

# WOMEN IN GLOBAL HEALTH SECCIÓN ESPAÑOLA

PLAN ESTRATÉGICO 2022-2025



WGHI

WOMEN IN  
GLOBAL HEALTH  
SPAIN

# CONTENIDO

|  |    |
|--|----|
| INTRODUCCIÓN   | 3  |
| Salud y género en el mundo de hoy  | 3  |
| Salud y Género en España   | 4  |
| Sobre Women in Global Health y la creación de la sección española        | 4  |
| METODOLOGÍA  | 6  |
| MISIÓN, VISIÓN Y VALORES   | 7  |
| TEMAS ESTRATÉGICOS, OBJETIVOS Y ACCIONES                                 | 8  |
| Influenciar las políticas, la práctica sanitaria y la toma de decisiones | 8  |
| Liderazgo  | 9  |
| Mentoría   | 9  |
| Formación y sensibilización  | 9  |
| Investigación e innovación   | 10 |
| Alianzas y sinergias   | 10 |
| IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO   | 12 |
| REFERENCIAS  | 13 |

# INTRODUCCIÓN

## Salud y género en el mundo de hoy

El género influye tanto en los riesgos para la salud que enfrentamos, en nuestros comportamientos individuales, en la medida en que buscamos atención médica y en cómo los sistemas sanitarios responden a nuestras necesidades (1). El género es un determinante social de la salud en la medida en que interactúa con otros factores de discriminación y exclusión social, como la clase social, el estatus económico, la raza, el origen étnico, la orientación sexual, la edad o la discapacidad (1). Debido al legado histórico y al desequilibrio de poder estructural en nuestras sociedades que otorga privilegios a los hombres y lo masculino sobre las mujeres y lo femenino, las consecuencias de la inequidad de género para la salud afectan principalmente a mujeres y niñas (2). Aun así, esto no significa que el género no afecte a hombres, niños y otras identidades de género y orientaciones sexuales (3).

En el ámbito de la salud global, sigue siendo una necesidad apremiante el conseguir una comprensión más profunda sobre el impacto del género en la salud y el bienestar de las mujeres, los hombres, los niños, las niñas y las personas de identidades no binarias en diferentes contextos (1). Ningún país del mundo alcanzará las metas de igualdad de género establecidas en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para 2030, lo que dificultará aún más el logro de los ODS restantes (4). Como afirman Gupta y sus colegas: "*el género es asunto de todos, pero responsabilidad de nadie*", aludiendo a la fuerte presencia del género dentro del discurso y los compromisos internacionales en el ámbito de la salud global, pero con una clara falta de acción y rendición de cuentas (2). Además, estamos tomando consciencia de que el movimiento feminista internacional reflejado en conferencias, acuerdos y políticas ha sido moldeado por el pensamiento feminista occidental, como lo enfatizan cada vez más las feministas y académicas no occidentales (5).

Desde que se acuñó el término "género" en 1970, y después de décadas de activismo y sensibilización, áreas como la salud materna, la violencia de género, la salud sexual y reproductiva (SSR) y la equidad de género en el mundo laboral, se han ido estableciendo como prioridades de salud global (1), con grados variables de éxito. Todavía hoy, más de 800 mujeres mueren cada día por causas prevenibles relacionadas con el embarazo y el parto (94% en los países de ingresos bajos y medios (PIBM)) (6); alrededor de 1 de cada 3 mujeres en el mundo han sido objeto de violencia física y/o sexual (7); y los cuerpos de las mujeres siguen siendo politizados y vigilados a nivel global, ya que estamos siendo testigos de importantes barreras en los avances en los derechos de salud de las mujeres, como la anulación del derecho constitucional al aborto por parte de la Corte Suprema de los Estados Unidos en 2022 (8). Además, las mujeres representan casi el 70% de la fuerza

laboral social y del sector salud globalmente, pero se estima que ocupan solo el 25% de los puestos de liderazgo superior en dichos campos (9). El informe de paridad de género más reciente de Women in Global Health (WGH) sobre la Asamblea Mundial de la Salud de 2022 reveló un desequilibrio de género crítico, con solo un 23% de las delegaciones de estados miembros encabezadas por mujeres, una cifra estable desde 2010 (10). Como sucede en otras áreas profesionales, las mujeres que trabajan en el sector de la salud a menudo están mal pagadas, no reciben remuneración por su trabajo o no son reconocidas, lo que las deja con pocas oportunidades de avance (11). Sin embargo, esto no representa la amplitud y complejidad del impacto del género en la salud humana, ni el vínculo entre la salud humana y la salud planetaria. Las políticas e intervenciones de género que tienen un impacto positivo en la salud están en aumento, aunque la evidencia sigue siendo escasa. La materialización y el alcance de este progreso van ligados al desarrollo de un contexto cultural y político que reformule y se cuestione las normas sociales actuales y futuras, así como a las medidas regulatorias; algo de lo que las generaciones futuras deberán hacerse responsables.

## Salud y Género en España

España se sitúa por encima de la media europea en cuanto al Índice de Equidad de Género 2021. Sin embargo, el informe destaca que, en comparación con los hombres, las mujeres gozan de menos años de vida saludables a partir de los 65 años en relación a la esperanza de vida total (52% vs 63%), tienen mayor prevalencia de limitaciones en las actividades básicas diarias debido a problemas de salud a los 65 años (47% vs 36%), y dedican menos tiempo a actividades físicas fuera del trabajo a lo largo de la vida (16). Según la última revisión voluntaria de los ODS en España publicada en 2018, el país se enfrenta a importantes retos de equidad social, con deficiencias que afectan principalmente a las mujeres (12). A pesar de que el 54,3% de la población estudiantil y el 58,5% de los que se gradúan en la universidad son mujeres, y de la existencia de marcos normativos nacionales que garantizan la plena igualdad de oportunidades ante la ley, las mujeres representan el 58% de la población desempleada, tienen más probabilidades que los hombres de tener un empleo temporal, tener salarios más bajos y dedicarse al trabajo de cuidados no remunerado (12)(13)(14). Además, las mujeres representan solo el 22,9% de los puestos de los consejos de administración de las empresas españolas (15). Finalmente, aunque la tasa de asesinatos por violencia de género ha disminuido a un ritmo constante del 3% anual, persisten niveles deplorables de violencia de género con una mujer asesinada cada 6 días entre 2003-2017 (17).

## Sobre Women in Global Health y la creación de la sección española

Women in Global Health (WGH) es una organización internacional sin ánimo de lucro que reúne a mujeres y a sus aliados para promover la equidad de género en la salud global. El trabajo de WGH se basa en la creencia de que la inequidad de género (desigualdad de género injusta y evitable) en el sector de la salud socava los derechos y el bienestar de las mujeres, debilita los sistemas de salud y limita la atención médica de calidad para toda la población. WGH centra sus esfuerzos en cuatro áreas de acción: liderazgo mundial en salud, fuerza laboral en salud global, sistemas de salud sensibles al género y construcción

de movimientos. La estrategia de WGH se basa en la movilización de redes nacionales e internacionales de mujeres líderes emergentes en el campo de la salud, la promoción de acciones por parte de la red de WGH, la obtención de compromisos por parte de los líderes mundiales de salud en todos los niveles para mejorar las políticas y prácticas actuales, y la rendición de cuentas de los líderes en relación a la implementación de políticas y prácticas de género. Desde su fundación en 2015, WGH ha crecido hasta tener alrededor de 5.500 miembros y 70.000 personas que apoyan la organización en más de 90 países. Se han creado un total de 41 secciones en 36 países, y se esperan 59 más para 2023.

En septiembre de 2020, un grupo de mujeres del Instituto de Salud Global de Barcelona (ISGlobal), entre ellas investigadoras, directoras y gestoras, comenzó a vislumbrar la creación de la sección española de WGH. Realizamos varias reuniones para redactar una propuesta de calidad que pudiera ser de interés para la comunidad internacional de WGH. En el proceso, mapeamos las organizaciones relacionadas con la salud en España y tratamos de asegurar la mayor diversidad posible en cuanto a las personas miembro de la sección y nuestra audiencia en términos de representación geográfica, estudios, edad y experiencia. En 2021, el grupo motor finalizó el plan para la creación de la sección española, y esta fue reconocida oficialmente por WGH en septiembre del mismo año. Desde entonces, hemos estado trabajando en la elaboración de nuestro plan estratégico, ampliando el número de personas miembro, organizando los subgrupos internamente, estableciendo alianzas externas y desarrollando nuestras primeras actividades e iniciativas como grupo.

Hasta la fecha, WGH España cuenta con aproximadamente 40 miembros que trabajan de forma remota desde diferentes ubicaciones con la voluntad compartida de crear una comunidad sostenible para la justicia de género y la equidad en la salud global. WGH España trabaja para la salud global desde una perspectiva holística, considerando la salud en relación a todas las dimensiones del ser humano. Mientras WGH España centra sus acciones a nivel nacional, la organización reconoce la interconexión del mundo actual y su compromiso de mejorar la salud global a nivel transnacional a través de su trabajo y alianzas externas.

La organización acepta el desafío y la responsabilidad de promover la presencia y el liderazgo de las mujeres en los espacios de toma de decisiones en el ámbito de la salud global. Además, se compromete a desafiar la manera de hacer “de siempre” dentro de la política de género, y a demostrar cómo el género interactúa con otros factores de discriminación y exclusión social a través de un enfoque interseccional. WGH España pretende convertirse en la organización paraguas que escucha activamente y responde a las preocupaciones de la sociedad sobre la equidad de género en la salud global a nivel nacional.

# METODOLOGÍA

La necesidad de elaborar un plan estratégico para WGH Spain surgió en una de las primeras reuniones del grupo general, a las que pueden asistir todos los miembros de la organización. En estas sesiones se acordó la creación de un comité para liderar la elaboración del plan estratégico, siguiendo un modelo horizontal y participativo. El comité de elaboración del plan estratégico se compuso de un total de ocho personas voluntarias provenientes de todos los subgrupos de WGH-S. Todas las candidaturas fueron aceptadas. Se nombró a dos personas encargadas de la coordinación del grupo y se plantearon reuniones quincenales de una hora por videoconferencia, así como trabajo en remoto compartiendo los documentos por correo electrónico.

El proyecto se ha llevado a cabo en diferentes fases:

1. Se ha hecho un diagnóstico de la situación y análisis del contexto a partir de fuentes de información.
2. Reuniones de reflexión, debate y consenso.
3. Redacción del documento.
4. Validación periódica de los avances del documento por el grupo Core a través de email, videoconferencia y votaciones online.
5. Revisión externa del documento por el grupo de WGH internacional, que se convierte en el grupo de expertos externos que asesoran el proceso de desarrollo y despliegue del plan estratégico.
6. Plan de comunicación y despliegue del plan.
7. Evaluación de la consecución de objetivos y verificación de que WGH Spain mantiene la misión y valores en todas sus actividades.

# MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

WGH España es un grupo diverso de mujeres y personas de otros géneros, que trabajan en Salud Global desde una variedad de experiencias y disciplinas (academia, activismo, ONGs, etc.) con el objetivo común de promover el feminismo, la justicia y la equidad en todos los ámbitos de la salud a través de la creación de una plataforma de detección, debate y denuncia de opresiones sistémicas discriminatorias, así como de oportunidades de formación y actividades de promoción a nivel estatal.

WGH España es una organización inclusiva, que busca promover la participación de la sociedad, prestando atención a las diferentes necesidades, capacidades y valores de todos los colectivos involucrados. Nuestras iniciativas buscan el respeto por el individuo y el medio ambiente.

## MISIÓN:

- Contribuir a la justicia y equidad de género de forma transversal en todos los ámbitos de la salud.

## VISIÓN:

- Promover una salud global feminista, justa e igualitaria.

## VALORES:

1. Justicia y Equidad: igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para mujeres, hombres, y personas de cualquier sexo o género, teniendo en cuenta un componente ético y de justicia social.
2. Solidaridad: conseguir cohesión de grupo y colaboraciones externas para emprender objetivos comunes que mejoren las condiciones de vida para las mujeres.
3. Feminismo: equidad de género dirigida a resolver injusticias debidas a las estructuras patriarcales.
4. Diversidad: consideración de las características personales específicas que hacen a cada persona única y diferente de las demás.
5. Interculturalidad: convivencia inclusiva entre personas de diferentes culturas.
6. Sostenibilidad: responsabilidad social, medioambiental y económica a la hora de crear y desarrollar acciones.

# TEMAS ESTRATÉGICOS, OBJETIVOS Y ACCIONES

## 1) Influenciar las políticas, la práctica sanitaria y la toma de decisiones

- a) Ofrecer un punto de encuentro para profesionales, pacientes, y entidades trabajando en la reducción de la brecha de género en la salud a nivel nacional.
  - i) Desarrollar mesas redondas y talleres para grupos de interés relacionados con la salud global desde una perspectiva de género.
  - ii) Diseminar información sobre el trabajo de WGH Spain al público general, a los profesionales relacionados con la salud y a instituciones de interés.
  - iii) Amplificar el trabajo de otras entidades a través de los canales de comunicación de WGH Spain.
- b) Conocer y actuar sobre la brecha de género en España en la esfera científica y sanitaria, tanto a nivel profesional como de acceso a recursos sanitarios
  - i) Evaluar la situación actual y la trayectoria de la brecha de género en los ámbitos indicados anteriormente
  - ii) Desarrollar herramientas para la monitorización de la brecha de género
  - iii) Diseminar información sobre la brecha de género al público general, a los profesionales relacionados con la salud y a las instituciones o agentes de interés involucradas en la elaboración de políticas y la toma de decisiones
- c) Avanzar en la inclusión del uso de lenguaje inclusivo de género en las ciencias y el ámbito de la salud.
  - i) Promover la creación de un foro de discusión dentro de WGH Spain sobre el uso del lenguaje inclusivo de género, que será directriz en los documentos y las comunicaciones de la organización.



## 2) Liderazgo

- a) Reconocer el trabajo de las mujeres como líderes en salud y ciencia en el ámbito nacional e internacional
  - i) Trabajar con organizaciones claves para incluir una perspectiva de género interseccional e indicadores de género en las agendas nacionales e internacionales
  - ii) Diseminar información sobre mujeres como líderes en salud y ciencia al público general, a los profesionales relacionados con la salud y entre las instituciones
  - iii) Promover la representación equitativa de género en eventos científicos y sociales, la candidatura o propuesta de personas relevantes en convocatorias de premios y reconocimientos
  - iv) Promover y participar en la celebración de días relacionados con la equidad de género
- b) Crear oportunidades para que las mujeres lideren posiciones de responsabilidad en el ámbito de la salud global
  - i) Fomentar la adquisición de competencias y habilidades de liderazgo entre mujeres científicas y profesionales relacionadas con el ámbito de la salud global a través de las actividades mencionadas en los apartados anteriores

## 3) Mentoría

- a) Establecer y fortalecer una filosofía de mentoría entre científicas y profesionales relacionadas con el ámbito de la salud global dentro y fuera de WGH Spain
  - i) Contacto con otras organizaciones que hagan mentoría para aunar mentores y personas mentoradas
  - ii) Creación de un programa de mentoría en el que WGH Spain sea la institución de acogida
  - iii) Establecimiento de liderazgo compartido junior y senior en todos los cargos de WGH-Spain, siempre y cuando esto sea posible
  - iv) Abogar por un programa de mentoría entre diferentes secciones de WGH

## 4) Formación y sensibilización

- a) Fomentar oportunidades de formación y capacitación a científicas y profesionales relacionadas con el ámbito de la salud global

- i) Ofrecer actividades de formación desarrolladas por WGH Spain y en coordinación con otras entidades colaboradoras
- ii) Promoción de actividades de formación ofertadas por WGH Spain y/u otras entidades, a través de los canales de difusión de WGH Spain
- b) Sensibilización del público general sobre la carrera científica, la carrera sanitaria, la gestión sanitaria y el acceso a la salud con perspectiva de género
  - i) Participar en charlas educativas en colegios e institutos
  - ii) Participación en eventos sociales de carácter comunitario
  - iii) Difusión de mensajes a través de las redes sociales, el blog de WGH Spain y los medios de comunicación tradicionales

### 3) Investigación e innovación

- a) Fomentar la investigación e innovación sobre género en salud global
  - i) Abogar por la creación de fondos para la investigación en temas de género
  - ii) Colaborar con otras entidades en proyectos de investigación e innovación en el impacto de género en salud.
  - iii) Postularnos como organización de acogida para apoyar trayectorias investigadoras en el ámbito de la salud global.
  - iv) Desarrollo de proyectos de investigación e innovación por parte de los miembros de WGH Spain sobre el impacto del género en el ámbito de la salud.
- b) Promover que la perspectiva de género esté presente en todos los ámbitos de la investigación y la innovación en ciencias.
  - i) Abogar por la obligatoriedad de incluir un apartado sobre perspectiva de género en los concursos de proyectos y becas en investigación e innovación
  - ii) Abogar por la equidad de género en los comités evaluadores de proyectos y becas de investigación e innovación.

### 5) Alianzas y sinergias

- a) Fortalecer las relaciones con las instituciones de acogida de WGH Spain (WGH e ISGlobal)
  - i) Abogar por la movilización de recursos desde las instituciones de acogida para facilitar las acciones y la continuidad de WGH Spain
  - ii) Reporte periódico de las actividades WGH Spain a las instituciones de acogida

- iii) Apoyar la realización de reuniones presenciales con las instituciones de acogida
- b) Fortalecer las relaciones con las otras secciones de WGH
  - i) Participar en las reuniones mensuales de la sección europea
  - ii) Promover las relaciones con otras secciones hispanoparlantes
    - (1) Crear una plataforma de secciones hispanoparlantes
- c) Fomentar vínculos y colaboraciones con instituciones y grupos de interés en salud global a nivel nacional e internacional
  - i) Mapeo de organizaciones y grupos de interés
  - ii) Elaboración de una estrategia para establecer alianzas con las instituciones y grupos de interés
  - iii) Crear un canal de Slack de WGH Spain abierto al público general

# IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO

El Comité de Evaluación y Seguimiento de WGH Spain será el encargado de monitorizar el cumplimiento de los objetivos y acciones acordados en el Plan Estratégico de WGH Spain de 2022 a 2025.

Para garantizar el éxito de la ejecución de este Plan Estratégico, cada área de trabajo de WGH Spain desarrollará en el último trimestre del año un Plan Anual que se compartirá y debatirá con el Comité de Evaluación y Seguimiento de WGH Spain. Se favorecerá la coordinación y colaboración entre diversas áreas de trabajo de WGH Spain en la implementación de acciones clave. El Comité de Evaluación y Seguimiento de WGH Spain hará seguimiento y evaluación semestral de los avances de cada área de trabajo de acuerdo con los objetivos del Plan Estratégico y el Plan Anual, elaborando un reporte anual que será compartido con las áreas de trabajo de WGH Spain y posteriormente con WGH, las organizaciones colaboradoras de WGH Spain y el público en general.

# REFERENCIAS

1. Heise L, Greene ME, Opper N, Stavropoulou M, Harper C, Nascimento M, et al. Desigualdad de género y normas restrictivas de género: enmarcando los desafíos a la salud. *The Lancet*. 2019 Jun;393(10189):2440–54.
2. Gupta GR, Oomman N, Grown C, Conn K, Hawkes S, Shawar YR, et al. Igualdad de género y normas de género: enmarcando las oportunidades para la salud. *Lancet Lond Engl*. 2019 Jun 22;393(10190):2550–62.
3. ¿Por qué género y salud? – Salud Global 50/50 [Internet]. [citado 2022 Jul 16]. Disponible en: <https://globalhealth5050.org/gender-and-health/>
4. Hacer las promesas realidad: La igualdad de género en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible | Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [internet]. PNUD. [citado 2022 Jul 16]. Disponible en: <https://www.undp.org/es/argentina/publications/hacer-las-promesas-realidad-la-igualdad-de-g%C3%A9nero-en-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible>
5. Oyewumi O. Conceptualizing Gender: The Eurocentric Foundations of Feminist Concepts and the Challenge of African Epistemologies. *JENdA J Cult Afr Women Stud* [Internet]. 2002 [citado 2022 Jul 16];2(1). Disponible en: <https://www.africaknowledgeproject.org/index.php/jenda/article/view/68>
6. Tendencias de la mortalidad materna: 2000 a 2017 [Internet]. Fondo de Población de las Naciones Unidas. [citado 2022 Jul 16]. Disponible en: <https://www.unfpa.org/featured-publication/trends-maternal-mortality-2000-2017>
7. Estimaciones de la prevalencia de la violencia contra la mujer [Internet]. [citado 2022 Jul 16]. Disponible en: <https://www.who.int/publications-detail-redirect/9789240022256>
8. Roe v. Wade Overturned: Our Latest Resources [Internet]. Instituto Guttmacher. 2021 [citado 2022 Jul 16]. Disponible en: <https://www.guttmacher.org/abortion-rights-supreme-court>
9. Gender Equal Health Care Workforce Initiative - Women in Global Health Women in Global Health [Internet]. [citado 2022 Jul 16]. Disponible en: <https://womeningh.org/gender-equal-health-care-workforce-initiative/>
10. Informe de Gutiérrez A. Mujeres en la Salud Mundial sobre la 75ª Asamblea Mundial de la Salud [Internet]. Las mujeres en la salud mundial. 2022 [citado 2022 Jul 16]. Disponible en: <https://womeningh.org/wha-report/>
11. Pay Women Report Women in Global Health [Internet]. Las mujeres en la salud mundial. [citado 2022 Jul 16]. Disponible en: <https://womeningh.org/our-advocacy/paywomen/>
12. España. Plataforma de Conocimiento sobre Desarrollo Sostenible [Internet]. [citado 2022 Jul 16]. Disponible en: <https://sustainabledevelopment.un.org/memberstates/spain>

13. Estadísticas sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres [Internet]. [citado 2022 Jul 16]. Disponible en:  
[https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics)
14. Laura Addati UC. Trabajo de cuidados y trabajos de cuidado para el futuro del trabajo decente [Internet]. 2018 Jun [citado 2022 Jul 16]. Disponible en:  
[http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_633135/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang--en/index.htm)
15. Empresas Cotizadas | [Internet]. [citado 2022 Jul 16]. Disponible en:  
<https://www.atrevia.com/empresas-cotizadas/>
16. Índice de Igualdad de Género [Internet]. Instituto Europeo de la Igualdad de Género. [citado 2022 Jul 16]. Disponible en: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/ES>
17. Análisis temporal de los asesinatos de mujeres por violencia de género en España a lo largo de 15 años (2003-2017) - Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género [Internet]. [citado 2022 Jul 16]. Disponible en:  
[https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/estudios/investigaciones/2021/estudios/analisis\\_asesinatos.htm](https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/estudios/investigaciones/2021/estudios/analisis_asesinatos.htm)

