

# منظمة الصحة العالمية



م ١٠/١٠٣

١٩ كانون الثاني/يناير ١٩٩٩

EB103/10

المجلس التنفيذي

الدورة الثالثة بعد المائة

البند ٦ من جدول الأعمال المؤقت

## توظيف المرأة ومشاركتها في عمل منظمة الصحة العالمية: تقرير سنوي

### تقرير من الأمانة

١- دأب كل من المجلس التنفيذي وجمعية الصحة على مدى العقدين الماضيين على محاولة تحسين توظيف المرأة ومشاركتها في منظمة الصحة العالمية بتحديد سلسلة من الأهداف والأطر الزمنية وعتبات التوظيف (انظر الملحق ١). وتتضمن هذه الوثيقة تقريراً عن التقدم المحرز نحو بلوغ أحدث الأغراض المحددة، أي تساوي الجنسين في شغل الوظائف المهنية ووظائف الفئات العليا، والتوصل إلى عتبة توظيف قدرها ٥٠٪ (أي أن تشغل المرأة ٥٠٪ من التعيينات الجديدة في الفئات المهنية)، كوسيلة لبلوغ هذا الهدف، بحلول عام ٢٠٠٢.

٢- وبعد أكثر من عقد على تحديد الهدف المتمثل بـ ٣٠٪، لا تشغل المرأة اليوم أكثر من ٢٧,٦٪ من إجمالي عدد الموظفين المهنيين في المنظمة (رغم تجاوز هذا الهدف في المقر الرئيسي، والمكتب الإقليمي للأمريكتين والمكتب الإقليمي لأوروبا). وتتركز معظم الوظائف من الفئة المهنية في أدنى سلم المراتب المهنية: إذ تحتل أكثر من ٦٠٪ من الموظفين المهنيين مراتب م-٤ فما تحت، في حين يكاد يشغل أكثر من ٦٠٪ من الموظفين في الفئة المهنية مراتب م-٥ فما فوق. أما بالنسبة للمراتب كل على حدة فإن عدد النساء أقل من عدد الرجال في الوظائف التي تنطوي على مسؤوليات إدارية (انظر الملحقين ٢ و٣). وإذا ما استمرت الوتيرة الراهنة لمعدلات تعيين المرأة وترقيتها (حيث يشكل تعيين المرأة في المقر الرئيسي زهاء ٤٠٪ من التعيينات)، فإن هدف التساوي بين الجنسين الذي حددته الدول الأعضاء سيتعذر بلوغه في المستقبل المنظور (انظر الملحق ٤).

٣- ومن الواضح أنه لا يكفي أن يقتصر الأمر على تحديد الأهداف من قبل الأجهزة الرئاسية وتقديم تقارير منتظمة إلى المجلس التنفيذي وإلى الموظفين عموماً بهذا الصدد، بل تقتضي الضرورة وضع أهداف واقعية واستراتيجيات لتنفيذها مصحوبة بإجراءات حاسمة في هذا المضمار.

٤- وقد اتخذت الخطوات التالية منذ ٢١ تموز/يوليو ١٩٩٨ بغرض تعزيز دور المرأة في المنظمة:

- أعربت المديرية العامة عن تصميمها على تحقيق التساوي بين الجنسين؛
- تشغل النساء أكثر من نصف مناصب المديرين التنفيذيين الذين تم تعيينهم؛

- تم وضع أحكام تعيين خاصة لتحديد المرشحات من النساء؛
- تحددت عتبة تعيينات قدرها ٦٠٪ للفتات المهنية والفتات العليا مما سيساعد على تحقيق التساوي بين الجنسين بحلول عام ٢٠١٠، وذلك بافتراض استمرار المعدلات الحالية لشغور الوظائف. وفي المقر الرئيسي سيعمد المديرون التنفيذيون الى وضع أهداف واستراتيجيات لكل دائرة، بناء على استعراضات لعملية التوظيف، وسيكونون مسؤولين من خلال نظام ادارة الأداء، عن بلوغ الأهداف المحددة. هذا وقد كتبت المديرة العامة الى المديرين الاقليميين بشأن تنفيذ هذه السياسة في المكاتب الاقليمية والقطرية؛
- وعين مسؤولو اتصال يعنون بشؤون المرأة في كل وحدة من وحدات الدعم الاداري بغية النهوض بالجهود التي تبذلها الدوائر في هذا المضمار، وهناك مسؤول اتصال مركزي في ادارة خدمات الموارد البشرية.

٥- ويجري الآن وضع برنامج عمل من أربعة أجزاء لتحسين مشاركة المرأة في أعمال المنظمة، وذلك في المجالات التالية: التعيين/ الاختيار/ الانفتاح؛ التطور الوظيفي/ التمثيل؛ الحفاظ على الموظفين/ بيئة العمل؛ والرصد/ المساءلة/ المعلومات المرتدة. وستورد المزيد من التفاصيل في سياق التقرير الخاص باصلاح سياسة ادارة الموارد البشرية الذي سيقدم الى المجلس التنفيذي في دورته الرابعة بعد المائة. وسوف يساعد ذلك على العثور على وسيلة لدمج الجهود الرامية الى تحسين توظيف المرأة ومشاركتها مع المبادرات الأخرى المتعلقة بادارة الموارد البشرية في مجال السياسة العامة للمنظمة.

٦- ويقترح بهذا الصدد وقف التقارير الاحصائية السنوية عن تمثيل المرأة والاستعاضة عنها بتقرير عن مرتسم القوى العاملة، يتقنى ويحلل البيانات المتصلة لا بالجنسين فحسب بل بالسن والتوزيع الجغرافي، ومعدل التنقل في الوظائف وأنواع العقود وغير ذلك من الخصائص.

## الاجراء المطلوب من المجلس التنفيذي

٧- المجلس التنفيذي مدعو الى الاحاطة علما بما يلي:

(١) سوف يتم تقديم تقرير متابعة الى دورته الرابعة بعد المائة وذلك في اطار تقرير أوسع نطاقا عن اصلاح سياسة ادارة الموارد البشرية، يتضمن مقترحات لبلوغ هدف الـ ٥٠٪ في تمثيل النساء بوصفهن مستشارات وخبيرات استشاريات بعقود مؤقتة، وأعضاء في المجموعات الاستشارية العلمية والتقنية التي تنشئها جمعية الصحة؛

(٢) ادراج التقارير المقبلة عن تمثيل المرأة في التقارير السنوية عن الموارد البشرية الخاصة بالقوى العاملة في المنظمة (بما في ذلك مرتسمات العمر والجنس، والتوزيع الجغرافي، وتفاصيل عن الموظفين حسب عقودهم، ومعدلات تبدل الموظفين الخ).

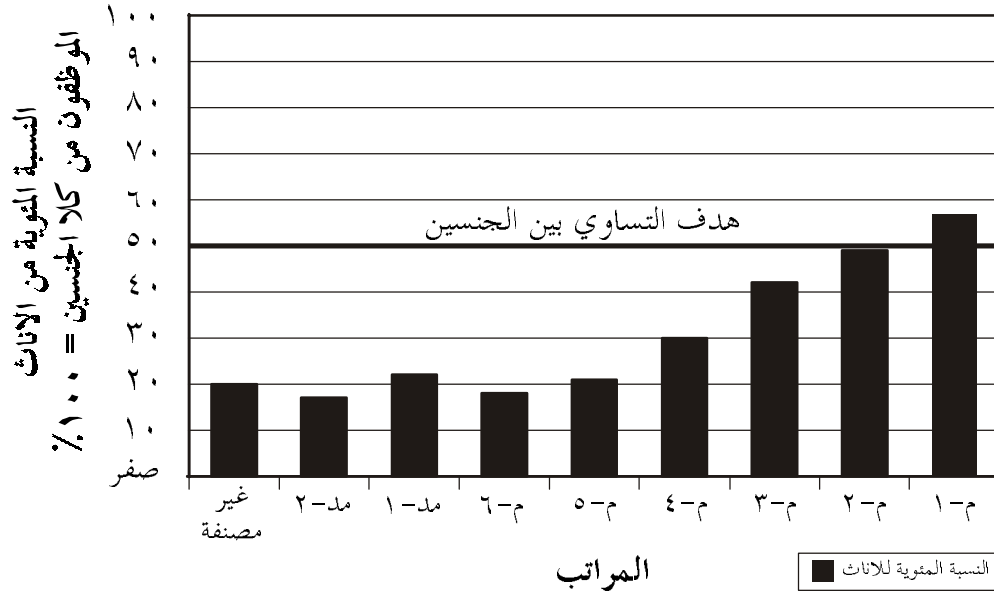
## الملحق ١

الأهداف المتعلقة بتمثيل النساء في وظائف الفئات  
المهنية والفئات العليا في المنظمة

الاطار الزمني	الهدف	المرجع	السنة
لم يحدد	%٢٠	مت ٢٥ق٦٣	١٩٧٩
لم يحدد	%٣٠	جص ع٣٨-١٢	١٩٨٥
بحلول ٣٠ أيلول / سبتمبر ١٩٩٥	%٣٠	مت ١٦ق٩١	١٩٩٣
لم يحدد	(أ) %٥٠ (تمثيل المرأة في الفئات المهنية)	جص ع٥٠٦-١٦	١٩٩٧
٢٠٠٢	(ب) %٥٠ (نسبة التعيينات)		
٢٠٠٢	(ج) %٥٠ (تمثيل النساء كمستشارات وخبيرات استشارات بعقود مؤقتة والعمل أعضاء في المجموعات الاستشارية العلمية والتقنية)		

## الملحق ٢

النسبة المئوية للموظفات في الفئة المهنية  
في جميع مكاتب المنظمة، حسب المرتبة  
٣٠ تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٩٨



الملحق ۳

## توزيع الموظفين المنظمة والمرتبة والجنس حتى

٥ - م	٦ - م			١ - مد			٢ - مد			غير محددة الدرجات			. . . . . .			
	م	أ	ذ	م	أ	ذ	م	أ	ذ	م	أ	ذ				
٢٣٨	٥٥	١٨٣		٣٧	١٠	٢٧	١٢	٣	٩	٣٨	٨	٣٠	٨	٣	٥	المقر الرئيسي
٧٥	١٢	٦٣		١٠	١	٩	٥	٢	٣	٢	صفر	٢	١	صفر	١	أفريقيا
١٧	٥	١٢		١	صفر	١	صفر	صفر	صفر	١	صفر	١	١	صفر	١	الأمريكتان
٥٤	١١	٤٣		١٠	١	٩	٦	١	٥	٢	صفر	٢	١	صفر	١	جنوب شرق آسيا
٣٧	٨	٢٩		٣	صفر	٣	٥	٣	٢	١	صفر	١	١	صفر	١	أوروبا
٣١	٢	٢٩		١٠	٢	٨	٦	صفر	٦	٢	صفر	٢	١	صفر	١	شرق المتوسط
																غرب المحيط الهادئ
٢٥	٥	٢٠		٩	صفر	٩	٢	صفر	٢	١	صفر	١	١	صفر	١	الوكالة الدولية
٤	صفر	٤		٥	١	٤	١	صفر	١	صفر	صفر	صفر	١	صفر	١	لبحوث السرطان
١٠	٢	٨		صفر	صفر	صفر	٤	صفر	٤	١	صفر	١	١	صفر	١	أفريقية
٤٩١	١٠٠	٣٩١		٨٥	١٥	٧٠	٤١	٩	٣٢	٤٨	٨	٤٠	١٦	٣	١٣	المجموع
٣٨,٤	٢٠,٤	٧٩,٦		٦,٧	١٧,٦	٨٢,٤	٣,٢	٢٢,٠	٧٨,٠	٣,٨	١٦,٧	٨٣,٣	١,٣	١٨,٨	٨١,٣	النسب المئوية

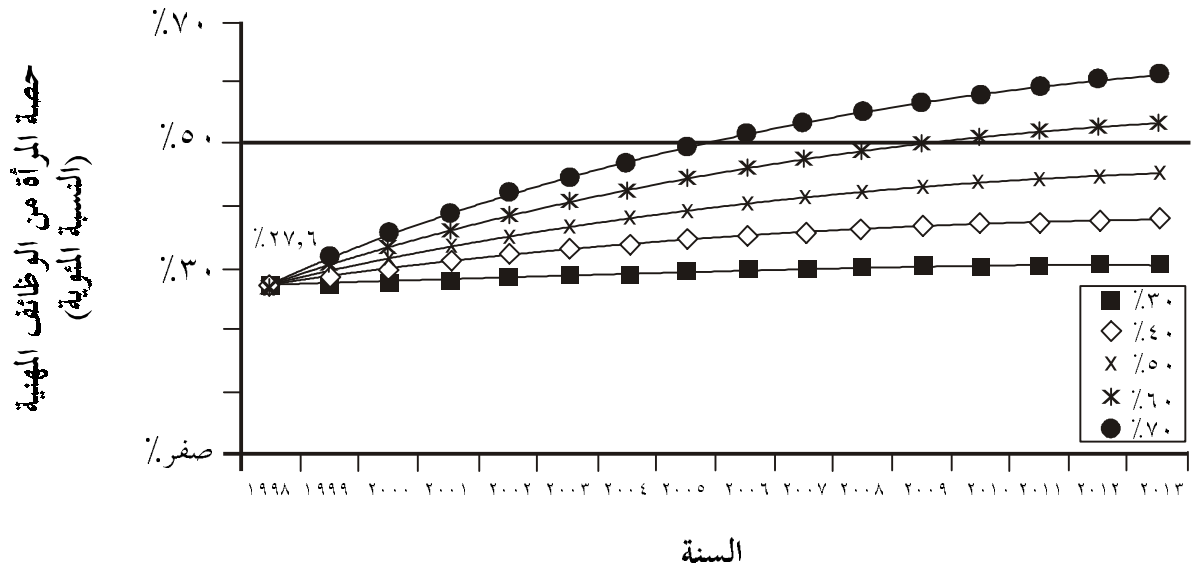
ذ = ذكر  
أ = أنثى  
م = المجموع

حسب الموقع في  
٣٠ تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٩٨

النسبة المئوية	المجموع			١-م			٢-م			٣-م			٤-م		
	ذ	أ	م	ذ	أ	م	ذ	أ	م	ذ	أ	م	ذ	أ	م
٣١,٣ ٦٨,٧	٥٣١	١٦٦	٣٦٥	٣	٣	صفر	٢١	١١	١٠	٥٠	٢٢	٢٨	١٢٤	٥١	٧٣
١٩,٥ ٨٠,٥	١٩٥	٣٨	١٥٧	٥	١	٤	٢٧	٩	١٨	٣٣	٩	٢٤	٣٧	٤	٣٣
٣٤,١ ٦٥,٩	١٢٣	٤٢	٨١	٢	١	١	١٤	١٠	٤	١٠	٥	٥	٧٧	٢١	٥٦
٢٢,٣ ٧٧,٧	١٠٣	٢٣	٨٠	٢	١	١	٣	١	٢	٧	٣	٤	١٨	٥	١٣
٣١,٩ ٦٨,١	٧٢	٢٣	٤٩	صفر	صفر	صفر	٥	٣	٢	٣	٢	١	١٧	٧	١٠
٢٠,٧ ٧٩,٣	٨٧	١٨	٦٩	١	١	صفر	٨	٤	٤	٩	٦	٣	١٩	٣	١٦
٢٥,٠ ٧٥,٠	٨٨	٢٢	٦٦	١	١	صفر	٧	٣	٤	٦	٣	٣	٣٦	١٠	٢٦
٢٧,٥ ٧٢,٥	٥١	١٤	٣٧	صفر	صفر	صفر	٥	٣	٢	١٣	٥	٨	٢٢	٥	١٧
٢٢,٢ ٧٧,٨	٢٧	٦	٢١	صفر	صفر	صفر	١	١	صفر	٢	١	١	٨	٢	٦
٢٧,٦ ٧٢,٤	١٢٧٧	٣٥٢	٩٢٥	١٤	٨	٦	٩١	٤٥	٤٦	١٣٣	٥٦	٧٧	٣٥٨	١٠٨	٢٥٠
	١٠٠	٢٧,٦	٧٢,٤	١,١	٥٧,١	٤٢,٩	٧,١	٤٩,٥	٥٠,٥	١٠,٤	٤٢,١	٥٧,٩	٢٨,٠	٣٠,٢	٦٩,٨

## الملحق ٤

حصة المرأة من الوظائف المهنية في المنظمة، ١٩٩٨ إلى ٢٠١٣، مع الافتراض بأن معدلات تعيين الاناث هي ٣٠٪، ٤٠٪، ٥٠٪، ٦٠٪ و ٧٠٪



السنوات حتى تحقيق نسبة ٥٠٪

الأعوام	معدل التعيين
أبدا	٣٠٪
أبدا	٤٠٪
٣٨ عاما	٥٠٪
١٢ عاما	٦٠٪
٨ أعوام	٧٠٪

١ بافتراض أن هناك ١٢٠ تعيينا جديدا و ١٢٠ حالة نهاية خدمة سنويا.

= = =