



Emploi et participation des femmes à l'OMS : rapport annuel

Rapport du Secrétariat

1. Le Conseil exécutif et l'Assemblée de la Santé, pendant ces deux dernières décennies, se sont efforcés d'améliorer l'emploi et la participation des femmes à l'OMS en fixant une série d'objectifs, de délais et de seuils de recrutement (voir annexe 1). Ce document fait le point des progrès réalisés concernant les objectifs les plus récents, à savoir la parité entre les hommes et les femmes dans la catégorie professionnelle et de rang supérieur et, comme moyen d'atteindre cet objectif, un seuil de recrutement de 50% (soit 50% pour les nouveaux engagements de femmes à des postes de la catégorie professionnelle) d'ici à 2002.

2. Plus d'une décennie après l'adoption de l'objectif de 30%, les femmes représentent tout juste 27,6% de tout le personnel de la catégorie professionnelle à l'OMS (bien que l'objectif soit largement atteint au Siège et dans les Bureaux régionaux des Amériques et de l'Europe). Les femmes dans la catégorie professionnelle sont concentrées dans les classes inférieures : plus de 60% des femmes dans la catégorie professionnelle occupent des postes de la classe P.4 ou de classe inférieure, tandis que près de 60% des hommes dans la catégorie professionnelle occupent des postes de la classe P.5 ou de classe supérieure. A classe égale, les femmes occupant des postes de responsabilité sont moins nombreuses (voir annexes 2 et 3). Aux taux actuels de recrutement et de promotion des femmes (le recrutement des femmes au Siège avoisine 40%), l'objectif de la parité entre les hommes et les femmes fixé par les Etats Membres ne peut être atteint dans un avenir proche (voir annexe 4).

3. Les objectifs fixés par les organes directeurs et les rapports réguliers sur cette question présentés au Conseil exécutif et à l'ensemble du personnel sont à l'évidence insuffisants. Des objectifs et des stratégies de mise en oeuvre réalistes, assortis de mesures énergiques, doivent être adoptés.

4. Depuis le 21 juillet 1998, certaines mesures ont été prises en vue d'accroître le rôle des femmes à l'OMS :

C le Directeur général s'est déclaré décidé à réaliser la parité entre les hommes et les femmes;

C plus de la moitié des Directeurs exécutifs nommés sont des femmes;

C des dispositions spéciales en matière de recrutement ont été adoptées pour trouver des femmes candidates;

- C un seuil de 60% a été fixé pour le recrutement de femmes de la catégorie professionnelle et de rang supérieur, ce qui permettra de réaliser la parité avant 2010, aux taux d'élimination naturelle actuels. Au Siège, les Directeurs exécutifs fixeront des objectifs et des stratégies pour chaque groupe organique d'après l'examen des effectifs, et il leur incombera, par le biais du système de suivi du comportement professionnel, d'atteindre les objectifs fixés. Le Directeur général a écrit aux Directeurs régionaux au sujet de la mise en oeuvre de la politique dans les bureaux régionaux et les bureaux de pays;
- C un point focal pour les femmes a été mis en place dans chaque Unité d'appui administratif afin de soutenir les efforts des groupes organiques, ainsi qu'un point focal central dans le département des Ressources humaines.

5. Un programme d'action en quatre parties pour l'amélioration de la participation des femmes à l'OMS est en cours de mise au point dans les domaines suivants : recrutement/sélection/prospection; organisation des carrières/représentation; maintien dans l'emploi/milieu de travail et, enfin, suivi/responsabilité/rétroaction. De plus amples détails seront donnés dans le rapport sur la réforme de la politique de gestion des ressources humaines qui sera présenté au Conseil à sa cent quatrième session.¹ Il sera ainsi plus facile de voir comment intégrer les efforts faits pour améliorer l'emploi et la participation des femmes à l'OMS aux autres initiatives concernant la politique de gestion des ressources humaines.

6. Dans cet esprit, il est proposé de substituer aux rapports statistiques annuels consacrés à la représentation féminine un rapport sur le profil du personnel, qui suivra et analysera les données selon le sexe mais aussi selon l'âge, la répartition géographique, les mouvements de personnel, le type de contrat et d'autres caractéristiques.

ACTION DU CONSEIL EXECUTIF

7. Le Conseil exécutif est invité à noter :
- i) qu'un rapport de suivi lui sera présenté à sa cent quatrième session, dans le contexte d'un rapport élargi sur la réforme de la gestion des ressources humaines qui inclura aussi des propositions concernant la réalisation de l'objectif de 50% pour la représentation des femmes comme conseillers temporaires, consultants et membres de groupes consultatifs scientifiques et techniques fixé par l'Assemblée de la Santé; et
 - ii) que les rapports futurs sur la représentation des femmes seront inclus dans les rapports annuels sur les ressources humaines concernant le personnel de l'OMS (y compris les profils selon l'âge et le sexe, la répartition géographique, la ventilation des personnels selon le type de contrat, les mouvements du personnel, etc.).

¹ Voir document EB103/9.

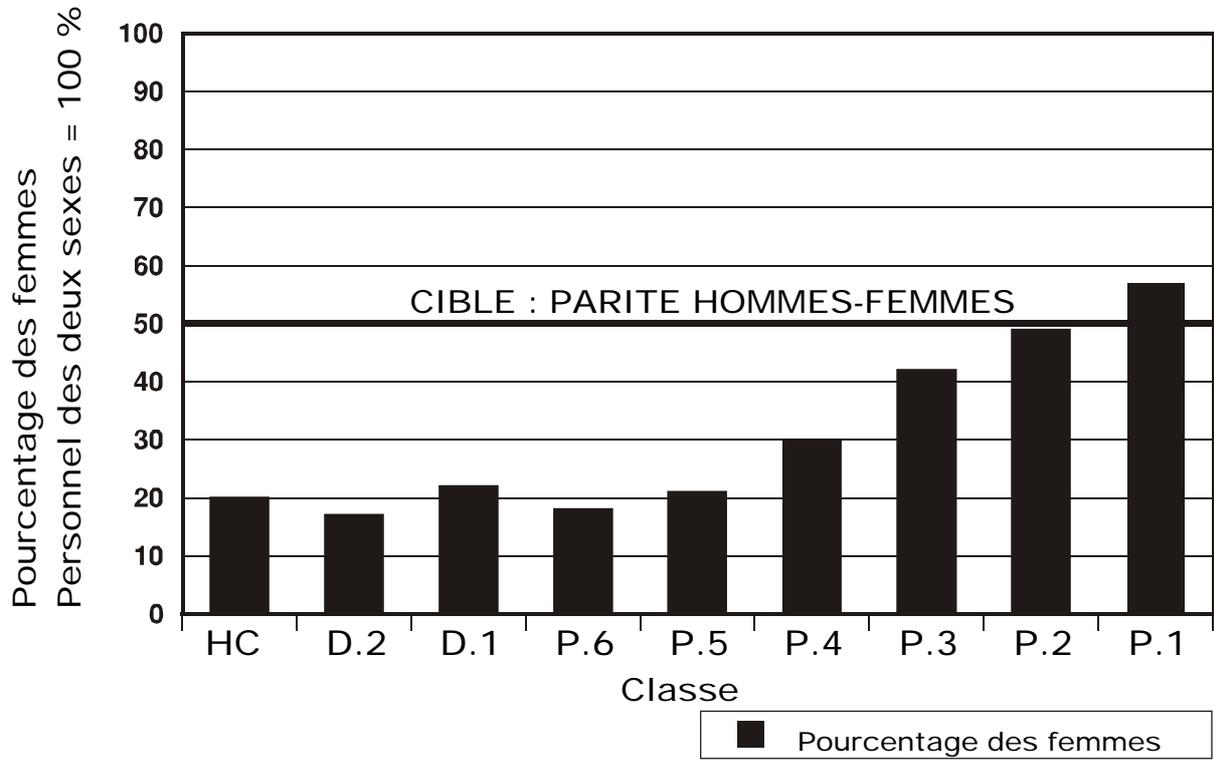
ANNEXE 1

**OBJECTIFS POUR LA REPRESENTATION DES FEMMES
DANS LA CATEGORIE PROFESSIONNELLE
ET DE RANG SUPERIEUR A L'OMS**

Année	Référence	Objectif	Délai
1979	EB63.R25	20%	Non précisé
1985	WHA38.12	30%	Non précisé
1993	EB91.R16	30%	Avant le 30 septembre 1995
1997	WHA50.16	a) 50% (représentation dans la catégorie professionnelle) b) 50% (taux de recrutement) c) 50 % (représentation des femmes comme conseillers temporaires, consultants et membres de groupes consultatifs scientifiques et techniques)	Non précisé 2002 2002

ANNEXE 2

**POURCENTAGE DES FEMMES DANS LA CATEGORIE
PROFESSIONNELLE, TOUS LES BUREAUX PERMANENTS
DE L'OMS CONFONDUS, PAR CLASSE
30 NOVEMBRE 1998**



ANNEXE 3

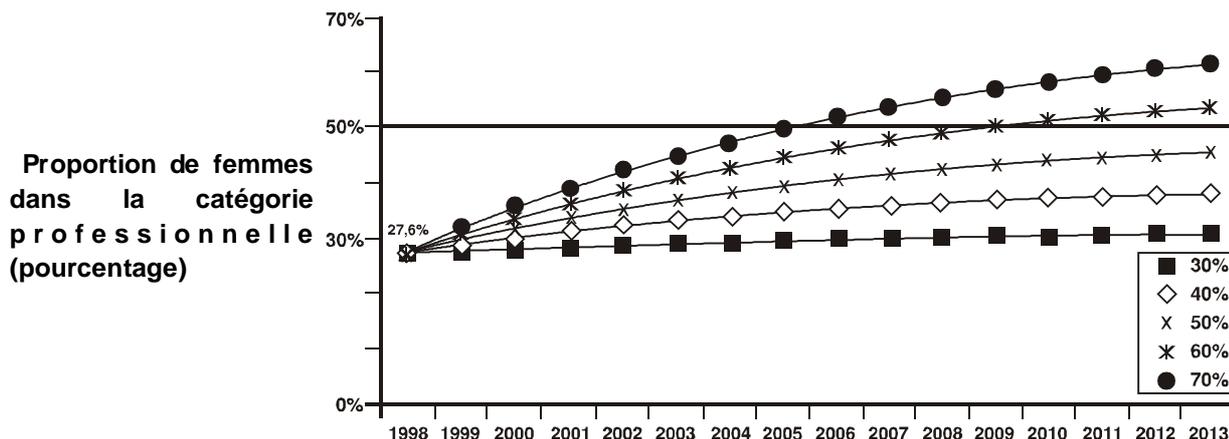
**REPARTITION DU PERSONNEL SELON LE LIEU D'AFFECTATION,
LA CLASSE ET LE SEXE, AU 30 NOVEMBRE 1998**

Lieu d'affectation	Hors classes			D.2			D.1			P.6			P.5			P.4			P.3			P.2			P.1			Total			Pourcentage	
	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F	T	M	F
Siège	5	3	8	30	8	38	9	3	12	27	10	37	183	55	238	73	51	124	28	22	50	10	11	21	0	3	3	365	166	531	68,7	31,3
Afrique	1	0	1	2	0	2	3	2	5	9	1	10	63	12	75	33	4	37	24	9	33	18	9	27	4	1	5	157	38	195	80,5	19,5
Amériques	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	12	5	17	56	21	77	5	5	10	4	10	14	1	1	2	81	42	123	65,9	34,1
Asie du Sud-Est	1	0	1	2	0	2	5	1	6	9	1	10	43	11	54	13	5	18	4	3	7	2	1	3	1	1	2	80	23	103	77,7	22,3
Europe	1	0	1	1	0	1	2	3	5	3	0	3	29	8	37	10	7	17	1	2	3	2	3	5	0	0	0	49	23	72	68,1	31,9
Méditerranée orientale	1	0	1	2	0	2	6	0	6	8	2	10	29	2	31	16	3	19	3	6	9	4	4	8	0	1	1	69	18	87	79,3	20,7
Pacifique occidental	1	0	1	1	0	1	2	0	2	9	0	9	20	5	25	26	10	36	3	3	6	4	3	7	0	1	1	66	22	88	75,0	25,0
CIRC	1	0	1	0	0	0	1	0	1	4	1	5	4	0	4	17	5	22	8	5	13	2	3	5	0	0	0	37	14	51	72,5	27,5
Activités interrégionales	1	0	1	1	0	1	4	0	4	0	0	0	8	2	10	6	2	8	1	1	2	0	1	1	0	0	0	21	6	27	77,8	22,2
Total général	13	3	16	40	8	48	32	9	41	70	15	85	391	100	491	250	108	358	77	56	133	46	45	91	6	8	14	925	352	1277	72,4	27,6
Pourcentages	81,3	18,8	1,3	83,3	16,7	3,8	78,0	22,0	3,2	82,4	17,6	6,7	79,6	20,4	38,4	69,8	30,2	28,0	57,9	42,1	10,4	50,5	49,5	7,1	42,9	57,1	1,1	72,4	27,6	100		

M = Sexe masculin
F = Sexe féminin
T = Total

ANNEXE 4

PROPORTION DE FEMMES PARMIS LE PERSONNEL DE LA CATEGORIE PROFESSIONNELLE, 1998-2013, AUX TAUX DE RECRUTEMENT DE 30%, 40%, 50%, 60% ET 70%¹



Nombre d'années d'ici à ce que l'objectif d'une proportion de 50% soit atteint

Taux de recrutement	Années
30%	Jamais
40%	Jamais
50%	38 ans
60%	12 ans
70%	8 ans

¹ Dans l'hypothèse de 120 nouveaux recrutements et 120 cessations d'emploi par an.

= = =