



## Emploi et participation des femmes à l'OMS

### 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 concernant les objectifs les plus récents, à savoir la parité entre les hommes et les femmes dans les catégories professionnelle et de rang supérieur, et, comme moyen d'atteindre cet objectif, un seuil de recrutement de 50% (soit 50% de femmes pour les nouveaux engagements 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 28,7% de tout le personnel de la catégorie professionnelle à l'OMS. Bien que l'objectif des 30% ait été atteint au Siège et au Bureau régional des Amériques, le seuil des 50% n'est prêt d'être atteint nulle part. Les femmes appartenant à la catégorie professionnelle sont concentrées dans les classes inférieures : plus de 60% d'entre elles occupent des postes de la classe P.4 ou de classe inférieure, alors que près de 60% des hommes de la catégorie professionnelle occupent des postes de la classe P.5 ou de classe supérieure. A classe égale, les femmes sont moins nombreuses que les hommes à occuper des postes de responsabilité (voir annexes 2 et 3). Aux taux actuels de recrutement et de promotion des femmes, l'objectif de la parité entre les hommes et les femmes fixé par les Etats Membres ne pourra être atteint dans un avenir prévisible (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 doivent être complétés par des stratégies de mise en oeuvre réalistes et énergiques. En conséquence, les mesures suivantes ont été prises depuis le 21 juillet 1998 en vue d'accroître le rôle des femmes à l'OMS :

- le Directeur général a affirmé sa détermination à réaliser la parité entre les hommes et les femmes;
- plus de la moitié des Directeurs exécutifs qui ont été nommés sont des femmes;
- des dispositions spéciales ont été adoptées en matière de recrutement pour trouver des femmes candidates;
- 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 d'ici 2010, aux taux actuels d'érosion naturelle. Au Siège, les Directeurs exécutifs fixeront des objectifs et des stratégies pour chaque Groupe 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 cette politique dans les bureaux régionaux et les bureaux de pays;

- un point focal pour les femmes a été mis en place dans chaque Unité d'appui administratif (MSU) afin de soutenir les efforts des Groupes, ainsi qu'un point focal central dans le Département Ressources humaines (HRS). Il appartiendra aux MSU d'encourager et de soutenir activement les efforts fournis par les Groupes pour atteindre les objectifs fixés et, en particulier, d'aider les administrateurs à trouver des femmes candidates qualifiées et de veiller à ce que les questions de parité soient pleinement prises en compte par les groupes de sélection. Ils devront également suivre les progrès accomplis et en rendre compte. HRS pour sa part a été chargé de coordonner tous ces efforts dans tous les bureaux de l'OMS, y compris dans les Régions, et de préparer des rapports statistiques et analytiques à l'intention du Directeur général et des organes directeurs. Dans ce contexte, il a entrepris d'élaborer un programme d'action en quatre parties comportant des initiatives spécifiques dans les domaines suivants : i) recrutement/sélection/prospection; ii) organisation des carrières/représentation au sein des organes internes; iii) maintien dans l'emploi/milieu de travail; et iv) mécanismes de suivi/responsabilisation/rétroinformation. Ce programme est mis en place en consultation étroite avec les Groupes et les administrations régionales, ainsi qu'avec les représentants du personnel.

4. Il convient de rappeler que la résolution WHA50.16 a également fixé un objectif de 50%, à atteindre d'ici 2002, pour la représentation des femmes comme conseillers temporaires, consultants et membres de groupes consultatifs scientifiques et techniques. Les dernières données disponibles (1997) donnent le tableau suivant :

	Taux actuel <sup>1</sup>	Déficit
Conseillers temporaires	36%	14%
Membres de groupes consultatifs scientifiques et techniques	29%	21%
Consultants à court terme	environ 35%	15%

5. Pour atteindre l'objectif des 50%, il est proposé de prendre les mesures suivantes :

- le déficit constaté pour chaque groupe devrait être réduit d'au moins un tiers sur chacune des trois prochaines années afin que puisse être annoncé un taux global de représentation de 50% de femmes à la Cinquante-Cinquième Assemblée mondiale de la Santé;
- des rapports de situation seront présentés chaque année au Conseil exécutif et des mesures correctrices seront prises selon les progrès accomplis;
- si, globalement, les membres des groupes consultatifs scientifiques et techniques et des comités d'experts devront compter 50% de femmes, une marge de 10% dans un sens ou dans l'autre sera acceptable pour quelque groupe ou comité que ce soit;
- pour les consultants à court terme, on recherchera la parité à tous les niveaux professionnels et le nombre des jours de travail sera pris en compte;
- les Directeurs régionaux et les Directeurs exécutifs seront tenus d'atteindre les objectifs ci-dessus, cependant qu'il incombera aux Directeurs de trouver des femmes susceptibles de faire partie de comités et de travailler comme consultants à court terme.

---

<sup>1</sup> Pour l'ensemble de l'Organisation : les taux sont plus élevés dans certains bureaux, plus faibles dans d'autres.

6. Les rapports statistiques annuels sur la représentation des femmes, y compris comme conseillers temporaires et consultants à court terme, seront intégrés à un rapport sur le profil du personnel, qui permettra de suivre et d'analyser 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.

#### **MESURES A PRENDRE PAR L'ASSEMBLEE DE LA SANTE**

7. L'Assemblée de la Santé est invitée à prendre note du rapport.

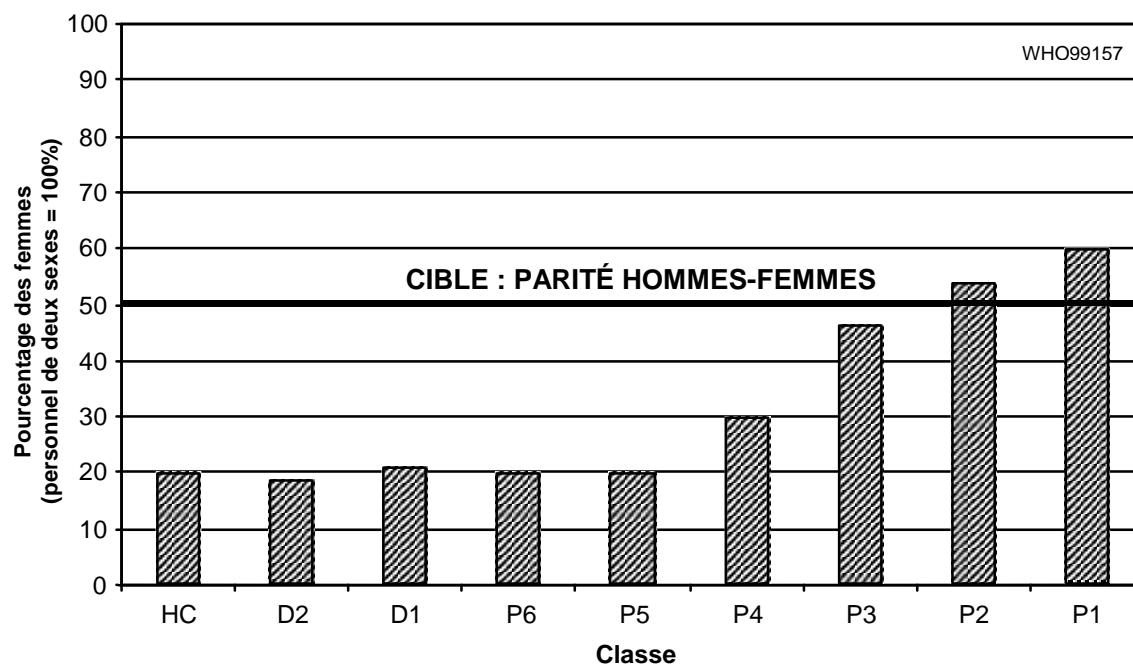
## ANNEXE 1

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

<b>Année</b>	<b>Référence</b>	<b>Objectif</b>	<b>Délai</b>
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 catégorie professionnelle,  
tous les bureaux permanents de l'OMS confondus, par classe, 31 mars 1999**



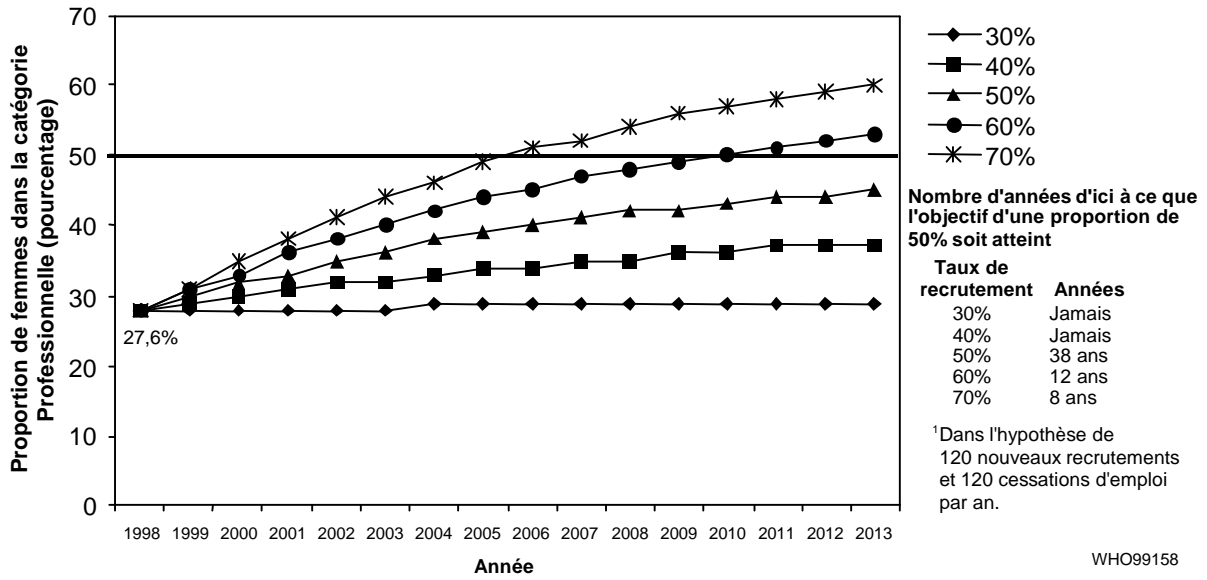
## ANNEXE 3

**REPARTITION DU PERSONNEL DE LA CATEGORIE PROFESSIONNELLE  
SELON LE LIEU D'AFFECTATION, LA CLASSE ET LE SEXE, AU 31 MARS 1999**

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	4	3	7	28	9	37	9	3	12	25	9	34	184	55	239	76	54	130	24	31	55	9	12	21	1	3	4	360	179	539	66,8	33,2
Activités interrégionales	1	0	1	3	0	3	4	0	4	0	0	0	9	2	11	8	2	10	1	1	2	0	1	1	0	1	1	26	7	33	78,8	21,2
Afrique	1	0	1	1	0	1	4	2	6	7	1	8	65	12	77	31	4	35	25	8	33	16	10	26	4	1	5	154	38	192	80,2	19,8
Amériques	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	12	5	17	56	22	78	4	5	9	4	12	16	1	1	2	80	45	125	64,0	36,0
Asie du Sud-Est	1	0	1	2	0	2	4	1	5	9	1	10	41	11	52	15	5	20	3	1	4	2	1	3	0	0	0	68	20	88	77,3	22,7
Europe	1	0	1	2	0	2	2	2	4	3	0	3	29	8	37	12	7	19	1	3	4	2	4	6	0	0	0	58	24	82	70,7	29,3
Méditerranée orientale	1	0	1	1	0	1	4	0	4	7	2	9	31	2	33	17	2	19	2	6	8	4	4	8	0	2	2	63	18	81	77,8	22,2
Pacifique occidentale	1	0	1	1	0	1	1	0	1	8	0	8	22	5	27	24	11	35	3	2	5	4	3	7	0	1	1	63	22	85	74,1	25,9
CIRC	1	0	1	0	0	0	1	0	1	4	1	5	4	0	4	17	4	21	8	5	13	2	3	5	0	0	0	37	13	50	74,0	26,0
<b>Total général</b>	12	3	15	39	9	48	30	8	38	63	14	77	397	100	497	256	111	367	71	62	133	43	50	93	6	9	15	909	366	1275	71,3	28,7
Pourcentages	80,0	20,0	1,2	81,3	18,8	3,8	78,9	21,1	3,0	81,8	18,2	6,0	79,9	20,1	39,0	69,8	30,2	28,8	53,4	46,6	10,4	46,2	53,8	7,3	40,0	60,0	1,2	71,3	28,7	100,0		

M = Sexe masculin  
F = Sexe féminin  
T = Total

**Annexe 4**  
**Proportion de femmes parmi le personnel de la catégorie professionnelle,**  
**1998–2013, aux taux de recrutement de 30%, 40%, 50%, 60% et 70%<sup>1</sup>**



= = =