



Empleo y participación de las mujeres en las actividades de la OMS

Informe de la Secretaría

1. Durante los dos últimos decenios el Consejo Ejecutivo y la Asamblea de la Salud se han esforzado por fomentar el empleo y la participación de las mujeres en la OMS, estableciendo una serie de metas, plazos y umbrales de contratación (véase el anexo 1). En el presente documento se informa sobre los progresos realizados en la prosecución de los objetivos más recientes, a saber, la paridad entre los sexos en las categorías profesional y superior y, como medio para lograr esa meta, un umbral de contratación del 50% (un 50% de los nuevos contratos para puestos de categoría profesional se deberán conceder a mujeres) para 2002.
2. Transcurrido bastante más de un decenio desde que se estableció la meta del 30%, las mujeres representan sólo un 28,7% del conjunto del personal profesional de la OMS. Si bien esa meta se ha alcanzado en la Sede y en la Oficina Regional para las Américas, ninguna oficina está cerca de alcanzar la meta del 50%. El personal profesional femenino se concentra en el extremo inferior de la categoría profesional: más del 60% de las mujeres de esas características ocupan puestos de grado P.4 o inferior, mientras que un 60% de los profesionales varones ocupan puestos de grado P.5 o superior. Grado por grado, hay menos mujeres que hombres en los puestos con responsabilidades de gestión (véanse los anexos 2 y 3). Al actual ritmo de contratación y promoción de mujeres, la meta de la paridad entre los sexos establecida por los Estados Miembros no podrá alcanzarse en un futuro previsible (véase el anexo 4).
3. El establecimiento de metas por los órganos deliberantes y la presentación regular de informes sobre estos asuntos al Consejo Ejecutivo y al personal en general son medidas que deben complementarse con estrategias de aplicación realistas y decididas. Por lo tanto, desde el 21 de julio de 1998 se han tomado las siguientes medidas para potenciar el papel de las mujeres en la OMS:
 - C la Directora General ha declarado su determinación de lograr la paridad entre los sexos;
 - C más de la mitad de los directores ejecutivos nombrados son mujeres;
 - C se han implantado disposiciones de contratación especiales para identificar a candidatas;
 - C se ha establecido un umbral de contratación del 60% para las mujeres en las categorías profesional y superior, lo que permitirá alcanzar la paridad entre los sexos para el año 2010 si se mantiene el actual ritmo de desplazamiento. En la Sede los directores ejecutivos establecerán metas y estrategias para cada grupo orgánico, en función de la composición de la plantilla, y asumirán la responsabilidad, por medio del sistema de gestión de la actuación profesional, de alcanzar las metas

establecidas. La Directora General ha escrito a los Directores Regionales para informarles sobre la aplicación de esta política en las oficinas regionales y en los países;

- C se han establecido puntos focales que se ocupan de la mujer en cada una de las unidades de apoyo administrativo (MSU), en respaldo de los esfuerzos de los grupos orgánicos, con un punto focal central en el Departamento de Servicios de Recursos Humanos (HRS). Las MSU tienen la responsabilidad de fomentar y apoyar activamente los esfuerzos de los grupos orgánicos para alcanzar esas metas, en particular ayudando a los gestores a localizar candidatas calificadas y velando por que las consideraciones relativas a la paridad entre los sexos se tengan plenamente en cuenta en los comités de selección. Asimismo, se encargan de la vigilancia y de la presentación de informes sobre los progresos realizados. El HRS tiene la responsabilidad de coordinar esos esfuerzos en todas las oficinas de la OMS, incluidas las regiones, y de preparar informes estadísticos y analíticos para presentarlos a la Directora General y a los órganos deliberantes. En este contexto, se está elaborando un programa de acción con iniciativas específicas en cuatro ámbitos: i) contratación/selección/extensión; ii) promoción profesional/representación en órganos internos; iii) medidas para mejorar la retención/el entorno de trabajo; y iv) mecanismos de vigilancia/rendición de cuentas/retroinformación. Este programa se está elaborando en plena consulta con los grupos orgánicos y la administración regional, así como con representantes del personal.

4. Se recuerda que en la resolución WHA50.16 se estableció también una meta del 50% para la representación de mujeres como asesoras temporeras, consultoras y miembros de grupos consultivos científicos y técnicos para el año 2002. Los últimos datos disponibles (final de 1997) indican lo siguiente:

	Porcentaje efectivo ¹	Déficit
Asesoras temporeras	36%	14%
Miembros de grupos consultivos, científicos y técnicos	29%	21%
Consultoras a corto plazo aprox. 35%	15%	

5. Para alcanzar la meta del 50% se proponen las siguientes medidas:

- C el déficit en cada grupo debe reducirse en al menos una tercera parte en cada uno de los próximos tres años, con el objetivo de notificar una representación general del 50% a la 55ª Asamblea Mundial de la Salud;
- C se presentarán informes de vigilancia anuales al Consejo Ejecutivo y se ajustarán las medidas correctivas según proceda, en función de los progresos realizados;
- C si bien el 50% de los miembros de los grupos consultivos científicos y técnicos y de los comités de expertos deberán ser mujeres, se aceptará un margen de variación del 10% en una u otra dirección para cada grupo o comité;
- C en cuanto a las consultoras a corto plazo, debe procurarse la paridad en todos los niveles profesionales y se tendrá en cuenta el número total de días de trabajo;

¹ En la Organización en su conjunto: en unas oficinas el porcentaje es mayor, en otras es menor.

C los Directores Regionales y los directores ejecutivos tendrán la responsabilidad de alcanzar las mencionadas metas, en tanto que los directores se encargarán de identificar a mujeres para la participación en los comités y las consultorías a corto plazo.

6. Los informes estadísticos anuales sobre la representación de las mujeres, incluidas las asesoras temporeras y las consultoras a corto plazo, se incorporarán en un informe sobre el perfil del personal, en el que se expondrán y analizarán datos relacionados no sólo con el género sino también con la edad, la distribución geográfica, la rotación, el tipo de contrato y otras características.

INTERVENCIÓN DE LA ASAMBLEA DE LA SALUD

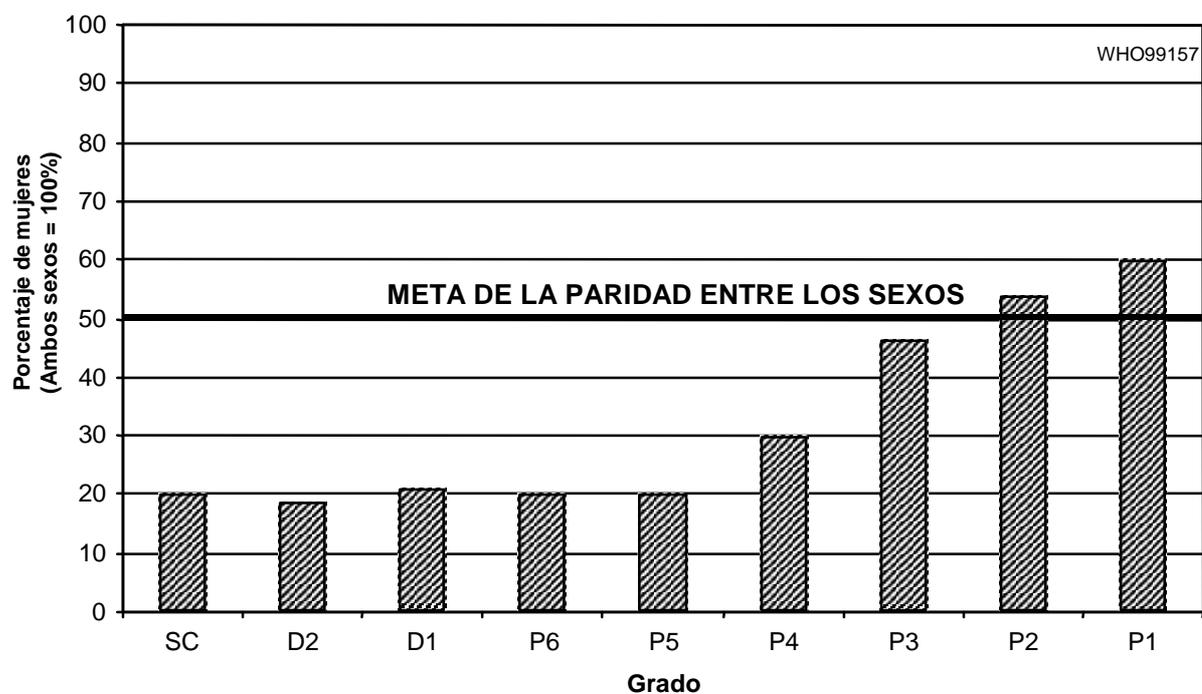
7. Se invita a la Asamblea de la Salud a que tome nota del informe.

ANEXO 1

**METAS PARA LA REPRESENTACIÓN DE LAS MUJERES
EN LAS CATEGORÍAS PROFESIONAL Y SUPERIOR EN LA OMS**

Año	Referencia	Meta	Plazo
1979	EB63.R25	20%	No determinado
1985	WHA38.12	30%	No determinado
1993	EB91.R16	30%	Para el 30 de septiembre de 1995
1997	WHA50.16	a) 50% (representación en la categoría profesional) b) 50% (tasa de contratación) c) 50% (representación de las mujeres entre los asesores temporeros, consultores y miembros de los grupos consultivos científicos y técnicos)	No determinado 2002 2002

Anexo 2

**Porcentaje de personal profesional femenino,
todas las oficinas fijas de la OMS, por grados, 31 de marzo de 1999**

ANEXO 3

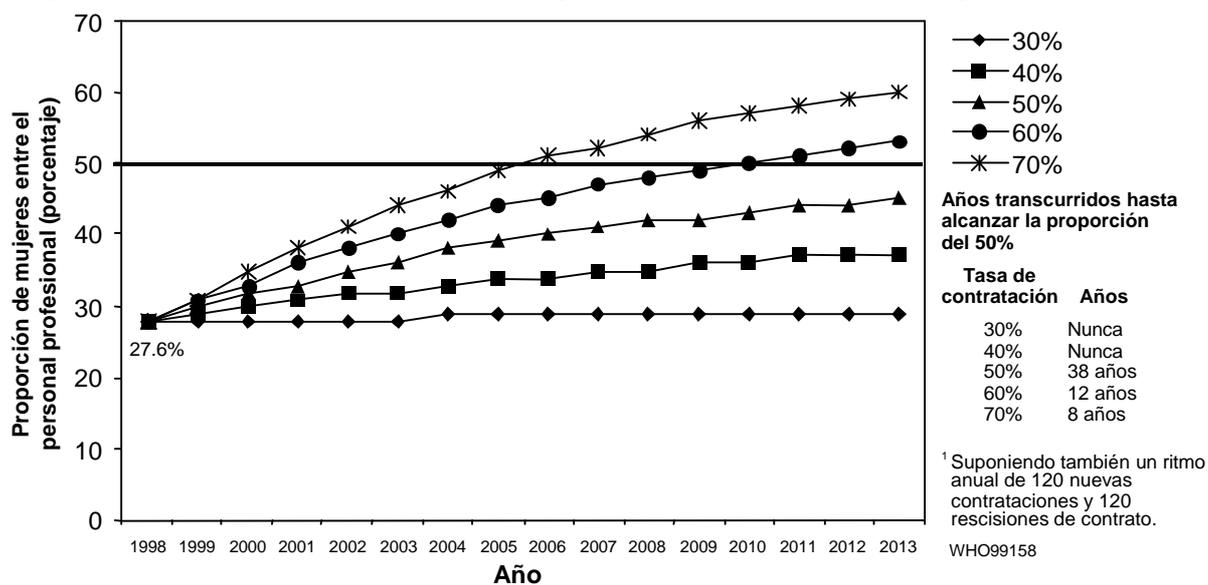
**DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL PROFESIONAL SEGÚN SU UBICACIÓN ORGANIZACIONAL,
GRADO Y SEXO, AL 31 DE MARZO DE 1999**

Ubicación organizacional	Puestos sin clasificar			D.2			D.1			P.6			P.5			P.4			P.3			P.2			P.1			Total			Porcentaje	
	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M
Sede	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
Nivel interregional	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
África	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
Las Américas	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
Asia Sudoriental	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
Europa	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
Mediterráneo Oriental	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
Pacífico Occidental	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
CIIC	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
Total	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	1 275	71,3	28,7
Porcentajes	80,	20,	1,2	81,	18,	3,8	78,	21,	3,0	81,	18,	6,0	79,	20,	39,	69,	30,	28,	53,	46,	10,	46,	53,	7,3	40,	60,	1,2	71,	28,	100,0		
	0	0		3	8		9	1		8	2		9	1	0	8	2	8	4	6	4	2	8		0	0		3	7			

H = hombres
M = mujeres
T = total

Anexo 4

Proporción de mujeres entre el personal profesional de la OMS, de 1998 a 2013, suponiendo tasas de contratación de mujeres del 30%, 40%, 50%, 60% y 70%¹



= = =