

منظمة الصحة العالمية

ج ٣٩/٥٦

١٦ أيار/مايو ٢٠٠٣

A56/39

جمعية الصحة العالمية السادسة والخمسون

البند ١٨-١ من جدول الأعمال المؤقت

الموارد البشرية: التقرير السنوي: التوازن بين الجنسين

تقرير من الأمانة

معلومات عامة

١- يأتي هذا التقرير استجابة للقرار جص ع٥٥-٢٤ الذي يطلب من المديرية العامة، ضمن ما يطلبه، "ضمان احترام مبادئ ... التوازن بين الجنسين ... لدى إجراء التعيينات في الأمانة ...".

٢- وقد جرى تناول مسألة نسبة شغل المرأة للوظائف من الفئة المهنية والعليا في مكاتب منظمة الصحة العالمية لأول مرة في القرار جص ع٣٤-١٥ (١٩٨١)، الذي دعا المدير العام إلى تعيين عدد أكبر من النساء، وخاصة في المناصب العليا. وحددت جمعية الصحة في القرار جص ع٣٦-١٩ (١٩٨٣) هدف شغل المرأة لـ ٢٠٪ من جميع وظائف الفئة المهنية والعليا. ثم رفع هذا الهدف إلى ٣٠٪ بموجب القرار جص ع٣٨-١٢ (١٩٨٥)، وحدد القرار جص ع٤٦-٢٤ (١٩٩٣) أيلول/سبتمبر ١٩٩٥ كموعدهم نهائي لتحقيق هذه النسبة، وحدد هذا الهدف مرة ثانية في القرار جص ع٤٩-٩ (١٩٩٦). وكانت نسبة النساء عندها قد بلغت ٢٥٪ من الموظفين وارتفعت في نهاية عام ١٩٩٦ إلى ٢٧,١٪. وفي عام ١٩٩٧ قررت جمعية الصحة، في القرار جص ع٥٠-١٦، أن ترفع مستوى هذا الهدف إلى ٥٠٪، وأضافت هدف تخصيص ٥٠٪ من التعيينات الجديدة للنساء لشغل وظائف من الفئة المهنية بحلول عام ٢٠٠٢.

الوضع الراهن

٣- بالرغم من عدم بلوغ النسبة المتوقعة للنساء من بين عدد موظفي منظمة الصحة العالمية، فقد حققت تلك النسبة تقدما متواصلا خلال العقد الفائت إذ ارتفعت من ٢١,٨٪ في نهاية عام ١٩٩٠ إلى ٣٢,٧٪ في نهاية عام ٢٠٠٢. وبالمثل، ومع أن النسبة الشاملة لتعيين النساء لم تبلغ هدف ٥٠٪ في الموعد النهائي المحدد، فقد ارتفعت هذه النسبة من ٣٣,٢٪ في الحقبة ١٩٩٥-١٩٩٨، إلى ٣٨,٤٪ في الحقبة ١٩٩٩-٢٠٠٢، بالرغم من وجود تفاوت بين الأقاليم (انظر الملحق، الجدول ١).

٤- وكما كانت الحال عليه، تاريخيا، فإن التفاوت بين الجنسين يزداد بتزايد رتبة الوظائف المهنية. وتبين من الجدول ٢ أ في الملحق غلبة النساء في مستوى الانضمام إلى وظائف الفئة المهنية، ولكن نسبتهن تكاد

لا تتجاوز الثلث (٣٤,٣٪) من بين موظفي الرتبة م-٤، بينما تتخفف بشدة في الوظائف الأعلى رتبة: فالنساء يمثلن ٢١٪ من موظفي المراتب العليا (م-٦ فأعلى).

٥- ويشير تحليل الترقيات عبر مدة السنوات الأربع بين نهاية عام ١٩٩٨ ونهاية عام ٢٠٠٢ إلى أنماط مماثلة في معدلات الترقية. فقد كانت ترقية النساء ككل خلال تلك الحقبة أقل من ثلث مجموع ترقية الفئة المهنية. وشهد عام ٢٠٠٢ بعض التحسن بتحقيق النساء نسبة ٥٢,٩٪ من جميع الترقيات في الرتب م-١ إلى م-٣؛ وكانت النسبة المقابلة لرتبتي م-٤ وم-٥ مساوية لـ ٤٥٪، أما فيما يتعلق بالرتب م-٦ فأعلى، فإن تلك النسبة تتراجع إلى ١٦,١٪. وعبر جميع هذه الفئات، شهدت الفئتان م-٤ وم-٥ أفضل تحسن ملحوظ في تلك النسب، إذ ارتفعت من ٣٠,٢٪ في عام ١٩٩٨ إلى ٤٥٪ في عام ٢٠٠٢.

٦- لذا، يتعين اتباع نهج أكثر فعالية من أجل بلوغ الهدف الذي حددته جمعية الصحة، وإن لم تكن منظمة الصحة العالمية المنظمة الوحيدة بين مؤسسات الأمم المتحدة التي لم تحقق التكافؤ بين الجنسين. وبالرغم من تحقيق بعض المنظمات الأخرى نسباً أعلى من النساء من موظفيها، فإن نسبتين في منظمة الصحة العالمية مقارنة إلى متوسط منظومة الأمم المتحدة ويبلغ ٣٤٪، وهي تشغل موقعا جيدا بالمقارنة مع بعض المنظمات المتخصصة الأخرى. وعلاوة على ذلك، فإن الدراسة الاستقصائية التي أجريت على نسبة النساء في الوظائف الإدارية (م-٥ فأعلى) في تسع وكالات في عام ٢٠٠١، بيّنت أن منظمة الصحة العالمية تشغل الموقع الثالث بنسبة ٢٤,٢٪ بعد اليونيسيف (٣٤,١٪) وبعد الأمم المتحدة (٢٤,٧٪).

التدابير المطلوبة في المستقبل

٧- في ظل الظروف الراهنة يتعين على المنظمة ألا تقتصر على التعجيل برفع نسبة النساء من موظفيها وإنما يجب عليها أيضاً أن تسرع في تحسين التمثيل الجغرافي لدولها الأعضاء، الأمر الذي يقتضي اتباع نهج متكامل وأنشطة معينة مستهدفة في مجالات ذات أولوية. والأنشطة الفعالة التحديثية التي يجري تنفيذها أو تلك المزمعة في مجال التعيين أنشطة تنطبق على تعيين المرأة.١ بعد اتخاذ جميع الإجراءات اللازمة. وبالنظر إلى أن ثلث التعيينات تقريبا في الوظائف المثبتة هي تعيينات لموظفين معينين لفترات مؤقتة، فإن لاعتبارات المساواة بين الجنسين أهميتها في هذه التعيينات كما هو الشأن في سائر التعيينات الأخرى.

٨- ومع أن رفع هدف التعيين إلى نسبة ٦٠٪، على سبيل المثال، قد يبدو مسألة جذابة، فإن التجارب الماضية تبين تعذر تحقيق هذا الهدف بصورة شاملة. ففي عام ٢٠٠٢ لم تتجاوز نسبة النساء المرشحات لجميع الوظائف الشاغرة من الفئة المهنية ٣٠٪ من مجموع عدد طلبات التعيين في تلك الوظائف، لذا يبدو الحفاظ على هدف ٥٠٪ من التعيينات أمرا واقعا، مع اتخاذ كافة التدابير اللازمة لتحقيقه. وانطلاقا مما كانت عليه الحالة في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢، مع المحافظة على نسبة شاملة مقدارها ٥٠٪ لتعيين النساء، سيتاح تحقيق التكافؤ بين الجنسين في غضون عقد من الزمن (انظر الجدول ٣ من الملحق). وسيتمتعين بذلك جهود خاصة في المكاتب أو المواقع التنظيمية التي تواجه مشاكل معينة فيما يخص تعيين النساء ونسبتهن من مجموع الموظفين.

٩- ويتعين تحديد هذه الجهود في النطاق الأوسع لإدارة الموارد البشرية وفي إطار استراتيجية متماسكة تستهدف دمج عنصر التكافؤ بين الجنسين والتنوع الثقافي في النظام العام لتخطيط الموارد البشرية وإدارتها. ويرد أدناه شرح لبعض عناصر بناء هذه الاستراتيجية، وهي عناصر قائمة أو يتعين تعزيزها.

١ انظر الوثيقة ج ٥٦/٤٠.

١٠- تنفيذ سياسة منظمة الصحة العالمية المعنية بالمساواة بين الجنسين فيما يخص أعمال المنظمة التقنية وموظفيها. وقد جرى تعيين فرقة عمل خاصة بالمساواة بين الجنسين في الوظائف العالية المستوى لتتولى الإشراف على تنفيذ تلك السياسة في المدة ٢٠٠٤-٢٠٠٥، وستعمل الفرقة على الدعوة إلى المساواة بين الجنسين في شغل الوظائف.

١١- تطوير الكفاءات الإدارية والقيادية الأساسية في المنظمة. مع أن العمل مازال جارياً في هذا المجال، فإن احترام التنوع والحساسية الثقافية سيشكل موضوعاً أساسياً وقيمة معينة في إطار تخصص المنظمة، وينطبق ذلك بالمثل على الممارسات المطبقة في سائر مؤسسات منظومة الأمم المتحدة. وينبغي أن تكون البرامج الرامية إلى تطوير الكفاءة الإدارية والقيادية عنصراً مؤثراً على سلوكيات تعيين الموظفين وإدارتهم. كما ستشكل قاعدة لتعزيز إطار العمل فيما يخص المساواة، وهو من الأمور الأساسية لنجاح إدارة التنوع.

١٢- ويتعين اتخاذ عدد من التدابير الأخرى بما فيها التدابير التالية:

- تكيف أفضل ممارسات التنوع الإداري لاحتياجات المنظمة من حيث الهيكل والتوظيف من أجل ضمان استقطاب المنظمة واحتفاظها بما يكفي من النساء المؤهلات، بمن فيهن نساء من البلدان النامية والبلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية؛
- إيجاد إطار عمل يعي مسألة التنوع ويدعم احتياجات الموظفين وذلك عن طريق توسيع مبادرة "حياة العمل" التي تسمح للمرأة بصفة خاصة بتحقيق توازن أفضل بين دائرتي الحياة المهنية والشخصية؛
- تيسير ترقية النساء، وخاصة في الوظائف العليا، عن طريق منحهن فرصاً متساوية للتطور والتعلم، مع التركيز على الكفاءات الإدارية والقيادية؛
- ضمان النظر بصورة عادلة في الترشيحات الداخلية للنساء في إجراءات الاختيار للترقية المحتملة، بما في ذلك الترقية لشغل وظائف عليا؛
- تجنيد مديري البرامج، بمن فيهم ممثلو منظمة الصحة العالمية، كشركاء في توجه المنظمة نحو زيادة التنوع في تعيين القوى العاملة؛
- تشجيع الدول الأعضاء على مساعدة المدير العام على بذل الجهود التي ترمي إلى تعزيز التنوع في إطار الأمانة، عن طريق تحديد مصادر التعيين الوطنية، لاسيما النساء المؤهلات، لإدراجها في شبكة التعيين المستهدف؛
- وضع آليات للمساءلة والترصد ذات أهداف محددة على الصعيدين الإقليمي والعالمي؛
- ضمان زيادة عدد النساء في تعيينات الوظائف الاستشارية المؤقتة والخبراء والمشاركين في الأفرقة الاستشارية العلمية والتقنية من أجل زيادة خبراتهم المهنية وتوسيع اطلاعهم على المنظمة وفهمهم لها، مما يؤدي إلى تحسين فرص تعيينهن؛
- إجراء التحليلات السنوية لل صعوبات التي تعترض التقدم نحو تحقيق التنوع في القوى العاملة في منظمة الصحة العالمية واستنباط الحلول العملية وتطبيقها لتذليل تلك الصعوبات.

١٣- ويعتزم تطبيق التدابير السابقة باعتبارها من الأولويات، والاستفادة منها في استكمال الاستراتيجية المتكاملة للتنوع الإداري في المستقبل القريب.

الإجراء المطلوب من جمعية الصحة

١٤- جمعية الصحة مدعوة إلى النظر في مشروع القرار التالي:

جمعية الصحة العالمية السادسة والخمسون،

وقد أحاطت علماً بالتقرير الخاص بالتوازن بين الجنسين؛^١

وإذ تذكر بالقرار ج ص ع ٥٠-١٦ بشأن توظيف المرأة ومشاركتها في عمل المنظمة؛

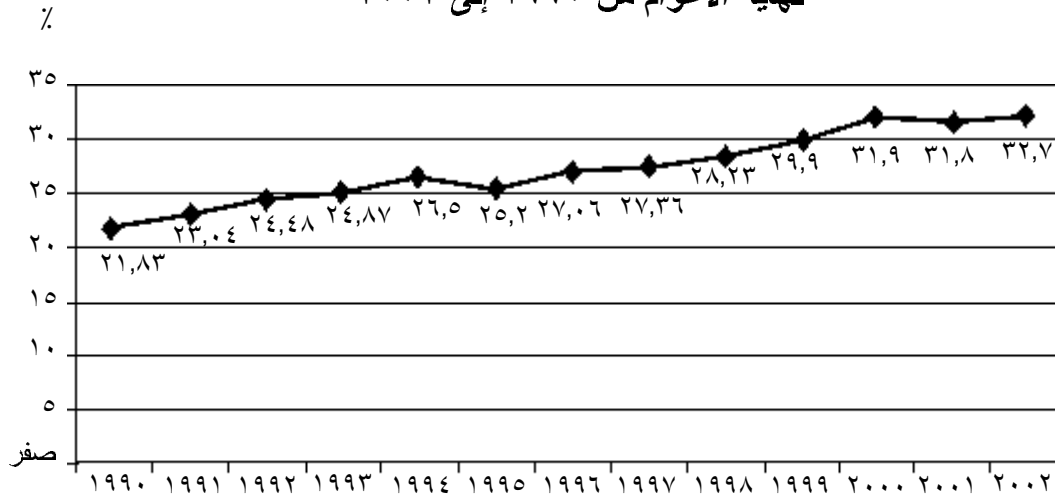
وإدراكاً منها لعدم بلوغ الهدف المحدد والتفاوت في التقدم المحرز على صعيد المنظمة؛

١- تؤكد مجدداً على هدف تخصيص ٥٠٪ من التعيينات للنساء في الوظائف المهنية ووظائف الفئات العليا؛

٢- تطلب إلى المدير العام أن يضاعف الجهود التي يبذلها من أجل تحقيق هدف المساواة بين الجنسين في توزيع الوظائف المهنية خلال العقد المقبل وزيادة نسبة النساء في الوظائف العليا.

الملحق

الشكل ١ - النسبة المئوية للنساء اللاتي يشغلن وظائف مهنية وعليا في
نهاية الأعوام من ١٩٩٠ إلى ٢٠٠٢



WHO03.123

المصدر: الوثيقة ج ٣٨/٥٦

الجدول ١: تعيينات النساء في وظائف الفئات المهنية والعليا
في الحقتين ١٩٩٥-١٩٩٨ و ١٩٩٩-٢٠٠٢،
حسب الموقع التنظيمي

التعيينات بين ١٩٩٩-٢٠٠٢			التعيينات بين ١٩٩٥-١٩٩٨			الموقع
نسء (%)	نسء	المجموع	نسء (%)	نسء	المجموع	
٤٢,٠	١٣٧	٣٢٦	٣٧,٠	٧١	١٩٢	المقر الرئيسي
٣٢,٣	٤٠	١٢٤	٢٥,٠	١٧	٦٨	أفريقيا
٣٧,٠	٣٠	٨١	٣٩,١	٢٧	٦٩	الأمريكتان
٥٠,٠	٢٢	٤٤	٣٠,٤	١٤	٤٦	جنوب شرق آسيا
٤١,٤	١٢	٢٩	٣٧,٩	١١	٢٩	أوروبا
٢٨,٣	١٥	٥٣	١٩,٤	٦	٣١	شرق المتوسط
٣٣,٧	٢٩	٨٦	٣٠,٠	١٥	٥٠	غرب المحيط الهادئ
٣٨,٤	٢٨٥	٧٤٣	٣٣,٢	١٦١	٤٨٥	المجموع

الجدول ٢: التوزيع الوظيفي، حسب الموقع التنظيمي والرتبة والجنس
في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٢
الموظفون المهنيون

الموقع	١-م / ٢-م			٣-م			٤-م			٥-م			النسبة المئوية				
	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث			
المقر الرئيسي	٩	١٣	٢٢	٢٤	٤٨	٧٢	٨٥	٥٩	١٤٤	٢١٠	٩٢	٣٠٢	٣٢٨	٢١٢	٥٤٠	٦٠,٧	٣٩,٣
أفريقيا	٢٠	١١	٣١	٢٨	١٤	٤٢	٤١	١٥	٥٦	٦٤	١٧	٨١	١٥٣	٥٧	٢١٠	٧٢,٩	٢٧,١
الأمريكتان	٣	١٢	١٥	٥	٥	١٠	٦٠	٣٠	٩٠	٩	٤	١٣	٧٧	٥١	١٢٨	٦٠,٢	٣٩,٨
جنوب شرق آسيا	١	١	٢	٢	٤	٦	٦	٦	١٢	٣٧	١٦	٥٣	٤٦	٢٧	٧٣	٦٣,٠	٣٧,٠
أوروبا	٤	١	٥	٣	٤	٧	١٢	٩	٢١	٢٧	٧	٣٤	٤٦	٢١	٦٧	٦٨,٧	٣١,٣
شرق المتوسط	٦	٤	١٠	٣	٤	٧	٢٠	٥	٢٥	٢٩	٧	٣٦	٥٨	٢٠	٧٨	٧٤,٤	٢٥,٦
غرب المحيط الهادئ	٤	١٠	١٤	٤	٤	٨	٣٣	١٠	٤٣	٣٦	٥	٤١	٧٣	٢٩	١٠٢	٧١,٦	٢٨,٤
المجموع	٤٣	٥٢	٩٥	٦٩	٨٣	١٥٢	٢٥٧	١٣٤	٣٩١	٤١٢	١٤٨	٥٦٠	٧٨١	٤١٧	١١٩٨	٦٥,٢	٣٤,٨
النسبة المئوية حسب الرتبة	٤٥,٢	٥٤,٨	١٠٠,٠	٤٥,٤	٥٤,٦	١٠٠,٠	٦٥,٧	٣٤,٣	١٠٠,٠	٧٣,٦	٢٦,٤	١٠٠,٠	٦٥,٢	٣٤,٨	١٠٠,٠		

الموقع	١-م / ٢-م			٣-م			٤-م			النسبة المئوية				
	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث	المجموع	ذكور	إناث			
المقر الرئيسي	٥٣	١٩	٧٢	٣٥	٨	٤٣	١	٢	٣	٨٩	٢٩	١١٨	٧٥,٤	٢٤,٦
أفريقيا	٢٥	٦	٣١	١	١	٢	١	١	٢	٢٧	٦	٣٣	٨١,٨	١٨,٢
الأمريكتان	١	١	٢	١	١	٢	١	١	٢	١	١	٢	٥٠,٠	٥٠,٠
جنوب شرق آسيا	١٥	١	١٦	٢	١	٣	١	١	٢	١٨	٢	٢٠	٩٠,٠	١٠,٠
أوروبا	٣	٤	٧	٣	٤	٧	١	١	٢	٤	٤	٨	٥٠,٠	٥٠,٠
شرق المتوسط	١٤	١	١٥	٢	٢	٤	١	١	٢	١٧	١	١٨	٩٤,٤	٥,٦
غرب المحيط الهادئ	٨	٢	١٠	٣	٣	٦	١	١	٢	١٢	٢	١٤	٨٥,٧	١٤,٣
المجموع	١١٩	٣٣	١٥٢	٤٣	٩	٥٢	٦	٣	٩	١٦٨	٤٥	٢١٣	٧٨,٩	٢١,١
النسبة المئوية حسب الرتبة	٧٨,٣	٢١,٧	١٠٠,٠	٨٢,٧	١٧,٣	١٠٠,٠	٦٦,٧	٣٣,٣	١٠٠,٠	٧٨,٩	٢١,١	١٠٠,٠		

(أ) اعتباراً من أول شباط/ فبراير ٢٠٠٣ لفئة الوظائف غير المحددة الرتبة فقط.

الجدول ٢: التوزيع الوظيفي حسب الموقع التنظيمي والجنس
في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٢

الموقع	رجال	نساء	المجموع	رجال (%)	نساء (%)
المقر الرئيسي	٤١٧	٢٤١	٦٥٨	٦٣,٤	٣٦,٦
أفريقيا	١٨٠	٦٣	٢٤٣	٧٤,١	٢٥,٩
الأمريكتان أ	٧٨	٥٢	١٣٠	٦٠,٠	٤٠,٠
جنوب شرق آسيا	٦٤	٢٩	٩٣	٦٨,٨	٣١,٢
أوروبا	٥٠	٢٥	٧٥	٦٦,٧	٣٣,٣
شرق المتوسط	٧٥	٢١	٩٦	٧٨,١	٢١,٩
غرب المحيط الهادئ	٨٥	٣١	١١٦	٧٣,٣	٢٦,٧
المجموع	٩٤٩	٤٦٢	١ ٤١١	٦٧,٣	٣٢,٧

أ في أول شباط/ فبراير ٢٠٠٣.

الجدول ٣: اسقاطات الموظفين في الفئات المهنية والعليا والنسبة
المئوية للنساء في الحقبة ٢٠٠٢-٢٠١٢

نسبة (%)	المجموع	نساء	رجال	
٣٢,٧	١ ٤١١	٤٦٢	٩٤٩	الحد الأساسي في ٢٠٠٢/١٢/٣١
٣٢,٧	[٢٠٠]	[٦٦]	[١٣٤]	٢٠٠٤-٢٠٠٣ إحالة على المعاش/ استقالة
٥٠,٠	٤٤٩	٢٢٥	٢٢٤	٢٠٠٤-٢٠٠٣ تعيين
٣٧,٤	١ ٦٦٠	٦٢١	١ ٠٣٩	في ٢٠٠٤/١٢/٣١
٣٢,٧	[٦٠٠]	[١٩٦]	[٤٠٤]	٢٠٠٨-٢٠٠٥ إحالة على المعاش/ استقالة
٥٠,٠	٦٠٠	٣٠٠	٣٠٠	٢٠٠٨-٢٠٠٥ تعيين
٤٣,٧	١ ٦٦٠	٧٢٥	٩٣٥	في ٢٠٠٨/١٢/٣١
٣٢,٧	[٦٠٠]	[١٩٦]	[٤٠٤]	٢٠١٢-٢٠٠٩ إحالة على المعاش/ استقالة
٥٠,٠	٦٠٠	٣٠٠	٣٠٠	٢٠١٢-٢٠٠٩ تعيين
٥٠,٠	١ ٦٦٠	٨٣٩	٨٣١	في ٢٠١٢/١٢/٣١

الحد الأساسي: النسبة المئوية للنساء في الفئات المهنية والعليا في ٢٠٠٢/١٢/٣١ (الجدول ب٢).

الافتراضات

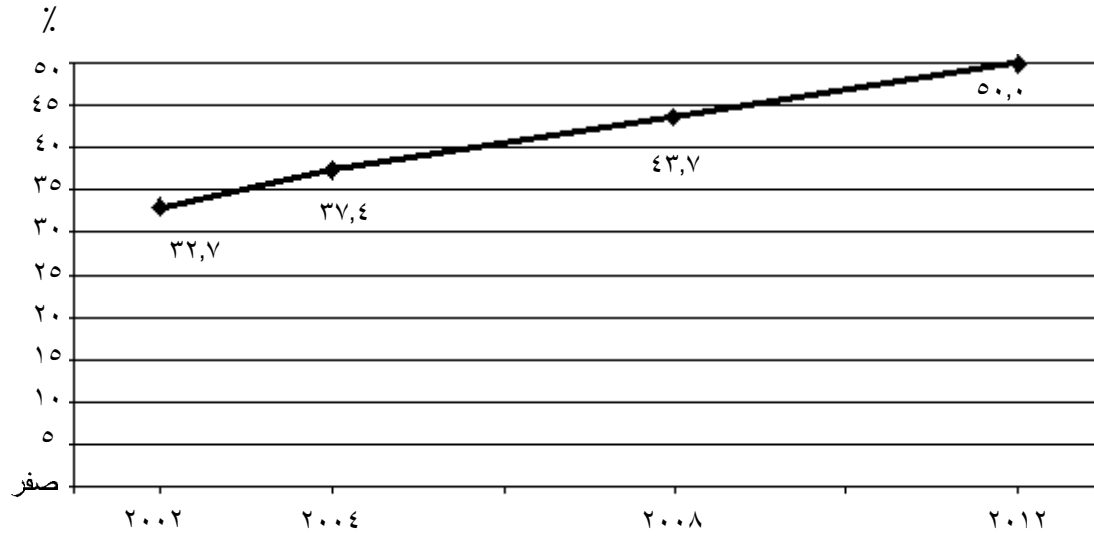
١- للمدة ٢٠٠٣-٢٠٠٤ (١٨ شهراً)

- (أ) إحالة على المعاش/ استقالة ٢٠٠؛ تعيين ٤٤٩ (شغل نحو ٢٥٠ وظيفة)
 (ب) نسبة النساء من الإحالة على المعاش/ استقالة مساوية للنسبة المئوية للنساء من بين الموظفين (٣٢,٧%)
 (ج) هدف التعيين: ٥٠% نساء

٢- للمدتين ٢٠٠٥-٢٠٠٨ و ٢٠٠٩-٢٠١٢

- (أ) إحالة على المعاش/ استقالة نحو ١٥٠ سنوياً، أو ٦٠٠ لكل أربع سنوات
 (ب) كما ورد في (ب)
 (ج) كما ورد في (ج)
 (د) مجموع عدد الموظفين يبقى ثابتاً عند ١٦٦٠ موظفاً.

الشكل ٢: النسبة المئوية للنساء في الفئات المهنية والعليا
في نهاية الأعوام ٢٠١٢-٢٠٠٢



WHO03.124

المصدر: الجدول ٣

= = =