



# ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD

CONSEJO EJECUTIVO  
103ª reunión  
Punto 6 del orden del día provisional

EB103/10  
19 de enero de 1999

## Empleo y participación de las mujeres en las actividades de la OMS: informe anual

### 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 27,6% del conjunto del personal profesional de la OMS (si bien esa meta ha sido superada en la Sede, en la Oficina Regional para las Américas y en la Oficina Regional para Europa). 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 casi 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 (que en la Sede es de aproximadamente un 40%), 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 claramente insuficientes. Se necesitan metas y estrategias de aplicación realistas, unidas a medidas firmes.
4. 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 estrate-

gias 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, en respaldo de los esfuerzos de los grupos orgánicos, con un punto focal central en el Departamento de Servicios de Recursos Humanos.

5. Se está elaborando un programa de acción para el fomento de la participación de las mujeres en la OMS, el cual cubre cuatro ámbitos: contratación/selección/extensión; formación profesional/representación; retención/entorno de trabajo; y seguimiento/rendimiento de cuentas/retroinformación. Se facilitarán más datos en el informe sobre la reforma de la política de gestión de recursos humanos que se presentará al Consejo en su 104ª reunión.<sup>1</sup> Así será más fácil determinar la manera de integrar los esfuerzos encaminados a fomentar el empleo y la participación de las mujeres en otras iniciativas de política para la gestión de los recursos humanos.

6. En este sentido, se propone dejar de elaborar los informes estadísticos anuales dedicados específicamente a la representación de las mujeres, y sustituirlos por un informe sobre el perfil del personal, en el que se seguirían y analizarían datos relacionados no sólo con el género sino también con la edad, la distribución geográfica, la rotación, los tipos de contrato y otras características.

## **INTERVENCIÓN DEL CONSEJO EJECUTIVO**

7. Se invita al Consejo Ejecutivo a tomar nota de lo siguiente:

i) se presentará un informe de seguimiento en su 104ª reunión, en el marco de un informe más amplio sobre la reforma de la gestión de los recursos humanos, que incluirá propuestas para alcanzar la meta del 50% para la representación de las mujeres entre los asesores y consultores temporeros y entre los miembros de los grupos consultivos científicos y técnicos establecidos por la Asamblea de la Salud;

ii) los futuros informes sobre la representación de las mujeres formarán parte de los informes anuales sobre los recursos humanos de la OMS (lo que incluirá perfiles por edad y sexo, distribución geográfica, desgloses del personal por tipos de contrato, rotación del personal, etc.).

---

<sup>1</sup> Véase también el documento EB103/9.

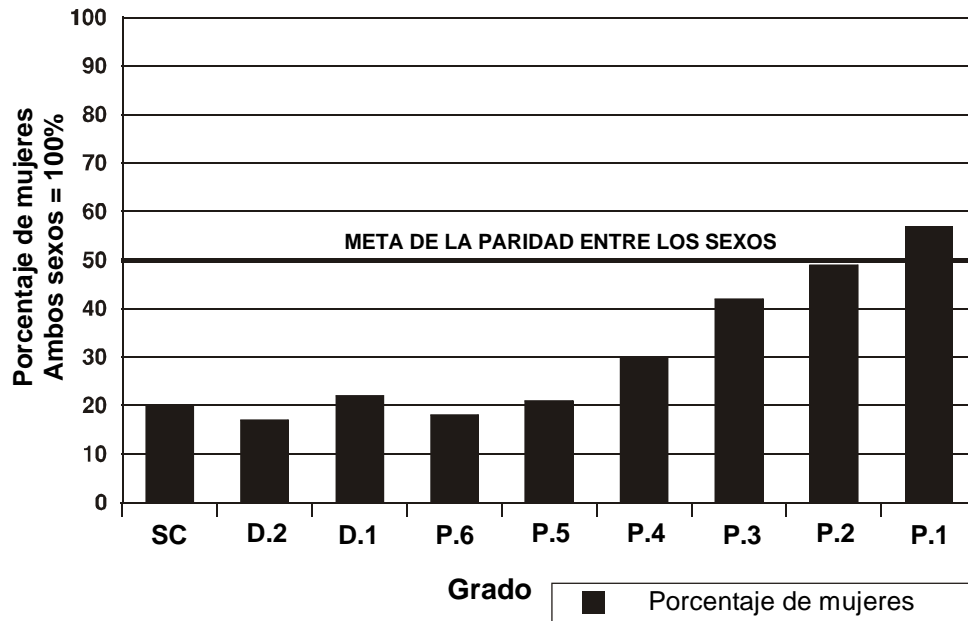
## ANEXO 1

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

<b>Año</b>	<b>Referencia</b>	<b>Meta</b>	<b>Plazo</b>
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 y consultores temporeros y entre los 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 30 DE NOVIEMBRE DE 1998**



ANEXO 3

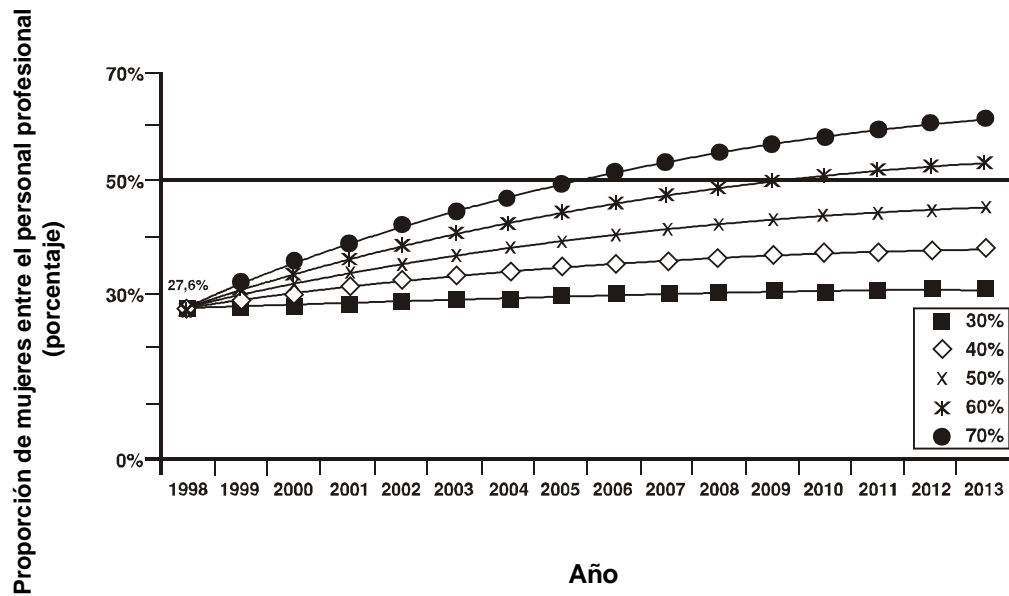
**DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL SEGÚN SU UBICACIÓN ORGANIZACIONAL,  
GRADO Y SEXO, AL 30 DE NOVIEMBRE DE 1998**

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	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
África	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
Las Américas	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
Asia Sudoriental	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
Europa	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
Mediterráneo Oriental	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
Pacífico 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
CIIC	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
Nivel interregional	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
<b>Total</b>	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
Porcentajes	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	3,8	69,8	30,2	2,8	57,9	42,1	10,4	50,5	49,5	7,1	42,9	57,1	1,1	72,4	27,6	100		

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%<sup>1</sup>**



**Años transcurridos hasta alcanzar la proporción del 50%**

Tasa de contratación	Años
30%	Nunca
40%	Nunca
50%	38 años
60%	12 años
70%	8 años

<sup>1</sup> Suponiendo también un ritmo anual de 120 nuevas contrataciones y 120 rescisiones de contrato.

= = =