

منظمة الصحة العالمية



جمعية الصحة العالمية الثانية والخمسون
البند ١٥ من جدول الأعمال المؤقت

ج ٢١/٥٢
١٣ نيسان/ أبريل ١٩٩٩
A52/21

توظيف المرأة ومشاركتها في عمل منظمة الصحة العالمية

تقرير من الأمانة

١- دأب كل من المجلس التنفيذي وجمعية الصحة على مدى العقدين الماضيين على السعي إلى تحسين توظيف المرأة ومشاركتها في منظمة الصحة العالمية بتحديد سلسلة من الأهداف والأطر الزمنية وعتبات التعيين (انظر الملحق ١). وتتضمن هذه الوثيقة تقريراً عن التقدم المحرز نحو بلوغ أحدث الأغراض المحددة، أي تساوي الجنسين في شغل الوظائف المهنية ووظائف الفئات العليا، والتوصل إلى عتبة تعيين قدرها ٥٠٪ (أي أن تكون نسبة ٥٠٪ من التعيينات الجديدة في الفئات المهنية للنساء)، كوسيلة لبلوغ هذا الهدف، بحلول عام ٢٠٠٢.

٢- وبعد أكثر من عقد على تحديد نسبة مستهدفة للنساء قدرها ٣٠٪، لا تشكل النساء اليوم أكثر من ٢٨,٧٪ من إجمالي القوى العاملة المهنية في المنظمة. ورغم بلوغ هذا الهدف في المقر الرئيسي وفي المكتب الإقليمي للأمريكتين لا يقترب أي مكتب من الوصول إلى الهدف البالغ ٥٠٪. وتتركز الوظائف من الفئة المهنية في أدنى سلم المراتب المهنية: إذ يشغل أكثر من ٦٠٪ من الوظائف المهنية مراتب م-٤ فأقل، في حين يشغل ٦٠٪ من الموظفين في الفئة المهنية مراتب م-٥ فأعلى. أما بالنسبة للمراتب كل على حدة فإن عدد النساء أقل من عدد الرجال في الوظائف التي تنطوي على مسؤوليات إدارية (انظر الملحقين ٢ و٣). وإذا ما استمرت الوتيرة الراهنة لمعدلات تعيين المرأة وترقيتها، فإن هدف التساوي بين الجنسين الذي حددته الدول الأعضاء سيتعذر بلوغه في المستقبل المنظور (انظر الملحق ٤).

٣- ومن الواضح أن الأمر يقتضي تكملة تحديد الأهداف من قبل الأجهزة الرئاسية وتقديم التقارير المرحلية المنتظمة إلى المجلس التنفيذي وإلى الموظفين عموماً في هذا المضمار باستراتيجيات تنفيذية واقعية وحاسمة. وبناء على ذلك اتخذت الخطوات التالية منذ ٢١ تموز/ يوليو ١٩٩٨ بغرض تعزيز دور المرأة في المنظمة:

- أعربت المديرية العامة عن تصميمها على تحقيق التساوي بين الجنسين؛
- تشغل النساء أكثر من نصف مناصب المديرين التنفيذيين الذين تم تعيينهم؛
- تم وضع أحكام تعيين خاصة لتحديد المرشحات من النساء؛

• حددت عتبة تعيين قدرها ٦٠٪ للنساء في الفئات المهنية والفئات العليا مما سيتيح تحقيق التساوي بين الجنسين بحلول عام ٢٠١٠، وذلك بافتراض استمرار المعدلات الحالية لشغور الوظائف. وفي المقر الرئيسي سيقوم المديرون التنفيذيون بوضع أهداف واستراتيجيات لكل دائرة، بناء على استعراضات لعملية التوظيف، وسيكونون مسؤولين من خلال نظام إدارة الأداء، عن بلوغ الأهداف المحددة. هذا وقد كتبت المديرية العامة الى المديرين الاقليميين بشأن تنفيذ هذه السياسة في المكاتب الاقليمية والقطرية؛

• عين مسؤولو اتصال لشؤون المرأة في كل وحدة من وحدات الدعم الاداري بغية تعزيز جهود الدوائر في هذا المضمار، وهناك مسؤول اتصال مركزي في ادارة خدمات الموارد البشرية. ووحدات الدعم الاداري مسؤولة عن أن تدعم وتعزز بهمة الجهود التي تبذلها الدوائر لبلوغ هذه الأهداف، وخاصة بمساعدة المديرين في تحديد المرشحات المؤهلات وضمنان المراعاة التامة لاعتبارات التساوي بين الجنسين من جانب الهيئات المعنية بالاختيار. وهي مسؤولة أيضا عن رصد التقدم المحرز وتقديم تقارير عنه. وادارة خدمات الموارد البشرية مسؤولة عن تنسيق هذه الجهود في جميع مكاتب المنظمة، بما في ذلك الأقاليم، وعن اعداد التقارير الاحصائية والتحليلية وتقديمها الى المديرية العامة والأجهزة الرئاسية. وفي هذا السياق تقوم ادارة خدمات الموارد البشرية الآن بوضع برنامج عمل من أربعة أجزاء يتضمن مبادرات محددة في المجالات التالية: (١) التعيين/ الاختيار/ الانفتاح؛ (٢) التطور الوظيفي/ التمثيل في الهيئات الداخلية؛ (٣) تدابير تعزيز الحفاظ على الموظفين/ أماكن العمل؛ (٤) آليات الرصد/ المساءلة/ ارتجاع المعلومات. ويجري وضع هذا البرنامج بالتشاور التام مع الدوائر ومع الادارة الاقليمية وكذلك مع ممثلي الموظفين.

٤- وتجدر الاشارة الى أن القرار ج ص ع ٥٠-١٦ حدد نسبة مستهدفة مقدارها ٥٠٪ لتمثيل النساء كمستشارات مؤقتات واستشارات وعضوات في الأفرقة الاستشارية العلمية والتقنية بحلول عام ٢٠٠٢. وتظهر أحدث البيانات المتاحة (نهاية عام ١٩٩٧) الصورة التالية:

النقص	النسبة الفعلية ^١	
١٤٪	٣٦٪	مستشارات مؤقتات
٢١٪	٢٩٪	عضوات في الأفرقة الاستشارية العلمية والتقنية
١٥٪	٣٥٪	استشارات بعقود قصيرة الأجل

٥- وللوصول الى النسبة المستهدفة البالغة ٥٠٪ يقترح أن:

• يقلص النقص في كل فئة بالثلث على الأقل خلال كل سنة من السنوات الثلاث التالية بغية ابلاغ جمعية الصحة العالمية الخامسة والخمسين بنسبة تمثيل اجمالية قدرها ٥٠٪؛

١ بالنسبة للمنظمة بأسرها: الأرقام الخاصة ببعض المكاتب أعلى، والأرقام الخاصة بغيرها من المكاتب أقل، من هذه الأرقام.

- تعرض تقارير الرصد السنوية على المجلس التنفيذي وتضبط التدابير التصحيحية حسب الاقتضاء تبعاً للتقدم المحرز؛
 - يقبل، على الرغم من وجوب أن تشكل النساء ٥٠٪ من العضوية الاجمالية للأفرقة الاستشارية العلمية والتقنية ولجان الخبراء، هامش تمثيل قدره ١٠٪ في أي من الاتجاهين بالنسبة لأي فريق/ لجنة؛
 - يسعى الى تحقيق التساوي بين الجنسين، فيما يتعلق بالاستشاريين المعينين بعقود قصيرة الأجل، على جميع المستويات المهنية ويوضع العدد الاجمالي لأيام العمل في الحسبان؛
 - يعتبر المديرون الاقليميون والمديرون التنفيذيون مسؤولين عن بلوغ الأهداف المذكورة أعلاه مع اعتبار المديرين في الوقت نفسه مسؤولين عن تحديد النساء المناسبات لعضوية اللجان وللعمل استشاريات بعقود قصيرة الأجل.
- ٦- وسيتم ادماج التقارير السنوية عن تمثيل النساء، بمن فيهن المستشارات المؤقتات والاستشاريات بعقود قصيرة الأجل، في تقرير عن مرتسمات القوى العاملة يتتبع البيانات ويحللها لا بحسب الجنس فقط وإنما أيضا بحسب العمر والتوزع الجغرافي والتنقل في الوظائف ونوع العقد والخصائص الأخرى.

الاجراء المطلوب من جمعية الصحة

- ٧- جمعية الصحة مدعوة الى الاحاطة علما بالتقرير.

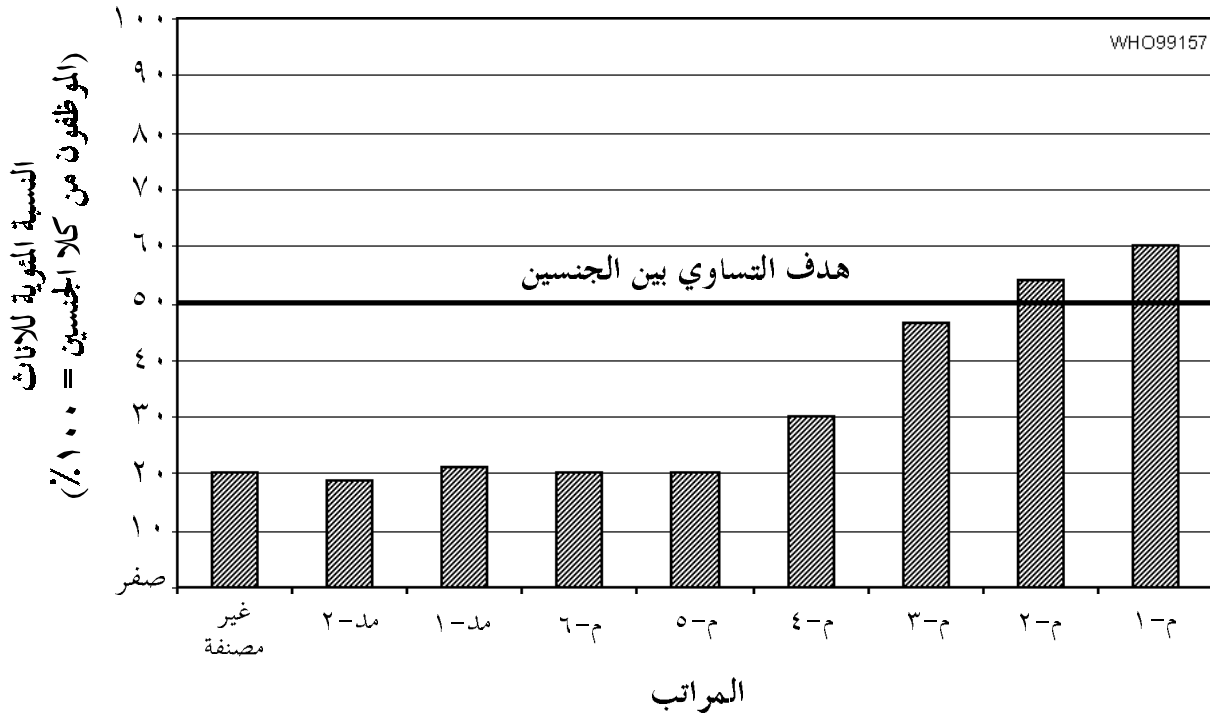
الملحق ١

الأهداف المتعلقة بتمثيل النساء في وظائف الفئات
المهنية والفئات العليا في المنظمة

الاطار الزمني	الهدف	المرجع	السنة
لم يحدد	٢٠٪	مت ٦٣ق ٢٥	١٩٧٩
لم يحدد	٣٠٪	جص ٣٨-١٢	١٩٨٥
بحلول ٣٠ أيلول/ سبتمبر ١٩٩٥	٣٠٪	مت ٩١ق ١٦	١٩٩٣
لم يحدد	(أ) ٥٠٪ (تمثيل المرأة في الفئات المهنية)	جص ٥٠٦-١٦	١٩٩٧
٢٠٠٢	(ب) ٥٠٪ (نسبة التعيينات)		
٢٠٠٢	(ج) ٥٠٪ (تمثيل النساء كمستشارات مؤقتات واستشاريات وعضوات في الأفرقة الاستشارية العلمية والتقنية)		

الملحق ٢

النسبة المئوية للموظفات في الفئة المهنية في جميع مكاتب المنظمة، حسب المرتبة ٣١ آذار/ مارس ١٩٩٩



توزيع موظفي الفئة المهنية والمرتبة والجنس في

الموقع	وظائف غير مصنفة			مد - ٢			مد - ١			م - ٦			م - ٥		
	ذ	أ	م	ذ	أ	م	ذ	أ	م	ذ	أ	م	ذ	أ	م
المقر الرئيسي	٤	٣	٧	٢٨	٩	٣٧	٩	٣	١٢	٢٥	٩	٣٤	١٨٤	٥٥	٢٣٩
مواقع أقليمية	١	صفر	١	٣	صفر	٣	٤	صفر	٤	صفر	صفر	صفر	٩	٢	١١
أفريقيا	١	صفر	١	١	صفر	١	٤	٢	٦	٧	١	٨	٦٥	١٢	٧٧
الأمريكتان	١	صفر	١	١	صفر	١	١	صفر	١	صفر	صفر	صفر	١٢	٥	١٧
جنوب شرق آسيا	١	صفر	١	٢	صفر	٢	٤	١	٥	٩	١	١٠	٤١	١١	٥٢
أوروبا	١	صفر	١	٢	صفر	٢	٢	٢	٤	٣	صفر	٣	٢٩	٨	٣٧
شرق المتوسط	١	صفر	١	١	صفر	١	٤	صفر	٤	٧	٢	٩	٣١	٢	٣٣
غرب المحيط الهادئ	١	صفر	١	١	صفر	١	١	صفر	١	٨	صفر	٨	٢٢	٥	٢٧
الوكالة الدولية لبحوث السرطان	١	صفر	١	صفر	صفر	صفر	١	صفر	١	٤	١	٥	٤	صفر	٤
المجموع الكلي	١٢	٣	١٥	٣٩	٩	٤٨	٣٠	٨	٣٨	٦٣	١٤	٧٧	٣٩٧	١٠٠	٤٩٧
النسب المئوية	٨٠,٠	٢٠,٠	١,٢	٨١,٣	١٨,٨	٣,٨	٧٨,٩	٢١,١	٣,٠	٨١,٨	١٨,٢	٦,٠	٧٩,٩	٢٠,١	٣٩,٠

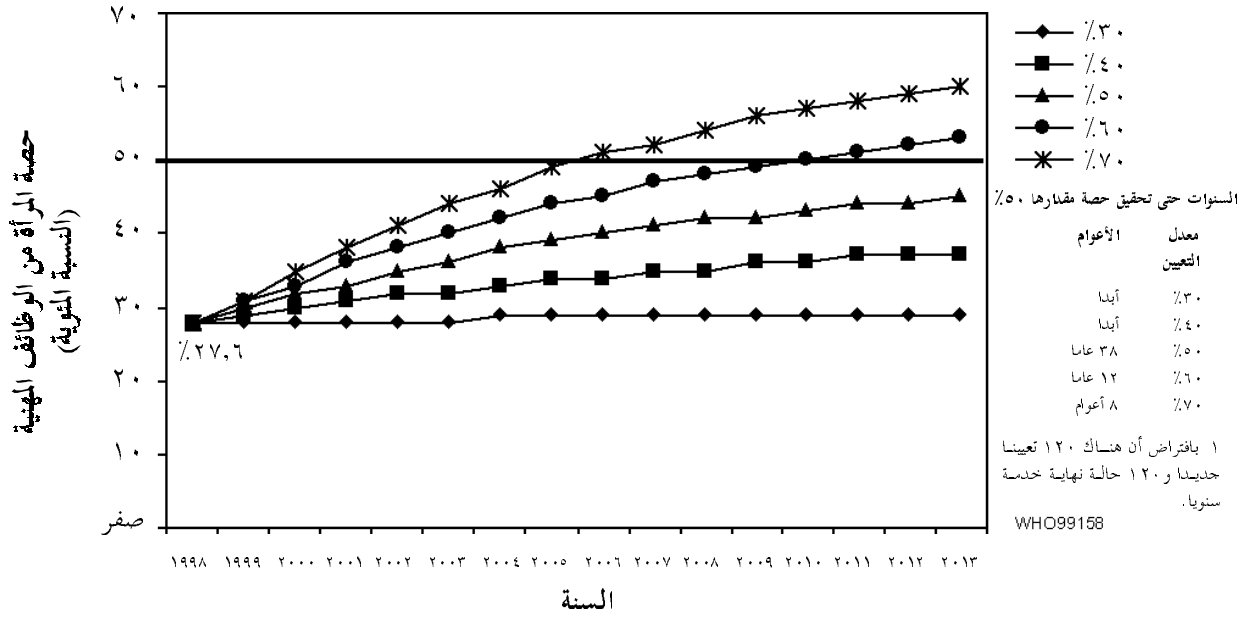
ذ = ذكر
أ = أنثى
م = المجموع

حسب الموقع في المنظمة
٣١ آذار / مارس ١٩٩٩

النسبة المئوية	المجموع			١- م			٢- م			٣- م			٤- م			
	ذ	أ	م	م	أ	ذ	م	أ	ذ	م	أ	ذ	م	أ	ذ	
٣٣,٢	٦٦,٨	٥٣٩	١٧٩	٣٦٠	٤	٣	١	٢١	١٢	٩	٥٥	٣١	٢٤	١٣٠	٥٤	٧٦
٢١,٢	٧٨,٨	٣٣	٧	٢٦	١	١	صفر	١	١	صفر	٢	١	١	١٠	٢	٨
١٩,٨	٨٠,٢	١٩٢	٣٨	١٥٤	٥	١	٤	٢٦	١٠	١٦	٣٣	٨	٢٥	٣٥	٤	٣١
٣٦,٠	٦٤,٠	١٢٥	٤٥	٨٠	٢	١	١	١٦	١٢	٤	٩	٥	٤	٧٨	٢٢	٥٦
٢٢,٧	٧٧,٣	٨٨	٢٠	٦٨	صفر	صفر	صفر	٣	١	٢	٤	١	٣	٢٠	٥	١٥
٢٩,٣	٧٠,٧	٨٢	٢٤	٥٨	صفر	صفر	صفر	٦	٤	٢	٤	٣	١	١٩	٧	١٢
٢٢,٢	٧٧,٨	٨١	١٨	٦٣	٢	٢	صفر	٨	٤	٤	٨	٦	٢	١٩	٢	١٧
٢٥,٩	٧٤,١	٨٥	٢٢	٦٣	١	١	صفر	٧	٣	٤	٥	٢	٣	٣٥	١١	٢٤
٢٦,٠	٧٤,٠	٥٠	١٣	٣٧	صفر	صفر	صفر	٥	٣	٢	١٣	٥	٨	٢١	٤	١٧
٢٨,٧	٧١,٣	١٢٧٥	٣٦٦	٩٠٩	١٥	٩	٦	٩٣	٥٠	٤٣	١٣٣	٦٢	٧١	٣٦٧	١١١	٢٥٦
		١٠٠,٠	٢٨,٧	٧١,٣	١,٢	٦٠,٠	٤٠,٠	٧,٣	٥٣,٨	٤٦,٢	١٠,٤	٤٦,٦	٥٣,٤	٢٨,٨	٣٠,٢	٦٩,٨

الملحق ٤

حصة المرأة من الوظائف المهنية في المنظمة في المدة من ١٩٩٨ الى ٢٠١٣ بافتراض
أن معدلات تعيين الاناث هي ٣٠٪ و ٤٠٪ و ٥٠٪ و ٦٠٪ و ٧٠٪



= = =