ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD

56ª ASAMBLEA MUNDIAL DE LA SALUD A56/39
Punto 18.1 del orden del día provisional 16 de mayo de 2003

Recursos humanos: informe anual
Paridad entre los géneros

Informe de la Secretaría

ANTECEDENTES

1. El presente informe se ha preparado en respuesta a la resolución WHA55.24, en la que se pedía a la Directora General que, «entre otras cosas, velase por que en el nombramiento del personal de la Secretaría… se apliquen los principios de[l]… equilibrio entre los sexos…».

2. La cuestión de la proporción de mujeres en los puestos de las categorías profesional y superior en las oficinas fijas de la OMS se abordó por primera vez en la resolución WHA34.15 (1981), en la que se pidió al Director General que se aumentara el número de mujeres en el personal de la OMS, sobre todo en las categorías superiores. En su resolución WHA36.19 (1983) la Asamblea de la Salud decidió establecer la meta de obtener una proporción del 20% de todos los puestos de categoría profesional y superior en las oficinas fijas ocupados por mujeres. Posteriormente, en la resolución WHA38.12 (1985), la meta se elevó al 30%, y en la resolución WHA46.24 (1993) se fijó el 30 de septiembre de 1995 como fecha límite para alcanzar esa meta. La meta se reafirmó en la resolución WHA49.9 (1996). En ese momento, la proporción de puestos ocupados por mujeres era del 25%; al final de 1996, la proporción había aumentado al 27,1%. En 1997, la Asamblea de la Salud, en su resolución WHA50.16, decidió elevar la meta al 50% y añadió la meta adicional del 50% para el año 2002 respecto de los nuevos nombramientos de mujeres para puestos de la categoría profesional.

SITUACIÓN ACTUAL

3. La proporción de mujeres en el personal de la OMS no ha aumentado en los porcentajes previstos, pero ha registrado un aumento constante durante el último decenio: del 21,8% al final de 1990 al 32,7% al final de 2002. Asimismo, si bien la tasa general de contratación de mujeres no alcanzó la meta del 50% en la fecha límite establecida, se incrementó del 33,2% en el periodo comprendido entre 1995 y 1998 al 38,4% en el periodo comprendido entre 1999 y 2002, aunque con variaciones entre las distintas regiones (véase el anexo, cuadro 1).

4. Conforme a la tendencia histórica, la disparidad entre los géneros tiende a aumentar a medida que se asciende en los grados de la categoría profesional. Como se indica en el cuadro 2a del anexo, las mujeres predominan en los grados inferiores de la categoría profesional, pero en el grado P.4 sólo representan poco más de un tercio (34,3%) del personal y a partir de ese grado su representación se reduce abruptamente: sólo representan el 21% del personal de la categoría superior (a partir del grado P.6).

5. Un análisis de las promociones registradas durante el periodo comprendido entre el final de 1998 y el final de 2002 indica la existencia de tasas de promoción similares. En general, las promociones de mujeres durante ese periodo representaron menos de un tercio de todas las promociones de la categoría profesional. La situación mejoró en alguna medida en 2002, cuando el 52,9% de todos los funcionarios promovidos a puestos de los grados P.1 a P.3 fueron mujeres; el porcentaje correspondiente a los grados P.4 y P.5 fue del 45%, mientras que a partir del grado P.6 cayó al 16,1%. Entre todos estos grupos, la tasa de promoción a los grados P.4 y P.5 registró la mejora más notable, del 30,2% en 1998 al 45% en 2002.

6. En consecuencia, es necesario adoptar un enfoque más dinámico para poder alcanzar la meta fijada por la Asamblea de la Salud. Sin embargo, la OMS no es la única organización del sistema de las Naciones Unidas que no ha logrado la paridad entre los géneros. Si bien en otras organizaciones la proporción de mujeres en el personal es mayor, la OMS está cerca del promedio del sistema de las Naciones Unidas, que es del 34%, y ha obtenido resultados más satisfactorios que algunos organismos especializados. Además, con respecto a la proporción de mujeres en el personal directivo (a partir del grado P.5), en un estudio de nueve organismos realizado en 2001 la OMS se situó, con un 24,2%, en la tercera posición después del UNICEF (34,1%) e inmediatamente después de las Naciones Unidas (24,7%).

MEDIDAS PARA EL FUTURO

7. En esta situación, la Organización debe adoptar medidas no sólo para aumentar rápidamente la proporción de mujeres en su personal, sino también para que ese incremento vaya acompañado de una mejor representación geográfica de los Estados Miembros. A tal efecto, es preciso adoptar un enfoque integrado y aplicar al mismo tiempo medidas específicas centradas en áreas prioritarias. Las medidas dinámicas e innovadoras adoptadas o previstas en materia de contratación se pueden aplicar, *mutatis mutandis*, a la contratación de mujeres.[1] Teniendo en cuenta que aproximadamente un tercio de las contrataciones para cubrir puestos de plantilla corresponde a personal con nombramientos temporales, las consideraciones de género revisten la misma importancia para ese tipo de contratación que para el resto de los nombramientos.

8. Si bien la posibilidad de elevar la meta de contratación - por ejemplo, al 60% - parece interesante, la experiencia indica que no sería viable a escala mundial. En 2002, sólo el 30%, aproximadamente, de las candidaturas para vacantes de puestos profesionales fueron presentadas por mujeres. Por consiguiente, sería más realista mantener la meta del 50%, adoptando todas las medidas necesarias para alcanzarla. Tomando como punto de partida la situación al 31 de diciembre de 2002, y manteniendo en el 50% la tasa general de contratación de mujeres, la paridad entre los géneros podría alcanzarse en un decenio (véase el anexo, cuadro 3). En particular, las oficinas o los destinos de la Organización que tropiezan con dificultades especiales para contratar a mujeres y aumentar la proporción de éstas en su personal deben desplegar esfuerzos a fin de resolver estos problemas.

9. Es necesario inscribir esas medidas en el contexto más amplio de la gestión de los recursos humanos y en una estrategia coherente encaminada a incorporar la paridad entre los géneros y la diversidad cultural en las actividades de planificación y gestión de dichos recursos. A continuación se describen diversos elementos de esta estrategia, que ya se han adoptado o que es preciso reforzar.

[1] Véase el documento A56/40.

10. Aplicación de la política de la OMS en materia de género, con respecto tanto a la labor técnica como a la dotación de personal de la Organización. Un grupo de trabajo de alto nivel sobre temas de género, establecido para supervisar la aplicación de esta política en 2004-2005, se encargará de promover la paridad entre los géneros en la dotación de personal.

11. Desarrollo de competencias básicas, de gestión y de liderazgo en la OMS. Las actividades en esta esfera aún se encuentran en la etapa de preparación, pero el respeto de la diversidad y la sensibilidad a las diferencias culturales serán un elemento fundamental al que se asignará especial importancia en el marco de competencias de la OMS, en consonancia con las actividades similares de otras organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Los programas encaminados a desarrollar las competencias en materia de gestión y liderazgo deben influir en la manera de abordar tanto la contratación como la gestión de personal. También deben servir de base para establecer marcos que fomenten la responsabilización como elemento esencial para lograr una gestión adecuada de la diversidad.

12. Será necesario adoptar diversas medidas adicionales, entre ellas:

- adaptar las mejores prácticas en materia de gestión de la diversidad a las necesidades estructurales y de personal de la OMS para velar por que la Organización atraiga y retenga a suficientes mujeres cualificadas, incluso de países en desarrollo y países en transición;

- crear un entorno de trabajo sensible a la diversidad que responda a las necesidades de personal mediante la ampliación de la iniciativa «trabajo/vida» para que las mujeres, en particular, puedan establecer un mejor equilibrio entre los ciclos de vida profesional y personal;

- facilitar la promoción de las mujeres para ocupar puestos de la categoría superior, velando por su acceso en igualdad de condiciones a las oportunidades de perfeccionamiento y aprendizaje, con especial hincapié en las competencias de gestión y liderazgo;

- velar por que se tenga debidamente en cuenta a las candidatas internas en el proceso de selección con miras a posibles promociones, incluso para ocupar puestos de la categoría superior;

- conseguir el apoyo de los administradores de programas, incluidos los Representantes de la OMS, a fin de que se asocien a la campaña de la Organización encaminada a diversificar la contratación de personal;

- alentar a los Estados Miembros a que presten asistencia al Director General en sus esfuerzos para diversificar la dotación de personal de la Secretaría identificando fuentes nacionales de contratación, en particular de mujeres cualificadas, para su inclusión en la red de contratación focalizada;

- establecer mecanismos de rendición de cuentas y vigilancia con metas específicas a nivel regional y mundial;

- asegurar la contratación temporal de un mayor número de mujeres como asesoras, consultoras y miembros de grupos de asesoramiento científico y técnico, para ampliar su experiencia profesional y su conocimiento de la Organización y, de esa manera, mejorar sus perspectivas de contratación;

- analizar anualmente los obstáculos con que se tropiece en la diversificación del personal de la OMS, y concebir y aplicar soluciones prácticas para superarlos.

13. Se prevé aplicar estas medidas con carácter prioritario y utilizarlas como base para ultimar en un futuro próximo una estrategia integrada de gestión de la diversidad.

INTERVENCIÓN DE LA ASAMBLEA DE LA SALUD

14. Se invita a la Asamblea de la Salud a considerar el siguiente proyecto de resolución:

La 56ª Asamblea Mundial de la Salud,

Habiendo tomado nota del informe sobre la paridad entre los géneros;[1]

Recordando la resolución WHA50.16 sobre empleo y participación de las mujeres en las actividades de la OMS;

Reconociendo que aún no se ha alcanzado la meta fijada y que los progresos hechos a ese respecto en los distintos sectores de la Organización han sido desiguales,

1. REAFIRMA la meta del 50% respecto de los nombramientos de mujeres para puestos de las categorías profesional y superior;

2. PIDE a la Directora General que intensifique los esfuerzos encaminados a alcanzar antes de que concluya el próximo decenio la meta de la paridad en la distribución por géneros del personal de la categoría profesional, y a aumentar la proporción de mujeres en los puestos de la categoría superior.

[1] Documento A56/39.

ANEXO

Figura 1. Porcentaje de mujeres en las categorías profesional y superior al final de los años 1990 a 2002

Fuente: documento A56/38

WHO 03.123

CUADRO 1: NOMBRAMIENTOS DE MUJERES EN PUESTOS DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONAL Y SUPERIOR EN 1995-1998 Y 1999-2002, POR DESTINO

Destino	Nombramientos 1995-1998			Nombramientos 1999-2002		
	Total	Mujeres	Porcentaje de mujeres	Total	Mujeres	Porcentaje de mujeres
Sede	192	71	37,0	326	137	42,0
África	68	17	25,0	124	40	32,3
Las Américas	69	27	39,1	81	30	37,0
Asia Sudoriental	46	14	30,4	44	22	50,0
Europa	29	11	37,9	29	12	41,4
Mediterráneo Oriental	31	6	19,4	53	15	28,3
Pacífico Occidental	50	15	30,0	86	29	33,7
Total	485	161	33,2	743	285	38,4

CUADRO 2a: DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR DESTINO, CATEGORÍA Y GÉNERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2002

Personal de la categoría profesional

Destino	P1/P2			P3			P4			P5			P1 a P5			Porcentaje	
	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M
Sede	9	13	22	24	48	72	85	59	144	210	92	302	328	212	540	60,7	39,3
África	20	11	31	28	14	42	41	15	56	64	17	81	153	57	210	72,9	27,1
Las Américas	3	12	15	5	5	10	60	30	90	9	4	13	77	51	128	60,2	39,8
Asia Sudoriental	1	1	2	2	4	6	6	6	12	37	16	53	46	27	73	63,0	37,0
Europa	4	1	5	3	4	7	12	9	21	27	7	34	46	21	67	68,7	31,3
Mediterráneo Oriental	6	4	10	3	4	7	20	5	25	29	7	36	58	20	78	74,4	25,6
Pacífico Occidental	0	10	10	4	4	8	33	10	43	36	5	41	73	29	102	71,6	28,4
Total	43	52	95	69	83	152	257	134	391	412	148	560	781	417	1 198	65,2	34,8
Porcentaje por grado	45,2	54,8	100,0	45,4	54,6	100,0	65,7	34,3	100,0	73,6	26,4	100,0	65,2	34,8	100,0		

Destino	P6/D1			D2			Puestos sin clasificar			P6 a puestos sin clasificar			Porcentaje	
	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M
Sede	53	19	72	35	8	43	1	2	3	89	29	118	75,4	24,6
África	25	6	31	1	0	1	1	0	1	27	6	33	81,8	18,2
Las Américas[a]	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	2	50,0	50,0
Asia Sudoriental	15	1	16	2	1	3	1	0	1	18	2	20	90,0	10,0
Europa	3	4	7	0	0	0	1	0	1	4	4	8	50,0	50,0
Mediterráneo Oriental	14	1	15	2	0	2	1	0	1	17	1	18	94,4	5,6
Pacífico Occidental	8	2	10	3	0	3	1	0	1	12	2	14	85,7	14,3
Total	119	33	152	43	9	52	6	3	9	168	45	213	78,9	21,1
Porcentaje por grado	78,3	21,7	100,0	82,7	17,3	100,0	66,7	33,3	100,0	78,9	21,1	100,0		

[a] Al 1 de febrero de 2003 para los puestos sin clasificar únicamente.

H = hombres, M = mujeres, T = total.

CUADRO 2b: DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL POR DESTINO Y GÉNERO AL 31 DE DICIEMBRE DE 2002

Destino	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje de hombres	Porcentaje de mujeres
Sede	417	241	658	63,4	36,6
África	180	63	243	74,1	25,9
Las Américas[a]	78	52	130	60,0	40,0
Asia Sudoriental	64	29	93	68,8	31,2
Europa	50	25	75	66,7	33,3
Mediterráneo Oriental	75	21	96	78,1	21,9
Pacífico Occidental	85	31	116	73,3	26,7
Total	949	462	1 411	67,3	32,7

[a] Al 1 de febrero de 2003.

CUADRO 3: PROYECCIONES DEL PERSONAL DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONAL Y SUPERIOR Y PORCENTAJE DE MUJERES 2002-2012

	Hombres	Mujeres	Total	Porcentaje de mujeres
Fecha de referencia 31.12.2002	949	462	1 411	32,7
Jubilaciones/dimisiones en 2003-2004	[134]	[66]	[200]	32,7
Contrataciones en 2003-2004	224	225	449	50,0
Al 31.12.2004	1 039	621	1 660	37,4
Jubilaciones/dimisiones en 2005-2008	[404]	[196]	[600]	32,7
Contrataciones en 2005-2008	300	300	600	50,0
Al 31.12.2008	935	725	1 660	43,7
Jubilaciones/dimisiones en 2009-2012	[404]	[196]	[600]	32,7
Contrataciones en 2009-2012	300	300	600	50,0
Al 31.12.2012	831	839	1 660	50,0

Referencia: porcentaje de mujeres en puestos de las categorías profesional y superior al 31.12.2002 (cuadro 2b).

Supuestos

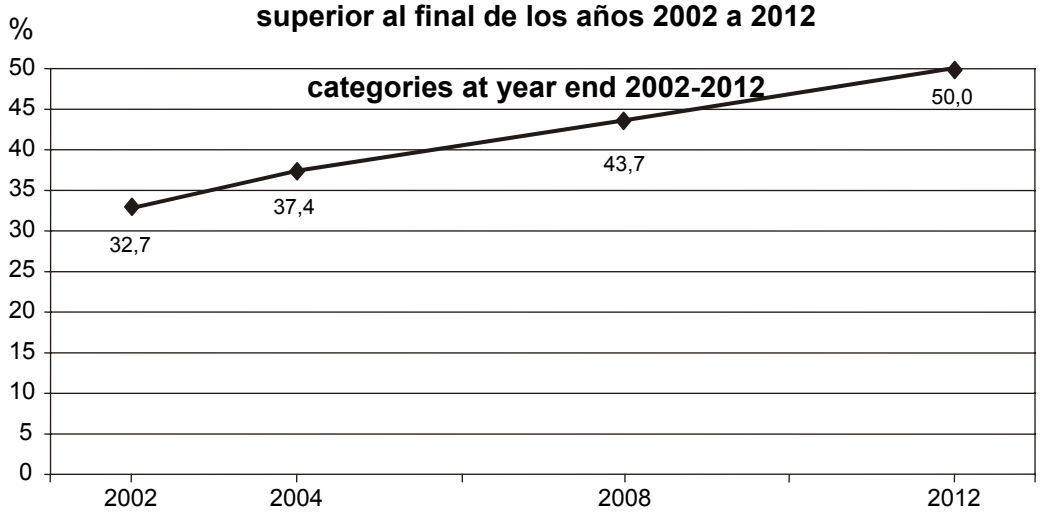
1. Para 2003-2004 (18 meses)

   a) 200 jubilaciones/dimisiones; 449 contrataciones (cobertura de unos 250 puestos vacantes)
   b) La proporción de jubilaciones/dimisiones de mujeres es igual al porcentaje de mujeres en la dotación de personal (32,7%)
   c) Meta de contratación: 50% de mujeres.

2. Para 2005-2008 y 2009-2012

   a) Unas 150 jubilaciones/dimisiones por año o 600 para cada uno de los periodos cuadrienales
   b) Igual que 1(b)
   c) Igual que 1(c)
   d) El número total de funcionarios se mantiene en 1660.

Figura 2. Porcentaje de mujeres en las categorías profesional y superior al final de los años 2002 a 2012



Fuente: cuadro 3

WHO 03.124

= = =