



## Recursos humanos: desarrollo de políticas

### Confirmación de las modificaciones del Reglamento de Personal<sup>1</sup>

#### Informe de la Secretaría

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 12.2 del Estatuto del Personal, se someten a la consideración del Consejo Ejecutivo, para su confirmación, las modificaciones efectuadas por la Directora General en el Reglamento de Personal. La fecha de entrada en vigor de estas modificaciones sería el 1 de enero de 2001.
2. Las modificaciones responden a recomendaciones formuladas en el marco estratégico para la gestión de los recursos humanos,<sup>2</sup> en relación con la política de «trabajo/vida» de la OMS, que refleja la política de «trabajo/familia» adoptada en 1995 por los jefes ejecutivos de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas. Las propuestas abarcan temas tales como las licencias especiales por adopción, paternidad y situaciones de emergencia familiar. El texto de los párrafos pertinentes del Reglamento de Personal y de las modificaciones propuestas figura en el anexo.<sup>3</sup>
3. La regla 650 del Reglamento de Personal se ha modificado expresamente para conferir mayor flexibilidad a las disposiciones vigentes en relación con las licencias especiales, a fin de que los miembros del personal puedan pedir una licencia especial en caso de fallecimiento de un pariente cercano o de adopción de un niño. La licencia por adopción es una práctica establecida en el régimen común de las Naciones Unidas y la licencia por razones humanitarias se concede en la mayoría de las organizaciones del sistema.
4. La regla 740 del Reglamento de Personal se ha modificado para permitir a los miembros del personal utilizar los siete días de licencia de enfermedad no certificada actualmente reconocidos para hacer frente a situaciones de emergencia grave relacionadas con la familia. De esta manera la OMS se alinea con la práctica de las Naciones Unidas y de varias otras organizaciones del sistema, basada en una recomendación que el CCCA formuló en 1997.
5. La regla 760 del Reglamento de Personal se ha modificado para introducir el derecho de los funcionarios a una licencia de paternidad por un periodo de hasta cinco días, a fin de respaldar la par-

---

<sup>1</sup> En la sala de reunión hay ejemplares del Reglamento de Personal y del Estatuto del Personal, de fecha marzo de 2000, a disposición de los miembros del Consejo.

<sup>2</sup> Véase el documento EB107/15.

<sup>3</sup> Disponible en francés y en inglés solamente.

tipicación de los padres en el cuidado de la familia. Se propone asimismo que, si ambos padres son miembros del personal de la OMS, toda parte de la licencia de maternidad que la madre no utilice pueda transferirse al padre del niño. La licencia de maternidad compartida reconoce la función dual y complementaria de ambos padres en el trabajo y en la familia y es práctica común en el sistema de las Naciones Unidas.

6. La regla 820 del Reglamento de Personal se ha modificado para dar a la Directora General más flexibilidad en cuanto a las razones válidas para autorizar viajes. La intención es que las madres lactantes tengan la opción de llevar consigo al hijo que estén amamantando cuando viajen en comisión de servicio a expensas de la Organización, siempre y cuando el hijo tenga menos de dos años de edad. Esta modificación del Reglamento de Personal pone a la OMS en consonancia con el Reglamento del Personal de las Naciones Unidas y con la práctica vigente en el UNICEF, con el cual la OMS ha lanzado una política común a favor de la lactancia natural.

## **NECESIDADES PRESUPUESTARIAS**

7. Las necesidades financieras para estas modificaciones del Reglamento de Personal con cargo al presupuesto ordinario en el bienio 2000-2001 son mínimas, y se cubrirán con las asignaciones apropiadas establecidas para cada una de las regiones y para las actividades mundiales e interregionales.

## **INTERVENCIÓN DEL CONSEJO EJECUTIVO**

8. El Consejo Ejecutivo puede, si lo estima oportuno, examinar el proyecto de resolución siguiente, por el cual confirmaría las modificaciones del Reglamento de Personal que se reproducen en el anexo:

El Consejo Ejecutivo

CONFIRMA, según lo dispuesto en el artículo 12.2 del Estatuto del Personal, las modificaciones del Reglamento de Personal introducidas por la Directora General, con efecto a partir del 1 de enero de 2001, respecto de la licencia especial, la licencia de enfermedad y la licencia de maternidad y paternidad, así como de los viajes de las funcionarias con hijos lactantes.

ANNEX

CONFIRMATION OF AMENDMENTS TO THE STAFF RULES

Staff Rule/Subject	Existing text	Proposed text
<b>Section 6 – Attendance and Leave</b>		
650. Special leave	Special leave with full, partial or no pay may be granted for training or research in the interests of the Organization or for other valid reasons. Normally such leave shall not be granted until all accrued annual leave has been exhausted and normally shall not exceed one year in duration. Periods of special leave shall be credited for all purposes except as otherwise specified in the Rules.	Special leave with full, partial or no pay may be granted for training or research in the interest of the Organization or for other valid reasons, <b>including the death of a close relative or the adoption of a child under conditions determined by the Director-General.</b> Normally, such leave shall not be granted until all accrued annual leave has been exhausted and normally shall not exceed one year in duration. Periods of special leave shall be credited for all purposes except as otherwise specified in the Rules.
<b>Section 7 – Social Security</b>		
740. Sick leave	740.2 Any absence of more than three consecutive working days which is to be charged as sick leave must be supported by a certificate from a duly recognized medical practitioner stating that the staff member is unable to perform his duties and indicating the probable duration of the illness. Not more than seven working days of uncertified absences within one calendar year shall be charged as sick leave.	740.2 Any absence of more than three consecutive working days which is to be charged as sick leave must be supported by a certificate from a duly recognized medical practitioner stating that the staff member is unable to perform his duties and indicating the probable duration of the illness. Not more than seven working days of uncertified absences within one calendar year shall be charged to sick leave. <b>Part or all of this uncertified sick leave may be granted to attend to serious family-related emergencies, other than in the event of the death of a close relative, in which case the certification requirement in respect of three consecutive working days shall not apply.</b>
760. Maternity leave and paternity leave	760. Maternity leave	760. Maternity leave <b>and paternity leave</b>
760.1	760.1 Staff members appointed for periods of one year or more shall be entitled to maternity leave with full salary and allowances.	760.1 Staff members appointed for periods of one year or more shall be entitled to maternity leave <b>and paternity leave</b> with full salary and allowances.

Staff Rule/Subject	Existing text	Proposed text
760.2	<p>760.2 Any such staff member, on presentation of a certificate from a duly recognized medical practitioner stating that her confinement will probably take place within six weeks, shall be allowed to absent herself from her duties until her confinement. At the request of the staff member and on medical advice, the Director-General may permit the maternity leave to commence less than six weeks but not less than two weeks before the expected date of confinement. Maternity leave shall extend for a period of 16 weeks from the time it is granted, except that in no case shall it terminate less than 10 weeks after the actual date of confinement.</p> <p>760.3 A nursing mother shall be allowed additional maternity leave of sufficient time each day to nurse her child.</p>	<p>760.2 <b>Maternity leave.</b> On presentation of a certificate from a duly recognized medical practitioner stating that her confinement will probably take place within six weeks, <b>a staff member shall be entitled to maternity leave.</b> At the request of the staff member and on medical advice, the Director-General may permit the maternity leave to commence less than six weeks but not less than two weeks before the expected date of confinement. Maternity leave shall extend for a period of 16 weeks from the time it is granted, except that in no case shall it terminate less than 10 weeks after the actual date of her confinement.</p> <p>760.3 A nursing mother shall be allowed additional maternity leave of sufficient time each day to nurse her child.</p> <p><b>760.4 Where both parents of a newborn child are staff members of the World Health Organization, any unused portion of maternity leave to which the mother would otherwise have been entitled under Rule 760.2 may be used by the father of the child, under conditions established by the Director-General.</b></p> <p><b>760.5 Paternity leave. A staff member shall be entitled to paternity leave for up to five days upon presentation of satisfactory evidence of the birth of his child.</b></p>
<b>Section 8 – Travel and Transportation</b>		
820. Travel of staff member with nursing infant	<p>820.2 Except for staff referred to in Rules 1320 and 1330, the Organization shall pay the travel expenses of a staff member's spouse and dependent children as defined in Rule 820.1 under the following circumstances:</p> <p>...</p>	<p>820.2 Except for staff referred to in Rules 1320 and 1330, the Organization shall pay the travel expenses of a staff member's spouse and dependent children as defined in Rule 820.1 under the following circumstances:</p> <p>...</p> <p><b>820.2.9 in other appropriate cases, when, in the opinion of the Director-General, there are compelling reasons for paying such expenses.</b></p>

ANNEXE

CONFIRMATION D'AMENDEMENTS AU REGLEMENT DU PERSONNEL

Article du Règlement du Personnel/objet	Texte existant	Texte proposé
<b>Section 6 – Présence et congés</b>		
650. Congé sans traitement	Un congé spécial, soit avec traitement intégral ou partiel, soit sans traitement, peut être accordé pour des activités de formation ou de recherche dans l'intérêt de l'Organisation ou pour d'autres raisons valables. Normalement, ce congé n'est accordé qu'après épuisement des jours de congé annuel accumulés par l'intéressé et ne doit pas excéder une année. Sauf dispositions contraires du présent Règlement, toute période de congé spécial est, à toutes fins utiles, comptée comme période de service normal.	Un congé spécial, soit avec traitement intégral ou partiel, soit sans traitement, peut être accordé pour des activités de formation ou de recherche dans l'intérêt de l'Organisation ou pour d'autres raisons valables, <b>y compris le décès d'un parent proche ou l'adoption d'un enfant, dans les conditions fixées par le Directeur général.</b> Normalement, ce congé n'est accordé qu'après épuisement des jours de congé annuel accumulés par l'intéressé et ne doit pas excéder une année. Sauf dispositions contraires du présent Règlement, toute période de congé spécial est, à toutes fins utiles, comptée comme période de service normal.
<b>Section 7 – Sécurité sociale</b>		
740. Congé de maladie	740.2 Toute absence, supérieure à trois jours ouvrables consécutifs, qui doit être comptée comme congé de maladie, doit être justifiée par un certificat d'un médecin praticien dûment qualifié attestant que le membre du personnel est hors d'état d'exercer ses fonctions et indiquant la durée probable de la maladie. Le nombre de jours d'absence non justifiés par un certificat qui peuvent être comptés comme jours de maladie ne saurait dépasser sept jours au cours d'une année civile.	740.2 Toute absence, supérieure à trois jours ouvrables consécutifs, qui doit être comptée comme congé de maladie, doit être justifiée par un certificat d'un médecin praticien dûment qualifié attestant que le membre du personnel est hors d'état d'exercer ses fonctions et indiquant la durée probable de la maladie. Le nombre de jours d'absence non justifiés par un certificat qui peuvent être comptés comme jours de maladie ne saurait dépasser sept jours au cours d'une année civile. <b>Une partie ou la totalité de ces jours de congé de maladie non justifiés par un certificat pourra être accordée pour faire face à une situation familiale grave autre que le décès d'un parent proche, auquel cas l'exigence d'un certificat au-delà d'une absence supérieure à trois jours ouvrables consécutifs ne s'appliquera pas.</b>

Article du Règlement du Personnel/objet	Texte existant	Texte proposé
760. Congé de maternité et congé de paternité	760. Congé de maternité.	760. Congé de maternité <b>et congé de paternité.</b>
760.1	760.1 Les personnes engagées pour des périodes d'une année ou plus ont droit à un congé de maternité avec traitement intégral, indemnités comprises.	760.1 Les personnes engagées pour des périodes d'une année ou plus ont droit à un congé de maternité <b>ou à un congé de paternité</b> avec traitement intégral, indemnités comprises.
760.2	<p>760.2 Sur présentation d'un certificat d'un médecin praticien dûment qualifié attestant que l'accouchement aura lieu probablement dans les six semaines, les intéressées sont autorisées à s'absenter jusqu'au moment de leur accouchement. A la demande de la personne en cause et sur avis médical, le Directeur général peut l'autoriser à commencer à prendre son congé de maternité moins de six semaines, mais pas moins de deux semaines, avant la date prévue de l'accouchement. Le congé de maternité dure 16 semaines à compter de la date à laquelle il est accordé, sous réserve qu'en aucun cas il ne se termine moins de 10 semaines après la date effective de l'accouchement.</p> <p>760.3 Les mères allaitantes bénéficient chaque jour, à titre de congé supplémentaire de maternité, d'heures de liberté pour pouvoir allaiter leur enfant.</p>	<p>760.2 <b>Congé de maternité.</b> Sur présentation d'un certificat d'un médecin praticien dûment qualifié attestant que l'accouchement aura lieu probablement dans les six semaines, <b>les intéressées auront droit à un congé de maternité.</b> A la demande de la personne en cause et sur avis médical, le Directeur général peut l'autoriser à commencer à prendre son congé de maternité moins de six semaines, mais pas moins de deux semaines, avant la date prévue de l'accouchement. Le congé de maternité dure 16 semaines à compter de la date à laquelle il est accordé, sous réserve qu'en aucun cas il ne se termine moins de 10 semaines après la date effective de l'accouchement.</p> <p>760.3 Les mères allaitantes bénéficient chaque jour, à titre de congé supplémentaire de maternité, d'heures de liberté pour pouvoir allaiter leur enfant.</p> <p><b>760.4 Lorsque les deux parents d'un enfant nouveau-né sont membres du personnel de l'Organisation mondiale de la Santé, toute partie non utilisée du congé de maternité auquel la mère aurait eu droit au titre de l'article 760.2 pourra être utilisée par le père de l'enfant, dans les conditions fixées par le Directeur général.</b></p> <p><b>760.5 Congé de paternité. Un membre du personnel aura droit à un congé de paternité d'un maximum de cinq jours sur présentation d'une preuve satisfaisante de la naissance de son enfant.</b></p>

Article du Règlement du Personnel/objet	Texte existant	Texte proposé
<b>Section 8 – Voyages et transport</b>		
820. Voyage d'un membre du personnel accompagné d'un enfant au sein	820.2 L'Organisation prend à son compte, dans les cas suivants, les frais de voyage du conjoint et des enfants à la charge des membres du personnel au sens de l'article 820.1, à l'exception des membres du personnel visés par les articles 1320 et 1330 :  ...	820.2 L'Organisation prend à son compte, dans les cas suivants, les frais de voyage du conjoint et des enfants à la charge des membres du personnel au sens de l'article 820.1, à l'exception des membres du personnel visés par les articles 1320 et 1330 :  ...  <b>820.2.9 dans tout autre cas approprié, si, de l'avis du Directeur général, il existe des raisons impérieuses de prendre en charge ces frais.</b>