



172ª SESSÃO DO COMITÊ EXECUTIVO

Washington, D.C., EUA, 26 a 30 de junho 2023

Tema 6.1 da agenda provisória

CE172/24
25 de abril de 2023
Original: inglês

MODIFICAÇÕES DO ESTATUTO E REGULAMENTO DO PESSOAL DA REPARTIÇÃO SANITÁRIA PAN-AMERICANA

Introdução

1. Em conformidade com o artigo 12.1 do Estatuto do Pessoal da Repartição Sanitária Pan-Americana (RSPA ou Repartição), o Estatuto pode ser complementado ou modificado pelo Conselho Diretor ou pela Conferência Sanitária Pan-Americana da Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS).
2. Em conformidade com o disposto no artigo 020 do Regulamento do Pessoal da RSPA, o Diretor pode fazer modificações no Regulamento, sujeitas à confirmação do Comitê Executivo da OPAS.
3. Nesse sentido, o Diretor submete à confirmação da 172ª Sessão do Comitê Executivo as modificações ao Regulamento do Pessoal estabelecidas desde a 170ª Sessão do Comitê Executivo, conforme se encontram nos Anexos A e B deste documento.

Modificações substanciais do Regulamento do Pessoal

4. Essas modificações são efetuadas para manter congruência entre as condições de emprego do pessoal da RSPA com as organizações do sistema comum das Nações Unidas e alinhamento com a Organização Mundial da Saúde (OMS), considerando a experiência, e no interesse de uma boa gestão de recursos humanos.

Remuneração dos funcionários das categorias profissionais e superiores

5. Em seu relatório de 2022, a Comissão do Serviço Público Internacional (ICSC) recomendou que a atual escala de salário-base/piso salarial para as categorias profissionais e superiores e os níveis de proteção da renda fossem aumentados em 2,28%. Isso foi feito mediante o método padrão de consolidação, que consiste em aumentar o salário-base e reduzir proporcionalmente os pontos do multiplicador de ajuste por lugar de destino, o que resulta em variação zero na remuneração líquida (ou seja, de acordo com o princípio “sem perdas nem ganhos”). Os níveis de proteção da renda aplicam-se ao pessoal cujos salários são superiores aos do escalão mais alto de sua categoria após a conversão, em 2017, para a escala salarial unificada. Para manter coerência com os salários, subsídios e benefícios

do sistema comum da ONU, a Repartição implementou esses aumentos com vigência a partir de 1º de janeiro de 2023.

6. A OPAS é considerada uma organização do sistema comum das Nações Unidas como resultado de seu status como Escritório Regional para as Américas da OMS e, com a aprovação de seus Órgãos Diretores, modifica o Estatuto e Regulamento do Pessoal da RSPA conforme necessário para manter estreita correspondência com o sistema comum das Nações Unidas de salários, benefícios e subsídios. A Repartição também implementa com frequência decisões da ICSC relacionadas ao multiplicador de ajuste e reafirma seu compromisso em continuar a fazê-lo como uma questão de política.

7. As modificações introduzidas no Apêndice 1 do Regulamento do Pessoal constam do Anexo B deste documento.

Remuneração do pessoal em cargos sem classificação e do Diretor

8. Devido ao ajuste do salário do pessoal das categorias profissionais e superiores, requer-se uma revisão semelhante dos salários correspondentes aos cargos de Diretor, Diretor Adjunto e Subdiretor para dar conta das variações nos pontos do multiplicador de ajuste por lugar de destino. Essa revisão é feita pelo método de consolidação padrão (ou seja, de acordo com o princípio “sem perdas nem ganhos” para o pessoal).

9. Segundo o artigo 3.1 do Estatuto do Pessoal, o salário do Diretor é estabelecido pelo Comitê Executivo. A remuneração do Diretor Adjunto e do Subdiretor é determinada pelo Diretor da Repartição, com a aprovação do Comitê Executivo.

Subsídio para filhos com deficiência

10. A Assembleia Geral das Nações Unidas, em sua 77ª sessão, aprovou, como medida compensatória, um aumento do subsídio para filhos com deficiência de US\$ 5.858¹ para \$6.645 por filho por ano, mas não aprovou um aumento semelhante no subsídio para filhos dependentes. Como resultado, o Artigo 340.2 do Regulamento do Pessoal será alterado de modo a desvincular o cálculo do subsídio para filhos com deficiência do valor do subsídio para filhos dependentes, que permanece inalterado.

Feriados oficiais

11. O Artigo 620 do Regulamento do Pessoal especifica 10 feriados oficiais por ano, cuja observância é franqueada ao pessoal da RSPA. No sistema comum das Nações Unidas, o número de feriados oficiais varia de 9 a 11 dias por ano. Em 2021, 19 de junho tornou-se feriado federal (*Juneteenth*) para funcionários do governo no país anfitrião da sede da RSPA, os Estados Unidos da América. Essa efeméride comemora a emancipação dos

¹ A não ser que outra moeda esteja indicada, todos os valores monetários neste documento estão expressos em dólares dos Estados Unidos.

afro-americanos escravizados e tem como objetivo não apenas celebrar, mas também promover educação sobre a importância da equidade e da igualdade.

12. Propõe-se que: *a)* o número de feriados oficiais observados pelo pessoal da RSPA aumente de 10 para 11 dias por ano; *b)* o pessoal da RSPA nos Estados Unidos da América observe o dia 19 de junho (*Juneteenth*) como o décimo primeiro feriado do ano; e *c)* os países determinem o décimo primeiro feriado do ano de acordo com os feriados oficiais nacionais.

Licença parental

13. Os Artigos 760 e 765 do Regulamento do Pessoal estabelecem os direitos à licença maternidade e paternidade, respectivamente, para o pessoal da RSPA. Conforme endossado pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em sua 77^a sessão, e para promover consistência na aplicação de benefícios para os funcionários dentro do sistema comum da ONU², as modificações propostas combinam esses direitos sob um único inciso, “Licença parental”, e passa-se a oferecer 26 semanas de licença parental para pais gestacionais e 16 semanas para pais não gestacionais com contratos de prazo fixo. Para funcionários com contratos temporários, pais gestacionais terão direito a 13 semanas, e pais não gestacionais, a oito semanas.

14. As recomendações da ICSC sobre a licença parental não incluíram limites de idade do filho para fins de estabelecer o direito de um funcionário à licença parental em casos de adoção. Portanto, a política da OPAS que permite licença por adoção para dependentes menores de 18 anos continua vigente, para estar em linha com o sistema comum das Nações Unidas.

Repercussões financeiras

15. As repercussões financeiras advindas da recomendação da ICSC sobre o aumento da escala de salário base/mínimo foram estimadas em aproximadamente \$1,2 milhão/ano para todo o sistema das Nações Unidas.

16. As repercussões financeiras associadas ao aumento do subsídio para crianças com deficiência foram estimadas em aproximadamente \$5.500/ano para a Repartição.

Ação do Comitê Executivo

17. Solicita-se ao Comitê Executivo que examine as modificações do Estatuto e Regulamento do Pessoal da RSPA constantes deste documento, apresente os comentários que julgar pertinentes e considere aprovar o projeto de resolução incluído no Anexo C.

Anexos

² Resolução A/RES/77/256 A-B da Assembleia Geral das Nações Unidas.

Anexo A

**Modificações do Regulamento do Pessoal da Repartição Sanitária Pan-Americana
efetuadas pelo Diretor desde a 170ª Sessão do Comitê Executivo***

TEXTO ANTERIOR	TEXTO NOVO
<p>340. PRESTACIÓN POR FAMILIARES A CARGO Y POR PROGENITOR SIN CÓNYUGE</p> <p>Los miembros del personal de las categorías profesional y superior, a excepción de aquellos con nombramientos temporales con arreglo a las disposiciones del artículo 420.3, tendrán derecho a percibir una prestación, de la siguiente manera:</p> <p>[...]</p> <p>340.2 Por un hijo con discapacidad física o mental, con arreglo a las disposiciones del artículo 310.5.2, un monto equivalente al doble de la prestación por hijo a cargo. Esta prestación se reducirá en una cantidad igual a cualquier prestación de seguro social recibida de una administración pública, o conforme a una ley pública, por dicho hijo.</p>	<p>340. PRESTACIÓN POR FAMILIARES A CARGO Y POR PROGENITOR SIN CÓNYUGE</p> <p>Los miembros del personal de las categorías profesional y superior, a excepción de aquellos con nombramientos temporales con arreglo a las disposiciones del artículo 420.3, tendrán derecho a percibir una prestación, de la siguiente manera:</p> <p>[...]</p> <p>340.2 Por un hijo con discapacidad física o mental, con arreglo a las disposiciones del artículo 310.5.2, un monto equivalente al doble de la prestación por hijo a cargo. esta prestación se reducirá en una cantidad igual a cualquier prestación de seguro social recibida de una administración pública, o conforme a una ley pública, por dicho hijo.</p>
<p>620. FIESTAS OFICIALES</p> <p>Se observarán diez días festivos al año y, salvo que el Director decida otra cosa, las fechas se fijarán teniendo en cuenta, en lo posible, los diez días festivos más comúnmente observados en la localidad correspondiente.</p>	<p>620. DIAS FESTIVOS FIESTAS OFICIALES</p> <p>Se observarán diez 11 días festivos al año y, salvo que el Director decida otra cosa, las fechas se fijarán teniendo en cuenta, en lo posible, los diez 11 días festivos más comúnmente observados en la localidad correspondiente.</p>
<p>760. LICENCIA DE MATERNIDAD</p> <p>760.1 Las funcionarias tendrán derecho a licencia de maternidad según lo que se establece aquí. En esta licencia se perciben sueldo y subsidios completos.</p>	<p>760. LICENCIA DE MATERNIDAD LICENCIA PARENTAL</p> <p>760.1 Previa presentación de pruebas satisfactorias del nacimiento o adopción de un hijo, Los funcionarioas tendrán derecho a licencia de maternidad parental según lo que se establece aquí. En esta licencia se perciben sueldo y subsidios completos.</p>

* O Regulamento do Pessoal só existe em inglês e espanhol. A versão em espanhol é aqui utilizada.

TEXTO ANTERIOR	TEXTO NOVO
<p>760.2 Las funcionarias titulares de nombramientos de plazo fijo que den a luz a un hijo tienen derecho a 16 semanas de licencia de maternidad, excepto en el caso de un parto múltiple, en el cual la licencia de maternidad se extenderá por un período de 20 semanas a partir del momento en que se otorga. La licencia de maternidad puede empezar hasta seis semanas antes de la fecha prevista del parto según un certificado extendido por un médico o partera debidamente habilitado, en el que se indique esa fecha. No podrá terminar antes de 10 semanas contadas a partir de la fecha efectiva del parto.</p>	<p>760.2 Loas funcionarioas titulares de nombramientos de plazo fijo de acuerdo con el artículo 420.2:</p> <p>1) que den a luz a un hijo tienen derecho a 16-26 semanas de licencia de maternidad parental, excepto en el caso de un parto múltiple, en el cual la licencia de maternidad el progenitor gestante tiene derecho se extenderá a un total de por un período de 20-30 semanas de licencia parental. a partir del momento en que se otorga. La licencia de maternidad puede empezar hasta seis semanas antes de la fecha prevista del parto según un certificado extendido por un médico o partera debidamente habilitado, en el que se indique esa fecha. No La licencia parental para el progenitor gestante no podrá terminar antes de 10 semanas contadas a partir de la fecha efectiva del parto.</p> <p>2) que sean el progenitor no gestante tienen derecho a licencia parental por un período de 16 semanas. En el caso de nacimiento o adopción de más de un hijo, la licencia parental se extenderá dos semanas más.</p>
<p>760.3 Las funcionarias titulares de un contrato temporal de conformidad con lo dispuesto en el artículo 420.3 que den a luz a un hijo tienen derecho a ocho semanas de licencia de maternidad, excepto en el caso de un parto múltiple, en el cual la licencia de maternidad se extenderá por un período de 10 semanas a partir del momento en que se otorga.</p>	<p>760.3 Loas funcionarioas titulares de un contrato temporal de conformidad con lo dispuesto de acuerdo con en el artículo 420.3:</p> <p>1) que den a luz a un hijo tienen derecho a ocho 13 semanas de licencia de maternidad parental, excepto en el caso de un parto múltiple, en el cual la licencia de maternidad el progenitor gestante tiene derecho se extenderá a un total de por un período de 10 15 semanas de licencia parental a partir del momento en que se otorga.</p> <p>2) que sean el progenitor no gestante tienen derecho a ocho semanas de licencia parental; en caso de un parto múltiple o de adopción de más de un hijo, el progenitor no gestante tiene derecho a nueve semanas de licencia parental.</p>
<p>760.4 A las madres lactantes se les concederá licencia de lactancia a fin de que tengan</p>	<p>760.4 A las madres A los progenitores lactantes se les concederá licencia de lactancia a fin de que</p>

TEXTO ANTERIOR	TEXTO NOVO
<p>tiempo suficiente cada día para que puedan amamantar a sus hijos hasta los dos años de edad.</p> <p>760.5 Cuando ambos padres de un recién nacido son funcionarios de la Oficina Sanitaria Panamericana, toda porción sin usar de la licencia de maternidad otorgada según lo establecido en el presente artículo podrá ser usada por el otro progenitor, según las condiciones que establezca la Oficina.</p>	<p>tengan tiempo suficiente cada día para que puedan amamantar a sus hijos hasta los 2 dos años de edad.</p> <p>760.5 Cuando ambos padres progenitores de un recién nacido son funcionarios de la Oficina Sanitaria Panamericana, toda porción sin usar de la licencia de maternidad parental otorgada según lo establecido en el presente artículo los artículos 760.2 y 760.3 al progenitor gestante podrá ser usada por el otro progenitor no gestante, según las condiciones que establezca la Oficina.</p> <p>760.6 La licencia parental deberá usarse en su totalidad en los 12 meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo o, en el caso de un hijo no biológico, desde la fecha de su llegada.</p>
<p>765. LICENCIA PARENTAL</p> <p>765.1 Al nacer un hijo, el funcionario que sea el progenitor no gestante tendrá derecho a la licencia parental según los términos que se establecen en el presente artículo. En esta licencia se perciben sueldo y subsidios completos.</p> <p>765.2 Previa presentación de pruebas satisfactorias del nacimiento de su hijo, los funcionarios tendrán derecho a la licencia parental. La licencia parental deberá usarse en su totalidad en los 12 meses siguientes al nacimiento del hijo.</p> <p>765.3 Los funcionarios titulares de un nombramiento de plazo fijo o de un nombramiento de servicio tendrán derecho a la licencia parental por un período de cuatro semanas. La licencia parental se otorgará por ocho semanas en los siguientes casos:</p> <p>765.3.1 Circunstancias excepcionales, según lo determine el Director;</p>	<p>765. LICENCIA PARENTAL</p> <p>765.1 Al nacer un hijo, el funcionario que sea el progenitor no gestante tendrá derecho a la licencia parental según los términos que se establecen en el presente artículo. En esta licencia se perciben sueldo y subsidios completos.</p> <p>765.2 Previa presentación de pruebas satisfactorias del nacimiento de su hijo, los funcionarios tendrán derecho a la licencia parental. La licencia parental deberá usarse en su totalidad en los 12 meses siguientes al nacimiento del hijo.</p> <p>765.3 Los funcionarios titulares de un nombramiento de plazo fijo o de un nombramiento de servicio tendrán derecho a la licencia parental por un período de cuatro semanas. La licencia parental se otorgará por ocho semanas en los siguientes casos:</p> <p>765.3.1 Circunstancias excepcionales, según lo determine el Director;</p>

TEXTO ANTERIOR	TEXTO NOVO
<p>765.3.2 Los funcionarios de las categorías profesional y superior asignados a lugares de destino en los que no pueden estar acompañados de sus familiares;</p>	<p>765.3.2 Los funcionarios de las categorías profesional y superior asignados a lugares de destino en los que no pueden estar acompañados de sus familiares;</p>
<p>765.3.3 Adopción de un niño, con sujeción a las condiciones establecidas por la Oficina y previa presentación de pruebas satisfactorias de la adopción.</p>	<p>765.3.3 Adopción de un niño, con sujeción a las condiciones establecidas por la Oficina y previa presentación de pruebas satisfactorias de la adopción.</p>
<p>765.4 Los funcionarios titulares de un contrato temporal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 420.3, tendrán derecho a la licencia parental por un período de dos semanas. Se otorgarán cuatro semanas de licencia parental en los siguientes casos:</p>	<p>765.4 Los funcionarios titulares de un contrato temporal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 420.3, tendrán derecho a la licencia parental por un período de dos semanas. Se otorgarán cuatro semanas de licencia parental en los siguientes casos:</p>
<p>765.4.1 los funcionarios de las categorías profesional y superior asignados a lugares de destino en los que no puedan estar acompañados de sus familiares;</p>	<p>765.4.1 los funcionarios de las categorías profesional y superior asignados a lugares de destino en los que no puedan estar acompañados de sus familiares;</p>
<p>765.4.2 Adoption of a child subject to conditions established by the Bureau and upon presentation of satisfactory evidence of the adoption.</p>	<p>765.4.2 adopción de un hijo, con sujeción a las condiciones establecidas por la Oficina y previa presentación de pruebas satisfactorias de la adopción.</p>

Anexo B
Apêndice 1 do Regulamento do Pessoal

A. Escala salarial para as categorias profissionais e superiores:
Salários anuais brutos e equivalentes líquidos após a dedução das contribuições do pessoal
(em dólares dos Estados Unidos)

Em vigor a partir de 1º de janeiro de 2023

		Classes ¹												
Nível		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	XIII
D-2	Bruto	154.212	157.747	161.282	164.820	168.359	171.895	175.429	178.968	182.503	186.038			
	Líquido	117.280	119.613	121.946	124.281	126.617	128.951	131.283	133.619	135.952	138.285			
D-1	Bruto	137.890	140.817	143.750	146.680	149.599	152.683	155.789	158.889	161.998	165.102	168.206	171.308	174.415
	Líquido	106.023	108.072	110.125	112.176	114.219	116.271	118.321	120.367	122.419	124.467	126.516	128.563	130.614
P-5	Bruto	118.901	121.393	123.886	126.373	128.866	131.353	133.847	136.336	138.827	141.316	143.809	146.294	148.790
	Líquido	92.731	94.475	96.220	97.961	99.706	101.447	103.193	104.935	106.679	108.421	110.166	111.906	113.653
P-4	Bruto	97.139	99.353	101.701	104.104	106.507	108.910	111.317	113.720	116.123	118.523	120.931	123.329	125.733
	Líquido	77.326	79.008	80.691	82.373	84.055	85.737	87.422	89.104	90.786	92.466	94.152	95.830	97.513
P-3	Bruto	79.764	81.813	83.863	85.909	87.961	90.008	92.057	94.108	96.155	98.203	100.279	102.501	104.727
	Líquido	64.121	65.678	67.236	68.791	70.350	71.906	73.463	75.022	76.578	78.134	79.695	81.251	82.809
P-2	Bruto	61.680	63.512	65.343	67.175	69.011	70.845	72.680	74.507	76.341	78.172	80.005	81.842	83.672
	Líquido	50.377	51.769	53.161	54.553	55.948	57.342	58.737	60.125	61.519	62.911	64.304	65.700	67.091
P-1	Bruto	47.471	48.896	50.349	51.905	53.459	55.017	56.570	58.128	59.682	61.239	62.793	64.347	65.904
	Líquido	39.401	40.584	41.765	42.948	44.129	45.313	46.493	47.677	48.858	50.042	51.223	52.404	53.587

¹ O período normal para a ascensão entre as classes consecutivas de um mesmo nível é de um ano. As classes sombreadas em cinza, em cada nível, exigem um período de serviço de dois anos na classe anterior (Artigo 550.2 do Regulamento do Pessoal).

**B. Níveis de proteção da renda do pessoal
cujo salário supera o máximo
na escala salarial unificada**
(em dólares dos Estados Unidos)

Em vigor a partir de 1º de janeiro de 2023

Nível		Nível de proteção da renda 1	Nível de proteção da renda 2
P-4	Bruto	128.140	130.544
	Líquido	99.198	100.881
P-3	Bruto	106.950	109.173
	Líquido	84.365	85.921
P-2	Bruto	85.504	-
	Líquido	68.483	-
P-1	Bruto	67.458	-
	Líquido	54.768	-



Organização
Pan-Americana
da Saúde



Organização
Mundial da Saúde
ESCRITÓRIO REGIONAL PARA AS Américas

172ª SESSÃO DO COMITÊ EXECUTIVO

Washington, D.C., EUA, 26 a 30 de junho 2023

CE172/24
Anexo C
Original: inglês

PROJETO DE RESOLUÇÃO

MODIFICAÇÕES DO ESTATUTO E REGULAMENTO DO PESSOAL DA REPARTIÇÃO SANITÁRIA PAN-AMERICANA

A 172ª SESSÃO DO COMITÊ EXECUTIVO,

(PP1) Tendo considerado as emendas ao Regulamento do Pessoal da Repartição Sanitária Pan-Americana apresentadas pelo Diretor no Anexo A do Documento CE172/24;

(PP2) Reconhecendo a recomendação da Comissão do Serviço Público Internacional em seu relatório anual de 2022 de aumentar a escala de salário base/piso para as categorias profissionais e superiores e os níveis de proteção da renda em 2,28%, sem ganhos nem perdas, e a implementação pela RSPA dessa recomendação a partir de 1º de janeiro de 2023;

(PP3) Levando em consideração as ações da 75ª Assembleia Mundial da Saúde relativas à remuneração dos Diretores Regionais, Diretores-Gerais Adjuntos e Subdiretor-Geral com base na aprovação pela Assembleia Geral das Nações Unidas da escala modificada de salário base/piso para a categoria profissional e categorias superiores, sem ganhos nem perdas;

(PP4) Tendo em mente as disposições do Artigo 020 do Regulamento do Pessoal e do Artigo 3.1 do Estatuto do Pessoal da Repartição Sanitária Pan-Americana;

(PP5) Reconhecendo a necessidade de uniformidade nas condições de emprego do pessoal da Repartição Sanitária Pan-Americana e das agências do sistema comum das Nações Unidas,

RESOLVE:

(OP)1. Confirmar, de acordo com o Artigo 020 do Regulamento do Pessoal, as modificações ao Regulamento do Pessoal efetuadas pelo Diretor com vigência a partir de 1º de janeiro de 2023 relativas à remuneração de funcionários das categorias profissionais e superiores e a mudança no subsídio para filhos com deficiência, e as modificações ao Regulamento do Pessoal efetuadas pelo Diretor com vigência a partir de 1º de julho de 2023 relativas à licença parental e ao número de feriados oficiais.

(OP)2. Fixar o salário anual do Subdiretor da Repartição Sanitária Pan-Americana, a partir de 1º de janeiro de 2023, em US\$ 191.565¹, antes das contribuições do pessoal, com o correspondente líquido no valor de \$141.933.

(OP)3. Fixar o salário anual do Diretor Adjunto da Repartição Sanitária Pan-Americana, a partir de 1º de janeiro de 2023, em \$193.080, antes das contribuições do pessoal, com o correspondente líquido no valor de \$142.933.

(OP)4. Fixar o salário anual do Diretor da Repartição Sanitária Pan-Americana, a partir de 1º de janeiro de 2023, em \$212.632, antes das contribuições do pessoal, com o correspondente líquido no valor de \$155.837.

Apêndice

¹ A menos que indicado de outra forma, todos os valores monetários neste relatório são expressos em dólares dos Estados Unidos.

Apêndice

**MODIFICAÇÕES NO REGULAMENTO DO PESSOAL DA REPARTIÇÃO
SANITÁRIA PAN-AMERICANA***

As modificações apresentadas abaixo aplicam-se aos artigos específicos indicados em cada caso:

**340. PRESTACIÓN POR FAMILIARES A CARGO Y POR PROGENITOR SIN
CÓNYUGE**

Los miembros del personal de las categorías profesional y superior, a excepción de aquellos con nombramientos temporales con arreglo a las disposiciones del artículo 420.3, tendrán derecho a percibir una prestación, de la siguiente manera:

[...]

340.2 Por un hijo con discapacidad física o mental, con arreglo a las disposiciones del artículo 310.5.2, esta prestación se reducirá en una cantidad igual a cualquier prestación de seguro social recibida de una administración pública, o conforme a una ley pública, por dicho hijo.

620. DIAS FESTIVOS OFICIALES

Se observarán 11 días festivos al año y, salvo que el Director decida otra cosa, las fechas se fijarán teniendo en cuenta, en lo posible, los 11 días festivos más comúnmente observados en la localidad correspondiente.

760. LICENCIA PARENTAL

760.1 Previa presentación de pruebas satisfactorias del nacimiento o adopción de un hijo, los funcionarios tendrán derecho a licencia parental según lo que se establece aquí. En esta licencia se perciben sueldo y subsidios completos.

760.2 Los funcionarios titulares de nombramientos de plazo fijo de acuerdo con el artículo 420.2:

1) que den a luz a un hijo tienen derecho a 26 semanas de licencia parental, excepto en el caso de un parto múltiple, en el cual el progenitor gestante tiene derecho a un total de 30 semanas de licencia parental. La licencia parental para el progenitor gestante no podrá terminar antes de 10 semanas contadas a partir de la fecha efectiva del parto.

2) que sean el progenitor no gestante tienen derecho a licencia parental por un período de 16 semanas. En el caso de nacimiento o adopción de más de un hijo, la licencia parental se extenderá dos semanas más.

* O Estatuto e Regulamento do Pessoal só existe em inglês e espanhol. A versão em espanhol é a que está sendo aqui utilizada.

As modificações apresentadas abaixo aplicam-se aos artigos específicos indicados em cada caso:

760.3 Los funcionarios titulares de un contrato temporal de acuerdo con en el artículo 420.3:

1) que den a luz a un hijo tienen derecho a 13 semanas de licencia parental, excepto en el caso de un parto múltiple, en el cual el progenitor gestante tiene derecho a un total de 15 semanas de licencia parental.

2) que sean el progenitor no gestante tienen derecho a ocho semanas de licencia parental. En el caso de un parto múltiple o adopción de más de un hijo, el progenitor no gestante tiene derecho a nueve semanas de licencia parental.

760.4 A los progenitores lactantes se les concederá licencia de lactancia a fin de que tengan tiempo suficiente cada día para que puedan amamantar a sus hijos hasta los 2 años de edad.

760.5 Cuando ambos progenitores de un recién nacido son funcionarios de la Oficina Sanitaria Panamericana, toda porción sin usar de la licencia parental otorgada según lo establecido en los artículos 760.2 y 760.3 al progenitor gestante podrá ser usada por el progenitor no gestante, según las condiciones que establezca la Oficina.

760.6 La licencia parental deberá usarse en su totalidad en los 12 meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo o, en el caso de un hijo no biológico, desde la fecha de su llegada.



Relatório sobre as repercussões financeiras e administrativas do projeto de resolução para a Repartição

<p>1. Tema da agenda: 6.1 - Modificações do Regulamento e do Estatuto do Pessoal da Repartição Sanitária Pan-Americana</p>
<p>2. Relação com o Orçamento por Programas da Organização Pan-Americana da Saúde 2022-2023:</p> <p><i>Resultado intermediário 28. Gestão e Administração</i></p>
<p>3. Repercussões financeiras:</p> <p>a) Custo total estimado da aplicação da resolução no período de vigência (inclui os gastos correspondentes a pessoal e atividades):</p> <p>As repercussões financeiras associadas à recomendação da Comissão do Serviço Público Internacional sobre o aumento da escala de salário base/piso são calculadas em aproximadamente US\$ 1,24 milhão por ano em todo o sistema das Nações Unidas e em US\$ 12.626 para a Repartição Sanitária Pan-Americana.</p> <p>b) Custo estimado para o biênio 2022-2023 (inclui os gastos correspondentes a pessoal e atividades):</p> <p>O custo para a Organização pelo aumento no subsídio para filhos com deficiência é de aproximadamente US\$ 5.500 por ano, dependendo do número de filhos que estejam recebendo o subsídio.</p> <p>c) Do custo estimado indicado em b), que parcela pode ser absorvida pelas atuais atividades programáticas?</p> <p>Todos os custos estão absorvidos nos custos totais orçados para os cargos profissionais das Nações Unidas.</p>
<p>4. Repercussões administrativas:</p> <p>a) Níveis da Organização em que seriam tomadas medidas:</p> <p>O Departamento de Gestão de Recursos Humanos revisará os documentos de política de recursos humanos para alinhá-los com as modificações do Estatuto de Pessoal.</p> <p>b) Necessidades adicionais de pessoal (no equivalente a cargos a tempo integral, incluindo o perfil do pessoal):</p> <p>Não se aplica.</p> <p>c) Prazos (prazos amplos para as atividades de aplicação e avaliação):</p> <p>As modificações do Estatuto do Pessoal entram em vigor quando aprovadas pelo Diretor, sujeito à confirmação do Comitê Executivo, e são avaliadas permanentemente.</p>



Formulário analítico para vincular os temas da agenda com os mandatos institucionais

1. Tema da agenda: 6.1 - Modificações do Regulamento e do Estatuto do Pessoal da Repartição Sanitária Pan-Americana
2. Unidade responsável: Gestão de Recursos Humanos
3. Preparado por: Dra. Luz Marina Barillas, Gestão de Recursos Humanos, Diretora
4. Vínculo entre este tema e a Agenda de Saúde Sustentável para as Américas 2018-2030: O tema da agenda serve à implementação pela RSPA do parágrafo 6 da Agenda de Saúde.
5. Vínculo entre este tema e o Plano Estratégico da Organização Pan-Americana da Saúde 2020-2025: <i>Resultado intermediário 28. Gestão e Administração</i>
6. Lista de centros colaboradores e instituições nacionais vinculados a este tema: Não se aplica.
7. Boas práticas nesta área e exemplos de países da Região das Américas: As modificações do Estatuto do Pessoal são propostas para manter coerência com as organizações do sistema comum das Nações Unidas e alinhar-se com a Organização Mundial da Saúde, levando em consideração a experiência e no interesse das boas práticas de gestão de recursos humanos.
8. Repercussões financeiras do tema: Mínimas. Os custos estão absorvidos nos custos totais orçados para os cargos profissionais das Nações Unidas.