

172ª SESSÃO DO COMITÊ EXECUTIVO

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

Tema 6.4 da agenda provisória

CE172/27
30 de maio de 2023
Original: espanhol

INTERVENÇÃO DO REPRESENTANTE DA ASSOCIAÇÃO DE PESSOAL DA OPAS/OMS

1. A Associação de Pessoal da OPAS/OMS gostaria de agradecer aos membros do Comitê Executivo pelo seu interesse em assuntos relacionados às atuais condições de trabalho dos funcionários, de acordo com as disposições do serviço público internacional. Em nome dos funcionários, reiteramos nosso compromisso com os mandatos da Repartição Sanitária Pan-Americana (RSPA). Também é necessário indicar que a Associação de Pessoal mantém o mesmo espírito de trabalho com a Direção Executiva e oferece sua colaboração para o bom desempenho da gestão por meio da promoção dos valores institucionais em um ambiente respeitoso de trabalho.

2. Esta intervenção, como representante eleita da Associação de Pessoal, segue um extenso processo de consulta com os representantes dos funcionários lotados nas representações da OPAS/OMS e nos centros pan-americanos. Os tópicos foram resumidos em quatro prioridades estratégicas: *a)* estratégia de recursos humanos; *b)* saúde e bem-estar do pessoal; *c)* cultura de tolerância zero a exploração, abuso e assédio sexual; e *d)* sistema de justiça interna.

Estratégia de recursos humanos

3. É importante destacar os esforços que o Departamento de Gestão de Recursos Humanos está fazendo para avaliar o processo de seleção de funcionários permanentes e temporários, não apenas para reduzir os tempos de recrutamento e seleção, mas também para otimizar o processo e conseguir atrair e recrutar talentos que atendam às necessidades da Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS).

4. Nesse sentido, a Associação de Pessoal considera que, com base nas lições aprendidas durante a pandemia de COVID-19, algumas medidas que produziram resultados positivos, como o teletrabalho, devem continuar a ser implementadas. Essa modalidade demonstrou ser eficaz e propicia a oportunidade de alcançar um melhor equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. A Associação de Pessoal não se opõe ao fortalecimento dessa modalidade mediante a inclusão de: *a)* medidas práticas para monitorar o cumprimento dos objetivos; e *b)* assistência do Departamento de Gestão de Recursos Humanos para gerentes ou funcionários que precisem de conversações para teletrabalhar de maneira efetiva.

5. Igualmente prioritário, entre as lições aprendidas durante a pandemia de COVID-19, é determinar quais são as áreas institucionais que precisam de pessoal fixo e quais requerem algum nível de flexibilidade, por responderem a situações conjunturais ou por buscarem alcançar resultados específicos de saúde pública.

6. Outra lição aprendida no que se refere à gestão de recursos humanos foi o fortalecimento da avaliação de desempenho. É preciso repensar a implementação dessa ferramenta e seu processo de avaliação para que esteja vinculada a decisões relacionadas ao pessoal. Exemplos incluem reclassificações, rotatividade de funcionários, prêmios ou reconhecimentos e, acima de tudo, aprendizado ou melhorias no conhecimento de determinadas habilidades. Deve-se fortalecer, por meio da avaliação de desempenho, a capacidade dos gerentes ou supervisores de modo geral de exercer essa função de forma racional, consistente e transparente. Seria benéfico para todos ter como meta não apenas o cumprimento da avaliação de desempenho no nível institucional, mas também a capacitação dos supervisores em gestão de recursos humanos; inteligência emocional; prevenção de vieses inconscientes; e priorização da diversidade, equidade e inclusão (DEI), que considera a redução das lacunas de gênero no âmbito institucional.

Saúde e bem-estar do pessoal

7. O pessoal demonstrou seu compromisso com os mandatos e objetivos da OPAS e se adaptou às novas condições de trabalho. Acolhemos com satisfação os esforços de priorizar e visibilizar a saúde mental como parte integrante do bem-estar dos funcionários. Estamos comprometidos em apoiar os esforços estruturais relacionados às medidas preventivas e fortalecer o acesso a serviços que promovam o bem-estar mental, psicológico e emocional, especialmente em locais de lotação onde esses serviços não estejam prontamente disponíveis. Nesse sentido, saudamos a criação do cargo de conselheiro do pessoal na Unidade de Saúde e Bem-Estar. Não há saúde sem saúde mental, e é preciso transformar nossas palavras em ações.

Cultura de tolerância zero a exploração, abuso e assédio sexual

8. A Associação de Pessoal condena fortemente todas as formas de exploração, abuso e assédio sexual e violência de gênero e frisa que, quando ocorrem no local de trabalho, constituem uma violação dos direitos humanos e uma séria agressão à pessoa.

9. Vemos com satisfação o forte compromisso e todos os esforços do Diretor da Repartição para prevenir a exploração e o abuso sexual e investigar alegações de assédio moral e sexual. A Organização Mundial da Saúde (OMS) destinou recursos para atividades relacionadas à prevenção da exploração, do abuso e do assédio sexual, que financiarão ao menos dois cargos profissionais na Região das Américas.

10. Enfatizamos que é preciso maior sensibilização e mais diálogo, especialmente considerando os diversos fatores culturais e sociodemográficos que caracterizam nosso ambiente de trabalho. Podemos obter um ambiente de trabalho ainda mais seguro se criarmos mais estruturas informais para ajudar a romper o silêncio sobre questões

relacionadas ao assédio sexual, já que as vítimas nem sempre se sentem à vontade para utilizar os canais formais. Nesse sentido, acolheríamos com satisfação uma campanha ativa voltada para as pessoas que presenciam essas situações.

Sistema de justiça interna

11. A Associação de Pessoal apoia os esforços do Diretor da Repartição para fortalecer a eficiência, a transparência e a prestação de contas e criar indicadores de desempenho que permitam monitorar o progresso. Com relação a isso, a Associação de Pessoal assumiu as preocupações do pessoal de que se faça uma revisão completa do que hoje se conhece como sistema de integridade e resolução de conflitos. Depois de quase 20 anos desde sua criação, e levando em conta o progresso feito pela OPAS em seus esforços para melhorar a transparência, a Associação de Pessoal acredita que é preciso determinar mais claramente as responsabilidades institucionais referentes à integridade, a resposta organizacional à resolução de conflitos e os mecanismos para permitir que esse processo seja justo e oportuno.

12. O sistema de resolução de conflitos busca oferecer processos e mecanismos que possam ser acessados pelo pessoal para fazer reclamações ou gerir conflitos. Para tanto, é preciso avaliar a relevância de determinados serviços, e para fazer essa avaliação é preciso flexibilidade e inovação. Nesse sentido, propõe-se que o atual Sistema de Gestão de Integridade e Conflitos seja reestruturado e que seus termos de referência se concentrem principalmente na resolução de conflitos.

13. Acreditamos que seria relevante investigar melhor o modelo da OMS a fim de melhorar a gestão e o monitoramento do cumprimento de prazos por parte das diferentes entidades envolvidas no processo formal de resolução de conflitos. A OMS tem uma Unidade de Justiça Interna dentro do Departamento de Recursos Humanos para exercer essa função. Há entidades vitais nesse processo, como a Junta de Apelação da OPAS, que precisam ser regularmente mantidas para funcionar adequadamente. Alguns desses esforços de conservação das entidades incluem: renovar ou eleger membros; apoiar a capacitação para que os funcionários exerçam seu direito de recorrer de decisões administrativas e fechamento de casos; enfatizar mais medidas preventivas e informais para resolver problemas no local de trabalho; fazer com que as políticas relacionadas à resolução de conflitos sejam mais acessíveis e consistentes; e publicar um único relatório anual sobre o sistema de justiça interna da OPAS.

14. Nesse sentido, a Associação de Pessoal participará desse esforço de reforma com o melhor espírito construtivo. No entanto, deve-se ter em mente que a Associação de Pessoal não pode demorar anos para fazer essa avaliação, pois também precisa identificar os recursos necessários para um desempenho adequado das funções de resolução de conflitos (algumas associadas à prevenção, outras à mediação e assim por diante) em cada período do processo de resolução.

- - -