

## 160ª SESSÃO DO COMITÊ EXECUTIVO

Washington, D.C., EUA, de 26 a 30 de junho de 2017

---

*Tema 6.3 da agenda provisória*

CE160/27  
6 de junho de 2017  
Original: espanhol

### INTERVENÇÃO DO REPRESENTANTE DA ASSOCIAÇÃO DE PESSOAL DA OPAS/OMS

1. A Associação de Pessoal agradece aos membros do Comitê Executivo o interesse manifestado pelos assuntos relativos às condições de trabalho atuais do pessoal, em conformidade com as disposições da administração pública internacional. Em nome do pessoal reiteramos nosso compromisso com os mandatos da Repartição Sanitária Pan-Americana (RSPA).
  2. Nesta intervenção perante o Comitê Executivo, a Associação de Pessoal fará referência aos seguintes temas: *a)* relações entre a Associação e a Administração Executiva, *b)* igualdade de gênero e criação de oportunidades para os profissionais e *c)* atração e retenção de pessoal.
  3. **A respeito das relações de trabalho** entre a Associação e a Administração Executiva, pode-se dizer que são de cooperação e respeito mútuo. Como foi indicado em outras oportunidades, a Associação de Pessoal tem a possibilidade de abordar os diversos escritórios da Administração Executiva, inclusive o Gabinete da Diretora, de formular comentários quanto a temas e casos específicos e de defender suas causas junto a eles. Nesse sentido, a relação de trabalho é positiva e o diálogo é a ferramenta cotidiana.
  4. Neste contexto, desde o último relatório apresentado aos Órgãos Diretores foram obtidos alguns avanços em matéria de administração de pessoal com o estabelecimento da política de trabalho à distância. Essa modalidade, que se encontra na etapa piloto, é amplamente reconhecida nas instituições modernas por favorecer a produtividade, já que fortalece a avaliação do pessoal por resultados. O pessoal precisa cumprir com os requisitos tecnológicos a fim de aproveitar a modalidade de trabalho, e, caso essa política seja estendida além da fase piloto, supomos que terá um impacto nos custos de infraestrutura, diminuirá substancialmente o absenteísmo laboral e promoverá o melhor aproveitamento dos postos de trabalho.
  5. A administração de justiça também se encontra nessa mesma categoria de atividades com impacto na boa administração do pessoal e do ambiente de trabalho. O processo formal de administração de justiça conta com dois mecanismos importantes, a
-

saber, a Junta de Apelação e as investigações no local de trabalho realizadas pelo Escritório de Ética. Após vários anos de negociação, foram aprovadas as normas de procedimento da Junta de Apelação, e já se dispõe de membros devidamente selecionados pela administração e eleitos pelo pessoal. Contar com novas normas de procedimento constitui um marco para a Organização, o que deve possibilitar uma administração de justiça mais eficaz.

6. O segundo mecanismo no âmbito da justiça interna se refere às investigações no local de trabalho. Como foi indicado no relatório de 2016, é necessário definir com mais clareza as funções do Escritório de Ética, do Escritório do Assessor Jurídico e do Departamento de Gestão de Recursos Humanos em cada uma das etapas do processo de investigação: a denúncia, a determinação do que se investiga ou de quem se investiga, o alcance da investigação, a investigação com os prazos pertinentes, a elaboração do relatório, a apresentação dos resultados e as medidas adotadas como resultado da investigação.

7. A definição clara das funções e do alcance das seções anteriormente referidas melhorará o devido processo, a imparcialidade, os níveis de responsabilidade, a confidencialidade e o cumprimento das normas mínimas no exercício da justiça interna. Recentemente, discutiu-se a necessidade de revisar o protocolo de investigação, o que possivelmente permitirá resolver alguns dos temas anteriormente mencionados.

8. Em seus relatórios mais recentes, o Comitê de Auditoria declarou a necessidade de se efetuar um estudo independente para determinar a pertinência da função de investigação caber ao Escritório de Ética e para estabelecer a função do Escritório do Assessor Jurídico nesse processo, com o propósito de esclarecer as funções de ambos os escritórios nas investigações.

9. Quanto ao processo informal, a Associação de Pessoal reitera seu compromisso explícito com o pessoal e a Diretora no que se refere à iniciativa “Respeito no local de trabalho”. A Associação de Pessoal considera que essa iniciativa contribuirá positivamente para a responsabilidade individual e institucional de gerar e manter um ambiente de trabalho que promova a confiança no pessoal, onde a prevenção e a resolução inicial dos conflitos sejam enfatizadas antes que estes escalem a níveis mais altos e formais.

10. Com respeito ao tema **igualdade de gênero e criação de oportunidades para os profissionais**, a Organização Mundial da Saúde (OMS) foi bastante explícita ao colocar à frente e no centro do debate de sua estratégia de recursos humanos a promoção e a criação de oportunidades para as mulheres. Conforme mencionado no relatório final do Comitê Executivo da RSPA, reunido em junho de 2016, a Associação reitera a necessidade de se contar com políticas e práticas explícitas que facilitem a promoção das mulheres que trabalham na Organização.

11. As estatísticas de recursos humanos mostram que a porcentagem de mulheres na categoria profissional que trabalham na Sede diminuiu ligeiramente, de 54% em 2015 a 53% em 2016. No caso das representações e centros, a porcentagem de mulheres na

categoria profissional aumentou para 50% em 2016, em comparação com 47% em 2015. A realidade é que as médias escondem grandes disparidades observadas na análise de diferentes segmentos e áreas do local de trabalho.

12. A Associação de Pessoal teve a oportunidade de realizar um encontro entre várias mulheres profissionais e a Administração Executiva, em que se expuseram essas disparidades à Administração Executiva, bem como a maneira de corrigi-las mediante algumas ações explícitas. Para exemplificar, na categoria profissional, uma mulher leva cinco anos a mais que um homem para ascender no local de trabalho. É importante capacitar os gerentes para que possam detectar e evitar a parcialidade ao identificarem ou selecionarem possíveis candidatos para cargos de responsabilidade administrativa.

13. A OMS já acordou um modelo de trabalho nesse sentido e, com a aprovação da política de paridade de gênero em janeiro de 2017, seria extremamente vantajoso para a RSPA alinhar-se com essa iniciativa, já que promoveria um entendimento comum sobre o tema, usando os mesmos parâmetros que fortaleceriam o crescimento profissional e a geração de oportunidades para o pessoal feminino. Do contrário, não podemos declarar que existe paridade de gênero.

14. No relatório apresentado à 70<sup>a</sup> Assembleia Mundial da Saúde (documento A70/46), menciona-se a resolução A/RES/70/244 aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas e o relatório apresentado pela Comissão de Administração Pública Internacional (CAPI) sobre as políticas e as medidas de apoio à igualdade de gênero estabelecidas com o objetivo de fomentar um ambiente de trabalho propício à promoção do equilíbrio de gênero nas organizações do regime comum. O relatório mencionou a necessidade de haver um maior empenho para superar a cultura institucional informal que cria obstáculos para o progresso das mulheres nas organizações do regime comum.

15. Nesse sentido, a OPAS se encontra em uma posição privilegiada para criar uma cultura institucional propícia à consecução e manutenção do equilíbrio de gênero em todos os níveis, à promoção de um ambiente de trabalho saudável para todo o pessoal e à adoção de medidas específicas para modificar atitudes e eliminar preconceitos que perpetuam a desigualdade entre homens e mulheres.

16. Para concluir esse tema, cabe mencionar que a Administração Executiva foi muito receptiva à apresentação referida no parágrafo 12, e foi enunciado que o Departamento de Gestão de Recursos Humanos, de acordo com a agenda de trabalho dedicada à aprendizagem e desenvolvimento profissional, deverá empreender atividades específicas para conseguir uma igualdade real entre os sexos. Esperamos poder apresentar avanços ao Comitê Executivo em sua próxima sessão.

17. **A atração e a retenção de pessoal** é um dos principais temas do trabalho conjunto com a Administração. A RSPA tomou a decisão de adotar a plataforma eletrônica da OMS, Stellis, para melhorar a eficiência do processo de recrutamento e seleção de pessoal. Essa plataforma possibilita que todas as pessoas interessadas em se postular a cargos da OMS e da OPAS apresentem as mesmas informações em sua candidatura.

18. Em nossa opinião, a análise das informações incluídas nas candidaturas e o processo de seleção deveriam ser os mesmos na OPAS e na OMS, já que estamos alinhando-os. Para tanto, há uma política e procedimentos para a seleção de pessoal na OMS; documento o qual foi revisado no Escritório por um seletor e reconhecido grupo de trabalho, que incluiu pessoal técnico, administrativo, de emergências, bem como gerentes e um representante do pessoal. A recomendação do grupo de trabalho foi que a OPAS se alinhasse plenamente às políticas e aos procedimentos da OMS.

19. A Associação de Pessoal concorda com essa recomendação, já que o alinhamento nessa área é mais do que necessário para unificar os esforços de avaliação do pessoal com os mesmos parâmetros, tanto na seleção, como no desempenho, o que favorecerá o intercâmbio de pessoal.

20. A atração e a retenção de pessoal não devem ser entendidas apenas como o uso de ferramentas e mecanismos implementados somente no nível de uma única entidade como a Repartição Sanitária Pan-Americana. Levando em conta que somos também o Escritório Regional da OMS para as Américas, o pessoal poderia ampliar suas oportunidades no contexto mundial da OMS ao compartilhar de processos semelhantes de administração da força de trabalho, como são o recrutamento e a seleção. Isso seria consolidado com a aplicação dos mesmos critérios de seleção para candidatos internos, incluindo a equivalência de categorias e títulos acadêmicos.

21. Tendo em vista as mudanças no conjunto da remuneração do pessoal profissional recomendadas pela CAPI, as quais foram aprovadas pela Assembleia das Nações Unidas e estão atualmente em processo de implementação — mudanças que fazem parte da agenda desta sessão —, a capacidade de atrair pessoal para a cooperação técnica na área da saúde pública e da alta administração será realmente afetada se não criamos ou não aproveitarmos as oportunidades, como a flexibilização e a simplificação dos processos de seleção que o Stellis nos oferece.

22. Por fim, com relação à retenção de pessoal, o impacto individual da aplicação das mudanças ao conjunto da remuneração do pessoal profissional é substancial, mas a realidade é que não se dispõe de nenhum indício claro quanto à repercussão na atração e na retenção de pessoal, especialmente nos organismos especializados. Entendemos que a decisão das Nações Unidas está tomada, mas consideramos que a Administração deve examinar e fazer o acompanhamento do impacto dessa decisão na preservação da memória institucional e da especialização dos organismos.

- - -