

168ª SESSÃO DO COMITÊ EXECUTIVO

Sessão virtual, 21-25 de junho de 2021

Tema 6.3 da agenda provisória

CE168/23
2 de junho de 2021
Original: Inglês

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 por seu interesse em assuntos relacionados às atuais condições de trabalho do pessoal, de acordo com as cláusulas do serviço público internacional. Em nome do pessoal, reiteramos nosso compromisso com os mandatos da Repartição Sanitária Pan-Americana (Repartição). As relações de trabalho entre a Associação e a Direção Executiva são caracterizadas por cooperação e respeito mútuo.
2. A pandemia de COVID-19 ainda não está sob controle e a maioria dos países na Região das Américas está trabalhando para restaurar a saúde das suas populações, fornecer vacinas, administrar sua recuperação financeira e enfrentar desafios para reduzir as históricas lacunas de desigualdade que caracterizam nossa Região, fazendo uma diferença positiva na vida das pessoas.
3. O pessoal da Repartição deseja expressar sua solidariedade com os Estados Membros nesta situação e, sobretudo, com os profissionais de saúde que estão atendendo suas populações. Reconhece que a missão da Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS) é mais importante e urgente do que nunca.
4. Nesta declaração ao Comitê Executivo, a Associação de Pessoal aborda os seguintes assuntos: *a)* local de trabalho respeitoso; *b)* igualdade de gênero e criação de oportunidades profissionais; *c)* atração e retenção de pessoal; e *d)* segurança e bem-estar.

Respeito no Local de Trabalho

5. A Iniciativa do Respeito no Local de Trabalho precisa ser reformulada e ajustada à nova realidade de local de trabalho virtual. O teletrabalho é uma modalidade flexível de trabalho que foi plenamente executada durante a pandemia. Os resultados apresentados foram muito positivos. Um ambiente de trabalho respeitoso melhora o ânimo do pessoal e cria um local de trabalho mais produtivo e positivo. Procuramos fazer do profissionalismo um hábito e demonstrar respeito ao estimular a comunicação e a civilidade e ao propiciar que o pessoal expresse o que pensa sem preconceito ou viés. Um local de trabalho respeitoso permite que as pessoas trabalhem como equipe. A Associação de Pessoal reitera seu compromisso explícito com o pessoal e com o Diretor no que se refere a esta iniciativa, e considera que ela deve ser renovada e atualizada para abordar a nova modalidade e as
-

condições de trabalho remoto por teletrabalho. Também é importante mencionar que 2020 foi um ano muito desafiador e várias iniciativas foram adiadas ou postergadas devido a prioridades mais urgentes.

6. O Escritório do Ombudsman tem sido responsável por esta iniciativa na Repartição. Dada sua função como parte do sistema informais de administração e resolução de conflitos, acreditamos que fará uma contribuição positiva para a responsabilidade institucional e de indivíduos, bem como ao criar e manter um ambiente de trabalho que promove confiança no pessoal, com ênfase na prevenção e na resolução precoce de conflitos antes que sejam encaminhados para níveis mais altos e mais formais.

Igualdade de Gênero e Criação de Oportunidades Profissionais

7. A Associação de Pessoal vem defendendo o tema da igualdade de gênero e a criação de oportunidades profissionais há muitos anos. Agora que a Repartição decidiu adotar uma nova Estratégia de Recursos Humanos, a Associação sente que a promoção e a criação de oportunidades para as mulheres deveria estar à frente e no centro do debate. Conforme está declarado no relatório final da 158ª Sessão do Comitê Executivo da OPAS, realizada em junho de 2016, a Associação reitera a necessidade de políticas e práticas explícitas que facilitem a promoção de mulheres trabalhando na Organização. A recente emergência demonstrou que as equipes têm trabalhado com uma meta em mente – a saber, fazer todo o possível para responder e apoiar os Estados Membros durante a pandemia. Nossas colegas mulheres trabalharam incansavelmente para adaptar suas famílias ao novo ambiente de teletrabalho. Não estamos dizendo que nossos colegas homens não estavam fazendo o mesmo; porém, reconhecemos que determinados papéis tradicionais continuam a fazer parte da estrutura social e familiar em nossa Região.

8. A Associação de Pessoal teve a oportunidade de realizar uma reunião com diversas mulheres profissionais, na qual foi enfatizado que algumas ações corretivas podem ter impacto real ao melhorar não apenas a paridade, mas também ao abrir oportunidades. Por exemplo, uma mulher demora cinco anos mais do que um homem para ascender na categoria profissional no local de trabalho. É importante treinar os gestores para detectar e evitar a parcialidade ao identificarem ou selecionarem possíveis candidatas a postos com responsabilidade de gestão. As tarefas de desenvolvimento de pessoal também podem facilitar a aquisição de experiência em determinadas áreas. Ajustes a políticas e medidas que apoiem a igualdade de gênero podem fomentar um ambiente de trabalho que promova o equilíbrio entre gêneros. E, finalmente, podem ser adotadas medidas específicas que ajudem a modificar atitudes e eliminem preconceitos que perpetuam a desigualdade entre homens e mulheres. Temos grande interesse pela nova Estratégia de Recursos Humanos da OPAS.

Atração e Retenção de Pessoal

9. Uma das principais áreas em que a Associação está trabalhando conjuntamente com a Administração é a atração e a retenção de pessoal. Esta área exige revisão considerando a nova experiência com teletrabalho. Determinados postos críticos na Organização devem

ter prazo fixo, enquanto outros podem estar vinculados a resultados esperados acordados no Plano Estratégico da OPAS. Porém, precisamos reconhecer que habilidades e competências altamente especializadas requerem uma classificação laboral diferente. A estrutura deveria permitir algum grau de flexibilidade com relação a isto para atrair e reter pessoal. Por meio da experiência do teletrabalho aprendemos que, às vezes, não é apenas o nível ou o salário que atrai ou cria oportunidades para contratar pessoal valioso; outros fatores, como posto de serviço e flexibilidade, também são importantes, principalmente para aqueles com famílias jovens ou dependentes que precisam permanecer em determinado local.

10. Observa-se mudanças no pacote de compensação para pessoal profissional recomendado pela Comissão de Administração Pública Internacional (CAPI), aprovado pela Assembleia Geral das Nações Unidas, e atualmente em processo de implementação – mudanças que estão na agenda da 168ª Sessão do Comitê Executivo. A capacidade de atrair pessoal para cooperação técnica na área da saúde pública e gerência sênior será afetada se não conseguirmos criar ou aproveitar oportunidades, como processos seletivos flexíveis e simplificados para determinados locais ou áreas de trabalho. As questões mais importantes em qualquer processo seletivo são transparência e responsabilidade.

Segurança e bem-estar

11. Juntamente com as lições aprendidas com as atuais experiências de trabalho durante a pandemia, é importante mencionar os esforços feitos pela Repartição com relação à segurança e ao bem-estar do pessoal. O dever de cuidar foi uma parte integrante dos planos de continuidade -institucional em cada local da OPAS e foi atentamente monitorado. A Associação tem trabalhado em estreita colaboração com a Unidade de Saúde e Bem-estar, principalmente com relação à conscientização sobre questões de saúde mental. O pessoal demonstrou em várias ocasiões e está demonstrando novamente – por meio de sua rápida adaptação a novas formas de trabalho e altas demandas impostas pela pandemia de COVID-19 – que está disposto a explorar maneiras inovadoras de trabalhar e continuar prestando cooperação técnica a países no nível de excelência característico da Organização. As estratégias de saúde ocupacional foram cruciais para a administração de questões relacionadas a estações de trabalho ergonômicas (em nossas casas), conciliar família e trabalho em ambiente de teletrabalho, preocupações com saúde mental, questões médicas decorrentes da pandemia de COVID-19 e estresse em geral.

12. Esta análise das quatro áreas abordadas anteriormente reflete algumas das lições aprendidas no novo ambiente virtual de trabalho.

Ação pelo Comitê Executivo

13. A Associação de Pessoal apresenta este relatório ao Comitê Executivo para seus comentários e solicita que promova essas propostas e recomendações.
