



170ª SESSÃO DO COMITÊ EXECUTIVO

Washington, D.C., EUA (sessão híbrida), 20 a 24 de junho de 2022

Tema 6.3 da agenda provisória

CE170/28
25 de maio de 2022
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 com as 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). As relações de trabalho entre a Associação e a Gerência Executiva caracterizam-se pela cooperação e respeito mútuo.
2. A pandemia de COVID-19 ainda não está totalmente sob controle e a maioria dos países da Região das Américas está trabalhando para restaurar a saúde de sua população, fornecer vacinas, administrar a recuperação financeira e enfrentar o desafio de reduzir a desigualdade histórica que caracteriza nossa Região, fazendo uma diferença positiva na vida das pessoas. Os funcionários da Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS) têm trabalhado lado a lado com as autoridades nacionais de saúde, sob diferentes condições contratuais e em horário prolongado, em apoio à resposta à emergência de saúde pública. Registrou-se aumento no nível de estresse de alguns funcionários em todas as localidades.
3. Na medida em que a pandemia continua e os países ainda enfrentam desafios e ameaças em âmbito mundial, regional e nacional, os funcionários da RSPA, em particular a Associação de Pessoal, desejam expressar seu compromisso e solidariedade aos Estados Membros, especialmente aos profissionais da saúde e à população da Região.

Saúde e bem-estar dos funcionários

4. Todos os funcionários demonstraram seu compromisso com os mandatos e objetivos da OPAS e se adaptaram às novas condições de trabalho. Acolhemos com satisfação os esforços de priorizar e visibilizar a saúde mental como parte integral do bem-estar dos funcionários. Assumimos o compromisso de apoiar os esforços estruturais relacionados a medidas preventivas e fortalecer o acesso a serviços que promovam o bem-estar mental, psicológico e emocional, especialmente em localidades onde esses serviços não estão prontamente disponíveis. Não há saúde sem saúde mental e devemos transformar nossas palavras em ações.
 5. É importante mencionar as “Lições aprendidas com a experiência de teletrabalho da RSPA” (relatório no. 03/21 do OIA). Acreditamos que esse relatório proporciona evidências que apoiam os aspectos positivos e negativos dessa modalidade de trabalho.
-

O relatório indica que o teletrabalho resultou em economia de custos (reduzindo os gastos de viagem, por exemplo), não afetou adversamente a produtividade e não impediu a supervisão remota dos funcionários. Além desses resultados, reconhecemos que o teletrabalho proporciona flexibilidade no tocante a horário de trabalho e questões administrativas. Ao mesmo tempo, o relatório assinala: *a)* às vezes os funcionários se sentiram obrigados a trabalhar ou responder a mensagens fora do horário regular (inclusive durante o horário de almoço), apagando a distinção entre trabalho e vida privada e provocando experiências de “burnout”; *b)* a programação de reuniões uma após a outra às vezes representou uma carga excessiva; e *c)* a RSPA poderia ter proporcionado mais apoio aos funcionários afligidos por isolamento e ansiedade.

6. As evidências também mostram que não houve “volta ao normal,” considerando como normal o que acontecia antes da pandemia. É claro que a força de trabalho está enfrentando grandes mudanças, como: *a)* mudança na dinâmica familiar; *b)* vantagens da virtualização de certos processos, como consultas, treinamento, aprendizagem, sistematização e funções habilitadoras em geral; *c)* novas tendências no uso de recursos em reuniões presenciais, missões e viagens em geral, que devem considerar medidas de saúde pública e em geral necessitam de financiamento extra nos casos em que os participantes ou funcionários contraem a COVID-19. É necessário um monitoramento constante.

Diversidade, equidade e inclusão

7. A Associação de Pessoal da OPAS/OMS vê com satisfação o recente compromisso da Organização Mundial da Saúde (OMS) no sentido de melhorar a diversidade, equidade e inclusão (DEI), com o lançamento do projeto de um ano “Escutar, aprender e agir juntos” em junho de 2021, bem como a Agenda de Recursos Humanos e Plano de Ação em DEI para a Força de Trabalho da OMS, publicados em maio de 2022. Apoiamos essa iniciativa e temos nosso próprio representante colaborando com ela. Incentivamos todos, especialmente as pessoas em cargos de liderança, a trabalhar ativamente e dar visibilidade à iniciativa sobre diversidade, equidade e inclusão.

8. O Escritório de Ética (ETH) da OPAS, designado pelo Escritório do Diretor como ponto focal para essa importante iniciativa da OMS, deve fazer esforços mais sistemáticos para desenvolver atividades de DEI que sejam significativas, audaciosas, práticas e sustentáveis em toda a OPAS. Esses esforços devem incluir a adaptação de parte da iniciativa nas campanhas de treinamento e conscientização. A OMS destinou recursos para essa iniciativa e gostaríamos de ver produtos e serviços concretos nessa área.

Cultura de tolerância zero em relação a exploração, abuso e assédio sexual

9. A Associação de Pessoal condena fortemente todas as formas de exploração, abuso e assédio sexual e violência baseada no gênero e enfatizamos que, quando acontecem no local de trabalho, constituem violação dos direitos humanos e sério ataque contra as pessoas.

10. Vemos com satisfação o forte compromisso e todos os esforços da Diretora da RSPA para prevenir a exploração e abuso sexual e investigar alegações de assédio moral e sexual. A OMS destinou recursos a atividades para prevenção de exploração, abuso e

assédio sexual, que financiarão ao menos dois cargos profissionais na Região das Américas. A Associação de Pessoal deveria participar do processo de seleção. O ETH foi designado pela Diretora da RSPA como ponto focal para esta importante iniciativa.

11. Vemos com satisfação a Política sobre Prevenção da Exploração e Abuso Sexual da OPAS. Contudo, enfatizamos que é preciso maior conscientização e mais diálogo, especialmente considerando os diversos fatores culturais e sociodemográficos que caracterizam nosso ambiente de trabalho. É possível obter mais espaços seguros criando estruturas informais adicionais que ajudem a romper o silêncio ao abordar questões relacionadas ao assédio sexual, já que as vítimas nem sempre se sentem cómodas usando os canais formais. Nesse sentido, acolheremos com satisfação uma campanha ativa dirigida às pessoas que presenciam assédio.

Sistema de justiça interna

12. Estamos envolvidos nas discussões sobre o sistema de justiça interna da OPAS, no âmbito do Sistema de Integridade e Gestão de Conflitos (ICMS). Um sistema de justiça interna só pode funcionar de maneira eficiente se os funcionários confiarem nele. Um sistema de justiça interna robusto deve ser transparente, proporcionar resoluções rápidas às alegações e oferecer proteção às vítimas.

13. O ICMS continua a revisão e atualização do Protocolo de Investigação para garantir o devido processo e manejo oportuno dos casos investigados e resposta a alegações ou queixas recebidas pelo Oficial de Investigação.

14. A Pesquisa de Ética e Clima da OPAS foi lançada em setembro de 2021 usando um serviço online independente (NAVEX Global). No total, 1.163 indivíduos responderam à pesquisa. Os resultados foram apresentados recentemente à Gerência Executiva e serão divulgados e discutidos com todos os funcionários numa reunião a ser realizada em breve.

15. Estamos satisfeitos com a decisão de revisar a descrição de funções e âmbito de atividades do Ombudsman. Esse cargo faz parte do processo informal de resolução de conflitos e colaboraremos na análise, revisão, recrutamento e seleção para esse cargo.

16. Quanto à Junta de Apelação (BOA) da OPAS, é importante mencionar que ainda está pendente a atribuição da função de Secretária da Junta. A função geralmente é assumida por um funcionário da categoria de Serviços Gerais em caráter voluntário. Dada a dificuldade de encontrar voluntários, a Associação de Pessoal está propondo alternativas.

17. A Associação de Pessoal assumiu o compromisso de continuar um diálogo construtivo com a gerência para defender os direitos dos funcionários e cumprir a missão da Organização. Agradecemos seu apoio e incentivo.

Ação pelo Comitê Executivo

18. A Associação de Pessoal apresenta este relatório ao Comitê Executivo para seus comentários e solicita ao Comitê que promova as propostas e recomendações aqui contidas.

- - -