



ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE
ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE



150ª SESSÃO DO COMITÊ EXECUTIVO

Washington, D.C., EUA, 18–22 de junho de 2012

Tema 3.4 da Agenda Provisória

CE150/7 (Port.)
7 de maio de 2012
ORIGINAL: INGLÊS

RELATÓRIO ANUAL DO ESCRITÓRIO DE ÉTICA, 2011

Resumo executivo

1. O Escritório de Ética foi estabelecido em maio de 2006 para assegurar o cumprimento das mais elevadas normas de integridade e promover uma cultura de ética e responsabilidade na Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS). Este relatório dá ênfase às atividades e realizações do Escritório de Ética em 2011, inclusive: (a) consultas que foram recebidas dos funcionários da OPAS; (b) alegações de faltas graves que foram recebidas e investigadas; (c) novas políticas e práticas que foram desenvolvidas para melhorar a objetividade, a eficiência e o profissionalismo do sistema de administração de justiça da OPAS; e (d) medidas futuras que serão tomadas para melhorar ainda mais a cultura de ética na Organização.

Período do relatório

2. Este relatório cobre o trabalho realizado pelo Escritório de Ética no período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de 2011.

Status e função

3. O Escritório de Ética da OPAS é um dos únicos escritórios de ética entre as organizações internacionais que é funcionalmente independente. Ao contrário do que ocorre na maioria das outras organizações, o Escritório não responde ao chefe da organização nem à área de recursos humanos, mas sim diretamente aos Órgãos Diretores da OPAS, através do Comitê Executivo. Para manter uma separação adequada de funções, os assuntos administrativos, inclusive a aprovação de autorizações de viagem e licença anual, são gerenciados pelo escritório do Diretor Adjunto.

4. A função básica do Escritório de Ética é fornecer assessoria e orientação aos funcionários nas questões de ética e assegurar o cumprimento do Código de Princípios

Éticos e Conduta da OPAS. Como parte desta função de assessoria, o Escritório de Ética ajuda a dar forma à cultura de ética da Organização, aumentando a conscientização sobre questões relacionadas com a ética e propondo as políticas e procedimentos selecionados nas áreas de ética e conformidade, justiça interna e prevenção de fraudes.

5. O Escritório de Ética também realiza investigações internas em casos de alegação de improbidade e suspeita de violações de ética. Em 2011, o Escritório de Ética também assumiu a responsabilidade pela realização de investigações sobre alegações de assédio. Além disso, continua a servir como o ponto focal da Organização para todos os casos de furto ou extravio de ativos e equipamentos, investigando esses tipos de incidentes quando necessário.

6. O Escritório de Ética também supervisiona a Linha de Ajuda sobre Ética, que permite aos funcionários fazer perguntas sobre questões éticas ou denunciar faltas graves. Os funcionários podem acessar a Linha de Ajuda de qualquer país na Região, através de um site dedicado ou pelo telefone (discagem direta gratuita). Está disponível nos quatro idiomas oficiais da OPAS (inglês, espanhol, português, e francês), e os funcionários podem permanecer anônimos se preferirem.

7. O Escritório de Ética também serve como o Coordenador do Sistema de Gestão de Questões de Integridade e Conflitos da OPAS (ICMS) e como Secretariado do Comitê Permanente sobre a Proteção Patrimonial e Prevenção de Perdas (APLP).

8. A seguir, destacam-se as principais atividades empreendidas em 2011 e os resultados conseguidos em cada uma.

Assessoria e orientação

9. Apesar das suas numerosas responsabilidades, o Escritório de Ética considera que a sua função mais importante é fornecer orientação e assessoria aos funcionários. Tanto os gerentes como os colaboradores são incentivados a entrar em contato com o Escritório de Ética para obter assessoria confidencial e independente sobre qualquer questão que possa ter consequências éticas. Vários canais diferentes estão disponíveis para que os funcionários peçam assessoria, inclusive através da Linha de Ajuda sobre Ética, para pessoal que prefiram fazer suas consultas de maneira anônima.

10. A assessoria e as opiniões fornecidas pelo Escritório de Ética são independentes da administração e tem como objetivo proteger os interesses e a reputação da Organização e do indivíduo envolvido. A filosofia do Escritório de Ética quanto à função de assessoria é de manter a mente aberta e, dentro dos limites da estrutura de ética e das diretrizes da Organização, permitir aos funcionários da OPAS que realizem a atividade ou ação solicitada, dentro dos limites do praticável.

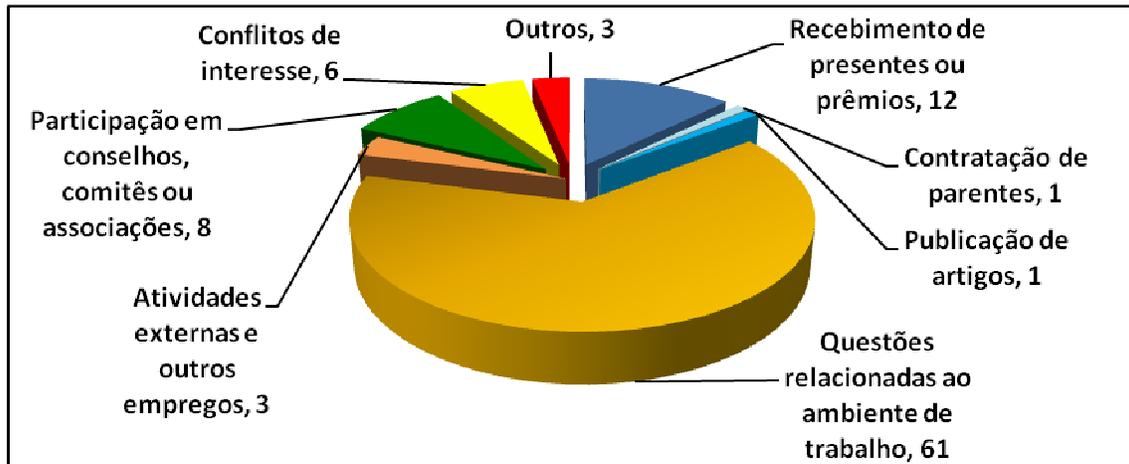
11. Ao fornecer conselhos claros e específicos, o Escritório de Ética ajuda os funcionários a realizarem seu trabalho de maneira profissional e diligente e portarem-se em suas atividades externas e vidas privadas de uma maneira que não interfira com suas responsabilidades oficiais. Os funcionários que obtêm assessoria do Escritório de Ética estão protegidos de qualquer ação adversa, contanto que revelem com exatidão todos os fatos e informações relevantes, ajam de boa fé e sigam os conselhos oferecidos.

12. O Código de Princípios Éticos e Conduta da OPAS, implantado em janeiro de 2006, contém quatro seções principais: (i) Proteção dos Princípios e Valores da OPAS; (ii) Estrutura Ética da OPAS; (iii) Criação de uma Cultura de Observância e Prevenção; e (iv) Normas de Conduta da OPAS. O Código serve como o principal documento de referência para os funcionários da OPAS e ajuda a orientar os funcionários nas suas decisões cotidianas para assegurar que as suas ações apoiem a missão da Organização e demonstrem os seus valores.

13. Além de fornecer orientações gerais, o Código discorre sobre várias situações nas quais os funcionários devem obter a autorização prévia do Escritório de Ética antes de se envolverem em atividades específicas. Essas atividades incluem aceitar um presente ou prêmio, envolver-se em empregos externos ou participar de associações profissionais, juntas e comitês. Nessas situações, o funcionário está obrigado a seguir a assessoria do Escritório de Ética e não lhe é permitido realizar a atividade desejada se o Escritório determinar que a mesma poderia configurar um conflito de interesses.

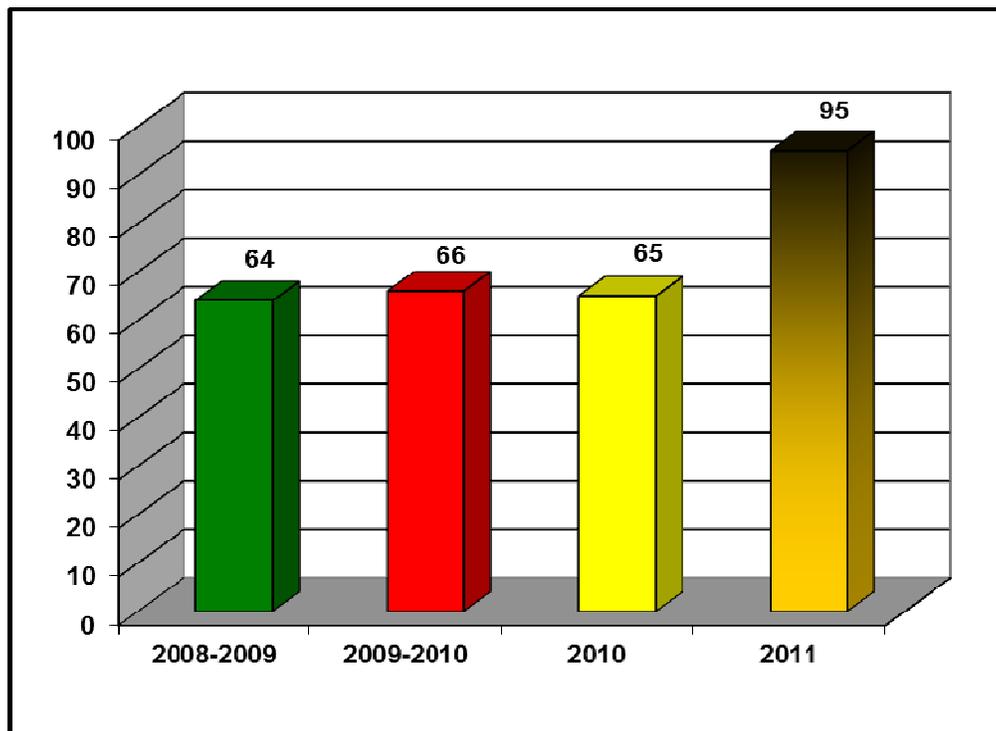
14. Em 2011, o Escritório de Ética respondeu a 95 consultas de funcionários, inclusive oito apresentadas através da Linha de Ajuda sobre Ética. Algumas dessas consultas foram relacionadas com requisitos específicos constantes do Código, enquanto outras foram mais gerais. As consultas recebidas em 2011 estão ilustradas na Figura 1, divididas por tipo de consulta.

Figura 1: Consultas de funcionários da OPAS ao Escritório, por tipo de consulta, ano civil de 2011.



15. O número de consultas recebidas em 2011 representa um aumento de quase 50% em comparação ao número de consultas recebidas em anos anteriores, como mostra a Figura 2 a seguir.

Figura 2: Consultas recebidas por período de notificação, 2008–2011.



Treinamento e oportunidades educacionais

16. O Escritório de Ética continuou a realizar sessões de orientação sobre o Código de Princípios Éticos e Conduta e o Sistema de Gestão de Questões de Integridade e Conflitos da OPAS (ICMS) a diversos grupos de funcionários em 2011. Especificamente, foram realizadas sessões de orientação para os seguintes grupos:

- Novos Representantes da OPAS/OMS para Belize, Haiti, Jamaica, Peru e Suriname.
- Novos gestores das Representações da OPAS/OMS (PWR) na República Dominicana e no México, do Centro Pan-americano de Febre Aftosa (PANAFTOSA), e da área de Sistemas de Saúde baseados na Atenção Primária à Saúde (HSS/HQ).
- Pontos focais de recursos humanos para as Representações na Colômbia e no Haiti.
- Todos os funcionários das Representações no Brasil, no Chile e na Nicarágua, durante as missões a estas representações.

17. Ainda se exige que os novos funcionários recém-ingressados na Organização completem o curso on-line de treinamento baseado em casos sobre o Código de Princípios Éticos e Conduta da OPAS, que foi elaborado em 2007. Este curso vem servindo como um instrumento eficaz de treinamento, e tanto a Organização Mundial da Saúde como o Fundo Monetário Internacional adaptaram o curso da OPAS, usando a mesma plataforma, para as suas próprias finalidades de treinamento.

Investigações

18. Embora a principal função do Escritório de Ética seja orientar os funcionários da OPAS na direção correta, o Escritório tem também a responsabilidade de realizar investigações sobre denúncias de faltas graves. Essas investigações cobrem uma ampla gama de questões—de casos relativamente pequenos de improbidade a casos envolvendo alegações de desvios graves e flagrantes de conduta. Em fevereiro de 2011, o Escritório de Ética também recebeu a responsabilidade de realizar investigações em casos de denúncia de assédio, que anteriormente eram de responsabilidade da Junta de Apelação ou repassados a um investigador externo.

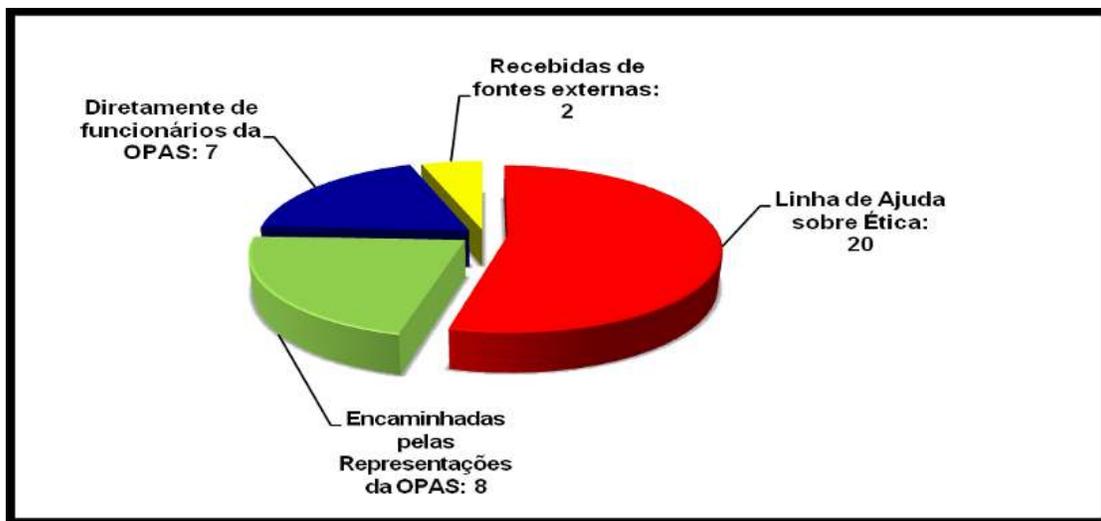
19. As investigações sobre denúncias de improbidade são de caráter puramente administrativo, e têm o objetivo de fornecer às autoridades relevantes, ou ao responsável pela tomada de decisões, informação suficiente para determinar se realmente houve improbidade. Para assegurar uma separação adequada das funções, o Escritório de Ética não faz recomendações nem toma decisões com respeito a ações administrativas ou

disciplinares depois do término de uma investigação; sua função é simplesmente avaliar os fatos e determinar se ocorreu violação das normas de conduta da Organização.

20. Na OPAS, decisões com respeito à possível imposição de sanções administrativas ou disciplinares depois da realização de uma investigação são tomadas pela área da Gestão de Recursos Humanos (HRM). Quando as investigações são relacionadas a questões administrativas, o Escritório também envia relatórios ao Diretor de Administração.

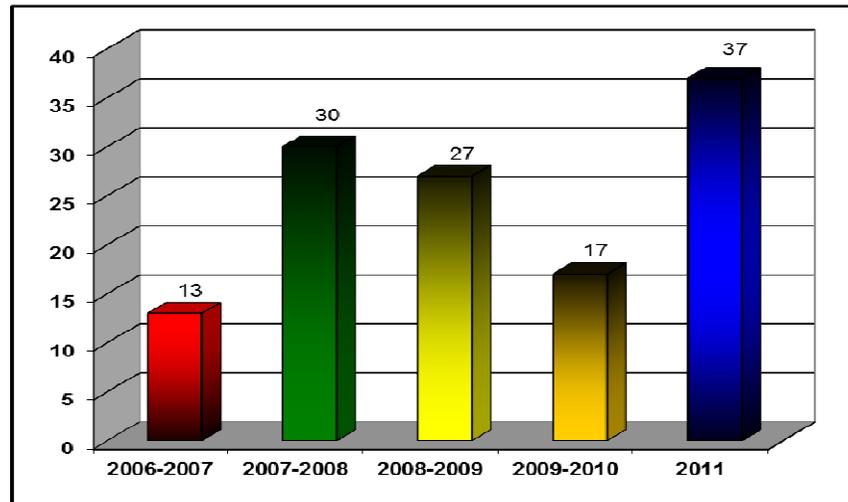
21. Durante o ano de 2011, o Escritório de Ética recebeu 37 denúncias de comportamentos que levantaram suspeita de possíveis desvios de conduta. A Figura 3 a seguir mostra as várias maneiras como o Escritório de Ética recebeu informações sobre tais questões ou denúncias.

Figura 3: Denúncias de comportamento suspeito, de acordo com a via de notificação, 2011.



22. A Figura 4 mostra o número de denúncias sobre questões éticas recebidas de 2006 a 2011. Como se pode observar, houve um aumento considerável no número de notificações recebidas em 2011 em comparação aos anos anteriores.

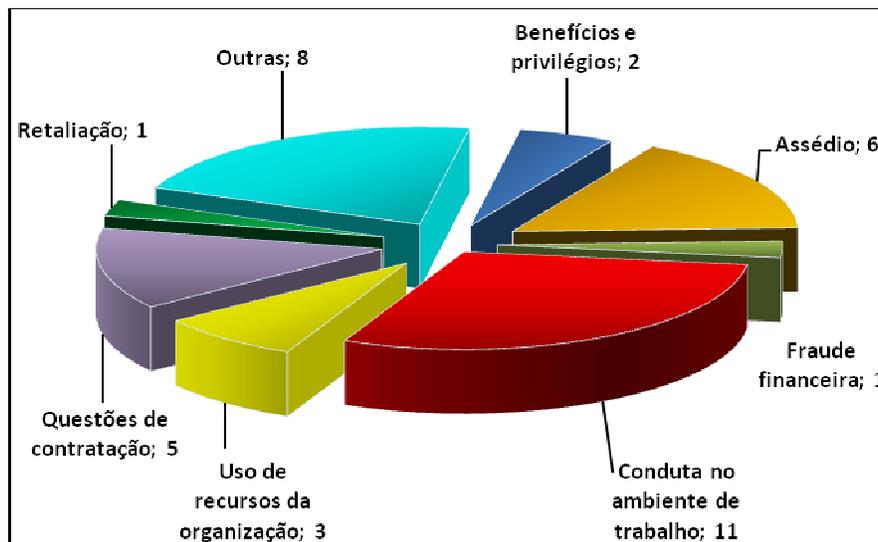
Figura 4: Número de denúncias sobre questões éticas recebidas pelo Escritório de Ética, 2006 a 2011.



23. Em 2011, o Escritório de Ética recebeu 20 denúncias através da Linha de Ajuda sobre Ética, representando um aumento de 100% em relação ao período de notificação anterior (quando 10 notificações foram recebidas pela Linha de Ajuda). Destas 20 denúncias, 13 foram apresentadas anonimamente.

24. A Figura 5 ilustra os tipos de denúncias que foram apresentadas ao Escritório de Ética em 2011, por categoria.

Figura 5: Denúncias sobre questões éticas recebidos pelo Escritório de Ética em 2011, por categoria.



25. Segue um breve resumo das 37 denúncias recebidas pelo Escritório de Ética em 2011, assim como seu andamento ou desfecho.

Casos encerrados

26. Em 2011, o Escritório de Ética recebeu denúncias sobre as seguintes questões e tomou as providências investigativas quando pertinente:

- (a) Um consultor que constantemente tratava mulheres de maneira desrespeitosa e usava termos de baixo calão no ambiente de trabalho.
- (b) Um funcionário que supostamente fez telefonemas pessoais de longa distância utilizando um código de discagem da OPAS.
- (c) Um funcionário que supostamente era proprietário e operava uma firma de computação sem ter revelado esta atividade externa à OPAS.
- (d) Um funcionário que obteve uma lotação de cargo para uma pessoa com quem supostamente estava envolvido em uma relação pessoal íntima, sem revelar esta relação a ninguém na Organização.
- (e) Um funcionário que supostamente enviou objetos indesejados e com conotação sexual a outro funcionário.
- (f) Um funcionário que supostamente falsificou documentos legais em um assunto particular, envolvendo alguém de fora da Organização.
- (g) Um gerente que supostamente demonstrou comportamentos antiéticos no escritório.
- (h) Um funcionário que supostamente cometeu assédio sexual no escritório.
- (i) Três denúncias referentes a gerentes que supostamente assediaram subordinados.
- (j) Uma denúncia de possíveis irregularidades em uma contratação temporária.
- (k) Um empregado que supostamente tirou fotografias inapropriadas de funcionárias do escritório.
- (l) Comentários difamatórios que supostamente foram feitos contra um funcionário.
- (m) Um funcionário que supostamente passou uma quantidade excessiva de tempo falando ao telefone durante o expediente.
- (n) Um funcionário que supostamente estava utilizando a mala diplomática da OPAS para enviar artigos de caráter pessoal.
- (o) Um funcionário que supostamente foi promovido sem possuir as qualificações necessárias.

- (p) Um gerente que estava supostamente tratando seus subordinados de maneira desrespeitosa.
- (q) Uma denúncia sobre suposta falta de administração adequada em um escritório.
- (r) Um consultor que supostamente firmou contratos com fornecedores fictícios.
- (s) Um funcionário que supostamente embaraçou as operações da Organização.

Casos pendentes

27. O Escritório de Ética também está investigando as seguintes questões, que foram notificadas em 2011, mas ainda não foram finalizadas:

- (a) Um contrato que foi aparentemente firmado com uma empresa que empregava um parente de um funcionário.
- (b) Suposta ofensa à reputação profissional de um funcionário devida a um memorando desfavorável.
- (c) Um funcionário que foi ingressou na Organização sem revelar que havia sido demitido por um empregador anterior devido a suposta fraude.
- (d) Um funcionário que supostamente se ocupou de uma atividade fora da Organização sem revelá-la da maneira apropriada.
- (e) Suposta irregularidade em um contrato.
- (f) Um funcionário que aparentemente utilizou um quarto de hotel gratuitamente em viagem oficial.
- (g) Um funcionário que supostamente falsificou relatórios relacionados com trabalho.
- (h) Um funcionário que supostamente está ingerindo álcool durante o expediente.
- (i) Um funcionário que supostamente fez mau uso de seus direitos de viagem.
- (j) Um funcionário cujo diploma superior foi supostamente obtido mediante artifício.
- (k) Um funcionário que foi desligado da função supostamente como represália.
- (l) Suposto desvio de fundos para finalidades alheias.
- (m) Suposta contratação inapropriada de um funcionário com qualificações duvidosas.
- (n) Suposto mau comportamento de um funcionário no ambiente de trabalho.
- (o) Suposta má administração por um supervisor.
- (p) Pessoa que supostamente viajou em missão à Sede da OPAS sem justificativa.

28. Ao receber um relatório, o Escritório de Ética primeiro determina se a questão recai dentro de sua área de responsabilidade. Caso positivo, determina se há informação suficiente para proceder a uma averiguação preliminar e a uma investigação completa.

29. Em certos casos, foram realizadas as investigações pertinentes e o Escritório de Ética chegou à conclusão de que a alegação não era fundamentada pelos fatos ou que as evidências eram insuficientes para fundamentar a alegação. Em outros casos de falhas éticas de pequena monta, o Escritório de Ética lidou diretamente com a pessoa ou escritório envolvido. Em casos mais graves, relatórios completos de investigação foram encaminhados à Área da Gestão de Recursos Humanos para apreciação e providências.

30. Com base no resultado das investigações concluídas em 2011, uma pessoa foi demitida da Organização devido a faltas graves e outro funcionário foi transferido e rebaixado de categoria. Além disso, uma pessoa cujo contrato temporário já terminou não será recontratada no futuro. Dois outros casos permanecem pendentes de decisão.

Sistema de Gestão de Questões de Integridade e Conflitos da OPAS

31. O Escritório de Ética serve como coordenador do Sistema de Gestão de Questões de Integridade e Conflitos da OPAS (ICMS). O ICMS foi estabelecido em 2007 e incorpora todos os recursos relacionados à integridade e resolução de conflito sob um só sistema, para que estes recursos sejam mais acessíveis, eficazes e facilmente compreendidos pelos funcionários.

32. Os membros do ICMS¹ se reuniram em 10 ocasiões em 2011. Como no ano anterior, as reuniões enfocaram principalmente a análise em curso do Sistema de Administração de Justiça da OPAS.

Avaliação do Sistema de Administração de Justiça

33. O relatório do ano passado observou que, após extensas discussões pelo ICMS, o Diretor aprovou as seguintes mudanças no Sistema de Administração de Justiça da OPAS:

- Estabelecer um processo informal de solicitação de reconsideração, mediante o qual os funcionários podem pedir a área da Gestão de Recursos Humanos (HRM) que examine uma decisão ou ação que afetou negativamente os termos e condições de serviço sem ter que recorrer ao processo mais formal e “jurídico” de apelação. A estrutura deste novo processo foi desenvolvida em 2011, mas o processo propriamente dito será implantado em 2012, devido às extensas discussões que continuaram ocorrendo no ICMS ao longo do ano.

¹ Os membros do ICMS são o Escritório de Ética, o Escritório de Ombudsman, o Escritório do Assessor Jurídico, Gestão de Recursos Humanos, Segurança da Informação e Serviços de Avaliação e Vigilância Interna, a Junta de Apelação e a Associação do Pessoal.

- Designar a função de investigação de alegações de assédio ao Escritório de Ética. Esta ação foi instituída em fevereiro de 2011.
- Contratar uma pessoa externa à Organização, com experiência em resolução de conflitos, para servir como presidente da Junta de Apelação da OPAS. Como Coordenador do Sistema de Gestão de Questões de Integridade e Conflitos da OPAS, o Escritório de Ética foi responsável por todo o processo de seleção desta pessoa, culminando na seleção em novembro de 2011 do ex Escrivão do Tribunal de Disputas das Nações Unidas em Genebra.

34. Em 2011, o ICMS continuou suas extensas discussões sobre o Sistema de Administração da Justiça na OPAS, principalmente no tocante à elaboração de uma política revisada sobre prevenção e resolução de casos de assédio no ambiente de trabalho. A política atualizada, que incluirá uma tipificação mais ampla dos diferentes tipos de assédio e contribuirá à resolução mais oportuna dos casos de assédio, será apresentada em 2012.

Comitê Permanente sobre Proteção Patrimonial e Prevenção de Perdas

35. O Escritório de Ética também serve como membro e Secretário do Comitê Permanente sobre Proteção Patrimonial e Prevenção de Perdas (APLP), que foi estabelecido em maio de 2009.² A responsabilidade deste comitê é ajudar a prevenir o extravio, a malversação ou o furto de recursos da OPAS, assegurando que os riscos de caráter financeiro sejam identificados e controlados de maneira eficaz e que todos os casos conhecidos desta natureza sejam adequadamente denunciados, investigados e resolvidos.

36. O APLP trata dos casos de faltas graves envolvendo funcionários da OPAS, mas somente quando uma perda financeira direta é sofrida pela Organização.

37. Na sua qualidade de Secretário do APLP, o Escritório de Ética serve como o ponto focal para todos os furtos e perdas que ocorrem na Organização. Em consequência, todos os casos de subtração ou extravio de propriedade, ativos ou equipamentos da OPAS devem ser informados diretamente ao Escritório de Ética.

38. Em 2011, o Escritório de Ética recebeu 22 denúncias de fraude ou tentativa de fraude e furto ou extravio de recursos ou equipamentos da OPAS, a saber:

² O presidente do Comitê Permanente sobre a Proteção de Recursos e Prevenção de Perda (APLP) é o Diretor de Administração; os membros do Comitê são os Assessores Jurídicos, o Auditor Geral dos Serviços de Supervisão Interna e Avaliação, o Gerente de Informação e Gestão Financeira, o Oficial de Segurança da Informação e o Gerente de Programa de Ética, que também serve como Secretário do APLP.

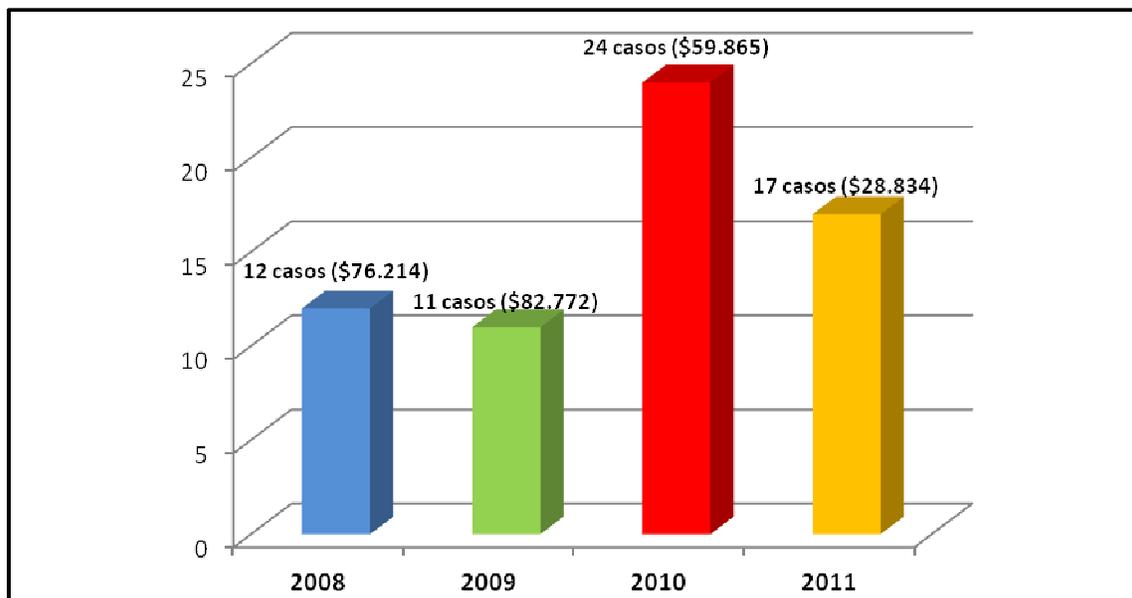
- Um caso de fraude, no valor de \$13.733, no qual contratos falsos foram firmados com fornecedores fictícios.
- 16 denúncias de furto ou perda de computadores portáteis, smartphones e outros equipamentos, no valor total de \$15.101.
- Quatro denúncias com respeito ao uso fraudulento de cartões de crédito da OPAS por não titulares, fora da Organização. As cobranças indevidas foram estornadas na sua totalidade pelas instituições financeiras parceiras da OPAS; portanto, não houve perda para a Organização.
- Uma denúncia de tentativa de mau uso de cheques.

39. Esta informação foi incluída no Relatório Financeiro de 2011 da Diretora.

40. O Escritório de Ética deu seguimento a esses casos conforme necessário, e foram obtidas declarações por escrito das pessoas a quem o equipamento ou recurso foi designado, para determinar as circunstâncias do roubo ou perda. Além disso, enviou uma comunicação a todas as representações nos países com as sugestões sobre como reduzir a incidência dos roubos e perdas.

41. A Figura 6 mostra o número de denúncias de fraude, furto e perda, assim como o valor monetário dessas perdas e roubos, de 2008 a 2011.

Figura 6: Número e valor (em US\$) de casos de fraude, furto e perda, por ano, 2008 a 2011.



Redes profissionais e treinamento

42. O Escritório de Ética é membro de duas redes profissionais. A primeira é a Conferência dos Investigadores Internacionais, que é um encontro anual de todos os principais investigadores dos organismos das Nações Unidas, instituições financeiras internacionais, e outras organizações internacionais. A reunião de 2011 foi realizada em Washington, D.C., em maio.

43. O segundo é a Rede de Ética nas Organizações Multilaterais, que compreende os profissionais de ética das Nações Unidas, seus organismos especializados, e algumas instituições financeiras internacionais. A finalidade desta rede é compartilhar boas práticas e experiências no campo da ética e conformidade. A reunião de 2011 foi realizada em Viena, Áustria, em julho.

44. Para preparar melhor o Escritório de Ética para a abordagem de investigações sobre alegações de assédio, o Gerente de Programa de Ética participou de um programa de formação profissional em outubro de 2011 em Ottawa, Canadá, sobre a Realização de Investigações sobre Maleficência no Local de Trabalho. As queixas de assédio foram o foco deste curso.

Outras atividades

45. Em 2011, o Escritório de Ética também forneceu assistência ao Instituto de Nutrição da América Central e Panamá (INCAP) para o desenvolvimento de um código de conduta específico do INCAP.

Ações futuras

46. Em 2011, o Escritório de Ética vivenciou um aumento significativo tanto no número de consultas como no número de denúncias de faltas graves em comparação aos anos anteriores. Em alguns aspectos, particularmente no tocante ao número de consultas, considerou-se este aumento como uma evolução positiva, pois indica que mais funcionários estão entrando em contato com o Escritório para obter assessoria e orientação. Porém, o aumento no volume de trabalho teve o efeito de atrasar a implantação de várias iniciativas que o Escritório vinha considerando.

47. Dependendo da disponibilidade de verbas no difícil ambiente financeiro atual, o Escritório de Ética ainda considera obter assistência de prestadores externos para (a) ajudar na atualização do Código de Princípios Éticos e Conduta da OPAS, (b) implantar uma pesquisa de clima, (c) preparar um programa de formação profissional sob medida baseado no Código revisado, e (d) ministrar programas comercialmente disponíveis de formação profissional sobre uma ampla gama de temas. O Escritório de Ética tem esperança de que essas atividades sejam realizadas em 2012.

48. O relatório do ano passado observou que a responsabilidade pelo programa de declaração de interesses da OPAS seria transferida da Assessoria Jurídica para o Escritório de Ética em 2011. Esta transferência foi realizada, e o Escritório de Ética está em vias de elaborar uma nova política ampliada que incluirá, além da declaração de interesses financeiros, a revelação de fatos pertinentes em outras áreas, como empregos e atividades externas à Organização, que poderiam ocasionar conflitos de interesse. Um questionário—que será distribuído a funcionários selecionados—e um programa para lançar a pesquisa anual eletronicamente serão implementados em 2012.

49. Através Comitê Permanente sobre Proteção Patrimonial e Prevenção de Perdas, o Escritório de Ética finalizou a elaboração de uma política sobre a responsabilização de funcionários em caso de subtração ou extravio de propriedade ou equipamentos pertencentes à Organização devido a negligência ou improbidade. Esta política já foi aprovada e será lançada em 2012. O Escritório de Ética também elaborou uma política ampla sobre o trabalho fora da Organização, empregos pós-OPAS, participação em comitês, e redação de livros e artigos. O Gerente do Programa de Ética apresentará uma sessão sobre este tema na reunião de 2012 da Rede de Ética, e a nova política da OPAS será adaptada, conforme necessário, para levar em consideração as políticas, práticas e perspectivas dos outros membros da Rede e será emitida logo depois.

Ação pelo Comitê Executivo

50. Solicita-se ao Comitê Executivo que tome nota deste relatório, solicite maiores informações ou esclarecimentos quanto ao trabalho ou atividades do Escritório de Ética durante o ano passado e dê orientações adicionais à Organização a seu critério.

Anexo



ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE
Repartição Sanitária Pan-Americana, Escritório Regional da
ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE

CE150/7 (Port.)
Anexo

**FORMULÁRIO ANALÍTICO PARA VINCULAR TEMAS DA AGENDA
COM MANDATOS DE ORGANIZAÇÃO**

1. Tema da agenda: 3.4. Relatório anual do Escritório de Ética, 2011

2. Unidade responsável: Escritório de Ética

3. Preparado por: Philip MacMillan

4. Lista dos centros colaboradores e instituições nacionais vinculados a este tema da agenda:

Não aplicável.

5. Conexão entre o tema da agenda e a Agenda para Saúde das Américas 2008-2017:

Não aplicável.

6. Conexão entre o tema da agenda e o Plano Estratégico 2008-2012:

Objetivo Estratégico 16 e RER 16.3, com respeito às políticas e práticas que promovem, entre outras coisas, comportamento ético da parte dos funcionários da Organização. O indicador 16.3.6 é diretamente relacionável ao trabalho do Escritório de Ética para medir o número de consultas recebidas dos funcionários e para avaliar o nível global da conscientização sobre o comportamento ético.

7. Boas práticas nesta área e exemplos de outros países dentro da Região das Américas:

Não aplicável.

8. Implicações financeiras do tema da agenda:

O Escritório de Ética protocolará uma solicitação de verba para a execução das atividades descritas no Relatório Anual.