



169ª SESSÃO DO COMITÊ EXECUTIVO

Sessão virtual, 24 de setembro de 2021

Tema 3.4 da agenda provisória

CE169/4

9 de agosto de 2021

Original: inglês

RELATÓRIO ANUAL DO ESCRITÓRIO DE ÉTICA CORRESPONDENTE A 2020

Introdução

1. Estabelecido em 2006, o Escritório de Ética da Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS) trabalha para promover os valores e compromisso da Organização com o comportamento ético, transparência, prestação de contas e equidade.
 2. O Escritório de Ética, uma entidade independente dentro da estrutura organizacional da Repartição Sanitária Pan-Americana (RSPA), está subordinado diretamente aos Órgãos Diretores da OPAS através do Comitê Executivo. Dentro da RSPA, o Escritório de Ética está subordinado ao Diretor Adjunto para avaliação do desempenho e questões administrativas de rotina, inclusive planos bienais de trabalho, orçamento, contratação de pessoal e aprovação de viagens oficiais e licenças.
 3. O Escritório de Ética é orientado pelos princípios de integridade, independência e imparcialidade no cumprimento de seu mandato de assegurar uma conduta ética em todas as facetas do trabalho da Organização e cumprimento das regras e políticas destinadas a promover os mais altos padrões de comportamento ético. O Escritório de Ética desempenha suas funções sem qualquer influência externa dos funcionários, gerência ou terceiros fora da Organização.
 4. O acesso ao Escritório de Ética está disponível a todos os funcionários da RSPA, independentemente da situação contratual. Incentiva-se aos funcionários que busquem assessoria sobre o cumprimento dos princípios de comportamento ético estabelecidos no Código de Princípios Éticos e Conduta da OPAS (o Código) e em outras políticas que regulam a conduta dos funcionários públicos internacionais. O Escritório de Ética desempenha um papel central na promoção e formação de uma cultura de ética e integridade na RSPA, proporcionando orientação e treinamento para ajudar os funcionários a fazer as escolhas éticas certas e incorporando os princípios estabelecidos no Código à prática profissional diária de todos os funcionários.
 5. Ao empregar uma variedade de métodos e recursos, como materiais impressos, sessões de treinamento presenciais, tecnologia interativa e ferramentas de multimídia, o
-

Escritório de Ética promove altos padrões de ética e conscientização na Sede e nas representações e centros da OPAS/OMS. O Escritório de Ética permanece em dia com tendências emergentes e mudanças nas prioridades nas áreas de ética e cumprimento, habilitando-o a desenvolver novas políticas e iniciativas que são incorporadas nas atividades de aprendizagem.

6. O Escritório de Ética é o coordenador do Sistema de Integridade e Gestão de Conflitos (ICMS) da OPAS,¹ que reúne todos os recursos da Organização responsáveis por abordar questões de integridade organizacional e resolução de conflitos. Os membros do ICMS se reúnem regularmente para assegurar uma aplicação e interpretação consistente das normas e políticas da OPAS, discutir questões de interesse mútuo e sugerir alterações e melhorias nas políticas de ética da Organização, bem como no sistema de resolução de conflitos.

7. É importante destacar que em 2020 houve mudanças inéditas na maneira como as pessoas vivem e trabalham. Devido à pandemia de COVID-19, da noite para o dia o local de trabalho mudou de um trabalho colaborativo junto com colegas para um ambiente virtual. Contudo, os funcionários da RSPA continuaram com a tarefa de cumprir a missão da OPAS e os valores de equidade, excelência, solidariedade, respeito e integridade. Desde o seu estabelecimento, o Escritório de Ética tem desempenhado um papel importante no fortalecimento desses valores, promovendo comportamento ético, transparência, prestação de contas e equidade.

8. A pandemia de COVID-19 apresentou desafios em alguns aspectos do trabalho do Escritório de Ética, mas permitiu oportunidades em outras áreas e obrigou-o a ajustar suas práticas para responder ao “novo normal”. Neste relatório, o Escritório de Ética descreve suas atividades, realizações e desafios em 2020. As áreas cobertas incluem: *a)* assessoria e orientação a funcionários da RSPA em resposta a consultas; *b)* sessões de informação e atividades de treinamento para promover uma melhor cultura ética; *c)* novas iniciativas implementadas em 2020 para melhorar a conscientização e reduzir o risco de conflitos de interesse; e *d)* futuras ações planejadas para melhorar a cultura ética da RSPA.

9. Adiante destacam-se as principais atividades realizadas e os resultados obtidos pelo Escritório de Ética em 2020 em cada uma das áreas descritas acima.

Assessoria e orientação

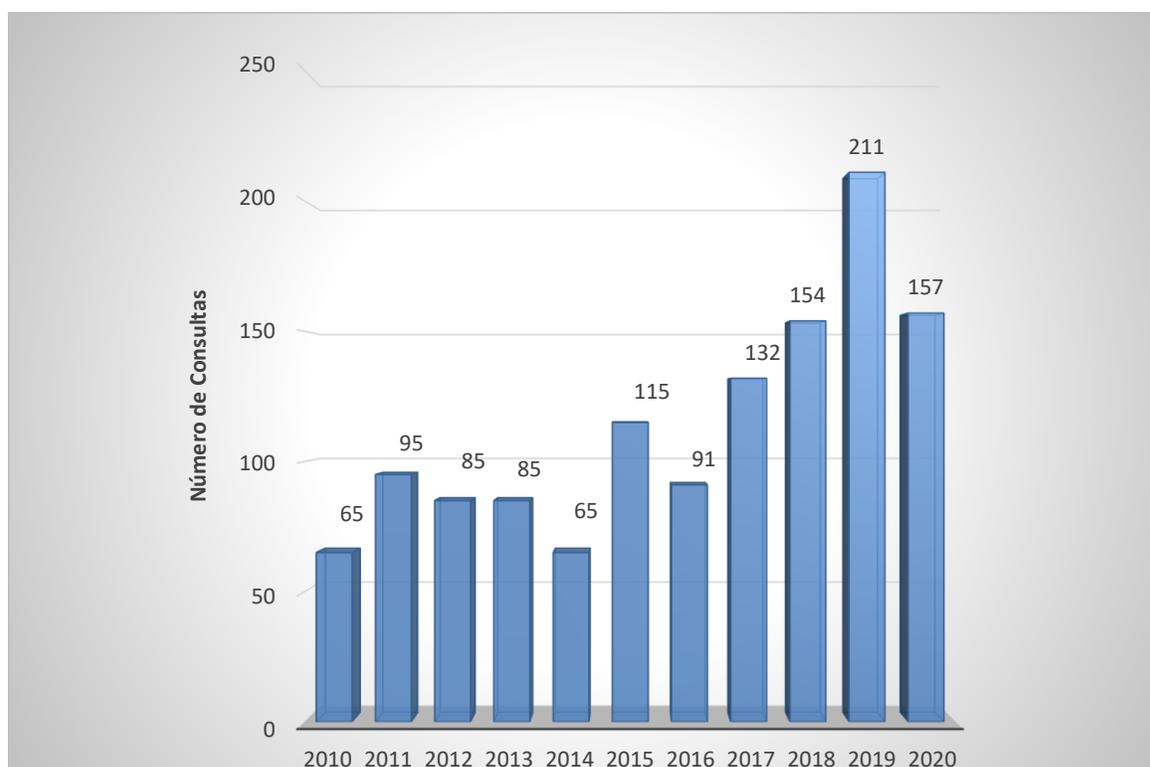
10. O principal papel do Escritório de Ética é ajudar os funcionários da RSPA a cumprir suas responsabilidades e obrigações de acordo com o Código. Todos os funcionários são incentivados a buscar a assessoria do Escritório de Ética sempre que tiverem dúvidas acerca das potenciais implicações de suas ações. Ao proporcionar orientação e assessoria, o

¹ O ICMS é composto de membros do Escritório de Ética, Escritório do Ombudsman, Escritório de Assessoria Jurídica, Gestão de Recursos Humanos, Escritório de Segurança da Informação, Escritório de Auditoria Interna, Escritório de Investigações, Junta de Apelação e Associação de Pessoal da OPAS/OMS.

Escritório de Ética ajuda a evitar conflitos de interesse, salvaguardando a reputação da Organização e dos funcionários.

11. Em 2020 o Escritório de Ética recebeu 157 consultas (Figura 1) dos funcionários sobre uma ampla gama de questões.² Embora esse número represente uma queda em relação ao recorde de 211 consultas recebidas em 2019, ainda é o segundo maior número de consultas recebidas num ano, ultrapassando as 154 consultas recebidas em 2018. Esses resultados refletem um crescimento contínuo no número de consultas recebidas pelo Escritório de Ética durante os últimos seis anos e uma atmosfera que incentiva os funcionários a buscar orientação e assessoria.

Figura 1. Consultas por ano, 2010-2020

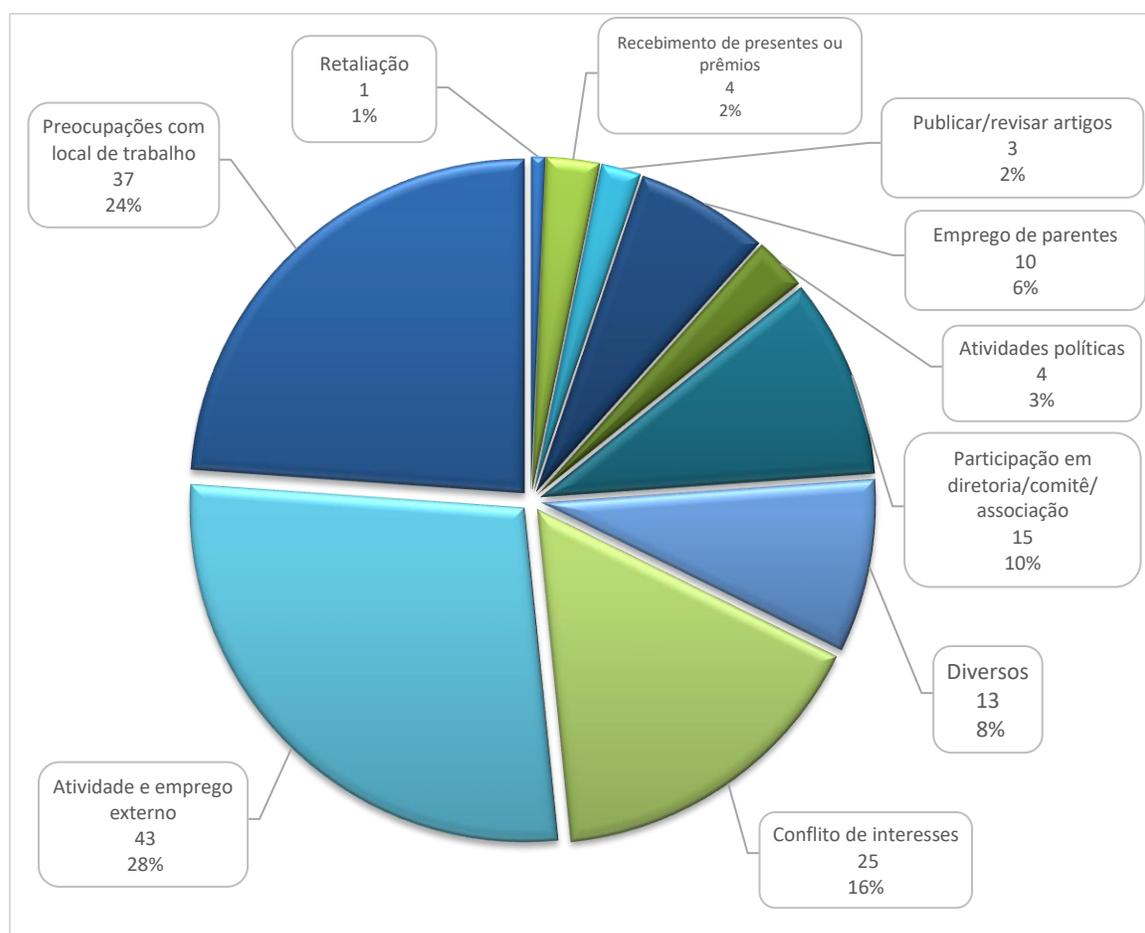


² O Escritório de Ética recebeu 33 consultas através da Helpline da OPAS que foram classificadas como “externas sem cumprir os requisitos” porque não estavam relacionadas com questões de ética: eram consultas sobre preocupações médicas pessoais, consultas gerais sobre a OPAS ou outras consultas fora do alcance do Escritório de Ética. Dezenove consultas se relacionavam com a COVID-19. Todas essas consultas receberam resposta e foram encaminhadas às áreas pertinentes.

12. A Figura 2 mostra os tipos de consultas recebidas em 2020. A maioria das consultas (43) recebidas pelo Escritório de Ética em 2020 se referiam a atividades externas e emprego externo. Esse número representa uma redução de 14% em relação ao ano anterior, que pode ser atribuída à pandemia e aos lockdowns, que provocaram redução nas oportunidades para os funcionários.

13. O Escritório de Ética recebeu 37 consultas sobre preocupações gerais com o local de trabalho. Trata-se de uma notável — mas não inesperada — queda em relação às 61 consultas recebidas em 2019. A redução também pode ser atribuída à obrigatoriedade do teletrabalho em toda a Organização, que reduziu as interações diárias entre funcionários e os possíveis conflitos interpessoais.

Figura 2. Consultas por tipo, 2020



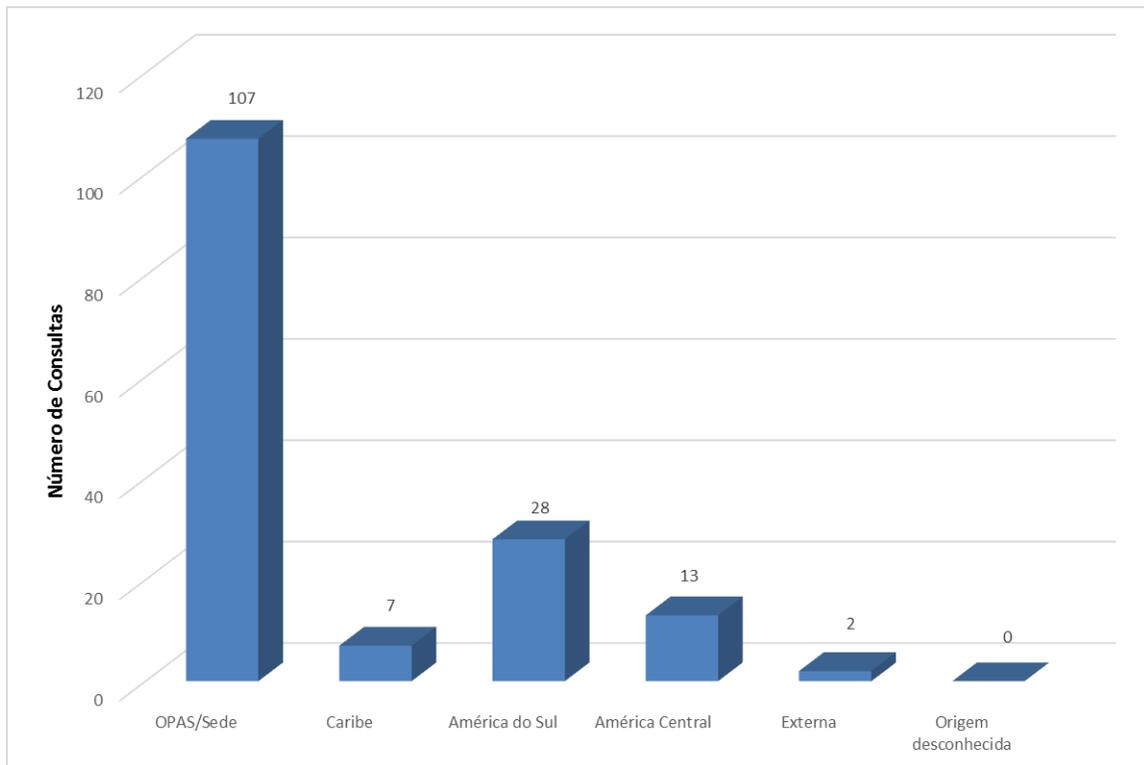
14. Vinte e cinco consultas se relacionavam a conflitos de interesse, representando uma redução de 38% em relação ao ano anterior. Novamente, esta queda provavelmente foi provocada pela redução nas oportunidades causada pela pandemia.

15. Além disso, o Escritório de Ética recebeu: *a)* 15 consultas sobre a possibilidade de atuar como membro da diretoria de uma organização ou associação; *b)* 10 consultas relacionadas a emprego de membros da família ou parentes de funcionários da RSPA; *c)* quatro consultas sobre presentes de fornecedores ou prestadores de serviços; *d)* três consultas sobre a publicação de livros; *e)* 13 consultas sobre questões diversas.

16. O Escritório de Ética também recebeu uma queixa de retaliação. Essa queixa foi examinada de acordo com a “Política de proteção contra represália por denúncia de ato ilícito ou cooperação em uma investigação ou auditoria” e encaminhada à consideração do Escritório de Investigações.

17. No passado, a categoria “atividades externas e emprego” incluía consultas sobre envolvimento em atividades políticas. Contudo, dado o caráter sensível do tema, o Escritório de Ética decidiu informar sobre esse assunto como uma categoria separada em 2020. As quatro consultas recebidas durante o ano foram principalmente sobre a participação de funcionários em iniciativas não partidárias de registro de eleitores ou doações financeiras a candidatos e partidos políticos. Esta questão tornou-se tema de consultas internas, que culminaram com a emissão de um Boletim de Informação Pública que permite a realização dessas contribuições (veja também o parágrafo 44).

18. A Figura 3 mostra que 68% (107) de todas as consultas vieram de funcionários na sede da OPAS e 31% (48) de funcionários das representações e centros, com a seguinte desagregação: 18% (28) da América do Sul, 8% (13) da América Central e 5% (7) do Caribe. Duas consultas (1%) vieram de fontes externas, inclusive uma de um funcionário aposentado.

Figura 3. Consultas por localização, 2020

19. Outra importante responsabilidade do Escritório de Ética é gerenciar o programa de Declaração de Interesses (DOI) da Organização, o qual requer que todos os funcionários sênior e funcionários selecionados em certas categorias (inclusive direção executiva, representantes nos países, diretores de departamento, chefes de unidades, funcionários administrativos e todos os funcionários de aquisições e finanças) informem qualquer atividade pessoal ou externa que possa dar origem a um conflito de interesse. Em 2020, o Escritório de Ética enviou um questionário de DOI a 249 funcionários e recebeu 207 respostas. O Escritório de Ética solicitou informação adicional de 26 funcionários e assegurou que qualquer questão fosse resolvida em favor da Organização. O Escritório de Ética também continua a fazer o acompanhamento dos funcionários que ainda não preencheram o questionário. O programa DOI é executado anualmente.

Sessões de informação e oportunidades de aprendizagem

20. Com exceção do curso online de iniciação, todas as atividades de treinamento realizadas pelo Escritório de Ética eram presenciais. O aprendizado presencial mostrou-se a modalidade mais eficaz para os participantes se concentrarem no material e retê-lo para futuras aplicações. O treinamento presencial habilitou o Escritório de Ética a utilizar uma ampla gama de ferramentas interativas, exercícios práticos e desempenho de papéis para assegurar que o treinamento seja informativo e interessante. Esse formato também cria uma

melhor relação e os participantes se sentem mais à vontade para fazer perguntas durante e após o treinamento.

21. A pandemia e o resultante fechamento de escritórios em março de 2020 forçaram o Escritório de Ética a cancelar várias atividades de treinamento na sede e nas representações durante o primeiro semestre. Inicialmente, pensou-se que essas sessões de treinamento seriam retomadas no segundo semestre; contudo, a retomada das atividades normais demorou muito mais do que esperado inicialmente. Em resultado, somente um volume limitado de treinamento foi realizado em 2020.

22. Tendo em vista essa situação sem precedentes, o Escritório de Ética mudou seu enfoque de treinamento e desenvolveu um novo programa virtual, que é interativo e usa uma variedade de técnicas inovadoras. Esse programa virtual constitui a base para as atividades de treinamento em 2021. Posteriormente, uma vez que sejam retomadas todas as atividades, o treinamento online continuará a ser usado em conjunto com o aprendizado presencial para expandir o alcance do Escritório de Ética.

23. Finalmente, o currículo do Escritório de Ética na plataforma iLearn continua a ser utilizado e tem mais de 1.300 inscritos. O currículo de 2 horas e meia tem três componentes: *a)* um curso das Nações Unidas sobre prevenção de assédio, assédio sexual e abuso de autoridade no local de trabalho; *b)* um vídeo das Nações Unidas intitulado “Servir com orgulho: tolerância zero à exploração e abuso sexual”; e *c)* uma pesquisa de usuários. O curriculum é obrigatório para todos os funcionários da RSPA, independentemente do cargo ou tipo de contrato.

Outras ações e iniciativas

24. Uma oportunidade que surgiu por causa da pandemia foi que as reuniões do Sistema de Integridade e Gestão de Conflitos (ICMS), que eram feitas virtualmente, foram realizadas com maior frequência do que em anos anteriores. A OPAS usa um enfoque colaborativo para o desenvolvimento de políticas e o ICMS se reuniu 15 vezes em 2020 para considerar políticas novas ou revisadas preparadas pelo Escritório de Ética. Esse enfoque coletivo assegura a consideração de diferentes perspectivas e a implementação da melhor política possível.

25. Uma das principais políticas desenvolvidas em 2020 refere-se à prevenção da exploração e abuso sexual de populações vulneráveis ou beneficiárias. Essa política proíbe que os funcionários da RSPA se envolvam em qualquer tipo de conduta sexual com pessoas que dependam dos serviços ou assistência proporcionada pela Organização. Ela considera tais atos como conduta inadequada, o que constitui motivo para medidas disciplinares e possível persecução penal. A implementação dessa política será seguida de uma campanha de conscientização e medidas práticas para mostrar que a OPAS é uma organização ética e não tolera qualquer forma de exploração ou abuso sexual.

26. Além disso, em 2020 foi efetuada uma ampla revisão da “Política de proteção contra represália por denúncia de ato ilícito ou cooperação em uma investigação ou auditoria” da OPAS, levando em consideração as boas práticas e as recomendações da Revisão de Políticas e Práticas de Denúncia em Organizações do Sistema das Nações Unidas da Unidade de Inspeção Conjunta (JIU/REP/2018/4). As principais recomendações da Unidade de Inspeção Conjunta que foram aceitas e incorporadas na política revisada ou instituídas na OPAS incluem:

- a) Estender o direito de recurso a funcionários em casos nos quais não se constatou retaliação, inclusive no estágio preliminar.
- b) Emitir boletins anuais para lembrar aos funcionários os mecanismos disponíveis para denunciar condutas inadequadas e as proteções contra retaliação.
- c) Divulgar publicamente um relatório anual dos casos disciplinares, especificando as alegações, conclusões e resultados, para promover prestação de contas e transparência.
- d) Realizar pesquisas periódicas para avaliar o clima ético na Organização.

27. Essa política, que foi rebatizada de “Política de proteção contra retaliação”, está na etapa final do processo de revisão interna e será emitida em 2021.

28. A Política da OPAS de Prevenção e Resolução de Assédio no Local de Trabalho também foi atualizada em 2020. As alterações que merecem ser mencionadas incluem esclarecimento da questão de intenção e especificar que a queixa de assédio não precisa ser apresentada pela pessoa que alega assédio, podendo ser apresentada por qualquer pessoa ou entidade, inclusive a Associação de Pessoal da OPAS.

29. Além disso, a Política de Responsabilidade de Ativos da OPAS foi atualizada em 2020. Essa política considera o funcionário responsável quando um ativo que pertence à Organização se perdeu ou foi roubado devido a negligência. Foi revisada para reduzir a responsabilidade financeira do funcionário e refletir o crescente uso de ativos da OPAS fora do local de trabalho para desempenhar tarefas oficiais e o resultante maior risco de perda ou roubo.

30. O Escritório de Ética continuou seus esforços para mitigar conflitos de interesse e desenvolveu um formulário de declaração de informações especificamente para novos funcionários. O propósito desse formulário é identificar qualquer possível conflito de interesse antes da contratação. O Escritório de Ética examina cada formulário para verificar se uma atividade declarada pode dar origem a conflitos de interesse. Em caso afirmativo, trabalha com o candidato selecionado para resolver qualquer conflito real ou percebido. Em 2020, o Escritório de Ética examinou 50 formulários de declaração e trabalhou com 10 candidatos para resolver conflitos antes de eles ingressarem na Organização.

31. Além disso, em 2020 o Escritório de Ética emitiu três boletins para toda a Organização abordando o envolvimento em atividades políticas:

- a) Fevereiro de 2020: Para destacar os direitos e restrições dos funcionários da RSPA quanto à participação em atividades políticas, como votar, candidatar-se ou assumir um cargo político, ou participar de campanhas eleitorais (Atividades políticas e conduta dos funcionários da RSPA, PIB-HQ-CO-Centers-20-3153).
- b) Junho de 2020: Para indicar se os funcionários da RSPA podem participar de protestos e manifestações pacíficas (Participação em Protestos, PIB-HQ-CO-Centers-20-3234).
- c) Agosto de 2020: Para esclarecer que os funcionários da RSPA podem, em caráter *pessoal*, fazer contribuições a candidatos políticos e/ou partidos políticos (Contribuições financeiras a partidos políticos e candidatos, PIB-HQ-CO-Centers-20-3269).

32. Finalmente, como parte de seus esforços para ficar em dia com os acontecimentos no campo da ética, a OPAS participa da Rede Ética de Organizações Multilaterais (ENMO). A ENMO serve de fórum em que os membros de cerca de 40 organizações internacionais intercambiam informações e experiências e colaboram em questões de interesse comum. Philip MacMillan, Gerente do Programa de Ética da OPAS, atuou como Vice-Presidente da 12ª Conferência da ENMO, realizada virtualmente pelo Banco Mundial em julho de 2020, e atuou como Presidente da 13ª Conferência, que foi organizada pelo Banco Central Europeu em Frankfurt, Alemanha em julho de 2021.

Futuras ações

33. O Escritório de Ética está trabalhando em várias prioridades. Registrou-se progresso na emissão da nova “Política de combate à fraude e corrupção”. A implementação dessa política será acompanhada de uma campanha de conscientização e atividades de treinamento específicas.

34. Em 2020, o Escritório de Ética concluiu o processo de seleção de um prestador de serviços para ajudar no desenvolvimento de um novo código de ética para substituir o atual Código de Princípios Éticos e Conduta. O novo código estará na vanguarda das boas práticas em organizações internacionais, será mais envolvente e dará o tom para a conduta ética na Organização nos próximos anos.

35. A nova política sobre exploração e abuso sexual, a ser emitida em 2021, será acompanhada de medidas práticas para que as populações beneficiárias fiquem conscientes de que o abuso e exploração sexual não será tolerado na OPAS e saibam como expressar quaisquer preocupações.

36. A finalização e emissão da “Política de proteção contra retaliação” revisada também ocorrerá em 2021 e será acompanhada de uma campanha de conscientização e atividades de treinamento específicas.

37. Finalmente, em 2021 será realizada uma pesquisa para avaliar o clima ético na Organização. Essa pesquisa será administrada por uma entidade externa para proporcionar mais independência e transparência e permitir comparações com outras companhias e organizações. Os resultados dessa pesquisa serão usados para desenvolver planos de ação e estratégias apropriadas e também servirão como referência para futuras pesquisas para avaliar o progresso na área da ética e cumprimento de normas.

Intervenção do Comitê Executivo

38. Solicita-se que o Comitê Executivo tome nota deste relatório, solicite informação adicional ou esclarecimento do trabalho e atividades do Escritório de Ética em 2020 e proporcione orientação adicional à Organização se julgar conveniente.

Anexo



Formulário analítico para vincular os temas da agenda com os mandatos institucionais

1. Tema da agenda: 3.4 Relatório Anual do Escritório de Ética correspondente a 2020
2. Unidade responsável: Escritório de Ética (ETH)
3. Preparado por: Sr. Philip MacMillan
4. Vínculo entre este tema e a Agenda de Saúde Sustentável para as Américas 2018-2030: Não se aplica.
5. Vínculo entre este tema e o Plano Estratégico da Organização Pan-Americana da Saúde 2020-2025: <i>Resultado intermediário 27:</i> Fortalecimento das funções de liderança, governança e defesa da saúde na RSPA
6. Vínculo entre esta tema e o Orçamento por programas da OPAS 2020-2021: <i>Resultado intermediário 27:</i> Fortalecimento das funções de liderança, governança e defesa da saúde na RSPA <i>Resultado imediato 27.2:</i> Funcionamento da Repartição Sanitária Pan-Americana de maneira responsável, transparente, em conformidade e orientada para a gestão de riscos, com aprendizado organizacional e cultura de avaliação <i>Indicador de RIM 27.2.d:</i> Proporção do pessoal que acredita que a OPAS tem uma forte cultura de ética
7. Lista de centros colaboradores e instituições nacionais vinculados a este tema: Não se aplica.
8. Boas práticas nesta área e exemplos de países da Região das Américas: Não se aplica.
9. Repercussões financeiras do tema: Este tema não tem repercussões financeiras específicas, mas o Escritório de Ética continua a depender do nível necessário de financiamento para habilitá-lo a cumprir seu mandato.