

164ª SESSÃO DO COMITÊ EXECUTIVO

Washington, D.C., EUA, 24 a 28 de junho de 2019

Tema 3.5 da agenda provisória

CE164/8
8 de abril de 2019
Original: inglês

RELATÓRIO ANUAL DO ESCRITÓRIO DE ÉTICA CORRESPONDENTE A 2018

Introdução

1. O Escritório de Ética da Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS) foi estabelecido em 2006 para promover os valores e o compromisso da Organização com o comportamento ético, a transparência, a prestação de contas e a equidade.
 2. O Escritório de Ética é uma entidade independente dentro da estrutura organizacional da Repartição Sanitária Pan-Americana (RSPA) e mantém uma relação em que responde diretamente aos Órgãos Diretores da OPAS por meio do Comitê Executivo. Dentro da RSPA, o Escritório de Ética está subordinado ao Diretor Adjunto no que se refere à avaliação de desempenho e aos assuntos administrativos de rotina, como os planos de trabalho bienais, o orçamento, as necessidades de pessoal e a aprovação de viagens a trabalho e licenças.
 3. O Escritório de Ética é guiado pelos princípios da integridade, independência e imparcialidade no exercício de seu mandato: assegurar a conduta ética e o cumprimento das regras e políticas instituídas na OPAS para promover os mais elevados padrões de comportamento ético. O Escritório desempenha suas funções sem qualquer influência externa do pessoal, da direção ou de terceiros externos à Organização.
 4. Desde sua criação, há 13 anos, o Escritório de Ética tem desempenhado duas funções: *a)* prestar orientação e assessoria ao pessoal da RSPA em questões éticas para ajudar a orientar os funcionários a seguir na direção certa e *b)* fazer investigações administrativas sobre alegações de conduta indevida. Contudo, a função de investigação foi transferida para o recém-criado Escritório de Investigações, que passou a exercê-las a partir de 1º de janeiro de 2018. Em consequência, este é o primeiro ano em que o Escritório de Ética apenas prestará contas sobre suas atividades relacionadas à ética. Não obstante, enquanto se aguarda a contratação do Chefe do Escritório de Investigações, o Gerente do Programa de Ética exerceu essas funções durante todo o ano de 2018 e,
-

nesse sentido, dedicou tempo considerável às obrigações daquele escritório no ano passado.¹

5. O Escritório de Ética se esforça para promover um ambiente de trabalho interno no qual o respeito pelos outros, a integridade, a confiança, a comunicação franca e a tolerância com diferentes culturas e perspectivas sejam incentivados e compartilhados por todo o pessoal. Enquanto cada pessoa que trabalha para a RSPA deve aplicar os princípios do Código de Princípios Éticos e Conduta da OPAS (“o Código”) nas suas atividades diárias, tanto dentro como fora do local de trabalho, o Escritório de Ética está encarregado de promover princípios éticos elevados e responder a dúvidas, questões ou incertezas sobre esses princípios que venham a surgir.

6. Todo o pessoal da RSPA, seja qual for o vínculo contratual, tem livre acesso ao Escritório de Ética. Todos são incentivados a buscar assessoria sobre como cumprir os princípios de comportamento ético que constam do Código e outras políticas que regulamentam a conduta de funcionários públicos internacionais. O Escritório desempenha uma função primária na promoção e formação de uma cultura de ética e integridade na RSPA, oferecendo orientação e capacitação para ajudar o pessoal a tomar decisões éticas corretas e integrar os princípios enunciados no Código nas suas práticas profissionais diárias. A função do Escritório de Ética é vital para ajudar a OPAS a transmitir transparência, confiança e integridade, tanto dentro da Organização como em suas relações com parceiros externos ao executar sua missão de promover a saúde nas Américas.

7. O Escritório de Ética usa várias ferramentas e recursos para promover princípios éticos elevados e conscientização, como materiais impressos e sessões de capacitação presenciais, tanto na Sede como nas representações da OPAS/OMS e centros da OPAS. Ao se manter a par das tendências emergentes e prioridades em constante evolução nas áreas da ética e *compliance*, o Escritório de Ética pode elaborar novas políticas e iniciativas, que então são incorporadas em atividades educativas.

8. O Escritório de Ética é o coordenador do Sistema de Integridade e Gestão de Conflitos da OPAS (ICMS, na sigla em inglês),² que reúne todas as instâncias da Organização responsáveis por assuntos relativos a integridade organizacional e resolução de conflitos. Os membros do ICMS se reúnem regularmente para assegurar a aplicação e interpretação uniforme das regras e regulamentações da OPAS, discutir assuntos de interesse comum e sugerir modificações nas políticas e melhoras no sistema de resolução de conflitos da Organização.

¹ O novo Investigador-Chefe foi nomeado em 11 de março de 2019.

² Compõem o ICMS: o Escritório de Ética, o Escritório do Ombudsman, o Escritório do Assessor Jurídico, o Departamento de Recursos Humanos, o Oficial de Segurança da Informação, o Escritório de Supervisão Interna e Serviços de Avaliação, o Escritório de Investigações, o Comitê de Apelação e a Associação do Pessoal da OPAS/OMS.

9. No presente relatório, o Escritório de Ética apresenta suas atividades, conquistas e desafios em 2018. As áreas abrangidas são: *a)* assessoria e orientação prestadas ao pessoal da RSPA em resposta a consultas; *b)* atividades de orientação e formação para continuar a promover uma cultura ética melhor; *c)* novas iniciativas implementadas para melhorar a conscientização e reduzir o risco de conflitos de interesses em potencial e *d)* ações futuras que serão tomadas para reforçar ainda mais a cultura ética na RSPA.

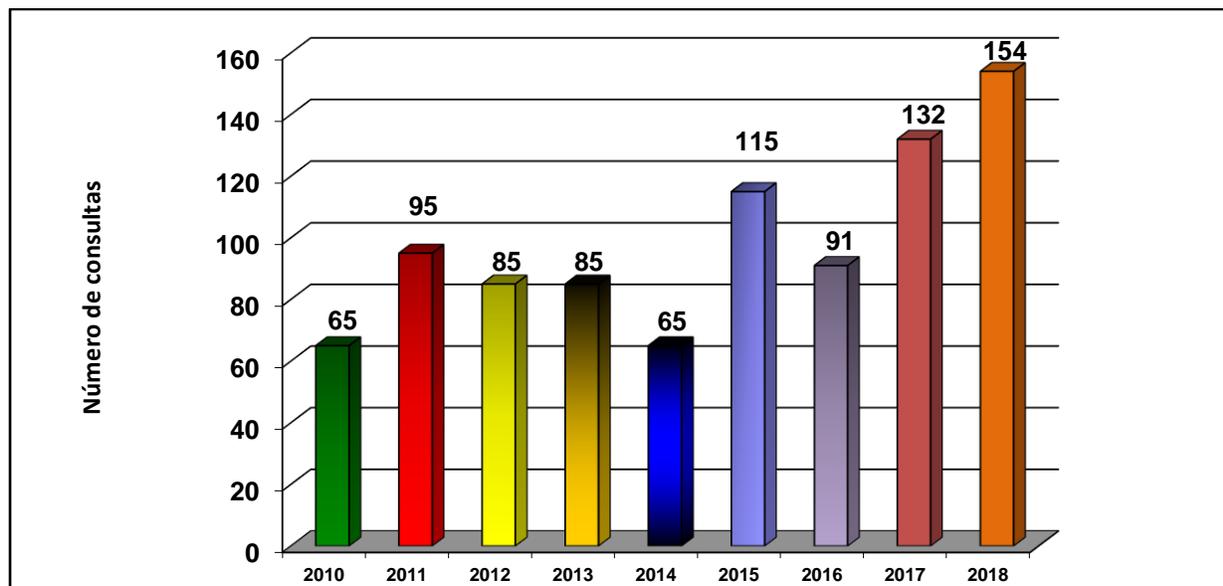
10. Destacam-se a seguir as principais atividades empreendidas e os resultados obtidos pelo Escritório em 2018 em cada uma das áreas-chave acima elencadas.

Assessoria e orientação

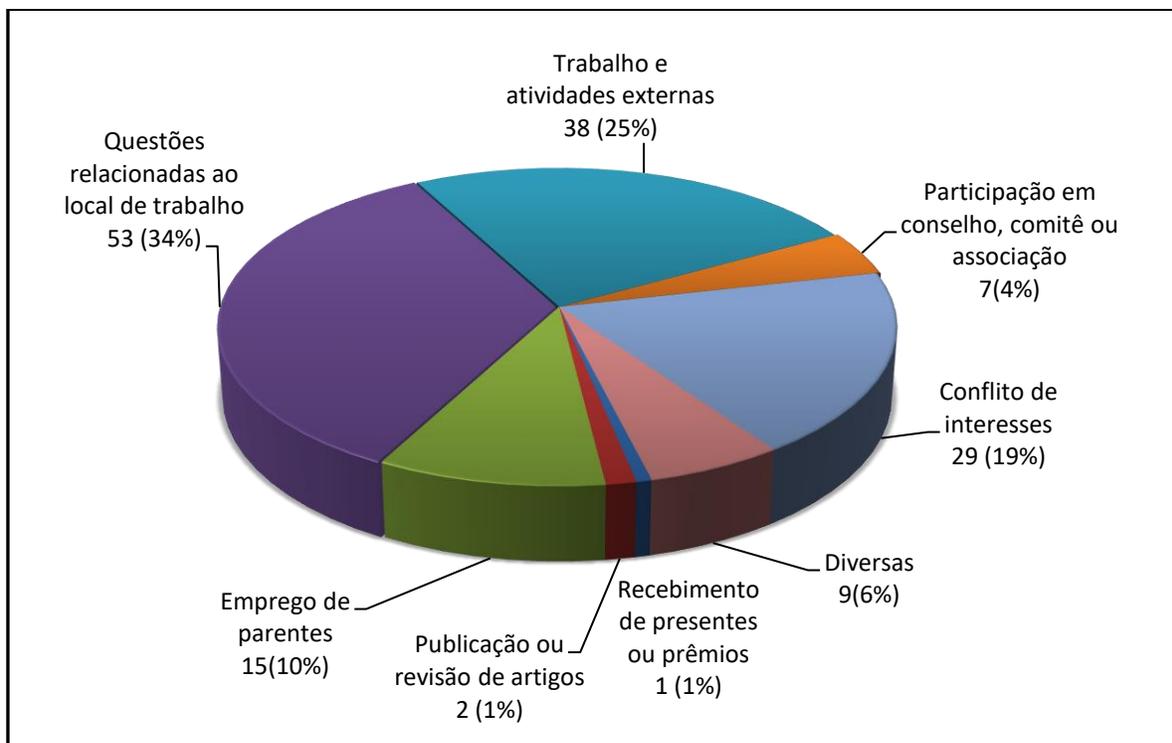
11. Fundamentalmente, a função do Escritório de Ética é ajudar o pessoal da RSPA a cumprir com suas responsabilidades e deveres conforme o Código. Todos são incentivados a buscar assessoria do Escritório em caso de dúvidas ou insegurança a respeito das possíveis implicações de suas ações. Ao prestar orientações oficiais, o Escritório ajuda o pessoal a evitar conflitos em potencial entre suas responsabilidades profissionais e interesses pessoais, protegendo assim a reputação tanto da Organização como dos próprios indivíduos.

12. Quando o pessoal da RSPA enfrenta dilemas, dúvidas ou preocupações relativos à ética, pode obter orientação a esse respeito por meio de diversos canais: *a)* consultar as várias políticas escritas da Organização, como o Código e as Normas de Conduta do Serviço Público Internacional da Comissão do Serviço Público Internacional (ICSC); *b)* fazer uma consulta por meio do Serviço de Ajuda sobre Ética (anônima se assim desejarem); e/ou *c)* contatar diretamente o Escritório de Ética (em pessoa ou por e-mail) para obter orientação e assessoria sobre como abordar a situação.

13. Como mostra a Figura 1, em 2018 o Escritório de Ética respondeu a 154 consultas do pessoal sobre uma ampla gama de questões. Esse aumento de 17% nas consultas em relação a 2017 indica uma crescente disposição do pessoal da OPAS de buscar orientação ao se ver diante de considerações éticas, bem como a confiança na qualidade da assessoria prestada. O número sem precedentes de 154 consultas recebidas em 2018 corresponde a cerca de 7% da força de trabalho da RSPA, que conta com mais de 2100 pessoas, somados todos os tipos de contrato de emprego.

Figura 1. Consultas por ano, 2010–2018

14. Os tipos de consultas recebidas em 2018 são mostrados na Figura 2.

Figura 2. Consultas por tipo, 2018

15. Em 2018, 53 consultas foram recebidas sobre questões gerais do local de trabalho, como se vendas particulares são permitidas nas instalações da RSPA, a maneira de abordar os colegas cujo comportamento não reflete os padrões indicados no Código e a forma de responder quando os supervisores solicitam que os funcionários realizem atividades pessoais em seu nome.

16. O Escritório de Ética recebeu 38 consultas em 2018 sobre emprego externo e atividades externas do pessoal da RSPA. Isso representa um aumento de 65% em relação ao ano anterior e pode ser resultado de uma maior sensibilização na Sede após a ampliação dos esforços de divulgação do Escritório de Ética. Ao examinar essas consultas, o Escritório de Ética determina se a atividade ou emprego externo proposto geraria um conflito de interesses com o trabalho da Organização, criaria um risco para a reputação ou interferiria na capacidade da pessoa de cumprir seu trabalho na OPAS. Além disso, o Escritório de Ética precisa assegurar que todo tipo de emprego externo esteja em conformidade com a situação imigratória do indivíduo em seu local de lotação.

17. Em 2018, 29 consultas se referiram a conflitos de interesses em potencial. Em um caso, o Escritório de Ética recebeu uma consulta de um administrador que revelou que um ex-cônjuge era empregado de um fornecedor que participava de um processo de compra. O Escritório de Ética examinou as informações fornecidas e confirmou que o impedimento do administrador de participar do processo de compra era necessário para evitar até mesmo a percepção de um conflito de interesses.

18. Como foi o caso em 2017, 15 consultas disseram respeito ao emprego de familiares ou parentes de pessoal da RSPA. Dadas as conotações negativas do nepotismo, a Organização normalmente não permite o emprego de familiares nem parentes na RSPA a menos que a pessoa passe por um concurso, o cargo exija habilidades especializadas e nenhum outro candidato igualmente capacitado esteja disponível.

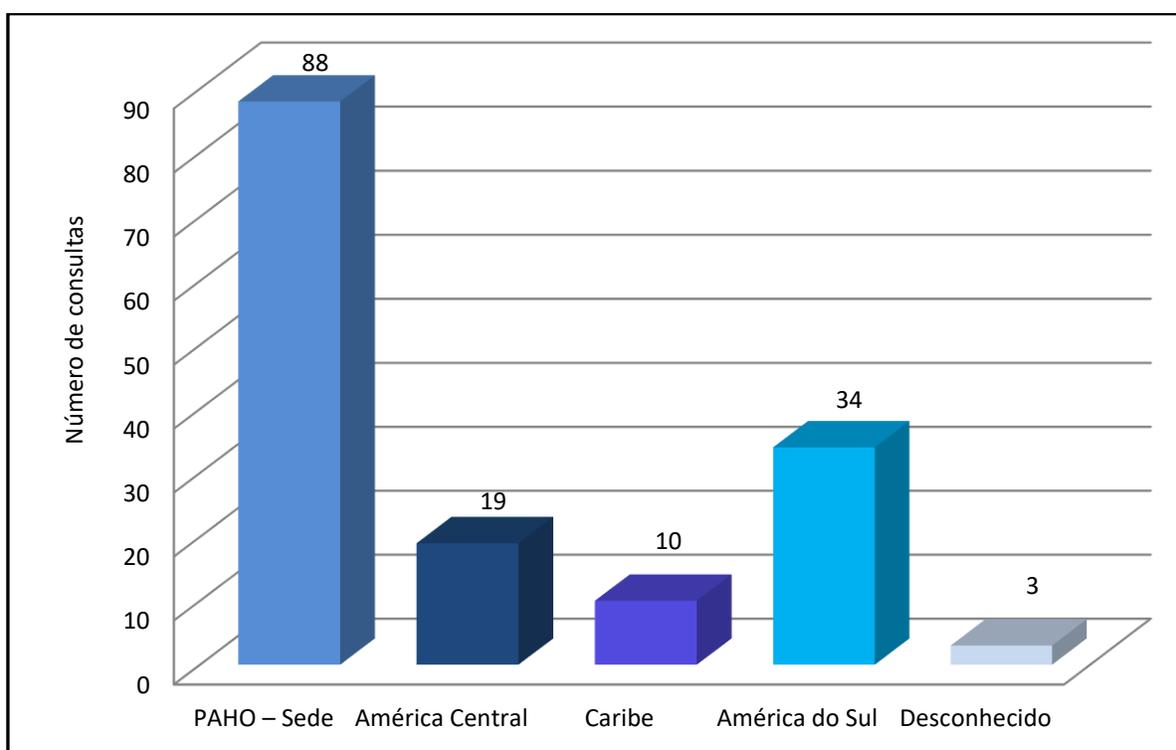
19. Além disso, foram recebidas sete consultas sobre servir no conselho de uma organização ou associação externa. Como parte do processo de análise, o Escritório de Ética procura assegurar que a participação da pessoa não venha a criar um conflito de interesses com o mandato ou trabalho da Organização. Em um caso, um funcionário contatou o Escritório de Ética para perguntar se seria permissível servir em um comitê formado para selecionar os ganhadores de um prêmio de prestígio. O Escritório de Ética determinou que essa atividade era compatível com o trabalho e a reputação da Organização e permitiu ao funcionário aceitar o convite, sob condição de que não interferisse com suas responsabilidades na OPAS e de que não usasse recursos da OPAS para tal atividade. O Escritório de Ética também observou que a lealdade profissional do funcionário deve ser sempre com a OPAS e que todas as atividades do dia a dia devem ser pautadas por esse compromisso.

20. Apenas uma consulta foi recebida em 2018 sobre presentes de fornecedores ou prestadores de serviço. O Código estipula que um presente de uma fonte externa só pode ser aceito se for “pouco frequente e de valor mínimo”. Nesse sentido, exige-se do pessoal da RSPA que recuse quaisquer presentes substanciais para evitar a percepção de

tratamento preferencial e a expectativa, por parte do prestador de serviço, de reciprocidade no futuro. Duas consultas disseram respeito à publicação de livros, e nove outras consultas foram recebidas sobre assuntos diversos.

21. A Figura 3 indica que 57% (88) de todas as consultas foram recebidas de pessoal na Sede da OPAS, enquanto 41% (63) foram recebidas de pessoal das representações nos países e centros da OPAS, desagregados como segue: 22% (34) da América do Sul, 12% (19) da América Central e 6% (10) do Caribe.³ Em três consultas não foram incluídas informações sobre o local de lotação.

Figura 3. Consultas por sub-região, 2018



22. A Figura 4 mostra que o pessoal do sexo feminino foi responsável por 60% do total das consultas recebidas. Isso é compatível com sua representação na força de trabalho da OPAS, formada por 60,3% de mulheres.⁴ Das 93 consultas recebidas de mulheres, 87% (81) foram de empregadas vinculadas por contratos com as Nações Unidas (ONU), ao passo que 13% (12) vieram de mulheres que não são funcionárias da ONU. A Figura 4 também mostra que os homens representaram 35% de todas as consultas em 2018; cumpre notar que eles representam 39,7% da força de trabalho da

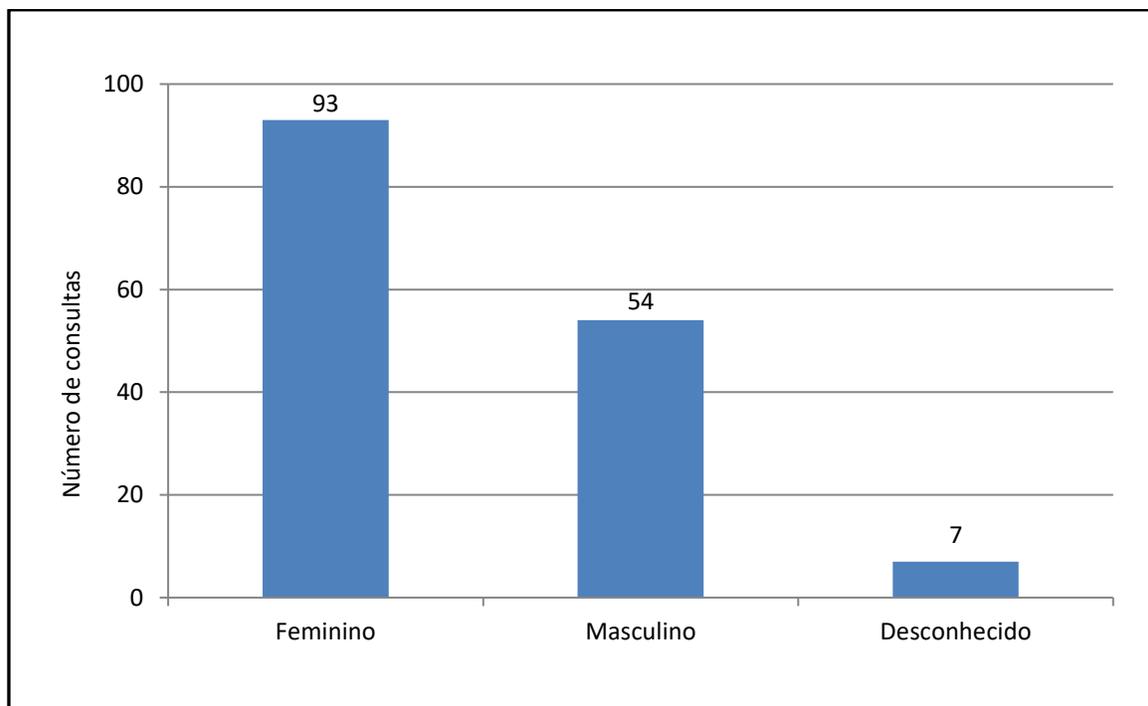
³ Outros 2% das consultas em 2018 foram recebidos de locais desconhecidos por meio do Serviço de Ajuda da OPAS.

⁴ Com base em um número total de funcionários de 2116 em 31 de dezembro de 2018, fornecido pelo Departamento de Gestão de Recursos Humanos (GRH).

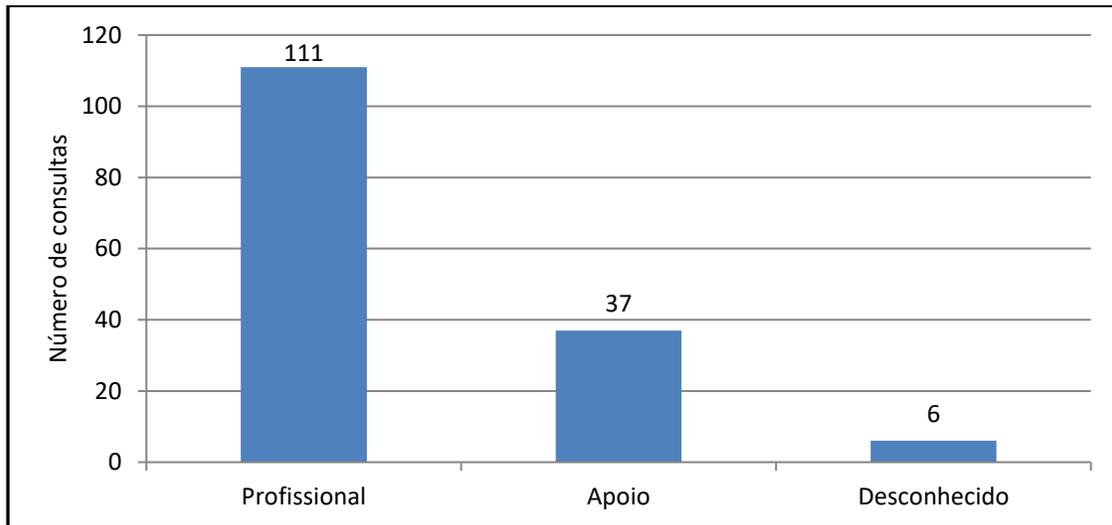
OPAS. Das 54 consultas recebidas de homens, 93% eram de empregados vinculados por contratos com a ONU, enquanto apenas 7% eram de fora do quadro da ONU. Sete consultas não incluíram indicação sobre o sexo.

23. De modo geral, a desagregação das consultas por gênero se aproxima da situação demográfica na Organização. Contudo, o número relativamente baixo de consultas de funcionários de fora da ONU indica que mais esforços de divulgação devem ser envidados para sensibilizá-los sobre os recursos que a Organização lhes oferece, bem como sobre seus direitos e obrigações nos termos do Código.

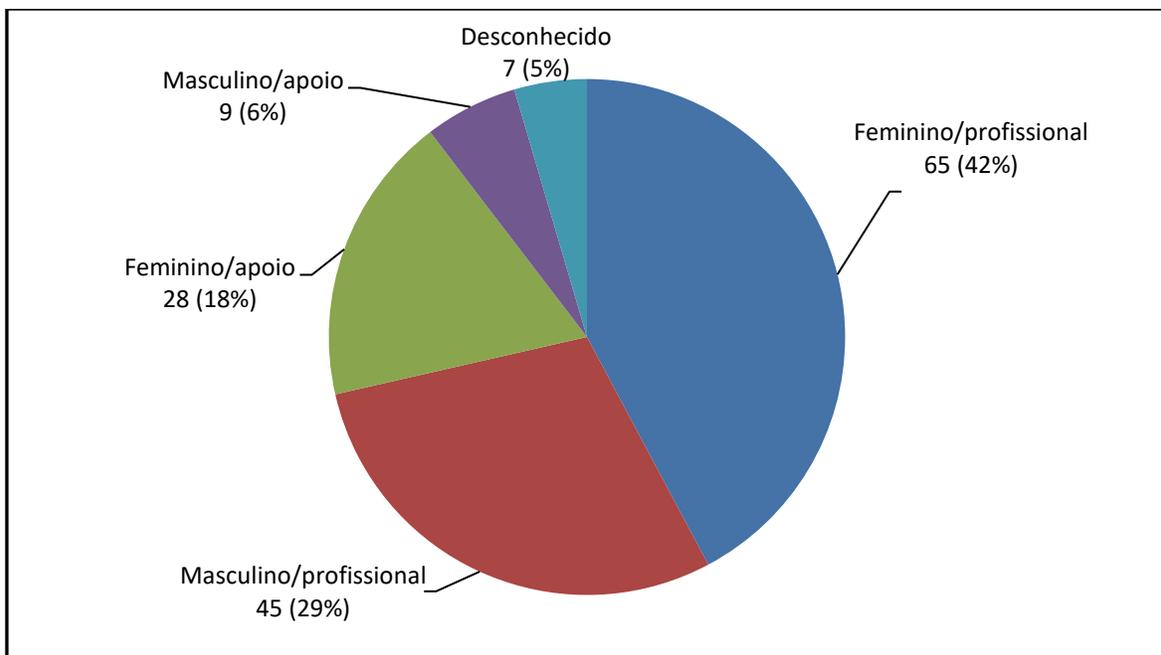
Figura 4. Consultas por gênero, 2018



24. A Figura 5 mostra o número de consultas por categoria de emprego. Embora o pessoal na categoria profissional represente 59% da força de trabalho da OPAS, esses funcionários foram responsáveis por 72% (111) das consultas em 2018. Em contrapartida, o pessoal de apoio representa 41% da força de trabalho da Organização e respondeu por 24% (37) das consultas. Embora seja razoável esperar que um número maior de perguntas venha do pessoal da categoria profissional devido à sua participação em comitês profissionais, conselhos e/ou associações, a discrepância entre as duas categorias de pessoal significa que são necessários mais esforços para incentivar o pessoal de apoio a consultar o Escritório de Ética para obter assessoria e orientação.

Figura 5. Consultas por categoria de emprego, 2018

25. A Figura 6 mostra a desagregação dos dados de 2018 por gênero e categoria de emprego. Como pode ser visto, o maior número de consultas recebidas em 2018 veio de pessoal profissional do sexo feminino, que respondeu por 42% de todas as consultas, mas representou 33,3% da força de trabalho. Em seguida, veio o grupo de pessoal profissional do sexo masculino, que fez 29% de todas as consultas e representa 26% de todo o pessoal. Em contraste, o pessoal de apoio masculino teve a menor taxa de contato com o Escritório de Ética em 2018, respondendo por apenas 6% do número total de consultas, embora representasse 13,7% da força de trabalho.

Figura 6. Consultas por gênero e categoria de emprego, 2018

Oportunidades de orientação e formação

26. Os objetivos do Escritório de Ética ao oferecer oportunidades de orientação e formação ao pessoal da OPAS são: *a)* transmitir um conhecimento sólido do Código e das expectativas da Organização em termos de comportamento aceitável; *b)* fornecer ferramentas e recursos para o pessoal da RSPA abordar questões éticas e saber quando e como buscar assistência; e *c)* assentar as bases para estabelecer um alicerce ético sólido e um local de trabalho respeitoso.

27. Em 2018, o Escritório de Ética organizou sessões de formação sobre comportamento ético adequado, conflitos de interesses, prevenção e detecção de fraudes, uso das mídias sociais, assédio pessoal e sexual, e proteção de denunciante em cinco representações nos países e seis departamentos da Sede. No total, mais de 500 pessoas passaram por cursos e o número de pessoas capacitadas na Sede foi o maior em um único ano. Toda essa divulgação demonstra os esforços renovados do Escritório de Ética para assegurar que todo o pessoal da OPAS se beneficie das iniciativas de formação e divulgação sobre ética.

Países	Departamentos da Sede
Argentina	Comunicações (CMU)
Belize	Coordenação Nacional e Sub-regional (CSC)
Equador	Evidências e Inteligência para a Ação na Saúde (EIH)
Haiti	Sistemas e Serviços de Saúde (HSS)
Honduras	Gestão de Recursos Humanos (HRM)
	Serviços de Tecnologia da Informação (ITS)

28. Em 2018, o Escritório também ofereceu sessões de orientação a um novo grupo de administradores da OPAS e a um grupo de estagiários na Sede da Organização.

29. Além disso, o Escritório de Ética e o Escritório do Ombudsman organizaram em conjunto uma sessão da Feira do Aprendizado, realizada durante a Reunião de Gestores de 2018, na Cidade do Panamá, Panamá. A Dra. Christine Porath, uma renomada especialista no tema da civilidade no local de trabalho, foi convidada a participar e ofereceu informações valiosas aos gestores seniores e aos representantes da OPAS/OMS sobre o custo da incivilidade no local de trabalho em termos da queda de produtividade e do moral e do aumento do absenteísmo e da rotatividade de pessoal.

30. O Escritório de Ética também faz apresentações regularmente no recém-lançado programa de orientação para novos funcionários, chamado PLUS@PAHO. Ao participar de um programa projetado especificamente para novos contratados, o Escritório de Ética espera que uma nova geração de funcionários da RSPA reconheça a importância da ética no trabalho diário e saiba que a OPAS é uma organização com elevados princípios éticos que não tolera o comportamento antiético.

31. Por último, o Escritório de Ética também lançou seu primeiro programa na plataforma iLearn da OPAS. O programa de 2,5 horas compreende três atividades: *a)* um curso das Nações Unidas sobre a prevenção do assédio, assédio sexual e abuso de autoridade no local de trabalho; *b)* um vídeo da ONU intitulado *To Serve with Pride: Zero Tolerance for Sexual Exploitation and Abuse* [Servir com orgulho: Tolerância zero ao abuso e exploração sexual]; e *c)* uma pesquisa com os usuários. O programa é obrigatório para todos os funcionários da OPAS, seja qual for o cargo ou tipo de contrato.

Outras ações e iniciativas

32. Em 2018, o Escritório de Ética automatizou seu questionário anual de Declaração de Interesses e o enviou aos funcionários designados para que revelassem atividades que pudessem ensejar um conflito de interesses com o trabalho ou mandato da Organização. O Escritório de Ética analisou 178 respostas e assegurou a solução dos conflitos de interesses em potencial ou reais em favor da Organização.

33. Em conjunto com os departamentos de Gestão do Conhecimento, Publicações e Traduções (KMP) e de Sistemas e Serviços de Saúde (HSS), o Escritório de Ética organizou uma sessão sobre como evitar o plágio, o autoplágio e outras práticas questionáveis de escrita e autoria. Essa sessão foi oferecida em resposta ao novo código de conduta para a pesquisa responsável da organização mundial da saúde e sua política sobre a conduta indevida na pesquisa. A sessão ficou a cargo do professor Miguel Roig, da St. John's University, e teve como objetivo fortalecer a conscientização e a compreensão do pessoal dos principais temas relacionados à integridade na pesquisa.

34. O Escritório de Ética também se uniu ao Escritório do Ombudsman para elaborar uma sessão de formação específica sobre o assédio sexual. Esse programa visa proporcionar um melhor entendimento do que constitui o assédio sexual, informar sobre como evitar comportamentos que possam dar margem a uma alegação de assédio sexual e conscientizar mais sobre os recursos disponíveis na RSPA para prevenir e abordar o problema.

35. Por último, o Escritório de Ética publicou um Boletim de Informação Pública em outubro de 2018 sobre a eleição para presidente no Brasil. Esse boletim lembrava o pessoal da RSPA de sua obrigação de abster-se de ações ou atividades que pudessem ser consideradas uma crítica ao governo ou a um partido político de um Estado Membro, mesmo os partidos de oposição.

Ações futuras

36. Em 2018, o Escritório de Ética tratou de um número crescente de queixas de pessoal profissional quanto ao que consideravam ser um comportamento desdenhoso e humilhante de seus supervisores. Em algumas ocasiões, funcionários manifestaram a queixa de que sua opinião sobre assuntos técnicos era rejeitada sumariamente por seus supervisores. Por sua vez, alguns supervisores indicaram que os funcionários assumiam

uma postura defensiva quando suas sugestões e opiniões não eram implementadas. Isso levou a atritos entre alguns supervisores e seus funcionários.

37. É importante que o pessoal em todos os níveis se sinta à vontade para manifestar suas opiniões e manter discussões profissionais sem temer represália ou marginalização. Os supervisores devem ser capazes de aceitar feedback e opiniões de subordinados sem assumir uma postura defensiva nem supor que sua autoridade está sendo questionada. Da mesma forma, é importante que o pessoal compreenda que os supervisores são responsáveis pelas decisões e ações de sua entidade, os supervisores têm autoridade para tomar a decisão final e os funcionários precisam aceitar a decisão e seguir em frente mesmo quando não concordam com a decisão.

38. Com o objetivo de incentivar os supervisores e seus subordinados a manter um debate franco e aberto sem se preocupar com o orgulho profissional, o Escritório de Ética está promovendo o conceito de “discordância respeitosa”, ao incentivar todas as partes a evitar conclusões precipitadas, valorizar as experiências e pontos de vista dos demais e entender o processo de tomada de decisões na OPAS.

39. No fim de 2018, as Nações Unidas lançaram uma pesquisa sobre “Espaços Seguros” em todo o Sistema da ONU, enfocando o assédio sexual no local de trabalho. O pessoal da OPAS participou dessa pesquisa anônima e os resultados foram divulgados a todas as agências participantes no início de 2019. Os resultados proporcionaram uma maior conscientização da prevalência de assédio sexual na ONU, inclusive na OPAS, e mostrou que mais esforços precisam ser envidados para: *a)* dar o exemplo e enviar uma mensagem inequívoca de que o assédio sexual não é tolerado no serviço público internacional; *b)* melhorar a consciência sobre os recursos institucionais disponíveis para prevenir, denunciar e enfrentar o assédio sexual; e *c)* responsabilizar os perpetradores por suas ações. O Escritório de Ética está formulando um plano de ação para estar à frente dessas iniciativas na OPAS.

40. O pessoal da OPAS vem de cerca de 55 países diferentes, e todos que trabalham na Organização, a despeito do país de origem, raça, religião ou orientação sexual, merecem ser tratados com respeito. Para tanto, o Escritório de Ética está elaborando uma campanha com uma abordagem em duas frentes. Uma parte da campanha visa orientar o pessoal a abandonar qualquer comportamento inadequado ou desrespeitoso, enquanto a outra parte tem como objetivo estimular o pessoal a informar qualquer preocupação que venha a ter, sem medo de represália.

41. Uma nova política de combate à fraude e corrupção será publicada em 2019. O Escritório de Ética liderou um grupo de trabalho encarregado de estabelecer uma política mais robusta para abordar os vários tipos de fraude e fatores de risco, bem como para destacar as medidas proativas que podem ser tomadas para reduzir a incidência de atividades fraudulentas. Essa nova política leva em conta as recomendações da Unidade de Inspeção Conjunta do Sistema das Nações Unidas em seu relatório sobre Prevenção, Detecção e Resposta a Fraudes no Sistema da Organização das Nações Unidas.

42. Além disso, em 2019 o Escritório de Ética fará uma revisão abrangente da *Política da OPAS de proteção contra represália por denúncia de ato ilícito ou cooperação em uma investigação ou auditoria*, publicada em 2009. Essa revisão considerará as melhores práticas, assim como as recomendações da Unidade de Inspeção Conjunta após examinar as políticas e práticas dos denunciantes nas organizações do Sistema das Nações Unidas.

43. Em 2018, o Escritório de Ética também liderou os esforços para formular uma nova política voltada para o abuso e a exploração sexual. A intenção dessa política é assegurar que ninguém na OPAS abuse ou tente abusar de sua posição para abusar ou explorar sexualmente outra pessoa que esteja em uma posição vulnerável devido a sua idade, situação socioeconômica ou condição de segurança. Essa política também está sendo finalizada e será publicada em 2019.

44. Em 2019, o Escritório de Ética trabalhará com o Departamento de Gestão de Recursos Humanos para garantir que os indivíduos que estão sendo contratados para cargos ou missões na Organização cumpram os elevados padrões de integridade da OPAS e não tenham nenhum comportamento ou conflito de interesses anterior que possa criar um risco para a reputação da Organização após serem nomeados.

45. Por último, o Escritório de Ética elaborará um novo código de princípios éticos e de conduta em 2019 que incorporará as melhores práticas e evolução mais recente no campo da ética e oferecerá uma apresentação visual mais atraente.

Ação pelo Comitê Executivo

46. Solicita-se que o Comitê Executivo tome nota deste relatório, solicite mais informações ou esclarecimentos sobre o trabalho e as atividades do Escritório de Ética em 2018 e ofereça as orientações adicionais à Organização que considerar pertinentes.

Anexo

CE164/8
Anexo

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

1. Tema da agenda: 3.5 – Relatório anual do Escritório de Ética correspondente a 2018
2. Unidade responsável: Gabinete 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 2014-2019 (modificado): Categoria 6: Serviços institucionais e funções facilitadoras Área programática 6.2: Transparência, prestação de contas e gestão de riscos Resultado intermediário 6.2: A OPAS funciona com responsabilidade e transparência e dispõe de estruturas de gestão e avaliação de riscos que funcionam de maneira adequada
6. Vínculo entre este tema e o Programa e Orçamento da OPAS 2018-2019: Resultado imediato 6.2.3: Melhoria do comportamento ético, do respeito dentro do local de trabalho e do devido processo em toda a Organização
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 da agenda não tem repercussões financeiras específicas, mas o Escritório de Ética continua a depender do nível necessário de financiamento para estar apto a cumprir seu mandato.