

Código de Ética e Conduta Organizacional



Uma nota da nossa Presidenta e CEO

Sinto-me honrada por liderar uma organização que enfatiza a nossa missão e os nossos valores fundamentais tanto em quem somos e em como operamos. Todos somos guardiões da reputação e dos recursos do Ipas. Este *Código de Ética e Conduta Organizacional* é um reflexo dos nossos valores, servindo de estrutura para apoiar o comportamento e a tomada de decisões éticos. Seus princípios norteiam as nossas relações interpessoais, bem como as nossas interações com doadores, fornecedores, parceiros e outros actores (partes interessadas).

Este código identifica os princípios éticos que norteiam nosso trabalho em conjunto, mas cabe a cada um de nós defender e aplicar esses princípios. Nenhum de nós sabe como responder ou reagir a todas as situações, portanto, o código fornece recursos para fazer perguntas, expor preocupações e dar *feedback*. Você tem poder e espera-se que faça a coisa certa e peça ajuda quando a coisa certa a fazer não estiver tão clara. Converse com seu gestor ou director ou envie uma mensagem para ethics@ipas.org quando surgirem dúvidas e para comunicar suas preocupações — o que pode ser feito de forma anónima— à Linha Directa de Ética (*Ethics Hotline*) através do ipas.ethicspoint.com ou ligando para o número de telefone do seu país disponível nesse *site*.

Exorto-vos a juntarem-se a mim na defesa do Código de Ética e Conduta Organizacional do Ipas.

Obrigada,



Anu Kumar
Presidenta e CEO do Ipas

Nossa missão

Ipas trabalha globalmente para melhorar o acesso ao aborto seguro e à contracepção, para que todas as mulheres e raparigas possam decidir seu próprio futuro. Em toda a África, Ásia e América Latina, trabalhamos com parceiros para tornar o aborto seguro e a contracepção amplamente disponíveis, para conectar as mulheres às informações vitais de modo a que elas possam aceder a serviços seguros e para fazer advocacia do aborto legal e seguro.

Nossos valores



Nossos 8 princípios éticos

1. Cumprimos a lei em todos os lugares

Como trabalhadores de uma organização global, somos responsáveis por nos mantermos informados a respeito das leis, regulamentos e políticas que afectam o nosso trabalho. Não é anormal nos depararmos com requisitos legais confusos, ilógicos e até contraditórios onde trabalhamos. No entanto, em todas as circunstâncias, a posição do Ipas é clara: nós cumprimos as leis que regem nosso funcionamento e tomamos medidas para fazer face aos riscos legais que enfrentamos em nosso trabalho programático.

As consequências de ignorar uma lei— mesmo não intencionalmente— podem ser devastadoras para o Ipas e para as pessoas envolvidas. A violação de uma lei poderá resultar em perda de emprego, multas ou mesmo em pena de prisão.

2. Aceitamos a diversidade e tratamos todos com dignidade e respeito

Acreditamos que nossas diferenças fortalecem o Ipas e nosso impacto em todo o mundo, permitindo que os trabalhadores colaborem com as suas mais variadas habilidades e perspectivas. O Ipas esforça-se para ser inclusivo e acolhedor e para garantir que os trabalhadores e os diferentes actores envolvidos nas suas actividades sejam sempre tratados com dignidade e respeito.

O Ipas procura oferecer oportunidades iguais em todos os aspectos do emprego e manter um ambiente de trabalho livre de discriminação, assédio, exploração sexual e abuso. Defendemos essas políticas em todo o mundo, incluindo em países que não proíbem legalmente esses comportamentos. O Ipas segue as suas políticas ou as leis locais, quaisquer que forem mais adequadas para proteger populações marginalizadas ou em risco.

Respeitamos os direitos humanos em todo o mundo e tomamos medidas imediatas para proteger pessoas vulneráveis de exploração e abuso. Não toleramos trabalho infantil ou forçado, nem o tráfico de pessoas. Nosso compromisso com o tratamento justo e com os direitos humanos estende-se aos nossos fornecedores e parceiros. Apelamos aos nossos parceiros para que tratem suas partes interessadas de maneira consistente com estes valores.

O Manual do Trabalhador do Ipas proíbe estritamente todas as formas de discriminação e assédio, incluindo assédio sexual. Responsabilizamos os trabalhadores pela criação de um ambiente de trabalho profissional e que proteja os trabalhadores, contratados, parceiros e membros da comunidade com quem trabalhamos contra comportamentos inadequados. Encorajamos a todos a denunciarem violações destas políticas e protegemos os denunciantes de todo tipo de retaliação por fazê-lo.

Políticas do Ipas relevantes: Manual do Trabalhador, Política de Salvaguarda, Política de Luta Contra a Escravatura e o Tráfico.

3. Nossos relatórios são claros e compreensíveis e nossos registos são precisos

O Ipas está comprometido com a transparência nos nossos relatórios para doadores e governos. Reportamos de forma clara e verdadeira todas as informações, mesmo quando as mesmas não contam a história que queríamos ouvir.

O Ipas usa fundos apenas para fins devidamente justificados e que podem ser verificados de forma independente. Mantemos controlos e processos financeiros para garantir a precisão dos nossos relatórios financeiros. Não toleramos fraudes ou informações ou declarações falsas ou enganosas nos nossos relatórios financeiros, técnicos, de pesquisa e programáticos ou em quaisquer outros registos e não pressionamos outras pessoas a cometer fraudes. Cooperamos plenamente com nossos auditores e não lhes ocultamos informações. Nossos trabalhadores esforçam-se para obter uma maior precisão e transparência em nossos documentos, relatórios e declarações verbais.

Rapidamente admitimos e corrigimos erros, porque o Ipas e o trabalho que realizamos exigem e merecem honestidade.

O que devo fazer se suspeitar de fraude? Denunciar suspeitas ao [ipas.ethicspoint.com](https://www.ipas.ethicspoint.com). Estas serão investigadas, mantendo-se a confidencialidade.

Políticas do Ipas relevantes: Manual de Finanças, Manual do Trabalhador, Política de Sistema de Notificação de Horas Trabalhadas, Política Anti-Fraude e Financiamento de Terceiros Restritos, Política de Divulgação de Alegações a Doadores.

4. Competimos de forma honesta e justa

Nosso ambiente de financiamento é competitivo. Quer seja para lidar com doadores, governos, fornecedores ou parceiros, nosso mandato é o mesmo: nós competimos de forma honesta e justa. Representamos nossos serviços e qualificações com sinceridade. Tomamos decisões de compra de forma transparente e em abono do melhor valor. Criamos expectativas que podemos satisfazer e fazemos promessas que podemos cumprir. Competimos de forma justa, mesmo quando outras pessoas não o fazem.

Não comprometemos nossa integridade ou enganamos outras pessoas para obter uma vantagem. Nunca conspiramos com os concorrentes ou envolvemo-nos em outras práticas anti-competitivas. Não subornamos ninguém por motivo nenhum. Não procuramos influenciar trabalhadores do governo por meio de pagamentos ou oferecendo algo de valor. Não usamos informações confidenciais de terceiros para obter uma vantagem imerecida. Recusamos informações confidenciais que indevidamente chegam a nossa posse ou ao nosso conhecimento. Trabalhamos para manter nossos representantes terceiros do Ipas nos mesmos padrões que os nossos trabalhadores.

Políticas do Ipas relevantes: Política de *Procurement*, Política Anti-Fraude e Financiamento de Terceiros Restritos, Princípios de Parcerias.

5. Evitamos conflitos de interesse

O Ipas respeita e encoraja o envolvimento dos seus trabalhadores em actividades comunitárias não relacionadas ao trabalho do Ipas, quando realizadas no nosso próprio tempo e às nossas próprias custas. Há momentos em que um interesse pessoal pode entrar em conflito com os melhores interesses do Ipas, mas, como trabalhadores, devemos nos concentrar no que é melhor para o Ipas. Quando parecer haver um conflito entre nossos deveres no Ipas e nossos interesses externos, divulgamos prontamente e buscamos soluções para tal conflito.

Os trabalhadores não podem ter relações impróprias com fornecedores ou terceiros e devem estar atentos para garantir que as relações pessoais ou familiares não representem um conflito de interesses real ou mesmo a aparência de um conflito de interesses.

Os trabalhadores também não podem aceitar favores, presentes ou outras gratificações de fornecedores, parceiros ou beneficiários em troca de tratamento favorável.

Há momentos em que relações interpessoais entre trabalhadores podem causar problemas ou percepções de favoritismo e tratamento injusto, como quando os trabalhadores começam a namorar ou quando um membro da família trabalha no mesmo escritório que outro membro da mesma família. Nosso Manual do Trabalhador e Política de Conflito de Interesses e Divulgação exigem que esses tipos de relações sejam divulgadas.

Políticas do Ipas relevantes: Manual do Trabalhador, Política de Conflitos de Interesse e Divulgação, Política Anti-Fraude e Financiamento de Terceiros Restritos.

6. Trabalhamos em prol de um ambiente seguro e saudável

O Ipas está comprometido com a saúde e a segurança dos trabalhadores, seu ambiente e as comunidades onde trabalhamos. Reconhecemos e agimos para mitigar os impactos ambientais negativos do nosso trabalho. Observamos as leis e regulamentos de segurança e não toleramos ameaças ou violência no local de trabalho. Asseguramos que os trabalhadores tenham um local de trabalho limpo, seguro, livre de drogas e de fumo de tabaco.

Políticas do Ipas relevantes: Manual do Trabalhador

7. Protegemos informações e activos

O Ipas fornece aos funcionários as ferramentas e informações necessárias para obter sucesso. Tratamos esses activos valiosos de forma responsável e os usamos apenas para fins organizacionais do Ipas. Protegemos todos os activos, desde computadores, *emails*, mobiliário de escritório e viaturas do Ipas, até dados confidenciais da organização, dos trabalhadores ou de parceiros. Respeitamos a propriedade intelectual e as informações confidenciais do Ipas e dos nossos parceiros.

Obtemos a permissão por escrito do proprietário antes de divulgar ou usar informações confidenciais, activos patenteados ou protegidos por direitos autorais. Utilizamos material visual ou escrito apenas com a devida atribuição ou permissão.

Também asseguramos que os documentos do Ipas sejam mantidos e eliminados de forma adequada.

Políticas do Ipas relevantes: Política de Utilização Aceitável de TI, Política de Fotos e Imagem

8. Criamos uma cultura na qual todos os trabalhadores assumem a responsabilidade pelo comportamento ético

O Ipas encoraja os trabalhadores a optarem por um comportamento ético. Se um trabalhador estiver ciente de uma conduta que acredita ser anti-ética ou inadequada, este tem a obrigação de se manifestar. O Ipas protege os trabalhadores que, de boa-fé, reportam preocupações sobre ética. As preocupações podem ser reportadas de várias formas:

- Os trabalhadores podem reportar as preocupações por escrito ou por telefone em qualquer língua, incluindo de forma anónima, à Linha Directa de Ética (*Ethics Hotline*) do Ipas hospedada por terceiros. Visite ipas.ethicspoint.com para enviar uma denúncia *online* ou encontrar o número de telefone da sua região.
- Os trabalhadores podem falar com seus supervisores ou outro gestor do Ipas confiável.

Pergunta: *Um trabalhador, que reporta a mim, apresentou-me informações sobre a conduta de um outro colega de trabalho que claramente violaria o Código, se forem verdadeiras. No entanto, o trabalhador pediu-me para manter sigilo por enquanto. O que devo fazer?*

Resposta: *Como gestor do Ipas, você deve tomar medidas para garantir que o problema seja investigado e resolvido. O Ipas, através de si, agora está ciente de tal conduta e é responsável por resolvê-la. Envie a preocupação reportada a si para a Linha Directa de Ética (*Ethics Hotline*) do Ipas disponível em ipas.ethicspoint.com.*

O papel de todos nós como líderes

Os trabalhadores do Ipas, em todos os níveis, compartilham liderança com os nossos executivos e directores, e todos nós temos uma responsabilidade especial de modelar e fazer valer o comportamento do Código de Ética e Conduta Organizacional. Se você vir acções que possam violar o Código - mesmo que não o afectem de forma directa - pedimos-lhe que denuncie essas acções ao Ipas e certifique-se de que as mesmas sejam resolvidas.

Políticas do Ipas relevantes: Política da Linha Directa de Ética (*Ethics Hotline*), Manual do Trabalhador, Procedimento de Comunicação e Investigações da Linha Directa.

Viver o Código

Cada um de nós tem interesse em viver o Código de Ética e Conduta Organizacional e em aplicar os princípios éticos do Ipas aqui descritos. Embora esses princípios sejam um guia para o comportamento, decidir o que é conduta aceitável em uma circunstância específica nem sempre é fácil. Em tais circunstâncias, peça ajuda a um gestor, director ou ao ethics@ipas.org.

Para que o Código seja eficaz, os trabalhadores devem compreender que as violações têm consequências que incluem a rescisão do contrato de trabalho. Ao mesmo tempo, os trabalhadores podem ter certeza de que podem denunciar violações do Código sem medo de retaliação e que suas preocupações serão plenamente investigadas em tempo útil. Alegações infundadas ou que não podem ser fundamentadas criam oportunidades para que o Ipas aprenda e melhore. Solicitamos *feedback* dos trabalhadores sobre este Código e sobre as investigações do Ipas como parte do compromisso do Ipas em fortalecer nossa cultura de ética e conformidade.

O que é exigido de mim?

- Conhecer e compreender as políticas, normas e padrões do Ipas, os requisitos dos doadores e as leis e regulamentos locais que se aplicam à sua função/cargo.
- Reportar e encorajar a denúncia de violações suspeitas, incluindo por parceiros do Ipas.
- Cooperar plenamente com investigações ou auditorias internas e externas.
- Proteger a confidencialidade das investigações.
- Concluir a Certificação de Ética quando necessário.

Onde posso encontrar as políticas aqui referenciadas?

Para políticas referenciadas no Código, por favor, visite o Centro de Políticas e Procedimentos Organizacionais interno do Ipas ou envie um *email* para ethics@ipas.org.