

# CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA ORGANIZACIONAL

Abril de 2024

## Introdução

O Ipas é uma organização que enfatiza a nossa missão e nossos valores fundamentais tanto no que somos como na forma como operamos. Todos na Rede de Impacto do Ipas são administradores da reputação e recursos do Ipas. Este *Código de Ética e Conduta Organizacional* reflecte os nossos valores, servindo como um quadro para apoiar o comportamento ético e a tomada de decisões. Os seus princípios orientam o nosso tratamento mútuo e nossas interacções com doadores, fornecedores, parceiros e outras partes interessadas.

Este código identifica os princípios éticos que orientam o nosso trabalho em conjunto, mas cabe a cada um de nós defender estes princípios. Nenhum de nós sabe como responder ou reagir a todas as situações, pelo que este Código também fornece recursos para colocar questões, reportar preocupações e dar *feedback*. Você tem o poder e espera-se que faça o que é correcto e peça ajuda quando o que é correcto não seja claro. Fale com o seu gestor ou director ou escreva para [ethics@ipas.org](mailto:ethics@ipas.org) quando surgirem dúvidas. Reporte preocupações—o que pode ser feito anonimamente— à Linha Directa de Ética em [ipas.ethicspoint.com](https://ipas.ethicspoint.com) ou ligando o número de telefone do seu país disponível nesse *site*.

Ao agirmos em conjunto para defender os valores fundamentais do Ipas em tudo o que fazemos, estamos a fortalecer a nossa Rede e, por sua vez, a apoiar a nossa visão de um mundo onde todos têm o direito e a capacidade de determinar a sua própria sexualidade e saúde reprodutiva.

O Código de Ética e Conduta Organizacional do Ipas tem as seguintes secções:

- Nossa visão
- Nossa missão
- Nossos valores
- Nossas prioridades estratégicas
- Nossos princípios éticos
- Nossas responsabilidades
- Nossa certificação



## Nossa Visão

O Ipas prevê um mundo onde todas as pessoas têm o direito e a capacidade de determinar a sua própria sexualidade e saúde reprodutiva.

## Nossa Missão

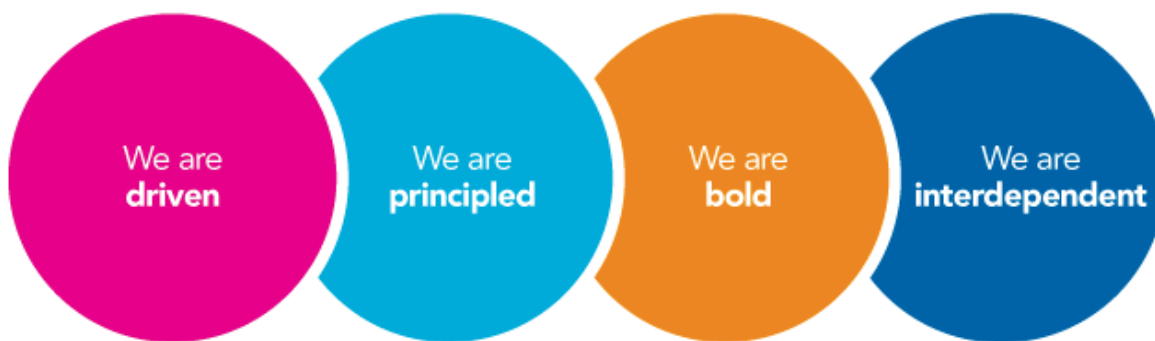
O Ipas constrói ecossistemas de aborto e contracepção resilientes usando uma abordagem completa entre sectores, instituições e comunidades.

Centramos o nosso trabalho nas necessidades e perspectivas das pessoas que procuram cuidados de aborto, e esforçamo-nos por centrar melhor as necessidades e perspectivas de todas as pessoas que podem engravidar. A nossa abordagem analisa todos os factores que têm impacto na capacidade de uma pessoa aceder ao aborto.

Estamos a trabalhar para criar um **ecossistema de aborto sustentável**, uma condição dinâmica em que as partes interessadas e sistemas locais resilientes são activamente responsáveis e estão comprometidos com o direito ao aborto e respondem às necessidades de aborto de todos.

Sabemos que, para o conseguir, temos de trabalhar através **de parcerias eficazes, equitativas e intersectoriais**, integrando o aborto nos movimentos mais amplos de saúde, igualdade de género e justiça social.

## Nossos Valores



### Motivados

Estamos impacientes por um mundo onde os direitos sexuais e reprodutivos de todas as pessoas sejam plenamente realizados e o aborto inseguro deixe de existir. Estamos focados e disciplinados na nossa missão. Aproveitamos ao máximo o nosso tempo, energia e recursos e esforçamo-nos por continuar a avançar apesar dos obstáculos. Não deixamos que o perfeito seja inimigo do bom porque as pessoas



precisam de acesso ao aborto hoje. Preocupamo-nos profundamente com o impacto e a qualidade de tudo o que fazemos.

## **Com Princípios**

Acreditamos que os direitos sexuais e reprodutivos são direitos humanos básicos. O acesso ao aborto é uma parte essencial e irrefutável desses direitos. O aborto é também uma parte fundamental dos cuidados básicos de saúde. O nosso trabalho para expandir o acesso ao aborto promove a equidade de género. As nossas acções baseiam-se nestas convicções fundamentais. Temos integridade quando não comprometemos estes princípios.

## **Corajosos**

Não nos desculpamos e somos incondicionais no nosso compromisso com o direito de cada pessoa à autonomia do corpo. Resolvemos os problemas através do pensamento criativo e curiosidade, e desafiamos os pressupostos que, de outra forma, nos poderiam limitar. Tomamos decisões com base na experiência e evidências e sentimo-nos seguros ao assumir riscos calculados, tanto na nossa comunicação como nas nossas acções. Procuramos sempre desafiar os nossos próprios preconceitos e pressupostos e não temos medo de criar novas vias para as pessoas exercerem o seu direito ao aborto. Acreditamos que isto requer uma comunicação honesta e directa e não temos medo de dizer a verdade. Também não temos medo de nos rirmos de nós próprios e ter momentos de alegria no nosso trabalho.

## **Interdependentes**

Os nossos objectivos são ambiciosos e maiores do que nós. Dedicamo-nos a promover o movimento a nível mundial para o acesso ao aborto e justiça reprodutiva para todos. Compartilhamos informações, conhecimentos e responsabilidades e, como resultado, fortalecemos todo o nosso campo. Temos um espírito de colaboração e reconhecemos quando somos mais fortes juntos. Respeitamos os nossos colegas, internos e externos ao Ipas, dando uns aos outros o benefício da dúvida e celebrando e apoiando o trabalho dos outros.

## **Nossas Prioridades Estratégicas**

### **Tornar o aborto legal.**

A lei e as políticas devem respeitar e proteger o aborto como um direito humano, sem barreiras desnecessárias ou prejudiciais que limitem o acesso. O financiamento dos cuidados de saúde sexual e reprodutiva, incluindo os cuidados de aborto, garante um acesso resiliente, económico e equitativo ao



aborto em todo o sector da saúde. É por isso que defendemos esta causa em todo o mundo, a nível local, nacional e internacional.

**Colocar as mulheres e raparigas, e todas as pessoas que podem engravidar, no controlo.**

As pessoas devem saber onde e como aceder ao aborto e contraceção, com informação sobre as opções, incluindo o aborto auto-administrado com pílulas. Devem também sentir-se apoiadas nas suas decisões e ter a confiança necessária para aceder aos serviços quando precisarem deles.

**Garantir que os cuidados de aborto sejam acessíveis, disponíveis, aceitáveis e de alta qualidade.**

Os direitos ao aborto são reconhecidos como parte do direito mais amplo à saúde. As vias para o aborto devem ser claras e acessíveis e devem satisfazer todas as necessidades de quem procura esses cuidados. Os cuidados de aborto devem ser universalmente acessíveis através dos profissionais de saúde formados e apoiados, integrados nos sistemas de saúde e livres do estigma.

**Ser inovador, eficaz e estar sempre a aprender.**

Nós nos mantemos em um alto padrão de operações internas e governança para garantir que possamos ser eficientes e eficazes na implementação de nossos programas e resposta às necessidades daqueles a quem servimos.

**Ser um parceiro valioso.**

Esforçamo-nos por trazer sempre valor às nossas parcerias e colaborações, uma vez que dependemos dos nossos muitos parceiros globais e locais para ajudar a promover o nosso trabalho urgente de expandir o acesso a—e fortalecer um movimento a favor de—cuidados de aborto e contraceção de qualidade.

## Nossos Princípios Éticos

*Abraçamos a diversidade e tratamos toda as pessoas com dignidade e respeito.*

Acreditamos que as nossas diferenças fortalecem o Ipas e nosso impacto em todo o mundo, permitindo que os funcionários coloquem em prática os seus talentos variados e perspectivas diversas. O Ipas esforça-se por ser inclusivo e acolhedor e garantir que os funcionários e partes interessadas sejam sempre tratados com dignidade e respeito.

O Ipas procura proporcionar igualdade de oportunidades em todos os aspectos de emprego e manter um ambiente de trabalho livre de discriminação, assédio, exploração sexual e abuso. Defendemos estas



políticas em todo o mundo, incluindo em países que não têm proibições legais contra estes comportamentos. O Ipas segue as nossas políticas ou a lei local—o que for mais além para proteger as populações marginalizadas ou em risco.

Respeitamos os direitos humanos em todo o mundo e tomamos medidas imediatas para proteger as pessoas vulneráveis da exploração e abuso. O Ipas pratica uma política de tolerância zero para a exploração sexual. Não toleramos trabalho infantil ou forçado, nem tráfico humano. O nosso compromisso com o tratamento justo e os direitos humanos estende-se aos nossos fornecedores e parceiros. Insistimos para que os nossos parceiros tratem as suas partes interessadas de uma forma consistente com estes valores.

Os manuais de funcionários do Ipas proíbem estritamente todas as formas de discriminação e assédio, incluindo o assédio sexual. Responsabilizamos os funcionários pela criação de um ambiente de trabalho que seja profissional e que proteja os funcionários, contratantes, parceiros e membros da comunidade com quem trabalhamos de comportamentos inapropriados. Encorajamos a comunicação de preocupações e protegemos as partes contra retaliações por o fazerem.

### *Trabalhamos em prol de um ambiente seguro e saudável.*

O Ipas está comprometido com a saúde e segurança dos nossos funcionários, comunidades em que trabalhamos e o ambiente. Reconhecemos e agimos para mitigar os impactos ambientais negativos do nosso trabalho. Cumprimos as leis e regulamentos de segurança e não toleramos ameaças ou violência no local de trabalho. Asseguramos que os funcionários tenham um local de trabalho limpo, seguro, sem drogas e sem fumo.

### *Criamos uma cultura em que todos os funcionários assumem a responsabilidade pelo comportamento ético.*

O Ipas encoraja os funcionários a assumirem a responsabilidade pelo comportamento ético. Se um funcionário estiver ciente de uma conduta que acredita ser antiética ou inadequada, o funcionário tem a obrigação de se manifestar. O Ipas protege os funcionários que levantam preocupações de boa-fé contra qualquer tipo de retaliação. As preocupações podem ser levantadas de várias formas. Consulte a secção “Denúncias de Má Conduta” deste Código para obter mais informações.



### *Competimos de forma honesta e justa.*

O nosso ambiente de financiamento é competitivo. Quer se trate de doadores, governos, fornecedores ou parceiros, o nosso mandato é o mesmo. Competimos de forma honesta e justa. Representamos os nossos serviços e qualificações de forma verdadeira. Tomamos decisões de compra de forma transparente ao serviço da melhor relação qualidade/preço. Criamos expectativas que podemos satisfazer e fazemos promessas que podemos cumprir. Competimos de forma justa, mesmo quando outros não o fazem.

### *Evitamos conflitos de interesses.*

O Ipas respeita e encoraja o envolvimento de funcionários em actividades comunitárias não relacionadas com o trabalho do Ipas, quando é no tempo e às custas do próprio funcionário. Há momentos em que um interesse pessoal pode entrar em conflito com os melhores interesses do Ipas mas, como funcionários, devemos nos concentrar no que é melhor para o Ipas. Quando pode haver a aparência de um conflito entre os nossos deveres para com o Ipas e interesses externos, comunicamos prontamente e procuramos uma solução.

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

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

### *Produzimos relatórios claros e compreensíveis e os nossos registos são exactos.*

O Ipas está comprometido com a transparência dos nossos relatórios. Reportamos de forma clara e verdadeira mesmo quando os dados não contam a história que esperávamos que contassem.

O Ipas usa os fundos apenas para fins devidamente justificados e que podem ser verificados de forma independente. Mantemos controlos e processos financeiros para garantir a exactidão dos nossos relatórios financeiros. Não toleramos fraudes ou lançamentos ou declarações falsas ou enganosas nos nossos relatórios financeiros, técnicos, de pesquisa ou programáticos ou em quaisquer outros registos, e não pressionamos outros a cometer fraudes.



## Protegemos a informação e activos.

O Ipas fornece aos funcionários as ferramentas e informações necessárias para serem bem-sucedidos. Tratamos estes activos valiosos de forma responsável e usamo-los apenas para fins profissionais do Ipas. Desde os computadores, *e-mail*, mobiliário de escritório e veículos do Ipas, até aos dados sensíveis da organização, funcionários ou parceiros, protegemos estes activos. Respeitamos a propriedade intelectual e informações proprietárias do Ipas e nossos parceiros.

Obtemos uma autorização por escrito do proprietário antes de divulgar informações proprietárias, patenteadas ou activos protegidos por direitos de autor. Usamos material escrito ou visual apenas com a devida atribuição ou permissão.

Também nos certificamos de que os documentos do Ipas sejam correctamente mantidos e eliminados de acordo com a política de organização.

## Nossas Responsabilidades

No Ipas, sempre nos comprometemos com os mais altos padrões de conduta ética em tudo o que fazemos e em todos os lugares onde trabalhamos. O Código de Ética e Conduta Organizacional não é apenas mais uma política ou um conjunto de requisitos: Resume os princípios pelos quais temos de nos responsabilizar.

O nosso objectivo é agir de forma ética e corresponder às expectativas elevadas que temos de nós próprios. Por conseguinte, o Ipas fornecerá aos seus funcionários as ferramentas necessárias para tomarem decisões éticas. Estas ferramentas incluem políticas, formação e orientações gerais.

Abaixo encontra-se uma tabela *RACI* que descreve como todos os funcionários são **R**esponsáveis, **A**ssumem a Responsabilidade, **C**onsultados e **I**nformados. Esta tabela é uma visão geral para ajudar cada um de nós a compreender de que firma contribuimos a fim de que o Ipas seja uma organização ética. É um bom ponto de partida, mas não substitui as acções identificadas em políticas e procedimentos específicos.

|                        |   |
|------------------------|---|
| <b>Ser Responsável</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>Os funcionários são <b>responsáveis</b> por ler, compreender e seguir o Código de Ética e Conduta Organizacional do Ipas e as políticas e procedimentos do Ipas. Os funcionários também são <b>responsáveis</b> por cumprir os requisitos dos doadores e outras regras que se aplicam ao nosso trabalho no Ipas. O não cumprimento pode ser motivo de acção disciplinar, até e incluindo a rescisão. O desconhecimento de uma</li></ul> |
|------------------------|---|



|                                   |  |
|-----------------------------------|--|
|                                   | <p>política ou outro requisito não é uma desculpa aceitável.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Os gestores e líderes são <b>responsáveis</b> por viver numa cultura de ética e conformidade, demonstrando o seu compromisso com o Código de Ética e Conduta Organizacional.</li> <li>Os nós de implementação e nós de serviço são <b>responsáveis</b> por fornecer formação e orientações sobre as políticas e actividades de que são proprietários ou gestores.</li> </ul> |
| <b>Assumir a Responsabilidade</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Todos os funcionários devem <b>assumir a responsabilidade</b> pelas suas acções.</li> <li>Os gestores e directores devem <b>assumir a responsabilidade</b> pela conformidade dos seus funcionários com as políticas e procedimentos do Ipas, incluindo o Código de Ética e Conduta Organizacional.</li> </ul>   |
| <b>Consultar</b>                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Os funcionários devem <b>consultar</b> o seu gestor, proprietário da política/procedimento relevante ou qualquer pessoa que possa ajudar sempre que tiverem dúvidas.</li> <li>Se não for claro a quem pedir orientação, deve <b>consultar</b> a sua unidade de RH ou nó de serviço de Gestão de Riscos da Rede.</li> </ul>  |
| <b>Informar</b>                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Os funcionários devem <b>informar</b> alguém sempre que tiverem conhecimento de uma suspeita de má conduta. O Ipas dispõe de vários mecanismos de denúncia, bem como de protecção contra retaliações (Consulte “Denúncias de Má Conduta” abaixo)</li> </ul>   |

### *Tomar a Melhor Decisão*

O Ipas tem muitas políticas e procedimentos, mas não se pode esperar que todas as situações potenciais em que os funcionários se possam encontrar sejam abordadas em detalhes. Nesses casos, há dois princípios a aplicar:

- Fazer escolhas éticas, e
- Pedir ajuda.

### *Fazer Escolhas Éticas*

Para os funcionários do Ipas, uma escolha ética exprime os valores do Ipas. É a coisa certa a fazer para alcançar a nossa visão de um mundo onde todas as pessoas têm o direito e a capacidade de determinar a sua própria sexualidade e saúde reprodutiva. Se você se encontrar numa situação em que não tem a certeza de como reagir, faça a si próprio estas questões:

- Existem políticas e regras que se aplicam a esta situação? Conheço-as? Se sim, a minha acção estaria de acordo com essas orientações? Se não, sei a quem pedir ajuda?





- A minha decisão e conduta podem prejudicar alguém? De que forma eu poderia agir de modo a evitar prejudicar os outros?
- Qual seria o impacto do Ipas e sua visão se a minha decisão e comportamento fossem tornados públicos num jornal ou redes sociais? Estaria disposto a defender a decisão que tomei?
- A minha decisão seria vista como razoável e apropriada por outras pessoas? Pelas partes interessadas do Ipas?

## Pedir Ajuda

O Ipas dispõe de vários recursos integrados nos nossos sistemas e estruturas para ajudar as pessoas a fazer a escolha ética. **Você não está sozinho.** Quando não tem a certeza do que fazer, há sempre pessoas disponíveis para o ajudar.

- Gestão: O seu supervisor directo, seu supervisor, gestor de projectos, Director Nacional, chefe do nó de serviço, um membro de *NetCARE*, Conselho Comunitário do Pessoal ou Grupo de Liderança de Rede – todos eles são pessoas disponíveis para o contactar quando precisar de ajuda.
- Recursos Humanos: Um membro de sua equipa de RH está idealmente posicionado para ajudar com questões relacionadas com o local de trabalho e o emprego.
- Finanças: A sua equipa/gestor financeiro pode ajudar com questões relacionadas com as políticas e procedimentos financeiros do Ipas.
- Subvenções, Contratos e Aquisições: Para além das equipas locais, os membros da equipa de Contratos, Subvenções e Aquisições do Nó de Consolidação do Ipas estão disponíveis para ouvir e dar orientações sobre questões relacionadas com estas perguntas.
- Proprietários de Políticas: Cada política e procedimento listado no *website* de Políticas e Procedimentos Organizacionais do Ipas tem um proprietário designado que está em melhor posição para responder a questões sobre documentos específicos.
- Gestão de Riscos da Rede: A este nó de serviço é confiada a supervisão do Código de Ética e Conduta Organizacional do Ipas e linha directa *EthicsPoint* e está idealmente posicionado para ajudar quando não tem a certeza do que fazer quando confrontado com uma escolha ética.

## Denúncias de Má Conduta

Para ser uma organização ética, o Ipas confia ao seu pessoal a capacidade de se pronunciar em caso de suspeita ou de conduta incorrecta. Todas essas denúncias são tratadas de forma confidencial. Pode reportar a qualquer um dos seguintes contactos:



- Gestão – o seu supervisor, o seu director, o gestor/director do projecto.
- Recursos Humanos – qualquer membro da sua equipa local de Recursos Humanos
- *EthicsPoint* – a linha directa (acesso *online* ou telefónico) está disponível em <https://ipas.ethicspoint.com>

Outras opções de denúncias, como um comité interno para queixas de assédio sexual, podem estar disponíveis no nó do seu país e/ou conforme exigido pela legislação do país. O seu supervisor e gestão do país poderão prestar-lhe assistência.

Embora todas as denúncias sejam tratadas de forma confidencial, pode ainda haver um desejo de anonimato. Nesses casos, pode usar-se a linha directa *EthicsPoint* para apresentar uma denúncia anónima. Este mecanismo está disponível para qualquer pessoa – pessoal, parceiros, membros da comunidade, etc.

### O Que Se Exige De Mim?

- Conhecer e compreender as políticas e normas do Ipas, requisitos dos doadores e leis e regulamentos locais que se aplicam à sua função.
- Reportar e encorajar a denúncia de suspeitas de infracções, incluindo por parte de parceiros terceiros do Ipas.
- Cooperar plenamente com investigações ou auditorias internas e externas.
- Proteger a confidencialidade das investigações.
- Preencher a certificação de Ética quando necessário.

## A Nossa Certificação

Como parte do processo de integração do Ipas, e depois anualmente, todos os funcionários do Ipas devem certificar que eles:

- Leram, compreenderam e estão em conformidade com o Código de Ética e Conduta Organizacional;
- Reportaram qualquer caso de conflito de interesses;
- Estão em conformidade com todas as leis, políticas, requisitos dos doadores e outras regras aplicáveis ao seu trabalho; e,
- Reportaram quaisquer casos de má conduta, reais ou suspeitos, de que tenham conhecimento.



A sua assinatura na certificação significa que compreende e está em conformidade. Se não tiver a certeza de alguma coisa, peça ajuda! (Consulte acima na secção “As nossas responsabilidades: tomar a melhor decisão”).

## As Nossas Políticas e Procedimentos

Para além do Código de Ética e Conduta Organizacional do Ipas, o Ipas tem várias políticas e procedimentos em vigor para orientar a nossa equipa e as nossas actividades. Estes incluem, mas não estão limitados a:

|   |  |
|---|--|
| Manual do Funcionário do Ipas                   | Política de Conflito de Interesses & Divulgação          |
| Política Anti-Tráfico e Anti-Escravatura        | Política de Salvaguarda                                  |
| Política da Linha Directa de Ética              | Procedimento de Denúncia & Investigação da Linha Directa |
| Política de Aquisições                          | Política Anti-Fraude & Financiamento de Partes Restritas |
| Política de Divulgação de Alegações de Doadores | Política de Relatório de Horas                           |
| Política de Uso Aceitável de TIC                | Política de Uso de Fotografia & Imagem                   |
| Manual de Finanças do Ipas                      | Código de Conduta para Narração de Histórias Éticas      |

Os funcionários podem encontrar todas as políticas e procedimentos organizacionais do Ipas no *website* interno do Centro de Políticas e Procedimentos Organizacionais. Para obter mais informações, envie um *e-mail* para [ethics@ipas.org](mailto:ethics@ipas.org).

