



CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

1. APRESENTAÇÃO E OBJETIVO

O Código de Ética e Conduta do Instituto Livre de Assédio estabelece os princípios, valores e padrões de comportamento que devem orientar a atuação de dirigentes, conselheiros, colaboradores, prestadores de serviços, voluntários, consultores, facilitadores, parceiros e demais pessoas que atuem em nome ou em benefício do Instituto.

O Instituto Livre de Assédio reafirma seu compromisso com a promoção de ambientes seguros, respeitosos, inclusivos, íntegros e livres de assédio, discriminação, violência, fraude e corrupção. A prevenção é responsabilidade de todos e deve alcançar também fornecedores, parceiros, patrocinadores, financiadores, agentes públicos e demais integrantes da cadeia de valor.

Este Código se aplica às atividades presenciais e digitais do Instituto, inclusive reuniões, eventos, projetos, viagens, comunicações eletrônicas, redes sociais, relações institucionais, captação de recursos, contratação de fornecedores e execução de parcerias públicas ou privadas.

2. PRINCÍPIOS E VALORES

São princípios do Instituto: ética; integridade; respeito à dignidade humana; equidade; diversidade e inclusão; transparência; responsabilidade; prestação de contas; proteção de pessoas em situação de vulnerabilidade; respeito às leis e aos direitos humanos; prevenção de riscos; e tolerância zero a assédio, discriminação, violência, fraude e corrupção.

Nenhuma condição cultural, costume de mercado, pressão por resultados, relação hierárquica, urgência operacional ou interesse financeiro poderá ser utilizada como justificativa para uma conduta ilícita ou incompatível com este Código.

3. RESPEITO, ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO

O Instituto não tolera assédio sexual, assédio moral, discriminação, racismo, injúria racial, LGBTfobia, capacitismo, intolerância religiosa, violência de gênero ou qualquer outra forma de violência, humilhação, constrangimento ou tratamento desigual indevido.

Assédio sexual compreende condutas de natureza sexual indesejadas, inclusive comentários, convites, mensagens, contatos físicos, insinuações, propostas, chantagens ou outras manifestações que causem constrangimento ou sejam utilizadas para obter vantagem ou favorecimento.

Assédio moral compreende condutas abusivas que, de forma reiterada ou pela gravidade do ato, possam atingir a dignidade, integridade física ou psíquica de uma pessoa, degradar o ambiente de trabalho ou produzir intimidação, humilhação ou exclusão.

A proteção se estende ao ambiente virtual e às interações realizadas por aplicativos de mensagem, e-mail, plataformas digitais, redes sociais e demais meios de comunicação.

4. COMPROMISSO COM UM AMBIENTE SEGURO

Lideranças têm responsabilidade reforçada na prevenção e no enfrentamento de condutas incompatíveis com este Código. Devem agir com respeito, escuta, imparcialidade, confidencialidade e responsabilidade, sem tolerar omissão, retaliação ou favorecimento.

É vedada qualquer retaliação contra pessoa que, de boa-fé, faça um relato, participe de uma apuração, forneça informação ou solicite orientação sobre possível violação deste Código.

O Instituto buscará acolher pessoas afetadas, preservar sua dignidade e adotar medidas adequadas de proteção, prevenção e encaminhamento, respeitando a legislação aplicável.

5. POLÍTICA ANTICORRUPÇÃO E ANTISSUBORNO

O Instituto Livre de Assédio adota tolerância zero a qualquer forma de corrupção, suborno, fraude, favorecimento indevido, tráfico de influência, lavagem de recursos ou prática destinada a obter vantagem indevida.

É proibido oferecer, prometer, autorizar, solicitar, receber ou conceder, direta ou indiretamente, dinheiro, presentes, serviços, benefícios, favores ou qualquer outra vantagem indevida a agente público, pessoa a ele relacionada, fornecedor, parceiro, patrocinador, cliente ou qualquer terceiro, com a finalidade de influenciar uma decisão, obter vantagem, facilitar procedimento ou assegurar negócio.

O Instituto observará a Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção), seu regulamento e demais normas aplicáveis.

É igualmente proibido utilizar terceiros, intermediários, consultores, parceiros ou qualquer outra pessoa para realizar uma conduta que seria proibida se praticada diretamente pelo Instituto ou por seus integrantes.

Nenhuma pessoa poderá sofrer punição ou prejuízo por se recusar, de boa-fé, a participar de ato que considere ilícito, antiético ou contrário a este Código.

6. RELAÇÕES COM O PODER PÚBLICO E CONTRATOS

Nas relações com órgãos e agentes públicos, todos os integrantes do Instituto devem atuar com transparência, respeito à legalidade e estrita observância das regras aplicáveis a contratações, parcerias, convênios, termos de colaboração, termos de fomento, licitações e demais instrumentos públicos.

É proibido fraudar, manipular ou frustrar procedimentos de contratação; apresentar informação falsa; combinar preços ou condições de forma ilícita; dificultar fiscalização ou investigação; ou praticar qualquer ato destinado a obter vantagem indevida perante a Administração Pública.

Documentos, propostas, relatórios, prestações de contas, notas fiscais, comprovantes e demais registros devem refletir fielmente os fatos e valores envolvidos.

7. PRESENTES, HOSPITALIDADE, BRINDES E DESPESAS

Brindes institucionais de baixo valor e hospitalidade razoável somente poderão ser oferecidos ou recebidos quando legítimos, transparentes, proporcionais, relacionados a uma finalidade institucional e incapazes de influenciar, ou aparentar influenciar, uma decisão.

É proibido oferecer ou receber dinheiro, equivalentes a dinheiro ou benefícios destinados a influenciar decisão, contratação, fiscalização, concessão de benefício ou qualquer ato de agente público ou de terceiro.

Despesas de viagem, alimentação, hospedagem e participação em eventos devem ter finalidade legítima, aprovação adequada, documentação e prestação de contas compatíveis com a natureza da atividade.

8. CONFLITOS DE INTERESSE

Todos devem evitar situações em que interesses pessoais, familiares, financeiros ou profissionais possam interferir, ou aparentar interferir, na tomada de decisões do Instituto.

Potenciais conflitos devem ser comunicados à liderança ou instância responsável antes da decisão ou contratação. A pessoa em situação de conflito poderá ser afastada da análise, negociação ou decisão correspondente.

Contratações de pessoas ou empresas relacionadas a dirigentes, colaboradores ou pessoas com poder de decisão devem observar critérios objetivos, transparência e aprovação independente, quando aplicável.

9. DOAÇÕES, PATROCÍNIOS E CAPTAÇÃO DE RECURSOS

Doações, patrocínios, aportes, convênios, parcerias e demais fontes de recursos devem possuir origem legítima e ser compatíveis com a missão, os valores e as políticas do Instituto.

O Instituto não aceitará recursos cuja origem seja manifestamente ilícita ou cuja utilização imponha condição incompatível com sua missão, independência, integridade ou legislação aplicável.

A captação de recursos deve ser conduzida com transparência, sem promessas falsas, informações enganosas ou utilização indevida da imagem, dos beneficiários ou dos resultados do Instituto.

10. TERCEIROS, FORNECEDORES E PARCEIROS

O Instituto poderá adotar procedimentos de diligência proporcionais ao risco para contratação e relacionamento com fornecedores, consultores, parceiros, patrocinadores, facilitadores e demais terceiros.

Contratos e instrumentos de parceria poderão conter cláusulas de integridade, anticorrupção, prevenção ao assédio, confidencialidade, proteção de dados, direito de auditoria ou rescisão em caso de violação, conforme a natureza e o risco da relação.

A contratação de terceiro não afasta a responsabilidade do Instituto de prevenir, detectar e responder a condutas incompatíveis com este Código.

11. REGISTROS, TRANSPARÊNCIA E PRESTAÇÃO DE CONTAS

Registros contábeis, financeiros, administrativos, operacionais e de projetos devem ser completos, precisos, verificáveis e mantidos de acordo com a legislação e as políticas internas aplicáveis.

É proibido criar registros falsos, omitir transações, ocultar despesas, utilizar documentos inidôneos ou manter recursos fora dos controles institucionais.

A prestação de contas a financiadores, parceiros, órgãos públicos e demais partes interessadas deve ser verdadeira, tempestiva e compatível com a documentação que a sustenta.

12. CANAL DE RELATOS E APURAÇÃO

Qualquer pessoa que identifique, vivencie ou tenha conhecimento de possível violação deste Código deve comunicar o fato por meio do canal institucional disponibilizado pelo Instituto ou à instância responsável pela integridade.

Os relatos serão tratados com confidencialidade, imparcialidade e respeito ao devido processo interno. A apuração deverá buscar preservar evidências, ouvir as pessoas envolvidas e evitar conflitos de interesse.

Quando a natureza do fato exigir, o Instituto poderá encaminhar a situação às autoridades competentes, sem prejuízo das medidas internas de proteção e gestão de riscos.

Relatos feitos de boa-fé não gerarão retaliação. Por outro lado, denúncias deliberadamente falsas ou utilizadas para causar dano poderão ser objeto de medidas cabíveis.

13. RESPONSABILIDADES

Todos os integrantes devem conhecer e cumprir este Código, participar das orientações e treinamentos aplicáveis, agir com integridade, comunicar dúvidas e relatar situações suspeitas.

Dirigentes e lideranças devem dar exemplo, comunicar expectativas, prevenir riscos, tratar relatos com seriedade e assegurar que decisões sejam tomadas de forma ética e documentada.

Parceiros, fornecedores e terceiros que atuem em nome do Instituto devem respeitar os princípios deste Código e as cláusulas de integridade previstas em seus instrumentos de contratação ou parceria.

14. MEDIDAS EM CASO DE VIOLAÇÃO

A violação deste Código poderá resultar, conforme a natureza e a gravidade do fato e respeitada a legislação aplicável, em orientação formal, advertência, suspensão ou encerramento da relação contratual, profissional ou de parceria, sem prejuízo da adoção de medidas administrativas, civis ou criminais cabíveis.

As medidas deverão observar proporcionalidade, imparcialidade, documentação dos fatos e direito de manifestação, quando aplicável.

Nenhuma posição hierárquica, relação institucional ou contribuição financeira ao Instituto será considerada justificativa para tratamento diferenciado diante de uma violação.

15. VIGÊNCIA E ATUALIZAÇÃO

Este Código entra em vigor na data de sua aprovação pelo órgão de governança competente do Instituto Livre de Assédio e deverá ser divulgado às pessoas abrangidas por suas disposições.

O documento deverá ser revisado periodicamente ou sempre que houver mudança relevante na legislação, nos riscos institucionais, na estrutura de governança ou nas atividades do Instituto.