

CÓDIGO DE CONDUTA

CEAPS
Centro de Estudos Avançados de
Promoção Social e Ambiental



Agosto de 2020
Autoria: A Ponte Consultoria

Sumário

1. Introdução	5
2. Missão	6
3. Visão	6
4. Valores	6
5. Princípios Éticos	7
Salvaguarda	7
Diversidade	7
Inclusão	8
Equidade	8
Justiça	9
6. Condutas e prodecimentos	10
Salvaguarda	10
Diversidade	12
Inclusão	14
Equidade	18
Justiça	20
7. Controle e Canais de Denúncia	22
Mecanismos de Controle e Punição	22
Canais para Dúvidas e Denúncias	23
ANEXO I - Formulário de Notificação	24

Introdução

“Saúde, alegria do corpo; alegria, saúde da alma.” Essa frase, que acompanha o Projeto Saúde e Alegria (PSA) desde 1985, ressalta a importância de uma compreensão integrada sobre o ser humano. É da mesma forma, portanto, que percebemos o enfrentamento dos desafios da Amazônia: seus desafios ambientais devem estar relacionados ao contexto social.

A partir de processos participativos, o PSA busca o desenvolvimento integrado e sustentável através do aprimoramento de políticas públicas. A melhoria na qualidade de vida e o exercício da cidadania através da arte, do lúdico e da comunicação aberta são nossos principais instrumentos de mobilização. Essa abordagem aproxima produtores rurais, empreendedores locais, professores, agentes de saúde, famílias, jovens e crianças. Assim, permitimos a construção de iniciativas que integram públicos e áreas da organização social, abordando direitos humanos, meio ambiente, saúde, saneamento, geração de renda, educação, entre outros temas.

Este documento busca sintetizar os principais princípios éticos norteadores do trabalho (seção IV), condutas e procedimentos padrões (seção V), e mecanismos de controle da nossa instituição (seção VI). Sua elaboração foi guiada pelas melhores práticas nacionais e internacionais usadas em códigos de ética e conduta, sempre adaptadas e contextualizadas ao território amazônico e sua ação prática. Buscar registrar e padronizar a conduta e a ética das instituições é uma tendência global, já que contribui para o fortalecimento das organizações e fazem nosso ambiente de trabalho mais seguro e consciente. Apostar na transparência sobre nossa conduta e princípios também auxilia que nossos projetos tenham continuidade, conferindo credibilidade e solidez para a trajetória e legado do PSA.

Esse documento, porém, precisa ser atualizado conforme nossa atuação e evolução. O conteúdo do presente documento precisa estar de acordo com o contexto local e temporal das comunidades e territórios em que atuamos. Compreendemos a sociedade a partir da perspectiva da Amazônia no mundo. Por isso pensamos o desenvolvimento como uma forma de construir um mundo mais alegre, harmônico e sustentável.

Missão

“Promover e apoiar processos participativos de desenvolvimento integrado e sustentável que contribuam de maneira demonstrativa no aprimoramento de políticas públicas, na qualidade de vida e no exercício da cidadania com ênfase nas populações tradicionais da Amazônia”.

Visão

“Ser referência em metodologias participativas e tecnologias sociais para o desenvolvimento alegre, harmônico e sustentável dos povos”.

Valores

Respeito à
diversidade

Solidariedade

Ética

Equidade

Justiça

Transparência

Responsabilidade
social e ambiental

Respeito à vida

Princípios Éticos

O que é o princípio da **salvaguarda**?

Criar um ambiente seguro e respeitoso, onde todos sejam respeitados é o foco central do princípio ético da salvaguarda. Esse princípio garante que o PSA seja administrado de forma a prevenir ativamente situações tais como: danos morais, abuso, bullying, assédio etc. O tema da salvaguarda em uma instituição se torna particularmente importante quando lidamos com grupos que são vítimas com mais frequência de abusos, preconceitos ou violência, tais como minorias étnicas, ou raciais, deficientes físicos, crianças, etc.

O tema da salvaguarda garante que a organização esteja preparada para responder de forma segura e eficaz quando há um problema. Todos os membros de uma instituição têm uma contribuição a fazer quando se trata do tema da salvaguarda. Esse princípio deve se tornar parte das atividades diárias de uma instituição.

O que é o princípio da **diversidade**?

Diversidade é um termo usado para tornar ambientes mais democráticos por meio da representatividade de grupos diversos, tais como grupos étnicos, etários, gênero, orientação sexual, religião, etc. Em resumo, o conceito diversidade visa gerar oportunidades para que os membros da organização sejam expostos a maior pluralidade possível. A diversidade torna organizações, como empresas, ONGs e governos, em ambientes plurais, onde as decisões são tomadas a partir da perspectiva de diferentes grupos e portanto se tornam mais sólidas e legítimas.

A diversidade ampara a observação das diferenças de uma forma positiva, segura e gera um ambiente democrático. O princípio ético da diversidade fomenta a compreensão mútua, indo além da tolerância e fomentando a valorização das diferenças entre si. Isso permite celebrar a riqueza que a diversidade pode trazer para cada indivíduo e atrelar valores positivos na comunidade e força de trabalho.

Cada indivíduo em uma organização trás uma riqueza de perspectivas, experiências de trabalho e vida, além de diferenças religiosas e culturais. O poder da diversidade só pode aflorar e trazer seus benefícios quando se reconhece as diferenças e se torna possível respeitar e valorizar cada indivíduo a despeito do seu contexto.

Princípios Éticos

O que é o princípio da **inclusão**?

Em resumo, inclusão tem a ver com empoderar pessoas pelo respeito e apreciação das suas diferenças e do que nos torna únicos em termos de idade, gênero, etnia, religião, deficiências físicas, orientação sexual, educação, origem etc.

Inclusão são ações e práticas orientadas, de forma consciente, para que diferentes grupos ou indivíduos tendo contextos culturais e sociais diferentes sejam aceitos, bem integrados e tratados de forma igualitária. Essas diferenças podem se tornar evidentes no dia a dia de uma organização, como cor da pele, origem, idade ou gênero, mas também podem ser sutis como orientação sexual, religião, condição social e econômica, etc.

Inclusão é um senso de pertencimento que todos merecem ter dentro de uma organização. Culturas inclusivas fazem todos se sentirem respeitados e valorizados por serem quem são, como indivíduo ou grupo.

O processo da inclusão engaja cada indivíduo e os torna valorizados como sendo essencial para o sucesso da organização. Quando há inclusão, as pessoas podem dar seu melhor no ambiente de trabalho, pois claramente existe uma relação direta entre alta produtividade e boa autoestima.

O que é o princípio da **equidade**?

Equidade é um princípio ético que tem forte relação com o conceito de justiça. Ele trata da importância de atender os indivíduos de acordo com suas necessidades, oferecendo mais a quem mais precisa e menos a quem requer menos cuidados.

Busca-se, com este princípio, reconhecer as diferenças nas condições de vida e saúde e nas necessidades das pessoas, considerando que os direitos passam pelas diferenciações sociais e devem atender a diversidade. O princípio da equidade também reconhece necessidades de grupos específicos e atuam para reduzir o impacto dos determinantes sociais aos quais estão submetidos.

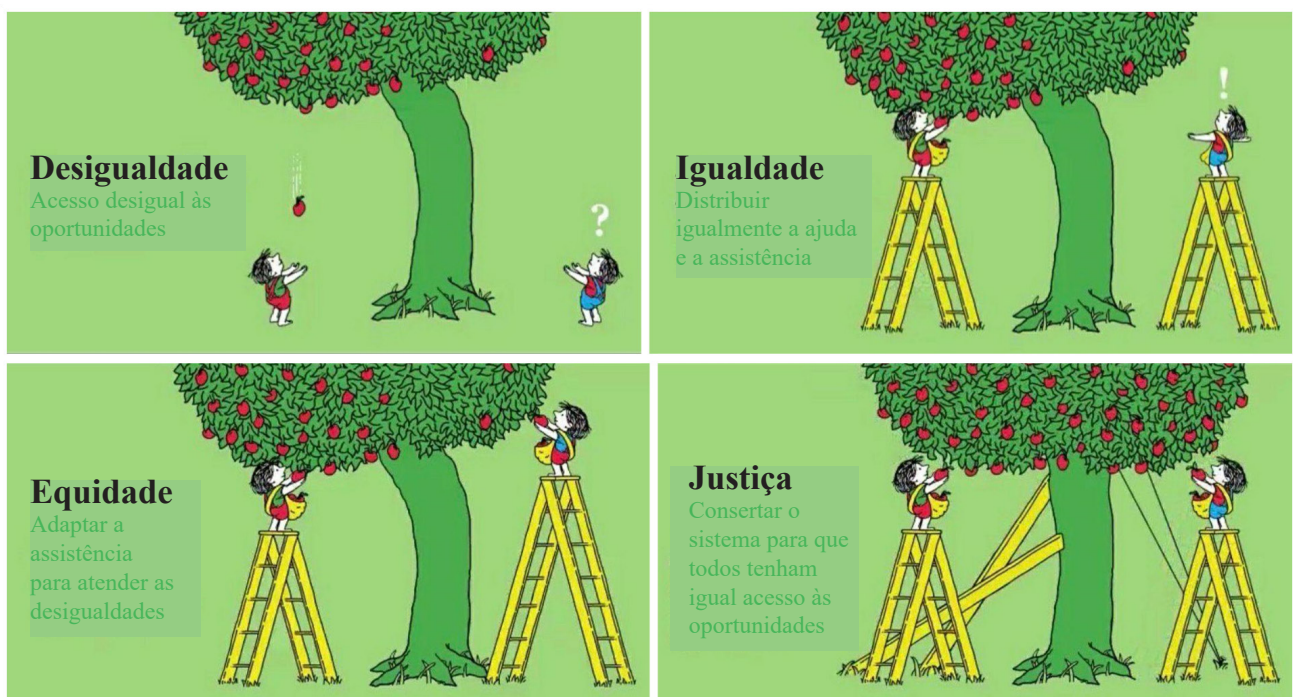
Princípios Éticos

O que é o princípio da **justiça**?

Justiça em sua definição mais ampla é o princípio que garante que as pessoas recebam o que elas têm direito. O que constitui o direito é impactado de diversas formas por vários pontos de vista como moralidade, ética, racionalidade, religião, lei etc. Em consequência, a aplicação da justiça difere em cada cultura. A humanidade vem debatendo tema da justiça há milhares de anos. Há relatos que na Grécia antiga, filósofos como Platão já analisavam esse tema. Esses fatos nos deixam perceber com clareza que a justiça é uma busca importante para nossa sociedade.

Ao longo da história humana, diversas teorias foram estabelecidas sobre a justiça, mas é fato que esses conceitos variam fortemente entre as épocas e diferentes culturas. Ser justo é atuar corrigindo as assimetrias da sociedade para oferecer acesso a ferramentas e oportunidades com equidade.

Embora reflexões sobre o que é a justiça estejam presentes na humanidade há muito tempo, observar o mundo ao nosso redor para definir o que é e o que não é justo é um hábito que praticamos várias vezes ao dia. Dentro das organizações, porém, as questões sobre justiça surgem quando existe uma discordância sobre o planejamento de uma atividade ou ação. Nessas situações, cada um defenderá o que considera ser seu direito, o que é parte essencial da justiça enquanto valor. Determinadas pessoas têm direito a determinados benefícios, enquanto outros tem o dever de não interferir – e isso é justo. O mais importante quando tratamos do tema justiça é observar as regras e analisar se elas atendem todos de forma equânime e eficiente.



Fonte: Tony Ruth Equity Series (2019) para a CX Report (<https://cx.report/2020/06/02/equity/>)

Condutas e procedimentos

Salvaguarda

Vou garantir que o ambiente de trabalho seja seguro, respeitoso e livre de qualquer tipo de abuso, ameaça e assédio.

Para garantir que a Salvaguarda seja um princípio ético presente no PSA, é essencial criar uma vigilância constante que possa prevenir comportamentos que atentem contra o respeito e a segurança no ambiente de trabalho. Para esclarecer esse tema, é importante ter em mente o que significa cometer um assédio, conduta abusiva ou bullying no ambiente de trabalho:

- Abuso ou ameaça: usar o poder gerado por um cargo ou hierarquia, obtenção de algum tipo de informação, idade ou força física para obter alguma vantagem. Em linhas gerais, pode-se caracterizar o abuso, sempre que um indivíduo usa de sua posição privilegiada, coerção moral ou força física para obrigar

outra pessoa a realizar algo contra a sua vontade. O abuso de poder, por exemplo, é quando um chefe obriga um funcionário subordinado a fazer algo antiético contra sua vontade ou o chantageia a demiti-lo ou não concorrer a uma promoção. O abuso sexual, por sua vez, acontece sempre que uma pessoa usa da força física ou da coerção moral, por meio de ameaças ou manipulação psicológica, para coagir outra pessoa a uma situação sexual – que pode ser um comentário sobre a aparência física, um convite constrangedor, um toque inapropriado ou mesmo uma relação sexual forçada. Importante notar: não precisa necessariamente haver o ato sexual para se configurar uma situação como abuso sexual.

É importante lembrar que a Lei do Racismo (Lei nº 7.716 de 1989) prevê penalização, de reclusão de até 5 anos, para quem cometer crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional. Em 2019, o Supremo Tribunal Federal decidiu pelo enquadramento da homofobia e da transfobia como tipo penal definido pela Lei do Racismo, ou seja, é crime.

- Assédio ou bullying: acontece sempre que uma pessoa humilha outras pelas suas características físicas, idade, orientação sexual, religião, origem ou qualquer outra característica que possa gerar a percepção de algum preconceito. O assédio pode ser caracterizado pelo comportamento que gera inferiorização, constrangimento e discriminação, mesmo que essa não seja a intenção.

Para vivenciar o princípio ético da Salvaguarda no ambiente de trabalho é fundamental banir todos os comportamentos descritos abaixo:

Vale ressaltar que o Código Penal brasileiro define os crimes contra a honra:

Art. 138 - Caluniar alguém, imputando-lhe falsamente fato definido como crime.

Art. 139 - Difamar alguém, imputando-lhe fato ofensivo à sua reputação.

Art. 140 - Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro.

- Fazer piadas e comentários racistas no ambiente de trabalho - importante lembrar que a legislação brasileira considera crime a prática de discriminação pela cor da pele, origem, religião, orientação sexual etc;
- Promover situações que possam gerar constrangimento, tais como convites inapropriados para colegas de trabalho (da mesma hierarquia ou de hierarquia diferente), comentários sobre a forma de falar ou de vestir que possam ser ofensivos e agressivos;
- Criar ou disseminar histórias ou comentários ofensivos sobre orientação sexual, práticas religiosas ou qualquer outro aspecto da vida particular de terceiros;
- Elogios que possam ser interpretados como 'cantadas' ou qualquer comentário com cunho sexual;
- Praticar relação sexual ou ato libidinoso forçado ou sem consentimento;
- Manter relacionamento amoroso e/ou ato sexual com qualquer pessoa com idade menor ou igual a 14 anos. A Lei 12.015 de 2009 define essa prática como abuso sexual de menores, mesmo se o maior de idade envolvido não tiver conhecimento da idade da outra pessoa.

Sempre que tiver dúvida se uma conduta está sendo abusiva, inapropriada ou coercitiva, pense assim: se meu comportamento fosse publicado no grupo de Whatsapp ou na rede interna do trabalho, eu ficaria constrangido(a) ou isso poderia me gerar problemas? Se a resposta for sim, é provável que sua conduta não esteja em linha com este princípio ético.

Diversidade

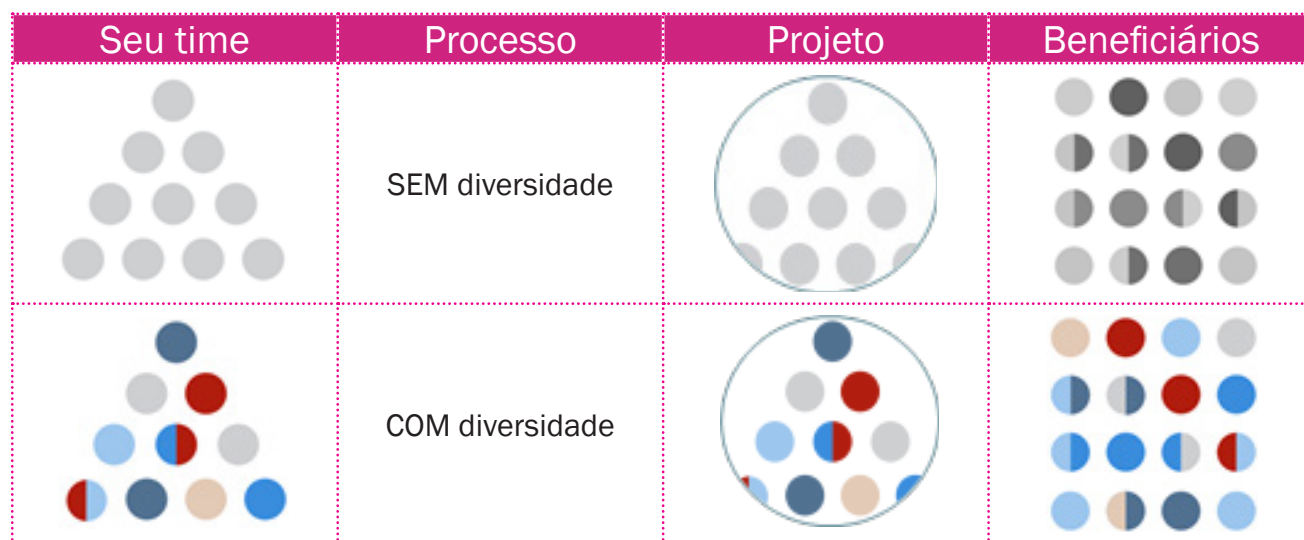
Vou garantir que o ambiente de trabalho seja diverso, trazendo para dentro da minha organização pessoas de diferentes opiniões, etnias, gêneros, orientação sexual, contextos sociais, religiosos e etários.

A diversidade é um princípio ético do PSA que deve ser considerado de forma transversal em projetos, mobilização de equipe, busca por beneficiários e na maioria das situações em que buscamos pessoas para compor uma equipe ou grupo. Para dar atenção para esse tema, é importante contemplar a composição das equipes das quais você faz parte e buscar identificar quem está e quem não está representado. Busque responder as perguntas:

- As pessoas do meu grupo costumam discordar entre si e debater sobre ideias e perspectivas?
- Meu grupo tem representantes homens e mulheres?
- Meu grupo tem representantes de variadas orientações sexuais? Pessoas identificadas como homoafetivas, bissexuais, transsexuais ou transgênero estão presentes?
- Meu grupo tem representantes da comunidade de pessoas com deficiência?
- Existe diversidade entre as pessoas que tomam as principais decisões da sua organização?
- Quais são os contextos sociais e econômicos da minha comunidade? Eles estão representados no grupo que estou analisando?
- Quais são os grupos étnicos ou raciais da minha comunidade? Eles estão representados no grupo em que estou trabalhando?
- Existe mais algum recorte importante que precisa ser considerado? Como está estratificada a comunidade onde o PSA se insere?

Um estudo da UNTIL (United Nations Technology Innovation Lab)* aponta que praticar políticas de diversidade e inclusão pode se transformar em uma vantagem competitiva das organizações. Ter a participação de grupos diversos em uma equipe garante a formulação de soluções que contemplam mais públicos e, portanto, são mais interessantes para quem é beneficiado e para quem busca projetos para financiar. Em organizações que se propõem a trabalhar com metodologias colaborativas, a diversidade ajuda a alcançar soluções baseadas na inteligência coletiva, isto é, soluções mais otimizadas.

Nossa história garante a influência de muitas culturas e contextos sociais na construção do que entendemos como a nossa identidade. É comum, porém, que grupos historicamente mais favorecidos não prestem atenção na importância de diversificar e trazer pessoas diferentes para seus contextos. Grupos diversos são coloridos, são variados, são orientados a construção coletiva a partir de pontos de vista que nem sempre convergem.



Fonte: elaboração própria com base em United Nations Technology Innovation Lab, "Inclusion and Diversity: tech it or leave it", [s.d.], acesso em 17 de agosto de 2020 em https://until.un.org/sites/default/files/UNTIL_Inclusion_and_Diversity_FINAL.pdf.

Ao buscar a cooperação entre os diferentes, podemos observar a diversidade em duas dimensões: a diversidade inerente e a diversidade adquirida. A inerente é aquela que aponta a importância de prestar atenção nas características com as quais nascemos, como gênero, etnia, orientação sexual e identidade de gênero. Mas não precisamos parar por aí. Outra forma de promover a diversidade é observando as características que adquirimos ao longo da vida, como nossas vivências, opiniões, lugares em que trabalhamos ou estudamos, lugares onde nascemos.

Institutos de pesquisa trazem dados que comprovam a importância da diversidade para a evolução das organizações. Dados da McKinsey* demonstram que empresas com políticas de diversidade de gênero são 15% mais propensas a terem uma performance superior, dado que sobe para 35% quando analisamos o impacto da diversidade étnica.

Compor equipes pensando na diversidade também é uma forma de promover a inovação dentro das organizações. Garantir que todos terão condições de se manifestar sobre suas opiniões e vivências dá espaço para a construção de novas ideias ou formas de solucionar problemas. Além disso, equipes diversas tem mais condições de acolher e atender demandas dos beneficiários de um projeto que sejam representantes de grupos minoritários, o que qualifica os serviços prestados à população.

Inclusão

Vou garantir que o ambiente de trabalho seja inclusivo, criando a possibilidade que cada colaborador desenvolva um forte senso de pertencimento e que sua individualidade seja valorizada.

A inclusão é o princípio ético que garante que cada pessoa, com sua individualidade, seja respeitada, apreciada e valorizada e, assim desenvolva um sentimento de pertencimento dentro de uma sociedade, empresa ou grupo. Para que isso aconteça é importante estimular o debate sobre a valorização do ser humano constantemente.

O tema da inclusão é amplo, pois a convivência humana é um dos maiores desafios da vida. Interagir com alguém diferente; seja pela idade, cultura, etnia, orientação sexual etc., pode ser complexo e muitas vezes desafiador pelo fato de muitos não terem esse costume em suas vidas privadas.

Não existe fórmula ou receita para promover a inclusão, por isso um passo fundamental é que a comunicação e os diálogos dentro da organização sejam abertos, por meio de canais seguros, imparcial e saudáveis. Comunicações saudáveis são aquelas onde qualquer pessoa pode comunicar suas necessidades sem medo de ser punida, julgada ou ridicularizada.

Abaixo listamos algumas ações práticas, baseadas na técnica da Comunicação Não Violenta, que podem fortalecer as relações interpessoais dentro de uma instituição e assim melhorar a qualidade dos relacionamentos e comunicação:



1

O primeiro passo para uma boa comunicação é ter uma escuta plena e funcional. Para melhorar a escuta e torná-la empática, ou seja, a capacidade de se livrar de todas as ideias preconcebidas e julgamentos a respeito de pessoas para conseguir assimilar suas necessidades, é fundamental verificar e validar se o que você ouviu do outro foi realmente o que a outra pessoa quis dizer. Para isso, ao escutar alguma reclamação, sugestão ou comentário de um colega, busque repetir o que foi dito com suas palavras e peça para que ele/ela valide se o que você ouviu é de fato a mensagem que foi transmitida. Esse exercício parece bobo, mas muitos conflitos interpessoais acontecem pela dificuldade que temos de escutar o que realmente foi dito. Muitas vezes o que ouvimos está muito mais ligado a interpretação baseada nos nossos julgamentos e percepções do que ao que foi dito pelo outro.

Ao ouvir e validar se o que você ouviu é de fato o que o outro quis dizer, busque refletir um momento antes de responder. Se for o caso, peça um tempo para pensar e depois traga suas reflexões. Muitas vezes, respondemos no calor do momento e nos arrependemos do que dissemos. É normal precisar de um tempo para assimilar a necessidade do outro.

2

3

Sempre que estiver se sentindo frustrado, desanimado, desrespeitado ou estiver com qualquer sensação ruim e quiser compartilhar algo com um grupo, colega ou chefe, busque sempre entender e informar suas necessidades ao invés de fazer acusações. As nossas necessidades estão ligadas a algum sentimento e identificá-los nos torna mais preparados para ter boas conversas do que as acusações, que em geral, estão mais ligadas a nossa agressividade e vontade de culpar alguém.

Se você conseguir identificar sua necessidade, faça pedidos claros. Se ainda não tiver clareza da sua necessidade, tente buscar entender o que está faltando. Por exemplo, se você se está frustrado porque se sentiu ignorado durante uma reunião e acha que sua opinião não foi ouvida, entenda que:

4

Sentimento

frustração e tristeza

Necessidade

ser ouvido

Pedido

ter espaço de fala e ter sua opinião ouvida e contemplada durante uma reunião



Evite dizer: Achei que vocês foram autoritários na reunião ontem e não se importaram com a minha opinião.

Busque dizer: me senti triste e frustrado na reunião ontem (**sentimento**), preciso ser escutado nas reuniões conseguir apresentar minhas opiniões (**necessidade**). Na próxima reunião, gostaria de sugerir que todos tenham o tempo de fala respeitado (**pedido**).

Uma forma bastante de identificar oportunidades de melhoria no tema da inclusão é promover ambientes seguros para diálogos honestos, onde grupos que possam estar sendo desvalorizados e não apreciados manifestem suas necessidades. Algumas empresas e organizações criam comitês para ouvir e entender as necessidades de grupos vulneráveis, como por exemplo, comitê de empoderamento feminino, comitê para inclusão racial, comitê para debate de questões LGBT. É importante identificar um líder para o comitê e convidar todas as pessoas da instituição que possam se interessar por aquele assunto para debater as necessidades daquele grupo. O líder do

comitê precisa se responsabilizar para que os debates aconteçam de forma segura e pacífica e precisam apresentar para a liderança da instituição o que foi discutido, bem como possíveis estratégias de melhoria para aquele tema. No caso de instituições pequenas, talvez não seja o caso de organizar comitês, mas de identificar guardiões, ou seja, pessoas responsáveis por ouvir funcionários sobre a temática da inclusão e levar para a direção os desafios e propor soluções que devem ser validadas pela direção, mas implementadas por todos, ou seja, todos precisam se responsabilizar pela incorporação da inclusão no dia a dia.

Aprender a comunicar nossas necessidades de forma clara, pacífica e objetiva é um grande meio de nos empoderarmos em uma relação! Mas para que isso aconteça é fundamental estarmos conectados com nossos sentimentos e identificar com clareza suas necessidades não atendidas. Nem sempre isso é uma tarefa fácil, pois geralmente estamos acostumados a transferir para os outros a responsabilidade pela nossa insatisfação.

Celebrar datas, festividades e marcos históricos é uma excelente maneira de lembrar a importância das diferenças e valorizar a inclusão. Porém mais do que lembrar e celebrar as datas, é fundamental usar esses momentos para dar visibilidade para esses indivíduos e promover pausas para reflexão sobre inclusão. Por exemplo: desenvolver campanhas de valorização da comunidade LGBT no dia 28 de junho, Dia do orgulho LGBTI, é uma excelente maneira de mostrar que a orientação sexual não é um problema, nem um fator discriminante. Promover debates sobre racismo e necessidades das pessoas pretas no dia 21 de março, Dia Internacional contra a Discriminação Racial 2021, organizar eventos de valorização da mulher na semana de 8 de março e buscar

entender na prática o que as mulheres necessitam para que seus ambientes de trabalho sejam de fato respeitosos e inclusivos.

A quantidade de trabalho que ainda precisa ser feito no tema da Inclusão é grande. No mundo conectado e global em que vivemos hoje, embora tenhamos consciência de que as instituições mais inclusivas performam melhor, ainda observamos uma presença tímida de grupos minoritários na maioria dos cargos de liderança – das empresas, das ONGs, dos partidos políticos e dos governos. Essa dificuldade, porém, pode ser vista como uma oportunidade imensa de destaque e diferenciação. Ser inclusivo nos torna mais capazes de seguir trabalhando pelo nosso legado.

Equidade

Vou garantir que o ambiente de trabalho promova a equidade, disponibilizando mecanismos que nivelem o acesso às oportunidades.

Ter uma equipe que contemple os diversos grupos representados na sua comunidade e promover a valorização e inclusão dessas pessoas, é um passo importante na conduta ética de uma instituição. Contudo, para que uma organização seja realmente justa e inclusiva, é importante lembrar que somos diferentes, temos necessidades diferentes e muitas vezes temos vieses culturais que nos impedem de acessar as oportunidades da mesma maneira. Essa tirinha, exemplifica de forma figurada como que um mesmo desafio pode representar um peso diferente, para diversos grupos:



Fonte: autor desconhecido. Tradução livre.

A equidade também é um dos princípios éticos do PSA. É a equidade que vai garantir que todos terão acesso às condições necessárias para usufruir dos benefícios e oportunidades disponíveis na sua organização da mesma maneira. Para isso, é importante pensar sobre quais os obstáculos que atrapalham o acesso dos grupos minoritários dentro da organização. Pessoas diferentes enfrentam desafios diferentes para alcançar um mesmo objetivo.

Ao buscar endereçar a diversidade, você já deve ter percebido quais são os grupos que poderiam estar mais representados na sua organização. É sobre eles que devemos entender:

O que prejudica o acesso desses grupos a oportunidades da nossa organização?

A informação está disponível para todos os grupos do PSA?

Quais são os recursos que pessoas de grupos minoritários precisam acessar para poder participar do que o PSA tem a oferecer?

Outra forma de endereçar a questão da equidade é através da busca pela existência de possíveis vieses na construção de iniciativas e projetos. Se a iniciativa que você está analisando já existe e já está sendo executada, busque observar se as soluções que ela propõe não são enviesadas ou exclua algum grupo.

Para fomentar o princípio da equidade, é importante identificar os vieses inconscientes mais presentes no nosso dia a dia. Vieses inconscientes são preconceitos incorporados na nossa cultura e estão baseados em estereótipos de gênero, raça, classe, orientação sexual, idade, etc. Exemplo: estatísticas em vários países mostram que funcionários negros têm menor probabilidade de assumir cargos de liderança e que mulheres ganham menos que homens. Nestes casos, os vieses presentes na nossa sociedade de forma inconsciente são que negros têm menor capacidade do que pessoas brancas e que o trabalho da mulher têm menor valor que o do homem. Embora isso não seja verdade, a cultura perpetua essas ideias de forma inconsciente. Por isso é importante identificar os vieses, dar visibilidade a eles para que deixem de ser inconscientes e depois discutir soluções que possam amenizar os efeitos desses vieses.

Justiça

Vou promover a justiça social dentro do PSA e entre as comunidades assistidas, promovendo uma conduta transparente, lícita e honrosa.

Justiça é um dos princípios éticos mais debatidos e buscados há séculos. Justiça tem a ver com garantir que todos recebam o que lhes é de direito. Contudo estabelecer o que é e o que não é direito de alguém é um conceito mutável, que varia de acordo com a percepção individual, contexto da época, cultura, religião etc. Para evitar conversas subjetivas que podem não ser úteis para estabelecer uma conduta justa dentro do PSA, vamos abordar comportamentos que claramente vão na contramão da justiça e por isso precisam ser banidos.

Corrupção tem a ver com o mau uso dos bens públicos em benefício de uma pessoa ou pequenos grupos de pessoas. A palavra corrupto vem do latim e significa pessoa que não tem integridade moral.

Segundo definição do Banco Mundial “corrupção é qualquer transação entre um ente privado e um ente público por meio da qual bens coletivos são ilegitimamente convertidos em benefícios privados.” Muito embora pareça que apenas representantes do governo possam ser corruptos, a corrupção se revela em diversos comportamentos que podem gerar situações onde a justiça se deteriora.

Um dos maiores desvios da justiça é a corrupção. A corrupção pode ser comprovada por meio de vários comportamentos, todos imorais, anti-éticos e alguns ilícitos. Abaixo exploramos diferentes manifestações da corrupção:

Suborno

Envolve a oferta de qualquer pagamento indevido, presente ou outra vantagem a um oficial (geralmente funcionários públicos ou representantes do Governo) para obter vantagens em transações, negócios ou em qualquer outro favor indevido. O suborno está no centro de qualquer definição de corrupção e tem a ver com obtenção de vantagens de maneira indevida em processos que envolvem agentes públicos.

Conflito de Interesse

Um conflito de interesse, ou potencial conflito de interesses ocorre sempre que um funcionário de uma instituição está em uma posição de influenciar uma decisão que pode resultar em ganho pessoal para o funcionário, qualquer outro funcionário ou parente imediato. Conflitos de interesses precisam ser evitados sempre que possível, pois embora não sejam conduta ilícita e criminosa são antiéticas pois abrem margem para que a honra da instituição seja questionada. Não é possível especificar todas as ações que podem criar um conflito de interesses, cada caso deve ser analisado individualmente.

Nepotismo e favoritismo

Favoritismo é um mecanismo de abuso de poder que implica em uma distribuição altamente enviesada de recursos comuns, ou seja, é tomar bens públicos e distribuí-los para favorecer pequenos grupos. O nepotismo é uma forma de favoritismo, em que um titular de cargo com direito a nomeações prefere nomear os seus próprios parentes e familiares, independentemente das suas qualificações.

Fraude

É crime que envolve algum tipo de trapaça, engano a terceiros ou manipulação. É um termo legal e popular mais amplo, que abrange tanto o suborno quanto o peculato.

Quando agimos em nome de uma instituição, como o PSA, é fundamental lembrar que não é apenas a nossa reputação que está sendo analisada, mas a da organização que representamos também. É importante lembrar que não basta apenas ter uma conduta ética, é fundamental também agir com transparência para garantir que todos vejam com clareza a retidão do nosso comportamento e não deixar margem para dúvidas sobre a honra do PSA.

Controle e Canais de Denúncia

1 Mecanismos de Controle e Punição

É certo que a maioria das pessoas deseja viver de acordo com os valores éticos apresentados neste Código de Conduta. Em geral, todos querem trabalhar em ambientes respeitosos, conviver com pessoas éticas e serem governadas por políticos transparentes e com altos princípios morais. Contudo, colocar isso em prática não é tão simples e desvios podem acontecer por desconhecimento ou inadequação.

Independente da razão das falhas, é importante que qualquer grupo, que almeja viver de acordo com princípios elevados, tenha mecanismos de controle e vigilância para que todos possam se adequar a essas condutas e sejam

notificados para se corrigir sempre que necessário.

Os mecanismos de controle são formas de identificar se os princípios éticos estão sendo preservados e estão cumprindo sua função de gerar uma convivência harmoniosa. Para que esse Código de Conduta se torne uma prática, os mecanismos de controle devem acontecer em camadas, ou seja, começam pela vigilância próxima e depois passam para a liderança da organização que deve, nos casos mais drásticos, investigar e punir infrações graves.

Como funciona o sistema de vigilância em camadas:

1. Caso algum funcionário identifique uma infração do Código de Conduta, ou tenha dúvida se houve uma infração, em sua própria conduta ou na de um colega, deve buscar conversar com seus colegas próximos ou superior direto para avaliarem se há alguma maneira de esclarecer o fato e se corrigirem caso a infração tenha sido confirmada;
2. Caso não seja possível resolver com uma conversa em grupo ou com o superior direto, a pessoa deverá enviar sua dúvida ou denúncia para XXX <a ser definido com o PSA> (vide próximo capítulo);
3. Quando a liderança da organização for informada de alguma contravenção do Código de Conduta, deve analisar as evidências ou, quando não houver evidências, realizar uma investigação para apurar os fatos levantados;
4. Caso a investigação conclua que houve infração das normas de conduta, a Coordenação do PSA notificará o(s) funcionário(s) responsáveis e nos casos mais graves aplicará uma penalização – de acordo com o quadro abaixo.

Infração branda	Infração mediana	Infração grave
Ex.: ato ou gesto que comprometa a inclusão ou a diversidade do PSA, piadas inconvenientes, presenciar alguma infração deste Código de Conduta e não fazer notificação à coordenação do PSA	Ex.: bullying, conflito de interesse, gestos constrangedores ou de cunho sexual; reincidência de infração branda após notificação registrada.	Ex.: abuso sexual, suborno, ameaça, comportamentos ou comentários racistas (em relação à raça, etnia, religião, orientação sexual etc.).
Controle	Penalização	Penalização
Notificação do funcionário	Afastamento temporário do funcionário de seu cargo e sua função	Demissão
Aviso que houve uma infração do Código de Conduta e que uma nova infração poderá gerar penalização	Funcionário se afasta temporariamente ou perde a possibilidade de concorrer a uma promoção	Em caso de conduta criminosa, denúncia à polícia

2 Canais para dúvidas e denúncias

Sempre que você tiver dúvidas sobre a aplicação deste Código de Conduta e quiser esclarecer uma conduta, procure seu superior direto ou a coordenação. Aplicação dos valores éticos é uma prioridade para o PSA e as dúvidas serão sempre bem-vindas.

Caso você queira fazer uma denúncia para reportar algo que você presenciou e achou inadequado, ou mesmo algo que você fez e considera que foi um desvio de ética, você deverá procurar seu superior direto ou a coordenação do PSA. Se preferir fazer uma denúncia anônima, deverá ligar para o telefone XXX < A ser definido com o PSA >. É importante ressaltar que o PSA garantirá o anonimato do denunciante, contudo caso seja comprovado que a denúncia foi feita de forma caluniosa, ou seja, visando prejudicar terceiros, o denunciante poderá ser punido.

É fundamental deixar registrado na denúncia por telefone ou e-mail:

- O fato;
- A data, local e horário do ocorrido;
- Quem presenciou;
- O impacto que isso pode ter para o PSA e os envolvidos.

É importante ressaltar que o PSA busca fomentar a cultura de justiça social não apenas dentro da organização, mas também entre as comunidades assistidas pelo programa. Nesse sentido, sempre que um funcionário do PSA presenciar alguma cena ou ficar sabendo de algum rumor que famílias de comunidades assistidas pelo programa estão tendo seus direitos a justiça ou salvaguarda desrespeitados, é esperado que esse funcionário faça uma notificação à coordenação do PSA.

O formulário de notificação (vide próxima página) encontra-se na intranet do PSA e será enviado automaticamente à coordenação. Após receber o formulário preenchido, a coordenação vai analisar e proceder com os devidos encaminhamentos e envolver o poder público quando for necessário, para buscar resolver a situação e restaurar a paz e a justiça nessa comunidade.

ANEXO I - Formulário de Notificação

Qual situação você gostaria de reportar como possível infração da equidade e da justiça em uma comunidade assistida pelo PSA?

Quando este fato ocorreu? Relate caso tenha presenciado mais de uma vez.

Se quiser, você pode contar se havia mais alguém com você que testemunhou esse fato. Pergunta opcional.

Você gostaria de deixar seu nome nesta denúncia? Se sim, deixe seu nome e contato abaixo. Senão, deixe em branco.

