CÓDIGO DE CONDUTA

**2023**

# VillageReach

ULTIMA ATUALIZAÇÃO:

12 DE DEZEMBRO DE 2022

*Código de Conduta e de Ética da Organização*

## Mensagem da Presidente

*Estimados trabalhadores da VillageReach:*

*Adotámos o presente guia como o nosso Código de Conduta e de Ética da Organização da VillageReach (o Código). O mesmo faz o resumo dos princípios e expetativas que norteiam as nossas ações no nosso trabalho. A VillageReach tem a expetativa de que todos os trabalhadores respeitem os níveis mais elevados da ética, como parte da nossa responsabilidade como representantes da organização, da sua missão e dos recursos que nos foram entregues para cuidar e utilizar com responsabilidade. Para além dos trabalhadores, a nossa expectativa é de que os nossos agentes, consultores, contratados, parceiros, representantes e fornecedores sejam norteados pelo Código.*

*Esforçamo-nos por realizar a atividade de maneiras que reflitam o Código – de forma coletiva como organização e, enquanto agentes individuais dentro da organização. Através das comunicações e da formação, pomos constantemente em ligação os indivíduos com a nossa Missão, a nossa Visão, os nossos Valores Organizacionais e as expetativas constantes do Código. Cremos que a nossa gente constitui o nosso ativo mais poderoso e, portanto, o reflexo mais importante de quem é a VillageReach como organização. A honestidade e integridade das pessoas que representam a VillageReach, constitui um requisito para que sejamos bem-sucedidos no cumprimento da nossa missão.*

*Como organização, a VillageReach aplicar-se-á o estandarte mais elevado de honestidade e integridade. Contamos com todos os nossos agentes para fazer o mesmo.*

*Atenciosamente,*

*Emily Bancroft*
*Presidente*

# Índice

*Código de Conduta e de Ética da Organização*


1. Introdução ..... 4
2. Os nossos valores ..... 4
3. Comunicações internas ..... 4
4. Honestidade e integridade ..... 5
5. Manutenção exata de registos; registo dos custos ..... 5
6. Práticas laborais ..... 6
7. Sigilo ..... 6
8. Diversidade, Equidade & Inclusão ..... 7
9. Conflitos de interesse ..... 8
10. Influência política ..... 9
11. Proteção contra Exploração Sexual & Abuso ..... 9
12. Direitos humanos ..... 10
13. Trabalho com instituições governamentais ..... 10
14. Conformidade ambiental ..... 11
15. Participar violações do código ..... 11
16. O que você deve esperar ao participar uma potencial violação do Código ..... 12

# 1. Introdução

O presente Código de Conduta e de Ética da Organização (o Código) aplica-se a todos os membros do Conselho, aos trabalhadores, contratados, consultores, parceiros, representantes, fornecedores e sub-recipientes da VillageReach por todo o mundo. No presente documento, estes interessados serão referidos de forma coletiva como "Agentes". Para além do Código, a expetativa é de que os trabalhadores da VillageReach cumpram com as políticas da VillageReach expostas dentro do seu Manual dos Trabalhadores, bem como em quaisquer outras políticas ou procedimentos comunicados ao trabalhador. Para os trabalhadores, pretende-se que este Código e o Manual dos Trabalhadores sejam lidos em paralelo. A VillageReach tem a expetativa de que todos os trabalhadores respeitem os níveis mais elevados da ética, como parte da nossa responsabilidade como representantes da organização, da sua missão e dos recursos que nos foram dados para cuidar e usar com responsabilidade.

# 2. Os nossos valores

Na VillageReach, consideramos certos comportamentos imprescindíveis ao nosso sucesso. Os nossos Valores são:

# 3. Comunicações internas

Os nossos princípios para as comunicações internas estabelecem estandartes para as formas nas quais interagimos uns com os outros, e nos ajudam a fazer valer os nossos valores. As comunicações internas efetivas promovem a excelência organizacional por criar espaço para que os membros da equipa se sintam incluídos, escutados, respeitados e valorizados. A inclusividade e respeito mútuo lançam os alicerces para relações de trabalho e colaboração reforçadas. Quando colaboramos com pessoas que têm experiências diferentes das nossas, isso desafia-nos a pensar de forma inovadora e antecipar pontos de vista alternativos. O uso de práticas fortes de comunicação que defendem os nossos valores organizacionais, contribui para que demos avanços rumo à realização da nossa missão organizacional. Os princípios de comunicação interna da VillageReach incluem os que se seguem:

1. Respeitar e abraçar as diferenças de perspetiva.

2. Desafiar os seus próprios preconceitos e suposições.
3. Considerar ativamente como é que as suas ações têm impacto nos outros.
4. Respeitar os seus colegas e investir o tempo e atenção que todos nós merecemos.
5. Ser autêntico. Dizer o que quer dizer e, fazer o que você diz.

Estes cinco princípios norteiam-nos na instituição de normas, comportamentos e práticas saudáveis de equipa. Para informações adicionais, queira consultar o nosso Guia de Recursos para a Comunicação Interna.

# 4. Honestidade e integridade

A honestidade e integridade são comportamentos indispensáveis dos Agentes da VillageReach. A nossa expectativa é de que todos se comportem com honestidade e integridade, a nível tanto pessoal como profissional. A honestidade significa "aderência aos fatos: sinceridade; ou, justeza e descomplicação de conduta."[1] A integridade significa "firme cumprimento dum código de valores, particularmente valores morais ou artísticos: incorruptibilidade."[2]

Estas definições representam a nossa expetativa que os Agentes da VillageReach se guiem por "o que está certo" enquanto prosseguem o seu trabalho, cobrando-se elevados padrões éticos e sendo responsáveis perante os outros.

Ao ser confrontado com uma decisão ou situação complexa, pergunte-se "que implicação ética poderá resultar desta decisão?" Incentivamos que os Agentes se aconselhem de alguém (supervisor, RH ou contabilidade) para ajudar a avaliar uma determinada situação. A VillageReach conta igualmente com uma linha direta externa sigilosa (EthicsPoint) para aconselhamento ou perguntas.

Como organização de aprendizagem, a VillageReach esforça-se por não só cumprir com os princípios e regras neste Código, como igualmente esforçamo-nos por elevar constantemente os nossos padrões éticos.

# 5. Manutenção exata de registos; registo dos custos

Todas as transações e registos têm que ser documentados duma forma que descreva e identifique claramente a verdadeira natureza das transações comerciais, bens de ativo, passivos ou capital próprio e, que classifique e registe os assentamentos duma forma correta e atempada nos livros de contabilidade, em conformidade com as normas de contabilidade aplicáveis. Nenhum registo, relatório, lançamento ou documento deverá ser falsificado, alterado, mal endereçado, propositadamente enganoso, incompleto ou suprimido. A contabilização e documentação impróprias e a prestação fraudulenta de contas financeiras, não só são contrárias à política da VillageReach, como igualmente constituem uma violação da lei e dos regulamentos governamentais. Tais violações abrangem a responsabilidade pessoal, tanto civil como penal, assim como sanções contra a VillageReach.

Prevê-se ainda que os Agentes mantenham e cumpram com os normas e procedimentos de controlo interno, de modo a garantir que os registos e relatórios financeiros sejam certeiros e confiáveis. O roubo é proibido e não será tolerado. Ninguém deve justificar nem mesmo contemplar a deturpação dos fatos ou falsificação dos registos. Isto é ilegal, não será tolerado e, resultará em medidas disciplinares.

[1] merriam-webster.com/dictionary/honesty (em inglês)

[2] https://www.merriam-webster.com/dictionary/integrity

A expetativa da manutenção de registos exatos estende-se à representação do tempo despendido em atividade da VillageReach (como é o caso das folhas de presença e faturas), assim como às despesas e pedidos de reembolso.

Nenhum Agente deverá comprometer a VillageReach para com obrigações contratuais que estejam para além do âmbito da autoridade interna desse Agente.

# 6. Práticas laborais

A VillageReach está comprometida para com práticas laborais justas e um local de trabalho seguro em cada local em que trabalhamos. Todos os trabalhadores têm o direito de trabalhar num ambiente que esteja isento de todas as formas de discriminação ilegal. A VillageReach não praticará nem tolerará qualquer discriminação no local de trabalho que seja proibida pelas leis aplicáveis nos países onde trabalhamos. A discriminação define-se como "prejuízos ou maneira de ver, ação ou tratamento prejudicial".[3] Em termos específicos, nenhum trabalhador será discriminado com base na sua cor, nacionalidade, tribo ou local de origem, raça, origem social, opinião política, religião, género, gravidez, estado civil ou responsabilidade familiar, deficiência, seropositividade, idade, serviço militar prévio, filiação ou atividade sindical, ou orientação sexual, ou qualquer outra base proibida por lei aplicável.

A VillageReach solidariza-se com os seus trabalhadores em não tolerar comportamentos inapropriados. O assédio não será tolerado na VillageReach a qualquer nível dentro da organização. O assédio trata-se de conduta que cria um ambiente hostil, intimidante ou desagradável. A VillageReach está comprometida para com a provisão dum local de trabalho que esteja isento de formas verbais, físicas e visuais de assédio, de modo que todos/as possam trabalhar num ambiente produtivo, respeitoso e profissional. O assédio no trabalho com base em género, raça, origem nacional, religião, idade, orientação sexual, deficiência ou qualquer outra base proibida por lei aplicável, é rigorosamente proibido. A VillageReach não tolera o assédio na base de qualquer estatuto protegido, por parte de qualquer pessoa no local de trabalho – supervisores, colegas, ou não empregados e outros Agentes.

# 7. Sigilo

Durante as suas interações ou emprego, os Agentes podem eventualmente ter acesso a e saber de informação confidencial e proprietária acerca da VillageReach e das suas atividades. Os Agentes poderão igualmente ter uma obrigação contratual de salvaguardar a informação confidencial dos nossos parceiros. A expectativa é que os Agentes mantenham tal informação em confidencialidade, não divulgando tais informações a qualquer terceiro sem a autorização prévia por escrito do/da respetivo/a Diretor(a) Residente ou dum oficial conforme tenha sido nomeado pelo Conselho de Administração da organização.

Antes de partilhar quaisquer informações, pergunte-se "Qualquer coisa que estou para divulgar é considerada confidencial?" Incentivamos que os agentes se aconselhem de alguém (supervisor, RH ou contabilidade) para ajudar a avaliar uma determinada situação, antes de atuar.

[3] https://www.merriam-webster.com/dictionary/discrimination

Esta política não elimina a possibilidade de que um(a) trabalhador(a) discuta os termos e condições de emprego do trabalhador com outros trabalhadores ou com um terceiro, se o trabalhador assim o desejar.

Regra geral, os processos individuais são considerados sigilosos. Os registos médicos são mantidos separadamente dos demais processos individuais, podendo ser sujeitos a um acesso mais limitado. O acesso ao processo individual geral limita-se aos que tenham uma necessidade de conhecer as informações. A expectativa é que os trabalhadores que trabalham com estes registos salvaguardem a sua confidencialidade.

# 8. Diversidade, Equidade & Inclusão

Na VillageReach, acreditamos que perspectivas diversas e igualmente consideradas fomentam a capacidade organizacional de criar soluções que melhoram o acesso à saúde em comunidades historicamente mal atendidas e de difícil acesso. Como uma organização que actua primariamente na África, reconhecemos o impacto persistente da história do racismo e colonialismo em nossa indústria e nos países onde trabalhamos.

Para alinhar nossos valores, inovações e impactos, a VillageReach está empenhada em recrutar e manter uma mão-de-obra global diversa e em fornecer mecanismos para todos os colaboradores e o Conselho de Directores a se engajar abertamente nas questões relacionadas a racismo, colonialismo, género, identidade e cultura através de oportunidades de aprendizado e discussões abertas trimestrais.

Para sustentar nossos valores e nos mantermos responsáveis, estamos comprometidos a agir concretamente para identificar e desmantelar a histórica dinâmica de poder que está na raiz dessas questões. Também reconhecemos a autonomia e o valor do governo e das comunidades locais e estamos empenhados em garantir que suas vozes sejam representadas na concepção e implementação de nosso trabalho.

A diversidade se refere às diferenças entre as pessoas. Ela inclui, mas não está limitada a, diferenças de cor, nacionalidade, tribo, local de origem, raça, religião, género, deficiência, ser portador de HIV/SIDA, idade, orientação sexual e expressão de género ou de identidade. A VillageReach valoriza um ambiente de trabalho diversificado, porque diferentes origens, experiências e perspectivas expandem abordagens possíveis para a resolução de problemas e, além disso, apoiam o avanço da missão da VillageReach. Um local de trabalho diversificado é atractivo e importante tanto do ponto de vista interno como do externo. Dada a geografia específica em que operamos, a VillageReach está categoricamente empenhada em melhorar a diversidade racial, cultural e de experiências entre os membros de nossa equipa.

Equidade — é a promoção da justiça, objectividade e do que é direito nas políticas, processos e distribuição de recursos dentro da VillageReach para fornecer oportunidades iguais para nossos colaboradores. Nosso foco é identificar e eliminar barreiras que impedem a plena participação e oportunidade de crescimento de alguns grupos.[4]

Inclusão é um compromisso organizacional e a prática de criar uma atmosfera de trabalho onde todos os indivíduos se sintam bem-vindos, valorizados, respeitados e apoiados. Acreditamos que um ambiente inclusivo permite e promove contribuições significativas dos colaboradores, ajuda-os a perceber seu potencial pessoal e profissional e fortalece o impacto do nosso trabalho organizacional.

[4] www.D5coalition.org

Além de incorporar esses valores na forma como nos organizamos, gerimos e apoiamos nossas equipas, a VillageReach também incorpora esses princípios em nosso trabalho ao:

Centralizar as vozes do governo. A participação do governo é necessária durante o planeamento e implementação de soluções de modo a alinhar as prioridades do governo e garantir a sustentabilidade.

Respeitar os intervenientes locais em todos os níveis. Nosso objectivo é levantar as vozes das comunidades, dos trabalhadores da saúde e do governo. Nosso código de conduta explica como protegemos as comunidades nas quais trabalhamos.

Evitar linguagens e imagens centradas no défice. Criamos documentos de orientação de linguagem e fotografia que explicam as preferências de comunicação externas.

# 9. Conflitos de interesse

A expetativa é que os trabalhadores evitem situações que possam fazer com que os seus interesses pessoais entrem em conflito, ou parecem entrar em conflito, com os interesses da VillageReach ou, que possam comprometer ou parecer comprometer a reputação ou integridade da VillageReach. Um conflito de interesse, ou a aparência do mesmo, ocorre quando o trabalhador ou um membro da sua família de primeiro grau, aproveita da posição do trabalhador para tirar benefício ou lucro pessoal. É proibida qualquer participação ou investimento financeiro, associação pessoal ou relacionamento comercial com um vendedor, fornecedor ou concorrente que impeça a capacidade do trabalhador de exercer um juízo independente em nome da VillageReach.

A VillageReach procura evitar conflitos de interesse efetivos ou aparentes. Pergunte-se sempre: “um relacionamento pessoal ou comercial podia influenciar, mesmo que aparentemente, as minhas decisões ou ações?” A expetativa é que os Agentes revelem qualquer potencial conflito de interesses efetivo ou aparente, respetivamente ou ao seu supervisor (no caso dum trabalhador), ou ao seu contato por parte da VillageReach (caso dum Agente externo). Incentivamos que os Agentes se aconselhem de alguém (supervisor, RH ou contabilidade) para ajudar em avaliar uma determinada situação. A VillageReach determinará se um conflito ou potencial conflito de interesses pode ser gerido ou, se o mesmo é inaceitável para a organização.

A VillageReach acredita que seja do seu interesse manter os relacionamentos comerciais e profissionais separados, dos relacionamentos pessoais e familiares. Para evitar a aparência de conflitos de interesse ou conflitos efetivos, regra geral, a VillageReach não admitirá os familiares dum trabalhador.

A VillageReach também reserva-se o direito de abster-se de admitir familiares dos membros do nosso Conselho de Administração, familiares de trabalhadores de alto nível em organizações que concorrem com a VillageReach ou, familiares de empregados que trabalham nos nossos principais clientes ou fornecedores, nos casos em que uma tal restrição constitua um passo razoável em direção a evitar a aparência ou efetividade dum conflito de interesse ou para proteger informações confidenciais.

Desincentivam-se os trabalhadores de aceitar refeições ou outros presentes de vendedores, fornecedores ou quaisquer outras pessoas que procuram negócios. A aceitação dum presente num valor de 25 USD ou mais de qualquer uma destas fontes, tem que ser divulgada ao supervisor do trabalhador. Nada de valor pode ser aceite dum oficial governamental. (Veja-se a Seção 12 para regras adicionais que foram adotadas para situações que envolvem oficiais governamentais.)

# 10. Influência política

Nenhuns fundos, instalações, serviços ou demais recursos da VillageReach podem ser empregues para apoiar ou opor-se a partidos políticos ou candidatos a cargos.

# 11. Proteção contra Exploração Sexual & Abuso

A VillageReach reconhece que, como uma organização global respeitada, aqueles a trabalhar conosco têm maior poder e privilégios. Estamos empenhados em proteger todos que encontram a VillageReach através de nosso trabalho contra o abuso desse poder e privilégio. Garantir a segurança dessas pessoas traz à vida os valores da VillageReach de *Diversidade e Inclusão, Inovação, Colaboração e Excelência*, os quais consideramos vitais para nosso sucesso.

Assegurar que a VillageReach seja um ambiente seguro para todos que participam de nossas actividades, pessoas com quem trabalhamos e nossas equipas e representantes, é responsabilidade de todos.

Os Agentes da VillageReach devem:

- Ter em mente a posição de confiança que ocupam como colaboradores e representantes da VillageReach.
- Garantir que todo o seu envolvimento com pessoas com quem trabalhamos, encontramos ou que trabalham para a VillageReach seja apropriado, não exploratório e abusivo, e não se aproveitar de nenhuma diferença de poder que possa existir.
- Assegurar que observam os limites em seu contacto com as pessoas que participam de nossas actividades, incluindo no uso de redes sociais e/ou media digitais.
- Declarar quaisquer alegações relevantes feitas, ou quaisquer denúncias civis e/ou criminais ou condenações recebidas antes, ou durante seu trabalho, voluntariado ou representação na VillageReach.
- Reportar e compartilhar informação de qualquer alegação, preocupação ou suspeita de qualquer forma de abuso de outra pessoa.

Os Agentes da VillageReach nunca devem:

- Envolver-se ou tentar se envolver em qualquer forma de actividade sexual com pessoas menores de 18 anos, independentemente da idade de consentimento local. Equivocar-se quanto a idade da criança não é uma defesa.
- Envolver-se ou tentar se envolver em qualquer actividade sexual ou comportamento inapropriado com pessoas que participam de nossas actividades ou com quem trabalhamos.
- Insinuar ou sugerir que o pagamento, proteção e assistência (bens ou serviços, incluindo serviços financeiros), trabalho ou qualquer oportunidade é recebida em troca de participação em qualquer comportamento exploratório, ou de risco, incluindo qualquer forma de actividade sexual.
- Apoiar, tolerar ou participar de qualquer forma de exploração sexual, ou abuso, incluindo tráfico de seres humanos.
- Envolver-se em sexo transaccional de qualquer tipo, independentemente da lei local.

Comunicação de incidente:

Os Agentes devem reportar quaisquer alegações e preocupações sobre a equipa, representante ou o bem-estar de qualquer pessoa para o *PSEA Focal Point* (Ponto Focal de Prevenção Contra a Exploração e Abuso Sexual) dentro de 24 horas, reportando pela linha directa da *Ethics Point* (número no link) ou on-line:

https://secure.ethicspoint.com/domain/media/pteu/gui/62797/index.html ou por telemóvel: https://villagereach.navexone.com/ ou pelo código QR:

# 12. Direitos humanos

A VillageReach respeita a dignidade humana e direitos naturais de todas as pessoas. Nós proibimos atividades que infrinjam estes direitos no emprego, na governação, nos nossos relacionamentos com os parceiros e colaboradores e, com as pessoas que são beneficiárias dos nossos programas.

A VillageReach proíbe o tráfico de pessoas em todos os aspetos das nossas atividades organizacionais, estando comprometida para com a monitoria de nós próprios e dos nossos subempreiteiros e agentes, de forma a evitar qualquer envolvimento nestas atividades proibidas.

A VillageReach proíbe o uso de trabalho forçado em todos os aspetos das nossas atividades organizacionais.

A VillageReach proíbe os maus tratos, exploração ou descuido das crianças em todos os aspetos das nossas atividades organizacionais.

A VillageReach proíbe a promoção do tráfico para fins sexuais e a prostituição em todos os aspetos das nossas atividades organizacionais. Os recursos institucionais nunca podem ser empregues na licitação de atos de sexo comercial.

Qualquer violação ou suspeita de violação deve ser participada pela nossa linha direta de denúncias sigilosa, o EthicsPoint. Na sua qualidade de adjudicatário federal, a VillageReach notificará ao Gabinete do Inspetor-Geral da USAID, ao receber quaisquer informações dignas de crédito relativamente a uma violação dos direitos humanos. Você pode sempre contatar a linha directa global sobre o Tráfico dos Seres Humanos, pelo 1-844-888-FREE, ou por help@befree.org, para denunciar quaisquer casos suspeitos de tráfico de pessoas.

# 13. Trabalho com instituições governamentais

A VillageReach estabeleceu normas de conduta para todos os Agentes ao interagirem com quaisquer oficiais governamentais, as quais estão em conformidade com as leis e regulamentos anticorrupção aplicáveis. Estas normas de conduta são estabelecidas para prevenir a troca imprópria de qualquer coisa de valor que possa apresentar um conflito de interesse real ou aparente. Ao trabalhar com qualquer governo ou qualquer oficial governamental (em qualquer país), comporte-se sempre de acordo com essas normas.

O suborno dum oficial governamental é proibido. O suborno define-se como a oferta, promessa, pagamento, doação, solicitação ou aceitação de qualquer coisa de valor a fim de influenciar ilicitamente o recipiente, induzir uma pessoa a abusar uma posição de autoridade ou de confiança ou, para obter uma vantagem. Um suborno pode ser pago directa ou indiretamente (ou seja, por via dum terceiro, como por exemplo um empreiteiro ou familiar), com ou sem que o dinheiro troque de mãos. O mesmo pode beneficiar a outra pessoa que não seja a pessoa que recebe o suborno ou está sendo indevidamente influenciada.

Os pagamentos de facilitação a um oficial governamental são proibidos. Os pagamentos de facilitação definem-se como pagamentos dum valor reduzido, realizados para um oficial governamental individual para obter ações rotineiras por parte do governo, as quais o oficial de outra maneira seja obrigado a realizar (como é o caso de processar permissões, licenças ou vistos de entrada ou, de proporcionar proteção ou serviços policiais). Os pagamentos de facilitação não incluem encargos administrativos legítimos ou pagamentos legítimos para acelerar *("fast-track")* os serviços, quando realizados para uma organização ou unidade governamental (não para um indivíduo) e pelos quais pode ser emitido um recibo.

Presentes de qualquer valor a um oficial governamental são proibidos. (Excluído da definição de presente, está o pagamento de despesas fixas diárias ou despesas de viagem dum agente governamental estrangeiro, realizado no decorrer duma atividade programática aprovada, como é o caso das despesas de viagem para permitir que um oficial governamental assista a uma sessão de formação, como parte dum plano de trabalho aprovado.)

Se um indivíduo perceber um perigo à sua liberdade, segurança pessoal ou proteção, decorrentes da intimação para efetuar pagamento por parte dum oficial governamental, o indivíduo poderá usar do seu juízo na determinação de se deve ou não efetuar um pagamento. Qualquer pagamento deste tipo realizado no interesse da proteção e segurança pessoal tem que ser informado sem demora ao/à respetivo/a Diretor(a) Residente ou a um Oficial da organização.

Receber presentes dum oficial governamental, a incluir refeições, é proibido. Os Agentes da VillageReach não podem solicitar um presente dum oficial governamental.

Os agentes são responsáveis por participar ao seu supervisor, aos RH ou à contabilidade – ou junto da nossa linha direta de denúncias sigilosa EthicsPoint – todos os casos de corrupção ou de suborno ou outras violações destas normas de ética.

# 14. Conformidade ambiental

Na realização do nosso trabalho, a VillageReach esforçar-se-á por identificar quaisquer consequências ambientais que possam resultar e, adotará as proteções ambientais adequadas conforme necessárias para mitigar essas consequências.

# 15. Participar violações do código

Você dispõe de vários canais diferentes para participar violações ocorridas ou potenciais deste Código, que incluem o seu supervisor, seu contato por parte da VillageReach, o/a representante de recursos humanos ou contabilidade e, a linha direta de denúncias através da estrutura de participação confidencial e segura Navex Global, o EthicsPoint

No caso de você ter uma boa razão para acreditar que tenha ocorrido uma violação do Código ou a uma disposição contratual ou, de ser-lhes pedido para violar o Código ou uma disposição contratual, ***não guarde silêncio.*** Denuncie tais violações ou suspeitas de violações; dependendo das circunstâncias, deixar de denunciar pode em si violar o Código.

Nós não toleramos violações do Código, esforçando-nos constantemente por elevar os nossos padrões éticos. Lembre-se que não se pode justificar quaisquer atos contrários à ética ou ilegais, dizendo que beneficiaram à organização ou que foram dirigidas por uma autoridade superior da organização.

Ao enfrentar um dilema ético, é sempre melhor obter uma aconselhamento antes de agir. Pergunte-se se você está a encarar uma questão de ética ou uma violação do Código. Busque aconselhamento do seu supervisor, dos RH ou da contabilidade, ou a partir de EthicsPoint.

# 16. O que você deve esperar ao participar uma potencial violação do Código

*A VillageReach não tolerará retaliação contra trabalhadores que levantam preocupações sinceras para qualquer fonte, sem ter em consideração o seu cargo ou o cargo ou autoridade relativa das pessoas envolvidas.*

O processo da VillageReach para investigar uma alegada violação do Código, é de recolher informações e examinar se a evidência é credível. A investigação pode incluir a realização de entrevistas com outras testemunhas ou partes envolvidas, e/ou o exame de outras formas de documentação que possam estar disponíveis.

O/a Vice-Presidente, Programas ou O/a Vice-Presidente, operações globais encabeçará a investigação mas, poderá atribuir a liderança a outra parte, como é o caso dos Recursos Humanos, uma Director(a) Residente ou a Contabilidade. Tais líderes designados têm autoridade para tomarem decisões independentes em resposta à alegada violação, sem interferências por parte da gerência. Ao concluir-se a investigação da alegada violação, será tomada uma decisão quanto à validade da violação. Se for determinado que existem evidências confiáveis, a(s) parte(s) envolvida(s) em tal violação serão disciplinadas e/ou demitidas, segundo o caso, com base na política organizacional. Além disso, a VillageReach participará todos e quaisquer atos ilegais (de natureza tanto penal como civil) e/ou alegações falsas, aos seus doadores e aos governos, conforme a necessidade.

### O quê é que se pode esperar quando participa uma potencial violação do Código?

- As suas preocupações serão tratadas com seriedade e justeza.
- Você será tratado/a com dignidade e respeito.
- Você não necessita identificar-se.
- Quer seja ou não o caso que você se identifique, a sua comunicação será mantida em sigilo na maior medida do possível.
- Caso as suas preocupações não sejam resolvidas na altura da sua chamada, você será informado/a do resultado. Se você participar anonimamente, poderá dar seguimento ao estatuto ou resultado dum determinado caso através do EthicsPoint.

Devido a considerações de privacidade, é provável que você não seja informado/a dos pormenores de qualquer disciplina que poderá resultar da investigação das suas preocupações. A VillageReach leva muito a sério as suas obrigações e, tomará as ações apropriadas em resposta a violações do Código, mesmo que tais ações não estejam visíveis para você.

Lembre-se, nunca há sanção por participar suspeitas de violação do Código, contanto que as suas alegações não sejam conscientemente falsas. As pessoas numa posição de autoridade não podem impedi-lo/la. Quaisquer esforços no sentido de tentar impedir um relato de violação do Código, estão sujeitos a medidas disciplinares, as quais podem incluir a rescisão do vínculo de trabalho. Queira fazer com que o seu relato seja tão exato e verídico quanto possível. Não inclua de propósito informações falsas ou enganosas no seu relato. A comunicação intencional de informações falsas ou enganosas pode resultar em ações disciplinares internas ou responsabilidade civil ou penal.