

oikos
cooperação e desenvolvimento



**| CÓDIGO DE
CONDUTA ÉTICA**

**A
C
E
E**

CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA

INTRODUÇÃO

A conduta dos membros e colaboradores/as da Oikos encontra-se enquadrado pelo código de conduta ética Oikos, que abrange a globalidade da organização (sede, representações, projetos nos países), bem como a relação com parceiros, financiadores, beneficiárias e as restantes Partes Interessadas Identificadas.

Sendo a Oikos uma organização cuja ação tem por base uma abordagem baseada nos direitos humanos, assumimos que estes correspondem a um código universal que deve orientar os nossos padrões de comportamento, os nossos compromissos e a nossa ação.

Os direitos humanos são inerentes a todos os seres humanos independentemente de raça, sexo, nacionalidade, etnia, idioma, religião, género, orientação sexual, ou qualquer outra condição. Os direitos humanos regem-se pelos princípios da universalidade, interdependência, indivisibilidade, igualdade e não discriminação. Encontram-se codificados na Declaração Universal dos Direitos Humanos das Nações Unidas, na Convenção sobre os Direitos da Criança, no Protocolo Facultativo Referente ao Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos e Protocolo Facultativo ao Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais.

Adicionalmente, e de modo a permitir uma maior operacionalização ao nível da conduta da organização e dos seus colaboradores e demais partes envolvidas, o presente código fundamenta-se em instrumentos tidos como orientadores e referentes no setor das ONGD, a saber:

- Carta das ONGD Europeias;
- Código de Conduta da Plataforma Portuguesa das ONGD;
- Código de Conduta de Ajuda Humanitária de Emergência, Portugal;
- Código de conduta relativo ao socorro em casos de desastre (Cruz Vermelha e Crescente Vermelho);
- Código de Conduta sobre as imagens e mensagens a propósito dos Países em Desenvolvimento, DOCHAS, Irlanda.

De modo a melhor operacionalizar a nossa ação e as boas práticas organizacionais, o presente código tem em consideração os Princípios de Desenvolvimento da Ação da Oikos (PDA – Oikos), em vigor desde a Assembleia Geral de 20 de dezembro de 2006, e que passamos a enunciar e descrever.

CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA

1. NORMAS DE CONDUTA PARA ORIENTAÇÃO DA ATIVIDADE PROFISSIONAL DOS/AS COLABORADORES/AS

1.1. COERÊNCIA E TRANSPARÊNCIA

Os colaboradores da Oikos obrigam-se a:

- uma atuação coerente com os objetivos, princípios e valores da Organização, tanto internamente, como na atividade desenvolvida junto das comunidades beneficiárias, ou na relação com as Partes Interessadas (associados, doadores, financiadores, parceiros, prestadores de serviços, entidades públicas, outras organizações da sociedade civil, academia, empresas).
- Todas as decisões e práticas dos colaboradores devem basear-se em regras claras e coerentes com os princípios e valores da Oikos, indo além do estrito cumprimento de obrigações legais e sua aplicação.
- A coerência implica ainda atuar com sinceridade, honestidade e transparência na relação com todos aqueles que trabalham connosco,

executando as tarefas atribuídas de forma honesta, fiel e eficiente, com respeito mútuo, e para com os nossos vários *stakeholders*.

- Todos os membros e colaboradores/as são responsáveis pelo cumprimento do Código de Conduta e Políticas de Salvaguarda complementares, dentro das suas equipas. Essa responsabilidade estende-se à obrigação de informar o seu supervisor ou os superiores hierárquicos, incluindo a Direção Executiva ou o Conselho Diretivo, de acordo com o especificamente definido no âmbito de uma política específica, acerca de qualquer incumprimento verificável do presente código e políticas conexas.

Adicionalmente, os membros e colaboradores/as da Oikos, devem adotar comportamentos coerentes com os seguintes compromissos da Organização:

- **Imparcialidade** – renunciar a qualquer discriminação por motivos étnicos, de género, de orientação sexual, de religião, de nacionalidade, de opção política ou de classe social; promover no seio das nossas equipas, parcerias e no contexto do nosso trabalho junto das comunidades, a diversidade, a equidade social, económica, cultural e de género como condições vitais para a afirmação dos direitos humanos.
- **Neutralidade** – fomentar a neutralidade política, étnica, religiosa e ideológica e não privilegiar ou tomar partido por nenhuma das partes envolvidas em hostilidades.
- **Independência** – garantir que a nossa conduta não põe em risco a independência e autonomia, da Oikos a nível político, religioso, financeiro

CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA

ou sectorial, não exercendo qualquer tipo de constrangimento ou pressões sobre os colegas, voluntários, parceiros, financiadores, doadores, entidades públicas e privadas e beneficiários por motivos de opções ideológicas, políticas, religiosas, económicas ou culturais.

- **Integridade** – manter uma conduta íntegra, ao nível pessoal e profissional em todas as nossas atividades, evitando o aparecimento de fronteiras pouco claras entre os seus interesses específicos e os interesses da Oikos e dos seus beneficiários. Um comportamento íntegro implica ainda:
 - o **respeito pelos regulamentos e procedimentos internos, bem como pela legislação** em vigor aplicável a todas as dimensões no nosso trabalho e em cada um dos países em que atuamos.
 - No exercício das nossas funções e com os meios de que dispomos e na extensão das nossas responsabilidades, devemos **assegurar os registos fidedignos** da nossa atividade, bem como dos registos de inventário e logística, contabilísticos, financeiros, fiscais, impacto ambiental, planos de segurança e de gestão de recursos humanos, que estejam sobre a nossa alçada.
 - Contribuir de forma proativa para a **identificação e correção de falhas** e melhoria nos sistemas de gestão, não se aproveitando em benefício próprio das falhas que eventualmente possam existir.

1.2. EXERCÍCIO DO PODER

Os membros e colaboradores da Oikos devem:

- Exercer as suas funções e autoridade dentro do quadro previsto nos termos de referência anexos ao seu contrato e obedecendo às legítimas diretrizes dos supervisores hierárquicos.
- A representação da Organização, bem como o exercício da autoridade sobre as equipas ou terceiros, não deve ser efetuada fora dos mandatos que lhes foram conferidos, nunca ultrapassando a delegação de poderes que lhe tenham sido conferidas e no estrito respeito pelas normas estatutárias, decisões da Assembleia Geral e regulamentos internos aprovados pelo Conselho Diretivo no exercício das competências que lhe estão atribuídas.
- O exercício da autoridade e poder deve ser efetuado de forma correta, evitando abusos de poder. Por abuso de poder entende-se o abuso real ou tentativa de aproveitar a posição pessoal para obter satisfação sexual ou psicológica, receber favores de outra pessoa com poder inferior, como situações em que o abusador aproveita monetariamente, social ou politicamente de outra pessoa mediante a sua exploração.

O disposto no código de conduta, relativamente à prevenção de comportamentos de abuso de poder e autoridade, é complementado e explicitado pela Política de Prevenção e Luta contra o Abuso, Exploração Sexual e Abusos Infantis, da Oikos.

CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA

1.3. LEALDADE

Os membros e colaboradores/as da Oikos devem:

- Assumir um comportamento leal e dedicado, em toda a sua atividade, respeitando os compromissos assumidos com a Organização, incluindo os demais colaboradores/as, salvaguardando a confiança neles depositada, o prestígio e credibilidade própria, da Oikos e suas equipas.
- Abster-se de emitir ou reproduzir declarações ou ter comportamentos suscetíveis de colocar em risco a reputação ou bom nome da Organização, dos demais membros e colaboradores/as da organização e de entidades terceiras que com ela se relacionem.
- Declarações críticas devem ser exercidas num quadro de lealdade, internamente, e com o propósito de produzir melhorias contínuas.
- Em casos que estejam em risco legítimos direitos pessoais ou de terceiros, declarações acusatórias ou de denúncia devem ser efetuadas no âmbito formal estabelecido para o efeito nas políticas de salvaguarda em vigo na Organização, ou nos foros legais previstos para o efeito.

1.4. ZELO E DILIGÊNCIA

Os membros e colaboradores/as da Oikos devem ter consciência da responsabilidade individual de cada um/a na construção e na execução da missão da Oikos, atuando de forma responsável e de modo a cumprir com as funções que lhe foram atribuídas, orientando a sua ação para a obtenção dos objetivos, resultados e impactos dos projetos e iniciativas em que estejam envolvidos. Tal implica:

- O exercício das funções com zelo e eficiência, no respeito pelas funções que lhe são atribuídas, com uma postura colaborativa para com os colegas e subordinados, e respondendo pelo desempenho próprio e no âmbito das suas equipas de trabalho.
- O rigor no desempenho das funções e o zelo na proteção do património, recursos e bens da Organização, entidades parceiras e financiadores.
- Zelar para que a realização das suas funções e tarefas que lhe são atribuídas, não são um mero cumprimento contratual, mas antes, se orientam para o benefício das comunidades e beneficiários com quem trabalhamos, e para a concretização da missão social da Organização e dos objetivos, resultados e impactos previstos nos seus projetos.
- Fomentar uma postura proativa e de liderança, propondo melhorias e inovação, e criando espaço para que colegas e subordinados possam partilhar da mesma atitude positiva e proactiva.

1.5. OUTRAS NORMAS DE CONDUTA PESSOAL DILIGENTE E RESPEITOSA

A conduta ética dos membros e colaboradores/as da Oikos não se deve limitar ao exercício profissional das atividades, sendo igualmente necessário manter uma conduta pessoal diligente e adequada, nomeadamente:

- Tendo um comportamento privado coerente com os princípios e valores defendidos pela organização.

CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA

- Mostrando uma atitude de respeito perante as crenças religiosas e as tradições do país em que trabalha;
- Mantendo condições de higiene pessoal e salubridade no local de trabalho, bem como utilizando vestuário adequado, de acordo com aos costumes e convenções locais, e que transmita em todo o momento uma imagem profissional;
- Recordado que o dever de neutralidade da Oikos é extensível aos seus membros e colaboradores, não apenas nas comunicações oficiais, mas também nas comunicações e mensagens privadas, evitando mencionar informações confidenciais internas do trabalho da Oikos, situações políticas ou militares no local de missão, perante terceiros não autorizados. Esta norma é válida 7 dias por semana, 24 horas por dia, para os colaboradores expatriados. Exceções à norma são efetuadas em relação ao pessoal local (cidadã/cidadão que trabalha para a Oikos no seu país de origem ou onde adquiriu nacionalidade e residência principal e exerce a plenitude dos direitos de cidadania, tais como direito ao voto e a ser eleito) no exercício da sua cidadania e direitos. Ainda assim, todos/as colaboradores/as são obrigados ao recato sempre que uma tomada de posição sua, mesmo que privada, possa colocar em risco a vida e segurança dos colegas de trabalho (internos à Oikos ou parceiros) e/ou a licença para operar por parte da Oikos.
- Tratando as questões pessoais de modo a não participar em atividades que possam causar dano à Organização, ao seu património, à sua missão social ou às comunidades e beneficiários que apoiamos.
- Abstendo-se de qualquer atividade ou transação, ou da aquisição de qualquer posição ou função, paga ou não, incompatível com o diligente cumprimento das tarefas, ou que possa

causar graves prejuízos patrimoniais ou reputacionais à Oikos.

- Evitando que qualquer filiação privada numa organização política, confissão religiosa sociedade privada ou corporativa, possa influenciar ou interferir com o dever de neutralidade política e a autonomia da Organização.

A conduta pessoal diligente é extensível à ausência de comportamentos de risco ou violência:

- Os membros e colaboradores/as da Oikos devem abster-se da posse e porte de arma, mesmo em cenários de insegurança, exceto quando o/a colaborador/a exerça serviços de segurança, para os quais está legalmente habilitado/a, e devidamente enquadrados no âmbito de um plano formalmente aprovado pela Representação da Oikos no país e pela Direção Executiva da sede.
- Os membros e colaboradores/as da Oikos, devem abster-se de condutas violentas e, em caso de cenários de insegurança, como conflitos armados e insurgências, devem respeitar as orientações dos Planos de Segurança estabelecidos para o efeito sob orientação da respetiva Representação da Organização no País e de Sede da Oikos.
- Os membros e colaboradores/as da Oikos devem respeitar a proibição de consumo de drogas, duras ou leves, mesmo nos casos em que sejam legal e socialmente toleradas no país em que atuam.
- Devem ainda abster-se de conduzir ou desempenhar quaisquer outras funções sob o efeito de álcool.

CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA

2. CONFLITOS DE INTERESSE

- Os titulares dos Órgãos Sociais, demais membros e os/as colaboradores/as da Oikos, devem agir de forma transparente, evitando a existência de conflitos de interesse, internamente e na sua relação com terceiros, nomeadamente abstendo-se de arbitrar processos dos quais possam retirar benefícios.
- Perante um conflito, ou possibilidade de conflito, entre interesses individuais e interesses da Oikos, dos seus membros ou *stakeholders*, o conflito será resolvido de forma transparente, segundo o interesse da Organização e dos seus *stakeholders*;
- As vagas para emprego na Oikos serão preenchidas por mérito, com base nuns Termos de Referência previamente estabelecidos e transparentes, e somente após avaliação de todas as candidaturas recebidas, interna e externamente;
- Os processos de recrutamento, contratação e compras serão desenvolvidos de uma forma justa, objetiva e imparcial, de acordo com o presente código e a política de Aprovisionamento e Compras (*procurement*);
- Os familiares, amigos ou organizações com os quais os próprios ou a família estejam associados não terão um tratamento preferencial, de acordo com o presente código e a política de anticorrupção e fraude.
- Não são ofertados ou aceites, quer direta ou indiretamente, quaisquer descontos, ofertas, favores ou vantagens que possam influenciar ou parecer influenciar o exercício de uma função ou decisão.

3. ATIVIDADES ILÍCITAS E CORRUPÇÃO

Os membros e cada um(a) dos colaboradores(as) da Oikos, devem zelar pelo combate a todas as formas e práticas de corrupção, bem como condenar e evitar todos os atos que representem benefícios ilícitos, que coloquem em causa os princípios e valores da Organização, e a confiança que legitimamente nela depositaram os financiadores, doadores, comunidades beneficiárias e demais partes interessadas. Assim, aos membros da Oikos e aos seus colaboradores/as está explicitamente proibido:

- Deixar-se subornar ou subornar terceiros,
- comportamentos fraudulentos e dolosos,
- esquemas ilícitos ou criados de má-fé para obter ganhos para si, para os seus familiares, colegas, amigos, ou para a própria Organização.

Sem prejuízo do estipulado no presente código de conduta, qualquer membro ou colaborador(a) deverá ter em consideração, adicionalmente, a política de anticorrupção e fraude para maior complementaridade e detalhe ao disposto no presente documento.

CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA

4. RIGOR, EFICIÊNCIA E PRESTAÇÃO DE CONTAS

O rigor na análise das necessidades, a eficiência e eficácia na utilização dos recursos, a exatidão e transparência no reporte das nossas atividades aos diversos *stakeholders* e beneficiários, de forma atempada, são essenciais para a concretização da missão da Oikos, a credibilidade da organização e a manutenção de todos quantos legitimamente nela depositam confiança. Os membros e colaboradores/as da Oikos devem assegurar que:

- Os financiamentos, donativos e demais receitas colocadas ao dispor da Oikos serão utilizadas apenas na prossecução dos objetivos da organização, sendo geridos com prudência, rigor e eficiência.
- O desfalque, destruição ou apropriação indevida de quantias ou de bens, propriedade da Oikos, dos seus financiadores, parceiros ou beneficiários, é expressamente proibida e constitui um crime grave a ser denunciado através dos canais previstos da Política da Oikos de Anticorrupção, por qualquer membro ou colaborador/a que tome conhecimento de alguma dessas ocorrências.
- Os membros e colaboradores/as da Oikos devem, no âmbito das suas funções, cooperar e garantir a qualidade e rigor dos sistemas de controlo interno e auditoria.

- Todos os membros e colaboradores/as devem fazer os seus melhores esforços para que toda a atividade da organização esteja evidenciada e documentada, com rigor e no respeito absoluto pelas leis e pela regulamentação aplicável;

Os membros e colaboradores/as devem garantir que as suas equipas:

- Mantêm documentos e relatórios fiéis, disponíveis para verificação, com informação correta e justa sobre todas as transações financeiras, sem registos contabilísticos paralelos;
- Mantêm sistemas de controlo interno e cooperam com os auditores internos e externos, de modo a manter uma adequada prevenção contra práticas de fraude e corrupção.
- Cooperam com os supervisores, com as representações nacionais e a Direção Executiva no reporte institucional, técnico e financeiro da atividade da organização, em especial no que diz respeito à atempada consolidação anual de contas, Revisão Oficial de Contas, publicação e difusão do Relatório Anual e Contas às Partes Interessadas.

Os membros e colaboradores/as da Oikos:

- Não devem incorrer em qualquer obrigação em nome da Organização, sem que tenham a devida autorização escrita ou delegação de poderes para tal, no estrito respeito pelas normas estatutárias, decisões da Assembleia Geral e regulamentos internos aprovados pelo Conselho Diretivo no exercício das competências que lhe estão atribuídas.
- Não devem aceitar qualquer oferta em espécie, salvo presentes simbólicos que

CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA

sejam doados no quadro de tradições locais consolidadas e cuja não aceitação seja considerada uma ofensa ou falta de respeito, devendo ainda assim informar os superiores hierárquicos.

- O disposto no presente Código, no que concerne ao controlo interno, prestação de contas e prevenção da fraude e corrupção, é complementada pelas políticas de salvaguarda relacionadas, em especial a Política de Avaliação de Risco e a Política de Prevenção e Combate à Corrupção e à Fraude.

5. CONFIDENCIALIDADE E PRIVACIDADE

Os membros e Colaboradores(as) da Oikos, devem atuar com base no respeito por todos os atores ligados à sua ação, abstendo-se de divulgar, de forma irresponsável, informações que possam constituir um mero atentado injustificado a outros atores, individuais ou coletivos. Em particular, é fundamental que todos:

- Sejam especialmente discretos no que respeita a processos de elevado estigma social, protegendo a identidade e preservando a dignidade e o bom nome das pessoas envolvidas.
- Utilizem a devida diligência para garantir que não violam as regras de confidencialidade, privacidade ou direitos de propriedade intelectual, da organização ou de terceiros, nomeadamente parceiros, financiadores e prestadores de serviços, procurando respeitar as normas de acesso à informação e conhecimento nos contratos, acordos e regulamentos internos aplicáveis.
- O tratamento dos dados pessoais a que os membros e/ou os colaboradores(as) tenham acesso, no âmbito do desempenho das suas funções, realizar-se-á no cumprimento do Regulamento (UE) n.º 679/2016, de 27 de abril – Regulamento Geral Sobre a Proteção de Dados da União Europeia (RGPD) e da Lei n.º 58/2019, de 08 de agosto, bem como da legislação e regulamentação que a todo o momento revogue ou altere os supracitados diplomas legais.
- Os dados pessoais em causa deverão ser processados e gravados apenas no que estritamente for necessário à execução das legítimas atividades da Instituição.

Não se considerará, porém, informação confidencial e/ou que não deva ser divulgada, toda a informação que:

- Seja ou se torne do conhecimento público;
- Seja exigível por lei ou no âmbito de processos de investigação de denúncias ou queixas, nos termos do previsto nas políticas de salvaguarda relevantes, nomeadamente a Política de Prevenção e Combate à Corrupção e à Fraude, bem como a Política de Prevenção e Luta contra o Abuso, Exploração Sexual e Abusos Infantis.

CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA

6.

RECURSOS HUMANOS E VOLUNTÁRIOS

A Oikos trabalha com recursos humanos em diferentes regimes: remunerados e voluntários, a tempo inteiro e a tempo parcial, em Portugal e no estrangeiro. Em todas as situações, os membros e colaboradores/as da Oikos devem respeitar e fazer respeitar os requisitos legais previstos na legislação laboral dos países onde atua.

Na relação da Oikos com os recursos humanos, remunerados e voluntários, e na relação entre eles, todos devem garantir que:

- o tratamento de todas as pessoas é feito com respeito mútuo e consideração;
- a comunicação é realizada de forma aberta e correta, de modo a garantir a entreaajuda no cumprimento de tarefas e responsabilidades;
- é respeitada a privacidade de cada colega, partes interessadas e beneficiários, relativamente a informações pessoais;
- é assegurada a disponibilização de informação a qualquer colaborador sobre as políticas complementares e adicionais da organização, organizadas por temáticas relevantes e pertinentes ao trabalho e atividades do quotidiano;
- é disponibilizada a informação adequada a qualquer colaborador(a) relativamente à tomada de decisões que o/a possam afetar;
- as relações da Oikos não são utilizadas

para obter ou solicitar favores ou benefícios para a sua vida privada;

- os processos de recrutamento devem ser transparentes, sem qualquer discriminação de género, origem, religião, estatuto social ou militância política. São efetuados após a definição de Termos de Referência, e – no mínimo – através de um processo de candidatura aberto, publicamente divulgado, com seleção curricular e de perfil humano e técnico, com recurso a entrevistas, sendo a tomada de decisão partilhada por mais de um responsável;
- as ações e decisões de trabalho não são impropriamente influenciadas pela possibilidade futura de um outro emprego.

7. COMUNICAÇÃO E ANGARIAÇÃO DE FUNDOS

7.1 COMUNICAÇÃO

A comunicação, numa Organização como a Oikos, obedece a três objetivos fundamentais, a saber: i) dar a conhecer o trabalho da ONGD, de modo objetivo, transparente e pedagógico; ii) mobilizar cidadãos e cidadãs, entidades filantrópicas e doadores institucionais para o apoio ao desenvolvimento, dando a conhecer as necessidades e especificidades temáticas, geográficas e culturais com que trabalhamos; e iii) promover a transformação social.

Em qualquer dos casos, entendemos a comunicação como serviço de Interesse Público, procurando desfazer mitos e

CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA

preconceitos em torno das questões do desenvolvimento, esclarecendo a complexidade das causas profundas dos constrangimentos que encontramos (desigualdades, alterações globais ao ambiente, conflitos latentes ou explícitos) e mobilizando para a ação transformadora. Neste sentido, a comunicação deve ser coerente com os valores e os princípios de desenvolvimento da ação que orientam toda a atividade da Oikos.

Em concreto, e no seguimento da orientação contida no Código de Conduta da Plataforma Portuguesa das ONGD, os membros e colaboradores/as da Oikos, especialmente aqueles cujas funções se revestem de particular relevância no domínio da comunicação e marketing, devem garantir que:

- a comunicação é guiada por três princípios essenciais de: i) reconhecimento da necessidade de promover a justiça social e a solidariedade; ii) o respeito pela dignidade das pessoas envolvidas; iii) o princípio da igualdade de todas as pessoas.
- A escolha das imagens e mensagens é um tema sensível, devendo ser baseada nos valores de respeito pela Igualdade, Solidariedade e Justiça Social. A imagem escolhida deve, antes de mais, permitir uma representação verdadeira da situação que pretende ilustrar, evitando a exploração de terceiros, nomeadamente dos beneficiários, a distorção da realidade ou a falsidade da interpretação sobre a realidade.
- Evitar a utilização de imagens e mensagens que potenciem estereótipos, sensacionalismo ou discriminação de pessoas, situações ou lugares é um requisito básico da coerência na comunicação.
- Requisito imprescindível é a utilização de imagens, mensagens e estudos de caso com plena informação, compreensão,

participação e autorização das pessoas que nelas possam estar retratadas, dando conhecimento dos fins a que se destinam, quer a essas pessoas, quer aos parceiros ou outras organizações envolvidas. Assim, é essencial garantir àqueles cuja situação está a ser retratada, uma oportunidade de comunicar e dar testemunho direto sobre as suas próprias histórias, assegurando o protagonismo das próprias comunidades.

A concretização destas orientações, pressupõe:

- definir e registar se as pessoas retratadas desejam ser expressamente identificadas e agir em conformidade, utilizando a legendagem apropriada das imagens, vídeos ou mensagens narradas;
- Garantir a conformidade com as normas relacionadas com os Direitos Humanos e com a Proteção de Pessoas Vulneráveis;
- Garantir as normas relacionadas com os direitos das crianças, em conformidade com a Convenção dos Direitos da Criança, quando sejam representadas;
- Respeitar o Manual de Normas, Recomendações ou Procedimentos de Comunicação da Oikos e/ou de cada projeto concreto, tendo também em especial atenção os requisitos dos respetivos financiadores e parceiros;
- Respeitar e fazer respeitar os direitos de propriedade intelectual de todos os conteúdos utilizados na comunicação da Oikos ou fornecidos pela organização a terceiros, identificando os autores dos diversos conteúdos.

CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA

7.2 ANGARIAÇÃO DE FUNDOS

A Oikos, os seus membros e colaboradores/as deverão ser vigilantes de modo a garantir que não são aceites financiamentos ou donativos que coloquem em causa a autonomia da Organização na prossecução da sua missão.

- A aceitação de quaisquer donativos ou financiamentos de proveniência ilícita, ou de lavagem de capitais, está explicitamente proibida, quer no âmbito da legislação aplicável, quer no âmbito do presente código de conduta.
- Os membros e colaboradores/as envolvidos em ações de comunicação, marketing e angariação de fundos, deverão evitar a exploração de conteúdos de comunicação e imagem inapropriados ou que atentem contra a dignidade dos beneficiários ou de terceiros, na procura da maior eficácia na angariação de fundos.

Os membros e colaboradores/as da Oikos devem garantir que:

- os resultados das campanhas de angariação de fundos são publicamente divulgados;
- a utilização dos financiamentos e donativos é realizada de forma eficiente;
- os resultados e impactos da sua aplicação são divulgados de forma transparente e precisa.

CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA

8. IMPLEMENTAÇÃO

Os órgãos sociais da Oikos asseguram ativamente que todos os procedimentos e políticas internas sejam consistentes com este código;

Cópias deste código serão entregues a cada colaborador (remunerado ou não) e aos voluntários, sempre que seja relevante; O Código será anexado a todos os novos contratos de emprego e também assinado pelas partes;

O Código de Conduta, bem como os Princípios de Desenvolvimento da Ação e as Políticas de Salvaguarda que lhe são complementares, serão incorporados nos conteúdos de formação interna dos colaboradores;

A violação deste Código de Conduta implicará a aplicação de sanções.

O Código é complementado e explicitado por um conjunto de políticas de salvaguarda mais específicas, em vigor na Oikos, a saber:

- Política de Prevenção e Combate à Corrupção e à Fraude
- Política de Prevenção e Luta contra o Abuso, Exploração Sexual e Abusos Infantis
- Política de Direitos Humanos
- Política de Igualdade de Género
- Política de Aprovisionamento e Compras (*Procurement*)
- Política de Avaliação de Risco (*Risk assessment*)
- Outras políticas e salvaguardas que venham a ser aprovadas pelos Órgãos Sociais da Oikos e apenas ao presente Código.

INTERPRETAÇÃO E DENÚNCIAS

Qualquer questão acerca da interpretação, aplicação ou suspeita de violação do código deverá ser levada à atenção da Direção Executiva, do Conselho Diretivo ou da Comissão Fiscalizadora;

Ninguém poderá ser discriminado ou reprimido por denunciar situações ou solicitar esclarecimentos relativos ao Código de Conduta, quer estas questões sejam ou não válidas ou substanciais.

Os mecanismos de apresentação de queixas, denúncia, proteção e reparação são concretizados nas políticas de salvaguarda específicas, elencadas no número anterior.

ADENDAS

As adendas ao Código devem ser aprovadas pelo Conselho Diretivo da Oikos.



A Oikos – cooperação e desenvolvimento é uma Associação sem Fins Lucrativos, reconhecida internacionalmente como Organização Não Governamental para o Desenvolvimento. Acreditamos num mundo sem pobreza e injustiça, onde o desenvolvimento humano seja equitativo e sustentável à escala local e global. Por isso, assumimos como missão erradicar a pobreza e reduzir as desigualdades para que todas as pessoas usufruam do direito a uma vida digna.

www.oikos.pt

Rua Visconde Moreira de Rey, 37 | Linda-a-Pastora | 2790 - 447 Queijas | Portugal
telefone (+351) 21 882 3630 | fax (+351) 21 882 3635 | e-mail oikos.sec@oikos.pt | NIF: 502 002 859