

CÓDIGO DE ÉTICA

POLÍTICA GERAL

CÓDIGO: ETI – PG
Código de ética

ELABORAÇÃO:

REVISÃO:

APROVAÇÃO:

Nossa missão

“Promover processos colaborativos, a partir do sul global, que gerem mudanças sistêmicas em prol da dignidade humana e do cuidado com o planeta.”

ÍNDICE:	Pág.
APRESENTAÇÃO	
1. TIPO DE DOCUMENTO	3
2. CONTEXTO	3
3. OBJETIVO	3
4. ALCANCE	4
5. DEFINIÇÕES E ABREVIATURAS	4
NOSSO CÓDIGO DE ÉTICA	
6. O PARADIGMA DO CUIDADO	5
7. NOSSO VALORES ÉTICOS FUNDAMENTAIS	7
7.1. Respeito	7
7.2. Honestidade	8
7.3. Responsabilidade	9
7.4. Solidariedade	10
7.5. Humildade	11
8. OUTROS ASPECTOS ÉTICOS	12
8.1. Respeito à lei	12
8.2. Prevenção de conflito de interesses	12
8.3. Eficiência na gestão do tempo	13
8.5. Salva-guarda dos fundos	14
8.6. Segurança dos indivíduos	15
8.7. Cuidado dos ativos	16
8.8. Imagem e reputação	17
COMO DEVEMOS AGIR?	
9. COMO AGIR?	19
10. RESPONSABILIDADES	21
ANEXOS	
11. DOCUMENTOS ASSOCIADOS	23
12. SÍNTESE GRÁFICA	24

APRESENTAÇÃO

1. TIPO DE DOCUMENTO

POLÍTICA GERAL

2. CONTEXTO

Hoje nos vemos diante de um mundo que nos permite nos relacionarmos uns com os outros e nos reconhecemos como uma **comunidade global**, na qual somos parte da mesma espécie, somos iguais e, ao mesmo tempo, reconhecemos nossas diferenças.

A Fundación Avina atua como uma comunidade global na qual a igualdade, a equidade e a diversidade são promovidas, e onde respeitamos as diferenças tanto dentro como fora de nosso ecossistema.

Adotamos o **paradigma do cuidado** para dar sentido às nossas práticas sustentáveis e a este Código de Ética. Falamos em cuidar de nós mesmos, dos outros e do planeta onde vivemos.

3. OBJETIVO

Este Código de Ética visa refletir como vivemos os valores éticos da Fundación Avina. Busca dar sentido às nossas atitudes, comportamentos e tomada de decisões, revelando como constituímos, pensamos e definimos nossa própria identidade institucional. Ele gera modelos de ação em nossas conversas e interações com as pessoas, o meio ambiente e as comunidades, assim como gera critérios para a autorregulação de todos os envolvidos com a Fundación Avina.

Este documento não pretende ser completo em termos do que pode e não pode ser feito e quais comportamentos são permitidos e quais não são, mas busca ser como um quadro de referência que dê sentido às nossas ações.

4. ALCANCE

Este Código de Ética reflete o comportamento e as interrelações de todos os colaboradores da Fundación Avina em seus diversos cargos e funções, estagiários, voluntários e consultores, bem como de todos os nossos parceiros, investidores e coinvestidores.

Somos embaixadores da Fundación Avina em todos os países onde atuamos e todas as nossas ações contribuem para construir a imagem e a reputação da Fundación Avina e representam seus interesses.

5. DEFINIÇÕES E ABREVIATURAS

Paradigma: Conjunto de conceitos, crenças e valores presentes em um determinado momento e em um determinado contexto, que funcionam como um modelo para observar, compreender e dar sentido à realidade e ao mundo em suas diferentes manifestações (Cosmovisão). Essas crenças orientam nosso comportamento em diferentes áreas da vida e guiam nossa maneira de pensar, sentir e agir.

Assédio: Qualquer conduta que possa causar ofensa ou humilhação a outra pessoa, seja através de gestos ou ações que tendem a incomodar, alarmar, abusar, depreciar, intimidar, envergonhar ou criar um ambiente de trabalho intimidante, hostil ou ofensivo e que ocorra repetidamente.

Assédio sexual: Conduta verbal repetida ou gesto de natureza sexual por uma pessoa que é indesejável pela pessoa a quem é dirigida e que pode ser percebida como insinuante, intimidante, ofensiva ou humilhante para alguém e que se destina a obter favores sexuais de uma pessoa para outra em posição superior.

Violência verbal ou física: qualquer expressão ou conduta que cause dano ou sofrimento físico ou psicológico a outra pessoa no local de trabalho ou em ambientes relacionados ao trabalho. Também inclui ameaças.

Abuso de autoridade: Uso indevido de uma posição de influência, poder ou autoridade influenciar indevidamente as funções, a carreira ou as condições de emprego de outra pessoa.

NOSSO CÓDIGO DE ÉTICA

6. PARADIGMA DO CUIDADO

“O drama que hoje vivemos é o drama da escolha e a escolha é a essência da Ética.”
(Hernando Gómez Buendía)

Somos uma comunidade global, unida pelo **Paradigma do cuidado** que dá sentido à nossa missão, princípios e valores:

Nossa missão:

“Promover processos colaborativos, a partir do sul global, que gerem mudanças sistêmicas em prol da dignidade humana e do cuidado com o planeta”

Nossa visão:

“Um mundo sustentável, próspero, democrático e justo, inspirado em sua diversidade”

O paradigma que permite nos reconhecermos como parte da mesma espécie e como uma comunidade global onde somos todos iguais apesar de nossas diferentes condições particulares é o **paradigma do cuidado**. Isso implica deixar para trás o paradigma do sucesso, do poder e do acúmulo baseado na competição, a fim de abraçar o paradigma do cuidado baseado na cooperação que nos permite cuidar de nós mesmos como espécie humana. Este paradigma nos permite posicionar-nos em um lugar positivo, pois nos dá a possibilidade de agir:

“O paradigma do cuidado assume uma dupla função: de prevenir danos futuros e reparar os danos do passado” (Leonardo Boff).

Somente através de cuidados conseguimos uma mudança sustentável porque ela envolve ética e valores que se concentram em:

- **Saber cuidar:**
 - ✓ De si mesmo/a: nosso corpo, emoções, espírito e intelecto, para sermos autônomos/as e livres.
 - ✓ Dos demais, cuidando dos vínculos emocionais para com as pessoas “próximas” e cuidando das que estão “longe”.
 - ✓ Dos desconhecidos, por meio do cuidado dos bens públicos que produzem igualdade e do cuidado às instituições.
 - ✓ Do nosso Lar Comum, cuidando dos bens do ecossistema do planeta que tornam possível a vida (a biosfera)
- **Saber fazer transações nas quais todos ganham, do tipo win-win:** favorecer transações justas e equitativas.
- **Comer juntos:** Criar condições para que todas as pessoas possam vir à mesa e interagir como base para o reconhecimento das diferenças entre elas, com base na satisfação da necessidade básica da alimentação.
- **Saber conversar:** Compreender a linguagem como um dos elementos constituintes da pessoa. Saber conversar, ouvir e respeitar os silêncios.
- **Respeito:** Como uma forma de reconhecer cada um de nós como iguais e legítimos.
- **Hospitalidade:** Atitude de acolhida para com as pessoas migrantes e em situação emergencial.

É a partir do cuidado, que lemos e refletimos nos nossos princípios:

Nossos princípios:

- A **plena realização** do ser humano em harmonia e relacionamento responsável com a Mãe Terra, contribuindo de forma coerente para o desenvolvimento sustentável a partir de uma perspectiva individual, social e ambiental.
- A **criação de riqueza** como uma estratégia para viver em paz ativa; riqueza entendida como o conjunto de bens, serviços, ambientes, valores, relações e transações que possibilitam, a partir da

diversidade de uma sociedade ou comunidade, que as pessoas vivam com dignidade e cuidem e protejam dos bens do ecossistema do planeta.

- A **dignidade humana** expressa no exercício da democracia, respeito aos direitos humanos, igualdade de oportunidades, equidade e diversidade de gênero, liberdade com responsabilidade, honestidade e solidariedade.
- A **humildade** que deve guiar nossas ações, celebrando as contribuições dos demais no processo de construção coletiva de um mundo melhor para todos.
- A **inovação** contínua que favoreça a eficácia, a eficiência e a produtividade das nossas ações.

7. NOSSOS VALORES ÉTICOS FUNDAMENTAIS

7.1. RESPEITO

Entendemos o respeito como a aceitação e o reconhecimento do outro como legítimo, ou seja, como ter direitos, expectativas, sonhos e interesses diversos que são tão legítimos quanto os nossos próprios. O respeito é uma forma de reconhecer todas as pessoas como iguais em direitos e responsáveis por suas obrigações.

O respeito se embasa na “**horizontalidade**” e na “**democracia**” onde todos podem oferecer seus pontos de vista e discordâncias, e onde as ações são construídas sem que as hierarquias se tornem visíveis.

Enquadramos o respeito dentro da proteção dos **direitos humanos** e da igualdade de gênero. Também o entendemos como respeito pelas pessoas em situações de vulnerabilidade, respeito à privacidade e aos espaços físicos e psicológicos pessoais; respeito pela sociedade, pelo planeta, pela diversidade cultural, pelo meio ambiente e por todas as pessoas.

O respeito como predisposição básica em todas as nossas relações gera confiança, liberdade, justiça, responsabilidade e consciência.

É refletido em respeito:

- **Pelas/os colaboradores/as**
- **Pela diversidade, equidade de gênero e igualdade de oportunidades**
- **Pelo cuidado e pela proteção das pessoas em situação de vulnerabilidade**
- **Pelo cuidado pelo planeta, pelo meio ambiente e pelas comunidades**
- **Pela sociedade e pelo governo**

Alguns comportamentos orientadores:

Fundación

- Gerar um canal aberto entre a equipe executiva e toda a organização, permitindo que cada pessoa, quando necessário, tenha acesso direto para apresentar suas preocupações ou sugestões de melhoria.
- Promover, interna e externamente, lideranças positivas no âmbito da igualdade e diversidade de gênero que impulsionam processos colaborativos de impacto.
- Fomentar condições e ambientes para o desenvolvimento profissional.
- Incorporar nossa abordagem de igualdade de gênero de forma transversal e integral em todas as nossas iniciativas, programas e atividades.
- Promover a igualdade e equidade de gênero em nossos processos de Desenvolvimento Humano: acesso ao emprego, formação de equipes, atribuição de funções e responsabilidades, treinamento, desenvolvimento e remuneração.
- Criar espaços que incluam a *colaboração*.
- Combater qualquer forma de preconceito, desigualdade, discriminação e violência, seja física, verbal, psicológica ou sexual, ou comportamento ligado à retaliação.
- Promover a diversidade com base no gênero, idade, educação, nacionalidade, etnia, raça, diferentes habilidades, orientação sexual, religião ou outros aspectos em todas as áreas de nossas operações e independentemente de posições, funções e responsabilidades.
- Implementar políticas que reflitam o respeito e a proteção dos direitos das pessoas em situação de vulnerabilidade.
- Incentivar a proteção de crianças e mulheres como os setores mais vulneráveis e promover seu empoderamento.
- Encorajar a incorporação de mulheres, afrodescendentes, indígenas, deficientes e pessoas com diferenças de gênero no local de trabalho.
- Identificar, informar e resolver qualquer ação contrária ao cuidado de indivíduos e colaboradores/as.
- Criar canais de comunicação para que as pessoas denunciem qualquer comportamento contrário ao respeito e ao cuidado com os indivíduos ou ligado à retaliação.
- Respeitar e cuidar do meio ambiente, gerando compromissos com as comunidades vulneráveis e a conservação de seu meio ambiente.
- Gerar comportamentos ligados a: Reduzir o consumo (apoiar o consumo consciente), reutilizar e reciclar.
- Respeitar os códigos sociais e culturais das localidades onde a Fundación Avina opera.
- Cumprir os regulamentos relacionados aos direitos humanos de: povos indígenas, crianças e adolescentes, mulheres, migrantes e todos os grupos vulneráveis cobertos pela estrutura dos DDHH.
- Respeitar e cuidar das instituições e bens públicos como base para sociedades mais equitativas.
- Respeitar as instituições parceiras promovendo processos colaborativos.



7.2. HONESTIDADE

Entendemos honestidade como a possibilidade de gerar **confiança** nos outros através da veracidade de nossas comunicações e da autenticidade de nossas ações.

Acreditamos que as relações entre as pessoas devem ocorrer dentro de uma estrutura de padrões plenos de honestidade, transparência e integridade. Entendemos a honestidade como a expressão da sinceridade sem segundas intenções e coerência entre o que pensamos, dizemos e fazemos, mesmo quando ela coloca em risco nossos interesses pessoais.

Também entendemos a honestidade dentro da organização como transparência no acesso à informação que nos permite manter uma comunicação aberta, clara, oportuna e eficiente, demonstrando cortesia e empatia.

Alguns comportamentos orientadores:



- Honrar o valor da sinceridade, mesmo quando ponham em jogo os interesses pessoais.
- Manter um diálogo aberto, transparente, eficiente, franco, claro e adequado com os diferentes níveis organizacionais; superiores e equipes de gestão.
- Mostrar sempre coerência entre o que pensamos, dizemos e fazemos.
- Garantir transparência em nossas ações e promover somente o que podemos oferecer, tanto pessoal como institucionalmente.
- Fornecer informações que tenham um impacto sobre a gestão dos colaboradores e suas responsabilidades e/ou funções.

7.3. RESPONSABILIDADE

Responsabilidade, entendida como a capacidade de cumprir com os compromissos assumidos nas diferentes áreas de ação. Implica nos responsabilizamos por nosso comportamento, pelas decisões inerentes à nossa função e os acordos com instituições parceiras e investidores que têm impactos positivos e sustentáveis sobre as pessoas e o meio ambiente.

Trabalhamos com base no conceito de “**responsabilidade**” como uma forma de responsabilidade social, cumprindo nossos compromissos, sendo responsáveis e adaptando-nos às próprias regras e procedimentos da organização.

Alguns comportamentos orientadores:



- Cumprir as funções e compromissos de nossa posição ou papel, cooperando no cumprimento da missão da Fundación Avina.
- Assumir as consequências de nossas ações e decisões.
- Participar ativamente nos espaços de construção coletiva.
- Assegurar que todos/as os/as colaboradores/as conheçam e apliquem as políticas aprovadas pela Fundación Avina.
- Respeitar os procedimentos institucionais com relação a instituições externas; alianças, parcerias, doações, contratação de serviços, acordos, etc.
- Ter uma responsabilidade transparente e contínua, com critérios que sejam públicos e claros para a tomada de decisões. Honrar o conceito de “responsabilidade”
- Cumprir com qualidade e pontualidade, os compromissos adquiridos com nossas ações e decisões e as obrigações inerentes à nossa função, tanto internamente quanto conforme acordado com as entidades aliadas e investidores.

7.4. SOLIDARIEDADE

Na Fundación Avina entendemos a solidariedade como a capacidade de cooperar e dar apoio a outras pessoas que possam estar em uma situação de vulnerabilidade ou necessidade. Somos solidários porque somos empáticos; nos colocamos no lugar do outro, procurando entender suas necessidades e valorizá-las.

Entendemos que a solidariedade se baseia na compaixão pelo outro, a paixão que nos impulsiona a cuidar das pessoas e do meio ambiente.

Procuramos agir através de processos de Mudança Colaborativa; isto é, agir de forma ética, integrando a diversidade de atores, promovendo agendas unificadoras que se concentram em um senso de inovação ética; o que nós da Fundación Avina chamamos: **ColaborAção**.

*“É preciso muitas mãos para criar o tipo de mudança sistêmica que promova a sustentabilidade”.
(ColaborAção)*

O **paradigma do cuidado** se baseia na cooperação. Também somos solidários ao dividir nossos conhecimentos pessoais, e compreendendo que a inteligência como um bem solidário: *“Inteligência Solidária”* (Bernardo Toro). A partir deste Paradigma, queremos considerar a inteligência e nossos

saberes como propriedade pessoal e privada e passamos ao “diálogo de saberes”. Manifestamos solidariedade não apenas compartilhando e transmitindo nossos conhecimentos, mas também ouvindo com empatia e aprendendo com os outros, quando fazemos perguntas buscando entender outro ponto de vista, respeitando em termos iguais o conhecimento intelectual de outras pessoas e culturas, estabelecendo redes de colaboração.

“Ser solidário envolve desenvolver a capacidade de buscar ajuda nas tentativas de resolver um problema (reconhecimento de fraqueza, solicitação de cuidados, etc.)” (Bernardo Toro).

Acreditamos que é possível melhorar o mundo em que vivemos e, portanto, somos solidários e nos mobilizamos em situações de injustiça e desigualdade e onde percebemos uma falta de cuidado.

Alguns comportamentos orientadores:



- Promover um diálogo de conhecimentos aberto e transparente e um diálogo intercultural com parceiros, investidores e coinvestidores, baseado na confiança, permitindo a colaboração mútua e o estabelecimento de relações horizontais.
- Incentivar o compartilhamento e abertura de conhecimentos aos diferentes níveis de colaboradores/as, áreas e relações na organização.
- Expressar nossa solidariedade e colaborar com as necessidades e causas de outras pessoas, engajando nosso interesse por estas iniciativas.
- Promover ações que tendam a alcançar condições que satisfaçam as necessidades básicas das pessoas menos favorecidas, a fim de capacitá-las a ter uma vida mais digna.
- Pedir e oferecer ajuda, para aprender também de modo colaborativo e solidário.
- Compartilhar nossos conhecimentos como forma de sermos solidários com as pessoas e escutar e aprender de outras pessoas e culturas em um espaço claro de diálogo em termos de igualdade para fomentar o conhecimento compartilhado.
- Com base no Paradigma do Cuidado gerar transações justas e equitativas que gerem valor para todas as partes envolvidas: transações *win-win*.

7.5. HUMILDADE

Entendemos a humildade como a capacidade de utilizar os recursos disponíveis de forma racional, austera e eficiente e de evitar desperdícios, pois acreditamos que tudo o que afeta a natureza tem repercussões sobre a vida das pessoas.

Entendemos a humildade e a austeridade como uma forma de cuidar do planeta e de seus recursos naturais. Procuramos encontrar um equilíbrio entre o ideal e o viável para orientar nossas ações e alcançar resultados.

Falamos de humildade e austeridade como formas de favorecer a sustentabilidade.

Alguns comportamentos orientadores:



- Utilizar todos os recursos financeiros da organização de forma racional, eficiente, austera e transparente, de acordo com os procedimentos internos.
- Evitar desperdício e utilizar recursos para garantir o desenvolvimento sustentável.
- Reduzir tanto quanto possível nosso consumo de eletricidade, calefação, papel, água e recursos não renováveis.
- Fazer despesas somente quando necessário.
- Ser modesto/a e humilde em nossas inter-relações, respeitando as diferenças de pontos de vista e modos de vida.
- Priorizar a obtenção de acordos na busca do bem maior.
- Valorizar e reconhecer as contribuições de outros no processo de construção em conjunto.

8. OUTROS ASPECTOS ÉTICOS

8.1. RESPEITO À LEI

As leis vigentes em cada um dos países onde operamos constituem o primeiro marco de referência para nossas ações e é nossa responsabilidade conhecê-las e respeitá-las. Há comportamentos que não só não são permitidos por este Código, mas também proibidos pela legislação aplicável. Devemos compreender e cumprir as leis aplicáveis em nossa área de responsabilidade (legislação trabalhista, tributária, regulamentos relativos à caridade, etc.)



- Conhecer e respeitar as leis em vigor em cada país onde a Fundación Avina opera e aquelas relacionadas às nossas responsabilidades.
- Tomar um cuidado em especial para garantir que os intercâmbios e acordos estejam dentro da lei.
- Informar, combater e denunciar qualquer comportamento fora da lei.

8.2. PREVENÇÃO DE CONFLITOS DE INTERESSES

Podemos estar diante de uma situação de conflito quando nossos interesses e ações primárias podem ser indevidamente influenciados por outro interesse econômico, político ou pessoal, e podem interferir no

cumprimento objetivo e parcial de nosso trabalho e responsabilidade institucional (ver ETI – PP Prevenção e gestão de conflitos de interesse).

Alguns comportamentos orientadores:



- Identificar os interesses da Fundación Avina e subordinar seus próprios interesses a eles.
- Zelar pelos interesses institucionais em todos os momentos e em todas as circunstâncias.
- Relatar qualquer investimento que for feito em qualquer organização ligada à Fundación Avina.
- Informar quando qualquer pessoa ou instituição tiver se aproximado da Fundación Avina com qualquer interesse pessoal ou estratégico.
- Assegurar a seleção e contratação de fornecedores de bens e serviços com base estritamente legal, técnica, em qualidade, custo, conhecimento e contribuição para a fundação.
- Compartilhar e relatar qualquer situação com potencial para gerar um conflito de interesses para si mesmo/a ou para um/a colega.

8.3. EFICIÊNCIA NA GESTÃO DO TEMPO

Procuramos ser eficientes no nosso tempo de trabalho, já que o tempo também é um ativo muito valioso pelo qual as organizações investidoras e co-investidoras pagam.

A Fundación Avina oferece flexibilidade para cada colaborador de acordo com seu modo de dedicação e realização de suas atividades: Casa, combinado, escritório (Ver PP Administração de Compensação e Benefícios), pode priorizar estes acordos e o cumprimento de responsabilidades dentro de toda a estrutura de atuação.

Na Fundación Avina procuramos criar espaços de dedicação e desenvolvimento que favoreçam a compatibilidade entre as funções que desempenhamos na organização e as atividades realizadas em outras áreas fora da organização ou que possam estar ligadas a ela, diferenciando claramente quando atuamos como representantes da Fundación Avina e quando realizamos atividades independentes de nosso papel na mesma. Buscamos ser transparentes e, portanto, incentivamos a identificação, comunicação e acordo das melhores alternativas de ação em situações que possam ser incompatíveis, a fim de favorecer a contribuição de todos os colaboradores comprometidos com a transformação social.

Alguns comportamentos orientadores:



- Otimizar o uso de nosso tempo e assumir a responsabilidade pela autogestão como um exercício de tomada de decisão individual em diálogo com a equipe, ou seja, saber dizer NÃO quando for a coisa responsável e coerente a fazer.
- Respeitar o tempo de todas as pessoas com quem interagimos significa antecipar e planejar com responsabilidade para evitar a duplicação de ações e o desperdício de tempo dos colegas.
- Valorizar o suficiente a consulta e participação de outros na tomada de decisões e nas responsabilidades de sua posição, porém de maneira equilibrada de modo a não criar demasiados encargos para os demais colegas.
- Respeitar o modo de dedicação acordado e relatar de forma clara e transparente quando estamos fazendo uso de licenças, autorizações ou arranjos especiais.
- Promover a compatibilidade entre as funções dos/as colaboradores/as e as possíveis atividades realizadas em áreas externas e fora da organização.
- Identificar claramente quando atuamos como representantes da Fundación Avina em compromissos de palestras, consultorias, convites, etc., a fim de representar adequadamente a organização e quando atuamos como profissionais independentes.
- Comunicar ao Comitê de Ética e às gestões/diretorias atividades que possam gerar possíveis incompatibilidades e conflitos de interesse em nossa dedicação, a fim de definir as melhores práticas nestes casos.

8.4. PRIVACIDADE DE DADOS

Entendemos a privacidade de dados como a proteção de informações confidenciais relacionadas a pessoas e programas da Fundación Avina, por isso respeitamos as regras de segurança da informação (ver TIP - PP Privacidade de Dados). Entendemos que os dados privados também são protegidos por lei, portanto, respeitamos o cumprimento desta privacidade.

Alguns comportamentos orientadores:



- Salvar as informações pessoais dos parceiros, aliados, investidores, coinvestidores, direta ou indiretamente ligados à Fundación Avina.
- Salvar informações internas relacionadas a programas, parceiros, doadores, projetos, acordos com governos ou autoridades, etc.

- Respeitar as políticas de privacidade de dados existentes e os acordos de confidencialidade.

8.5. SALVAGUARDA DOS FUNDOS

Na Fundación Avina estamos comprometidos com o uso adequado dos fundos; portanto, somos muito cuidadosos na gestão de nosso dinheiro e o de nossos parceiros, administrando-o de forma legal, transparente, comprometida e responsável.

Alguns comportamentos orientadores:

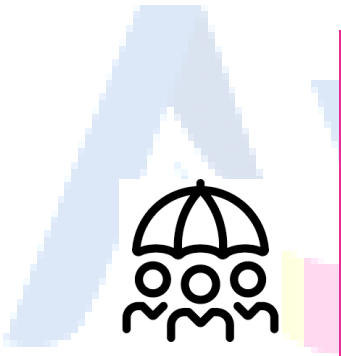


- Salvar adequadamente os fundos.
- Gerenciar os fundos adequadamente, gerando lucros e evitando a depreciação.
- Efetuar gastos somente se necessário, estratégico e ao menor custo possível para a Fundación Avina.
- Garantir a transparência na gestão dos fundos.
- Evitar receber dinheiro ou doações que sejam anônimas ou de origem duvidosa.
- Conhecer e respeitar as leis e regulamentos relacionados à administração e à prestação de contas dos fundos.

8.6. SEGURANÇA DOS INDIVÍDUOS

Na Fundación Avina, priorizamos o cuidado com a integridade dos indivíduos, evitando que corram riscos desnecessários no desempenho de suas funções e garantindo sua segurança, saúde e bem-estar.

Alguns comportamentos orientadores:



- Garantir condições de proteção, saúde e segurança no exercício de suas funções a todas as pessoas ligadas direta ou indiretamente à Fundación Avina.
- Conhecer e implementar os procedimentos de segurança em vigor nos países e agendas onde operamos.
- Proporcionar condições de proteção, cuidado e segurança para evitar situações de risco. Identificamos a necessidade de omitir a realização de atividades e, em casos extremos, promover condições de proteção para defensores/as de causas que estejam relacionados/as com nossas agendas.
- Relatar os riscos que possam ocorrer ao pessoal ou equipes parceiras e tomar as medidas necessárias.

8.7. CUIDADO DOS ATIVOS (FÍSICOS E NÃO FÍSICOS)

Os ativos físicos representam os elementos e ferramentas de trabalho que nos permitem cumprir com nossas responsabilidades; cuidamos deles e somos responsáveis por seu uso adequado, sejam instalações, equipamentos de trabalho, cartões de crédito, recursos tecnológicos ou de comunicação.

Na Fundación Avina também geramos valiosos ativos não-físicos que devemos proteger porque são nossa propriedade intelectual e devemos evitar o uso indevido ou não autorizado. Estes ativos podem ser marcas registradas, direitos autorais, desenhos, patentes, know-how, fotos, desenhos de sites, logotipos, vídeos, publicações, processos, etc.

Alguns comportamentos orientadores:



- Cuidar e usar adequadamente dos ativos físicos, ferramentas e itens de trabalho, recursos tecnológicos e de comunicação.
- Respeitar os direitos de nossa propriedade intelectual e os das instituições parceiras ligadas às nossas operações.
- Registrar e exibir informações completas com referências de autor e logotipos de parcerias ou créditos de forma clara, verdadeira, atualizada e transparente sobre nossos conhecimentos, experiências, realizações e operações.
- Disponibilizar informações para auditorias, procedimentos legais ou solicitações de investidores, coinvestidores ou outras autoridades.
- Cuidar dos registros.

8.8. IMAGEM E REPUTAÇÃO

Quando atuamos como colaboradores/as e representantes da Fundación Avina, damos atenção às nossas comunicações, publicações e comentários porque através de nossas expressões, criamos uma percepção da Fundación Avina junto ao público.

Alguns comportamentos orientadores:



- Representar e zelar pelos interesses da Fundación Avina.
- Zelar pela imagem e integridade da Fundación Avina ao se envolver com diversos públicos.
- Falar de forma responsável e transmitir sempre valores institucionais em nossa comunicação.
- Admitir nossos erros, refletir sobre eles e aprender com eles.
- Construir espaços colaborativos com pessoas, governos e instituições que compartilhem dos princípios e valores da Fundación Avina.
- Identificar e resolver situações que possam vir a prejudicar a imagem e a reputação da Fundación Avina.
- Gerar diferentes parcerias com instituições que compartilham dos valores e princípios da Fundación Avina.

COMO DEVEMOS AGIR?

9. COMO AGIR?

Este Código de Ética estabelece os valores, princípios e critérios éticos que devem ser refletidos no comportamento de todos os colaboradores e que estão direta ou indiretamente ligados à Fundación Avina, permitindo-nos prevenir e administrar qualquer comportamento que limite o desempenho normal e o cumprimento de nossas responsabilidades.

É esta estrutura geral que nos permite identificar quando o nosso próprio comportamento ou o de outra pessoa está fora destes princípios ou nos faz ter dúvidas.

A Fundación Avina nos encoraja a falar e nos envolver se tivermos dúvidas sobre como proceder em uma situação ou se testemunharmos uma ação não alinhada com este Código, se uma certa conduta nos preocupar ou percebermos uma atividade ilegal.

Como procedermos diante de uma situação que não está alinhada com este Código de Ética?

Identificar a possível situação em que possamos estar envolvidos ou a conduta de terceiros ligados direta ou indiretamente à Fundación Avina.

Refletir sobre:

- Que princípios éticos e valores pessoais estão envolvidos ou não são respeitados.
- Nosso papel institucional e nossas responsabilidades na situação.
- O impacto da situação sobre os indivíduos, a missão da Fundación Avina e organizações relacionadas.
- Nosso próprio comportamento ou atitudes de terceiros relacionados à Fundación Avina, sobre os quais é importante nos perguntar:

Meu comportamento (ou do colega) é lícito, honesto e reflete os princípios e valores da Fundación Avina?

Quais são os meus interesses ou valores pessoais (do colega) em jogo nesta situação?

Que impacto minha ação tem no pessoal, nos parceiros e na Fundación Avina em geral?

Como as pessoas ao meu redor, colegas, famílias, aliados, se sentiriam se eu agisse dessa maneira?

Que comportamento eu esperaria dos outros se eles estivessem na mesma situação?

Compartilhar a situação com a pessoa responsável pela área ou colegas para nos ajudar a definir as melhores práticas. É nossa obrigação abordar as dúvidas, tornando-as conhecidas e revelando-as aos colegas que nos acompanham no processo de resolução, salvaguardando a confidencialidade e a integridade das pessoas envolvidas.

A organização encoraja as consultas a serem resolvidas dentro de cada equipe, dentro da estrutura de suas possibilidades de auto-regulação e respeitando a estrutura funcional.

Resolver na primeira instância em colaboração com os supervisores, a pessoa que identifica a situação e aqueles envolvidos que possam ser apropriados para acrescentar. No caso de testemunhar uma ação que não esteja de acordo com nossa ética, é recomendável conversar com a pessoa envolvida e orientá-la sobre a forma de resolver a questão.

Resolução em segunda instância – Informar: Nos casos em que não for possível resolver a situação em primeira instância, situações que nos façam refletir sobre nosso próprio comportamento ou o de terceiros relacionados podem ser relatadas aos Comitês de Ética, Gênero ou Risco (ver DH -PP Prevenção e tratamento de reclamações), à Gerência e às Diretorias.

A Fundación Avina tem um procedimento para a prevenção e tratamento de queixas (ver ETI -PR Prevenção e tratamento de queixas) que está disponível em nosso site www.avina.net para que os indivíduos possam denunciar qualquer comportamento que não esteja de acordo com este Código de Ética.

Da mesma forma, a Fundación Avina possui comitês de Ética, Gênero ou Risco (Ver EST - Arquitetura Funcional da Fundación Avina: Comitês), responsáveis por propor ações para prevenir comportamentos antiéticos, discriminatórios ou abusivos e para lidar com eles.

Embora não se espere que tenhamos provas de tal comportamento, é importante ter uma base para ele e expor a situação de boa fé.

10. RESPONSABILIDADES

Diretorias e gerências:

- Assegurar que todos da equipe entendam o Código de ética.
- Inscrever-se neste Código através do exemplo de sua conduta.
- Orientar em situações que suscitem dúvidas.

Colaboradores, estagiários, voluntários ou consultores:

- Conhecer o Código de ética.
- Refletir os valores e princípios deste Código em seu comportamento.
- Identificar e relatar qualquer comportamento que não esteja de acordo com este Código.
- Procurar aconselhamento de supervisores e/ou do Comitê de Ética em caso de situações que suscitem dúvidas ou exijam tratamento específico.

Comitê de ética:

- Definir e propor um conjunto de ações ou programas destinados a sensibilizar e divulgar as questões e práticas relacionadas aos valores éticos da Fundación, bem como prevenir qualquer comportamento que não esteja de acordo com o Código de Ética.
- Manter um diálogo permanente com todos os níveis da organização a fim de manter o Código de Ética e o Paradigma de Cuidado que o sustenta como um princípio vivo que serve de inspiração para todas as ações e o fortalecimento da identidade institucional dos colaboradores e colaboradoras, e seu ambiente imediato.
- Favorecer através de políticas e procedimentos específicos, a prevenção e tratamento de condutas não éticas, discriminativas ou abusivas.
- Analisar as situações detectadas que são contrárias ao Código de Ética e definir as ações a serem implementadas para prevenir ou reparar os danos causados.
- Aconselhar e acompanhar os funcionários envolvidos nas situações.

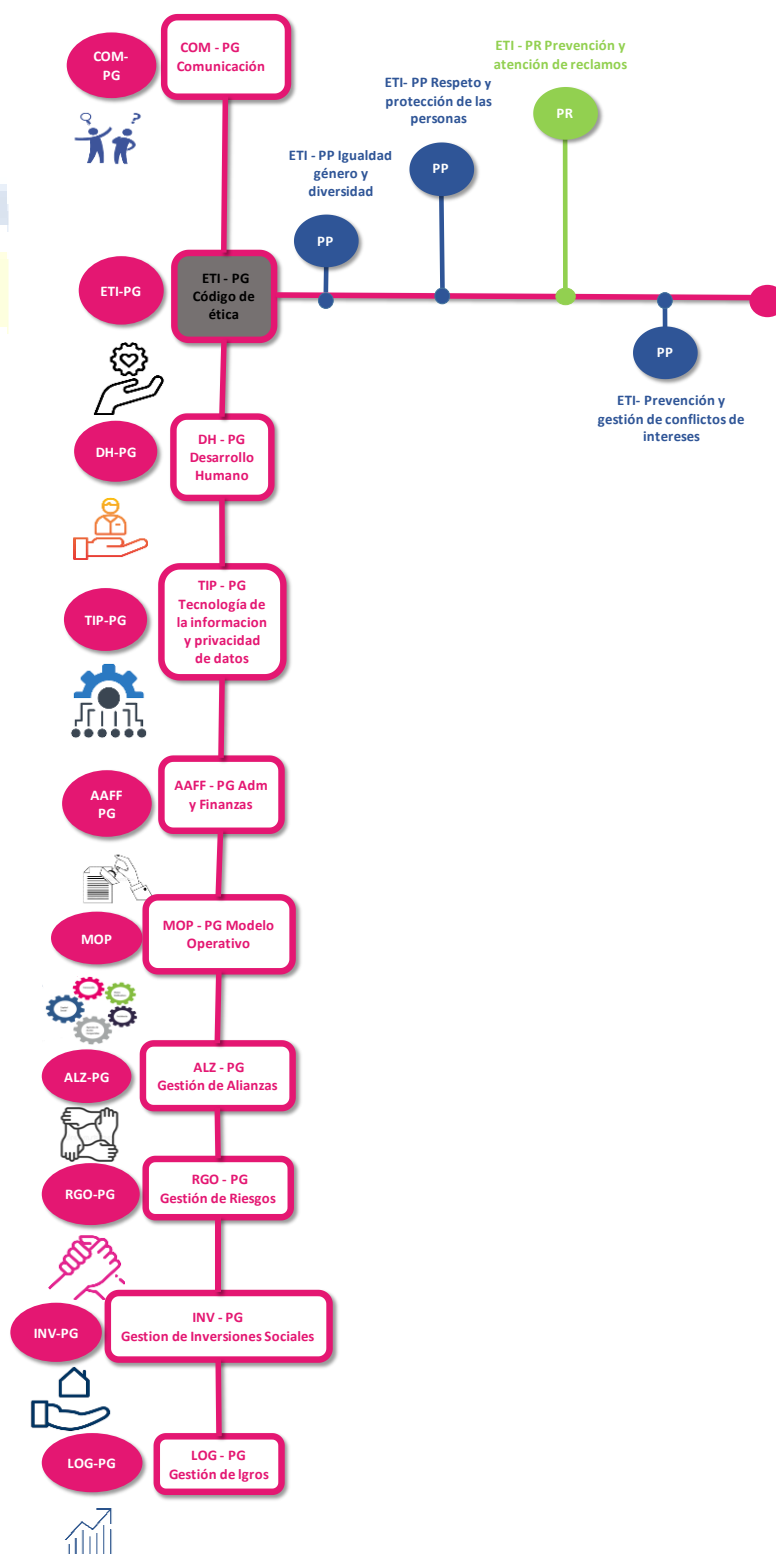
Parceiros, investidores e coinvestidores:

- Conhecer e refletir em seus comportamentos este Código de Ética.

ANEXOS



11. DOCUMENTOS ASSOCIADOS



12. SÍNTESIS GRÁFICA

