

# CÓDIGO DE CONDUTA ÉTICA

## 1. DISPOSIÇÕES GERAIS

O Instituto Centro de Vida (ICV) é uma Organização da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP), apartidária e sem fins lucrativos, cuja missão é construir soluções compartilhadas para a sustentabilidade do uso da terra e dos recursos naturais.

As regras e diretrizes contidas neste Código de Conduta, junto com as políticas, manuais e protocolos do ICV, estabelecem uma estrutura que regula as condutas e obrigações de todos(as) os(as) colaboradores(as) da instituição.

Nenhuma pessoa que trabalha na instituição está isenta deste Código e, de acordo com as políticas do ICV, qualquer violação pode resultar em ação disciplinar, rescisão de contrato e, em casos extremos, processo criminal.

Ao assinar o contrato de trabalho (CLT, estágio ou consultoria), a pessoa se compromete a cumprir suas obrigações e a regular sua conduta de acordo com os requisitos deste Código, contribuindo assim para a qualidade de desempenho e para a reputação do ICV.

## 2. DISPOSIÇÕES ESPECÍFICAS

### 2.1. INTEGRIDADE AOS VALORES E PRINCÍPIOS DO ICV

As pessoas dirigentes, colaboradoras e consultoras devem agir de acordo com os valores fundamentais do ICV: embasamento técnico-científico, diálogo com os diversos segmentos da sociedade, trabalho em rede, transparência, ética e responsabilidade, justiça socioambiental, busca por soluções inovadoras. Para isso, todos(as) devem sempre:

- Trabalhar para manter e aumentar a confiança do público no ICV, prestando contas das ações profissionais tomadas e assegurando que gerenciam adequadamente o poder que acompanha seus cargos;
- Ser sensíveis e respeitosos aos costumes e culturas de comunidades locais e povos tradicionais;
- Estar em condições físicas e mentais para representar o ICV. Assim, é expressamente proibido trabalhar sob influência de álcool e substâncias ilegais, ou portá-los nas instalações, veículos ou acomodações do ICV.

## 2.2.MORAL E BOA-FÉ

O ICV não tolerará atos das pessoas dirigentes, colaboradoras e consultoras que coloquem em dúvida a boa-fé da instituição ou visem vantagens que possam resultar de furto, fraude, suborno, subtração ou apropriação indébita de recursos ou bens.

Mesmo se a oferta e aceitação de presentes for uma prática usual, as pessoas dirigentes, colaboradoras e consultoras do ICV devem rejeitar presentes monetários ou mimos inapropriados de Governos, partidos políticos, beneficiários, doadores e fornecedores.

## 2.3.CONFLITO DE INTERESSES

As pessoas dirigentes, colaboradoras e consultoras do ICV não poderão usar sua posição, influência, informações confidenciais ou ativos institucionais para ganho pessoal.

Cada dirigente ou membro da equipe deve gerir os seus assuntos pessoais e de negócios, de modo a evitar situações que possam levar a um conflito ou mesmo suspeita de um conflito entre interesse pessoal e dever para com a instituição e parceiros.

## 2.4.RELACIONAMENTO COM O PODER PÚBLICO

O relacionamento do ICV com o Poder Público para desenvolvimento de ações conjuntas deve ser formalizado através da publicação oficial de Acordos de Cooperação Técnica ou outro documento apropriado, em que esteja definido claramente o objeto da parceria e os papéis das partes.

## 2.5.CONFIDENCIALIDADE

As pessoas dirigentes, colaboradoras e consultoras do ICV não poderão divulgar documentos confidenciais, conhecimentos técnicos e dados durante o período em que estiverem trabalhando para o ICV e após o seu desligamento da instituição, exceto quando existir uma autorização expressa da Direção Executiva para divulgar a informação a terceiros.

Os(as) gestores(as) devem garantir que todos os(as) colaboradores(as) e consultores(as) com acesso a informações estratégicas ou confidenciais assinem um acordo de confidencialidade com o ICV, afirmando o conhecimento sobre seu conteúdo, e reconhecendo as consequências em caso de descumprimento.

As pessoas dirigentes, colaboradores e consultores do ICV devem usar de discrição ao lidar com informações sensíveis e confidenciais, cumprindo a Política de Segurança da Informação, além de buscar autorização para fazer qualquer comunicação externa em nome do ICV, evitando sempre repercussões prejudiciais não intencionais.

## 2.6.DISCRIMINAÇÃO E ASSÉDIO

O ICV não tolera a prática de qualquer forma de discriminação, assédio moral ou sexual.

É direito de toda pessoa não aceitar conviver com piadas degradantes, cantadas, gracejos, toques, bullying ou outros comportamentos que, de alguma forma, causem incômodo, mesmo que para as outras pessoas ou para a sociedade isso pareça natural e inofensivo. Assim, é compromisso profissional de todas as pessoas a construção de um ambiente de trabalho positivo, isento de pressão ou qualquer tipo de perseguição.

## 2.7. PROTEÇÃO E RESPEITO A PESSOAS EM SITUAÇÃO DE VULNERABILIDADE

Reconhecendo seus papéis na missão do ICV, as pessoas ligadas a instituição, seja no cargo de direção, colaboração técnica e consultoria devem respeitar os direitos de todas as pessoas, em especial daquelas em situação de vulnerabilidade, e contribuir para um ambiente de trabalho caracterizado pelo respeito mútuo, horizontalidade, integridade, dignidade e não discriminação.

As pessoas do ICV devem assegurar que seus relacionamentos e comportamento não sejam exploradores, abusivos ou corruptos, e não devem participar, sob hipótese alguma, de abuso ou exploração sexual de pessoas de qualquer idade, sobretudo de crianças e adolescentes (menores de 18 anos) e beneficiários dos projetos (em troca de melhores condições de vida ou qualquer outra vantagem). Isso também se aplica ao uso e à disseminação de qualquer material que explore crianças e adolescentes.

É dever de todas as pessoas do ICV, incluso consultores(as), relatar tais comportamentos ou más práticas através do procedimento especificado na Política de Proteção a Pessoas em Situação de Vulnerabilidade.

## 2.8. VALORIZAÇÃO DA DIVERSIDADE E EQUIDADE DE GÊNERO

O ICV acredita que a diversidade de vivências e saberes é fundamental para o desenvolvimento de um trabalho de qualidade. Assim, a instituição visa promover a equidade de oportunidade e de perspectivas independente da identidade de gênero, orientação sexual, etnia, condição de saúde, origem social, religião ou idade.

Todas as pessoas do ICV, incluso consultores(as), devem respeitar a diversidade de gênero, orientação sexual, etnia, condição de saúde, classe social, religião e idade e assumir atitudes que ajudarão a promover a igualdade entre os diversos atores envolvidos, adotando as seguintes posturas:

- Escutar e dar crédito a todas e todos colegas de trabalho, respeitando sua oportunidade de fala e apoiando suas ideias;

- Conversar e incentivar a conversa sobre gênero e diversidade nos espaços em que circula, tendo sempre empatia com quem é prejudicado pelas desigualdades;
- Combater todos os tipos de assédio e discriminação, ser um exemplo de respeito à diversidade e não se calar diante do testemunho de um ato misógino ou discriminatório;
- Questionar a ideia de que existem atividades específicas determinados pelo gênero;
- Estar sempre informado sobre a Política de Equidade de Gênero e Valorização da Diversidade, buscando divulgá-la e respeitá-la.

## 2.9. USO DE RECURSOS DO ICV

Todas as pessoas do ICV, em qualquer cargo, inclusive consultorias, devem usar adequadamente os recursos financeiros e as propriedades do ICV (veículos, equipamentos de escritório, acomodações fornecidas pelo ICV, computadores, incluindo internet, e-mail e intranet) e prestar contas de todos os gastos realizados.

## 2.10. SAÚDE E SEGURANÇA

Todos os profissionais vinculados ao ICV que fizerem trabalho em campo devem cumprir o Protocolo de Segurança em Campo e ser proativos em informar o GT de Segurança sobre quaisquer alterações necessárias neste documento.

As pessoas dirigentes, colaboradoras e consultoras do ICV devem evitar qualquer risco desnecessário à segurança, saúde e bem-estar das pessoas da equipe, incluindo organizações parceiras e beneficiários.

## 2.11. DIREITOS HUMANOS E PROTEÇÃO AO MEIO AMBIENTE

Qualquer profissional vinculado ao ICV deve:

- Zelar para que sua conduta seja consistente com a legislação internacional de Direitos Humanos;

- Proteger o meio ambiente natural e trabalhar de maneira sustentável.

### 3. DISPOSIÇÕES FINAIS

Profissionais vinculados ao ICV devem adotar as políticas e procedimentos que fundamentam este Código de Ética, como princípios e ações anticorrupção; de prevenção e combate ao assédio moral e sexual; de sustentabilidade nas suas operações; e direitos humanos. Profissionais devem ter conhecimento das políticas relacionadas como: a Política de Equidade de Gênero e Valorização da Diversidade; Política de Proteção a Pessoas em Situação de Vulnerabilidade; Política de Prevenção e Combate ao Assédio Moral e Sexual; a Política de Segurança da Informação; Protocolo de Segurança em Campo; Regulamento de Uso de Veículos.

Cuiabá, 15 de setembro de 2022.