



Cascais – Porto – Cidade de São Tomé – Maputo – Nampula – Ilha de Moçambique - Pemba

Código de Ética e Conduta

1. Enquadramento

O presente Código de Conduta pretende ser um documento orientador sobre os valores que a Helpo ambiciona ver refletidos na postura de cada colaborador, voluntário, dirigente e sócio. Foi construído partindo de um diálogo participado, tendo por base aquilo que é o cumprimento da legislação em vigor e aprofundado com aquilo que é a Missão e a Visão da Helpo.

Será dado a conhecer a todos os envolvidos através da divulgação pelos canais internos de comunicação da organização.

Aplica-se a todos aqueles que têm uma relação formal com a Helpo, quer seja com o estatuto de colaborador, voluntário, sócio ou membro da Direção.

2. Princípios e regras de conduta

Padrões Gerais

Toda a atividade da Helpo é realizada dentro da Lei e do definido na Constituição da República Portuguesa, pelo que todos aqueles que colaboram com a Organização devem manter a sua atuação nestes termos. Além dos requisitos implícitos ao cumprimento da legislação em vigor, todos os colaboradores, voluntários, diretores ou associados da Helpo devem reger a sua conduta pelos princípios de respeito pelo próximo e pela Organização e ética profissional, tendo sempre presente que qual a missão da organização e o impacto da sua atuação na melhoria da qualidade de vida dos beneficiários.

Todos devem atuar e colaborar entre si e com os parceiros e beneficiários, seguindo princípios de boa fé e honestidade. Devem ainda colaborar com zelo e diligência com as entidades oficiais e autoridades, respondendo com prontidão a todas as solicitações.



Cascais – Porto – Cidade de São Tomé – Maputo – Nampula – Ilha de Moçambique - Pemba

Igualdade de Oportunidades e não discriminação

A Helpo rege-se por princípios que valorizam a igualdade de todas as pessoas, repudiando qualquer forma de discriminação.

Considera-se prática discriminatória a adoção de comportamentos perante uma pessoa, quer seja em seu benefício ou seu prejuízo, com base exclusivamente em critérios pessoais como a sua ascendência, género, estado civil, situação económica, deficiência, nacionalidade, raça ou etnia, religião ou convicções políticas ou ideológicas.

Ambiente livre de assédio

A Helpo repudia qualquer forma de assédio. Os colaboradores, diretores, associados e voluntários não devem incentivar, promover, assistir passivamente ou praticar assédio em nenhuma circunstância.

Diálogo aberto com equipa

Todas as opiniões são válidas e devem ser escutadas pelo que a cultura de trabalho e colaboração com a Helpo deverá ser regida por princípios de diálogo e participação.

Respeito pela política de privacidade

Os colaboradores e demais envolvidos na atuação da Helpo devem conhecer e seguir a Política de Privacidade da Organização.

Devem também respeitar o princípio da confidencialidade, não revelando a terceiros informações sobre as atividades ou características de beneficiários, parceiros, financiadores ou outras pessoas, às quais tenham acesso no desenrolar da sua atividade, sem justificação ou autorização prévia.

Cascais – Porto – Cidade de São Tomé – Maputo – Nampula – Ilha de Moçambique - Pamba

Os colaboradores, voluntários, diretores ou sócio devem garantir a proteção dos dados a que têm acesso no exercício das suas funções, nos termos da legislação aplicável.

Conflito de Interesses

Os colaboradores, voluntários, diretores ou sócios devem evitar a ocorrência de conflitos de interesses e alertar a Organização sempre que os mesmos possam ocorrer.

Transparência e combate à corrupção

Os cooperantes são encorajados a estabelecer procedimentos que os apoiem no combate à fraude e à corrupção e, no caso de deteção de situação de irregularidade e suspeitas de fraude ou corrupção devem prontamente comunicar internamente à organização (através do seu superior hierárquico ou do órgão competente acima deste) e às autoridades locais, participando ativamente em todas as investigações a que essas ações possam ter dado origem.

Todos os trabalhadores da Helpo têm o dever de agir de forma a garantir que os recursos mobilizados se destinam à intervenção prevista, com o objetivo de cumprir a missão da Organização, sempre em benefício das pessoas às quais de destinam as atividades (beneficiários finais).

Os funcionários têm o dever, no desempenho das suas funções, de procurar fornecedores cuja conduta se coaduna com o estipulado no presente documento e de não participar em nenhuma atividade que possa dar origem a qualquer conflito de interesses.

O não cumprimento do estipulado pode dar origem a ação sancionatória por parte da Helpo, podendo o seu desrespeito ser considerado conduta imprópria.

Uso dos recursos da Organização

A utilização dos recursos da Organização deve ser feita de forma razoável e eficiente, para fins profissionais e que tenham como objetivo a melhoria da atuação da Helpo em prol dos seus beneficiários.

Cascais – Porto – Cidade de São Tomé – Maputo – Nampula – Ilha de Moçambique - Pemba

Direitos Humanos

Os colaboradores, diretores, sócios ou voluntários da Helpeo não deverão fomentar, nem aceitar, qualquer parceria com entidade singular ou coletiva que pratique a sua atividade com recursos humanos infantis.

Os colaboradores, diretores, sócios ou voluntários deverão agir sem recurso a qualquer forma de violência, seja verbal, física ou psicológica. A Helpeo respeita todas as formas de vida, pelo que também não deverá haver recurso a formas de violência contra animais.

Os colaboradores, diretores, sócios ou voluntários que possam detetar irregularidades, suspeitas de fraude ou situações de abuso, serão protegidos e acompanhados durante o processo de investigação sendo nomeado um tutor de processo, de um departamento não relacionado com a situação em causa, que possa acompanhar e denunciar eventuais retaliações sobre o colaborador em questão.

Sustentabilidade ambiental e respeito pelo meio ambiente

Todos devem ter consciência ambiental, utilizando os recursos de forma sustentável e eficiente, adotando práticas de poupança energética e de recursos, e minimização da produção de resíduos, sempre que possível, e promovendo as mesmas práticas. Sempre que possível, devem utilizar recursos reutilizáveis. A Organização incentiva a adoção da Política dos 3 R's por parte de todos: Reduzir, Reutilizar e Reciclar.

Proteção contra a Exploração e Abusos Sexuais (PEAS)

Segundo definição do Secretário-Geral das Nações Unidas (ST/SGB/2003/13), o termo **exploração sexual** refere-se a *“qualquer abuso cometido ou ameaça de abuso contra uma posição de vulnerabilidade, de relação de confiança ou força desigual, com propósitos sexuais, a fim de beneficiar-se material, social ou politicamente, entre outros, da exploração sexual de outra pessoa”*.

Cascais – Porto – Cidade de São Tomé – Maputo – Nampula – Ilha de Moçambique - Pemba

O termo **abuso sexual** refere-se a *“qualquer intrusão física cometida ou ameaça de intrusão física, de natureza sexual, seja pela força, sob condições de desigualdade ou com coerção”*.

Qualquer pessoa que tenha uma relação de trabalho com a Helpeo, tais como os seus colaboradores, consultores, financiadores, voluntários e demais recursos humanos envolvidos devem reger-se pelos **seis princípios do IASC** (2002; atualizado em 2019):

- 1) A exploração e os abusos sexuais cometidos por trabalhadores humanitários constituem graves erros de conduta e, portanto, podem constituir fundamento para a rescisão do contrato de trabalho.
- 2) É proibida a relação sexual com menores (pessoas com menos de 18 anos) independentemente da idade de maioridade ou idade de consentimento estabelecida localmente. Alegar desconhecimento da verdadeira idade do menor não é uma defesa válida.
- 3) É proibido trocar dinheiro, emprego mercadorias ou serviços por sexo, incluindo favores sexuais ou outras formas de comportamento humilhantes, degradantes ou exploradoras. Isso inclui a prestação de ajuda humanitária que seja devida aos beneficiários da assistência.
- 4) É proibida qualquer relação sexual entre quem presta assistência humanitária e proteção e uma pessoa que se beneficie dessa assistência humanitária e proteção, porque envolve a utilização imprópria de uma posição de poder. Tais comportamentos abalam a credibilidade e a integridade do trabalho de ajuda humanitária.
- 5) Um trabalhador humanitário que suspeite do envolvimento de um colega, da mesma agência ou não, num ato de exploração ou abusos sexuais, deve reportar as suas suspeitas ou preocupações.
- 6) Os trabalhadores humanitários têm a obrigação de criar e manter um ambiente que evite a exploração e os abusos sexuais e promova a implementação de seu código de conduta. Os diretores de todos os níveis são particularmente responsáveis por apoiar e promover sistemas que mantenham esse tipo de ambiente.