

////////+++.....,,,#!!....''''''####_.

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA////

SILO – ARTE E LATITUDE RURAL

SiLo
SILO
ARTE E
LATITUDE
RURAL

////////+++.....,,,#!!....''''''####_.

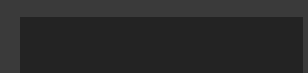
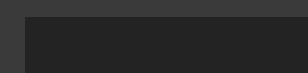


O OBJETIVO deste documento é orientar como a equipe, diretoria, associadas, conselheiras e colaboradoras da Silo - Arte e Latitude Rural se relacionam interna e externamente, isto é, entre si, com doadores, parceiros, fornecedores e com o poder público. Estipulando assim, um conjunto de princípios éticos e normas de conduta a serem adotados pelas alcançadas e administrar possíveis conflitos de interesse. Além da postura a ser adotada pelas agentes, também se encontra descrito neste documento o procedimento interno para relato e apuração de violações do regulamento aqui estipulado por parte das agentes.



NOSSA MISSÃO

Acolher, criar e compartilhar saberes por meio de práticas experimentais e imersivas, visando a reconexão com o território rural, a emancipação e o desenvolvimento humano.



NOSSOS PRINCÍPIOS ORGANIZACIONAIS

DIVERSIDADE

> DE PESSOAS

Promover um espaço seguro de trabalho e convivência que não tolere comportamentos discriminatórios de qualquer natureza.

> DE SABERES

Valorizar e compartilhar modos de vida e saberes.

PERTENCIMENTO

Criar um ambiente acolhedor no qual todas se sintam parte dos processos e conectadas ao território.

IMERSÃO

Práticas que, a partir da cotidianidade, favorecem um mergulho nos processos.

EXPERIMENTAÇÃO

Criar um espaço aberto ao erro, que valoriza o processo.

COLABORAÇÃO

Estimular as trocas, a convivência e o pensamento do bem comum.

ESCUTA

O saber não circula de cima para baixo.

NÃO CAUSAR DANOS

Do no harm: atuar no território com respeito e responsabilidade.

TRANSPARÊNCIA

Prestar contas à sociedade dos recursos e gestão da Silo - Arte e Latitude Rural.

NORMAS DE CONDUTA

RELAÇÕES INTERPESSOAIS

A Silo, enquanto uma organização formada e autogerida por mulheres, prima pela escuta e pelo respeito mútuo na criação de um ambiente de trabalho agradável e saudável permeado pelo cuidado.

Assim, as relações com e entre a Equipe, Associadas e Conselheiras serão conduzidas de acordo com as seguintes premissas:

- 1** > Estimular o respeito e a colaboração nas relações profissionais e o trabalho em equipe;
- 2** > Estimular a equidade e a inclusão em todos os espaços que estiver presente;
- 3** > Prezar por métodos participativos na tomada de decisões que afetem o rumo da organização.

Dessa maneira, quaisquer comportamentos discriminatórios, seja por cor, origem, etnia, idade, gênero, orientação sexual, crenças religiosas, filiação política-partidária ou sindical, estado civil ou qualquer outro tipo contra a dignidade da pessoa bem como situações de intimidação, agressão, maltrato, vingança, ameaça, assédio sexual, moral e qualquer outro tipo de violência, representam violações a essas premissas e derivarão em medidas disciplinares.



RELAÇÕES EXTERNAS

DOADORES

Em suas relações com doadores, a organização e seus agentes deverão sempre pautar seu comportamento por uma perspectiva profissional, estabelecendo uma comunicação precisa e transparente, favorecendo, sempre que possível, uma relação de horizontalidade.

Nesse sentido, ao buscar novos recursos ou ser procurada para a oferta dos mesmos, a Silo deverá analisar o alinhamento do potencial doador com a missão institucional e os princípios por ela adotados antes de prosseguir com o procedimento. A Silo não firmará parcerias com empresas que produzem e/ou comercializam armas, bebidas alcoólicas em larga escala, ou que estejam envolvidas em situações ou práticas que violem direitos. No caso de dúvidas ou outros conflitos quanto à análise requerida, o caso deverá ser encaminhado ao conselho administrativo para parecer.

PODER PÚBLICO

As relações com governantes ou autoridades públicas deverão ser sempre baseadas na nossa conduta interna, transparência e integridade, bem como nos demais princípios estabelecidos nas Leis nº

9.790/1999 (Lei das OSCIPs) e 12.846/13 (Lei anticorrupção).

Na hipótese de ocorrerem situações que configurem conflito de interesses ou qualquer forma de pressão ou solicitação por parte de agentes públicos, o fato deve ser, imediatamente, reportado à Diretoria e ao Conselho.

PARCEIROS

Todos os valores aqui tratados deverão ser observados nas relações com organizações parceiras e com mentores, facilitadores e demais públicos impactados/relacionados aos/ dos programas desenvolvidos, com especial ênfase nas normas para relações interpessoais. Ocorrendo o desrespeito a qualquer um desses valores, membros da equipe e Conselhos podem, se sentirem confortáveis, comunicar respeitosamente isso ao parceiro, podendo recorrer ainda à Diretoria se não se sentirem confortáveis em fazer a comunicação direta. Além disso, a Diretoria deve ser informada imediatamente para que as ações apropriadas possam ser tomadas o mais rápido possível.

FORNECEDORES

O relacionamento com fornecedores também é baseado nas pre-

missas já apresentadas e buscará fornecedores sustentáveis sempre que possível, privilegiando relações econômicas justas e transparentes, conforme as disposições a seguir:

1 > Toda contratação deverá ser pautada na busca por qualidade, preço adequado/justo, confiabilidade técnica e financeira, integridade na condução da negociação;

2 > Eventuais relações comerciais entre membros da Equipe, associadas e Conselhos e seus cônjuges, companheiros e parentes colaterais ou afins até o terceiro grau, bem como as pessoas jurídicas das quais estes sejam controladores ou detenham mais de 10% das participações societárias, serão analisados mediante o processo normal de contratação e validadas somente após aprovação expressa da Diretoria;

3 > Comprometimento por parte dos parceiros e/ou fornecedores em não utilizar trabalho infantil ou análogo à escravidão ou que violem em qualquer medida direitos humanos. O descumprimento ocasionará sua exclusão do quadro de parceiros e/ou fornecedores da organização.

4 > Comprometimento por parte dos parceiros e/ou fornecedores

em não utilizar a imagem de crianças, jovens e adultos em vulnerabilidade sem autorização prévia com o risco de exposição. O descumprimento ocasionará sua exclusão do quadro de parceiros e/ou fornecedores da organização.

MÍDIA / IMPRENSA

A realização de manifestações por parte da equipe, associadas e conselheiras junto à imprensa e a mídia devem ter autorização prévia da Diretoria e/ou Fundadores para se pronunciarem nos meios de comunicação em nome da organização.

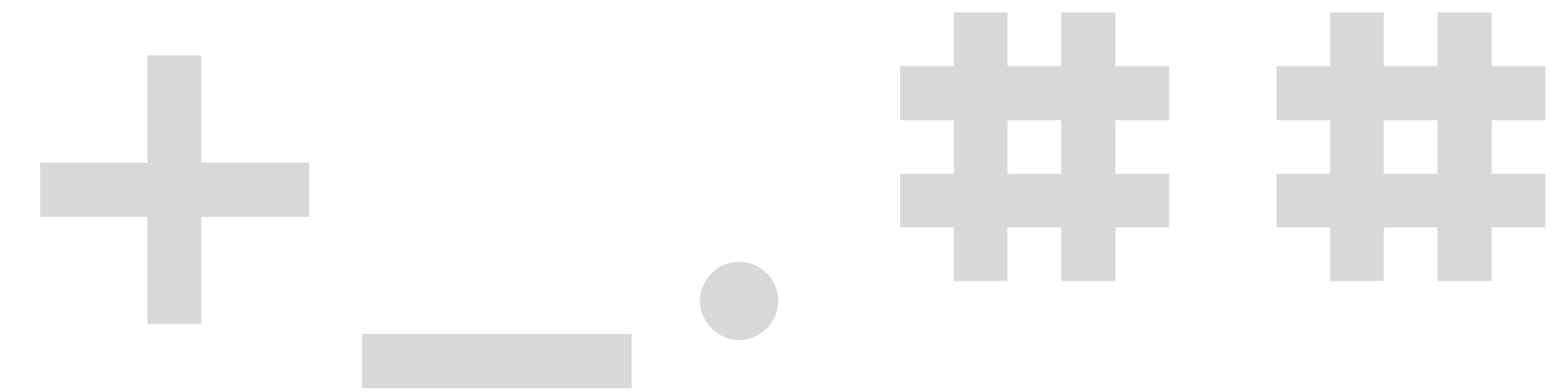
Caso uma porta-voz da Silo faça parte de outros coletivos, organizações e/ou grupos políticos e deseje falar em nome da entidade em questão, deverá informar, explicitamente ao veículo, que fala em nome desta, deixando claro que não está falando em nome da Silo.

ACEITAÇÃO DE FAVORES, VALORES E PRESENTES

A Equipe, Diretoria, Associadas e Conselhos não aceitarão nenhum tipo de presente, doação, convite, ou qualquer outro valor, de nenhuma pessoa ou organização se considerar que quem os fornece pretende beneficiar-se ou obter alguma informação de cunho sigiloso ou, ainda, afetar negativamente atividades ou imagem da Silo.

Em caso de dúvida, os/as coordenadores/as ou a diretoria deverão ser consultados. No relacionamento com o setor público, fica vedado oferecer ou receber qualquer tipo de cortesias para/de funcionários públicos ou ocupantes de cargos políticos e seus partidos com o objetivo de influenciar indevidamente.

GESTÃO DA INFORMAÇÃO



PROPRIEDADE INTELECTUAL

Em consonância com o princípio da prototipagem, os produtos dos projetos desenvolvidos nos Laboratórios, são materiais de licença livre, de maneira a permitir a replicabilidade das iniciativas realizadas. No entanto, com exceção do mencionado acima, tudo o que é criado e produzido no âmbito de trabalho da Silo é de propriedade da organização, incluindo contatos, ideias, programas, projetos, pesquisas, listas, dentre outros. Abordando-se aqui questões como autoria de texto, relatórios, artigos e outros materiais de comunicação gerados pelos integrantes de equipes, no desempenho de sua função institucional.

CONFIDENCIALIDADE

Deve ser mantida estrita confidencialidade sobre qualquer documentos institucionais não públicos, chamadas não divulgadas, temáticas de eventos antes de sua divulgação, planejamentos internos, dentre outras atividades não públicas ou publicizadas, não devendo ser divulgadas a terceiros, exceto no estrito interesse institucional ou no atendimento às normas legais, e somente através de pessoas autorizadas.

PROTEÇÃO DE DADOS

No desenvolvimento de quaisquer atividades relacionadas à Silo, profissionais, colaboradoras, associadas e conselheiras observarão o regime legal de proteção de dados pessoais, empenhando-se em proceder ao tratamento de dados pessoais que venha mostrar-se necessário, no estrito e rigoroso cumprimento da Lei 13709/18 (www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm) e o Marco Civil da Internet (Lei Federal n. 12.965/14 - www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12965.htm), eventuais alterações e regulamentações. A equipe da instituição passará por treinamento específico acerca da importância temática e a aplicação prática nos procedimentos internos adotados pela organização.

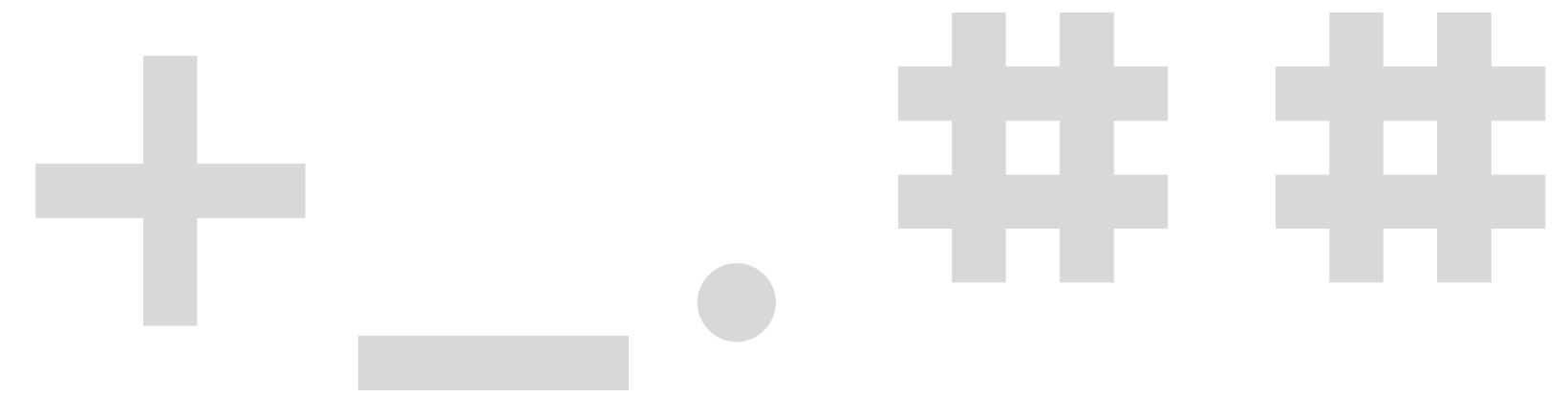
CONFLITO DE INTERESSES

Um conflito de interesse, para fins deste código, é qualquer situação gerada pelo confronto entre (i) interesses de qualquer indivíduo da equipe, diretoria, associadas e conselheiras e (ii) da Organização, e que possa comprometer o interesse coletivo, influenciar de maneira imprópria ou que prejudique o desempenho das atividades ou relações da organização e afete a imagem e credibilidade institucional dela. Caso ocorram conflitos de interesse (potenciais ou atuais), a Diretoria deverá ser informada.

A participação em outras organizações não governamentais não gerará conflito de interesse se estiverem alinhadas com os princípios institucionais e não afetem a capacidade de cumprimento das responsabilidades e prazos acordados com a Silo. Antes de assumir atividades em outras empresas ou organizações não governamentais, membros da equipe devem informar a Diretoria (ou no caso da Diretoria, o Conselho Administrativo).



ATIVIDADES E CONTRIBUIÇÕES POLÍTICO PARTIDÁRIAS



Enquanto organização, a Silo entende a importância de posicionar-se quanto à proteção do estado democrático e dos direitos fundamentais. No entanto, a organização é uma entidade apartidária. Nesse sentido, não interpreta enquanto infração a este Código o envolvimento de sua comunidade institucional no processo político ou sua manifestação a respeito do mesmo e demais questões cívicas quando de suas atividades particulares. Todavia é de responsabilidade das membras dessa comunidade deixar sempre nítido o caráter pessoal dessas manifestações. Reitera-se aqui somente que os posicionamentos e manifestações exarados pelas membras devem ser consistentes e alinhados com os princípios da organização.

Os recursos, imagem e espaço da Silo não podem e não serão utilizados para atender a interesses políticos-partidários pessoais de quaisquer membras da comunidade institucional, não podendo ainda ser realizadas, a caráter institucional, contribuições políticas (monetárias ou não) nos termos da legislação aplicável.

PROCEDIMENTOS QUANTO À VIOLAÇÕES E GESTÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA

PROCEDIMENTOS

É recomendado que a equipe, ao identificar ou estar envolvida em alguma violação deste Código, procure o formulário de comunicação disponibilizado pela organização para reportar o fato (www.l1nq.com/md8lk). O formulário poderá ser utilizado por terceiros à organização bem como quando a pessoa prejudicada, sendo garantido aos subscritores a confidencialidade das informações. As denúncias deverão ter sua autora devidamente identificada, bem como a pessoa infratora, para a recepção e apuração dos fatos.

Caso a pessoa envolvida se sinta confortável, em lugar do encaminhamento do relato, abordar a questão junto à pessoa responsável da área (comunicação, financeiro, produção) ou do programa. Na hipótese de optar pela abordagem presencial, caso não queira recorrer ao responsável imediato, poderá se dirigir à Diretoria; per-

sistindo, ainda, constrangimento ou restrição, podem recorrer ao Conselho Administrativo.

Nos casos encaminhados via email, após o recebimento da queixa, a responsável pelo monitoramento do email, encaminhará as informações ao Comitê de Ética e Salvaguarda (composto pela Direção Geral, um membro do Conselho Administrativo e um do Conselho Consultivo). Este terá como prazo de apreciação e manifestação sete dias úteis, observando sempre a adoção de uma postura efetiva e proporcional, movida pela agilidade e transparência. No caso de um dos membros do Comitê de Ética e Salvaguarda estiver envolvido na denúncia, este não participará do processo de apuração da denúncia, sendo substituído por um membro convidado da mesma instância de governança.

Toda denúncia ou descumprimento deste Código serão tratados



com confidencialidade, não sendo tolerada nenhuma forma de retaliação à denunciante, dispositivo este que não impedirá a adoção de medidas disciplinares cabíveis quando houver a conclusão de que a denúncia é falsa e/ou feita por má-fé.

Caso o Comitê, decida pelo arquivamento da denúncia, tanto aquela que originou a comunicação e/ou queixa quanto a Diretoria, quando esta não for o objeto da queixa, serão informadas do arquivamento, sendo mantido o sigilo das envolvidas. As denúncias, mesmo que inconclusivas, serão analisadas, visando identificar necessidades ou oportunidades de melhoria de políticas institucionais.

GESTÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA

O Comitê de Ética e Salvaguarda terá as seguintes atribuições:

1 > Avaliação e parecer sobre as violações do Código de Conduta e políticas institucionais de salvaguarda que deverão ser entregues à Diretoria, em casos que envolvam a Diretoria, o parecer deverá ser entregue ao Conselho Administrativo;

2 > Análise e direcionamento dos casos não previstos no Código de Conduta;

3 > Revisão e proposição de atualização do Código de Conduta e políticas institucionais de salvaguarda;

4 > Promoção da capacitação e difusão da cultura ética;

5 > Infrações ao Código de Conduta: o descumprimento deste Código de Conduta por parte da comunidade institucional implicará penalidades de acordo com a gravidade do fato, podendo ser aplicada advertência, suspensão ou rescisão contratual, assim como outras medidas legais cabíveis

REVISÃO E MONITORAMENTO

Dada a natureza flexível e experimental dos programas desenvolvidos pela organização, bem como os movimentos de revisão da governança institucional, entendemos que este Código de Ética e Conduta deverá ser objeto periódico de reavaliações e mudanças. Desta maneira, a coordenação executiva será responsável por compilar as decisões tomadas referentes a denúncias recebidas, derivando em relatório anual contendo as ações, resultados e desafios da implementação do Código para apresentação na Assembleia Anual. A partir do relatório apresentado serão apreciadas e apresentadas propostas de alteração ao presente documento com periodicidade anual.

SiLo

SILO

ARTE E

LATITUDE

RURAL

////////+++.....,,,,###!....''''''
////////#_,,,SILO////////.....'////////'
////////+++.....,,,,###!ARTE....'
''''''E...,,,LATITUDE////////_...../
####_._._._.////////.....'////////'
>>>.....'////////RURAL'////////!
####_._._._.////////.....'////////'