

Kisoul – Código de Ética

Este documento é oferecido gratuitamente a organizações que necessitem de um modelo para desenvolver suas próprias políticas.

A Kisoul Consciência e Tecnologia [Kisoul] adota um código de tolerância zero com ações que venham a ser consideradas anti-éticas na empresa, pelos próprios colaboradores. Toda e qualquer queixa será investigada. O colaborador que comprovadamente houver realizado alguma prática considerada anti-ética por seus colegas e/ou parceiros terceiros arcará com ações disciplinares, que podem incluir até demissão do emprego.

Será considerada uma prática anti-ética qualquer ação que desrespeite as leis relativas aos temas no país, ou que em nível da organização, seja considerada como tal diante da avaliação dos colaboradores em nível de 'círculo Kisoul'. Em ambos os casos, podendo exigir resposta do praticante em âmbito judicial.

Ações ou atividades voltadas, patrocinadas e/ou associadas ao terrorismo e/ou atividades voltadas para a exploração do trabalho infantil, assim como do trabalho forçado, deverão ser respondidas criminalmente.

Qualquer prática de incentivo ao trabalho corrupção, fraude, suborno, propina, sonegação ou qualquer outra do gênero por parte de seus colaboradores, terceiros contratados ou fornecedores, seja no relacionamento com o setor público, seja no relacionamento com o setor privado, não será tolerada.

No Brasil há a Lei Anticorrupção – 12.846/2013
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm

Não haverá retaliações contra os reclamantes. As denúncias serão tratadas como sigilosas e podem ser reportadas diretamente para o representante do papel Elo Externo do círculo Kisoul, ou, secundamente, para outro colega que possa trazer luz à queixa à nível institucional. Caso seja necessário para a investigação, ou se houver risco iminente para um colaborador, pode-se proceder à divulgação limitada das informações.

É impossível elaborar um código que preveja o que deve ser feito em todas as ocasiões porque as circunstâncias variam. Caso necessitem orientação ou aconselhamento a respeito de uma situação

ou circunstância específica, os colaboradores deveriam contatar seu supervisor ou uma Pessoa Designada.

Implementação

- A Kisoul divulgará este código para seus colaboradores remunerados, estagiários e autônomos que prestem serviços regulares para a organização.
- Além disso, no momento da contratação, colaboradores remunerados e estagiários deverão assinar o Código, indicando que a leram e compreenderam.
- A Kisoul incluirá este Código em seu site, com indicação também no manual do colaborador.
- O representante do Elo Externo terá a responsabilidade de garantir que todos seus colaboradores estejam cientes deste código.
- A Kisoul terá sempre mais de uma pessoa designada para receber as denúncias. Na verdade, todos os colaboradores são pessoas designadas com responsabilidade por conduzir uma queixa para as devidas providências.

A Kisoul sabe da importância de monitorar a implementação deste código e coletará dados anonimamente para avaliar sua utilização e eficácia. Sempre que preciso, este código poderá ser aperfeiçoada, diante de reuniões de círculo da Kisoul.

Procedimento para Apresentação de Queixa

Ao receber uma queixa, a Pessoa Designada irá:

- Registrar datas, horários e demais detalhes do(s) incidente(s).
- Certificar-se de que o reclamante conheça o procedimento para resolução da queixa.
- Identificar qual é o resultado pretendido pelo reclamante.
- Conversar e combinar o próximo passo, seja ele uma queixa informal ou formal, ciente de que uma resolução informal da questão não exclui, caso o reclamante não fique satisfeito com seu resultado, uma posterior queixa formal.
- Informar o reclamante de seu direito de procurar, caso julgue necessário, aconselhamento jurídico.
- Respeitar a escolha do reclamante.
- Manter registro confidencial de todas as conversas.

Observação: se um colaborador fizer várias denúncias contra um mesmo acusado e a(s) Pessoa(s) Designada(s) entenderem que as próprias denúncias representem uma forma de assédio, o reclamante poderá responder com ações disciplinares.

Testemunhas de Discriminação e Assédio Um colaborador que esteja ciente de atos anti-éticos na organização, mesmo que não esteja diretamente envolvido, deve relatá-los a uma Pessoa Designada, a qual deverá documentar o incidente e consultar a alegada vítima para definir se ela gostaria de apresentar uma queixa. Em caso afirmativo, a Pessoa Designada seguirá o procedimento descrito acima. Em caso negativo, a documentação do alegado incidente será arquivada em sigilo, para, na eventualidade de a alegada vítima ou acusado se envolver em outra queixa ou denúncia, Pessoas Designadas poderem consultar a documentação da situação anterior.

Para *Denúncias de Terceiros e Denúncias Anônimas* uma Pessoa Designada, a qual deverá seguir o mesmo procedimento para denúncias informais e formais descrito acima.

Conclusão

A Kisoul se empenha em crescer e aprender, abrindo espaço para melhoras na redação e implementação deste código, na esperança de que os colaboradores da Kisoul, que leva Consciência em seu nome, contribuam para uma cultura de transparência e ética dentro da empresa e no seu dia a dia.

CONCORDÂNCIA

Eu, colaborador(a) _____, de CPF _____, assumo estar ciente e em concordância com o código Contra Discriminação e Assédio apresentada acima.

Data _____

Assinatura _____.