

Compromissos de conduta da PATH

A PATH está comprometida com os mais altos padrões de como tratamos nossa equipa e espera que todos mantenham esses altos padrões no tratamento uns com os outros e com o mundo ao redor. Para nos orientar, aderimos a princípios de conduta responsável em governança, interações entre funcionários, pesquisa, colaboração, administração financeira, propriedade intelectual e informações confidenciais, conflito de interesses, comunicações, advocacia e meio ambiente. Também desenvolvemos e implementamos políticas sobre assédio e retaliação, intimidação no local de trabalho, proteção e tráfico de pessoas. Esses princípios e políticas são reforçados pelo nosso [Código de Ética, Governança e Responsabilidade](#), pelos nossos [Princípios Relativos à Conduta Responsável](#) e pelos nossos [valores](#) organizacionais.

Gestão de Alegações e Relatórios

A PATH leva a sério todas as alegações de violações de políticas. A Equipa de Resposta a Investigações da PATH, um grupo composto por representantes jurídicos, de recursos humanos, finanças, auditoria interna, comunicações e gestão de prêmios, é responsável por gerenciar inquéritos e investigações motivadas por alegações de má conduta. As determinações e ações finais são feitas com base nas evidências disponíveis, e os autores de alegações são informados sobre os resultados gerais das investigações, na medida do possível e apropriado, ao mesmo tempo em que observamos os padrões de confidencialidade.

A principal prioridade da PATH ao lidar com alegações de má conduta é a segurança dos autores, testemunhas e participantes do programa. Os detalhes das consultas e investigações são confidenciais (a menos que sejam requeridos por lei) para garantir a privacidade e a segurança dos autores, funcionários envolvidos e participantes do programa e para evitar retaliações.

A PATH incentiva qualquer pessoa que seja testemunha de possíveis violações a registrar uma alegação. Se você, como funcionário da PATH, estiver sujeito a ou observar uma possível transgressão em violação às políticas da PATH,

você deve relatar imediatamente usando uma das opções abaixo:

- A equipa da PATH pode relatar alegações ao seu Parceiro de Negócios de Recursos Humanos ou a qualquer Parceiro de Negócios de Recursos Humanos, Diretor de Recursos Humanos, Diretora de Pessoas e Diversidade da PATH ou Conselheiro Geral.
- Qualquer pessoa pode entrar em contato com a linha direta de conformidade da PATH para relatar questões. A linha direta é mantida por um provedor terceirizado independente que permite que qualquer pessoa faça denúncias. Para relatar questões em todo o mundo, acesse o site de relatórios em <https://path.ethicspoint.com>. Pessoas baseadas nos EUA também podem relatar questões acessando um número de linha direta que foi configurado especificamente para a PATH: 1-888-309-1559.

A PATH não tolera retaliações por registrar uma reclamação ou participar de uma investigação. Se você é funcionário da PATH e sente que está sofrendo retaliação ou observa um caso de retaliação, entre em contato com seu Parceiro de Negócios de Recursos Humanos ou com qualquer Diretor de Recursos Humanos. Todas as reclamações serão tratadas de forma rápida e discreta.

Relatório 2021

Com base nas alegações recebidas, em 2021, a PATH investigou 44 alegações, a maioria das quais referia-se às seguintes políticas, procedimentos e práticas: conflito de interesses; contratos de consultoria; fraude, corrupção e desonestidade; assédio e retaliação; conduta pessoal; recrutamento e contratação; violação das políticas e procedimentos financeiros da PATH e assédio moral no local de trabalho.

Das 44 alegações investigadas, as conclusões confirmaram 23 violações da política: 2 contratos de consultoria; 4 violações das políticas e procedimentos financeiros da PATH; 3 fraudes, corrupção e desonestidade; 6 de assédio e retaliação; 3 de conduta pessoal; 1 de prática de recrutamento e contratação; 1 de termos de contrato de subfinanciamento; 1 de pontualidade e 2 de assédio moral

no local de trabalho. Em resposta a essas descobertas, a PATH tomou várias ações corretivas, incluindo rescindir o emprego de um funcionário e aceitar a demissão de dois outros funcionários. Além dessas ações corretivas, a PATH tomou outras medidas disciplinares, em alguns casos combinadas com o re-treinamento de gerentes e equipa e revisões e criação de novas políticas.

Também acreditamos na importância de criar um ambiente onde nossas políticas e nossos mecanismos de relatório sejam bem compreendidos e acessíveis. A PATH continua a desenvolver e melhorar os recursos para aumentar a conscientização sobre esses sistemas, construir confiança em nossos processos de relatórios e aliviar as preocupações ou ansiedades que os possíveis relatores de má conduta possam ter sobre registro de alegações.

A cada ano, tomamos medidas para investir ainda mais nesse importante trabalho. Em 2021, a PATH melhorou o processo de gestão de alegações, ao aumentar a sua capacidade de investigação e ao reforçar o planeamento de ações corretivas na sequência de investigações. De modo a alcançar alcançar um alinhamento mais profundo e robusto com a nossa missão, valores, código de ética,

estratégia, normas setoriais e de doadores, e atuar como signatário do [InterAction CEO Pledge sobre a prevenção de abuso sexual, exploração e assédio por e do pessoal das ONG](#), baseámo-nos nas nossas políticas de salvaguarda existentes para desenvolver um quadro de salvaguarda mais abrangente para a organização, desta forma abordando a prevenção de, e resposta a, danos como o abuso e exploração sexual, tráfico humano, assédio, discriminação e assédio no local de trabalho, que ocorrem na PATH ou contra qualquer pessoa que entre em contacto com a PATH. Como parte deste quadro, introduzimos uma formação obrigatória para todos os funcionários e estabelecemos pontos focais de salvaguarda transversais à organização. Por fim, para apoiar as várias prioridades de conformidade na organização, demos uma atenção especial à conclusão bem sucedida de formações obrigatórias da PATH por parte de todo o pessoal.

Alcançar e sustentar uma cultura de trabalho alinhada com os princípios e valores da PATH exige o envolvimento de todos nós. O relato de incidentes de potenciais violações da política e/ou má conduta fortalece a capacidade da PATH de continuar sua missão de promover a equidade na saúde.