

Política Anticorrupção



1. OBJETIVO

1.1. Esta Política tem por objetivo estabelecer diretrizes claras e obrigatórias para prevenir, detectar, apurar e combater quaisquer práticas de corrupção, suborno, fraude, lavagem de dinheiro e conflitos de interesses, em conformidade com a Lei nº 12.846/2013 (Lei Anticorrupção), demais normas aplicáveis, bem como com o Código de Ética e Conduta.

1.2. A presente Política reafirma o compromisso do Instituto Rede Mulher Empreendedora - IRME com a ética, a integridade, a transparência, a responsabilidade social e a boa governança em todas as suas atividades, projetos, parcerias e relações institucionais.

1.3. O IRME adota tolerância zero em relação a qualquer prática ilícita ou antiética, especialmente atos de corrupção, fraude, suborno ou situações de conflito de interesses não declaradas ou não tratadas adequadamente.

2. ABRANGÊNCIA

2.1. Esta Política aplica-se a todos os colaboradores, diretores, conselheiros, parceiros, fornecedores, prestadores de serviços e quaisquer terceiros que atuem em nome ou no interesse do IRME.

2.2. O cumprimento desta Política é obrigatório e integra o compromisso ético assumido por todos os envolvidos com a organização.

3. DEFINIÇÕES

3.1. Para fins desta Política, consideram-se:

a) Corrupção: ato de oferecer, prometer, dar, aceitar ou solicitar, direta ou indiretamente, vantagem indevida, de qualquer natureza, com o objetivo de obter benefício ou favorecimento indevido;

b) Suborno: forma específica de corrupção caracterizada pela oferta, promessa, solicitação ou aceitação de vantagem indevida, financeira ou não, para influenciar decisões ou condutas.

c) Conflito de Interesse: situação em que interesses pessoais, familiares, profissionais, econômicos ou financeiros possam interferir, de forma real, potencial ou aparente, na imparcialidade das decisões ou no melhor interesse institucional do IRME.

d) Fraude: qualquer ato intencional de engano, omissão, falsificação, manipulação de informações, documentos ou registros, com o objetivo de obter vantagem indevida ou causar prejuízo.

e) Lavagem de Dinheiro: práticas destinadas a ocultar ou dissimular a origem ilícita de recursos;

f) Agente Público: qualquer pessoa que exerça, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, cargo, emprego ou função pública, em órgãos ou entidades da administração pública direta ou indireta, nacional ou estrangeira.

g) Pagamento de Facilitação: pagamento feito a um agente público para agilizar e garantir a execução de um ato de rotina ou burocrático, não discricionário, cuja prática é vedada pela organização.

4. DIRETRIZES E REGRAS

4.1. Proibição de Corrupção, Suborno e Fraude

4.1.1. É expressamente proibida qualquer prática de corrupção, suborno, fraude ou lavagem de dinheiro, tanto no relacionamento com o setor público quanto com o setor privado.

4.1.2. Nenhuma pessoa abrangida por esta Política poderá oferecer, prometer, solicitar ou aceitar vantagem indevida, incluindo dinheiro, favores, benefícios, bens, serviços, presentes ou hospitalidade, que possam influenciar ou aparentar influenciar decisões institucionais.

4.1.3. São vedados pagamentos de facilitação, doações irregulares, manipulação de registros contábeis, adulteração de documentos ou qualquer conduta que comprometa a transparência e a integridade das operações.

4.1.4. Para garantir a rastreabilidade e prevenir a lavagem de dinheiro, todos os pagamentos e recebimentos devem ser realizados, preferencialmente, via transferência bancária eletrônica em contas de titularidade da contraparte, evitando-se o uso de espécie.

4.2. Presentes, Brindes e Hospitalidade

4.2.1. Brindes institucionais e materiais promocionais de valor simbólico podem ser aceitos, desde que não gerem expectativa de contrapartida, não comprometam a independência das decisões e estejam alinhados ao Código de Ética e Conduta.

4.2.2. É estritamente proibido aceitar dinheiro ou equivalente em dinheiro sob qualquer circunstância.

4.3. Relacionamento com Administração Pública

4.3.1. É proibido oferecer, prometer ou conceder vantagem indevida a agentes públicos, direta ou indiretamente.

4.3.2. O IRME não realiza contribuições a partidos políticos, campanhas eleitorais ou candidatos.

4.3.3. Todas as interações com a Administração Pública devem ser formais, documentadas, transparentes e estritamente alinhadas à legislação vigente, ao Código de Ética e Conduta e a esta Política.

4.3.4. Em atividades de advocacy ou defesa de interesses institucionais, é obrigatório registrar formalmente as reuniões (atas ou memórias de reunião), detalhando participantes e temas discutidos, assegurando a transparência e o alinhamento com a missão da organização.

4.4. Doações, Patrocínios e Parcerias Institucionais

4.4.1. A celebração de contratos com fornecedores, parceiros e prestadores de serviços deve ser precedida de processo de Due Diligence (análise de integridade), proporcional ao risco, para verificação de reputação e conformidade.

4.4.2. Doações, patrocínios e parcerias institucionais deverão ser formalizados por instrumentos jurídicos próprios, observando critérios de legalidade, integridade, transparência e interesse institucional.

4.4.3. É vedada qualquer doação ou parceria que tenha como objetivo obter favorecimento indevido, influência ilícita ou contrapartida incompatível com os valores do IRME.

4.4.4. As parcerias não poderão comprometer a independência institucional, a finalidade social ou a reputação do IRME.

4.5. Conflito de Interesses

4.5.1. Todas as pessoas abrangidas por esta Política devem atuar de forma imparcial e no melhor interesse institucional do IRME.

4.5.2. Situações de conflito de interesses, reais, potenciais ou aparentes, devem ser comunicadas formalmente à área de Compliance/Integridade ou ao Comitê de Ética, assim que identificadas.

4.5.3. Exemplos de situações que podem caracterizar conflito de interesses incluem, mas não se limitam a: relações comerciais com empresas de familiares ou pessoas próximas; participação em decisões que envolvam interesse pessoal direto ou indireto; uso de informações institucionais privilegiadas para benefício próprio ou de terceiros.

4.5.4. Identificado o conflito, a pessoa envolvida deverá abster-se de participar de decisões, deliberações ou negociações relacionadas ao tema, até manifestação formal do Comitê de Ética.

4.6. Prevenção ao Financiamento do Terrorismo

4.6.1. O IRME repudia e proíbe qualquer forma de apoio direto ou indireto a atividades terroristas, organizações terroristas ou indivíduos vinculados a tais práticas, em conformidade com a legislação nacional aplicável, tratados internacionais e normas de prevenção à lavagem de dinheiro e financiamento ao terrorismo.

4.6.2. É expressamente vedado utilizar recursos financeiros, bens, serviços, doações, patrocínios, parcerias ou qualquer ativo institucional para fins que possam, ainda que indiretamente, financiar, apoiar ou beneficiar atividades ilícitas relacionadas ao terrorismo.

4.6.3. Todos os parceiros, fornecedores, beneficiários institucionais e terceiros que mantenham relação com o IRME poderão ser submetidos a procedimentos de verificação de integridade e conformidade, incluindo consultas a listas restritivas nacionais e internacionais, quando aplicável e proporcional ao risco.

4.6.4. Caso seja identificado indício de vínculo com práticas ilícitas ou listas restritivas, a organização poderá suspender imediatamente negociações, pagamentos, contratos ou parcerias, até a conclusão da análise de conformidade.

4.6.5. Qualquer pessoa abrangida por esta Política deve comunicar imediatamente à área de Compliance/Integridade suspeitas ou indícios de envolvimento de terceiros com financiamento ao terrorismo ou atividades correlatas.

4.6.6. O descumprimento das disposições deste item será considerado infração grave e poderá resultar na aplicação das sanções previstas nesta Política, no Código de Ética e na legislação vigente.

5. MECANISMOS DE PREVENÇÃO E CONTROLE

5.1. Treinamento e Conscientização

Todos os envolvidos deverão participar de ações de treinamento e conscientização sobre ética, integridade, anticorrupção e prevenção a fraudes, incluindo a apresentação desta Política nos processos de integração.

5.2. Monitoramento e Auditoria

O IRME mantém controles internos adequados, registros contábeis íntegros e apoia auditorias internas e externas para verificação do cumprimento desta Política e da legislação aplicável.

5.3. Canal de Denúncias

5.3.1. O IRME disponibiliza Canal de Denúncias confidencial e seguro: <https://canal.ouvidordigital.com.br/rme>

5.3.2. As denúncias podem ser realizadas de forma anônima ou identificada, sendo garantidos o sigilo, a confidencialidade e a proibição de retaliação ao denunciante de boa-fé.

5.3.3. As denúncias serão tratadas com imparcialidade, responsabilidade e confidencialidade, conforme o fluxo previsto na Política de Canal de Denúncias e no Código de Ética e Conduta, assegurado, quando aplicável, o contraditório e a ampla defesa.

6. VIOLAÇÕES E SANÇÕES

6.1. O descumprimento desta Política é considerado falta grave.

6.2. As sanções podem incluir advertência, suspensão e rescisão contratual por justa causa, dependendo da gravidade da infração e conforme previsto na legislação trabalhista e no Código de Ética.

6.3. Parceiros e fornecedores que adotem práticas incompatíveis com esta Política poderão ter suas relações contratuais encerradas.

7. GOVERNANÇA E MONITORAMENTO

7.1. O IRME compromete-se a promover o monitoramento contínuo das práticas de diversidade, equidade e inclusão.

7.2. O monitoramento das práticas de diversidade, equidade e inclusão está concentrado nos programas e projetos do IRME, considerando indicadores relacionados ao perfil do público atendido, alcance das iniciativas e geração de impacto social.

7.2.1 Monitoramento interno (em desenvolvimento)

O IRME reconhece a importância de monitorar também seu próprio ambiente organizacional para promover um clima inclusivo e equitativo. Neste sentido, a organização está em processo de desenvolvimento de pesquisas internas e anônimas para avaliar:

- a) O clima organizacional e o sentimento de pertencimento;
- b) a diversidade da equipe em suas múltiplas dimensões (gênero, raça, idade, deficiência, origem socioeconômica, entre outros);

- c) percepções sobre equidade, oportunidades de desenvolvimento e retenção de talentos.

Os resultados dessas pesquisas subsidiarão futuras ações de aprimoramento das práticas de diversidade, equidade e inclusão, garantindo que a equipe do IRME seja tão valorizada quanto os públicos atendidos pelos programas institucionais.

7.3.1 Composição e autonomia

O Comitê de Ética será composto por membros da liderança e representantes de diferentes áreas, garantindo diversidade de perspectivas em sua atuação. O Comitê atuará com autonomia e confidencialidade na análise de casos relacionados a denúncias e violações desta Política.

7.3.2 Compete ao Comitê de Ética:

- a) Analisar denúncias e recomendar medidas corretivas;
- b) Acompanhar indicadores institucionais de diversidade, equidade e inclusão;
- c) Propor melhorias e ajustes na Política;
- d) Apoiar ações de prevenção, capacitação e comunicação sobre diversidade e inclusão

7.3.3 Frequência e monitoramento

O Comitê se reunirá periodicamente e sempre que necessário, garantindo acompanhamento contínuo das práticas institucionais de diversidade, equidade e inclusão.

7.3.4. Integração com Compliance

O Comitê atuará em conjunto com a área de Compliance/Integridade na apuração de denúncias, assegurando imparcialidade e sigilo durante todo o processo.

7.4. O IRME conta com liderança integralmente composta por mulheres, refletindo seu compromisso com a equidade de gênero e o fortalecimento do protagonismo feminino nos espaços de decisão.

7.5. A organização reconhece a importância do engajamento de homens como aliados na promoção da equidade de gênero, contribuindo para um ambiente plural e inclusivo.

7.6. O IRME estabelece e monitora indicadores periódicos para acompanhamento da evolução de suas práticas de diversidade, equidade e inclusão, incluindo, mas não se limitando a:

- a) Composição demográfica da equipe (gênero, raça, idade, deficiência, entre outros);
- b) Representatividade em posições de liderança;
- c) Perfil do público atendido pelos programas e projetos;
- d) Taxas de participação, permanência e conclusão em iniciativas institucionais;
- e) Indicadores de percepção de inclusão, pertencimento e equidade no ambiente interno;
- f) Geração de renda e ampliação de oportunidades para os públicos atendidos.

8. PRODUÇÃO DE CONHECIMENTO

8.1. O IRME, por meio de seu Laboratório de Pesquisa (LAB), desenvolve e dissemina conhecimento com o objetivo de incentivar e promover, por meio de dados e evidências, a geração de renda para mulheres e o fortalecimento do empreendedorismo feminino.

8.2. Os dados produzidos pelo LAB são voltados à compreensão do perfil e dos desafios das mulheres empreendedoras atendidas, contribuindo para o aprimoramento contínuo dos programas e projetos do IRME, bem como para a ampliação do impacto social da organização.

8.3. Dentre as pesquisas desenvolvidas, destacam-se estudos sobre o perfil de mulheres empreendedoras e seus negócios, empreendedorismo feminino, empreendedorismo de mulheres negras, liderança feminina e o desenvolvimento de instrumentos de geração de valor social a partir de dados de gênero.

8.4. Os aprendizados gerados a partir dessas pesquisas subsidiam a tomada de decisão institucional, o desenho de novas iniciativas e o aprimoramento das estratégias de atuação do IRME.

8.5. Essas iniciativas reforçam o compromisso do IRME com uma atuação baseada em evidências, contribuindo para a redução de desigualdades e a ampliação de oportunidades para mulheres em diferentes contextos.

9. EVOLUÇÃO CONTÍNUA

9.1. O IRME reconhece que a consolidação de uma agenda estruturada de diversidade, equidade e inclusão é um processo contínuo.

9.2. Esta Política contempla práticas já implementadas, como o Código de Ética e o Canal de Denúncias, bem como ações em desenvolvimento, incluindo a implementação de instrumentos de monitoramento e diagnóstico institucional.

9.3. O Instituto compromete-se com o aprimoramento contínuo de suas práticas, com base em dados, evidências e aprendizados institucionais.

10. DISPOSIÇÕES FINAIS

10.1. Esta Política entra em vigor na data de sua aprovação e deve ser amplamente divulgada e observada por todos os integrantes do IRME.

10.2. Casos omissos serão deliberados pelo Comitê de Ética.

10.3. Esta Política será revisada periodicamente, a cada 2 (dois) anos, ou sempre que necessário, considerando a evolução das práticas institucionais, mudanças regulatórias e aprendizados organizacionais.