



INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR MIGRATION

DECLARAÇÃO DE GRUPO PARA ARTESÃOS GROUP DECLARATION FOR FOR ARTISANS

A Organização Internacional para as Migrações (doravante "OIM") está a implementar o seu programa de assistência através do Projecto CERRP (Projecto de Recuperação e Resiliência de Emergência Ciclone Idai e Kenneth) financiado pelo Banco Mundial e gerido pelo GREPOC (Gabinete de Reconstrução Pós-Ciclone) (doravante denominado "Projeto"). No âmbito do Projeto, um grupo de membros da comunidade selecionados como Artesãos (coletivamente referidos como o "Grupo") participará voluntariamente da Reparação e reforma do telhado do domicílio do beneficiário com nº OBRA/10297/2023 (doravante denominadas "Atividades") no bairro de INHACONJO. Esta assistência condicional prevê apoiar a recuperação de habitações afectadas pela passagem do Ciclone Idai.

The International Organization for Migration (hereinafter "IOM") is implementing its cash-based assistance program through the Project CERRP (Cyclone Idai and Kenneth Emergency Recovery and Resilience Project) financed by the World Bank and managed by GREPOC (Post Cyclone Reconstruction Office) (hereinafter referred to as the "Project"). Under the Project, a group of community members selected as Artisans (collectively referred to as the "Group") will voluntarily participate in the Repair and retrofit of the roof of the beneficiary household with No. OBRA/10297/2023 (hereinafter referred to as the "Activities") at the neighborhood of INHACONJO. This conditional assistance envisions support the recovery of homes affected by the passage of Cyclone Idai.

A atividade será organizada em coordenação com os Representantes do Grupo (doravante "GRs"), que são nomeados pela OIM com base nas suas competências de construção. Em troca do trabalho do Grupo, a OIM fornecerá um valor monetário a cada um dos participantes, num montante fixo único por casa, uma vez concluídas as obras de reparação e conforme o Cronograma de Pagamento (Anexo B).

The activity will be organized in coordination with the Group Representatives (hereinafter "GRs"), who are nominated by IOM based on its construction skills. In return for the Group's work, IOM will provide a monetary value to each of the participants, in a single lump sum once completed the repair works and as per the Payment Schedule (Annex B).

O GR para o Grupo sob esta Declaração é o seguinte:

The GR for the Group under this Declaration is as follows:

Nome <i>Name</i>	João Sebastião Jose Aguilha
Residente em <i>Resident in</i>	14º B, Inhaconjo
Endereço <i>Address</i>	14º B, Inhaconjo
Número do cartão de identificação <i>ID card Number</i>	0401005175335
Número de contato <i>Contact Number</i>	845233403

Como GR das Atividades, reconheço e concordo que:

As GR for the Activities, I acknowledge and agree that:

1. Representarei o Grupo formado pelos artesãos e ajudantes de artesãos listados na Estrutura do Grupo (Anexo A). Eu e os membros do Grupo afirmamos que somos capazes de realizar e concluir as Atividades do Projeto. Eu e os demais membros do Grupo nos comprometemos a realizar as Atividades, em estrita conformidade com as instruções e especificações da OIM. Concordamos também em fornecer acesso irrestrito ao pessoal da OIM que irá monitorizar os progressos realizados. Concordamos ainda que o Grupo concluirá as Atividades atribuídas ao Projeto e conforme acordado com as equipas do projeto da OIM.



INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR MIGRATION

- b) usar equipamento de proteção individual exigido; e
- c) seguir os procedimentos operacionais de emergência aplicáveis.
- d) Relataremos situações de trabalho que não sejam consideradas seguras ou saudáveis e retiraremos de uma situação de trabalho que razoavelmente acreditemos representar um perigo iminente e grave para a nossa vida ou saúde;
- e) O Grupo tratará as outras pessoas com respeito e não discriminará grupos específicos, como mulheres, pessoas com deficiência, trabalhadores migrantes ou crianças.

I and the members of the Group shall be obliged to ensure to comply with the Code of Conduct and all applicable laws, regulations, and other requirements, including requirements to protect the health, safety and well-being of the members of the Group maintaining a safe working environment including by:

- a) ensuring that workplaces, equipment, and processes under each person's control are safe and without risk to health.*
- b) wearing required personal protective equipment; and*
- c) following applicable emergency operating procedures.*
- d) We will report work situations that are believed not safe or healthy and will remove from a work situation which reasonably believe presents an imminent and serious danger to ourselves life or health.*
- e) The Group will treat other people with respect, and not discriminate against specific groups such as women, people with disabilities, migrant workers, or children.*

8. Entendo que eu e/ou qualquer um dos membros do Grupo poderemos ser excluídos das Atividades, e a OIM poderá reter o pagamento correspondente da assistência em dinheiro nos seguintes casos:
- a) incumprimento, mau desempenho ou atraso injustificado no desempenho das Atividades; ou
 - b) má conduta de qualquer um dos membros do Grupo.

I understand that I and/or any of the Group members may be excluded from the Activities, and IOM may withhold the corresponding payment of the cash assistance in the following cases:

- a) non-performance, poor performance, or unreasonable delay in the performance of the Activities; or*
- b) misconduct of any of the members of the Group.*

9. Caso a OIM conclua que alguma das circunstâncias do parágrafo 8 está presente, a OIM exigirá que sejam propostas medidas de mitigação ou retificação e, mediante acordo escrito da OIM para as medidas de mitigação/retificação propostas, tais medidas devem ser tomadas sem demora. Caso o Grupo não consiga mitigar ou corrigir os danos causados, eu e cada membro do Grupo concordamos que as partes restantes das Atividades ou atividades de mitigação/retificação poderão ser realizadas por outro Grupo, e qualquer assistência adicional será interrompida.

In the event that IOM finds that any of the circumstances in paragraph 8 is present, IOM will demand that mitigation or rectification measures be proposed and, upon IOM's written agreement to proposed mitigation/rectification measures, such measures must be undertaken without delay. Should the Group fail to mitigate or rectify the damage caused, I and each member of the Group agree that the remaining portions of the Activities or mitigation/rectification activities may be carried out by another Group, and any further assistance discontinued.

10. Caso o Grupo não consiga concluir as Atividades, informarei imediatamente a OIM. A OIM será responsável por pagar aos membros do Grupo apenas pelas partes das Atividades concluídas e aprovadas pela OIM.

In the event that the Group is unable to complete the Activities, I will immediately inform IOM. IOM will be responsible for paying the Group members only for the portions of the Activities completed and approved by IOM.

11. Entendo que, com exceção da assistência em dinheiro em relação ao desempenho das Atividades, eu ou qualquer um dos membros do Grupo não receberemos qualquer outro dinheiro, presente ou benefício direto/indireto pela realização das Atividades.

I understand that with the exception of the cash assistance in relation to the performance of the Activities, I or any of the Group members shall not receive any other money, gift or direct/indirect benefits for carrying out the Activities.

12. Entendo que nenhuma pessoa além dos membros do Grupo aprovado pela OIM participará das Atividades e que em nenhum caso crianças menores de 18 (dezoito) anos participarão das Atividades.



INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR MIGRATION

17. Proteção de Dados

Por meio deste, autorizo que a OIM e qualquer pessoa ou entidade autorizada que atue em nome da OIM colete, use, compartilhe ou de outra forma processe dados pessoais que forneci em quaisquer formulários que eu possa assinar em relação à minha participação no Projeto. Mais especificamente, concordo e compreendo o seguinte:

- a) Para que a OIM processe os meus dados pessoais para efeitos de prestação de assistência em dinheiro e para a gestão geral do Projecto (incluindo monitorização e avaliação, conformidade e questões de administração interna).
- b) No cumprimento das suas obrigações relativas ao tratamento dos meus dados pessoais, a IOM cumprirá os Princípios de Proteção de Dados anexos.
- c) A IOM compartilhará meus dados pessoais dentro da IOM conforme a necessidade de conhecimento ou com terceiros autorizados que estarão sujeitos a obrigações de confidencialidade.
- d) Posso solicitar que a OIM acesse, corrija ou exclua meus dados pessoais, solicite informações sobre o processamento de meus dados pessoais ou levante quaisquer preocupações ou reclamações entrando em contato com a OIM em kmayet@iom.int e clargomez@iom.int.

Data Protection

I hereby consent for IOM and any authorized person or entity acting on behalf of IOM to collect, use, share or otherwise process personal data I have provided in any forms I may sign in relation to my participation in the Project. More specifically, I consent to and understand the following:

- a. For IOM to process my personal data for the purpose of provision of cash assistance and for the overall management of the Project (including monitoring and evaluation, compliance and internal administration matters).*
- b. In the performance of its obligations relating to the processing of my personal data, IOM will comply with the attached Data Protection Principles.*
- c. IOM will share my personal data within IOM on a need-to-know basis, or with authorized third parties who shall be bound by confidentiality obligations.*
- d. I may request IOM to access, correct or delete my personal data, request information about the processing of my personal data, or raise any concerns or complaints by contacting IOM at kmayet@iom.int and clargomez@iom.int*

18. Declaro que eu e os outros membros do Grupo participamos voluntariamente neste esquema de assistência condicional em benefício da comunidade do Grupo. Assim, compreendo que as leis laborais de Moçambique não se aplicam à relação entre a OIM e eu ou qualquer outro membro do Grupo em relação ao Projecto

I declare that I and the other Group members voluntarily participate in this conditional assistance scheme for the benefit of the Group's community. Accordingly, I understand that the labour laws of Mozambique do not apply to the relationship between IOM and myself or any of the other Group members in relation to the Project.

19. Concordo que qualquer litígio decorrente ou relacionado com esta Declaração será resolvido amigavelmente por negociação entre mim e a OIM. Concordo que a presente Declaração, bem como esta cláusula de resolução de disputas, serão regidas exclusivamente pelos termos da presente Declaração. A OIM reserva-se o direito de recorrer a todos os recursos legais disponíveis que considere apropriados

I agree that any dispute arising out of or in relation to this Declaration shall be settled amicably by negotiation between me and IOM. I agree that the present Declaration as well as this dispute resolution clause shall be governed exclusively by the terms of the present Declaration. IOM reserves the right to avail of all legal remedies available as it considers appropriate.

20. Nada contido nesta Declaração ou relacionado a ela será considerado uma renúncia, expressa ou implícita, de qualquer um dos privilégios e imunidades da OIM como organização intergovernamental.

Nothing in or relating to this Declaration shall be deemed a waiver, express or implied, of any of the privileges and immunities of IOM as an intergovernmental organization.

Esta Declaração é feita e entra em vigor em 26 de fevereiro de 2024, pelas assinaturas do Representante do Grupo e dos Membros do Grupo em todos os Anexos desta Declaração.



INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR MIGRATION

ESTRUTURA DO GRUPO (Anexo A) GROUP STRUCTURE (Annex A)

DATA | DATE: 10.04.2024

REPRESENTANTE DO GRUPO | GROUP REPRESENTATIVE: João Sebastião Aguilha

NÚMERO DE CONTATO | CONTACT NUMBER: 84 52 33 403

MEMBROS DO GRUPO | GROUP MEMBERS

No SN	Nome do membro da equipe Team member Name	número de identidade ID number	Assinatura Signature
1	João Sebastião J. Aguilha	070100517533S	João Sebastião J. Aguilha X
2	Fernando Salamadame	070100256169B	Fernando Salamadame X
3	Zefanias Manuel M.	070105173267S	Zefanias Manuel M. X
4	Elsa António	07010713427D	Elsa António X

Ao assinar o documento acima como membro do grupo, confirmo que participo voluntariamente deste esquema de grupo de trabalho para o benefício da comunidade à qual pertença, ao mesmo tempo que compreendo os riscos e responsabilidades que tenho ao participar nas Atividades. Autorizo também o Representante do Grupo a assinar a Declaração em meu nome, as condições estabelecidas por conta da minha participação mesmo as condições de pagamento pelo meu trabalho nas atividades. Por meio deste, libero, exonero e concordo em isentar a IOM, seus dirigentes, funcionários e agentes de qualquer responsabilidade, perda ou dano, lesão física ou morte sofrida direta ou indiretamente por mim ou por qualquer terceiro, em conexão com as atividades. Não serei considerado de forma alguma como funcionário ou agente da OIM. Desempenharei as minhas funções sob a autoridade e em total conformidade com as instruções do pessoal da OIM devidamente autorizado. Concordo com a recolha, transferência, armazenamento, recepção, utilização e eliminação dos meus dados pessoais acima pela OIM para efeitos de organização das Atividades. Confirmo por este meio que todo o conteúdo desta Declaração me foi explicado numa língua que compreendo e que aceito todos os termos e condições sem reservas.

By signing the above as a group member, I confirm that I participate in this Group scheme voluntarily for the benefit of the community I belong to, while understanding the risks and responsibilities I have from participating in the Activities. I also authorize the Group Representative to sign the Declaration on my behalf, to accept the conditions on account of my participation, even the payment conditions for my work in the activities. I hereby release, discharge and agree to hold harmless IOM, its officers, employees, and agents from any liability, loss or damage, physical injury or death suffered directly or indirectly by me or any third party, in connection with the activities. I shall not be considered in any respect as being an employee or agent of IOM. I shall perform my functions under the authority of, and in full compliance with the instructions of the duly authorized IOM personnel. I agree to the collection, transfer, storage, receipt, use and disposal of my personal data above by IOM for the purpose of organizing the Activities. I hereby confirm that all the contents of this Declaration have been explained to me in a language that I understand, and that I accept all the terms and conditions without reservation.

TÓPICOS ABORDADOS DURANTE A ORIENTAÇÃO:

1. Objetivos e Processo das Atividades
2. Orientações para a Atividade
3. Explicação da Declaração do Grupo
4. Requisitos GR (exemplo, ID válido)
5. Controle de qualidade da atividade
7. Cronograma de pagamento e mecanismo de transferência

TOPICS COVERED DURING ORIENTATION:

- _ Program Objectives and Activities
- _ Guidelines for the Activity
- _ Explanation of the Group Declaration
- _ GR requirements (example, valid ID)
- _ Activity Quality Control
- _ Payment schedule and transfer mechanism



INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR MIGRATION

CRONOGRAMA DE PAGAMENTO (Anexo B) PAYMENT SCHEDULE (Annex B)

1. A OIM pagará aos membros do Grupo o valor total de MZN 13.000 (Treze Mil Meticais) de acordo com o seguinte calendário:
IOM will pay the Group members, the total amount of MZN 13,000 (Thirteen Thousand Meticais) in accordance with the following schedule:

Com base na conclusão completa das Atividades descritas na Declaração do Grupo para Artesãos e na aceitação por escrito da OIM, de acordo com os seguintes critérios:

Based on full completion of the Activities described in the Group Declaration for Artisans and written acceptance from IOM, upon the following criteria:

Artesão Qualificado: MZN 4,500 (2 pessoas por grupo)
Ajudante de artesão: MZN 2,000 (2 pessoas por grupo)

Qualified Artisan: MZN 4,500 (2 people per group)
Artisan helper: MZN 2,000 (2 people per group)

2. A assistência monetária será transferida para cada membro do Grupo com base a ponto número 1 do Anexo B através de:
- Transferência de dinheiro móvel
 - Transferência bancária para a seguinte conta bancária

O membro do grupo deve fornecer e reconhecer que as informações fornecidas pertencem apenas a ele

The cash assistance will be transferred to each Group member as per point 1 of Annex B through:
 Mobile money transfer
 Bank transfer to the following bank account.

The group member must provide and acknowledge that the information provided belongs to him only.

X João Sebastião José Agulha

N

Código de conduta para a prevenção da Violência baseada no Género/Exploração e Abuso Sexual/Assédio Sexual do

Este Código de Conduta constitui uma das medidas do Gabinete de Reconstrução Pós-Ciclone Idai (GREPOC), - Projecto de Recuperação de Emergência e Resiliência Pós-Ciclones Idai e Kenneth (CERRP P101770) para lidar com riscos sociais, especificamente riscos de violência baseada no género (VBG), exploração e abuso sexual e assédio sexual (EAS/AS) resultantes da implementação de projectos nas comunidades, assim como, no local de trabalho. Este instrumento visa definir as obrigações para todos os colaboradores e trabalhadores do projecto (incluindo os subcontratados e os trabalhadores pontuais), provedores de serviço, parceiros e todo o indivíduo que tenha qualquer tipo de vínculo com o GREPOC na adopção de uma conduta de prevenção contra qualquer tipo de violência baseada no género, exploração e abuso sexual e assédio sexual.

O GREPOC sublinha tolerância zero para qualquer comportamento inseguro, ofensivo, abusivo ou violento. Sendo pela promoção de um ambiente seguro, onde todas as pessoas se devem sentir à vontade para levantar questões ou preocupações sem medo de retaliação.

Conducta exigida

Assim sendo, todas as pessoas, físicas ou jurídicas, de direito público ou privado deverão:

- Desempenhar as suas funções com competência e diligência;
- Cumprir o disposto no presente Código de Conduta e todas as leis, regulamentos e outros requisitos aplicáveis, incluindo requisitos para proteger a saúde, a segurança e o bem-estar do pessoal do projecto e de qualquer outra pessoa;
- Respeitar e promover os direitos humanos fundamentais sem discriminação de género, raça, etnia, religião ou cultura.
- Não discriminar ao lidar com a comunidade local e com todos os colegas de trabalho. Tratar as mulheres, crianças (pessoas menores de 18 anos), e homens com respeito independentemente da raça, cor, língua, religião, opiniões políticas ou outras, origem nacional, étnica ou social, propriedade, deficiência, nascimento ou outro estatuto.
- Não praticar qualquer forma de exploração e abuso sexual, o que significa qualquer abuso real ou tentativa, para fins sexuais, incluindo, mas não limitado a lucrar monetariamente, social ou politicamente da exploração sexual de outro (troca de dinheiro, emprego, bens ou serviços por sexo, incluindo favores sexuais ou outras formas de humilhação, comportamento degradante, comportamento explorador, e abuso de poder).
- Abster-se de todo o tipo de contacto sexual com qualquer pessoa com menos de 18 anos.
- Não praticar actos ou ter comportamentos inapropriados em qualquer circunstância que estiver a lidar com crianças.
- Nunca agir de uma maneira que possa expor as crianças ao risco de abuso e deverão assegurar a sua segurança em qualquer lugar.
- Abster-se de todo o tipo de assédio sexual. É proibido o uso de linguagem ou comportamento, em particular em relação a mulheres e/ou crianças, que seja inapropriado, abusivo, sexualmente provocador, humilhante ou culturalmente inapropriado.
- Nunca se comportar de forma a causar danos físicos, psicológicos ou emocionais e sofrimento a outras pessoas, especialmente mulheres, crianças, portadores de deficiência ou qualquer pessoa subalterna.
- Não praticar qualquer tipo de perseguição quer no local de trabalho, quer nas comunidades.
- Concluir os cursos de formação relevantes que serão ministrados relacionados com as salvaguardas ambientais e sociais, incluindo aqueles sobre saúde e segurança, e violência baseada no género, exploração e abuso sexual e assédio sexual;
- Reportar as violações do presente Código de Conducta. Todos os colaboradores e trabalhadores do projecto (incluindo os subcontratados e os trabalhadores pontuais), parceiros, provedores de serviço deverão denunciar suspeitas ou violações do presente Código de Conducta. As denúncias poderão ser feitas através do Mecanismo de Gestão de Queixas e Reclamação criado para este efeito.

Não retaliar contra qualquer pessoa que denuncie violações deste Código de Conduta.

- Promover a implementação do presente Código de Conduta, como forma de contribuir para a criação e manutenção de um ambiente não propenso ao abuso e exploração sexual, ao abuso de poder, à fraude e à corrupção.
- Cooperar, sempre que for solicitado a fazê-lo, com toda a investigação sobre alegações de violação do presente Código de Conduta.

Sanções e Advertências

O não cumprimento do presente Código de Conduta, implica a instauração de medidas disciplinares e penalidades, após o devido processo de apuração, proporcionais à transgressão e de acordo com as leis e políticas aplicáveis na instituição e no país.

Sumariamente as medidas podem configurar-se como:

- a. Medidas educativas, de ressocialização e/ou *coaching* (dentro de advocacia da estratégia a ser definida);
- b. Medidas de Censura Pública ou Privada;
- c. Destituição da função de confiança;
- d. Não recebimento de promoção por mérito;
- e. Não recebimento de Carta de Referência Abonatória;
- f. Registo nos assentamentos funcionais do servidor, pelo prazo de 3 (três) anos, após o qual deverá ser cancelado, caso não tenha praticado nova Infração ética relativa a VBG;
- g. Rec omendação para afastamento ou demissão do serviço público e encaminhamento às instâncias competentes, nos termos do Estatuto Geral de Funcionários e Agentes do Estado.
- h. Cessação do contrato.
- i. Encaminhamento para autoridades legais.

Apresentação de preocupações e denúncias

No caso de alguém observar um comportamento que acredita poder representar uma violação deste Código de Conduta deve levantar a questão imediatamente.

Para tal entre em contacto através destes meios:

1. Por escrito pelo endereço mqr@grepoc.org.mz ou,
2. Por telefone por chamada ou SMS a este número: 85 5050 ; 858020687 ou,
3. Pessoalmente na sede do Bairro
4. Caixas de queixa e reclamação localizadas sede do Bairro

A identidade da pessoa que apresentar a denúncia será mantida confidencial e as queixas podem também ser apresentadas de forma anónima. Levamos a sério todas as denúncias de má conduta e vamos investigar e tomar as medidas adequadas, incluindo, quando requerido e apropriado, o encaminhamento para provedores de serviços que podem apoiar a pessoa que experimentou o incidente.

Não haverá retaliação contra quem levantar uma denúncia sobre qualquer comportamento proibido por este Código de Conduta. Tal retaliação será considerada uma violação deste Código de Conduta.

Termos de compromisso

O trabalhador, colaborador, parceiro, provedor de serviço, depois de ler, compreender e estar de acordo com o conteúdo do presente documento compromete-se a cumprir com todas as cláusulas vigentes. O signatário aceita as consequências decorrentes da violação de qualquer cláusula do presente Código de Conduta.

Assinatura do Código de conduta

Eu João Sebastião dos Santos recebi uma cópia deste Código de Conduta escrito numa linguagem que compreendo que devo aderir estritamente a este Código de Conduta em todas as áreas de trabalho. Compreendo a insistência no cumprimento destas normas que são obrigatórias para mim e comprometo-me a cumprir na íntegra.

Assinatura

João Sebastião dos Santos

Data e Local

26/02/2024 Nhamonjo Beiro

Anexo: Termos e definições chaves

Abuso do poder: Este conceito abarca todo o comportamento abusivo (de natureza física, psicológica, sexual ou emocional) de quem ocupa um cargo de autoridade e confiança contra alguém que esteja numa posição de vulnerabilidade e/ou de dependência.

Abuso sexual: O abuso sexual consiste na intrusão física, ou simples ameaça, de natureza sexual, e inclui apalpar de forma inapropriada, com recurso à força ou em condições desiguais ou coercivas.

Assédio: Designa-se por assédio a todo o comentário ou comportamento indesejável que ofende, rebaixa, humilha e é pejorativo, ou outro tipo de comportamento inapropriado que fere a dignidade de uma pessoa. Podem cometer, ou ser vítimas de assédio, membros da comunidade com quem trabalhamos, parceiros, funcionários, distribuidores ou outros indivíduos com quem temos uma relação de trabalho (veja abaixo a definição de assédio sexual).

Assédio sexual: Entende-se por assédio sexual qualquer abordagem, comentário, exigência (explícita ou implícita), contacto físico, piada, gesto ou outro tipo de comunicação ou de conduta indesejada com carácter sexual - seja sob forma oral, seja sob a forma escrita - feita a outrem no contexto do trabalho. O Assédio sexual pode ter como alvo pessoas do sexo oposto ou do mesmo sexo, e inclui assédio com base na orientação sexual. O fenómeno do assédio sexual pode ocorrer entre vários indivíduos, funcionários ou beneficiários, independentemente das suas relações de trabalho.

Criança: De acordo com a Convenção das Nações Unidas para os Direitos da Criança, entende-se por criança todo o indivíduo com idade inferior a 18 (dezoito) anos.

Corrupção: Por este termo designa-se o acto de "dar ou receber ofertas, presentes ou prémios que, de forma inapropriada, podem influenciar a acção de qualquer pessoa".

Discriminação: Discriminar significa excluir, tratar ou agir contra alguém na base do estatuto social, raça, identidade étnica, cor, religião, sexo, idade, orientação sexual, estado civil, nacionalidade, filiação partidária ou deficiência.

Exploração sexual: Exploração é abusar ou tentar abusar da posição de vulnerabilidade, da confiança, bem como das diferenças de poder para tirar proveitos sexuais – incluindo lucrar financeira ou politicamente – da exploração sexual de outra(s) pessoa(s) [Boletim do Secretariado Geral da ONU, 9 de Outubro de 2003]. Nessas situações, a potencial vítima acredita que não tem outra escolha a não ser submeter-se: A isto não se pode considerar consentimento, pois não passa de exploração. Eis alguns exemplos de exploração sexual:

- Quando um funcionário afecto a um programa humanitário ou de desenvolvimento exige (ou recebe) serviços sexuais em troca de assistência material, favores ou privilégios;
- Quando um(a) professor(a) exige acto sexual em troca de nota de passagem ou de admissão a um nível de ensino;
- Quando um(a) representante de refugiados exige ou aceita acto sexual em troca de favores ou de privilégios;
- Quando um(a) agente de segurança exige ou aceita acto sexual em troca de livre-trânsito;

- Quando um motorista exige ou aceita acto sexual como condição para dar boleia a uma mulher.

Exploração é alguém usar da sua posição de autoridade, de influência ou de controlo sobre recursos para pressionar, forçar ou manipular outra(s) pessoa(s) a fazer algo contra a sua vontade ou por desconhecimento, sob ameaças de sonegação de assistência, de não aprovação das solicitações de apoio de um trabalhador; ou sob ameaças de fazer falsas alegações em público contra um determinado funcionário.

Fraude: Fraude é uma distorção, falsificação, artimanha e perversão da verdade ou quebra da confiança relacionadas com os recursos financeiros, materiais e humanos, acções, serviços e/ou transacções de uma organização, geralmente em benefício ou proveito pessoal. Fraude é uma artimanha criminosa ou impostora, cuja finalidade é ganhar vantagens injustificadas.

Intimidação: Intimidação é um acto de agressão feita não de forma física, mas sim de forma psicológica e emocional. O termo é empregue para designar um padrão de comportamento negativo, intrusivo e violento contra uma ou várias pessoas e que consiste num criticismo vulgar, numa persistente e trivial indicação de falhas, na sonegação do valor e do reconhecimento, desacreditação e uma série de outros actos de efeito similar¹.

Sobrevivente ou vítima - pessoa que é, ou que tenha sido sexualmente explorada ou abusada. Esta designação implica força interior e capacidade de recuperação e de sobrevivência.

Protecção: Protecção pressupõe garantir o reconhecimento, a salvaguarda e a protecção dos direitos humanos básicos, em conformidade com os padrões internacionalmente aceites.

Violência baseada no género (VBG): "Qualquer ofensa corporal ou psicológica, perpetrada contra a vontade da pessoa, que tenha impacto negativo na saúde física ou psicológica, desenvolvimento e identidade dessa mesma pessoa; e que seja resultante das injustiças nas relações de poder, traduzida na exploração das diferenças entre homens e mulheres, no selo dos homens e no seio das mulheres. Ainda que não de forma exclusiva, a violência com base no género afecta particularmente a mulher e a rapariga em todas as culturas. A VBG pode manifestar-se de forma física, psicológica, económica, social ou cultural²." A violência baseada no género pode ocorrer de diversas formas: violência doméstica, espancamento, estupro e estupro marital, mutilação genital, tortura, tráfico, prostituição forçada, violência relacionada com o dote e casamento, e em certos casos, violência perpetrada ou tacitamente tolerada pelo Estado.

Violência no local de trabalho: Esta designação refere-se a qualquer incidente em que uma pessoa é abusada, ameaçada ou agredida em circunstâncias relacionadas com o seu trabalho. Tais actos seriam perpetrados por clientes ou por colegas de trabalho a qualquer nível da organização. Esta definição inclui todas as formas de assédio, intimidação, ameaças e/ou agressões físicas, roubo e outros comportamentos intrusivos (de acordo com a Organização Mundial do Trabalho, OMT).

¹ Adaptado de <http://www.bullyonline.org/workbully/mobbing.htm> - portal da National UK Workplace bullying advice line.

² Ward, Jeanne. (2002). *If Not Now, When? Addressing Gender-Based Violence in Refugees, Internally Displaced and Post-Conflict Settings*. New York: The Reproductive Health in Conflict Consortium.

Código de conduta para a prevenção da Violência baseada no Género/Exploração e Abuso Sexual/Assédio Sexual do

Este Código de Conduta constitui uma das medidas do Gabinete de Reconstrução Pós-Ciclone Idai (GREPOC), - Projecto de Recuperação de Emergência e Resiliência Pós-Ciclones Idai e Kenneth (CERRP P101770) para lidar com riscos sociais, especificamente riscos de violência baseada no género (VBG), exploração e abuso sexual e assédio sexual (EAS/AS) resultantes da implementação de projectos nas comunidades, assim como, no local de trabalho. Este instrumento visa definir as obrigações para todos os colaboradores e trabalhadores do projecto (incluindo os subcontratados e os trabalhadores pontuais), provedores de serviço, parceiros e todo o individuo que tenha qualquer tipo de vínculo com o GREPOC na adopção de uma conduta de prevenção contra qualquer tipo de violência baseada no género, exploração e abuso sexual e assédio sexual.

O GREPOC sublinha tolerância zero para qualquer comportamento inseguro, ofensivo, abusivo ou violento. Sendo pela promoção de um ambiente seguro, onde todas as pessoas se devem sentir à vontade para levantar questões ou preocupações sem medo de retaliação.

Conduta exigida

Assim sendo, todas as pessoas, físicas ou jurídicas, de direito público ou privado deverão:

- Desempenhar as suas funções com competência e diligência;
- Cumprir o disposto no presente Código de Conduta e todas as leis, regulamentos e outros requisitos aplicáveis, incluindo requisitos para proteger a saúde, a segurança e o bem-estar do pessoal do projecto e de qualquer outra pessoa;
- Respeitar e promover os direitos humanos fundamentais sem discriminação de género, raça, etnia, religião ou cultura.
- Não discriminar ao lidar com a comunidade local e com todos os colegas de trabalho. Tratar as mulheres, crianças (pessoas menores de 18 anos), e homens com respeito independentemente da raça, cor, língua, religião, opiniões políticas ou outras, origem nacional, étnica ou social, propriedade, deficiência, nascimento ou outro estatuto.
- Não praticar qualquer forma de exploração e abuso sexual, o que significa qualquer abuso real ou tentativa, para fins sexuais, incluindo, mas não limitado a lucrar monetariamente, social ou politicamente da exploração sexual de outro (troca de dinheiro, emprego, bens ou serviços por sexo, incluindo favores sexuais ou outras formas de humilhação, comportamento degradante, comportamento explorador, e abuso de poder).
- Abster-se de todo o tipo de contacto sexual com qualquer pessoa com menos de 18 anos.
- Não praticar actos ou ter comportamentos inapropriados em qualquer circunstância que estiver a lidar com crianças.
- Nunca agir de uma maneira que possa expor as crianças ao risco de abuso e deverão assegurar a sua segurança em qualquer lugar.
- Abster-se de todo o tipo de assédio sexual. É proibido o uso de linguagem ou comportamento, em particular em relação a mulheres e/ou crianças, que seja inapropriado, abusivo, sexualmente provocador, humilhante ou culturalmente inapropriado.
- Nunca se comportar de forma a causar danos físicos, psicológicos ou emocionais e sofrimento a outras pessoas, especialmente mulheres, crianças, portadores de deficiência ou qualquer pessoa subalterna.
- Não praticar qualquer tipo de perseguição quer no local de trabalho, quer nas comunidades.
- Concluir os cursos de formação relevantes que serão ministrados relacionados com as salvaguardas ambientais e sociais, incluindo aqueles sobre saúde e segurança, e violência baseada no género, exploração e abuso sexual e assédio sexual;
- Reportar as violações do presente Código de Conduta. Todos os colaboradores e trabalhadores do projecto (incluindo os subcontratados e os trabalhadores pontuais), parceiros, provedores de serviço deverão denunciar suspeitas ou violações do presente Código de Conduta. As denúncias poderão ser feitas através do Mecanismo de Gestão de Queixas e Reclamação criado para este efeito.

Não retaliar contra qualquer pessoa que denuncie violações deste Código de Conduta.

- Promover a implementação do presente Código de Conduta, como forma de contribuir para a criação e manutenção de um ambiente não propenso ao abuso e exploração sexual, ao abuso de poder, à fraude e à corrupção.
- Cooperar, sempre que for solicitado a fazê-lo, com toda a investigação sobre alegações de violação do presente Código de Conduta.

Sanções e Advertências

O não cumprimento do presente Código de Conduta, implica a instauração de medidas disciplinares e penalidades, após o devido processo de apuração, proporcionais à transgressão e de acordo com as leis e políticas aplicáveis na instituição e no país.

Sumariamente as medidas podem configurar-se como:

- a. Medidas educativas, de ressocialização e/ou *coaching* (dentro de advocacia da estratégia a ser definida);
- b. Medidas de Censura Pública ou Privada;
- c. Destituição da função de confiança;
- d. Não recebimento de promoção por mérito;
- e. Não recebimento de Carta de Referência Abonatória;
- f. Registo nos assentamentos funcionais do servidor, pelo prazo de 3 (três) anos, após o qual deverá ser cancelado, caso não tenha praticado nova infração ética relativa a VBG;
- g. Recomendação para afastamento ou demissão do serviço público e encaminhamento às instâncias competentes, nos termos do Estatuto Geral de Funcionários e Agentes do Estado.
- h. Cessação do contrato.
- i. Encaminhamento para autoridades legais.

Apresentação de preocupações e denúncias

No caso de alguém observar um comportamento que acredita poder representar uma violação deste Código de Conduta deve levantar a questão imediatamente.

Para tal entre em contacto através destes meios:

1. Por escrito pelo endereço mqr@grepoc.org.mz ou,
2. Por telefone por chamada ou SMS a este número: 85 5050 ; 858020687 ou,
3. Pessoalmente na sede do Bairro
4. Caixas de queixa e reclamação localizadas sede do Bairro

A identidade da pessoa que apresentar a denúncia será mantida confidencial e as queixas podem também ser apresentadas de forma anónima. Levamos a sério todas as denúncias de má conduta e vamos investigar e tomar as medidas adequadas, incluindo, quando requerido e apropriado, o encaminhamento para provedores de serviços que podem apoiar a pessoa que experimentou o incidente.

Não haverá retaliação contra quem levantar uma denúncia sobre qualquer comportamento proibido por este Código de Conduta. Tal retaliação será considerada uma violação deste Código de Conduta.

Termos de compromisso

O trabalhador, colaborador, parceiro, provedor de serviço, depois de ler, compreender e estar de acordo com o conteúdo do presente documento compromete-se a cumprir com todas as cláusulas vigentes. O signatário aceita as consequências decorrentes da violação de qualquer cláusula do presente Código de Conduta.

Assinatura do Código de conduta

Eu Fernando Salazar recebi uma cópia deste Código de Conduta escrito numa linguagem que compreendo que devo aderir estritamente a este Código de Conduta em todas as áreas de trabalho. Compreendo a insistência no cumprimento destas normas que são obrigatórias para mim e comprometo-me a cumprir na íntegra.

Assinatura

Fernando Salazar

Data e Local

15.03.2024 - Vila Comigo

Anexo: Termos e definições chaves

Abuso do poder: Este conceito abarca todo o comportamento abusivo (de natureza física, psicológica, sexual ou emocional) de quem ocupa um cargo de autoridade e confiança contra alguém que esteja numa posição de vulnerabilidade e/ou de dependência.

Abuso sexual: O abuso sexual consiste na intrusão física, ou simples ameaça, de natureza sexual, e inclui apalpar de forma inapropriada, com recurso à força ou em condições desiguais ou coercivas.

Assédio: Designa-se por assédio a todo o comentário ou comportamento indesejável que ofende, rebaixa, humilha e é pejorativo, ou outro tipo de comportamento inapropriado que fere a dignidade de uma pessoa. Podem cometer, ou ser vítimas de assédio, membros da comunidade com quem trabalhamos, parceiros, funcionários, distribuidores ou outros indivíduos com quem temos uma relação de trabalho (veja abaixo a definição de assédio sexual).

Assédio sexual: Entende-se por assédio sexual qualquer abordagem, comentário, exigência (explícita ou implícita), contacto físico, piada, gesto ou outro tipo de comunicação ou de conduta indesejada com carácter sexual - seja sob forma oral, seja sob a forma escrita - feita a outrem no contexto do trabalho. O Assédio sexual pode ter como alvo pessoas do sexo oposto ou do mesmo sexo, e inclui assédio com base na orientação sexual. O fenómeno do assédio sexual pode ocorrer entre vários indivíduos, funcionários ou beneficiários, independentemente das suas relações de trabalho.

Criança: De acordo com a Convenção das Nações Unidas para os Direitos da Criança, entende-se por criança todo o indivíduo com idade inferior a 18 (dezoito) anos.

Corrupção: Por este termo designa-se o acto de "dar ou receber ofertas, presentes ou prémios que, de forma inapropriada, podem influenciar a acção de qualquer pessoa".

Discriminação: Discriminar significa excluir, tratar ou agir contra alguém na base do estatuto social, raça, identidade étnica, cor, religião, sexo, idade, orientação sexual, estado civil, nacionalidade, filiação partidária ou deficiência.

Exploração sexual: Exploração é abusar ou tentar abusar da posição de vulnerabilidade, da confiança, bem como das diferenças de poder para tirar proveitos sexuais - incluindo lucrar financeira ou politicamente - da exploração sexual de outra(s) pessoa(s) (Boletim do Secretariado Geral da ONU, 9 de Outubro de 2003). Nessas situações, a potencial vítima acredita que não tem outra escolha a não ser submeter-se: A isto não se pode considerar consentimento, pois não passa de exploração. Eis alguns exemplos de exploração sexual:

- Quando um funcionário afecto a um programa humanitário ou de desenvolvimento exige (ou recebe) serviços sexuais em troca de assistência material, favores ou privilégios;
- Quando um(a) professor(a) exige acto sexual em troca de nota de passagem ou de admissão a um nível de ensino;
- Quando um(a) representante de refugiados exige ou aceita acto sexual em troca de favores ou de privilégios;
- Quando um(a) agente de segurança exige ou aceita acto sexual em troca de livre-trânsito;

• Quando um motorista exige ou aceita acto sexual como condição para dar boleia a uma mulher. Exploração é alguém usar da sua posição de autoridade, de influência ou de controlo sobre recursos para pressionar, forçar ou manipular outra(s) pessoa(s) a fazer algo contra a sua vontade ou por desconhecimento, sob ameaças de sonegação de assistência, de não aprovação das solicitações de apoio de um trabalhador; ou sob ameaças de fazer falsas alegações em público contra um determinado funcionário.

Fraude: Fraude é uma distorção, falsificação, artimanha e perversão da verdade ou quebra da confiança relacionadas com os recursos financeiros, materiais e humanos, acções, serviços e/ou transacções de uma organização, geralmente em benefício ou proveito pessoal. Fraude é uma artimanha criminosa ou impostora, cuja finalidade é ganhar vantagens injustificadas.

Intimidação: Intimidação é um acto de agressão feita não de forma física, mas sim de forma psicológica e emocional. O termo é empregue para designar um padrão de comportamento negativo, intrusivo e violento contra uma ou várias pessoas e que consiste num criticismo vulgar, numa persistente e trivial indicação de falhas, na sonegação do valor e do reconhecimento, desacreditação e uma série de outros actos de efeito similar¹.

Sobrevivente ou vítima - pessoa que é, ou que tenha sido sexualmente explorada ou abusada. Esta designação implica força interior e capacidade de recuperação e de sobrevivência.

Protecção: Protecção pressupõe garantir o reconhecimento, a salvaguarda e a protecção dos direitos humanos básicos, em conformidade com os padrões internacionalmente aceites.

Violência baseada no género (VBG): "Qualquer ofensa corporal ou psicológica, perpetrada contra a vontade da pessoa, que tenha impacto negativo na saúde física ou psicológica, desenvolvimento e identidade dessa mesma pessoa; e que seja resultante das injustiças nas relações de poder, traduzida na exploração das diferenças entre homens e mulheres, no seio dos homens e no seio das mulheres. Ainda que não de forma exclusiva, a violência com base no género afecta particularmente a mulher e a rapariga em todas as culturas. A VBG pode manifestar-se de forma física, psicológica, económica, social ou cultural²." A violência baseada no género pode ocorrer de diversas formas: violência doméstica, espancamento, estupro e estupro marital, mutilação genital, tortura, tráfico, prostituição forçada, violência relacionada com o dote e casamento, e em certos casos, violência perpetrada ou tacitamente tolerada pelo Estado.

Violência no local de trabalho: Esta designação refere-se a qualquer incidente em que uma pessoa é abusada, ameaçada ou agredida em circunstâncias relacionadas com o seu trabalho. Tais actos seriam perpetrados por clientes ou por colegas de trabalho a qualquer nível da organização. Esta definição inclui todas as formas de assédio, intimidação, ameaças e/ou agressões físicas, roubo e outros comportamentos intrusivos (de acordo com a Organização Mundial do Trabalho, OMT).

¹ Adaptado de <http://www.bullyonline.org/workbully/mobbing.htm> - portal da National UK Workplace bullying advice line.

² Ward, Jeanne. (2002). If Not Now, When? Addressing Gender-Based Violence in Refugee, Internally Displaced and Post-Conflict Settings. New York: The Reproductive Health in Conflict Consortium.

Código de conduta para a prevenção da Violência baseada no Género/Exploração e Abuso Sexual/Assédio Sexual do

Este Código de Conduta constitui uma das medidas do Gabinete de Reconstrução Pós-Ciclone Idai (GREPOC), - Projecto de Recuperação de Emergência e Resiliência Pós-Ciclones Idai e Kenneth (CERRP P101770) para lidar com riscos sociais, especificamente riscos de violência baseada no género (VBG), exploração e abuso sexual e assédio sexual (EAS/AS) resultantes da implementação de projectos nas comunidades, assim como, no local de trabalho. Este instrumento visa definir as obrigações para todos os colaboradores e trabalhadores do projecto (incluindo os subcontratados e os trabalhadores pontuais), provedores de serviço, parceiros e todo o indivíduo que tenha qualquer tipo de vínculo com o GREPOC na adopção de uma conduta de prevenção contra qualquer tipo de violência baseada no género, exploração e abuso sexual e assédio sexual.

O GREPOC sublinha tolerância zero para qualquer comportamento inseguro, ofensivo, abusivo ou violento. Sendo pela promoção de um ambiente seguro, onde todas as pessoas se devem sentir à vontade para levantar questões ou preocupações sem medo de retaliação.

Conducta exigida

Assim sendo, todas as pessoas, físicas ou jurídicas, de direito público ou privado deverão:

- Desempenhar as suas funções com competência e diligência;
- Cumprir o disposto no presente Código de Conduta e todas as leis, regulamentos e outros requisitos aplicáveis, incluindo requisitos para proteger a saúde, a segurança e o bem-estar do pessoal do projecto e de qualquer outra pessoa;
- Respeitar e promover os direitos humanos fundamentais sem discriminação de género, raça, etnia, religião ou cultura.
- Não discriminar ao lidar com a comunidade local e com todos os colegas de trabalho. Tratar as mulheres, crianças (pessoas menores de 18 anos), e homens com respeito independentemente da raça, cor, língua, religião, opiniões políticas ou outras, origem nacional, étnica ou social, propriedade, deficiência, nascimento ou outro estatuto.
- Não praticar qualquer forma de exploração e abuso sexual, o que significa qualquer abuso real ou tentativa, para fins sexuais, incluindo, mas não limitado a lucrar monetariamente, social ou politicamente da exploração sexual de outro (troca de dinheiro, emprego, bens ou serviços por sexo, incluindo favores sexuais ou outras formas de humilhação, comportamento degradante, comportamento explorador, e abuso de poder).
- Abster-se de todo o tipo de contacto sexual com qualquer pessoa com menos de 18 anos.
- Não praticar actos ou ter comportamentos inapropriados em qualquer circunstância que estiver a lidar com crianças.
- Nunca agir de uma maneira que possa expor as crianças ao risco de abuso e deverão assegurar a sua segurança em qualquer lugar.
- Abster-se de todo o tipo de assédio sexual. É proibido o uso de linguagem ou comportamento, em particular em relação a mulheres e/ou crianças, que seja inapropriado, abusivo, sexualmente provocador, humilhante ou culturalmente inapropriado.
- Nunca se comportar de forma a causar danos físicos, psicológicos ou emocionais e sofrimento a outras pessoas, especialmente mulheres, crianças, portadores de deficiência ou qualquer pessoa subalterna.
- Não praticar qualquer tipo de perseguição quer no local de trabalho, quer nas comunidades.
- Concluir os cursos de formação relevantes que serão ministrados relacionados com as salvaguardas ambientais e sociais, incluindo aqueles sobre saúde e segurança, e violência baseada no género, exploração e abuso sexual e assédio sexual;
- Reportar as violações do presente Código de Conducta. Todos os colaboradores e trabalhadores do projecto (incluindo os subcontratados e os trabalhadores pontuais), parceiros, provedores de serviço deverão denunciar suspeitas ou violações do presente Código de Conducta. As denúncias poderão ser feitas através do Mecanismo de Gestão de Queixas e Reclamação criado para este efeito.

Não retaliar contra qualquer pessoa que denuncie violações deste Código de Conduta.

- Promover a implementação do presente Código de Conduta, como forma de contribuir para a criação e manutenção de um ambiente não propenso ao abuso e exploração sexual, ao abuso de poder, à fraude e à corrupção.
- Cooperar, sempre que for solicitado a fazê-lo, com toda a investigação sobre alegações de violação do presente Código de Conduta.

Sanções e Advertências

O não cumprimento do presente Código de Conduta, implica a instauração de medidas disciplinares e penalidades, após o devido processo de apuração, proporcionais à transgressão e de acordo com as leis e políticas aplicáveis na instituição e no país.

Sumariamente as medidas podem configurar-se como:

- a. Medidas educativas, de ressocialização e/ou *coaching* (dentro de advocacia da estratégia a ser definida);
- b. Medidas de Censura Pública ou Privada;
- c. Destituição da função de confiança;
- d. Não recebimento de promoção por mérito;
- e. Não recebimento de Carta de Referência Abonatória;
- f. Registo nos assentamentos funcionais do servidor, pelo prazo de 3 (três) anos, após o qual deverá ser cancelado, caso não tenha praticado nova infração ética relativa a VBG;
- g. Rec omendação para afastamento ou demissão do serviço público e encaminhamento às Instâncias competentes, nos termos do Estatuto Geral de Funcionários e Agentes do Estado.
- h. Cessação do contrato.
- i. Encaminhamento para autoridades legais.

Apresentação de preocupações e denúncias

No caso de alguém observar um comportamento que acredita poder representar uma violação deste Código de Conduta deve levantar a questão imediatamente.

Para tal entre em contacto através destes meios:

1. Por escrito pelo endereço mqr@grepoc.org.mz ou,
2. Por telefone por chamada ou SMS a este número: 85 5050 ; 858020687 ou,
3. Pessoalmente na sede do Bairro
4. Caixas de queixa e reclamação localizadas sede do Bairro

A identidade da pessoa que apresentar a denúncia será mantida confidencial e as queixas podem também ser apresentadas de forma anónima. Levamos a sério todas as denúncias de má conduta e vamos investigar e tomar as medidas adequadas, incluindo, quando requerido e apropriado, o encaminhamento para provedores de serviços que podem apoiar a pessoa que experimentou o incidente.

Não haverá retaliação contra quem levantar uma denúncia sobre qualquer comportamento proibido por este Código de Conduta. Tal retaliação será considerada uma violação deste Código de Conduta.

Termos de compromisso

O trabalhador, colaborador, parceiro, provedor de serviço, depois de ler, compreender e estar de acordo com o conteúdo do presente documento compromete-se a cumprir com todas as cláusulas vigentes. O signatário aceita as consequências decorrentes da violação de qualquer cláusula do presente Código de Conduta.

Assinatura do Código de conduta

Eu Zefanias, recebi uma cópia deste Código de Conduta escrito numa linguagem que compreendo que devo aderir estritamente a este Código de Conduta em todas as áreas de trabalho. Compreendo a insistência no cumprimento destas normas que são obrigatórias para mim e comprometo-me a cumprir na íntegra.

Assinatura

Zefanias Manuel

Data e Local

29.02.2024, 14^o Nhamcoyo

Anexo: Termos e definições chaves

Abuso do poder: Este conceito abarca todo o comportamento abusivo (de natureza física, psicológica, sexual ou emocional) de quem ocupa um cargo de autoridade e confiança contra alguém que esteja numa posição de vulnerabilidade e/ou de dependência.

Abuso sexual: O abuso sexual consiste na intrusão física, ou simples ameaça, de natureza sexual, e inclui apalpar de forma inapropriada, com recurso à força ou em condições desiguais ou coercivas.

Assédio: Designa-se por assédio a todo o comentário ou comportamento indesejável que ofende, rebaixa, humilha e é pejorativo, ou outro tipo de comportamento inapropriado que fere a dignidade de uma pessoa. Podem cometer, ou ser vítimas de assédio, membros da comunidade com quem trabalhamos, parceiros, funcionários, distribuidores ou outros indivíduos com quem temos uma relação de trabalho (veja abaixo a definição de assédio sexual).

Assédio sexual: Entende-se por assédio sexual qualquer abordagem, comentário, exigência (explícita ou implícita), contacto físico, piada, gesto ou outro tipo de comunicação ou de conduta indesejada com carácter sexual - seja sob forma oral, seja sob a forma escrita - feita a outrem no contexto do trabalho. O Assédio sexual pode ter como alvo pessoas do sexo oposto ou do mesmo sexo, e inclui assédio com base na orientação sexual. O fenómeno do assédio sexual pode ocorrer entre vários indivíduos, funcionários ou beneficiários, independentemente das suas relações de trabalho.

Criança: De acordo com a Convenção das Nações Unidas para os Direitos da Criança, entende-se por criança todo o indivíduo com idade inferior a 18 (dezoito) anos.

Corrupção: Por este termo designa-se o acto de "dar ou receber ofertas, presentes ou prémios que, de forma inapropriada, podem influenciar a acção de qualquer pessoa".

Discriminação: Discriminar significa excluir, tratar ou agir contra alguém na base do estatuto social, raça, identidade étnica, cor, religião, sexo, idade, orientação sexual, estado civil, nacionalidade, filiação partidária ou deficiência.

Exploração sexual: Exploração é abusar ou tentar abusar da posição de vulnerabilidade, da confiança, bem como das diferenças de poder para tirar proveitos sexuais – incluindo lucrar financeira ou politicamente – da exploração sexual de outra(s) pessoa(s) [Boletim do Secretariado Geral da ONU, 9 de Outubro de 2003]. Nessas situações, a potencial vítima acredita que não tem outra escolha a não ser submeter-se: A isto não se pode considerar consentimento, pois não passa de exploração. Eis alguns exemplos de exploração sexual:

- Quando um funcionário afecto a um programa humanitário ou de desenvolvimento exige (ou recebe) serviços sexuais em troca de assistência material, favores ou privilégios;
- Quando um(a) professor(a) exige acto sexual em troca de nota de passagem ou de admissão a um nível de ensino;
- Quando um(a) representante de refugiados exige ou aceita acto sexual em troca de favores ou de privilégios;
- Quando um(a) agente de segurança exige ou aceita acto sexual em troca de livre-trânsito;

- Quando um motorista exige ou aceita acto sexual como condição para dar boleia a uma mulher.

Exploração é alguém usar da sua posição de autoridade, de influência ou de controlo sobre recursos para pressionar, forçar ou manipular outra(s) pessoa(s) a fazer algo contra a sua vontade ou por desconhecimento, sob ameaças de sonegação de assistência, de não aprovação das solicitações de apoio de um trabalhador; ou sob ameaças de fazer falsas alegações em público contra um determinado funcionário.

Fraude: Fraude é uma distorção, falsificação, artimanha e perversão da verdade ou quebra da confiança relacionadas com os recursos financeiros, materiais e humanos, acções, serviços e/ou transacções de uma organização, geralmente em benefício ou proveito pessoal. Fraude é uma artimanha criminosa ou impostora, cuja finalidade é ganhar vantagens injustificadas.

Intimidação: Intimidação é um acto de agressão feita não de forma física, mas sim de forma psicológica e emocional. O termo é empregue para designar um padrão de comportamento negativo, intrusivo e violento contra uma ou várias pessoas e que consiste num criticismo vulgar, numa persistente e trivial indicação de falhas, na sonegação do valor e do reconhecimento, desacreditação e uma série de outros actos de efeito similar¹.

Sobrevivente ou vítima - pessoa que é, ou que tenha sido sexualmente explorada ou abusada. Esta designação implica força interior e capacidade de recuperação e de sobrevivência.

Protecção: Protecção pressupõe garantir o reconhecimento, a salvaguarda e a protecção dos direitos humanos básicos, em conformidade com os padrões internacionalmente aceites.

Violência baseada no género (VBG): "Qualquer ofensa corporal ou psicológica, perpetrada contra a vontade da pessoa, que tenha impacto negativo na saúde física ou psicológica, desenvolvimento e identidade dessa mesma pessoa; e que seja resultante das injustiças nas relações de poder, traduzida na exploração das diferenças entre homens e mulheres, no seio dos homens e no seio das mulheres. Ainda que não de forma exclusiva, a violência com base no género afecta particularmente a mulher e a rapariga em todas as culturas. A VBG pode manifestar-se de forma física, psicológica, económica, social ou cultural²." A violência baseada no género pode ocorrer de diversas formas: violência doméstica, espancamento, estupro e estupro marital, mutilação genital, tortura, tráfico, prostituição forçada, violência relacionada com o dote e casamento, e em certos casos, violência perpetrada ou tacitamente tolerada pelo Estado.

Violência no local de trabalho: Esta designação refere-se a qualquer incidente em que uma pessoa é abusada, ameaçada ou agredida em circunstâncias relacionadas com o seu trabalho. Tais actos seriam perpetrados por clientes ou por colegas de trabalho a qualquer nível da organização. Esta definição inclui todas as formas de assédio, intimidação, ameaças e/ou agressões físicas, roubo e outros comportamentos intrusivos (de acordo com a Organização Mundial do Trabalho, OMT).

¹ Adaptado de <http://www.bullyonline.org/workbully/mobbing.htm> - portal da National UK Workplace bullying advice line.

² Ward, Jeanne. (2002). *If Not Now, When? Addressing Gender-Based Violence in Refugee, Internally Displaced and Post-Conflict Settings*. New York: The Reproductive Health in Conflict Consortium.

Código de conduta para a prevenção da Violência baseada no Género/Exploração e Abuso Sexual/Assédio Sexual do

Este Código de Conduta constitui uma das medidas do Gabinete de Reconstrução Pós-Ciclone Idai (GREPOC), - Projecto de Recuperação de Emergência e Resiliência Pós-Ciclones Idai e Kenneth (CERRP P101770) para lidar com riscos sociais, especificamente riscos de violência baseada no género (VBG), exploração e abuso sexual e assédio sexual (EAS/AS) resultantes da implementação de projectos nas comunidades, assim como, no local de trabalho. Este instrumento visa definir as obrigações para todos os colaboradores e trabalhadores do projecto (incluindo os subcontratados e os trabalhadores pontuais), provedores de serviço, parceiros e todo o individuo que tenha qualquer tipo de vínculo com o GREPOC na adopção de uma conduta de prevenção contra qualquer tipo de violência baseada no género, exploração e abuso sexual e assédio sexual.

O GREPOC sublinha tolerância zero para qualquer comportamento inseguro, ofensivo, abusivo ou violento. Sendo pela promoção de um ambiente seguro, onde todas as pessoas se devem sentir à vontade para levantar questões ou preocupações sem medo de retaliação.

Conducta exigida

Assim sendo, todas as pessoas, físicas ou jurídicas, de direito público ou privado deverão:

- Desempenhar as suas funções com competência e diligência;
- Cumprir o disposto no presente Código de Conduta e todas as leis, regulamentos e outros requisitos aplicáveis, incluindo requisitos para proteger a saúde, a segurança e o bem-estar do pessoal do projecto e de qualquer outra pessoa;
- Respeitar e promover os direitos humanos fundamentais sem discriminação de género, raça, etnia, religião ou cultura.
- Não discriminar ao lidar com a comunidade local e com todos os colegas de trabalho. Tratar as mulheres, crianças (pessoas menores de 18 anos), e homens com respeito independentemente da raça, cor, língua, religião, opiniões políticas ou outras, origem nacional, étnica ou social, propriedade, deficiência, nascimento ou outro estatuto.
- Não praticar qualquer forma de exploração e abuso sexual, o que significa qualquer abuso real ou tentativa, para fins sexuais, incluindo, mas não limitado a lucrar monetariamente, social ou politicamente da exploração sexual de outro (troca de dinheiro, emprego, bens ou serviços por sexo, incluindo favores sexuais ou outras formas de humilhação, comportamento degradante, comportamento explorador, e abuso de poder).
- Abster-se de todo o tipo de contacto sexual com qualquer pessoa com menos de 18 anos.
- Não praticar actos ou ter comportamentos inapropriados em qualquer circunstância que estiver a lidar com crianças.
- Nunca agir de uma maneira que possa expor as crianças ao risco de abuso e deverão assegurar a sua segurança em qualquer lugar.
- Abster-se de todo o tipo de assédio sexual. É proibido o uso de linguagem ou comportamento, em particular em relação a mulheres e/ou crianças, que seja inapropriado, abusivo, sexualmente provocador, humilhante ou culturalmente inapropriado.
- Nunca se comportar de forma a causar danos físicos, psicológicos ou emocionais e sofrimento a outras pessoas, especialmente mulheres, crianças, portadores de deficiência ou qualquer pessoa subalterna.
- Não praticar qualquer tipo de perseguição quer no local de trabalho, quer nas comunidades.
- Concluir os cursos de formação relevantes que serão ministrados relacionados com as salvaguardas ambientais e sociais, incluindo aqueles sobre saúde e segurança, e violência baseada no género, exploração e abuso sexual e assédio sexual;
- Reportar as violações do presente Código de Conducta. Todos os colaboradores e trabalhadores do projecto (incluindo os subcontratados e os trabalhadores pontuais), parceiros, provedores de serviço deverão denunciar suspeitas ou violações do presente Código de Conducta. As denúncias poderão ser feitas através do Mecanismo de Gestão de Queixas e Reclamação criado para este efeito.

Não retallar contra qualquer pessoa que denuncie violações deste Código de Conduta.

- Promover a implementação do presente Código de Conduta, como forma de contribuir para a criação e manutenção de um ambiente não propenso ao abuso e exploração sexual, ao abuso de poder, à fraude e à corrupção.
- Cooperar, sempre que for solicitado a fazê-lo, com toda a investigação sobre alegações de violação do presente Código de Conduta.

Sanções e Advertências

O não cumprimento do presente Código de Conduta, implica a instauração de medidas disciplinares e penalidades, após o devido processo de apuração, proporcionais à transgressão e de acordo com as leis e políticas aplicáveis na instituição e no país.

Sumariamente as medidas podem configurar-se como:

- a. Medidas educativas, de ressocialização e/ou *coaching* (dentro de advocacia da estratégia a ser definida);
- b. Medidas de Censura Pública ou Privada;
- c. Destituição da função de confiança;
- d. Não recebimento de promoção por mérito;
- e. Não recebimento de Carta de Referência Abonatória;
- f. Registo nos assentamentos funcionais do servidor, pelo prazo de 3 (três) anos, após o qual deverá ser cancelado, caso não tenha praticado nova infração ética relativa a VBG;
- g. Rec omendação para afastamento ou demissão do serviço público e encaminhamento às instâncias competentes, nos termos do Estatuto Geral de Funcionários e Agentes do Estado.
- h. Cessação do contrato.
- i. Encaminhamento para autoridades legais.

Apresentação de preocupações e denúncias

No caso de alguém observar um comportamento que acredita poder representar uma violação deste Código de Conduta deve levantar a questão imediatamente.

Para tal entre em contacto através destes meios:

1. Por escrito pelo endereço mqr@grepoc.org.mz ou,
2. Por telefone por chamada ou SMS a este número: 85 5050 ; 858020687 ou,
3. Pessoalmente na sede do Bairro
4. Caixas de queixa e reclamação localizadas sede do Bairro

A identidade da pessoa que apresentar a denúncia será mantida confidencial e as queixas podem também ser apresentadas de forma anónima. Levamos a sério todas as denúncias de má conduta e vamos investigar e tomar as medidas adequadas, incluindo, quando requerido e apropriado, o encaminhamento para provedores de serviços que podem apoiar a pessoa que experimentou o incidente.

Não haverá retaliação contra quem levantar uma denúncia sobre qualquer comportamento proibido por este Código de Conduta. Tal retaliação será considerada uma violação deste Código de Conduta.

Termos de compromisso

O trabalhador, colaborador, parceiro, provedor de serviço, depois de ler, compreender e estar de acordo com o conteúdo do presente documento compromete-se a cumprir com todas as cláusulas vigentes. O signatário aceita as consequências decorrentes da violação de qualquer cláusula do presente Código de Conduta.

Assinatura do Código de conduta

Eu Eisa C. Sousa recebi uma cópia deste Código de Conduta escrito numa linguagem que compreendo que devo aderir estritamente a este Código de Conduta em todas as áreas de trabalho. Compreendo a insistência no cumprimento destas normas que são obrigatórias para mim e comprometo-me a cumprir na íntegra.

Assinatura

Eisa C. Sousa

Data e Local

26/02/2011 - Lisboa

Anexo: Termos e definições chaves

Abuso do poder: Este conceito abarca todo o comportamento abusivo (de natureza física, psicológica, sexual ou emocional) de quem ocupa um cargo de autoridade e confiança contra alguém que esteja numa posição de vulnerabilidade e/ou de dependência.

Abuso sexual: O abuso sexual consiste na intrusão física, ou simples ameaça, de natureza sexual, e inclui apalpar de forma inapropriada, com recurso à força ou em condições desiguais ou coercivas.

Assédio: Designa-se por assédio a todo o comentário ou comportamento indesejável que ofende, rebaixa, humilha e é pejorativo, ou outro tipo de comportamento inapropriado que fere a dignidade de uma pessoa. Podem cometer, ou ser vítimas de assédio, membros da comunidade com quem trabalhamos, parceiros, funcionários, distribuidores ou outros indivíduos com quem temos uma relação de trabalho (veja abaixo a definição de assédio sexual).

Assédio sexual: Entende-se por assédio sexual qualquer abordagem, comentário, exigência (explícita ou implícita), contacto físico, piada, gesto ou outro tipo de comunicação ou de conduta indesejada com carácter sexual - seja sob forma oral, seja sob a forma escrita - feita a outrem no contexto do trabalho. O Assédio sexual pode ter como alvo pessoas do sexo oposto ou do mesmo sexo, e inclui assédio com base na orientação sexual. O fenómeno do assédio sexual pode ocorrer entre vários indivíduos, funcionários ou beneficiários, independentemente das suas relações de trabalho.

Criança: De acordo com a Convenção das Nações Unidas para os Direitos da Criança, entende-se por criança todo o indivíduo com idade inferior a 18 (dezoito) anos.

Corrupção: Por este termo designa-se o acto de "dar ou receber ofertas, presentes ou prémios que, de forma inapropriada, podem influenciar a acção de qualquer pessoa".

Discriminação: Discriminar significa excluir, tratar ou agir contra alguém na base do estatuto social, raça, identidade étnica, cor, religião, sexo, idade, orientação sexual, estado civil, nacionalidade, filiação partidária ou deficiência.

Exploração sexual: Exploração é abusar ou tentar abusar da posição de vulnerabilidade, da confiança, bem como das diferenças de poder para tirar proveitos sexuais – incluindo lucrar financeira ou politicamente – da exploração sexual de outra(s) pessoa(s) (Boletim do Secretariado Geral da ONU, 9 de Outubro de 2003). Nessas situações, a potencial vítima acredita que não tem outra escolha a não ser submeter-se: A isto não se pode considerar consentimento, pois não passa de exploração. Eis alguns exemplos de exploração sexual:

- Quando um funcionário afecto a um programa humanitário ou de desenvolvimento exige (ou recebe) serviços sexuais em troca de assistência material, favores ou privilégios;
- Quando um(a) professor(a) exige acto sexual em troca de nota de passagem ou de admissão a um nível de ensino;
- Quando um(a) representante de refugiados exige ou aceita acto sexual em troca de favores ou de privilégios;
- Quando um(a) agente de segurança exige ou aceita acto sexual em troca de livre-trânsito;

- Quando um motorista exige ou aceita acto sexual como condição para dar boleia a uma mulher.

Exploração é alguém usar da sua posição de autoridade, de influência ou de controlo sobre recursos para pressionar, forçar ou manipular outra(s) pessoa(s) a fazer algo contra a sua vontade ou por desconhecimento, sob ameaças de sonegação de assistência, de não aprovação das solicitações de apoio de um trabalhador; ou sob ameaças de fazer falsas alegações em público contra um determinado funcionário.

Fraude: Fraude é uma distorção, falsificação, artimanha e perversão da verdade ou quebra da confiança relacionadas com os recursos financeiros, materiais e humanos, acções, serviços e/ou transacções de uma organização, geralmente em benefício ou proveito pessoal. Fraude é uma artimanha criminosa ou impostora, cuja finalidade é ganhar vantagens injustificadas.

Intimidação: Intimidação é um acto de agressão feita não de forma física, mas sim de forma psicológica e emocional. O termo é empregue para designar um padrão de comportamento negativo, intrusivo e violento contra uma ou várias pessoas e que consiste num criticismo vulgar, numa persistente e trivial indicação de falhas, na sonegação do valor e do reconhecimento, descreditação e uma série de outros actos de efeito similar¹.

Sobrevivente ou vítima - pessoa que é, ou que tenha sido sexualmente explorada ou abusada. Esta designação implica força interior e capacidade de recuperação e de sobrevivência.

Protecção: Protecção pressupõe garantir o reconhecimento, a salvaguarda e a protecção dos direitos humanos básicos, em conformidade com os padrões internacionalmente aceites.

Violência baseada no género (VBG): "Qualquer ofensa corporal ou psicológica, perpetrada contra a vontade da pessoa, que tenha impacto negativo na saúde física ou psicológica, desenvolvimento e identidade dessa mesma pessoa; e que seja resultante das injustiças nas relações de poder, traduzida na exploração das diferenças entre homens e mulheres, no seio dos homens e no seio das mulheres. Ainda que não de forma exclusiva, a violência com base no género afecta particularmente a mulher e a rapariga em todas as culturas. A VBG pode manifestar-se de forma física, psicológica, económica, social ou cultural²." A violência baseada no género pode ocorrer de diversas formas: violência doméstica, espancamento, estupro e estupro marital, mutilação genital, tortura, tráfico, prostituição forçada, violência relacionada com o dote e casamento, e em certos casos, violência perpetrada ou tacitamente tolerada pelo Estado.

Violência no local de trabalho: Esta designação refere-se a qualquer incidente em que uma pessoa é abusada, ameaçada ou agredida em circunstâncias relacionadas com o seu trabalho. Tais actos seriam perpetrados por clientes ou por colegas de trabalho a qualquer nível da organização. Esta definição inclui todas as formas de assédio, intimidação, ameaças e/ou agressões físicas, roubo e outros comportamentos intrusivos (de acordo com a Organização Mundial do Trabalho, OMT).

¹ Adaptado de <http://www.bullyonline.org/workbully/mobbing.htm> - portal da National UK Workplace bullying advice line.

² Ward, Jeanne. (2002). *If Not Now, When? Addressing Gender-Based Violence in Refugee, Internally Displaced and Post-Conflict Settings*. New York: The Reproductive Health in Conflict Consortium.