



CÓDIGO DE CONDUTA PARA A PREVENÇÃO DA VIOLÊNCIA BASEADA NO GÉNERO/EXPLORAÇÃO E ABUSO SEXUAL/ASSÉDIO SEXUAL DA BIOFUND

O Código de Conduta constitui um dos instrumentos da BIOFUND, que visa lidar ou acautelar riscos sociais, especificamente os relativos à Violência Baseada no Género (VBG), incluindo a exploração e abuso sexual e o assédio sexual (EAS/AS), que podem advir em resultado da implementação de projectos nas comunidades, assim como, no local de trabalho.

O presente Código é uma extensão do Código de Ética da BIOFUND e deve ser observado por todos os membros do Conselho de Administração e Conselho Fiscal, colaboradores, trabalhadores subcontratados, estagiários, beneficiários directos ou parceiros da BIOFUND, e define as obrigações que todos devem cumprir, de forma que seja praticada uma conduta de prevenção de VBG e ocorra um entendimento comum que VBG não pode ter lugar na instituição nos projectos ou parcerias da BIOFUND.

O presente documento apresenta um conjunto de definições-chave (Anexo A) e indica comportamentos que devem ser adoptados de forma a prevenir situações de VBG na instituição e nos locais de implementação dos projectos. Indica, ainda, o mecanismo que deve ser utilizado para o reporte de uma situação de VBG, caso esta ocorra.

DEFINIÇÕES

Abuso do poder – 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 – intrusão física real ou ameaçada de natureza sexual, seja pela força ou em condições desiguais ou coercivas.

Assédio Sexual – quaisquer avanços sexuais indesejados, pedidos ou exigências de favores sexuais, ou outros comportamentos verbais ou físicos de natureza sexual que possam ser interpretados como ofensivos e humilhantes para outra pessoa.

Beneficiário Directo – É qualquer beneficiário que recebe directamente da BIOFUND um apoio financeiro para diversos fins. Não são considerados beneficiários directos os funcionários colaboradores, trabalhadores subcontratados, ou estagiários das entidades ou instituições beneficiárias da Fundação.

Conduta profissional – diz respeito ao conjunto de valores morais que conduzem os comportamentos no ambiente de trabalho.

Confidencialidade – significa não divulgar nenhuma informação a qualquer momento a nenhuma parte sem o consentimento informado da pessoa/instituição envolvida.

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 – acto de “dar ou receber ofertas, presentes ou prémios que, de forma inapropriada, podem influenciar a acção de qualquer pessoa”.

Consentimento – aprovação, particularmente e especialmente, após consideração ponderada. Consentimento informado e livre, é dado com base numa clara apreciação e compreensão dos factos, implicações e consequências de uma acção. Para um indivíduo dar consentimento informado, o mesmo deve ter conhecimento de todos os factos no momento em que dá consentimento e deve ser capaz de avaliar e entender as consequências de uma acção. Os indivíduos devem, também, estar cientes de exercer o seu direito de se recusar a participar numa acção e/ou se ser coagido (ou seja, ser persuadido com base na força ou ameaças). Geralmente, as crianças são consideradas incapazes de dar

consentimento informado, uma vez que não possuem capacidade e/ou experiência para precaver as implicações de uma acção, e podem não entender ou ter poder para exercer o seu direito de recusar.

Discriminação – exclusão, 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.

Ética – é um conjunto de valores morais e princípios que norteiam a conduta humana no ambiente de trabalho e na sociedade.

Exploração sexual – qualquer abuso real ou tentativa de abuso de posição de vulnerabilidade, abuso de poder ou abuso de confiança para fins sexuais, incluindo, mas não limitado a obtenção de vantagem financeira, social ou política através da exploração sexual de outra pessoa.

Fraúde – esquema ilícito ou de má fé criado para obter ganhos pessoais.

Género – refere-se aos atributos e oportunidades sociais associados ao sexo (homem ou mulher) de cada indivíduo. Correspondem a comportamentos, actividades e atributos que uma sociedade considera adequada para homens e mulheres. Estes atributos e oportunidades são socialmente construídos e são aprendidos através de socialização. São específicos em contexto/tempo e são mutáveis. O género determina o que é expectável, permitido e valorizado numa mulher ou homem num determinado contexto. Na maioria das sociedades existem diferenças e desigualdades entre mulheres e homens, no âmbito de responsabilidades atribuídas, actividades realizadas, acesso e controlo de recursos, bem como oportunidades de tomada de decisão.

Integridade: é conduta moral e ética profissional do empregado e do empregador.

Mecanismo de Diálogo e Reclamação (MDR) – é o processo estabelecido pelo projecto para receber e resolver reclamações.

Respeito – é a demonstração de um sentimento positivo por uma pessoa ou para uma entidade (como instituição, nação, religião, política, dentre outros) e também acções específicas e condutas representativas daquela estima.

Roubo – acto de subtrair coisa móvel alheia, para si ou para outrem, mediante grave ameaça ou violência a pessoa (ou não), ou depois de havê-la, por qualquer meio, reduzido à impossibilidade de resistência.

Violência Baseada no Género (VBG) – termo para qualquer acto prejudicial que seja cometido contra a vontade de uma pessoa e que se baseia em diferenças socialmente atribuídas (exemplo: género) entre



homens e mulheres. Inclui actos que provocam dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico, ameaças, coerções e outras privações de liberdade. Estes actos podem acontecer em público ou em privado.

OBRIGAÇÕES

A BIOFUND defende os direitos e dignidade das pessoas. Assim, declara **Tolerância Zero** à Exploração, Abuso Sexual e Assédio Sexual, e a qualquer comportamento sexual discriminatório e ofensivo, fazendo de tudo para criar um ambiente onde esses comportamentos não sejam tolerados.

Como forma de combate contra a VBG no local de trabalho e, conseqüentemente, nos locais de implementação de projectos, a BIOFUND estabelece padrões mínimos de comportamento que os seus membros, colaboradores, trabalhadores subcontratados, estagiários, beneficiários directos e parceiros devem cumprir, especificamente:

- Respeitar e promover os direitos humanos fundamentais, sem discriminação de género, raça, etnia, religião, cultura, orientação sexual ou identidade de género. Tratar as comunidades beneficiárias dos projectos, de forma justa e com respeito, dignidade e de acordo com a lei do país, direito internacional e costumes locais
- Não adoptar comportamentos sexuais indesejáveis, abusivos e culturalmente inapropriados, bem como cometer actos ou formas de assédio sexual, seja verbal, físico ou psicológico;
- Abster-se do contacto ou actividade sexual com pessoas menores de 18 anos, incluindo o aliciamento, ou contacto através de meios digitais, independentemente da idade em que se atinge a maioridade no país ou do consentimento dos pais ou tutores. Não será considerado como defesa o desconhecimento sobre a idade de uma criança. Sendo que o consentimento da criança também não será considerado como argumento;
- Não praticar qualquer forma de exploração sexual, o que significa qualquer abuso real ou tentativa de posição de vulnerabilidade, poder diferencial, ou confiança, para fins sexuais, incluindo, mas não limitado a 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;
- Não praticar qualquer forma de abuso sexual, o que significa uma intrusão física real ou ameaçada de carácter sexual, seja por força ou pelas condições desiguais ou coercivas;
- Não praticar qualquer ato de assédio sexual, como sejam avanços sexuais indesejáveis, pedidos de favores sexuais, e outras condutas verbais ou físicas de natureza sexual, incluindo actos subtis de tal comportamento, quando esse comportamento interfere no trabalho, é designado uma condição do trabalho, ou cria um ambiente de trabalho intimidante, hostil, ou ofensivo (por exemplo, olhar alguém de cima abaixo; beijar, uivar ou emitir sons desapropriado; andar à volta

de alguém; assobiar; dar presentes pessoais; fazer comentários sobre a vida sexual de alguém; etc.);

- Não praticar qualquer ato de favores sexuais, por exemplo, fazer promessas ou tratamento favorável dependente de actos sexuais ou outras formas de comportamento humilhante, degradante ou explorador;
- Não explorar a vulnerabilidade de qualquer indivíduo, especialmente, mulheres e crianças. Nem permitir que as pessoas sejam colocadas em situações comprometedoras;
- Não registrar, aceder ou partilhar conteúdos, que prejudiquem a integridade de outra pessoa, sem a sua permissão.
- Não consultar nem partilhar conteúdos/materiais pornográficos, no local de trabalho, nem utilizando os equipamentos ou instalações da BIOFUND;
- Participar em cursos de formação relevantes que sejam 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;
- Colaborar nas investigações quando lhes for requerido;
- Promover a implementação do presente Código de Conduta, como forma de contribuir para a criação e manutenção de um ambiente de trabalho não propenso ao abuso e exploração sexual, ao abuso de poder, à fraude e à corrupção.
- Reportar as violações do presente Código de Conduta. Todos os colaboradores da BIOFUND, incluindo os membros, colaboradores, trabalhadores subcontratados, estagiários, beneficiários directos ou parceiros, são encorajados a denunciar suspeitas ou violações do presente Código de Conduta. As denúncias poderão ser realizadas através do Mecanismo de Diálogo e Reclamações.
- Incentiva-se a participação dos denunciantes no processo de investigação. Os funcionários que possam estar preocupados com a confidencialidade e a segurança pessoal para si mesmos, sobreviventes ou outras testemunhas, a participação é facultativa, para além de que, a participação é contingente ao consentimento informado.

SANÇÕES E ADVERTÊNCIAS

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

- Cessação do vínculo com a Fundação.
- Encaminhamento para autoridades legais (com o consentimento esclarecido do/da vítima), caso se mostre aplicável.

Qualquer trabalhador/consultor ou estagiário, antes do início das funções na BIOFUND, é requerido que apresente uma Declaração de Compromisso de Honra (Anexo B) na qual indica que nunca foi sujeito a sanções (disciplinar, administrativa ou criminal) decorrentes de uma investigação de discriminação, assédio sexual, exploração ou abuso sexual, e que nunca deixou empregos anteriores enquanto decorriam investigações desse tipo e/ou tenha se recusado a cooperar na referida investigação. A BIOFUND reserve-se o direito de verificar ou averiguar as informações prestadas, verificando referências ou exigindo documentos adicionais incluindo registos criminais, declarações de empregadores anteriores ou afins, caso achar necessário.

REGISTO DE PREOCUPAÇÕES E DENÚNCIAS

Todos os colaboradores, trabalhadores subcontratados e beneficiários da BIOFUND têm como responsabilidade reportar actos suspeitos ou reais de VBG. Para tal, encontra-se disponível o Mecanismo de Diálogo e Reclamação (MDR), através do qual a parte afectada, poderá apresentar a sua preocupação ou denúncia das situações identificadas.

Para o efeito deve-se entrar em contacto com ao responsável do Departamento de Salvaguardas através dos seguintes meios:

1. Por meio do Formulário de Denúncia de Violação do Código de Conduta (Anexo C) _____ ou, por email: mdr@biofund.org.mz
2. Por telefone por chamada ou SMS a estes números: **800 900 200 (Zona Norte), 800 900 300 (Zona Centro), 800 900 400 (Zona Sul)**, número verde do Mecanismo de Gestão das Reclamações do projecto) ou,

3. Pessoalmente _____ (indicar local e horários onde encontrar a pessoa que recebe as denúncias)
4. Caixas de reclamação localizadas _____ (na recepção da Instituição e/ou em outro locais que serão divulgados).

A identidade da pessoa que apresentar a denúncia será mantida confidencial, sendo que as queixas podem, igualmente, ser apresentadas de forma anónima. Leva-se a sério todas as denúncias de má conduta e vai-se 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.

Caso a ocorrência requeira uma reacção imediata e urgente a parte afectada poderá contactar imediatamente o Director responsável pela área dos Recursos Humanos ou qualquer outro membro da Direcção da Fundação, que irá tomar medidas necessárias para proporcionar-lhe apoio em saúde; psicossocial, e suporte legal, garantindo a segurança imediata de todos envolvidos e preservando evidências para eventuais investigações posteriores.

Os receptores das denúncias devem ser previamente preparados e capacitados para receber este tipo de queixa, considerando o grau de confidencialidade e a necessidade de resposta.

Na BIOFUND, **Não é Tolerada** qualquer retaliação perante qualquer um que levantar uma denúncia sobre qualquer comportamento proibido por este Código de Conduta.

A retaliação será considerada uma violação deste Código de Conduta.



TERMO DE COMPROMISSO

O membro do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, colaborador, trabalhador subcontratado, estagiário, beneficiário directo ou parceiro, depois de ler, compreender e estar de acordo com o seu conteúdo, compromete-se a cumprir com todas as cláusulas vigentes. O mesmo aceita as consequências decorrentes da violação de qualquer cláusula do presente Código de Conduta.

ASSINATURA DO CÓDIGO DE CONDUTA

Eu, _____, recebi uma cópia deste Código de Conduta escrito numa linguagem que compreendo e que devo aderir estritamente ao mesmo em todas as áreas de trabalho. Compreendo a pertinência no cumprimento destas normas que são obrigatórias para mim e comprometo-me a observá-lo na íntegra.

Eu entendo que, caso tenha alguma dúvida sobre o conteúdo deste instrumento, posso entrar em contacto com a Coordenação da Unidade de Salvaguardas da BIOFUND, solicitando uma explicação.

Maputo, aos ____ de _____ de _____

Assinatura

O Director Executivo

O Assinante

ANEXO A – DECLARAÇÃO DE COMPROMISSO DE HONRA

Declaração de Compromisso de Honra

Eu, _____, portador do Bilhete de Identidade nº _____, emitido pelo Arquivo de Identificação Civil de _____ aos ____/____/____, residente em _____, declaro por minha honra que nunca apresentei comportamentos de má conduta sexual e nunca fui sujeito a sanções (disciplinar, administrativa ou criminal) decorrentes de investigações de discriminação, assédio sexual, exploração ou abuso sexual.

Maputo, aos ____ de _____ de _____

ANEXO B – FORMULÁRIO DE DENÚNCIA

Formulário de denúncia de violação do código de conduta

Dados do Denunciante (não é obrigatório, a denúncia pode ser anónima)		
Nome:	Código: <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>	Sexo: M _____ F _____
Meio de Contacto ideal:	Idade:	
Data da ocorrência:	Existem provas da ocorrência (e-mails, cartas, vídeos, etc)? Sim _____ Não _____	
Denúncia feita contra:		
Descrição da situação		
Mais alguém sabe do sucedido? Sim __ Não__ Se sim, é possível identificar essas mesmas pessoas?		Outras informações/comentários que considerar úteis: _____ _____ _____