



CÓDIGO DE CONDUTA PARA COLABORADORES

Nome do Colaborador: _____

Ao assinar este contracto para a execução de serviços no âmbito dos projectos MozNorte e MozRural, os colaboradores também se comprometem a implementar e participar activamente nas medidas de mitigação e resposta à i) Violência Baseada no Género (VBG), ii) Exploração e Abuso Sexual e Assédio Sexual (EAS/AS) no Local de Trabalho nos Projectos MozNorte e MozRural, os quais são implementados nas Províncias de Nampula, Cabo Delgado, Niassa e Tete, conforme estabelecido neste Código de Conduta

O nosso contracto exige-nos implementar medidas com vista a minimizar riscos ambientais e sociais relacionados com as obras e comunidades, incluindo os riscos de Violência Baseada no Género, Exploração Sexual e Abuso e Assédio Sexual; e é aplicável a todos os nossos funcionários, trabalhadores e outros colaboradores no Local de Trabalho ou outros locais onde os projectos estão a ser implementados.

Este Código de Conduta é aplicável também, ao pessoal de cada Organização de Base Comunitária (OCB) subcontratada e a qualquer outro pessoal que presta assistência na execução das actividades. Todas essas pessoas são designadas como "Colaboradores", e estão sujeitos a este Código de Conduta o qual, identifica o comportamento que é exigido a todo o Colaborador nos projectos.

O nosso local de trabalho constitui um ambiente onde um comportamento inseguro, ofensivo, abusivo ou violento não será tolerado e, onde todas as pessoas devem se sentir à vontade para levantar questões ou preocupações, sem medo de retaliação.

CONDUTA EXIGIDA

O Colaborador deverá:

1. Desempenhar as suas funções com competência e diligência;
2. Cumprir este Código de Conduta e todas as leis, regulamentos e outros requisitos aplicáveis, incluindo requisitos para proteger a saúde, segurança e bem-estar do outro Colaborador e de qualquer outra pessoa;
3. Manter um ambiente de trabalho seguro, incluindo:
 - a. Garantir que as comunidades, os locais de trabalho, maquinarias, equipamentos e processos sob o controlo de cada pessoa sejam seguros e sem riscos à saúde;

- b. Usar o Equipamento de Protecção Individual (EPI) necessário, incluindo durante as epidemias;
 - c. Utilizar medidas adequadas relacionadas com substâncias químicas, físicas, biológicas e agentes;
 - d. Seguir os procedimentos operacionais de emergência aplicáveis; e,
 - e. Comunicar situações de trabalho que ele/ela considera não seguras ou saudáveis e retirar-se de uma situação de trabalho que razoavelmente ele/ela acredita representar um perigo iminente e grave para a sua vida ou saúde;
 - f. Não adoptar comportamentos sexuais indesejáveis, abusivos e culturalmente inapropriados, bem como cometer actos ou formas de assédio sexual, seja verbal, físico ou psicológico
4. Tratar as outras pessoas com respeito independentemente da raça, cor, sexo, género, língua, religião, opinião política ou outra, origem nacional, étnica ou social, orientação sexual, identidade de género, propriedade, deficiência, nascimento ou outro estatuto e não discriminar grupos específicos e vulneráveis como mulheres, pessoas com deficiência, minorias sexuais, trabalhadores migrantes ou crianças;
 5. Não se envolver em qualquer forma de assédio sexual, incluindo avanços sexuais indesejados, pedidos de favores sexuais e outra conduta verbal ou física indesejada de natureza sexual com outro Colaborador, parceiro, beneficiário ou empregador, 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;
 6. Não se envolver em exploração sexual, o que significa qualquer abuso real ou tentativa de abuso a uma posição de vulnerabilidade, poder diferencial ou confiança, para fins sexuais, incluindo, mas não se limitando a, lucrar monetariamente, socialmente ou politicamente através da exploração sexual de outrem. Em projectos/operações financiados pelo Banco, a exploração sexual ocorre quando o acesso a ou o benefício de Bens, Obras, Serviços de Consultoria ou Serviços Não Consultivos financiados pelo Banco é usado para extrair ganho sexual;
 7. Não se envolver em abuso sexual, o que significa uma intrusão física real ou ameaçada de um carácter sexual, seja pela força ou pelas condições desiguais ou coercitivas. Os exemplos incluem tentativa de estupro, bem como tentativas indesejados, carícias;
 8. Não se envolver em qualquer forma de actividade sexual com indivíduos menores de 18 anos (salvo certas excepções permitidas pelas leis nacionais), incluindo o aliciamento, ou contacto através de meios digitais; a crença errada sobre a idade de uma criança não será considerada como defesa; o consentimento da criança também não poderá ser usado como defesa ou desculpa;
 9. Participar nas formações relevantes que serão facilitadas relacionados com aspectos ambientais e sociais do Contracto, incluindo questões de saúde e segurança e Exploração e Abuso Sexual (EAS) e Assédio Sexual (AS);
 10. Denunciar violações deste Código de Conduta tendo conta da abordagem centrada na sobrevivente para os incidentes de EAS/AS; e
 11. Não retaliar contra qualquer pessoa que denuncia violações deste Código de Conduta, seja para nós ou para o empregador, ou quem faz uso do Mecanismo de Reclamação/Queixas do Projecto.

LEVANTAMENTO DAS PREOCUPAÇÕES

No caso de alguém observar um comportamento que ele/ela acredita poder representar uma violação deste Código de Conduta ou que de outra forma o/a preocupa, deve levantar a questão imediatamente. Isso pode ser feito de uma das seguintes maneiras:

1. Entre em contacto com o seu supervisor de Violência Baseada no Género do projecto com experiência relevante no tratamento de incidentes de VBG, ou se tal pessoa não for exigida no contracto, outro indivíduo designado para lidar com essas questões.
2. **Contacto com o supervisor ou pessoa designada:** Pode ser feito pessoalmente, por telefone ou e-mail.
3. **Outros canais:** Se houver um e-mail dedicado, formulário online ou outro meio.
4. Ligue para **800 900 200 (Norte), 800 900 300 (Centro) 800 900 400 (Sul)** para entrar em contacto com a linha verde.

Não haverá retaliação contra alguém que levantar uma questão de boa fé sobre qualquer comportamento proibido por este Código de Conduta. Tal retaliação seria uma violação deste Código de Conduta.

CONSEQUÊNCIAS DA VIOLAÇÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA

Qualquer violação deste Código de Conduta pelo Colaborador, pode resultar em sérias consequências, desde e incluindo rescisão do contracto. Depois de observadas as formalidades legais nos termos da Lei do Trabalho em vigor e possível encaminhamento para autoridades legais.

Sumariamente as medidas podem configurar-se como:

- a. Recomendação para reprimenda, afastamento ou demissão do serviço público e encaminhamento às instâncias competentes, nos termos do Estatuto Geral de Funcionários e Agentes do Estado.
- b. Cessação do contracto.
- c. Encaminhamento para autoridades legais (com o consentimento esclarecido do/da sobrevivente).

PARA O COLABORADOR DO PROJECTO:

Recebi uma cópia deste Código de Conduta escrito numa linguagem que compreendo. Eu entendo que, caso tenha alguma dúvida sobre este Código de Conduta, posso entrar em contato com meu supervisor com experiência relevante no tratamento da violência baseada em género solicitando uma explicação.

Nome do Colaborador: _____

Assinatura: _____

Local: _____ Data: (dia mês ano): _____

Contra-assinatura do representante autorizado :

Nome: _____

Assinatura: _____

Local: _____ Data: (dia mês ano): _____

ANEXO A: EXEMPLOS DE COMPORTAMENTOS QUE CONSTITUEM EXPLORAÇÃO E ABUSO SEXUAL (EAS) E COMPORTAMENTOS QUE CONSTITUEM ASSÉDIO SEXUAL (AS)

A seguinte lista não exaustiva destina-se a ilustrar exemplos de comportamentos proibidos.

(1) Exemplos de exploração e abuso sexual incluem, mas não se limitam a:

- Um membro do pessoal do Empreiteiro diz a um membro da comunidade que pode conseguir-lhe um emprego relacionado ao local de trabalho (por exemplo, cozinhar e limpar) em troca de sexo.
- Um membro do pessoal do Empreiteiro responsável pela ligação elétrica das casas diz que pode conectar casas chefiadas por mulheres à rede elétrica em troca de sexo.
- Um membro do pessoal do Empreiteiro viola ou agride sexualmente um membro da comunidade.
- Um membro do pessoal do Empreiteiro nega a uma pessoa o acesso ao local da obra, a menos que ela realize um favor sexual.
- Um membro do pessoal do Empreiteiro diz a uma pessoa que está a candidatar-se a um emprego no âmbito do Contrato que só a contratará se ela tiver relações sexuais com ele/ela.

(2) Exemplos de assédio sexual no contexto de trabalho:

- O pessoal do Empreiteiro comenta sobre a aparência de outro membro do pessoal do Empreiteiro (de forma positiva ou negativa) e sobre sua atratividade sexual.
- Quando um membro do pessoal do Empreiteiro reclama sobre comentários feitos por outro membro do pessoal sobre sua aparência, este responde dizendo que a pessoa está "a pedir por isso" devido à forma como se veste.
- Contato físico indesejado entre um membro do pessoal do Empreiteiro ou do Empregador e outro membro do pessoal do Empreiteiro.
- Um membro do pessoal do Empreiteiro diz a outro membro do pessoal que lhe dará um aumento salarial ou uma promoção se este lhe enviar fotografias nuas de si próprio/a.