



INSTITUTO
DE AMÊNDOAS
DE MOÇAMBIQUE, IP



MINISTÉRIO DA AGRICULTURA
AMBIENTE E PISCAS

Guia de Conduta para Igualdade de Género, Prevenção de Assédio e Machismo no IAM, IP



Com apoio da:





Introdução

Com base na revisão do quadro legal existente sobre género no sector agrário, destaca-se a Estratégia de Género do Sector Agrícola do MAAP, que visa garantir que as políticas de género sejam refletidas nas acções e na estrutura organizacional das instituições do sector.

O Estatuto Geral dos Funcionários e Agentes do Estado reforça a importância da igualdade de género e da não discriminação no ambiente de trabalho, exigindo que as instituições públicas criem mecanismos para garantir esses princípios.

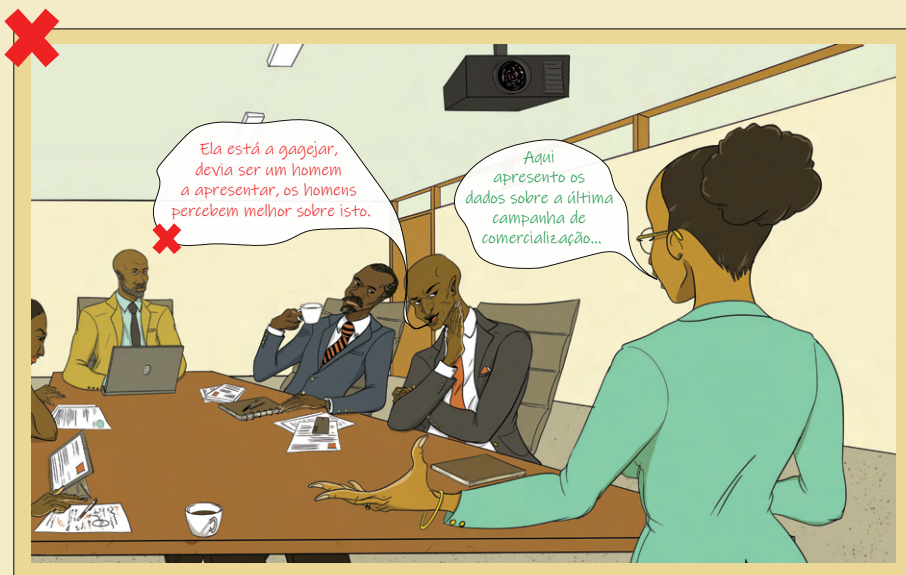
Adicionalmente, o Regulamento do Estatuto Geral dos Funcionários e Agentes do Estado, alinhado com a Lei do Trabalho de Moçambique, estabelece que todas as práticas laborais devem seguir os princípios de igualdade e equidade de género, promovendo um ambiente de trabalho inclusivo e seguro.

Neste contexto, a elaboração e a implementação de uma Guia de Conduta são cruciais visto que a guia ajudará a alinhar o comportamento dos/as funcionários/as e agentes do Estado com as normas legais e institucionais, assegurando que cada um/a compreenda e adote os princípios de igualdade, combate ao machismo, respeito mútuo e responsabilidade profissional, contribuindo directamente para o cumprimento dos compromissos de equidade e inclusão do Instituto de Amêndoas de Moçambique (IAM, IP).

Capítulo 1

Princípios Gerais e Convivência no Local de Trabalho

- Tratar a todos/as com **cortesia, respeito e dignidade**, independentemente do cargo, género, etnia, idade ou qualquer outra característica pessoal, respeitando a hierarquia estabelecida.
- Usar **linguagem respeitosa e construtiva** em todas as interações.
- **Estar disponível para ajudar ao/as colegas, partilhar informações e trabalhar em equipa** para atingir os objectivos comuns da instituição, sem deixar que vieses machistas influenciem a colaboração.
- **Evitar comentários depreciativos, piadas ou comportamentos baseados em estereótipos de género** que possam desvalorizar directa ou indirectamente ao/as colegas.
- **Evitar preconceitos** nas interações diárias e nas decisões sobre trabalho, garantindo que todas as pessoas tenham as mesmas oportunidades de contribuir.



Conduta Inadequada: Um colega faz piadas sobre a capacidade da colega, realizar tarefas com base no estereótipo de género.



Conduta adequada: Um colega trata sua colega de maneira justa e focada em suas competências e habilidades, sem fazer julgamentos baseados em seu género.

Capítulo 2

Combate ao assédio, discriminação e machismo

- É estritamente **proibida qualquer forma de violência ou assédio** – seja verbal, não verbal, físico, psicológico ou sexual.
- A **comunicação deve ser sempre respeitosa e profissional**, reconhecendo as competências e contribuições dos colegas, sem fazer referências depreciativas à sua aparência, gênero ou outras características pessoais.
- O ambiente de trabalho **deve ser de colaboração e apoio mútuo**.
- Na interação no ambiente de trabalho deve se **pautar pelo respeito ao espaço pessoal** de cada um/a, com uma **comunicação que valorize o profissionalismo e a competência de todo/as**, sem reforçar estereótipos.
- **Evitar qualquer conduta machista**, seja explícita ou sutil, que reforça estereótipos de gênero e prejudica a igualdade no ambiente de trabalho.
- **Evitar toques indesejados e piadas de conotação sexual**.
- **Não permitir ações que promovam o isolamento ou corte de comunicação (intimidação)** com chefias e/ou colegas, bem como ameaças de despedimento ou situações deliberadas de stress extremo com o objetivo de desestabilizar emocional ou psicologicamente os colegas.



Conduta Inadequada:

- (1) Um colega se aproxima de forma tendenciosa à sua colega (assédio físico).
- (2) Uma colega faz um toque indesejado ao seu colega (assédio físico).



Conduta Inadequada: Um colega faz um elogio à uma colega com base na sua aparência (assédio moral).

Conduta adequada: Um colega faz um elogio à sua colega que respeita e valoriza o profissionalismo dela.

Capítulo 3 - Flexibilidade e Apoio Familiar

- Demonstrar **apoio e compreensão** em relação às responsabilidades familiares dos colegas, sem pressioná-los para comprometer o tempo dedicado à família.
- **Evitar julgamentos ou atitudes negativas** em relação ao/as colegas que precisem de **flexibilidade de horários ou licenças parentais**. Apoiar e respeitar as necessidades pessoais dos outros funcionários.



Conduta inadequada: Uma colega que faz um julgamento à uma outra colega por estar grávida muitas vezes para “gozar” de licença de maternidade



Conduta adequada: Colegas a apoiarem a reintegração de uma colega após a licença de maternidade, assegurando um ambiente de acolhimento e oferecendo suporte para que se actualize sobre o trabalho.

Capítulo 4 - Desenvolvimento pessoal e capacitação

- Demonstrar **compromisso com o aprendizado contínuo**, participando activamente nas sessões de formação sobre igualdade de gênero, prevenção de assédio e combate ao machismo
- Aplicar os conhecimentos adquiridos para **eliminar atitudes e práticas discriminatórias** no ambiente de trabalho.
- **Reconhecer e valorizar o potencial de todo/as colegas**, independentemente do gênero, oferecendo avaliação, **apreciação construtiva e incentivando o crescimento profissional** de uma maneira que promova a equidade de gênero e combate estereótipos machistas.



Conduta Inadequada: Um colega a desvalorizar uma formação sobre conceitos de género.



Conduta adequada: Dois colegas a valorizarem a formação sobre conceitos de género, apontando sua relevância.

Capítulo 5 - Denúncia de Comportamentos Inadequados

- **Intervir imediatamente** a qualquer comportamento que viole este guia de conduta, seja **você a vítima directa ou a testemunha**: isso inclui machismo, discriminação, violência e assédio (moral, físico, psicológico ou sexual) ou qualquer outra conduta inapropriada no ambiente de trabalho.
- **Oferecer suporte à vítima.**
- No caso grave de assédio, explicar como a vítima pode **formalizar uma denúncia de maneira segura e confidencial** aos Pontos Focais.



Conduta Inadequada: Uma colega que presencia uma situação de assédio e não intervém.



Conduta adequada: Uma colega a intervir em ambiente em que uma outra colega esta a ser assediada.

Capítulo 6 - Como Denunciar Comportamentos Inadequados

No caso grave de assédio ou qualquer comportamento que viole o Guia de Conduta o/a funcionário/a ou agente do estado pode reportar, utilizando os seguintes canais de denúncia, disponíveis na instituição:



- **Linha de Denúncia** através do número de telefone. Uma equipe estará disponível para acolher a denúncia, garantindo discrição e confidencialidade.



- **Caixa de Denúncias Físicas**, localizada no ponto estratégico dentro da instituição onde pode deixar a denúncia anonimamente



- **Contacto Directo com o seu Ponto Focal de género RH**, contactável presencialmente no seu escritório do IAM,IP.

Após a submissão da denúncia, a equipe de Recursos Humanos da Instituição seguirá os procedimentos estabelecidos no **Protocolo para Tratamento de Denúncias do IAM, IP**.

Se o/as funcionário/as e agentes estiverem (1) envolvido/as em comportamentos proibidos, bem como (2) aqueles/as que fizerem denúncias de má-fé, (3) com relatos de reincidência em comportamentos abusivos (tendo como alvo a mesma pessoa ou outra) e (4) praticas de retaliação, estarão sujeitos a acção disciplinar conforme ao **Estatuto Geral dos Funcionários e Agentes do Estado**.



Este guia de conduta foi elaborado pela Nitidae, em parceria com o Instituto das Amêndoas de Moçambique (IAM, IP), tutelado pelo Ministério da Agricultura, Ambiente e Pescas (MAAP), no âmbito do projecto ACAMoz 2 financiado pela Agência Francesa de Desenvolvimento (AFD).

O guia de conduta está disponível aqui:



Nitidae



IAM, IP

Para mais informações: t.muhave@nitidae.org, c.derouvroy@nitidae.org, luciasebastiao@yahoo.com.br e felicianapatricio9@gmail.com

