

# Política de Protecção de denúncias

## 1. INTRODUÇÃO

Desde 1989, a Associação Guineense para o Bem Estar Familiar (AGUIBEF) vem provendo informações e serviços sobre saúde e direitos sexuais e reprodutivos em Moçambique, direcionados a mulheres e jovens, bem como a outros grupos marginalizados. A AGUIBEF, uma organização voluntária, não lucrativa, não-governamental, não discriminatória, não-política e membro da Federação Internacional de Planeamento Familiar (IPPF) vem complementando os esforços do Governo da República da Guiné-Bissau na prestação de serviços de saúde reprodutiva através de trabalho em estreita colaboração com o Ministério da Saúde Pública (MINSAP) e outros ministérios. A associação trabalha com vários parceiros cooperativos, incluindo a UNFPA e a outras organizações parceiras internacionais. A AGUIBEF também desfruta de bom relacionamento com outros actores locais na área de saúde e direitos sexuais e reprodutivos que trabalham para enfrentar os desafios de saúde de modo geral e a Saúde Sexual e Reprodutiva em particular.

A AGUIBEF, sendo uma organização liderada por voluntários, tem uma estrutura de governação e de membros que constitui um Conselho Directivo Nacional (CDN) e um grupo de voluntários nas 9 de 11 províncias do país. O CDN apoia a Direcção Executiva (liderado(a) pelo(a) Director(a) Executivo(a) para assegurar que a Associação continue a operacionalizar directrizes de política instituídas pelas estruturas de governação, como a Direcção Executiva, da Administração e Finanças, de Programas e de Clínica. Os membros do CDN também têm a responsabilidade de conduzir as discussões sobre SSRD para a população em geral através de suas redes e interações pessoais.

A AGUIBEF (Associação Guineense para o Bem Estar Familiar) orienta-se em quatro principais resultados no quadro do seu Plano Estratégico que são centrados na defesa de direitos, empoderamento (educação sexual abrangente), prestação de serviços e prestação de contas. Tudo isso na busca de uma sociedade moçambicana livre do VIH e SIDA, onde todos têm acesso aos serviços integrados de saúde sexual e reprodutiva de qualidade, sem discriminação, gozando dos seus direitos sexuais e reprodutivos e bem estar.

## 2. DECLARAÇÃO DE POLÍTICA

A Associação Guineense para o Bem Estar Familiar (AGUIBEF) exige que os funcionários e voluntários observem altos padrões de ética comercial e pessoal na condução de seus deveres e responsabilidades. Como funcionários e representantes da Associação, a honestidade e a integridade devem ser praticadas no cumprimento das responsabilidades e cumprir todas as leis e regulamentos aplicáveis.

### **3. REPORTANDO RESPONSABILIDADE**

Esta Política de Denúncias destina-se a encorajar e permitir que funcionários, voluntários e outras pessoas levantem sérias preocupações internamente, para que a AGUIBEF possa abordar e corrigir conductas e ações inadequadas. É responsabilidade de todos os membros do conselho directivo, funcionários e voluntários relatarem preocupações sobre violações do código de ética da AGUIBEF ou suspeitas de violações de leis ou regulamentos que regem as operações da AGUIBEF.

### **4. NÃO RETALIAÇÃO**

É contrário aos valores da AGUIBEF para qualquer pessoa retaliar contra qualquer membro do conselho directivo, equipe ou voluntário que de boa-fé relate uma violação de ética, ou uma suspeita de violação da lei, como uma queixa de discriminação, suspeita de fraude ou suspeita de violação de qualquer regulamento que rege as operações da AGUIBEF. Qualquer funcionário que retaliar alguém que tenha denunciado uma violação de boa-fé está sujeito a medidas disciplinares que podem levar à rescisão do contrato de trabalho.

### **5. PROCEDIMENTO DE RELATO E MANIPULAÇÃO DE VIOLAÇÕES REPORTADAS**

A AGUIBEF tem uma política de portas abertas e sugere que os funcionários partilhem suas dúvidas, preocupações, sugestões ou reclamações com seu supervisor. Se um funcionário (relator) não estiver à vontade para falar com seu supervisor ou não estiver satisfeito com a resposta de seu supervisor, ele pode relatar por escrito o próximo nível mais alto ou outro de gestão (por exemplo, o Director de Programas, Director de Finanças e Administração ou o Director Executivo). Os supervisores, gestores e/ou membros do conselho que receberem os relatórios devem agir prontamente para investigar e/ou resolver o problema. O denunciante deve receber um relatório no prazo de cinco dias úteis após o relatório inicial, relativo à investigação, disposição ou resolução da questão. O funcionário que estiver tratando do assunto informará ao Director Executivo sobre a queixa e a resolução e, por sua vez, o Director Executivo reportará ao Conselho, no mínimo, anualmente, todas as impropriedades relatadas e as medidas tomadas para resolvê-las.

### **6. AGINDO EM BOA-FÉ**

Qualquer pessoa que apresentar uma reclamação por escrito relativa a uma violação ou suspeita de violação deve estar agindo de boa-fé e ter motivos razoáveis para acreditar que a informação divulgada indica uma violação. Quaisquer alegações que comprovadamente não sejam substanciadas e que se revelarem falsas ou intencionalmente falsas serão consideradas como uma grave ofensa disciplinar. Se a investigação de um relatório, feita de boa-fé e

investigada por pessoal interno, não for da satisfação do denunciante, ele/ela tem o direito de denunciar o evento à instituição legal ou investigativa apropriada.

## 7. CONFIDENCIALIDADE

Violações ou suspeitas de violações devem ser submetidas em confidencialidade pelo reclamante. As denúncias de violações ou suspeitas de violação serão mantidas confidenciais na medida do possível, de acordo com a necessidade de conduzir uma investigação adequada e garantir a proteção da identidade do denunciante, a menos que a questão exija investigação pela aplicação da lei, caso em que membros da organização estão sujeitos a intimação.

## 8. CONCLUSÃO

Ao implementar a política de denúncia de irregularidades, a Associação Guineense para o Bem Estar Familiar (AGUIBEF) prevê que a equipe e os voluntários observarão altos padrões de ética comercial e pessoal durante o cumprimento do dever. Espera-se também que os funcionários e voluntários demonstrem honestidade e integridade no cumprimento de suas responsabilidades e cumpram todas as leis e regulamentos aplicáveis.

Aprovado pelo Conselho Directivo do dia \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_\_ Acta N°:

Assinatura do Presidente do Conselho Directivo: \_\_\_\_\_

Assinatura da Directora Executiva: