



**POLÍTICA DA UNIÃO AFRICANA
SOBRE
CÓDIGO DE CONDUTA E DISCIPLINA
DURANTE AS
OPERAÇÕES DE APOIO À PAZ**

Abreviaturas e Acrónimos

“ACIRC” Capacidade Africana de Resposta Imediata à Crises;

DARH Direcção de Administração e Recursos Humanos

“FAEA” Força Africana em Estado de Alerta;

UA União Africana

CUA Comissão da União Africana

AUPOL Polícia da União Africana

C&D Conduta e Disciplina

CC Comandante do Contingente

CDU Unidade de Conduta e Disciplina

CoC Código de Conduta

CF Comandante da Força

FPU Unidades Policiais Formadas

CdM Chefe de Missão

IEC Informação, Educação e Comunicação

DIH Direito Humanitário Internacional

DIDH Direito Internacional sobre os Direitos Humanos

MdE Memorando de Entendimento

ONG Organização Não Governamental

PC Comissário da Polícia

“PCC” Países Contribuintes de Efectivos da Polícia;

CPS Conselho de Paz e Segurança

PSD Departamento de Paz e Segurança

PSOD Departamento de Operações de Apoio à Paz

OAP Operações de Apoio à Paz

DIR Direito Internacional sobre o Refugiado

SEA Exploração e Abuso Sexual

SOFA Acordo sobre o Estatuto das Forças

SOMA Acordo sobre o Estatuto da Missão

SOP Procedimentos Operativos Normalizados

SRCC Representante Especial do Presidente da Comissão

TCC País Contribuinte de Tropas

ONU Organização das Nações Unidas

Definições

Nos termos da presente Política, aplicam-se as seguintes definições:

1. **“Conselho de Investigação”** refere-se à ferramenta de gestão usada para auxiliar o Chefe da Missão no exercício das responsabilidades que lhe incumbem no estabelecimento de factos ou investigação de alegações de má conduta por parte do pessoal da missão. Não se trata de um órgão judiciário e não análise questões sobre indemnização ou responsabilidade legal.
2. **“Presidente”** significa o Chefe da Comissão da União Africana (CUA).
3. **“Pessoal Civil”** é composto por todos os indivíduos ao serviço das Operações de Apoio à Paz (OAP), independentemente do seu acordo contratual, que não sejam membros das componentes policial ou militar e inclui os funcionários da Comissão da União Africana quando desdobrados para a área da missão.
4. **“Queixosos”** são pessoas que apresentam uma alegação de má conduta cometida pelo pessoal da missão ou outro funcionário da UA ao conhecimento da UA, de acordo com os procedimentos estabelecidos, mas cujas alegações ainda não foram apuradas pelos processos administrativos, investigativos e judiciais relevantes. Um queixoso pode ser uma vítima, testemunha ou qualquer outra pessoa que esteja ciente da má conduta.
5. **“Acto Constitutivo”** significa o Tratado que cria a União Africana (UA).
6. **“Consultor”** significa qualquer pessoa / firma recrutada / nomeada com a finalidade de prestar serviços dentro de um prazo pré-determinado e sob termos e condições de serviço específicos por um período não superior a três meses.
7. **“Empreiteiro”** significa uma pessoa singular, empresa ou corporação que fornece bens ou serviços a outra entidade sob termos especificados no âmbito de um contrato legalmente vinculativo.
8. **“Demissão”** significa a separação de um funcionário do serviço da União como resultado de má conduta grave ou imprópria.
9. **“Assédio”** significa todas as formas de assédio abrangidas pela Política da CUA sobre o Assédio (2016).
10. **“Lesão”** refere-se a qualquer dano causado à qualquer pessoa ou instituição, no corpo, mente, reputação ou propriedade.
11. **“Efectivos Militares”** significa todos os membros da componente militar, incluindo, os membros do contingente militar, oficiais militares, efectivos militares individuais e outros membros das forças armadas desdobrados em Operações de Apoio à Paz (OAP).
12. **“Má conduta”** é qualquer acto, omissão ou negligência, incluindo actos criminosos, que seja uma violação de:

-
- i. Os princípios e normas centrais da UA, conforme estipulados no seu Acto Constitutivo, Protocolos, Políticas e Directivas, conforme sejam aplicáveis na Área da Missão;
 - ii. Directivas específicas da missão, Procedimentos Operacionais Normalizados (SOPs), Regras de Actuação (RdA), Directivas sobre do Uso da Força, ou regras aplicáveis, Regulamentos ou emissões administrativas;
 - iii. Acordo sobre o Estatuto das Forças / Acordo sobre o Estatuto da Missão (SOMA);
 - iv. As leis locais relevantes e aplicáveis que não sejam contrárias às normas e padrões de direitos humanos; e
 - v. direito internacional humanitário, direito internacional e regional dos direitos humanos e direito internacional dos refugiados.
13. **“Área de Missão”** significa a área designada de uma Operação de Apoio à Paz (OAP), conforme descrito no mandato do CPS.
 14. **“Pessoal da Missão”** consiste de todos os indivíduos que integram as componentes militar, policial e civil numa OAP.
 15. **“Efectivos da Polícia”** significa todos os membros das Unidades de Polícia Formadas e os efectivos individuais da polícia numa OAP.
 16. **“Medidas de Compensação”** significa uma reparação ou medidas de ressarcimento concedida à uma vítima ou seu familiar próximo que tenham sofrido danos corporais ou mentais causados por actos ou omissões atribuíveis aos funcionários da missão ou funcionários da UA. No contexto desta política, uma medida de compensação inclui recursos jurídicos, reparações, reparações, indemnização, restituição, danos ou reparação equitativa.
 17. **“Funcionários em regime de destacamento”** significa qualquer pessoa proveniente de um Estado Membro ou qualquer organização transferida para a União para realizar uma comissão de serviço temporária junto de um Órgão da União mediante termos e condições acordados por todas as partes envolvidas.
 18. **“Exploração e abuso sexual”** é definido da seguinte forma:
 - a. **“Abuso sexual”** refere-se à qualquer acção ou comportamento de natureza sexual que coage, ameaça ou força uma pessoa a se envolver numa actividade sexual (penetrativa ou não penetrativa), que de outra forma não se envolveria, e muitas vezes sem poder para dar o seu consentimento. O abuso sexual inclui a intrusão física, real ou ameaçada, de natureza sexual, e ocorre sob condições coercivas, que frequentemente reflectem relações de poder desiguais e comportamentos prejudiciais.
 - b. **“Exploração sexual”** é definida como o aliciamento, incitamento, coerção e / obrigação em relação à outra pessoa a realizar uma actividade sexual através do abuso de uma posição de vulnerabilidade, poder diferencial, dependência ou confiança. A exploração sexual inclui, mas não se limita a, exploração
-

efectiva ou tentativa de exploração de vantagens materiais, monetárias, sociais, psicológicas e políticas para induzir uma pessoa a se envolver em uma actividade sexual. Um acto de exploração sexual ocorre quando a pessoa em particular não teria tido uma opção substancial, e nenhuma escolha razoável a não ser sucumbir à pressão para se engajar numa actividade sexual. **A exploração sexual** é um comportamento prejudicial e explorador que ocorre no contexto de interacções e relacionamentos hierárquicos.

19. **“Violência sexual”** inclui actos de natureza sexual contra uma ou mais pessoas ou que causam tal pessoa ou pessoas a se envolver num acto de natureza sexual pela força, ou por ameaça de força ou coerção, como a causada pelo medo da violência, coação, detenção, opressão psicológica ou abuso de poder, ou aproveitando-se do ambiente de coerção ou da incapacidade de tal pessoa ou pessoas dar consentimento genuíno. As formas de violência sexual incluem violação sexual, escravidão sexual, prostituição forçada, gravidez forçada, esterilização forçada ou qualquer outra forma de agressão sexual de gravidade comparável.
20. **“Funcionário”** conforme definido nas regras e regulamentos da UA sobre o quadro de pessoal (2010), significa qualquer pessoa empregue pela CUA, no regime de continuidade, numa base regular, de prazo fixo ou de curta duração com base num salário diário ou salário mensal.
21. **“Vítima”** é uma pessoa de cujas alegações foram fundamentadas e confirmadas através dos necessários procedimentos administrativos, investigativos e / ou judiciais da UA.
22. **“Denunciante”** é qualquer pessoa que exponha informação ou actividade de qualquer natureza que seja considerada ilegal, antiética e / ou evidência de má conduta passada, actual ou potencial das OAP ou qualquer outra violação ou acto que coloque em risco a integridade e o mandato das OAP. Inclui qualquer indivíduo (s) que possa ser requerentes, actuais ou antigos funcionários da Comissão da UA (independentemente do estatuto e duração do emprego), funcionários envolvidos em actividades relevantes para as OAP ou indivíduos que sejam adversamente afectados pelas actividades das OAP, independentemente da sua afiliação com as OAP.

Referências

1. Convenção Geral da OUA sobre Privilégios e Imunidades, 1965
2. Carta Africana sobre os Direitos Humanos e dos Povos, 1981
3. A Carta Africana sobre os Direitos e Bem-estar da Criança (1999);
4. Acto Constitutivo da UA (2000);
5. O Protocolo Relativo à Criação do Conselho de Paz e Segurança (CPS) da União Africana (2002);
6. O Protocolo à Carta Africana sobre os Direitos Humanos e dos Povos relativo aos Direitos da Mulher em África (2003).
7. Boletim do Secretário-Geral das Nações Unidas sobre as Medidas Especiais de Protecção contra a Exploração e Abuso Sexual (ST/SGB/2003/13)
8. Regulamento e Regras da UA sobre o Quadro de Pessoal, 2010
9. Comunicado Final do CPS/PR/COMM. (CDLXI), 461ª Reunião de 14 de Outubro de 2014
10. Procedimentos Operacionais Normalizados da CUA para a Realização de Investigações, 2015
11. Política da CUA sobre o Assédio, 2016
12. Código de Ética e Conduta, 2016
13. Comunicado Final do CSP - PSC/PR/COMM. (DCLXXXIX), 689ª Reunião de 30 de Maio de 2017

1. Antecedentes e Justificação

1.1 Desde a criação da União Africana (UA) em 2000 e do seu Conselho de Paz e Segurança (CPS) em 2002, a UA desempenhou um papel crescente e alargado na resolução de questões de paz e segurança no continente. Por força disto, a UA concebeu a Arquitectura de Paz e Segurança da UA (APSA) e desdobrou missões, entre outras localidades, em Darfur, Burundi, Mali, República Centro-Africana e Somália. A UA é cada vez mais considerada como um parceiro estratégico fundamental da Organização das Nações Unidas (ONU) e demonstrou a sua capacidade e vantagem comparativa para intervir rapidamente em situações de crise por via do desdobramento de Operações de Apoio à Paz multidimensionais (OAP) compostas por componentes militar, polícia e civil.

1.2 As OAP aumentaram em termos numéricos e de complexidade ao longo do tempo para fazer face às ameaças e desafios de segurança novos e emergentes. Ao mesmo tempo, o escrutínio em torno da conduta do pessoal da missão aumentou, que vai desde a realização de operações militares, muitas vezes ofensivas, e a questão associada com a protecção de civis e o respeito pelo direito internacional, à uma conduta mais “individual”, incluindo a questão sobre exploração e abuso sexual (SEA).

1.3 A este respeito, a UA tomou várias medidas que visam assegurar a observância dos mais elevados padrões de conduta nas suas OAP, incluindo, através da celebração de Memorandos de Entendimento (MdE) com os Países Contribuintes de Efectivos Militar e Policial; a celebração de Acordo sobre o Estatuto das Forças (SOFA) ou Acordos sobre o Estatuto da Missão (SOMA) com as nações anfitriãs; a elaboração de Códigos de Conduta para seu quadro de pessoal e a elaboração de provisões específicas nas Directivas da Missão e Procedimentos Operacionais Normalizados (SOP) em matéria de conduta e disciplina.

1.4 A Comissão da UA envida esforços que visam assegurar a observância dos mais elevados padrões de conduta nas suas OAP mandatadas ou autorizadas pela UA, entre os quais, o comportamento, integridade e responsabilização no decurso da implementação do seu mandato. A Comissão leva de modo extremamente sério as alegações de violação do Direito Internacional dos Direitos Humanos (DIDH), do Direito Internacional Humanitário (DIH), bem como de qualquer acto de abuso e má conduta, e adoptou uma postura de tolerância zero em relação à exploração e abuso sexual (SEA). Estes actos são contrários aos objectivos e princípios do Acto Constitutivo da UA e os demais instrumentos da UA.

1.5 O Conselho de Paz e Segurança (CPS) da UA reafirmou em numerosas ocasiões a sua tolerância zero, conforme enunciada nos seus Comunicados Finais das 461.^a e 689.^a Sessões. Estes Comunicados Finais reconhecem a conduta e disciplina do pessoal da

missão como um elemento chave para o sucesso da OAP da UA e afirmam que estes compromissos situam-se no centro dos elevados padrões normativos que a UA se esforça em promover com vista a assegurar a continuidade da legitimidade, credibilidade e eficácia das suas OAP mandatadas e autorizadas.

1.6 A conduta e disciplina do pessoal da missão são, portanto, a chave para o sucesso de qualquer OAP da UA. Em consequência disso, a UA embarcou num processo de elaboração de políticas e linhas de orientação, bem como no estabelecimento de sistemas, estruturas e mecanismos para assegurar que as suas OAP sejam geridas de acordo com as normas e padrões internacionalmente aceites, incluindo a implementação das disposições relativas à protecção de civis e responsabilidade de proteger os quadros.

1.7 A Política sobre o código de conduta e disciplina está dedicada à especificidade e aos desafios enfrentados pelas OAP da UA, com o objectivo de esclarecer o que constitui má conduta nas OAP e quais os procedimentos que devem ser seguidos ao nível da OAP a respeito de cada categoria de efectivos da missão no terreno.

1.8 A CUA responsabiliza-se por assegurar a disciplina dos funcionários da UA, enquanto a disciplina dos efectivos militares e da polícia deve ser assegurada pelos T / PCC. Nesta conformidade, esta Política não pretende substituir os Códigos de Conduta nacionais aplicáveis aos T / PCCs que servem nas OAP da UA. Deve ser considerado como o padrão mínimo de conduta que a UA exige do seu pessoal da missão.

1.9 Os Estados-Membros da UA mantêm a jurisdição penal exclusiva e permanecem responsáveis pela condução de procedimentos penais contra os seus nacionais.

1.10 Esta Política deve ser lida em conjunto com o Projecto de Política da UA de 2018 sobre Prevenção e Resposta à SEA nas OAP e Projecto de Linhas de orientação sobre a Protecção dos Denunciantes.

2. Objectivo

2.1 Esta Política clarifica e descreve os padrões mínimos de conduta esperados de todo o pessoal da missão que serve nas OAP da UA, independentemente do seu estatuto e cargo na missão.

2.2 Esta Política prescreve igualmente o padrão mínimo de conduta esperado do pessoal na área da missão que fornece serviço (s) em representação ou em nome da UA (por exemplo, empreiteiros e consultores).

2.3 Explica os papéis, responsabilidades e responsabilização do pessoal da missão em manter os padrões de conduta e o processo a ser adoptado na resolução de má conduta para as várias categorias de pessoal.

3. Âmbito de aplicação

3.1 Esta Política aplica-se à todas as OAP da UA e ao seu pessoal da missão respeitante à todos os casos de má conduta cometidos dentro e fora da área da missão das OAP, independentemente se o indivíduo esteve ou não em missão de serviço oficial no momento da transgressão.

3.2 As OAP, mandatados e autorizados pelo CPS da UA, devem aplicar e integrar estes padrões de conduta nos seus documentos e processos da Missão.

4. Padrões esperados de conduta

4.1 Todo o pessoal da missão, independentemente do seu cargo ou categoria, responsabiliza-se por salvaguardar os mais elevados padrões de integridade, o que inclui o respeito pelos princípios, valores e normas da UA conforme estipulado nesta Política, no Acto Constitutivo, nos Direito Internacional de Direitos Humanos, bem como no Código de Ética e Conduta e outras emissões da UA, incluindo, documentos específicos da missão.

4.2 Embora diferentes estruturas e políticas possam ser aplicáveis à diferentes categorias de pessoal numa área de missão, os padrões de conduta e integridade exigidos são semelhantes, uma vez que todos são derivados de princípios, valores e normas contidos no Acto Constitutivo da União Africana.

4.3 Todo o pessoal da missão ao serviço da OSP deve comportar-se de forma profissional, digna e disciplinada a todo momento, tendo em conta que este pessoal é o principal interface entre a UA e a população local e que representa a UA, os seus respectivos países e outras instituições às quais possa estar filiado.

4.4 O pessoal da missão deve respeitar as leis locais e internacionais, bem como os costumes e práticas, quando compatíveis com as disposições da lei sobre direitos humanos e normas internacionais relacionadas. Deve tratar os habitantes do país

anfitrião com respeito, cortesia e ponderação e agir com imparcialidade, integridade e tacto.

4.5 O pessoal da missão deve funcionar de forma a preservar a imagem, credibilidade, imparcialidade e integridade da UA. Má conduta, e até mesmo percepções de conduta indecente, são inaceitáveis e têm um efeito prejudicial no relacionamento entre o pessoal da missão com a população local e podem causar dificuldades no cumprimento do mandato confiado à missão.

4.6 O pessoal da missão deve abster-se de qualquer acção ou actividade incompatível com o mandato da OAP, e outras disposições legais, normas e padrões aplicáveis.

4.7 As violações do DIH e do DIDH pelo pessoal da missão constituem má conduta grave e são motivos para sanções disciplinares e processos penais.

4.8 Regras de Intervenção, linhas de orientação sobre o Uso da Força, Detenções, Procedimentos Operativos Normalizados e outros documentos específicos da missão geralmente reflectem as obrigações do DIH e do DIH, e são regras que o pessoal uniformizado e outros funcionários portadores de armas devem seguir. Violações dessas regras irão constituir má conduta grave e serão ser processadas por P / TCCs.

4.9 O pessoal civil tem igualmente a responsabilidade de respeitar as disposições do DIH e do DIDH, princípios e normas aplicáveis. Os actos de má conduta grave cometidos por funcionários civis podem resultar em procedimentos penais nos seus países de origem, bem como no país onde uma OAP esteja desdobrada.

5. Acções ou omissões que constituem má conduta nas OAP da AU

5.1 As violações dos padrões de conduta esperados, seja por acção ou omissão, constituem má conduta e são divididas em duas categorias, em função da gravidade do acto, ou seja, má conduta menor ou grave. Tanto a má conduta menor quanto a grave podem exigir um processo penal, sanções disciplinares ou ambas, em função da gravidade do acto.

Má Conduta Menor

5.2 A má conduta menor é qualquer acto, omissão ou negligência que não resulte, ou provavelmente não resulte em grandes danos ou ferimentos à um indivíduo ou à missão. Exemplos de má conduta menor incluem, mas não estão limitados a:

- a. Negligência no desempenho das funções;

-
- b. Intoxicação enquanto em serviço ou em público, sem causar danos ou ferimentos;
 - c. Condução negligente que não resulte em danos ou ferimentos;
 - d. Transgressões de trânsito menores, como excesso de velocidade, e conduzir sem a devida documentação;
 - e. Retirar, comunicar, possuir e fotocopiar documentos oficiais e informação de qualquer modo que são utilizados no decorrer do serviço sem autorização;
 - f. O atraso na apresentação ao serviço;
 - g. Comportamento desordenado no interior das instalações de uma OAP;
 - h. Uso incorrecto básico de equipamentos de missão;
 - i. Má gestão básica.

Má Conduta Grave

5.3 “Má conduta grave” significa qualquer acto, omissão ou negligência que resulte, ou seja provável que resulte, em dano ou prejuízo grave a um indivíduo ou a missão e / ou acto deliberado ou omissão que possam afectar o desempenho das tarefas da missão.

5.4 Má conduta grave inclui, mas não está limitada ao seguinte:

- a. Violações do DIH e do DIDH;
- b. Exploração e abuso sexual (SEA);
- c. Abuso sexual infantil
- d. Ameaça à vida, agressão física ou assassinato;
- e. Abuso ou tortura de pessoas detidas ou civis;
- f. Assédio, incluindo sexual e outras formas de assédio alistadas na Política da CUA sobre o Assédio;
- g. Descarga ilegal de armas de fogo;
- h. Violação da confidencialidade;
- i. Abuso de privilégios e imunidades da União Africana;
- j. Condução em estado de embriagues ou outra condução negligente flagrante;
- k. Estar repetidamente em estado de embriagues em serviço ou em público;
- l. Ausências repetidas do serviço sem permissão;
- m. Uso, posse ou distribuição de narcóticos ilegais e drogas ilegais;
- n. Desvio de fundos públicos ou outro actos financeiros ilícitos;
- o. Desobediência intencional de uma ordem legítima, incluindo infrações intencionais de regulamentos, regras e emissões administrativas;
- p. Fraude de direitos e violações de aquisições;
- q. Receber ou conceder subornos ou qualquer gratificação ilegal;
- r. Discriminação, retribuição e / ou retaliação contra denunciante;
- s. Denúncia maléfica de má conduta;

-
- t. Actos ilegais, incluindo, mas não limitados a, actos ou tentativas de ajudar ou instigar actos de corrupção, abuso de autoridade, incluindo, suborno, roubo, fraude, falsificação, tráfico ilícito de drogas e narcóticos, seres humanos ou armas, branqueamento de capitais; contrabando, comércio mineral ilegal e actos semelhantes.

6. Estratégia da UA sobre conduta e disciplina

6.1 A abordagem da UA em relação à conduta e disciplina nas OAP é assegurada por meio de acções de prevenção, aplicação e medidas correctivas.

6.2 **A prevenção** visa garantir, antes de mais, que a má conduta não ocorra. Inclui actividades como a triagem de pessoal antes do desdobramento; aumento da consciencialização, inclusive através de comunicação pública (antes, durante e após o desdobramento); acções de formação (pré-desdobramento, familiarização e treinamento em missão) e actividades de intervenção; medidas de contextualização de acordo com as particularidades do contexto em que as OAP são desdobradas, bem como garantir o bem-estar e recreação dos efectivos durante a missão; e realizar avaliação e monitorização de riscos no geral.

6.3 A **Medidas de execução** abarcam as actividades associadas com as acções a serem tomadas em resposta a casos de suposta má conduta denunciados nas OAP. As etapas incluem: estabelecimento de estruturas de missão, sistemas e processos; recepção de alegação; avaliação da alegação; notificação e encaminhamento para investigação; investigação; revisão dos resultados da investigação; acções após investigação (processo administrativo / disciplinar); e responsabilização dos indivíduos por má conduta (sanção): bem como assegurar a fiscalização pelas estruturas na Sede Estratégica ao longo da duração do processo. A aplicação imediata e consistente é essencial para o objectivo de assegurar que os padrões de conduta da UA sejam respeitados.

6.4 A **Medida correctiva** aplica-se à todas as ocorrências de má conduta, entre as quais, violações do DIDH, DIH e SEA. As acções correctivas incluem acções de protecção das vítimas e testemunhas, e são orientadas pelo princípio de “não prejudicar” e confidencialidade no tramitação de má conduta. Inclui igualmente a tomada de acções tendentes a superar uma reputação danificada.

7. Esforços de prevenção

7.1 Em colaboração com as OAP da UA, a CUA irá evitar que os indivíduos com registos de má conduta sejam contratados ou recontratados, em conformidade com as leis vigentes no melhor das capacidades da UA. Isto poderia incluir o envolvimento com os Estados-Membros da UA para assegurar a verificação final e o rastreio, bem como a verificação de antecedentes e de referência criminal de todo o pessoal da missão, sempre que necessário. A CUA deve assegurar que estes requisitos sejam incluídos nas linhas de orientação e outras emissões que orientam os P / TCCs na preparação de capacidades, incluindo os efectivos, antes de qualquer desdobramento.

7.2 Todo o pessoal da missão é obrigado a criar e manter um ambiente que impeça qualquer má conduta. A liderança, incluindo a Liderança da Missão, Comandantes dos Contingentes, Comandantes de Batalhão, Comandantes das Unidades Policiais Formadas (FPU), Comandantes das Unidades, Gerentes e Supervisores a todos os níveis, têm uma responsabilidade particular de apoiar, implementar e conceber sistemas que previnam a má conduta, com base na liderança geral do CdM e orientação da CUA.

7.3 As OAP deverão realizar sessões de treinamento em torno dos padrões de conduta esperados a respeito de todas as categorias de pessoal ao longo da duração da missão. Serão concebidos materiais de comunicação, educação e informação (IEC), tais como vídeos, folhetos, cartazes, panfletos e semelhantes, sempre que necessário.

7.4 As OAP irão incorporar disposições desta Política em todos os materiais que visam viabilizar o processo de familiarização e outros códigos de comportamento relevantes respeitante ao pessoal da missão.

8. Aplicação da lei

8.1 Denúncia de má conduta

8.1.1 As OAP, em particular, o Chefe de Missão (CdM) e o ponto focal da Unidade de Conduta e Disciplina (CDU), irão levar à sério todas as denúncias de possíveis má conduta e fornecer um mecanismo confidencial para os indivíduos que desejam denunciar uma má conduta. Todas as OAP deverão criar meios múltiplos e acessíveis para denunciar a má conduta a respeito de todas as categorias de pessoal, a fim de assegurar que indivíduos provenientes do interior e do exterior da missão denunciem os actos de má conduta sem medo de retaliação.

8.1.2 A má conduta pode ser denunciada, mas não está limitada a, a seguinte liderança sénior da missão e unidades / escritórios, com dependência face à configuração da missão e do contexto no qual uma OAP é desdobrada:

- a. CdM;
- b. Chefe de Missão;
- c. Comandante da Força
- d. Comissário da Polícia;
- e. Chefe de Apoio da Missão
- f. Unidade de Conduta e Disciplina (CDU) ou ponto focal de Conduta e Disciplina;
- g. Representantes do pessoal na missão, incluindo as redes dentro das OAP;
- h. Chefe de Estado Maior General das várias componentes.
- i. Comandantes do Contingente;
- j. Escritórios ou Unidades de Protecção, Género, Direitos Humanos, Protecção à Criança e Assuntos Cíveis;
- k. DARH - Direcção de Administração e Gestão de Recursos Humanos;
- l. Unidade e Escritório de Segurança
- m. Supervisores: Primeiro ou segundo supervisor de indivíduos que cometeram as alegadas violações
- n. Unidades de Assistência Médica
- o. Esquadras da Polícia nas OAP
- p. Escritórios e / ou funcionários designados nas regiões;
- q. ONGs designadas, organizações comunitárias e escritórios do governo anfitrião; e
- r. Qualquer outro escritório designado pelo CdM como apropriado para receber reclamações do pessoal.

8.1.3 O pessoal da missão pode igualmente denunciar má conduta directamente à CUA, caso tenha medo fundamentado de retaliação e / ou considere que a questão contra o pessoal da missão não pode ser resolvida imparcialmente dentro da área da missão devido ao grau de hierarquia do indivíduo ou outros factores convincentes, e que as acções do pessoal da missão constituem má conduta grave. Podem denunciar o assunto directamente às estruturas apropriadas na Sede Estratégica, tal como o PSOD, o Gabinete de Ética, o Director de Administração e Gestão de Recursos Humanos (AHRM), o Comissário para a Paz e a Segurança ou ao Presidente da CUA, fornecendo tanta informação e evidência sobre o assunto quanto possível.

8.1.4 Solicita-se ao CdM a tomar medidas e acções apropriadas que visam garantir que os indivíduos não sejam alvo de retaliação. Essas medidas poderão incluir assegurar a confidencialidade dos relatórios, o envolvimento regular e a monitorização contínua das circunstâncias do indivíduo que submete a reclamação e, se as circunstâncias o justificarem, proceder a transferência de local de trabalho do indivíduo para um escritório diferente.

8.2 Procedimento para tramitação de má conduta

8.2.1 Os procedimentos diferentes robustos estão previstos no tratamento da (s) alegação (ões) específica (s), dependendo se a má conduta é qualificada como menor ou grave, e a sua dependência face à categoria do pessoal.

8.2.2 Os membros da UA são regidos pelas normas de conduta estabelecidas no Regulamento e Regras da UA sobre o Quadro de Pessoal, e outras emissões administrativas. Os funcionários são obrigados a respeitar esses padrões de conduta através da assinatura da sua oferta de nomeação e contrato de trabalho associado com a União Africana.

8.2.3 Os efectivos policiais e militares individuais são desdobrados com o estatuto jurídico de peritos em missão, com base num acordo jurídico celebrado entre a CUA e o Estado-Membro de origem. Irão igualmente assinar, individualmente, um compromisso antes de darem início das suas funções com a UA, através do qual concordam em estar vinculados pelas disposições sobre normas de conduta e disciplina contidas neste compromisso.

8.2.4 A conduta e disciplina dos efectivos das forças militares dos contingentes são regidas pelo Memorando de Entendimento (MdE) celebrado entre o País Contribuinte de Tropas e a UA e / ou UA e os CER / Mecanismos Regionais (RM) para o desdobramento de contingentes militares. Por intermédio deste MdE, os Estados-Membros concordam que, enquanto os seus efectivos militares estiverem sujeitos à jurisdição exclusiva dos respectivos Países Contribuintes de Tropas, estes irão cumprir com as normas de conduta da UA e outros documentos adoptados pela UA que regulam a conduta desta categoria de efectivos.

8.2.5 A conduta e disciplina dos membros das Unidades de Polícia Armadas (FPU) é regida pelo Memorando de Entendimento celebrado entre os Países Contribuintes da Polícia e a UA e / ou a UA e as CER / Mecanismos Regionais (RM) para o desdobramento das Unidades Policiais Formadas (FPU). Os Estados-Membros concordam através deste MdE, que embora os seus efectivos policiais permaneçam sujeito à jurisdição exclusiva dos respectivos Países Contribuintes, estes irão respeitar os padrões de conduta da UA, bem como os demais documentos adoptados pela UA que regulamentam a conduta desta categoria de efectivos.

8.2.6 Relativamente aos consultores e empreiteiros individuais, os acordos assinados entre eles e a UA contêm disposições sobre a obrigação de respeitar os padrões de conduta da UA.

8.2.7 O CdM deve partilhar com a CUA toda a informação respeitante aos casos de má conduta sobre os quais ele / ela é informado. Nesta função, o CdM contará com o apoio do CDU / ponto focal. Se um CDU / ponto focal não existir, o CdM designará um funcionário do seu escritório para assegurar que todos os casos sejam encaminhados à CUA através do PSOD.

8.2.8 Em todos os casos, o SRCC Adjunto na qualidade de Chefe da Componente Civil, o Chefe de Apoio da Missão, o Chefe de Finanças, o Comissário da Polícia e o Comandante da Força irão informar, por escrito, ao CdM sobre todas as ocorrências de má conduta. A Unidade de Conduta e Disciplina ou o ponto focal deve manter registos e / base de dados sobre os incidentes de má conduta. Ao fazê-lo, podem solicitar assistência de outras unidades da Missão que disponham de capacidade de manter e analisar estes dados, como a Célula de Análise de Rastreamento de Acidentes Civis.

8.3 Imunidades do pessoal da missão

8.3.1 O Representante Especial do Presidente, Chefe de Missão e os demais membros de alta patente, consoante o acordado entre a UA e o Estado Anfitrião, terá o estatuto de Oficiais conforme especificado no Artigo VI da Convenção Geral da OUA sobre Privilégios e Imunidades (doravante designada por «a Convenção Geral»), adiante designados por aqueles a quem foram atribuídos enviados diplomáticos pelo direito internacional.

8.3.2 O outro pessoal da missão, e conforme especificado no SOMA com o Estado Anfitrião, terá o estatuto de perito em missão especificado no Artigo VII da Convenção Geral, que prevê a sua imunidade funcional.

9. Tramitação de má conduta respeitante ao pessoal civil

9.1 Os efectivos civis devem respeitar as regras estabelecidas nesta Política, bem como o direito internacional, a lei do Estado Anfitrião (na medida em que seja compatível com as normas e padrões internacionais de direitos humanos), a lei interna dos seus países de origem, bem como vários documentos da missão.

9.2 Cabe ao Presidente renunciar os privilégios e imunidades dos efectivos civis, desde que seja no interesse da justiça, e isto será debatido entre o CdM, o Presidente e o Estado acolhedor.

9.3 O estatuto dos efectivos civis nas OAP da UA será regido pelo Regulamento e Regras da UA sobre o Quadro de Pessoal, 2010 respeitantes aos funcionários da UA e / ou termos dos seus contratos respeitantes aos demais efectivos civis, as Linhas de orientação Administrativas sobre o Recrutamento, Selecção, Desdobramento e Gestão dos Efectivos

Civis em Operações de Campo (2016), bem como pelo Acordo sobre o Estatuto da Missão (SOMA) celebrado entre a CUA e o Estado Acolher.

9.4 Compete ao CdM a responsabilidade geral pela garantia de disciplinado efectivo civil, por meio da competência que lhe é conferida pelo Presidente da CUA.

9.5 Todos os casos de má conduta menor cometidos por efectivos civis devem ser tratados administrativamente na OAP pelo CdM ou seu / sua representante.

9.6 Em situações de má conduta grave, em particular, violações do DIDH e do DIH, quando se justifique, o CdM informará à CUA, através do PSOD, da questão para um acompanhamento com as autoridades nacionais do país de origem do indivíduo, a fim de incentivar o processo penal e / ou outras medidas correctivas necessárias, em particular, no que concerne a prestação de assistência às vítimas.

Procedimentos para resolução de má conduta dos funcionários da UA em OAP

9.7 O Conselho Disciplinar estabelecido em conformidade com o Regulamento e Regras da UA sobre o Quadro de Pessoal irá aconselhar o Presidente ou a autoridade competente de qualquer outro órgão sobre as medidas disciplinares, caso existam, a serem instituídas contra um funcionário por actos de má conduta que violem as disposições do Acto Constitutivo, Código de Conduta e Ética, Regulamento e Regras sobre o Quadro de Pessoal, Regras Financeiras e quaisquer outros regulamentos ou regras da CUA, incluindo esta Política, de acordo com as Regras 57-59 do Regulamento do Pessoal da UA.

9.8 Em face disso, o procedimento que se segue será seguido em relação a má conduta cometida pelos funcionários da UA em OAP:

- a. Excepto em situações de petições dos funcionários decorrentes de suas relações interpessoais e da aplicação de condições de emprego que não sejam questões decorrentes de acção disciplinar (Regra 63 do Regulamento do Pessoal), uma reclamação de violação de um funcionário do padrão de conduta da UA deve ser encaminhada ao Chefe da ARHM, com cópia enviada ao ponto focal CDU / Conduta e Disciplina. Após a recepção de tal reclamação, o Director da ARHM, em consulta com a CDU / o ponto focal sobre conduta e disciplina, notificará imediatamente o CdM sobre tal reclamação. Os regulamentos do artigo 59 do Regulamento sobre o Quadro de Pessoal, relativos a procedimentos disciplinares, devem ser respeitados rigorosamente e adaptados ao contexto específico de OAP nos parágrafos (b) a (h).
- b. O CdM irá ponderar o assunto e determinar a acção apropriada a ser tomada mediante a orientação do Escritório de Gestão de Recursos Humanos, do CDU / ponto focal, da Unidade / Director Jurídico e de qualquer outro Escritório ou Unidade

que possa ser relevante para o assunto em questão. O CdM pode igualmente solicitar informação adicional, comentários feitos pelos funcionários e / ou reunir-se com o funcionário como ele / ela determinar, como parte do processo de apuramento dos factos para determinar o caso *prima facie* (exame inicial para determinar que elementos comprovativos parece existir para fundamentar o caso).

- c. O processo de apuramento dos factos irá iniciar dentro de sete (7) dias após a recepção da reclamação e será conduzido de acordo com o Regulamento Interno relativo aos Funcionários da UA (Artigo 59 sobre procedimentos disciplinares). Uma vez concluído o processo de apuramento de factos, o CdM solicita ao (s) funcionário (s) concernentes que comente a respeito dos factos que lhe digam respeito.
- d. Caso o processo de apuramento dos factos não estabeleça um caso *prima facie*, o CdM informará o (s) funcionário (s) sobre os resultados finais e encerrará o ficheiro. Caso o processo de apuramento dos factos revele que não houve má conduta, mas que medidas administrativas sejam necessárias, e no melhor interesse da Missão, ele / ela deve implementar tais acções administrativas, sempre que necessário.
- e. No caso de o processo de apuramento de factos estabelecer um caso *prima facie*, o CdM submeterá o processo completo, incluindo os comentários feitos pelos funcionários, com conclusões e recomendações, ao Director da ARHM para a tomada de medidas adequadas, em conformidade com o Regulamento e Regras sobre o Quadro de Pessoal. Como alternativa, ele / ela pode decidir conduzir uma investigação do BOI sobre o assunto, com dependência face à ao assunto em questão e se considerar que isso serviria melhor o interesse da missão, em particular, em relação aos casos de má conduta grave. O relatório da BOI será encaminhado ao Director de AHRM para a tomada de acção apropriada dentro de 30 dias a contar da data de recepção da reclamação / alegação.
- f. O CdM fará o acompanhamento junto do Director da AHRM em consulta com o PSOD e informará ao funcionário sobre o grau de evolução do caso, sempre que necessário.
- g. Na eventualidade em que o caso seja contra um membro da liderança da missão, ou por qualquer outra razão convincente, e for evidente para o CdM que uma investigação imparcial do BOI não pode ser realizada na missão, o CdM pode denunciar o assunto ao Director da AHRM, ao Comissário para a Paz e Segurança ou ao Presidente da CUA, sempre que necessário. Ele / ela pode solicitar que um painel ou investigadores da sede estratégica para que se desloquem à Missão a fim de levarem à cabo a investigação sobre o assunto. O painel externo ou os

investigadores irão partilhar o seu relatório com o Director da AHRM, que, em seguida, tomará as medidas apropriadas e informará o CdM sempre que necessário.

- h. No caso de o funcionário estar envolvido num acto criminoso ou estar sob investigação no contexto de uma investigação criminal, aplicar-se-á a Regra 60 sobre os Regulamento Interno sobre o Quadro de Pessoal da UA relativa ao processo penal instaurado contra um funcionário. O CdM informará ao Director da AHRM através do PSOD, logo que seja levado ao seu conhecimento tal situação. O Director da AHRM tomará as medidas que se impõem.

Procedimentos para resolução de má conduta de outras categorias de efectivos civis

9.9 O procedimento para tramitação de má conduta de todos outros efectivos civis, incluindo, o pessoal em regime de destacamento, parceiros, especialistas técnicos, estagiários, voluntários, indivíduos em missões especiais e empreiteiros e consultores será regulado pelos termos de seu contrato e / ou compromisso.

10. Tramitação de má conduta dos Efectivos Militares

10.1 O pessoal militar deve respeitar as regras estabelecidas nesta Política, bem como o direito internacional, a lei do Estado Acolhedor (na medida em que é compatível com as normas e padrões internacionais de direitos humanos), a lei interna de seus países de origem, bem como os documentos da missão, tais como os ROE e POPs relevantes.

10.2 O estatuto do efectivos do contingente militar desdobrado pelas TCCs é regido exclusivamente pelo MdE celebrado entre a UA e os TCCs e / ou MdE celebrado entre a UA e os CER / Mecanismos Regionais (RM), e pelo SOFA / SOMA, que confere as TCCs a jurisdição exclusiva sobre questões penais que envolva os seus efectivos. Nesta conformidade, o procedimento de tramitação de má conduta de membros do contingente militar deve ser executado em *pari pasu* (lado a lado).

10.3 O estatuto dos efectivos militares individuais que tenham sido enviados a uma OAP por um Estado Membro da UA será regido por um acordo de carácter jurídico celebrado entre a UA e o Estado Membro da UA em questão e o SOMA / SOFA. 10.3 Os efectivos militares individuais deverão assinar, a título individual, um compromisso no início das suas funções com a UA, através do qual, concordaram em respeitar as disposições contidas nesta Política.

10.4 cabe ao Comandante da Força (CF) ou ao seu representante a responsabilidade geral pela observância e cumprimento das normas de conduta da UA dos efectivos militares. Contudo, os efectivos militar permanecem membros do contingente nacional e, portanto, estão sujeitos aos Códigos de Conduta de suas respectivas autoridades militares nacionais, além das disposições desta Política.

10.5 A UA e as TCCs conferem ao Comandante do Contingente Nacional com a responsabilidade funcional pela disciplina e ordem de todos os efectivos contingentes quando designados ao OAP da UA.

10.6 Após a recepção de uma denúncia de má conduta, o Comandante do Contingente deve notificar imediatamente a CF e a CDU / ponto focal sobre a alegação que lhe foi comunicada.

10.7 O Comandante do Contingente deve iniciar as investigações sobre o assunto dentro de 7 dias a contar da data de recepção da reclamação e informar o CdM, por meio do CF.

10.8 Na eventualidade de o Comandante do Contingente não iniciar uma investigação sobre um assunto após a notificação dentro de 7 dias, em particular, se um incidente de má conduta grave tiver sido cometido, o Comandante do Contingente deve notificar a CF dentro de 24 horas após o final dos 7 dias. Caso isso não seja feito, o Comandante do Contingente será considerado não disposto a conduzir tal investigação.

10.9 Se o Comandante do Contingente não puder realizar uma investigação por qualquer razão, ele ou ela deve notificar o CF dentro de 7 dias.

10.10 O Comandante do Contingente é obrigado a informar o CdM através do CF do (s) resultado (s) final (s) da investigação e / ou a acção disciplinar que tenha sido tomada em relação à todos casos de má conduta dentro de 30 dias a contar da data de recepção de uma reclamação / alegação.

10.11 Em todos os casos em que OAP ou UA tiver informação fiável de que um membro do contingente tenha cometido má conduta, a OAP e / ou a UA notificará o Comandante do Contingente no prazo de 7 dias. No caso de a (s) alegação (ões) ser (em) contra o Comandante do Contingente, o CdM informará à CUA através dos canais apropriados e este informará, posteriormente, ao TCC concernente para a tomada de medidas apropriadas.

10.12 A CF pode também recomendar ao CdM a instituição de uma BOI se o interesse da missão seria melhor servido de tal forma, e por quaisquer actos de má conduta grave ou actos que têm o potencial de prejudicar a imagem, credibilidade ou integridade da UA. Em casos dessa natureza, o CdM irá instituir o BOI, incluindo os efectivos civis, tais como, monitores de direitos humanos, o oficial de segurança da UA, oficial de género e o

conselheiro de protecção à criança, em função do assunto em causa. Onde e quando possível e apropriado, tais BOIs devem ser conduzidos em conjunto com o contingente. Uma vez concluída a investigação ou o BOI, o CF ou o CdM, consoante o caso, informará o Comandante do Contingente e a CUA sobre os resultados finais, conforme apropriado, para que seja tomada acção disciplinar.

10.13 Todos os casos de má conduta menor serão tratados administrativamente pelo Comandante da Força ou Comandantes dos Contingentes.

10.14 Após a recepção das recomendações do BOI e da decisão final do CdM, como mencionado acima, o CF ou outro supervisor responsável pela manutenção da disciplina deverá tomar medidas administrativas e / ou disciplinares apropriadas. Essas medidas podem incluir, entre outros elementos, um ou mais dos seguintes:

- a. Exoneração do cargo de comando;
- b. Redesdobramento para outro cargo / área após curso de superação, caso seja necessário;
- c. Remoção das regalias e cedências fornecidas aos efectivos da missão;
- d. Suspensão de licença / folga compensatória;
- e. Recuperação total ou parcial do Subsídio de Ajudas de Custo da Missão, em casos de perdas financeiras para a Organização;
- f. Recomendação para o repatriamento;
- g. Censura ou repreensão reduzida a escrito, incluindo, uma possível recomendação de não elegibilidade para futuras comissões de serviço com a CUA.

10.15 Após a notificação pelo CdM dos resultados finais do BoI, a CUA irá manter contactos com as autoridades nacionais da TCC sobre as medidas disciplinares tomadas, os resultados finais dos processos penais e / ou outras medidas correctivas necessárias, em particular, no que diz respeito à prestação de assistência às vítimas.

10.16 Se a UA tomar conhecimento de que nenhuma acção foi tomada pelo TCC, a CUA levará a questão ao conhecimento do Conselho de Paz e Segurança para ponderação de tomada de futuras possíveis acções.

11. Tramitação de má conduta dos efectivos da Polícia

11.1 Os efectivos da polícia devem respeitar as regras estabelecidas nesta Política, bem como o direito internacional, a lei do Estado Acolhedor (na medida em que é compatível com as normas e padrões internacionais de direitos humanos), a ordenamento jurídico interno de

seus países de origem, bem como os documentos da missão, entre os quais, as Directivas sobre o Uso de Força e os SOPs relevantes.

11.2 O estatuto dos efectivos das Unidades Formadas de Polícia (FPU) desdobradas pelas CCP é regido exclusivamente pelo MdE celebrado entre a UA e o PCC e / ou MdE celebrado entre a UA e as CERs / Mecanismos Regionais (RM), e pelo SOFA / SOMA, que conferem às PCC jurisdição exclusiva em matéria de carácter penal envolvendo o seu pessoal. Nesta conformidade, o procedimento para tramitação de má conduta dos efectivos da Unidades de Polícia Formadas (FPU) deve ser executado em *pari pasu* (lado a lado).

11.3 O estatuto dos efectivos policiais individuais (IPOs) que tenham sido enviados a uma OAP por um Estado Membro da UA será regido por um acordo de carácter jurídico celebrado entre a UA e o Estado Membro da UA em questão e o SOMA / SOFA. Os efectivos policiais individuais (IPOs) deverão assinar, a título individual, um compromisso no início das suas funções com a UA, através do qual, concordaram em respeitar as disposições contidas nesta Política

11.4 Cabe ao Comissário da Polícia ou ao seu representante a responsabilidade geral pela observância e cumprimento das normas de conduta da UA dos efectivos policiais. Contudo, os efectivos da polícia permanecem sujeito aos seus códigos de conduta nacionais, além das disposições desta Política.

11.5 A UA e as Países Contribuintes de Efectivo (PCC) conferem ao Comandante das FPU a responsabilidade funcional pela disciplina e ordem de todos os efectivos da unidade quando designados ao OAP da UA.

11.6 Após a recepção de um relatório de má conduta, o Comandante da Unidade é obrigado a notificar o PC e a CDU / ponto focal imediatamente sobre a alegação que foi levada ao seu conhecimento.

11.7 O Comandante da Unidade deve iniciar investigações sobre o assunto dentro de 7 dias a contar da data de recepção da reclamação e informar o CdM, através do PC.

11.8 Na eventualidade de o Comandante da Unidade não iniciar uma investigação sobre um assunto após a notificação dentro de 7 dias, em particular, se um incidente de má conduta grave tiver sido cometido, o Comandante da Unidade deve notificar a PC dentro de 24 horas após o período de 7 dias. Caso isso não seja feito, o Comandante da Unidade não será considerado não disposto a realizar tal investigação.

11.9 Se o Comandante da Unidade não puder realizar uma investigação por qualquer motivo, ele/ela deve notificar o PC dentro do período de 7 dias.

11.10 O Comandante da Unidade deve informar ao CdM através do PC o (s) resultado final (s) da investigação e / ou a acção disciplinar que tenha sido tomada em todos os casos de má conduta dentro de 30 dias após a recepção de uma reclamação / alegação.

11.11 Em todos os casos em que OAP ou UA tiver informação fiável de que um membro do contingente tenha cometido má conduta, a OAP e / ou a UA notificará o Comandante da Unidade no prazo de 7 dias. No caso de a (s) alegação (ões) ser (em) contra o Comandante da Unidade, o CdM informará à CUA através dos canais apropriados e este último informará, posteriormente, ao TCC concernente para a tomada de medidas apropriadas.

10.12 O CF pode também recomendar ao CdM a instituição de uma BOI se o interesse da missão seria melhor servido de tal forma, e por quaisquer actos de má conduta grave ou actos que têm o potencial de prejudicar a imagem, credibilidade ou integridade da UA. Em casos dessa natureza, o CdM irá instituir o BOI, incluindo os efectivos civis, tais como, monitores de direitos humanos, o oficial de segurança da UA, oficial de género e o conselheiro de protecção à criança, em função do assunto em causa. Onde e quando possível e apropriado, tais BOIs devem ser conduzidos em conjunto com o contingente. Uma vez concluída a investigação ou o BOI, o CF ou o CdM, consoante o caso, informará o Comandante da Unidade e à CUA sobre os resultados finais, conforme apropriado, para que seja tomada acção disciplinar.

11.13 Todos os casos de má conduta menor serão tratados administrativamente pelo Comissário de Polícia ou Comandantes de Unidade.

11.14 Após a recepção das recomendações do BOI e da decisão final do CdM, como mencionado acima, o PC ou outro supervisor responsável pela manutenção da disciplina deverá tomar medidas administrativas e / ou disciplinares apropriadas. Essas medidas podem incluir, entre outros elementos, um ou mais dos seguintes:

- a. Exoneração do cargo de comando;
- b. Redesdobramento para outro cargo / área após curso de superação, caso seja necessário;
- c. Remoção das regalias e cedências fornecidas aos efectivos da missão;
- d. Suspensão de licença / folga compensatória;
- e. Recuperação total ou parcial do Subsídio de Ajudas de Custo da Missão, em casos de perdas financeiras para a Organização;
- f. Recomendação para o repatriamento
- g. Censura ou repreensão reduzida a escrito, incluindo, uma possível recomendação de não elegibilidade para futuras comissões de serviço com a CUA.

11.15 Após a notificação pelo CdM dos resultados finais do BoI, a CUA irá manter contactos com as autoridades nacionais da PCC sobre as medidas disciplinares tomadas, os resultados finais dos processos penais e / ou outras medidas correctivas necessárias, em particular, no que diz respeito à prestação de assistência às vítimas.

11.16 Se a UA tomar conhecimento de que nenhuma acção foi tomada pelo PCC, a CUA levará a questão ao conhecimento do Conselho de Paz e Segurança para ponderação de tomada de futuras possíveis acções.

12. Responsabilização Individual, dos Gerentes e dos Comandantes

12.1 Todo o pessoal que serve em OAP da UA deve familiarizar-se com os valores, normas e padrões de conduta da UA, incluindo, participando em sessões de formação, e é obrigado a manter estes padrões a todo momento, no interior e exterior do local de trabalho, em serviço e fora de serviço, inclusive quando estiver de licença. Qualquer violação da norma esperada, quando apropriado, pode ser encaminhada para investigação e possível acção judicial perante os tribunais nacionais e / ou militares dos Estados-Membros quando tais violações constituem crimes sob no âmbito dos ordenamentos jurídicos nacionais.

12.2 Compete aos Gerentes e Comandantes tomar medidas que visam prevenir e solucionar incidentes de má conduta cometidos pelos seus subordinados. Espera-se que assegurem que os efectivos sob o seu comando ou supervisão estejam cientes dos padrões de conduta da UA, incluindo através da organização de sessões de formação e da promoção da conformidade com os padrões de conduta da UA.

12.3 Os comandantes são responsáveis por prevenir a ocorrência de violações da lei, e caso estas violações da lei ocorram, devem tomar as medidas disciplinares necessárias. O facto de um comandante não ordenar, autorizar ou conscientemente confessar em relação a uma violação da lei por um subordinado não o isenta de responsabilidade se ele / ela sabia, ou devido às circunstâncias do momento, deveria saber que as forças / unidades sob seu comando estavam a cometer ou prestes a cometer má conduta / crimes, e ele / ela não tomou todas as medidas necessárias e razoáveis dentro das suas competências para prevenir ou suprimir a sua comissão, ou submeter a questão às autoridades competentes para investigação ou processo judicial.

12.4 Os Gerentes e Comandantes serão, de igual modo, responsabilizados a respeito dos seu desempenho em relação ao exercício de suas funções de conduta e disciplina. Relativamente aos Chefes de Missão, isto é alcançado através de disposições incluídas nos seus contratos e / ou cartas de nomeação. Relativamente à todos os outros gerentes e

comandantes, o desempenho no exercício das funções de conduta e disciplina deve ser avaliado por meio dos mecanismos de avaliação de desempenho aplicáveis ao gerente ou comandante.

13. Acções para salvaguardar a imagem e a reputação da OAP e da UA

13.1 Relativamente as alegações de má conduta grave que tenham implicações para a reputação e imagem da UA e da Missão, o CdM irá trabalhar em estreita colaboração com os escritórios relevantes da missão, incluindo, mas não limitado com os Gabinetes do Portavoz, Comunicações, Divulgação e Relações Públicas, Jurídico, Assuntos Políticos e Cíveis, da Mulher e Género e em estreita consulta com os PSOD da UA, com vista a proteger e salvaguardar a reputação da Missão e da UA, de modo geral. Isso pode ser especialmente necessário quando as alegações geraram interesse público e mediático.

13.2 Em termos globais, o CdM deve evitar a criação de uma falta de responsabilização visível, pois isso pode abrir caminho para uma percepção de que a UA não leva a questão a sério. Em vez disso, ele/ela deve ser cooperativo, transparente e demonstrar responsabilização, seriedade e envolvimento total no assunto.

13.3 Por conseguinte, o CdM, os efectivos de comunicação de informação e comunicação pública, bem como os outros componentes mencionados acima, devem trabalhar juntos para alcançar os seguintes objectivos.

- a. Comunicar que a UA e a OAP estão totalmente empenhados e comprometidos em resolver as alegações de má conduta e irão ou estão a investigar prontamente, conforme seja o caso, e tencionam tomar ou assegurar que sejam tomadas as medidas apropriadas contra os declarados culpados;
- b. Comunicar a transparência por parte da missão através do envolvimento com os queixosos e suas famílias sobre qual acção que está sendo tomada pela missão, sem prejuízo qualquer à investigação que esteja a ser realizada;
- c. Dissipar os rumores e as fofocas através dos factos, para que os órgãos de comunicação social e a população local considerem a missão credível e fiável, entre outras questões, disponibilizando informação através de vários canais de fácil acesso, com a devida atenção à protecção da integridade da investigação, os direitos processuais dos supostos protagonistas e a segurança e bem-estar das supostas vítimas; e
- d. Incentivar a comunicação precisa de incidentes pelos órgãos de comunicação social, prestando informação e detalhes claros, sem comprometer nem prejudicar a investigação ou divulgar a identidade das partes de modo prematuro.

14. Prestação de assistência às vítimas de má conduta

14.1 Quando uma má conduta resultar em ferimentos e / ou danos, deve-se prestar assistência abrangente, oportuna e receptiva e / ou reparação aos queixosos, às vítimas e às suas famílias, sempre que necessário.

14.2 A UA irá garantir que as vítimas recebam o apoio e a serviços que merecem, desde o momento em que uma alegação é recebida até que haja um resultado final. Tal assistência pode ser, por exemplo, assistência médica, apoio psicossocial, assistência jurídica e necessidades materiais imediatas, como alimentação, assistência médica, vestuário e abrigo seguro.

14.3 O CdM irá estabelecer um mecanismo para a assistência às vítimas, ou para trabalhar com o sistema existente, se já existir, para facilitar o apoio e auxiliar as vítimas de má conduta, particularmente em casos de violações do DIH, DIDH e SEA. A este respeito, ele / ela deve ser apoiado pelo CDU / ponto focal, e / ou os escritórios ou unidades de género, assuntos civis, políticos ou de direitos humanos que tenham fortes laços com a comunidade local e ONGs na área da missão, especialmente aqueles envolvidos em questões sobre as mulheres e crianças. Este mecanismo deve ponderar sobre a possibilidade de aplicar várias formas e modalidades para prestar assistência às vítimas.

14.4 No decurso da avaliação dos casos e pedidos de assistência e / ou reparação, o mecanismo estabelecido deve consultar as ONGs, líderes comunitários e de organizações de base comunitária, e quaisquer outros indivíduos a fim de tomar decisões informadas e prudentes.

14.5 Os queixosos e / ou vítimas devem receber assistência e apoio básicos e individualmente adaptados, de acordo com as suas necessidades individuais, directamente decorrentes da alegada má conduta. Esta assistência e apoio podem abarcar o apoio logístico (viagem, hospedagem, e interpretação), assistência médica, serviços jurídicos, apoio psicossocial, assistência material imediata, como alimentação, medicamentos, vestuário, bem como abrigo de emergência e seguro, sempre que necessário. Isto pode também incluir um encaminhamento para outra organização, ONG ou outro órgão que seja capaz de fornecer uma assistência adequada à vítima, quando disponível.

14.6 O mecanismo de assistência é de analisar todos os casos que requerem assistência como resultado de um acto de má conduta e recomendar modalidades específicas a

respeito de cada caso. Ao fazê-lo, este mecanismo deve ser guiado pelos seguintes princípios:

- a. As vítimas, especialmente as vítimas da SEA, são geralmente vulneráveis, desfavorecidas, com pouca ou nenhuma formação académica e recursos e são frequentemente banidos e rejeitados pelas suas comunidades.
- b. A prestação de assistência é voluntária; daí a vítima não pode ser forçada ou coagida a aceitar assistência. É uma boa prática obter o consentimento das vítimas de forma verificável que ele / ela aceita a prestação de assistência que vem sendo prestada.
- c. A principal ponderação na prestação de assistência é o melhor interesse das vítimas e os recursos disponíveis e acessíveis à OAP. Razão pela qual, qualquer assistência prestada não deve prejudicar a vítima. A assistência e o apoio devem ser prestados de uma maneira que não aumente o trauma sofrido pela vítima, cause mais estigmatização, exclua ou discrimine contra outras vítimas.
- d. As circunstâncias de cada caso variam e a assistência deve ser concedida em conformidade; no entanto, deve-se envidar um esforço para minimizar as disparidades entre casos semelhantes ou comparáveis.
- e. A assistência deve complementar, em vez de duplicar o apoio existente aos sobreviventes de abuso e violência e, na medida do possível, deve ser integrada aos programas existentes. Por conseguinte, a CUA deve ponderar firmar acordos com as ONGs com propósito de prestar assistência directamente às vítimas e, por sua vez, reembolsar directamente as ONGs ou prestar assistência às ONGs.
- f. Se crianças nascerem como resultado de má conduta dos efectivos da missão, a assistência a ser prestada deve ser no melhor interesse da criança.
- g. A duração da prestação de assistência e apoio deve ser definida de acordo com as necessidades individuais directamente decorrentes de má conduta;
- h. A assistência prestada às vítimas deve ser separada dos processos de alegação e de investigação. Em nenhum momento a assistência deve estar condicionada a cooperação das vítimas num processo de investigação;
- i. A prestação de qualquer assistência e apoio pelo OAP não é necessariamente uma recepção de validade das reclamações ou uma indicação de aceitação da responsabilidade jurídica do alegado protagonista, OAP ou CUA.

14.7 A OAP deve ponderar sobre a possibilidade de nomeação de um Advogado / Facilitador de Vítima para todos os casos de má conduta grave, em particular, nos casos de violação do DIH, DIDH e SEA. A fim de apresentar uma reclamação e solicitação de assistência, o queixoso pode precisar da ajuda de alguém em quem tenha confiança e que possa apresentar seus interesses e servir como facilitador e “voz” no processo. Por conseguinte, o Advogado / Facilitador da Vítima não precisa ser necessariamente Efectivo

da Missão, mas pode ser proveniente da comunidade ou de várias ONGs. A ponderação crucial é que a vítima confie no seu Advogado / Facilitador.

14.8 As OAP irão conceber um sistema para rastreamento e acompanhamento de todos os casos de assistência. O caso será considerado encerrado uma vez que a vítima tenha sido totalmente assistida e possa atender às necessidades decorrentes da SEA de forma independente.

14.9 As OAP deve conservar com segurança os registos apropriados de suas deliberações e elaborar um relatório anual de todas as vítimas atendidas que inclua todas as informações relevantes importantes, incluindo a modalidade de assistência prestada, o custo da assistência prestada e as circunstâncias actuais das vítimas no melhor conhecimento do Comitê. O relatório também indicará se o assunto está encerrado ou em curso e destacará quaisquer aspectos que exijam um acompanhamento adicional com as autoridades nacionais. Este relatório será enviado à CUA, através do PSOD, para avaliação, análise e outras acções consoante o caso.

15. Papéis na implementação da Política

15.1 Apresenta-se a seguir, um resumo dos principais papéis e responsabilidades dos actores chave para a implementação desta Política.

15.2 CONSELHO DE PAZ E SEGURANÇA (CPS)

- a. Envolver-se e fornecer orientação geral por meio de avaliação e homologação de políticas e directrizes relacionadas à conduta e à disciplina, inclusive sobre a SEA, protecção dos denunciantes, prestação de assistência e compensação às vítimas e bem-estar e recreação, entre outras questões.
- b. Fiscalizar a implementação de um regime rigoroso e eficaz de conduta e disciplina, por intermédio da monitorização e elaboração de recomendações necessárias, conforme apropriado;
- c. Encetar contactos com os órgãos de tomada de decisões sobre políticas da UA e orientar a CUA a submeter relatórios regulares sobre a conduta e disciplina nas OAP da UA;
- d. Encetar contactos com os OAP da UA, por intermédio do uso de diferentes ferramentas, tais como videoconferências, visitas agendadas às OA e missões de solidariedade.

15.3 Estados-Membros da UA que enviam efectivos (militar, policial, civil) para OAP

-
- a. Devem conferir aos comandantes dos contingentes e de unidades a autoridade necessária para conduzir investigações, remeter casos às autoridades nacionais relevantes, informar o Chefe de Missão sobre todas as ocorrências de má conduta e tomar medidas disciplinares, sempre que se necessário;
 - b. Assegurar que os comandantes dos contingentes e de unidades respeitem e assegurem a observância das leis internacionais e nacionais relevantes, incluindo, os ordenamentos jurídicos nacionais do Estado anfitrião, bem como os padrões de conduta da UA;
 - c. Defender o princípio de responsabilidade de comando para todos os comandantes;
 - d. Fornecer informação à CUA, através do PSOD, de todos os assuntos disciplinares e acções tomadas contra as violações graves e má conduta, incluindo sobre o resultado final de investigações e acções judiciais numa base regular;
 - e. Assegure-se de que todo o pessoal a ser desdobrado para uma OAP da UA, incluindo o pessoal da Polícia e Militar, seja treinado em matéria de conduta e disciplina antes do desdobramento. Isso inclui a revisão dos procedimentos de preparação para o desdobramento, a fim de assegurar que o mesmo incorpore conduta e disciplina, direitos humanos, questões de género, incluindo a violência sexual e baseada no género (SGBV);
 - f. Ponderar a introdução e integrar a formação relacionada com a conduta e a disciplina nos currículos nacionais das instituições de formação, especialmente, mas não limitadas a protecção civil e infantil, SGBV, direitos humanos e questões de género;
 - g. Conduzir várias audiências, incluindo tribunais militares, de acordo com as leis e procedimentos nacionais, tao logo as denúncias de má conduta forem apresentadas, de preferência na área da missão;
 - h. Assegurar que os indivíduos acusados de violações graves sejam processados nos seus países de origem e manter a CUA informada sobre os resultados finais de qualquer processo;
 - i. Estabelecer um mecanismo para verificar se os infratores anteriores não sejam desdobrados ou redesdobrados em OAP;
 - j. Cooperar com a CUA na realização de verificações de antecedentes dos efectivos civis a ser desdobrado para as OAP da UA;
 - k. Cooperar e auxiliar as OAP na sensibilização da população local sobre os padrões esperados de comportamento dos efectivos da missão da UA;
 - l. Trabalhar em parceria com as OAP da UA a fim de sensibilizar os efectivos da missão da UA sobre as leis, cultura, costumes e tradições locais;
 - m. Prestar assistência e / ou agilizar campanhas de sensibilização, incluindo o estabelecimento e divulgação de meios acessíveis e vias para denunciar alegações junto das OAP da UA sobre investigações, sempre que necessário;
 - n. Designar um ponto de contato ou ponto focal em assuntos de conduta e disciplina;
 - o. Agilizar a prestação de apoio às vítimas e os esforços de reparação.

15.4 COMISSÃO DA UNIÃO AFRICANA (CUA)

- a. Liderar e coordenar a implementação do quadro e da estratégia em assuntos de conduta e disciplina;
- b. Conceber um plano de trabalho para implementação desta política com indicadores claros e resultados esperados;
- c. Estabelecer uma capacidade adequada de conduta e disciplina, tanto ao nível da Sede da CUA como nas OAP da UA com vista a monitorizar e responder aos casos de má conduta;
- d. Rever e coordenar os esforços que visam fortalecer as disposições dos Memorandos de Entendimento (MdE) com os T / PCCs, bem como outros quadros jurídico-legais, com os Estados-Membros da UA sobre Conduta e Disciplina, incluindo a SEA;
- e. Manter contactos com os Estados-Membros da UA e, em particular, com os T / PCCs, para reforçar e monitorizar a implementação de actividades e promover uma abordagem colaborativa;
- f. Sensibilizar, reforçar as capacidades e esclarecer expectativas sobre a conduta e disciplina para a liderança de vários T / PCCs;
- g. Conceber e manter uma base de dados segura de rastreio e análise de má conduta (MTAD) e sistema de responsabilização utilizando os desenvolvimentos nas TIC para todas OAP da UA;
- h. Estabelecer um mecanismo para verificar se os infratores anteriores não são desdobrados ou redesdobrados em OAP da UA, em cooperação com os T / PCCs;
- i. Fazer o acompanhamento junto das autoridades nacionais sobre as medidas tomadas em relação à conduta e disciplina em relação à prevenção, investigação, acção judicial, disciplina, reparação, punição, assistência às vítimas e responsabilização;
- j. Trabalhar com T / PCCs para sensibilizar e reforçar as capacidade sobre conduta e disciplina, com recursos aos vários caminhos, incluindo as TIC apropriadas;
- k. Reforçar os mecanismos com vista a assegurar a responsabilização por parte dos civis no que concerne a má conduta;
- l. Conceber uma lista de verificação para os T / CPCs sobre todas as prioridades acima enunciadas que sejam relevantes e que incluam actividades a serem desenvolvidas, indicadores e um mecanismo de fiscalização;
- m. Conceber uma estratégia de comunicação que sirva para gerir relacionamentos com os parceiros externos, entre as quais, as partes envolvidas, e os organismos de comunicação social, etc;
- n. Conceber várias ferramentas de comunicação estratégica para incutir e reforçar um sentimento de solidariedade africana, desenvolvimento de um sentimento de camaradagem, de propósito comum e de autodisciplina;

-
- o. Fornecer relatórios numa base regular sobre a conduta e disciplina em OAP ao CPS da UA.

15.5 OAP da UA

- a. Liderar e gerir os esforços de conduta e disciplina no nível da Missão;
- b. Priorizar e fomentar o compromisso e a aderência aos padrões de conduta e disciplina através de várias comunicações e acções;
- c. Estabelecer pontos focais, oficiais ou unidade de conduta e disciplina, para resolução de questões de conduta e disciplina, conforme apropriado;
- d. Estabelecer pontos de entrada acessíveis e relevantes para a população acolhedora participar no processo de conduta e disciplina, incluindo a elaboração de relatórios num ambiente confidencial e seguro;
- e. Conceber e implementar um plano de trabalho sobre conduta e disciplina apropriado para o OAP que seja abrangente, inclusivo, envolva todo o pessoal e que seja específico para atender às circunstâncias e realidades das OAP;
- f. Operacionalizar e implementar políticas, linhas de orientação, POPs e Linhas de orientação sobre conduta e disciplina;
- g. Criar e conservar registos seguros e actualizados sobre casos de conduta e disciplina e garantir que o mesmo seja actualizado no MTDS;
- h. Preparar e partilhar regularmente, e no mínimo, relatórios mensais sobre actividades de conduta e disciplina em geral e em casos específicos com a CUA.

16. Entrada em Vigor

16.1 A presente política entra em vigor a partir de 29 de Novembro de 2018, conforme aprovado pelo Conselho de Paz e Segurança da União Africana durante a sua 813^a reunião, realizada em Adis Abeba, Etiópia, em 29 de Novembro de 2018, e aprovada pela 32^a Assembleia da União, no âmbito da Decisão *Assembly/AU/Decl. 5 (XXXII)*.

16.2 A presente Política pode ser alterada e revista periodicamente, sempre que necessário.