

B - Document directeur

Politique en matière de comportements sexuels abusifs.



Approuvé par : Le conseil d'administration de Digni

Date d'approbation : 01/06/2022



Introduction

Digni est une organisation fondée sur des valeurs chrétiennes qui, avec ses organisations membres, œuvre en faveur de la vision « d'un monde pacifique et transformé dans lequel la dignité humaine est respectée, la pauvreté est éliminée, la justice prévaut et personne n'est laissé à la traîne ; un monde dans lequel la gestion de la création est responsable et la justice climatique s'impose. » La dignité inviolable de chaque personne doit être un principe directeur dans toutes nos activités. Les principes éthiques de la tradition humaniste chrétienne, ainsi que les droits de l'homme des Nations unies, constituent le fondement de la réflexion éthique de Digni et du présent document.

Déclaration de politique générale

Digni s'engage à œuvrer pour un environnement sûr au sein du secrétariat, des organisations membres, des organisations partenaires et du portefeuille diversifié de projets de développement financés par Digni. Nous attendons de tous nos partenaires de coopération qu'ils luttent contre la discrimination, les comportements sexuels abusifs et les abus de pouvoir, quels qu'en soient les motifs.

L'objectif de cette politique est de sensibiliser à notre responsabilité dans la lutte contre les comportements sexuels abusifs et les abus de pouvoir, ainsi que de clarifier les attentes en matière de prévention et de traitement de ces questions à un niveau global. C'est important, d'une part pour éviter que des personnes en situation de vulnérabilité ne deviennent victimes d'abus, et d'autre part pour rétablir la justice pour les personnes qui ont déjà été victimes d'abus.

Cette politique est également conforme aux lignes directrices de Norad « *Håndtering av varsler om seksuelt misbruk, seksuelle utnyttelser og seksuell trakassering hos Norads partnere* » (« Traitement des signalements d'abus sexuels, d'exploitation sexuelle et de harcèlement sexuel par des partenaires de Norad » seulement disponible en norvégien). Tout cas de comportement sexuel abusif de la part d'un employé ou d'un consultant de Digni sera traité par la direction de Digni conformément aux lignes directrices en matière d'éthique de Digni et à la législation norvégienne.

Comportement sexuel abusif et abus de pouvoir

Toute personne peut être victime d'un comportement sexuel abusif, indépendamment de son sexe et du sexe de l'auteur de l'infraction. Digni reconnaît que le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels peuvent également se produire entre personnes de même sexe. Ce qui importe est que le comportement sexuel soit indésirable et malvenu pour la personne contre laquelle il est dirigé. Toute activité sexuelle avec des enfants est interdite, quel que soit l'âge du consentement ou de la majorité au niveau local. Le prétexte d'une méconnaissance / méprise sur l'âge d'un enfant n'est pas un moyen de défense.

Le pouvoir dans une relation asymétrique signifie que l'une des parties à la relation occupe une position plus élevée ou plus puissante que l'autre. Il peut s'agir d'un rôle, d'une position, d'un âge, d'un sexe, etc. Des relations asymétriques peuvent également se produire lorsqu'une partie dispose de plus de connaissances ou d'avantages que l'autre. Digni reconnaît qu'un comportement sexuel abusif est une manifestation des relations de pouvoir et qu'il se produit souvent dans le cadre de relations inégales sur le lieu de travail, par exemple entre un dirigeant et un employé, un bénévole ou un participant à un projet.

Les organisations qui gèrent l'aide publique au développement disposent de ressources monétaires qui les placent en position de force par rapport à leurs partenaires et aux participants aux projets, en particulier parmi les personnes vulnérables vivant dans des situations de conflit ou de grande pauvreté. Cette relation asymétrique exige une grande prudence et une grande conscience lorsque l'on travaille dans de tels contextes.

Digni appliquera une politique de tolérance zéro à l'égard de toute forme de comportement sexuel abusif au sein de notre organisation et dans le cadre des projets financés par Digni, traitera tous les incidents avec sérieux et encouragera un traitement professionnel et confidentiel de toutes les allégations de comportement sexuel abusif.

Attentes et mise en œuvre

Le secrétariat et les organisations membres de Digni doivent, en tant qu'employeurs norvégiens, se conformer à la législation norvégienne.

Il relève de la responsabilité du secrétariat de Digni de veiller à ce que cette politique soit largement diffusée auprès de tous les partenaires et organisations de coopération concernés. Les attentes formulées dans la présente politique s'appliquent aux partenaires de Digni.

Bien que nous soyons tous tenus de respecter la législation nationale pertinente dans le cadre de laquelle nous opérons, nous attendons de toutes les organisations qui reçoivent des fonds par l'intermédiaire de Digni qu'elles se conforment à cette politique et qu'elles :

- mettent en place des lignes directrices éthiques / un code de conduite et des politiques en matière de harcèlement sexuel.
- travaillent à la sensibilisation des dirigeants, des employés, des bénévoles et des participants aux projets.
- mettent en place des mécanismes de plainte et de dénonciation et disposent de procédures garantissant que les allégations sont prises au sérieux et traitées sans délai. Ceux-ci doivent être bien connus des employés, des bénévoles et des participants aux projets.
- travaillent activement à la prévention et à la détection des cas de harcèlement sexuel dans leurs propres organisations.
- disposent de lignes directrices internes en matière de sanctions et de mesures disciplinaires, en fonction de la gravité de l'affaire et des lois et règlements de la juridiction concernée. La nature des sanctions, qu'il s'agisse d'un avertissement verbal ou écrit, d'une suspension, d'un licenciement immédiat ou d'un signalement à la police, doivent dépendre de la gravité et de l'étendue du harcèlement.
- signalent le traitement de tous les incidents de comportements sexuels abusifs détectés dans le cadre d'activités financées par Norad, conformément à l'accord conclu entre Norad et Digni.

Responsabilité

Dans le cadre de sa responsabilité en tant qu'employeur norvégien, le conseil d'administration et la direction de Digni ont :

- élaboré cette politique afin de fixer une norme et des attentes pour toutes les organisations financées par l'intermédiaire de Digni
- élaboré des lignes directrices en matière d'éthique que tous les employés et consultants doivent accepter et signer.

- mis en place un système de dénonciation interne pour les employés de Digni, avec une politique claire et des procédures de traitement des allégations. Les employés peuvent déposer une plainte de manière anonyme si nécessaire.
- inclus cette politique dans notre manuel du personnel et dans notre processus d'intégration des nouveaux employés.
- développé une boîte à outils sur fabo.org pour aider les membres et les partenaires à sensibiliser et à élaborer des lignes directrices pour la prévention et le traitement de comportements sexuels abusifs.

Définitions

Comportement sexuel abusif : signifie qu'une personne ayant plus de pouvoir dans une relation asymétrique utilise la sexualisation de la relation de manière à violer les limites de l'intimité de l'autre personne. Les comportements sexuels abusifs englobent tous les types de comportements sexuels non désirés, tels que le harcèlement, les abus et l'exploitation.

Harcèlement sexuel : tout comportement inapproprié et malvenu dont on pourrait raisonnablement s'attendre à ce qu'il soit considéré comme offensant ou humiliant pour une autre personne ou qu'il soit perçu comme tel. Le harcèlement peut prendre la forme de mots, gestes ou actions qui tendent à ennuyer, alarmer, maltraiter, rabaisser, intimider, humilier ou embarrasser autrui ou qui créent un environnement intimidant, hostile ou offensant. (ONU Femmes 2013)

Exploitation sexuelle : Tout abus réel ou tentative d'abus d'une position de vulnérabilité, de pouvoir ou de confiance à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, le fait de tirer un profit financier, social ou politique de l'exploitation sexuelle d'autrui (Commission des Droits de l'homme des Nations unies 2021).

Abus sexuel : toute intrusion physique réelle ou menace d'intrusion physique de nature sexuelle, que ce soit par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives (Commission des Droits de l'homme des Nations unies 2021).

Sources :

Lignes directrices en matière d'éthique de Digni

Mécanismes internes de plainte de Digni

Boîte à outils de Digni sur l'abus de pouvoir et les comportements sexuels abusifs :

www.fabo.org

[La politique de Digni en matière de genre et d'égalité des sexes](#)

Exemple de politique de l'organisation internationale du travail en matière de harcèlement sexuel : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-suva/documents/policy/wcms_407364.pdf

Traitement des signalements d'abus sexuels, d'exploitation sexuelle et de harcèlement sexuel chez les partenaires de Norad : <https://www.norad.no/globalassets/filer-2015/varsling/seah-retningslinjer-norad-030322.pdf> (Ligne directrice de Norad sur la dénonciation des cas

d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels. Pour le moment, seulement disponible en norvégien)

Guide pour la préparation de lignes directrices éthiques à l'intention des bénéficiaires de subventions de Norad : <https://www.norad.no/globalassets/filer-2015/sivsa/veileder-for-utarbeidelse-av-etiske-retningslinjer-for-norads-tilskuddsmottakere.pdf?id=22386> (Ligne directrice de Norad sur la dénonciation des cas d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels. Pour le moment, seulement disponible en norvégien)