

Ne jamais commettre d'actes d'exploitation ou d'abus sexuels, et signaler immédiatement



LIGHT AND SALT

POLITIQUE DE PREVENTION DU HARCELEMENT, DE L'EXPLOITATION ET DES ABUS SEXUELS ET DE PROTECTION DE L'ENFANT.

Pour toutes allégations contactez nous : +243850182646, email : gestiondesplainteslightandsaltrdc@gmail.com

Mise en Jour Avril 2023

-Adresse du Bureau National : 027/Av de Goma, Quartier Himbi, Commune de Goma, Ville de Goma, Province du Nord-Kivu en République Démocratique du Congo
-Contacts : E-mail : infoslightandsalt.ong@gmail.com , lightandsalt.coordination@gmail.com
Téléphone : +243991475836

POLITIQUE DE PREVENTION DU HARCELEMENT, DE L'EXPLOITATION ET DES ABUS SEXUELS ET DE PROTECTION DE L'ENFANT.

I. Introduction

LIGHT AND SALT s'engage à mettre en place des mesures de protection pour prévenir la probabilité du harcèlement, de l'exploitation et abus sexuels au sein de l'organisation et à ceux qui accèdent aux services qu'elle offre. Toutes les personnes impliquées dans LIGHT AND SALT seront traitées avec respect et dignité. Ces mesures ont été conçues pour assurer le bien-être et la protection des membres du personnel et à ceux qui ont accès aux services fournis par LIGHT AND SALT.

Veiller à ce que toutes les personnes associées à LIGHT AND SALT soient conscientes de leurs obligations et répondent de façon appropriée aux questions d'exploitation sexuelle, d'abus et de harcèlement à l'égard des enfants et des adultes vulnérables et de la communauté dans laquelle LIGHT AND SALT exerce ses activités ;

Permettre à LIGHT AND SALT de démontrer son engagement à protéger son personnel et la communauté qui entre en contact avec LIGHT AND SALT contre des actions délibérées ou involontaires ;

Veiller à ce que ceux ou celles qui représentent l'organisation puissent créer activement un environnement sûr pour les individus et les organisations qui entrent en contact avec LIGHT AND SALT ; Et

Veiller à ce que les risques liés à ces comportements négatifs sont éradiqués par tous les moyens sous notre contrôle au sein de l'organisation et dans la zone d'intervention.

II. Portée

Cette politique s'applique à tous les employés, consultants, bénévoles, stagiaires, boursiers et membres de l'équipe d'action communautaire.

III. Définitions des termes clés

Lieu de travail: se réfère aux locaux de LIGHT AND SALT, aux lieux de travail virtuels, aux téléconférences et à toute autre situation dans laquelle les employés, les boursiers, les stagiaires, les consultants et les bénévoles interagissent ensemble.

Protéger : mettre à l'abri les adultes, les enfants ou les communautés pour lesquels LIGHT AND SALT mène ses interventions contre les mauvais traitements, les préjudices ou la négligence.

-Adresse du Bureau National : 027/Av de Goma, Quartier Himbi, Commune de Goma, Ville de Goma, Province du Nord-Kivu en République Démocratique du Congo

-Contacts : E-mail : infoslightandsalt.ong@gmail.com , lightandsalt.coordination@gmail.com

Téléphone : +243991475836

Enfant: est défini comme toute personne âgée de moins de 18 ans.

Adulte vulnérable: Une personne âgée de 18 ans ou plus qui a besoin ou peut avoir besoin de services de soins communautaires, ou qui réside dans un établissement de soins continus en raison d'une déficience mentale ou autre, de son âge ou de sa maladie, ou qui est ou peut être incapable de prendre soin d'elle-même, ou qui est incapable de se protéger contre un préjudice ou une exploitation importante.

Exploitation sexuelle: désigne tout abus réel ou tenté d'une position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance à des fins sexuelles. Cela inclut un échange quelconque, tel que le fait de profiter financièrement, socialement ou politiquement de l'acte sexuel. Cela pourrait également être appelé "contrepartie". Par exemple, un gestionnaire de programme qui ne fournit pas d'aide alimentaire à un participant au programme parce qu'il lui a refusé l'acte sexuel.

Viol: Pénétration non consensuelle, aussi légère soit-elle, du vagin, de l'anus, de la bouche, de tout autre orifice par un pénis ou un par tout autre objet. Est aussi qualifié de viol quand cet acte est commis sur un (e) mineur(e) quand bien même il/elle a consenti.

Abus sexuels: L'abus sexuel est l'intrusion physique réelle ou menace de nature sexuelle, que ce soit par force ou dans des conditions inégales ou coercitives. L'abus sexuel sur un enfant est la participation d'un enfant à une activité sexuelle qu'il ne comprend pas pleinement, pour laquelle il n'est pas préparé au développement et ne peut pas donner son consentement, ou qui viole les lois, les tabous sociaux de la société. Cela comprend la contrainte exercée sur un enfant pour qu'il se livre à une activité sexuelle illégale, l'utilisation abusive d'un enfant à des fins de prostitution ou d'autres pratiques sexuelles licites ou l'utilisation abusives des performances et des matériels pornographiques. Les enfants peuvent être sexuellement abusés par d'autres enfants.

Harcèlement sexuel: est toute avance, commentaire, demande sexuelle exprimée ou implicite, toucher, blagues, gestes ou toute autre communication de nature sexuelle, qu'elle soit verbale, écrite ou visuelle, par une personne à une autre personne. Cela comprend le harcèlement sexuel visant des membres des mêmes sexes ou des sexes opposés et le harcèlement fondé sur l'orientation sexuelle.

IV. Prévention de l'exploitation sexuelle, du harcèlement et des abus du personnel de LIGHT AND SALT et du personnel non-LIGHT AND SALT

LIGHT AND SALT croit qu'il est important d'avoir un plan clairement défini pour le PSHEA. Sur ce, il s'engage à mettre en place les dispositions suivantes :

LA TOLERANCE ZERO

-Adresse du Bureau National : 027/Av de Goma, Quartier Himbi, Commune de Goma, Ville de Goma, Province du Nord-Kivu en République Démocratique du Congo
-Contacts : E-mail : infoslightandsalt.ong@gmail.com , lightandsalt.coordination@gmail.com
Téléphone : +243991475836

La “tolérance zéro” signifie que nous prendrons des mesures lorsque nous recevons des rapports de harcèlement, d'exploitations et d'abus sexuels, nous examinerons attentivement les allégations et nous veillerons à ce que lorsque nous enquêtons sur des tels rapports, nous soyons rigoureux, équitables et impartiaux. Nous sommes très clairs sur ce que nous, en tant que représentants de LIGHT AND SALT, pensons être justes et ce que nous pensons être faux. Nous croyons fermement que blesser autrui est une erreur et nous veillerons à ce que toute personne que nous croyons, après un processus rigoureux, équitable et impartial, a blessé autrui, qu'il s'agisse d'autres employés, des personnels apparentés ou des participants aux programmes, soit punie.

Sur ce, LIGHT AND SALT s'engage à prendre toutes les mesures raisonnables pour prévenir ces comportements ignobles, notamment : informer tout son personnel sur l'existence de la politique relative au PSHEA que chaque agent contracté ou non doit signer en guise de son observance.

V. Investigation en toute confidentialité.

Toute information relative à une suspicion PSHEA devra être traitée avec la plus grande confidentialité et ne pas être partagée avec des tiers autres que ceux identifiés comme faisant partie des canaux de rapport définis. Le bureau de coordination devra avoir un point de contact PSHEA au niveau de son siège et de tous les sites, qui est chargé de faire connaître la politique et de déterminer comment signaler, inviter, recevoir et rassembler toutes les causes de préoccupation. Lorsque ces informations collectées génèrent une image d'un site, d'un programme ou d'une personne en particulier, le point focal de la PSHEA devra faire remonter le problème pour déclencher une enquête plus approfondie. Le point focal de la PSHEA devra développer des relations et des réseaux avec des organisations internationales, nationales et locales afin que ces organisations sachent à qui recourir lors du signalement d'un problème de PSHEA.

LIGHT AND SALT s'engage à assurer un processus équitable pour les personnes sous enquête et la confidentialité pour toutes les parties. La violation de la confidentialité dans les enquêtes et / ou toute tentative d'intimidation, de représailles à l'encontre d'un plaignant, des témoins ou de toute autre partie impliquée dans une enquête peut être traitée comme une faute grave.

a. Comment signaler les incidents PSHEA

- LIGHT AND SALT doit immédiatement (dans les 48 heures) notifier les partenaires/bailleurs selon le financement, un incident susceptible d'avoir un impact sur les activités ou sur le personnel même si les événements sont des rumeurs.
- LIGHT AND SALT peut faire un rapport confidentiel par le biais des canaux mis en place, sous la forme qu'il souhaite, à condition que la notification soit faite en temps utile et avec autant de détails que possible.

-Adresse du Bureau National : 027/Av de Goma, Quartier Himbi, Commune de Goma, Ville de Goma, Province du Nord-Kivu en République Démocratique du Congo

-Contacts : E-mail : infoslightandsalt.ong@gmail.com , lightandsalt.coordination@gmail.com

Téléphone : +243991475836

- Tous les staffs ont l'obligation de signaler le cas PSHEA.
- Toute autre personne peut signaler les incidents de manière sûre, sécurisée et confidentielle verbalement ou par écrit via des procédures locales de rapportage (mécanisme de gestion des plaintes).
- Tout rapport d'incident selon sa pertinence, fera objet d'une investigation de manière secrète.

Les allégations ou préoccupations peuvent être portées à l'attention d'une organisation de deux manières principales :

- a) Directement par un survivant lui-même ou par un proche, comme un membre de la famille ou un membre de la communauté. Un rapport direct d'inquiétude ou d'incident peut également provenir du personnel ou du représentant de LIGHT AND SALT, du personnel d'une autre organisation qui en a entendu parler dans leurs services, ou d'un membre du personnel ou d'un bénévole qui en a été témoin.
- b) Indirectement par le biais d'informations recueillies auprès de différentes sources et d'analyses, notamment des recherches, des discussions de groupe, etc.

Au cas où l'acte présumé ignoble a été commis envers un enfant, Les détails suivants doivent être inclus, s'ils sont disponibles :

- Description de l'incident et des événements connexes - y compris une description des personnes et/ou entités impliquées;
- Nature de l'allégation - le protecteur de l'enfant doit déterminer si l'incident ait lié au harcèlement sexuel (géré en interne par le protecteur de l'enfant) ou à l'exploitation et l'abus sexuels.
- Indication de l'identité de la ou des victimes - par exemple, s'il s'agit de bénéficiaires, de mineurs, etc.
- Indication des actions entreprises pour fournir une assistance à la victime - assistance directe, renvoi, etc.
- Source des allégations - comment ces informations ont été portées à la connaissance du protecteur de l'enfant;
- Date et lieu des événements allégués;
- Actions entreprises par le protecteur de l'enfant contre le(s) auteur(s) présumé(s), si identifié(s);
- Indiquer si le protecteur de l'enfant prévoit de mener une enquête sur les événements signalés et, le cas échéant, le calendrier prévu.

- Identification d'autres donateurs dont le financement a pu être affecté par les événements.
- Une attention particulière sera accordée à la protection des informations d'identification personnelle ou d'autres détails sensibles concernant les personnes impliquées.

b. Procédure informelle : Discussions entre les deux parties

La victime peut juger utile de parler à l'agresseur et lui demander d'arrêter le comportement qui la met mal à l'aise ou d'envoyer un courriel à l'agresseur et lui dire que son comportement la met mal à l'aise et lui demande d'arrêter. Le plaignant doit mentionner ce qu'il fait pour qu'il se sente mal à l'aise. Une copie de la communication doit être conservée dans deux fichiers.

La personne qui a été harcelée ou qui veut s'occuper elle-même de la situation, peut demander conseil sur les stratégies possibles auprès de son superviseur, de son gestionnaire d'unité ou du gestionnaire de l'unité des ressources humaines.

La personne qui a été harcelée demande à son superviseur ou à un autre gestionnaire de parler au présumé harceleur en son nom. Le superviseur ou le gestionnaire transmet en privé les préoccupations de la personne et réitère la politique de sauvegarde de l'organisation au présumé harceleur sans évaluer le bien-fondé de l'affaire.

Une plainte est déposée, le harceleur admet le comportement, une enquête n'est pas nécessaire et la plainte est réglée par conciliation ou conseil du plaignant et du harceleur;

Un superviseur ou un gestionnaire observe une conduite inacceptable et prend des mesures indépendantes même si aucune plainte n'a été déposée.

L'action informelle est généralement appropriée lorsque :

Les allégations sont de nature moins grave, mais la personne qui allègue que le comportement veut qu'elle cesse néanmoins;

La personne qui allègue le comportement souhaite prendre une résolution informelle;

Les parties sont susceptibles d'avoir des contacts continus les unes avec les autres et le plaignant souhaite prendre une solution informelle afin que la relation de travail puisse être maintenue;

Toutefois, LIGHT AND SALT se réserve le droit de prendre des mesures disciplinaires si l'organisation considère que le harcèlement allégué est suffisamment grave pour représenter une menace pour autrui ou s'il est réputé menacer les valeurs de

l'organisation. La décision d'aller de l'avant sera prise en consultation avec le codirecteur National et le RH du conseil.

c. La procédure officielle : Procédure d'audience disciplinaire

Le plaignant doit en informer le gestionnaire de l'unité des RH, Coordinateur direct de la ligne immédiatement du harcèlement, de l'exploitation sexuelle, de l'abus, de l'intimidation ou de la discrimination allégués;

Si le plaignant ou l'accusé veut prendre des mesures disciplinaires officielles, le gestionnaire de l'unité des Ressources Humaines, en consultation avec le sous-comité de la Commission des Ressources Humaines, enquête sur l'allégation ou l'objet de façon délicate, interroge les témoins et obtient des déclarations écrites dans la mesure du possible ;et si les allégations sont substantielles et graves et qu'il existe des chances raisonnables de prouver les allégations contre l'accusé selon la prépondérance des probabilités, alors des procédures disciplinaires normales à l'égard d'une audience disciplinaire officielle seront suivies.

Il s'agit d'une infraction disciplinaire de victimiser ou de se venger d'un employé qui, de bonne foi, dépose un grief d'exploitation sexuelle, d'abus, de harcèlement ou de faire pression sur un plaignant pour qu'il abandonne une plainte.

LIGHT AND SALT se réserve le droit de prendre des mesures disciplinaires même si l'employé concerné choisit de retirer la plainte. Cela n'arrivera que si l'organisation considère que le harcèlement allégué est suffisamment grave pour représenter une menace pour autrui ou s'il est réputé menacer les valeurs de l'organisation. La décision d'aller de l'avant sera prise en consultation avec le Chargé des Ressources Humaines, le Coordinateur National.

VI. Programme de mieux-être des employés

Le plaignant ou l'auteur présumé du harcèlement, qui a été déclaré innocent ou injustement accusé, peut demander de l'aide en ce qui concerne le Programme de bien-être des employés de l'organisation, y compris la demande de congé ou de conseil en traumatologie lorsque de telles procédures ont eu une incidence sur le rendement au travail ou le bien-être psychologique de l'employé.

VII. Sanctions

Tout staff ou allié qui commet le harcèlement, exploitation et abus sexuels est sanctionné par des mesures disciplinaires et correctives. Lorsqu'un comportement répréhensible est constaté en lui, cela constituera un motif de résiliation de son contrat conformément aux dispositions légales.

-Adresse du Bureau National : 027/Av de Goma, Quartier Himbi, Commune de Goma, Ville de Goma, Province du Nord-Kivu en République Démocratique du Congo
-Contacts : E-mail : infoslightandsalt.ong@gmail.com , lightandsalt.coordination@gmail.com
Téléphone : +243991475836

VIII. Résolution des différends par une autre voie.

Si une plainte de harcèlement, d'exploitation sexuelle, d'abus et de discrimination allégués n'est pas réglée de façon satisfaisante par les procédures internes énoncées ci-dessus, l'une ou l'autre des parties peut, dans les 30 jours suivant le différend, saisir le tribunal compétent en la matière.

Pour LIGHT AND SALT:

Pour la Validation de LIGHT AND SALT

Jailton LUANDA



Coordinateur National