



Prévention de l'exploitation et des abus sexuels (PSEA)

Module 1 : Les Standards PSEA

Vue d'ensemble du module

Volet 1 : Introduction et vidéo

Volet 2 : Traiter les personnes avec respect et faire un usage responsable des positions de pouvoir

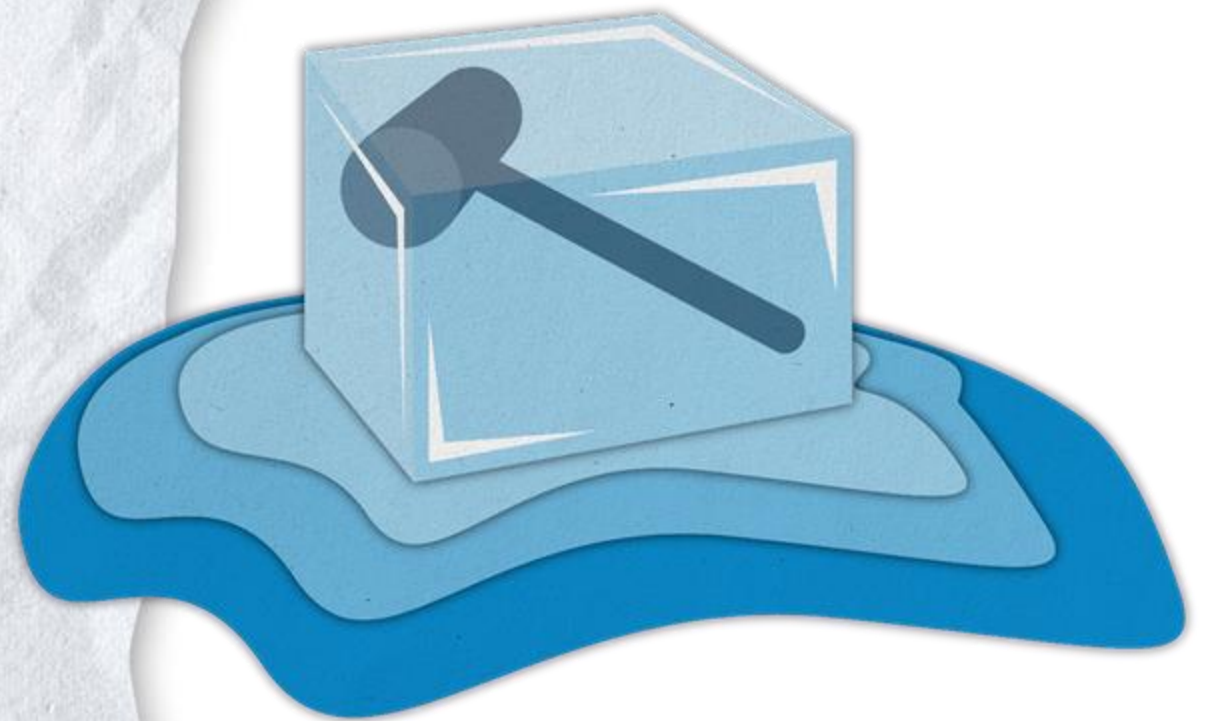
Volet 3 : Les six principes fondamentaux

Volet 4 : Reconnaître les agissements interdits et les comportements suspects

Volet 5 : Le processus de signalement

Brise-glace

Présentez-vous, votre rôle dans l'organisation et la dernière photo que vous avez prise sur votre téléphone, ou celle que vous souhaitez partager.



Message d'avertissement

En raison de la nature sensible du sujet d'aujourd'hui, nous vous encourageons à participer dans la mesure où vous vous sentez à l'aise et à prendre une pause si nécessaire. Si la session évoque des sujets dont vous souhaiteriez parler, n'hésitez pas à solliciter l'aide d'un collègue de confiance, d'un ami ou d'un membre de votre famille.



Respect de la confidentialité et reconnaissance des obligations de signalement



Ne partagez aucun détail de cas spécifique qui permettrait d'identifier des personnes impliquées.



Respectez la confidentialité de ce qui est partagé dans cette pièce.



Certains types de manquements doivent obligatoirement être signalés.

Attentes du volet

Respectez les axes suivants
pour répondre aux attentes du
volet.



Écoute active



Respect



Intégrité



Vie privée



Bienveillance

Objectifs d'apprentissage

- Analyser vos croyances et présupposés sur l'exploitation et les atteintes sexuelles.
- Étudier le rôle du pouvoir et du déséquilibre entre les sexes dans l'exploitation et les atteintes sexuelles.
- Discuter de l'impact que l'exploitation et les atteintes sexuelles peuvent avoir sur les individus, les organisations et les communautés.
- Définir les termes clés officiels et les termes locaux liés à l'exploitation et aux atteintes sexuelles.
- Examiner des scénarios d'exploitation et d'atteintes sexuelles pour identifier des potentielles fautes et des comportements inappropriés.

Volet 1

Volet 1 //

Pas d'excuse pour les abus



<https://youtu.be/48MCG22FqrE>



Volet 2

Volet 2 //

Traiter les personnes avec respect et faire un usage responsable du pouvoir

Objectif du volet :

Comprendre dans quelle mesure le *respect* et *l'utilisation appropriée du pouvoir* sont fondamentalement liés à la prévention de l'exploitation et des *atteintes sexuelles*.

Identifier les actions pour faire preuve de respect

Comment vous attendez-vous à être traité avec respect par vos collègues au travail ?

Faites deux listes :

1

Actions qui **font preuve de respect** =

2

Actions qui **ne font pas preuve de respect** =

Identifier les actions pour faire preuve de respect

Comment fait-on pour traiter les participants aux programmes et les membres de la communauté avec **respect** ?



Identifier les actions pour faire preuve de respect

Quelles actions de *respect* ou d'*irrespect* de cette liste sont selon vous les plus importantes dans les exemples d'exploitation et d'atteintes sexuelles vus dans la vidéo ?

Identifier les positions de pouvoir

Objectif d'apprentissage :

Identifier les différents modes de détention, d'exercice et parfois d'abus du pouvoir dans les communautés et les organisations.

Identifier les positions de pouvoir

Scenario A Debriefing

Une (*femme*) membre du personnel international des Nations Unies discute d'un projet soutenu par les Nations Unies avec un (homme) travailleur d'une ONG locale lors d'une visite dans les bureaux de l'ONG.



Identifier les positions de pouvoir

Scenario B Debriefing

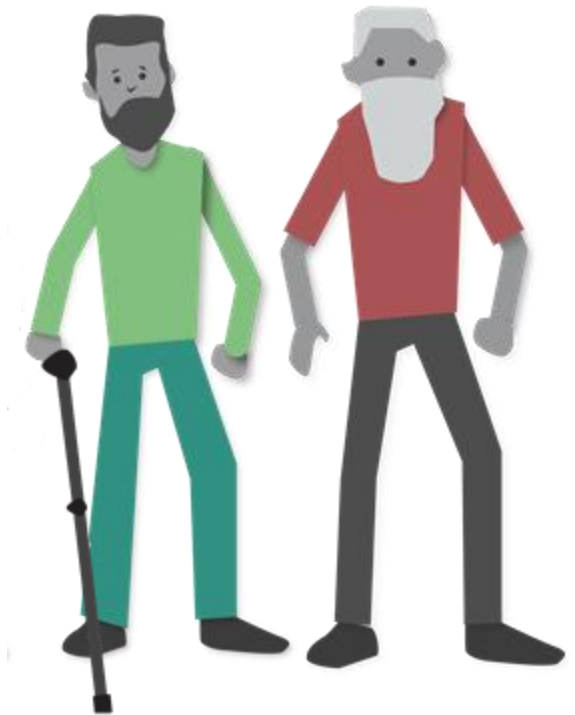
Un homme âgé est chauffeur pour l'ONG et une jeune femme est chargée de programme. Ils sont tous les deux présents dans la communauté pendant qu'une équipe analyse les bénéficiaires potentiels d'aide.



Identifier les positions de pouvoir

Scenario C Debriefing

Un chef de village rencontre un fermier en situation de handicap (il marche avec une cane) au sujet des aides potentielles d'un programme d'une ONG. Le fermier handicapé a deux filles adolescentes de 15 et 16 ans. Elles sont considérées comme étant en âge de se marier dans le village, bien que l'âge légal de mariage soit fixé à 18 ans par la loi.



Identifier les positions de pouvoir

Scenario D Debriefing

Un travailleur temporaire d'une ONG aide dans la communauté locale en recueillant les réponses à une enquête de satisfaction sur les activités du programme.



Identifier les positions de pouvoir

Scenario E Debriefing

Le chargé de programme d'une ONG effectue une présentation lors d'une rencontre avec la communauté et déclare que l'ONG cherche à engager du personnel pour une durée déterminée. Il explique qu'ils cherchent spécifiquement des femmes qui travailleront avec d'autres femmes locales.



Identifier les positions de pouvoir

Éléments liés au pouvoir :



Âge



Genre



Statut social



Statut
professionnel



Statut économique ou
richesse



Race/nationalité/appartenance
ethnique/affiliation tribale



Handicap



Religion

Volet 2 // Sujet 3

Identifier les actions pour faire preuve de respect

Maya



John

Identifier les positions de pouvoir

Application du scénario

Un travailleur temporaire d'une ONG aide dans la communauté locale en recueillant les réponses à une enquête de satisfaction sur les activités du programme.



Faire un usage responsable du pouvoir pour traiter les personnes avec respect

Maya

- Veuve avec des enfants en bas âge
- Pas de revenus
- Mariée à 14 ans, peu d'éducation et de compétences
- Aide de l'ONG utile mais pas suffisante



Faire un usage responsable du pouvoir pour traiter les personnes avec respect

John interroge Maya sur les aides dont elle bénéficie, et il est très sympathique avec elle. Maya lui indique qu'elle n'a pas assez de nourriture pour ses enfants et qu'elle ne sait pas quoi faire.

John sait que d'autres ONG dans le secteur aident également les foyers dirigés par des femmes.



Faire un usage responsable du pouvoir pour traiter les personnes avec respect

Supposez que John réponde « Je peux vous aider. Nous avons généralement des paniers repas en trop et je peux vous en amener autant que je peux. Je fais ça pour mes « amies spéciales. » Voulez-vous être mon amie spéciale ? Je peux venir à midi ou après le travail et nous pourrions être ensemble.

Maya comprend que John veut avoir des relations sexuelles avec elle et qu'elle recevra des paniers supplémentaires.



Faire un usage responsable du pouvoir pour traiter les personnes avec respect

1

Est-ce que John profite de Maya ?
Oui ou non ? Pourquoi ou pourquoi pas ?

2

Est-ce que John profite de Maya ?
Oui ou non ? Pourquoi ou pourquoi pas ?



Faire un usage responsable du pouvoir pour traiter les personnes avec respect

Est-ce que John profite de Maya ?

Maya a moins d'avantages que John de différentes manières

- Maya manque de ressources (revenus ou emploi)
- Maya manque d'éducation ou de compétences
- Maya ne sait pas où avoir plus d'aides
- Ménage dirigé par une femme
- Maya a des enfants en bas âge dont elle doit s'occuper



Faire un usage responsable du pouvoir pour traiter les personnes avec respect

Est-ce que John fait un usage responsable de son pouvoir ?

Il n'utilise pas son pouvoir de manière responsable

- John a accès à des biens
- Même s'ils sont « en trop », ils ne sont pas sa propriété - vol
- John a accès à des informations relatives à d'autres services et ne partage PAS ces informations



Faire un usage responsable du pouvoir pour traiter les personnes avec respect

Est-ce que John traite Maya avec respect ?

Il n'est pas respectueux

- De cacher des informations sur d'autres services qui pourraient aider Maya - elle a des options
- De demander à Maya d'avoir des rapports sexuels, tirant profit de sa situation et de ses besoins de survie
- (Remarque : il n'est pas non plus respectueux de disposer de choses qui ne lui appartiennent pas mais qui appartiennent à l'ONG)



Faire un usage responsable du pouvoir pour traiter les personnes avec respect

Maintenant, imaginez la même situation avec une action un peu différente : « Maya a entendu dire que les travailleurs des ONG donnaient des aides supplémentaires si on leur proposait des relations sexuelles. Pendant l'enquête, Maya demande donc très franchement si elle peut avoir des paniers repas supplémentaires si elle a des rapports sexuels avec John. John sait qu'il ne peut pas avoir de paniers repas supplémentaires car ils sont attentivement comptés par ses supérieurs. Il a aussi connaissance d'autres ONG qui offrent leur assistance à des foyers dirigés par des femmes, avec une formation à une emploi, service de placement et garde d'enfants.

Au lieu de lui dire tout ce qu'il sait, il accepte d'avoir des relations sexuelles avec elle pour des paniers repas supplémentaires.



Faire un usage responsable du pouvoir pour traiter les personnes avec respect

1

Est-ce que John profite de Maya ?
Oui ou non ? Pourquoi ou pourquoi pas ?

2

Est-ce que John profite de Maya ?
Oui ou non ? Pourquoi ou pourquoi pas ?



Faire un usage responsable du pouvoir pour traiter les personnes avec respect

Est-ce que John profite de Maya ?

Maya a moins d'avantages que John de différentes manières

- Maya manque de ressources (revenus ou emploi)
- Maya manque d'éducation ou de compétences
- Maya ne sait pas où avoir plus d'aides
- Ménage dirigé par une femme
- Maya a des enfants en bas âge dont elle doit s'occuper



Faire un usage responsable du pouvoir pour traiter les personnes avec respect

Est-ce que John fait un usage responsable de son pouvoir ?

Il n'utilise pas son pouvoir de manière responsable

- Tromper la femme en laissant penser que son accès aux ressources l'ONG peut permettre à Maya d'avoir des paniers supplémentaires
- Déclarer qu'il est prêt à voler l'organisation



Faire un usage responsable du pouvoir pour traiter les personnes avec respect

Est-ce que John traite Maya avec respect ?

Il n'est pas respectueux

- De cacher des informations sur d'autres services qui pourraient aider Maya - elle a des options
- De demander à Maya d'avoir des rapports sexuels, tirant profit de sa situation et de ses besoins de survie
- (Remarque : il n'est pas non plus respectueux de disposer de choses qui ne lui appartiennent pas mais qui appartiennent à l'ONG)



Faire un usage responsable du pouvoir pour traiter les personnes avec respect

N'oubliez pas :

Nous ne devons pas nous concentrer sur la question de savoir si une personne dans la communauté aurait dû avoir un certain comportement. Nous devons nous concentrer sur la question de savoir qui détient le pouvoir et nous demander s'il est utilisé de manière responsable en traitant les personnes avec respect.



Volet 3

Volet 3 //

Les six principes fondamentaux/Code de conduite

Objectif du volet :

Définir les termes clés d'exploitation sexuelle, d'atteinte sexuelle et de harcèlement sexuel, et discuter des termes locaux pour approfondir la compréhension des comportements dans leur contexte culturel.

Comprendre les principes

Objectif d'apprentissage :



Comprendre les six principes fondamentaux (ou les codes de conduite des organisations).



Comprendre l'impact de la violation des principes / du code de conduite.

Les six principes fondamentaux

1

« L'exploitation et les atteintes sexuelles dont se rendent coupables les agents des organismes humanitaires constituent une faute grave, justifiant le renvoi.

2

Toute activité sexuelle avec des enfants (toute personne âgée de moins de 18 ans) est interdite, quel que soit l'âge de la majorité ou du consentement dans la région visée. Une erreur sur l'âge réel de l'enfant ne peut constituer un argument de défense.

3

L'échange d'argent, d'emploi, de biens ou de services contre des relations sexuelles, y compris des faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportements humiliants, dégradants ou d'exploitation, est interdit. Ceci inclut l'assistance due aux bénéficiaires.

Les six principes fondamentaux

4

Toute relation sexuelle entre les personnes fournissant une aide et une protection humanitaire et une personne bénéficiant de cette aide et de cette protection, qui implique une utilisation inappropriée du rang ou du poste est interdite. De telles relations nuisent à la crédibilité et à l'intégrité du travail d'aide humanitaire.

5

Lorsqu'un membre du personnel pressent ou soupçonne un acte d'exploitation ou d'atteinte sexuelle de la part d'un collègue, qu'il soit ou non dans la même agence, il ou elle doit signaler ses préoccupations via les mécanismes de signalement établis par l'agence.

6

Les travailleurs humanitaires sont tenus d'instaurer et d'entretenir un environnement propre à prévenir l'exploitation et les atteintes sexuelles et à promouvoir la mise en œuvre de leur code de conduite. Les cadres à tous les niveaux hiérarchiques ont une responsabilité particulière pour soutenir et concevoir des systèmes qui préservent cet environnement. »

Impact de l'exploitation et des abus sexuels



Survivants



Auteur



Organisations



Communauté

Comprendre les termes

Objectifs d'apprentissage :

Permettre aux participants de parler des concepts *d'exploitation, d'atteinte et de harcèlement sexuels* avec leurs propres mots.

Exploitation sexuelle

Le fait de profiter ou de tenter de profiter d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique.

Abus sexuel

Toute **intrusion physique** à caractère sexuel commise par la force, sous la contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, ou la menace d'une telle intrusion.

Harcèlement sexuel

Toute avance sexuelle importune ou demande de faveurs sexuelles ou de tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle raisonnablement propre à choquer ou humilier.

Le harcèlement sexuel est particulièrement grave lorsqu'il entrave, est présenté comme une condition d'emploi ou crée un climat d'intimidation, d'hostilité ou de vexation au lieu de travail.

Activité : Comprendre les Termes



Discutez du terme dans votre groupe.



Définissez le terme avec vos mots, pour les rendre plus compréhensibles. Utilisez des exemples.



Désignez une personne pour présenter votre définition.



Vous avez 10 minutes.

Volet 4

Volet 4 //

Reconnaître les agissements interdits et les comportements suspects

Objectif du volet :

Définir les différentes formes d'exploitation et d'atteintes sexuelles et identifier les comportements interdits.

Activité :

Reconnaître les agissements interdits et les comportements suspects



Dans votre groupe, lisez les scénarios qui vous ont été assignés.



Répondez aux questions :

- Quel est le comportement interdit ?
- Quel(s) principe(s) (ou code de conduite) fondamental a été violé ?

Scénario 1 : Débriefing

Sara, une travailleuse d'une ONG, a remarqué que de nombreux adolescents qui paraissent très jeunes, de moins de 18 ans, se rendent le soir dans la chambre de son collègue dans la maison d'hôte. Elle a également reconnu une des filles d'une communauté voisine dans laquelle l'ONG fournit des services. Sarah a confronté son collègue à ce sujet et il lui a dit de ne pas s'inquiéter. Il leur donne seulement des cours d'anglais le soir. Sara l'a cru et a décidé de ne pas signaler son inquiétude.

Scénario 2 : Débriefing

Lors d'une formation de sensibilisation des communautés, une bénéficiaire a raconté à Ana, une travailleuse d'une ONG, que les travailleurs d'une autre ONG exploitent sexuellement des femmes au centre de distribution alimentaire. Elle lui a dit que des femmes bénéficient de rations alimentaires supplémentaires si elles ont des rapports sexuels avec les travailleurs. Ana dit à la bénéficiaire qu'elle devrait signaler son inquiétude à l'autre ONG. Ana est contente que ce comportement n'ait pas eu lieu dans son ONG.

Scénario 3 : Débriefing

Abid, qui travaille dans une ONG, reçoit des emails personnels non sollicités de sa collègue, même s'il ne souhaite pas en recevoir. Il ne répond pas à ses messages et espère qu'elle va arrêter.

Scénario 4 : Débriefing

Arafa est une fille de 16 ans qui vit dans un camp de réfugiés. Elle entretient une relation sexuelle avec un travailleur d'une ONG qui lui a promis de payer pour ses frais de scolarité.

Scénario 5 : Débriefing

Paul, le responsable des ressources humaines dans une ONG utilise les bases de données des candidats pour appeler des femmes de manière répétitive, leur proposant des rendez-vous, se vantant d'être un responsable des ressources humaines dans l'organisation.

Scénario 6 : Débriefing

Jorge a l'habitude de parler de sa vie sexuelle au bureau et il aime raconter des blagues à ce sujet. Un bon nombre de ses collègues le trouvent drôle et amusant, et ne sont pas dérangés par son comportement. Certaines femmes ne se sentent pas à l'aise par le comportement de Jorge, alors elles l'ignorent.

Scénario 7 : Débriefing

Une bénéficiaire signale à Oury, une travailleuse d'une ONG, qu'un homme de la communauté a violé sa voisine la nuit passée. La bénéficiaire a dit à sa voisine qu'elle le signalerait à Oury car son ONG enquête sur les signalements d'atteintes sexuelles.

Conclusion

Reconnaître les agissements interdits et les comportements suspects :

Il est de notre responsabilité d'appliquer les standards de conduite les plus élevés et de traiter toute personne avec respect.

Volet 5

Le processus de signalement

Objectif du volet :

Définir les principes clés et les éléments d'un bon système interne de signalement d'exploitation et d'atteintes sexuelles et décrire les mécanismes de signalement de sa propre organisation.

Quels sont les principes clés d'un bon système de prise en charge des signalement

Activité :

Échangez et notez vos réponses.

Les principes clés d'un bon système de signalement

- Confidentialité
- Transparence
- Accessibilité
- Indépendance
- Impartialité
- Intégrité
- Calendrier
- Centré sur le survivant
- Responsable
- Rigoureux
- Sécurité
- Bien-être
- Objectivité

Les éléments clés d'un bon système de signallement

Activité :

Le système de signallement interne.

Les obstacles aux signalements et les solutions pour les dépasser

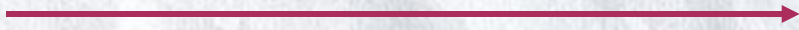
Respecter les femmes, les hommes, les enfants, les personnes handicapées et les personnes âgées.

But :

- Identifier les raisons fréquentes empêchant les personnes de signaler et les impacts de l'absence de signalement.
- Identifier certaines solutions concrètes dans les systèmes de signalement pour dépasser les obstacles aux signalements.

L'arbre des problèmes

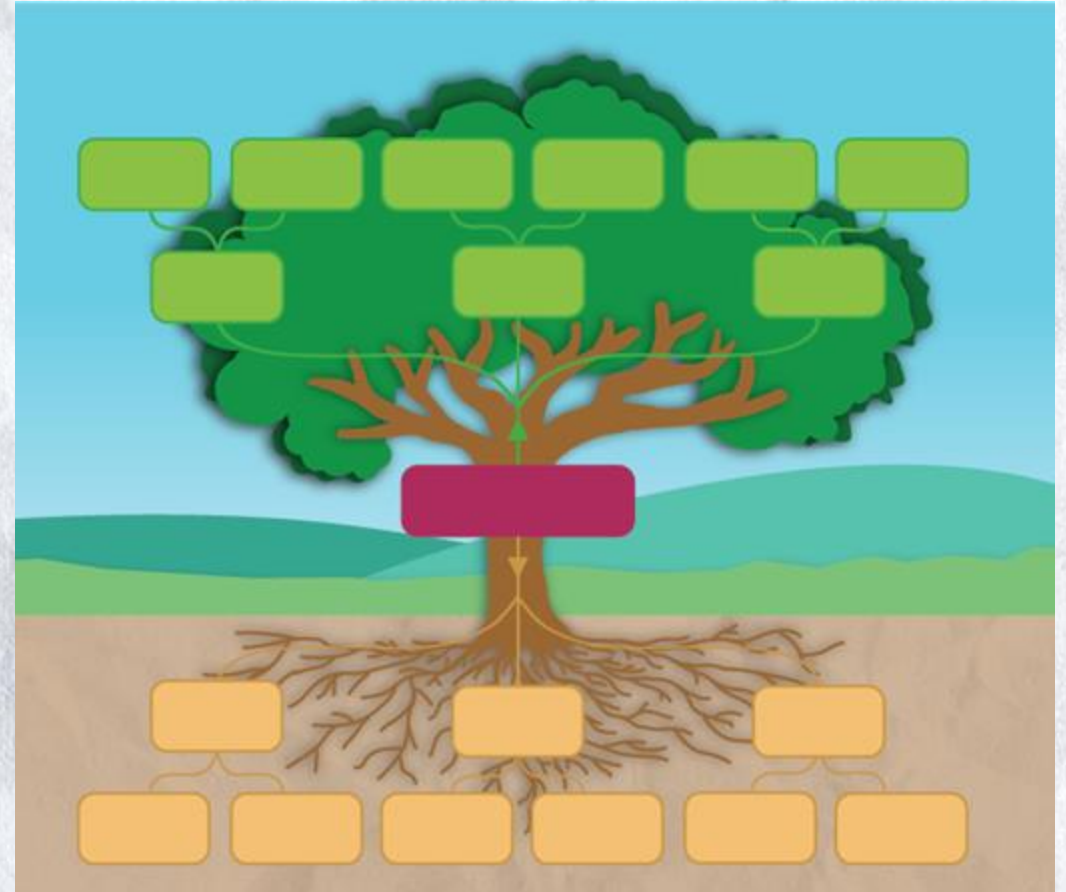
Impacts



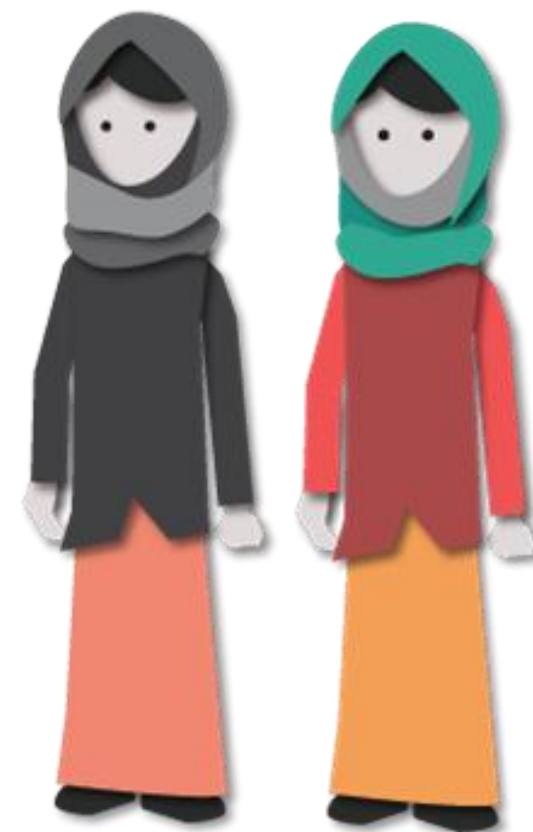
Pourquoi les
personnes ne
signalent-elles pas ?



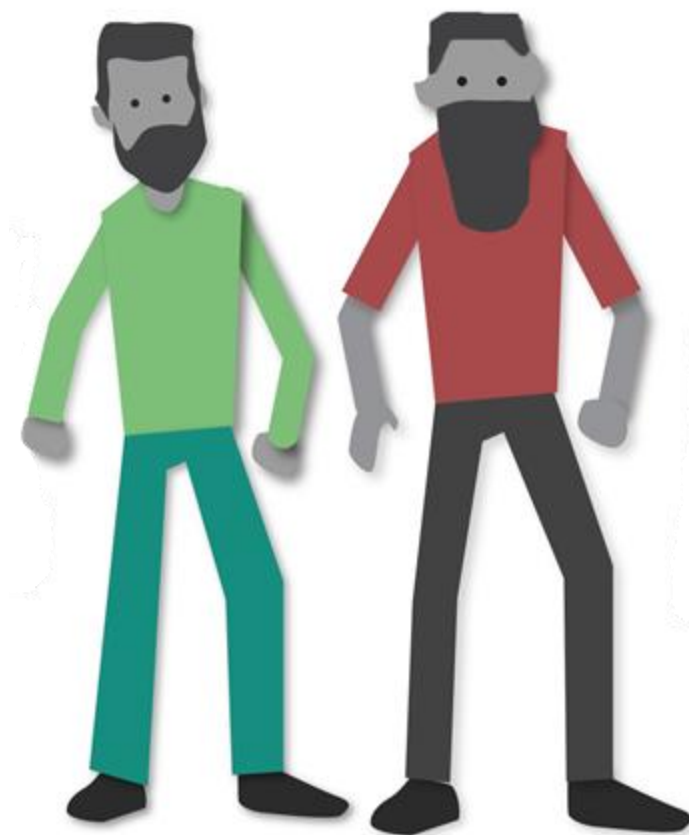
Causes



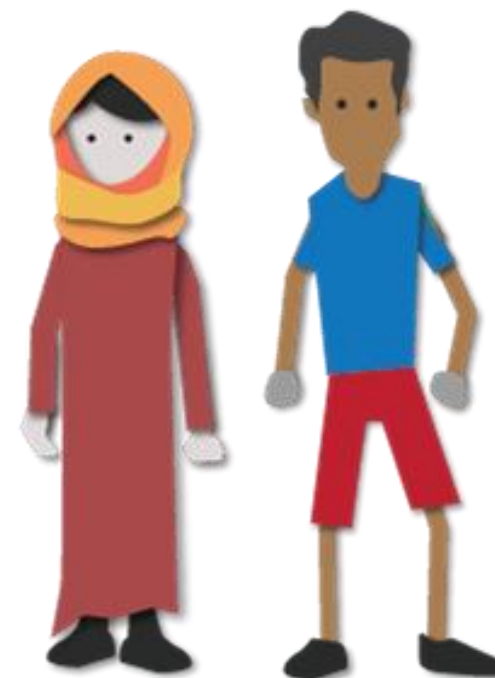
Pourquoi les **femmes** ne signalent pas ?



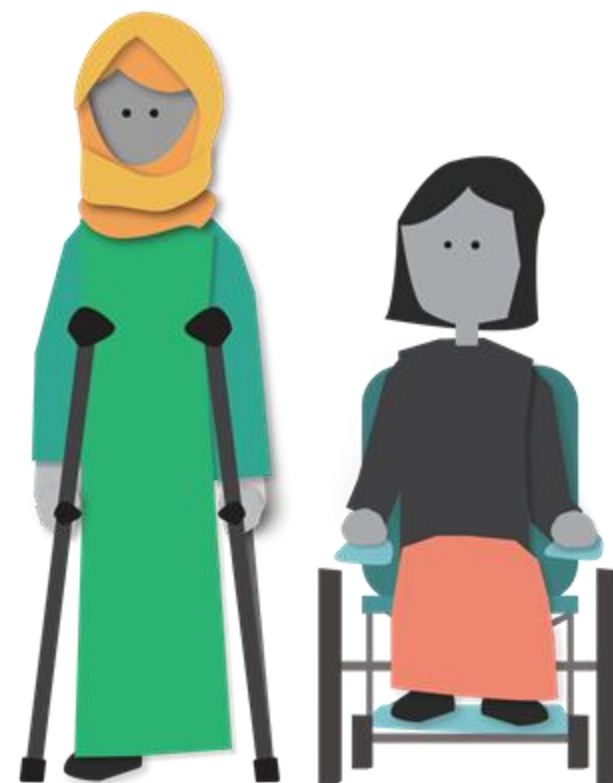
Pourquoi les **hommes** ne signalent pas ?



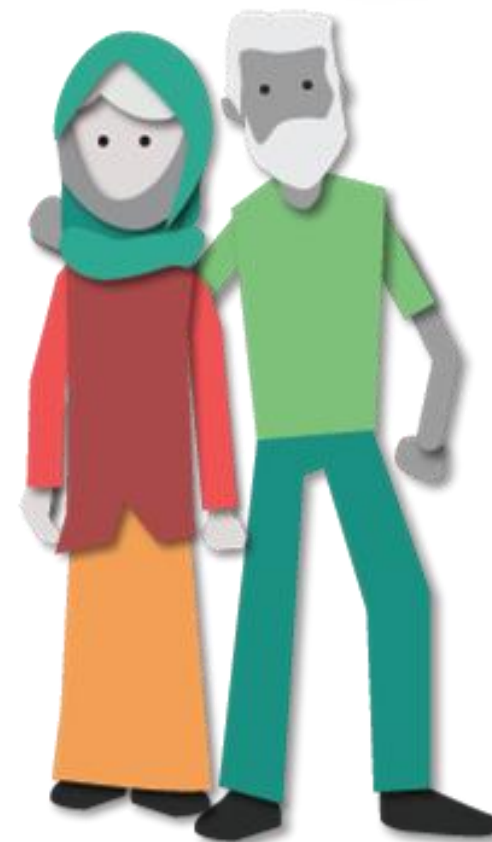
Pourquoi les enfants ne signalent pas ?



**Pourquoi les personnes
en situation de handicap
ne signalent pas ?**



**Pourquoi les
personnes âgées ne
signalent pas ?**



Solutions pour notre arbre des problèmes

Activité :

Échangez sur les manières de dépasser les obstacles aux signalements.





Prénom et Nom

Titre, organisation

votreemail@NGO.org

InterAction.org // @InterActionorg

Crédits images : Freepik, Good Ware, Nhor Phai, Smashicons et Kiranshastry

THANK YOU