



# **Politique de la PADF de protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels (PSEAH)**

## Table des matières

<b><u>POLITIQUE DE LA PADF DE PROTECTION CONTRE L'EXPLOITATION, LES ABUS ET LE HARCELEMENT SEXUELS (PSEAH)</u></b> .....	<b>1</b>
<b><u>OBJET ET PORTEE</u></b> .....	<b>2</b>
<b><u>DEFINITIONS DE PREJUDICE</u></b> .....	<b>3</b>
<b><u>PRINCIPES POUR LA PROTECTION CONTRE L'EXPLOITATION, LES ABUS ET LE HARCELEMENT SEXUELS (PSEAH)</u></b> .....	<b>3</b>
<b><u>ROLES ET RESPONSABILITES</u></b> .....	<b>3</b>
<b><u>PREVENTION</u></b> .....	<b>3</b>
<b><u>NORMES DE COMPORTEMENT</u></b> .....	<b>3</b>
<b><u>SIGNALEMENT</u></b> .....	<b>4</b>
<b><u>ASSISTANCE ET SOINS</u></b> .....	<b>5</b>
<b><u>REPONSE ET RESPONSABILITE</u></b> .....	<b>5</b>

## Objet et portée

Cette politique fait partie de notre ensemble de politiques de sauvegarde. Elle est conçue pour garantir que la Fondation panaméricaine de développement offre un environnement de travail sûr, exempt de toute forme de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels, de la part de tout membre de la Fédération de la Fondation panaméricaine de développement ou de tout autre représentant. Cette politique vise à :

- Sensibiliser aux différents types d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels qui sont interdits.
- Accroître la compréhension des droits, des rôles et des responsabilités des employés pour empêcher que de telles formes d'abus ne se produisent en premier lieu.
- Veiller à ce que les cas d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels soient pris au sérieux et traités rapidement et avec la prudence et la sensibilité requises.

Cette politique s'applique à tous les employés de la PADF et autres personnes dans tous les sites, pendant et en dehors des heures normales de travail.

- Employés : employés à temps plein, à temps partiel, internationaux et nationaux engagés par la PADF dans n'importe quel endroit ainsi que des conseillers, consultants, stagiaires, bénévoles, membres du conseil d'administration et administrateurs engagés par la PADF

- Autres personnes : employés d'agences partenaires, sous-bénéficiaires ou sous-sous-attributaires ; et tout autre individu, groupe ou organisation ayant une relation formelle ou contractuelle (mais pas d'emploi) avec la PADF.

## Définitions de préjudice

Cette politique couvre toutes les formes de harcèlement, d'abus et d'exploitation sexuels qui pourraient avoir lieu ou être subis par des employés de la PADF ou d'autres personnes perpétrées par des employés de la PADF ou d'autres personnes. Les définitions de ces formes de préjudice se trouvent dans l'annexe A du glossaire du cadre de la politique de sauvegarde.

## Principes pour la protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels (PSEAH)

Ils sont indiqués dans le cadre de la politique de sauvegarde.

## Rôles et responsabilités

Ils sont indiqués dans le cadre de la politique de sauvegarde.

## Prévention

Le cadre de la politique de sauvegarde énonce les mesures clés qui sont prises pour prévenir les préjudices et les abus envers les individus.

## Normes de comportement

La Fondation panaméricaine de développement n'interdit pas aux membres du personnel d'entamer des relations sexuelles ou amoureuses entre eux en dehors des dynamiques inégales de pouvoir expliquées ci-dessus (par exemple, en dehors de la ligne hiérarchique, à un niveau de travail similaire ou entre pairs). Cependant, tout le personnel engagé ou commençant des relations avec d'autres membres du personnel ou des représentants est responsable de :

- Se comporter de manière professionnelle et mener leurs relations d'une manière qui n'affecte pas le travail et la mission de la Fondation panaméricaine de développement, ni ne les discrédite.
- Déclarer dès que possible leurs relations à leurs supérieurs hiérarchiques ou aux RH, même si la relation est à un stade précoce et peut ne pas durer. Cette déclaration sera traitée de manière confidentielle.
- Éviter les conflits d'intérêts et l'apparence de conflit d'intérêts et s'assurer que les personnes en question ne prennent pas de décisions professionnelles basées sur cette relation. Par exemple, si deux membres du personnel dans une relation partagent la même ligne budgétaire ou la même responsabilité décisionnelle, cela pourrait entraîner un conflit d'intérêts et avoir un impact sur le travail de la Fondation panaméricaine de développement.
- S'assurer que leurs relations ne conduisent pas à des comportements frauduleux ou corrompus. Par exemple, les membres du personnel qui organisent des déplacements professionnels vers la même destination lorsque cela n'est pas nécessaire à des fins professionnelles.

Comme pour les relations avec les pairs mentionnées ci-dessus, les activités sexuelles consensuelles et/ou les relations entre le personnel de la Fondation panaméricaine de développement et le personnel partenaire ne sont pas interdites si les personnes en question :

- Se comportent de manière professionnelle et mènent leurs relations d'une manière qui n'affecte pas la Fondation panaméricaine de développement ou le travail ou la mission du

partenaire.

- Déclarent dès que possible leurs relations à leurs supérieurs hiérarchiques ou aux RH, même si la relation est à un stade précoce et peut ne pas durer. Cette déclaration sera traitée de manière confidentielle.
- Évitent les conflits d'intérêts et l'apparence de conflit d'intérêts et s'assurent que les personnes en question ne prennent pas de décisions professionnelles basées sur cette relation.
- S'assurent que leurs relations ne conduisent pas à des comportements frauduleux ou corrompus.

Les comportements interdits en vertu de la présente Politique incluent, sans toutefois s'y limiter à :

- Des relations sexuelles ou amoureuses avec des personnes que les employés de la PADF gèrent ou supervisent ou qui font partie de leur hiérarchie<sup>1</sup>.
- Une activité sexuelle avec le personnel de ses partenaires lorsque cela est ou pourrait être considéré comme un abus de pouvoir
- Promettre directement ou indirectement à un employé ou à un tiers de la PADF une récompense basée sur le respect d'une demande à caractère sexuel ; refuser directement ou indirectement à un employé (ou un candidat) une opportunité d'emploi si l'employé ou le candidat refuse de se conformer à une demande à caractère sexuel.
- Des avances sexuelles importunes, qu'elles impliquent des attouchements physiques ou non, des demandes de faveurs sexuelles, des lorgnements, des sifflements, des frôlements contre le corps, des gestes sexuels, des commentaires suggestifs ; des épithètes sexuelles, des blagues, des références écrites ou orales à la conduite sexuelle, des commérages concernant sa vie sexuelle, des commentaires sur le corps d'une personne ou des commentaires sur l'activité sexuelle, les déficiences ou les prouesses d'une personne
- Faire des avances sexuelles ou romantiques à tout employé ou Tiers de la PADF et persister malgré le rejet de ces avances par l'employé ou le Tiers de la PADF
- Des flirts, des propositions ou des avances importuns et répétés malgré le rejet de ces avances par la personne
- Siffler, lorgner ou faire des gestes inappropriés et sexuellement explicites.
- Des remarques offensantes, insultantes, désobligeantes ou dégradantes à caractère sexuel ou fondées sur le sexe ou le genre d'une personne
- Toute activité sexuelle ou romantique avec des enfants (personnes âgées de moins de 18 ans), quel que soit l'âge légal de consentement dans le pays. La croyance erronée en l'âge d'un enfant n'est pas un moyen de défense.
- L'utilisation d'un ordinateur ou d'un autre appareil électronique pour visualiser, télécharger, distribuer ou créer des images indécentes ou inappropriées d'enfants, ou pour posséder ou accéder de quelque manière que ce soit à de la pornographie enfantine.
- Des relations romantiques ou sexuelles avec des participants au programme. La PADF reconnaît que certains membres de l'équipe nationale peuvent provenir ou faire partie de communautés qui participent à la programmation de la PADF et que leurs familles peuvent être des bénéficiaires directs ou indirects ou des participants aux programmes de la PADF. Les membres de l'équipe nationale doivent faire preuve de prudence, toujours s'assurer que leurs relations avec les membres de la communauté n'impliquent aucune forme d'exploitation ou d'abus sexuels, et divulguer formellement toute relation au responsable des ressources humaines de leur pays (ou équivalent).

## Signalement

Il est du devoir et de la responsabilité de tout le personnel et des autres représentants de signaler tout soupçon ou incident de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels. Cela s'applique aux employés de la Fondation panaméricaine de développement et autres.

La Fondation panaméricaine de développement s'engage à créer une culture de travail dans laquelle chaque personne se sent en sécurité pour soulever une préoccupation. Si un membre du

---

<sup>1</sup> Dans le cas des employés les plus expérimentés au niveau de la direction ou de l'équipe de direction, cette interdiction inclut les relations sexuelles ou amoureuses avec tout employé subalterne.

personnel ou un autre représentant de la Fondation panaméricaine de développement **ne signale pas** un incident ou un soupçon, cette personne enfreint le code de conduite et peut faire l'objet d'une procédure disciplinaire. Cela ne s'applique pas aux survivants qui peuvent décider si, quand et comment faire un signalement.

Tout le personnel est tenu de signaler si :

- il ou elle prend conscience qu'une personne a subi ou risque de subir du harcèlement, de l'exploitation ou des abus sexuels.
- Un membre du personnel soupçonne qu'une personne liée à la PADF est ou pourrait être sur le point de commettre du harcèlement sexuel, de l'exploitation et des abus envers un membre du personnel ou d'autres personnes sur le lieu de travail.
- Il ou elle soupçonne qu'une personne liée à la PADF est ou pourrait être sur le point de commettre du harcèlement sexuel, de l'exploitation et des abus envers un membre du personnel.

Les signalements doivent être faits ou les préoccupations soulevées, comme décrit dans le cadre de la politique de sauvegarde

## Assistance et soins

Ceci est indiqué dans le cadre de la politique de sauvegarde.

## Réponse et responsabilité

Si l'allégation n'est pas liée à la Fondation panaméricaine de développement, la Fondation panaméricaine de développement examinera la meilleure façon de réagir en toute sécurité (y compris en s'adressant à des agences externes mieux à même de soutenir) et prendra toute mesure dans l'intérêt supérieur des survivants. esprit.

Les préoccupations soulevées concernant les anciens employés de la Fondation panaméricaine de développement ou autres (par exemple, les personnes officiellement employées par la Fondation panaméricaine de développement à quelque titre que ce soit) seront traitées dans la mesure du possible, en reconnaissant les éventuelles contestations juridiques de ces processus.

Toute préoccupation soulevée concernant le harcèlement, l'exploitation ou l'abus sexuel d'un employé de la Fondation panaméricaine de développement par un employé de la Fondation panaméricaine de développement sera traitée en priorité, conformément aux engagements du cadre de politique de sauvegarde.

Dans certains cas, les préoccupations peuvent relever partiellement ou entièrement d'autres politiques. Il peut y avoir une zone grise entre le harcèlement sexuel (tout type de comportement sexuel non désiré) et d'autres formes de discrimination (racisme, sexisme, homophobie, âgisme, transphobie, etc.).