

RÉGLEMENTATION SUR L'INCONDUITE SEXUELLE

PRÉVENTION ET PROTECTION
CONTRE LE HARCÈLEMENT,
L'EXPLOITATION ET
L'ABUS SEXUEL

Novembre 2020

RÉGLEMENTATION INTERNATIONALE

UTILISATEURS CLÉS

Obligatoire pour :	Toutes les associations membres de SOS Villages d'Enfants International Tous les bureaux de SOS Villages d'Enfants International, incluant son secrétariat général et les opérations gérées par le GSC
--------------------	---

POLITIQUES LIÉES

Politique SOS :	Promesse de prise en charge par SOS
	Code de conduite
	Politique de protection de l'enfance
	Politique d'égalité des genres

PROCESSUS DE DÉVELOPPEMENT

Approuvé par :	Le Sénat international
Développé par :	Une équipe interfonctionnelle (ressources humaines et développement organisationnel, programme, genre, représentant SOS VEI) des associations membres (SOS Malawi, SOS Pays-Bas) et du GSC, en consultation formelle avec 15 associations membres de toutes les régions, avec tous les bureaux internationaux de la région, ainsi qu'avec les fonctions du BI associées.
Responsable de contenu :	Protection de l'enfance ; Développement des ressources humaines et de l'organisation ; Intégrité, conformité et législation.
Langue originale :	<i>Anglais</i>

CHANGER L'HISTOIRE

Version	Date	Modifications
1.0	5 novembre 2020	Réglementation approuvé par le Sénat international

TABLE DES MATIÈRES

1 INTRODUCTION	3
2 DÉFINITIONS	4
3 PORTÉE ET MISE EN ŒUVRE	5
4 NOTRE APPROCHE DE LA PSHEA	7
5 EXIGENCES MINIMALES	8
6 NOTRE ENGAGEMENT	9
7 PRÉVENTION	10
8 SIGNALEMENT	14
9 INTERVENTION	16
ANNEXE	20
A. Termes clés et abréviations utilisés dans le document	20
B. Liste des canaux de signalement internationaux	21

1 Introduction

SOS Villages d'Enfants (également appelé la « fédération ») s'efforce de fournir un environnement sûr à tous les enfants, jeunes, adultes et partenaires avec lesquels nous travaillons. De plus, un environnement sûr constitue une condition préalable pour que notre personnel et nos bénévoles s'épanouissent et remplissent notre mission. Nous visons à garantir que les participants au programme, le personnel, les bénévoles et les partenaires sont exempts de tout harcèlement, exploitation et abus sexuel résultant de la mauvaise conduite du personnel ou de toute autre personne agissant au nom de l'organisation. Cette effort est fondé sur les valeurs de responsabilité, de courage, de confiance et d'engagement de notre organisation.

La réglementation suivante portant sur la prévention et la protection contre le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels est basée sur notre code de conduite, notre politique de protection de l'enfance, notre politique d'égalité des genres et d'autres parties de notre approche d'intégrité. Il définit notre focalisation sur la prévention afin de créer et de maintenir un environnement sûr pour toutes les personnes impliquées dans le travail de la fédération. La réglementation décrit notre mécanisme de réponse aux cas d'inconduite sexuelle présumée envers toute personne, indépendamment de l'âge, du sexe, de la sexualité, de l'orientation sexuelle, du handicap, de la religion ou de l'origine ethnique.

Malgré nos mesures préventives, nous reconnaissons qu'au sein de notre fédération, du harcèlement sexuel, de l'exploitation et des abus peuvent survenir. Dans de tels incidents, nous nous efforçons de créer un environnement dans lequel les victimes et les témoins se sentent en confiance pour soulever des allégations en établissant des mécanismes de signalement facilement accessibles. Nous répondrons à chaque incident signalé de manière rapide et appropriée. Nous donnerons suite à toutes les allégations de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuel, et elles seront traitées avec respect et en toute confidentialité. Nous nous efforçons d'assurer la sécurité des victimes, des témoins et des enquêteurs. Les auteurs présumés seront traités équitablement et conformément à une procédure régulière.

Nous adhérons à une politique de tolérance zéro en matière de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels. La tolérance zéro pour la fédération signifie que toutes les allégations avérées seront suivies de mesures disciplinaires claires, qui seront proportionnelles à la gravité de la violation.

Nos mécanismes de prévention et de réponse sont façonnés par le contexte dans lequel nous travaillons et les risques particuliers auxquels sont confrontés les groupes vulnérables. Des mesures supplémentaires pour atténuer ces risques doivent être développées si nécessaire, comme pour les risques spécifiques aux enfants tels qu'énoncés dans la politique de protection de l'enfance de SOS Villages d'Enfants.

La mise en œuvre de cette réglementation contraignante sera soutenue par des ressources humaines et financières adéquates. Le Sénat international de SOS Villages d'Enfants International souligne l'engagement de toute l'organisation en faveur de la prévention et de la protection contre le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels (PSHEA) et appelle toutes les parties de la fédération à veiller à ce que les mesures décrites soient mises en place.

2 Définitions

2.1 Inconduite sexuelle constitue toute forme de comportement sexuel non désiré prenant différentes formes. Les personnes de toute identification de genre peuvent être soit les victimes, soit les auteurs. Le harcèlement sexuel, l'exploitation sexuelle, la coercition sexuelle et les abus sexuels tels que définis ci-dessous sont particulièrement pertinents dans notre contexte. Dans cette réglementation, nous utilisons la terminologie de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels (SHEA) comme terme général, et tout cas signalé pourrait inclure un ou plusieurs types d'inconduite tels que définis ci-dessous.

2.2 Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel constitue toute avance sexuelle non désirée et importune, demande de faveur sexuelle, conduite ou geste verbal ou physique de nature sexuelle, ou tout autre comportement de nature sexuelle qui pourrait raisonnablement être perçu comme offensant ou humiliant pour autrui. Cela inclut également les comportements de nature sexuelle qui créent un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant. Bien qu'il implique généralement un modèle de comportement, le harcèlement sexuel peut prendre la forme d'un incident unique.

2.3 Exploitation sexuelle

L'exploitation sexuelle constitue tout abus réel ou tenté d'une position de pouvoir différentiel, ou de confiance, à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, l'acte de profiter financièrement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'autrui.

2.4 Coercition sexuelle

La coercition sexuelle signifie l'utilisation de moyens verbaux ou physiques (y compris l'administration de drogues ou d'alcool avec ou sans consentement) pour obtenir une activité sexuelle sans consentement librement donné. Cela comprend l'épuisement d'un individu avec des demandes répétées ou la persuasion par une pression psychologique / émotionnelle. La coercition sexuelle comprend le toilettage sexuel, qui est le processus d'établissement d'une relation avec un enfant ou un adolescent sur une période de temps avec l'objectif d'abuser sexuellement à un stade ultérieur.

2.5 Abus sexuel

L'abus sexuel constitue l'intrusion réelle ou menacée de nature sexuelle, que ce soit par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives. L'abus sexuel peut être avec ou sans contact.

Les abus sexuels sans contact incluent (mais ne sont pas limités à) :

- La prise de photographies sans consentement des parties génitales (« upskirting »)
- La distribution non consensuelle de photos ou vidéos nues (« revenge porn »)
- L'action de forcer ou de contraindre quelqu'un à regarder de la pornographie
- Les discussions sur le sexe ou la sexualité causant de l'inconfort à l'autre personne
- L'exposition des organes génitaux à l'autre personne

Les abus sexuels avec contact comprennent :

- Le contact sexuel physique non désiré, sans pénétration – par exemple, l'agresseur touche les parties génitales de la victime
- Le contact sexuel physique forcé, sans pénétration – par exemple, être forcé de toucher les parties génitales de l'agresseur

- L'action de forcer ou de contraindre quelqu'un à faire de la pornographie
- Le viol – par exemple, l'insertion de parties du corps ou d'objets dans le vagin ou l'anus d'une autre personne sans son consentement ou lorsque le consentement a été obtenu par la contrainte.

3 Portée et mise en œuvre

3.1 Cette réglementation s'applique à tous :

3.1.1 Le personnel et les personnes travaillant pour le compte ou pour **SOS Villages d'Enfants International**, y compris son secrétariat général (bureau international, bureaux internationaux région, leurs succursales) et les entités qui sont légalement gérées et contrôlées par SOS Villages d'Enfants International (également appelées « opérations gérées par le GSC »), notamment tout le personnel, les stagiaires, les bénévoles et les partenaires (donateurs, partenaires d'exécution de programmes et de collecte de fonds, entrepreneurs, etc. – voir l'annexe A.)

3.1.2 Le personnel et les personnes travaillant pour le compte ou pour les **associations membres** et entités associées de SOS Villages d'Enfants International, y compris tout leur personnel, stagiaires, bénévoles et partenaires (donateurs, partenaires d'exécution du programme et de collecte de fonds, sous-traitants, etc. – voir l'annexe A.)

3.1.3 **Les membres des organes juridiques ou dirigeants** de SOS Villages d'Enfants International et des associations membres (par ex. Sénat international, conseil de surveillance de l'association), qu'ils soient ou non employés par SOS Villages d'Enfants International ou par l'association membre ou des entités associées

3.1.4 Les membres d'honneur de SOS Villages d'Enfants International

3.2 La réglementation définit notre action en matière de prévention et de protection contre le harcèlement sexuel, l'exploitation et les abus envers :

- les participants au programme (enfants, jeunes, familles et adultes avec lesquels nous travaillons),
- les membres des communautés avec lesquelles nous travaillons, et
- toute personne travaillant pour le compte ou pour l'une des entités énumérées à la section 3.1 ci-dessus.

3.3 Cette réglementation définit les exigences minimales à mettre en œuvre par les entités définies dans la section 3.1 ci-dessus pour :

- Créer un environnement sûr et ainsi contribuer à prévenir le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels,
- Activer les canaux de signalement pour faire part de préoccupations ou d'allégations liées, et
- Répondre de manière appropriée lorsque des allégations sont faites.

3.4 Toutes les entités définies à la section 3.1 ci-dessus doivent mettre en œuvre la réglementation sur la PSHEA, conformément aux lois nationales applicables. Elles doivent s'assurer que les exigences minimales énoncées (voir la section 5 du présent document) sont en place. L'action PSHEA de SOS Villages d'Enfants est basée sur la Déclaration universelle des droits de l'homme, la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant (CNUDE), la Convention de l'OIT sur la violence et le harcèlement (n° 190) 2019, la Déclaration des Nations Unies sur la fin de la violence à l'égard des femmes, la Convention des Nations Unies sur les droits des personnes handicapées et d'autres cadres relatifs aux droits de l'homme.

Lorsque les lois nationales ne respectent pas les droits humains fondamentaux et les exigences minimales énoncées, les associations membres doivent adapter leurs mesures de prévention et de réponse pour garantir qu'aucune violation des droits ne se produise.

3.5 Cette réglementation prévoit la mise en place d'une équipe d'intégrité et de sauvegarde dans chaque association membre, dans chaque bureau international région (BIR), dans chaque bureau international et dans chaque opération gérée par le GSC. Cette équipe interfonctionnelle soutient et guide la mise en œuvre des mesures de prévention (section 7 de ce document) et gère le processus global de signalement et de réponse en recommandant des mesures disciplinaires adéquates (sections 8 et 9 de ce document).

L'équipe comprend des représentants de la Protection de l'enfance, de la Conformité/anti-corruption et des Ressources humaines.

Les membres de l'équipe Intégrité et sauvegarde sont nommés par :

- le directeur national/exécutif (dans les associations membres) ;
- la région respective du directeur international dans chaque BIR ;
- l'équipe de direction du Bureau international.

Selon les besoins, les associations membres peuvent établir des équipes d'intégrité et de sauvegarde au niveau du programme.

3.6 La mise en œuvre de la présente réglementation comprend une diffusion transparente de son contenu au niveau local dans les langues concernées et sur les sites Internet de l'organisation. SOS Villages d'Enfants International soutiendra la mise en œuvre dans les associations membres où cela est nécessaire.

4 Notre approche de la PSHEA

NOTRE ENGAGEMENT

Un environnement sûr pour notre personnel et pour les enfants, les jeunes et les adultes avec qui nous travaillons, où les droits de l'homme sont respectés et soutenus, et où les relations saines sont encouragées.

Nous construisons des systèmes organisationnels, des capacités et une sensibilisation à la prévention et à la protection contre le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels. Nous assurons le suivi de toutes les allégations.

NOTRE DÉMARCHE DE PRÉVENTION

Nous favorisons une culture de responsabilité, de courage et d'ouverture, où la prise de parole est encouragée !

Nous assurons un recrutement et un cycle de vie des employés plus sûrs.

Nous garantissons une programmation plus sûre. Nos partenaires s'engagent envers la PSHEA.

PROCÉDURE DE SIGNALEMENT ET DE RÉPONSE

INTERVENTION

Signalement interne ou externe, préoccupation, allégation ou soupçon par e-mail, appel téléphonique, note écrite, conversation, etc.

1. RAPPORT REÇU

- Accusé de réception du rapport dans un délai maximum de 2 jours ouvrables
- L'équipe Intégrité et sauvegarde consigne le rapport dans le registre confidentiel
- Évaluation et mise en place des mesures immédiates de sécurité et de soutien si nécessaire

2. ÉVALUATION INITIALE

- L'équipe Intégrité et sauvegarde se réunit dans un délai maximum de 5 jours ouvrables après réception du rapport pour évaluer l'allégation et décider de la marche à suivre :
 - o En cas de soupçon d'acte criminel, les autorités sont informées (sauf si les droits des parties impliquées sont mis en danger)
 - o Si des preuves supplémentaires de tiers sont nécessaires, une enquête est commandée (voir **étape 3**)
 - o Si un conflit d'intérêts est identifié, le cas est escaladé
 - o Des options alternatives de réglementation des différends (par exemple la médiation) peuvent être proposées aux parties impliquées.
 - o Dans des circonstances exceptionnelles, si les informations disponibles ne sont pas suffisantes, le dossier est clos.

3. ENQUÊTE

- Rassemblement de toutes les preuves disponibles
- Entretiens/audition avec la victime/l'informateur, les témoins et agresseur présumé des faits
- Elaboration d'un rapport d'enquête comprenant des conclusions et des recommandations

4. DÉCISION

- L'équipe Intégrité et sauvegarde recommande une action appropriée (dans les 20 jours ouvrables suivant la réception du rapport)
- Prise de décision sur les mesures correctives et disciplinaires appropriées. Les victimes et les auteurs présumés peuvent faire appel de la décision.
- Informer la victime/l'informateur et l'auteur présumé

5. MESURES FINALES

- L'équipe Intégrité et sauvegarde convoque une conférence finale du dossier pour discuter de l'apprentissage pertinent.
- Fermer le dossier

5 Exigences minimales

Les exigences minimales suivantes concernant la prévention et la protection contre le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels doivent être en place chez SOS Villages d'Enfants International et dans toutes ses associations membres.

5.1 Une « équipe Intégrité et sauvegarde » est désignée pour guider les mesures de prévention et gérer le processus de signalement et de réponse en recommandant des mesures appropriées (voir section 3.5).

5.2 Tous les processus de recrutement incluent des vérifications de casiers judiciaires, dans la mesure où la loi le permet, ou l'auto-divulgence de toute condamnation relative à des abus sous quelque forme que ce soit (voir section 7.3.4).

5.3 Tout le personnel suit une formation sur la PSHEA (voir section 7.3.7).

5.4 Les actions de sensibilisation des participants au programme et des partenaires transmettent la position, les politiques et les mécanismes de signalement de la PSHEA de SOS Villages d'Enfants (voir section 7.3.7).

5.5 Des évaluations approfondies des risques de SHEA sont entreprises lors de la conception des programmes (voir section 7.4).

5.6 Les accords avec les partenaires font spécifiquement référence à cette réglementation en tant que document applicable (voir section 7.5.2).

5.7 Au moins une adresse e-mail de signalement et une boîte de signalement dans chaque programme et dans chaque bureau sont opérationnelles (voir section 8.1).

5.8 Chaque rapport (c'est-à-dire toute plainte ou allégation) reçu est documenté par l'équipe Intégrité et sauvegarde dans un registre confidentiel et reconnu dans un délai maximum de 2 jours ouvrables (voir section 8.2).

5.9 L'équipe Intégrité et sauvegarde effectue une évaluation initiale de l'allégation dans un délai maximum de 5 jours ouvrables après réception du rapport et décide des prochaines étapes selon le processus défini (voir section 9.1).

5.10 Les enquêtes sont menées de manière impartiale par des enquêteurs internes ou externes formés. Les enquêtes sont clairement commandées, planifiées, documentées et menées conformément aux principes de sécurité, de confidentialité, de légalité et de rigueur (voir section 9.2).

5.11 La décision sur les conséquences et les suites à donner est prise par le plus haut niveau de direction de l'entité concernée dans un délai maximum de 20 jours ouvrables après réception du rapport d'enquête (voir section 9.3).

6 Notre engagement

6.1 La fédération s'engage à fournir un environnement sûr pour le personnel et les enfants, les jeunes, les personnes et les adultes avec qui nous travaillons, dans lequel les droits de l'homme sont respectés et défendus, et les relations saines sont encouragées. Nous nous engageons en outre à fournir un environnement où il y a une sensibilisation et une réponse adéquate au harcèlement, à l'exploitation et aux abus sexuels.

Nous travaillons avec les communautés, les autorités et d'autres organisations pour promouvoir un environnement sûr et exempt de SHEA. Nous nous engageons à tirer des enseignements de tous les incidents signalés et de la réponse qui leur est apportée. Les leçons apprises seront incorporées dans chaque rapport d'enquête.

6.2 La fédération travaille dans plus de 130 pays et territoires à travers le monde dans des domaines à des contextes très variés. Nos actions de prévention et de protection accordent une attention particulière aux spécificités locales et aux risques liés aux groupes vulnérables (notamment les enfants, les jeunes, les femmes et les personnes handicapées).

En particulier, nous :

6.2.1 escomptons le respect du Code de Conduite par le personnel et toutes les personnes mentionnées dans la section 3.1. Les responsables et le personnel à tous les niveaux doivent créer un environnement exempt de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels :

- sur le lieu de travail,
- durant l'interaction avec les participants aux programmes, et
- dans la communauté.

6.2.2 affirmons que le harcèlement sexuel, l'exploitation, la coercition ou l'abus d'enfants, de jeunes ou d'adultes constituent des actes d'inconduite et sont des motifs de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'à la suspension, le licenciement et les poursuites pénales.

6.2.3 interdisons toute activité sexuelle du personnel (et de toutes les personnes mentionnées dans la section 3.1) avec des enfants de moins de 18 ans, quel que soit l'âge de consentement local. La méconnaissance de l'âge de l'enfant n'est pas une excuse. Toutes les décisions en réponse aux allégations de SHEA impliquant des enfants sont guidées par les principes de la CNUDE sur l'intérêt supérieur de l'enfant et la politique de protection de l'enfance de SOS Villages d'Enfants, ainsi que les guides d'utilisation des rapports et réponses.

6.2.4 interdisons toute relation intime ou sexuelle entre les membres du personnel (et toutes les personnes mentionnées dans la section 3.1) et les participants adultes au programme âgés de plus de 18 ans pour lesquels ils ont une responsabilité ou une implication (même lointaine) dans le développement et/ou au bien-être personnel de cette personne.

6.2.5 reconnaissons que les relations inégales de pouvoir augmentent le risque de SHEA sur le lieu de travail. Les relations intimes entre les superviseurs et les employés sont découragées, et il est fortement recommandé qu'elles soient divulguées au superviseur respectif et aux RH. Des mesures appropriées pour changer la ligne hiérarchique et éviter une relation de travail étroite doivent être mises en place, tout en veillant à ce qu'aucun traitement discriminatoire n'ait lieu.

6.2.6 interdisons l'échange par le personnel de SOS Villages d'Enfants (et de toutes les personnes mentionnées dans la section 3.1) d'argent, de cadeaux, d'emplois, de biens, de services ou d'autres récompenses non monétaires pour du sexe, des faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement d'exploitation humiliant et dégradant des participants au programme ou des membres du personnel (et de toutes les personnes mentionnées dans la section 3.1).

6.2.7 reconnaissons que le travail du sexe prend de nombreuses formes et est légal dans de nombreux pays. Cependant, la fédération travaille avec des enfants, des jeunes et des adultes qui sont particulièrement vulnérables aux effets négatifs du travail du sexe et sont plus exposés au trafic et à l'exploitation. Cela est particulièrement vrai dans les pays où le travail du sexe est illégal. Dans cet esprit, la fédération décourage fortement le personnel (et toutes les personnes mentionnées dans la section 3.1) de se procurer des services auprès des travailleurs du sexe, en particulier là où cela est illégal en vertu de la loi.

6.2.8 affirmons la responsabilité du personnel ((et de toutes les personnes mentionnées dans la section 3.1) et des participants au programme de signaler immédiatement les incidents ou les préoccupations de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuel dont ils ont connaissance. Des rapports doivent être déposés même si l'identité de l'auteur est inconnue.

Les rapports soumis de bonne foi n'auront aucune répercussion négative pour l'informateur, même si l'allégation s'avère par la suite fausse.

Une présomption d'innocence existe tout au long du processus d'enquête. Les allégations malveillantes feront l'objet de mesures disciplinaires. Si les allégations ou les suspicions ne sont pas confirmées par une enquête indépendante, l'organisation met tout en œuvre pour assurer la réinsertion de la personne concernée.

7 Prévention

La création de systèmes organisationnels, de capacités et de sensibilisation sur la prévention et la protection contre le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels permettra à SOS Villages d'Enfants de jeter les bases de la prévention du SHEA dans toute la fédération. Chaque association membre et SOS Villages d'Enfants International mettent en place les mesures préventives suivantes :

7.1 Renforcement de la culture organisationnelle

7.1.1 Responsabilité : s'appuyant sur notre valeur fondamentale de responsabilité, SOS Villages d'Enfants International et ses associations membres travailleront sur ces trois domaines pour assurer une responsabilité ascendante et descendante :

La responsabilité individuelle : tout le personnel (et toutes les personnes mentionnées dans la section 3.1) doit respecter cette réglementation ainsi que le Code de conduite de SOS Villages d'Enfants. Ils sont censés promouvoir et soutenir une culture de respect, de dignité, de confiance et de responsabilité qui dissuade les violations.

La responsabilité des dirigeants : la direction est responsable de créer un environnement ouvert et de guider l'organisation dans la prévention et la réponse au SHEA dans tous les contextes. Cela comprend des ressources adéquates pour les actions préventives et les mécanismes de signalement et de réponse.

La responsabilité organisationnelle : SOS Villages d'Enfants International et chaque association membre sont responsables d'agir sur tous les rapports SHEA. Un système efficace de signalement et de réponse, centré sur les victimes, impartial et préservant la confidentialité, doit être mis en place.

7.1.2 Courage : SOS Villages d'Enfants International et ses associations membres continueront à développer une solide culture organisationnelle de courage et d'ouverture où les gens se sentent capables de dénoncer l'injustice. Lorsqu'un fait ne répond pas à nos normes, l'organisation en tirera des leçons et l'utilisera comme catalyseur de changement. Cela doit être fait en travaillant activement à développer l'organisation et à encourager une culture où les gens sont capables de parler ouvertement de sujets difficiles, stimulants et souvent tabous, et en s'attaquant aux causes sous-jacentes et aux facteurs de risque de SHEA.

7.1.3 Confiance : SOS Villages d'Enfants International et ses associations membres s'efforceront de maintenir une culture au sein de leurs organisations respectives dans lesquelles ceux qui signalent des incidents SHEA peuvent croire que l'organisation les considérera sérieusement et les traitera avec respect et dignité. Toutes les violations signalées seront traitées de manière confidentielle, la sécurité de toutes les parties étant prioritaire. Tous les rapports feront l'objet d'un suivi conformément aux processus décrits dans les guides de l'utilisateur correspondants, et les parties concernées recevront des mises à jour régulières sur les progrès et les résultats de ce processus.

7.1.4 Engagement : La vision de la fédération est que « chaque enfant appartient à une famille et grandit dans l'amour, le respect et la sécurité ». La fédération fait donc appel à tout le personnel (et toutes les personnes mentionnées dans la section 3.1) de SOS Villages d'Enfants International, dans chacune de ses associations membres et tous les participants au programme à s'engager envers nos valeurs organisationnelles et à travailler à la prévention de toute forme de SHEA dans la poursuite de cette vision.

7.2 Promouvoir l'égalité, l'équité et la justice

Dans notre travail de prévention contre tout SHEA, nous œuvrons en faveur de l'égalité de traitement dans le cadre d'une procédure régulière, en reconnaissant que certains facteurs rendent nécessaire une action équitable, et nous recherchons la justice pour tous, quelle que soit l'inégalité réelle ou perçue.

7.2.1 Égalité des genres

SOS Villages d'Enfants International et ses associations membres réaffirment leur engagement à promouvoir l'égalité des genres à travers la mise en œuvre continue de la politique d'égalité des genres. Nous visons à intégrer l'égalité des sexes dans toutes les parties de notre organisation afin de favoriser la prise de conscience sur les déséquilibres entre les sexes et de renforcer les capacités de l'ensemble de l'organisation à promouvoir l'égalité et l'équité entre les sexes.

Nous reconnaissons que les femmes et les filles sont affectées de manière disproportionnée par le SHEA et que cela s'accroît par une représentation déséquilibrée des sexes et des relations de pouvoir à tous les niveaux dans notre organisation.

Nous nous engageons à réduire cette inégalité pour contribuer à des pratiques de travail plus sûres.

7.2.2 Orientation sexuelle ou identité de genre

SOS Villages d'Enfants International et ses associations membres réaffirment leur engagement à promouvoir un environnement exempt de toute discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre. Nous nous efforçons de faire prendre conscience de la manière dont l'orientation sexuelle ou l'identité de genre peuvent rendre plus difficile le signalement des violations relatives au SHEA.

L'identité sexuelle peut rendre plus difficile le signalement des violations relatives au SHEA. Nous nous efforcerons de garantir que l'orientation sexuelle et l'identité de genre n'ont aucune incidence sur la façon dont les rapports de violations relatives au SHEA sont traités en formant de manière appropriée les équipes Intégrité et sauvegarde, ainsi que les enquêteurs.

7.2.3 Infirmité

SOS Villages d'Enfants International et ses associations membres réaffirment leur engagement à promouvoir un environnement exempt de toute discrimination fondée sur le handicap. Nous nous efforçons d'intégrer la sensibilisation sur la façon dont les handicaps augmentent considérablement le risque de SHEA, et comment le signalement des incidents SHEA par les personnes handicapées peut être plus difficile. Nous veillerons à ce que les équipes Intégrité et sauvegarde ainsi que les enquêteurs soient formés de manière appropriée.

7.2.4 Ethnicité

SOS Villages d'Enfants International et ses associations membres réaffirment leur engagement à promouvoir un environnement exempt de toute discrimination fondée sur l'ethnicité. Nous veillerons à ce que l'appartenance ethnique n'ait aucune incidence sur la façon dont les rapports de violations de SHEA sont traités et répondus en formant de manière appropriée les équipes Intégration et sauvegarde ainsi que les enquêteurs.

7.3 Un recrutement et un cycle de vie des employés plus sûrs

7.3.1 Tous les efforts doivent être déployés pour réduire le risque de SHEA sur le lieu de travail. Il s'agit d'une approche globale qui comprend la conception du programme, l'environnement physique, les pratiques de collaboration et la culture du lieu de travail.

Les processus de ressources humaines (en particulier la planification et la conception des tâches, le recrutement, l'intégration, l'apprentissage et le développement, la gestion des performances) doivent viser à réduire ce risque. L'apprentissage continu doit aider à identifier des mesures efficaces pour réduire davantage les risques.

7.3.2 Conformément aux exemples de bonnes pratiques, des processus de recrutement rigoureux sont mis en place afin de réduire la probabilité d'embaucher ou d'engager de toute autre manière une personne susceptible de poser un risque de SHEA pour les communautés avec lesquelles nous travaillons, ainsi que pour le personnel (et toutes les personnes mentionnées dans la section 3.1) de l'organisation.

7.3.3 Les offres d'emploi et les descriptions de poste doivent détailler les valeurs organisationnelles et l'engagement envers la PSHEA. Tous les processus de recrutement doivent évaluer la compréhension du candidat de la PSHEA et sa capacité à refléter les valeurs de SOS Villages d'Enfants.

7.3.4 La vérification du casier judiciaire est, dans la mesure où cela est légalement possible, obligatoire pour tous les postes. Dans les situations où une vérification du casier judiciaire n'est pas possible, l'auto-divulgence de toute condamnation (liée à des abus sous quelque forme que ce soit) sera demandée. Ceci s'applique également au personnel changeant de rôle en interne et à ceux qui sont susceptibles d'être envoyés travailler dans un autre contexte auquel cas un contrôle doit être effectué au préalable.

7.3.5 Les offres d'emploi seront conditionnelles à des références satisfaisantes d'anciens employeurs.

7.3.6 Cette réglementation et les politiques liées feront partie de l'intégration fournie à tout le personnel nouvellement recruté (et à toutes les personnes mentionnées dans la section 3.1).

7.3.7 La formation et la sensibilisation du personnel (et toutes les personnes mentionnées dans la section 3.1) sont essentielles pour construire une organisation basée sur la confiance et la responsabilité. Une formation obligatoire (y compris une formation régulière de remise à niveau) pour le personnel concernant leur droit à un lieu de travail exempt de SHEA, ainsi que la portée et l'utilisation de la réglementation doit être fournie. Les superviseurs doivent être formés aux procédures de rapport et de réponse. Selon la nature du poste, des introductions plus approfondies sur la réglementation PSHEA ainsi que les risques et défis spécifiques au pays devraient être fournies.

7.3.8 La sensibilisation des participants au programme et des partenaires nous permettra de communiquer l'impact du SHEA, le droit de s'en libérer et les rôles des individus et organisations dans la prévention, le signalement et la réponse au SHEA. Les actions de sensibilisation véhiculent notre position, nos politiques et nos mécanismes de signalement en matière de PSHEA.

7.3.9 Les processus de gestion des performances et les évaluations doivent inclure un contrôle de la manière dont la personne respecte les valeurs de la fédération et de la manière dont la PSHEA s'intègre dans son travail. Les processus de départ doivent demander explicitement, mais avec sensibilité, au personnel et aux bénévoles qui quittent la fédération s'ils ont des préoccupations liées au SHEA.

7.4 Une programmation et une atténuation des risques plus sûres

7.4.1 Dans le cadre de nos efforts continus pour offrir un environnement sûr à tous les enfants, les jeunes et les adultes avec lesquels nous travaillons, des mesures visant à résoudre ce problème doivent être intégrées dans la conception de tous les programmes, y compris les projets à court terme et/ou les événements ponctuels qui requièrent la participation des enfants, des jeunes et des adultes.

7.4.2 Nous accordons une attention particulière aux profils de risque des groupes vulnérables, tels que les femmes et les filles, les personnes qui s'identifient à un éventail d'identités de genre et d'orientations sexuelles possibles, les personnes handicapées et les groupes ethniques minoritaires. Nous reconnaissons que les risques pour ces groupes peuvent davantage être accrus lorsque les systèmes juridiques ne reconnaissent pas ou ne soutiennent pas les droits de ces groupes. Lorsque c'est le cas, SOS Villages d'Enfants prendra un soin particulier à examiner ces risques et à les atténuer.

7.4.3 Une attention particulière doit être accordée aux programmes dont les risques peuvent être accrus, tels que des projets humanitaires à court terme et des interventions de prise en charge de remplacement. Une évaluation approfondie des risques doit être effectuée afin d'identifier les communautés à risque accru de SHEA. Dans ces cas, des stratégies ciblées et des mesures de sauvegarde rigoureuses doivent être mises en place, selon le contexte, tels que la formation, les audits de sauvegarde, le suivi et les examens réguliers.

7.5 Collaboration avec les partenaires

7.5.1 Notre objectif est d'impliquer les partenaires en tant qu'alliés pour prévenir et répondre au SHEA.

7.5.2 Les accords avec les partenaires doivent faire spécifiquement référence à la présente réglementation en tant que document applicable et contenir également un engagement du partenaire à des procédures claires de signalement et de réponse, ainsi que des mesures d'atténuation des risques.

7.5.3 Les préoccupations concernant les partenaires doivent être signalées immédiatement via les mécanismes de signalement détaillés ci-dessous.

8 Signalement

Toute personne peut faire part de ses inquiétudes ou signaler à SOS Villages d'Enfants ce qu'elle a vécu ou ce dont elle a été témoin en matière de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuels. Nous considérerons chaque signalement sérieusement et prendrons des mesures en conséquence.

SOS Villages d'Enfants International et chaque association membre doivent définir et mettre en œuvre des procédures claires de signalement et de réponse conformément aux exigences suivantes.

8.1 Canaux de signalement

De multiples canaux de signalement doivent être disponibles et accessibles au personnel (et à toutes les personnes mentionnées dans la section 3.1), les participants au programme et les membres de la communauté. Grâce à ces canaux, les problèmes de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuel peuvent être signalés en toute sécurité, de manière confidentielle et anonyme si nécessaire. Cela inclut les canaux de signalement internes et externes tels que les lignes d'assistance, les numéros de téléphone des autorités, les adresses e-mail, etc.

Comme exigence minimale, SOS Villages d'Enfants International et chaque association membre doivent avoir au moins une adresse e-mail de signalement et une boîte de signalement dans chaque programme et bureau.

Le cas échéant, il est bien sûr possible de faire part de ses préoccupations au superviseur.

Conformément aux bonnes pratiques, des « personnes de confiance » internes ou externes peuvent être identifiées comme section de contact initial.

La personne de confiance fournit un soutien confidentiel de première ligne à toute personne ayant vécu ou été témoin d'un incident SHEA, en aidant l'informateur à décider de l'action appropriée (signalement officiel de l'incident ou demande de conseils ou de soutien supplémentaires). Les personnes de confiance peuvent soutenir les victimes et les auteurs présumés tout au long de l'enquête et du processus de décision.

Tous les participants au programme, les membres de la communauté et les personnes mentionnées dans la section 3.1 doivent disposer des informations sur la façon d'accéder à ces canaux de signalement sécurisés. Cela comprend la publication des procédures de signalement dans les langues locales et l'explication régulière de ces canaux.

8.2 Gestion des cas

Chaque rapport reçu fera l'objet d'un accusé de réception officiel par un membre de l'équipe Intégration et sauvegarde dans un délai maximum de deux jours ouvrables.

L'équipe Intégration et sauvegarde documente toutes les allégations SHEA et le suivi qui en découle dans un registre sécurisé et confidentiel afin de garantir la responsabilité.

Les données du registre sont utilisées pour générer des rapports (voir la section sur les rapports organisationnels).

8.3 Sécurité, soutien et protection des victimes, des journalistes, des témoins et des auteurs présumés

Après réception d'un rapport, les préoccupations en matière de sécurité ou les besoins de soutien de la victime et/ou de l'informateur sont déterminés et des mesures immédiates sont prises en conséquence (par exemple, la séparation des lieux de travail).

L'association membre respective ou SOS Villages d'Enfants International prendra des mesures contre toute personne, qu'elle fasse ou non l'objet d'un signalement, cherchant à exercer des représailles ou qui les exerce contre les informateurs, les victimes ou autres témoins.

Les droits des auteurs présumés sont protégés par le respect d'une procédure régulière comprenant le soutien nécessaire, la présomption d'innocence et la garantie de la confidentialité.

8.4 Confidentialité

La confidentialité doit être maintenue tout au long du processus de signalement et de réponse. Les informations qui identifient les personnes impliquées dans un rapport seront limitées au personnel clé sur la base du « besoin de savoir » et ne seront partagées sans l'obtention du consentement éclairé des personnes impliquées, sauf si la vie d'une personne, d'un enfant est en danger, ou si la loi l'exige.

Les rapports peuvent être déposés de manière anonyme et sont suivis selon le même processus de signalement et de réponse. Nous encourageons les informateurs à fournir leur nom afin de faciliter l'examen et le suivi de manière plus efficace.

Le personnel impliqué dans le processus de signalement et de réponse sera informé de sa responsabilité de garder la confidentialité. Le personnel qui viole la confidentialité peut faire l'objet de mesures disciplinaires.

8.5 Rapports sur d'autres organisations ou partenaires

Les rapports concernant d'autres organisations doivent être transmis par le canal de sauvegarde approprié à l'organisation concernée lorsque cela ne présente aucun danger. Si nécessaire, les organes ou autorités de coordination doivent être impliqués.

Ni SOS Villages d'Enfants International, ni ses associations membres n'enquêtent sur les cas liés à d'autres organisations ou partenaires, mais ont l'obligation de les signaler. Dès qu'une allégation est portée à la connaissance de SOS Villages d'Enfants International ou de l'une de ses associations membres, des mesures appropriées sont mises en place pour assurer la sécurité de toutes les personnes concernées.

Lorsque les allégations s'avèrent vraies, un examen interne de la conformité à cette réglementation et à d'autres réglementation lors de l'engagement avec le partenaire respectif sera effectué.

9 Intervention

L'association membre respective ou SOS Villages d'Enfants International répondra de manière professionnelle, objective et opportune à toutes les préoccupations ou allégations de harcèlement, d'exploitation ou d'abus sexuel. Ces faits seront considérés sérieusement, feront l'objet d'une enquête et seront traités le cas échéant.

9.1 Évaluation initiale

L'équipe Intégrité et sauvegarde évalue l'allégation dans un délai maximum de 5 jours ouvrables après réception du rapport ; si nécessaire, les informations sont clarifiées avec l'informateur. L'équipe décide de la marche à suivre :

- En cas de soupçon d'acte criminel, les **autorités** compétentes sont informées dans les meilleurs délais afin qu'ils puissent prendre des mesures et mener une enquête externe. La seule exception (à confirmer par l'association respective ou le directeur du bureau du GSC) est le cas où les droits des victimes, des informateurs, des témoins ou des auteurs présumés seraient mis en danger en agissant ainsi.
- Au moment où des preuves de tiers sont nécessaires pour étayer ou réfuter des allégations
- Une **enquête** est commissionnée. Sur la base d'un mandat clair, un enquêteur est nommé.
- Si un **conflit d'intérêt** est constaté, la responsabilité de traiter le rapport est **escaladé**. Un conflit d'intérêts existe surtout si le rapport inclut une préoccupation concernant la haute direction ou les membres du comité directeur d'une association membre, ou la direction d'un bureau du GSC :
 - Les rapports des programmes nationaux peuvent être transmis au bureau national.
 - Les rapports des associations membres peuvent être transmis au BIR et/ou au comité directeur de l'association.
 - Les rapports du BIR sont transmis au BI.
 - Les rapports concernant les membres du comité directeur de SOS Villages d'Enfants International (par exemple, l'équipe de la direction, le Sénat international, etc.) Cet organe supervise l'évaluation et l'instruction de l'affaire, en recourant, le cas échéant, à des ressources externes, et décide des conséquences et des mesures disciplinaires.

- Si les informations fournies indiquent que les options alternatives de réglementation des différends (comme la médiation, la formation, la sensibilisation, etc.) sont plus appropriées qu'une enquête, l'équipe Intégrité et sauvegarde peut les proposer aux parties concernées. Toute partie a le droit d'arrêter les processus alternatifs de réglementation des différends à tout moment et de renvoyer l'affaire à l'équipe Intégrité et sauvegarde.
- Dans des circonstances exceptionnelles, si les informations disponibles ne sont pas suffisantes pour ouvrir une enquête ou escalader le rapport, l'équipe peut décider de clore le dossier. Si des informations pertinentes supplémentaires apparaissent, le dossier doit être rouvert.

Les parties concernées sont informées des prochaines étapes.

9.2 Enquêtes

Après l'évaluation initiale, si cela est jugé nécessaire, une enquête peut être commandée par l'équipe Intégrité et sauvegarde respective de SOS Villages d'Enfants International ou de l'association membre. L'étendue d'une enquête varie en fonction de l'allégation : elle peut être menée par un enquêteur ou par une équipe d'enquêteurs, qui peut être constituée d'agents SOS formés ou d'enquêteurs externes. SOS Villages d'Enfants International et son association membre mèneront des enquêtes impartiales selon les principes suivants :

- **Sécurité** : la sécurité et le bien-être de la victime présumée, de l'informateur et des témoins sont des considérations primordiales. Les victimes doivent être abordées avec sensibilité.
- **Confidentialité** : l'informateur, la victime présumée, les témoins ainsi que l'auteur présumé ont le droit à la confidentialité, sauf dans des circonstances spécifiques (p. ex. renvoi aux autorités). L'information n'est accessible qu'à un nombre limité de personnes autorisées dans le but de mener l'enquête (c'est-à-dire la divulgation d'information uniquement en cas de nécessité).
- **Légalité** : les enquêtes doivent être initiées, menées et signalées conformément à toutes les règles, réglementations et directives applicables, y compris le respect des droits et de la vie privée des personnes impliquées. Il convient de tenir compte de la législation locale en ce qui concerne la collecte de preuves en dehors des locaux de l'organisation et lors de l'audition de témoins non-salariés. Si, au cours d'une enquête, des indices d'un éventuel acte criminel apparaissent, les autorités compétentes en sont informées (sauf si les droits des parties concernées sont menacés).
- **Minutie** : une enquête est menée de manière diligente, complète et ciblée pour s'assurer que les preuves pertinentes sont obtenues pour établir les faits relatifs à la ou aux allégations.
- **Professionalisme** : le personnel qui mène les enquêtes doit avoir les compétences, la formation et les connaissances adéquates. La méthodologie et les techniques utilisées dans l'enquête doivent être adaptées aux objectifs et aux circonstances de chaque enquête.
- **Impartialité** : Les enquêtes doivent être menées de manière juste et équitable. Les preuves doivent être recueillies et rapportées de manière impartiale et indépendante pour déterminer la validité d'une allégation. Les enquêteurs doivent être libres, tant en fait qu'en apparence, de toute influence qui pourrait altérer leur jugement.

- Les enquêteurs doivent informer leur responsable de tout conflit d'intérêt ou d'influence potentiel afin de prendre des mesures pour résoudre ces problèmes avant le début de l'enquête.
- **Planification, ponctualité, documentation** : Les enquêtes doivent être clairement commandées, planifiées, documentées et terminées dès que possible. Les rapports d'enquête et les conclusions doivent être étayés par des dossiers et une documentation adéquats et précis.
- La documentation est conservée de manière confidentielle et gérée conformément à la législation applicable en matière de protection des données et de la vie privée.

Les enquêteurs assument une responsabilité importante et doivent être soutenus par l'organisation pour accomplir leur tâche. Toute pression ou action de représailles sur les enquêteurs sera suivie de conséquences disciplinaires.

Le rapport d'enquête comprend des recommandations de suivi spécifiques et est soumis à l'équipe Intégrité et sauvegarde.

La victime et l'auteur présumé reçoivent une copie des conclusions sommaires.

9.3 Prise de décision et conséquences

Sur la base des résultats de l'enquête, l'équipe Intégrité et sauvegarde recommandera les mesures appropriées au décideur.

Avant toute prise de décision, les victimes et les auteurs présumés ont le droit de réagir aux conclusions de l'enquête. Cela peut se faire par écrit ou par le biais d'une audience formelle.

La décision finale sur les conséquences et les mesures disciplinaires incombe aux personnes suivantes :

- dans les associations membres :
 - le directeur national/exécutif
 - le comité de direction de l'association si l'incident implique le directeur national/exécutif
- dans les bureaux internationaux région :
 - la direction internationale région
 - l'équipe de direction si l'incident implique la direction internationale région
- au bureau international : l'équipe de direction
- si l'incident implique des membres d'organes juridiques de SOS Villages d'Enfants International (par exemple, l'équipe de direction, le Sénat international, etc.) : l'organe directeur concerné

La décision sur les conséquences est prise dans un délai maximum de 20 jours ouvrables après réception du rapport d'enquête.

Conformément à une politique de tolérance zéro, toutes les allégations jugées vraies exigent des mesures disciplinaires claires. Des mesures proportionnées sont prises en fonction de la gravité de l'infraction. Dans certaines circonstances, et uniquement avec le plein consentement de la victime, des approches telles que la justice réparatrice ou la médiation peuvent être envisagées. D'autres actions de suivi peuvent inclure un soutien psychosocial et/ou des mesures de protection pour la victime, l'informateur ou les témoins.

Les mesures d'accompagnement tout au long de la phase de réponse reposent sur une cartographie locale des services psychologiques, médicaux et juridiques disponibles.

Les informateurs, les victimes et les auteurs sont informés des décisions prises et de la justification de ces décisions, dans la mesure du possible en vertu de la législation nationale applicable. Des mesures appropriées pour assurer la sécurité et le soutien continu de toutes les personnes impliquées seront prises.

Les victimes et les auteurs présumés peuvent demander un réexamen de la décision dans un délai défini, comme indiqué dans les guides d'utilisation correspondants.

9.4 Clôture et enseignements tirés

La clôture du dossier est communiquée par écrit à toutes les parties concernées.

La documentation pertinente du cas est archivée pour une durée limitée dans un dossier confidentiel. Tous les autres documents du dossier doivent être détruits en toute sécurité. Les violations confirmées et les mesures disciplinaires associées sont incluses dans le dossier personnel confidentiel.

L'équipe intégrité et sauvegarde ainsi que l'équipe d'enquête tiennent une conférence finale du dossier pour discuter des apprentissages pertinents. Un retour d'information est demandé à la victime et à l'informateur. Les leçons apprises rendues anonymes sont partagées, le cas échéant, avec les organismes concernés pour faciliter l'amélioration.

9.5 Rapports organisationnels

SOS Villages d'Enfants International et chaque association membre sont tenus de préparer des rapports d'intégrité réguliers, y compris les statistiques de base de la PSHEA et les actions de prévention mises en œuvre au cours de la période de référence, comme suit :

9.5.1 Associations membres

- Le directeur national/exécutif fournit un rapport d'intégrité au comité directeur de l'association deux fois par an. Le comité directeur a la responsabilité de surveiller la mise en place d'une solide approche en matière de PSHEA.
- Le directeur national/exécutif fournit un rapport d'intégrité annuel à SOS Villages d'Enfants International.

9.5.2 SOS Villages d'Enfants International

- Le directeur national/directeur exécutif des opérations gérées par le GSC fournit un rapport d'intégrité annuel à SOS Villages d'Enfants International.
- Chaque direction internationale région fournit à l'équipe de direction un rapport d'intégrité annuel comprenant le statut PSHEA au sein du BIR.
- L'équipe Intégrité et sauvegarde du Bureau international fournit à l'équipe de direction un rapport annuel sur l'intégrité, y compris le statut PSHEA au sein du Bureau international.
- L'équipe de direction de SOS Villages d'Enfants International fournit un rapport d'intégrité annuel au Sénat international. Ce rapport compile le statut PSHEA au sein de la fédération et de SOS Villages d'Enfants International. Le Sénat international a la responsabilité de surveiller la mise en place d'une solide approche de la PSHEA.
- SOS Villages d'Enfants International publie en externe un rapport annuel résumant l'état de la PSHEA au sein de la fédération et comment nos mécanismes de signalement et de réponse ont fonctionné au cours de l'année précédente.

Annexe

A. Termes clés et abréviations utilisés dans le document

Enfant	Désigne tout être humain âgé de moins de 18 ans (UNCRC, Article 1).
Conflit d'intérêt	Une situation ayant le potentiel de porter atteinte à l'impartialité d'une personne en raison de la possibilité d'un conflit entre les devoirs, les exigences du poste et ses propres intérêts privés.
Équipe Intégrité et sauvegarde	Équipe interfonctionnelle établie au sein de SOS Villages d'Enfants International et dans chaque association membre afin de soutenir la mise en œuvre des mesures de prévention et gérer le processus de signalement et de réponse (voir section 3.5).
Association membre	Une organisation membre de SOS Villages d'Enfants International, mettant en œuvre et/ou finançant des programmes SOS Villages d'Enfants.
Les partenaires	Dans ce document, Partenaires fait référence à : toute organisation avec laquelle les entités SOS Villages d'Enfants travaillent, où cette organisation a accès au personnel, aux bénévoles, aux participants au programme et/ou aux données de ces groupes. Cela inclut : les donateurs, les partenaires de mise en œuvre du programme, les partenaires de collecte de fonds, les entrepreneurs de maintenance, les organisations communautaires, les ministères, etc.
PSHEA	Prévention et protection contre le harcèlement, l'exploitation et les abus Sexuels (protection against sexual harassment, exploitation and abuse)
Informateur	La personne qui signale une plainte, une préoccupation, une allégation ou un soupçon de SHEA (appelée <i>signalement</i> dans ce document). Dans certaines situations, un informateur peut également être appelé un <i>Lanceur d'alerte</i> .
SHEA	Harcèlement, exploitation et abus sexuels (sexual harassment, exploitation and abuse)
SOS Villages d'Enfants International	Association autrichienne inscrite au registre autrichien des associations avec son siège à Innsbruck, en Autriche et légalement représentée par le directeur général, le directeur des opérations et le directeur des finances. Son secrétariat général gère ses opérations quotidiennes, y compris les opérations gérées par le GSC, et est composé du bureau international en Autriche et des bureaux internationaux région en Europe, en Afrique, en Asie et en Amérique latine.
Victime	Une personne victime de SHEA ou d'une tentative de SHEA contre elle.
CNUDE Jeunes	Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant Personnes âgées de 10 à 24 ans (tels que définis par l'OMS et l'UNICEF).

B. Liste des canaux de signalement internationaux

Si vous souhaitez signaler un problème de SHEA, veuillez d'abord considérer les **canaux de signalement disponibles dans votre association ou votre bureau**.

Les canaux suivants sont disponibles pour signaler tout SHEA au niveau de la fédération :

- Si votre préoccupation concerne la **sécurité des enfants**, vous pouvez en faire part via le canal de dénonciation en ligne :
<https://www.sos-childrensvillages.org/what-we-do/child-safeguarding-sos/report-a-child-safetyconcern>
- Vous pouvez également signaler d'autres problèmes de SHEA à l'adresse PSHEA@sos-kd.org.