

Adresse : Quartier Matoto Kondebounyi,
Commune de Matoto, B.P: 3235 Conakry-Rép.Guinée
Bureau : Mobile : +224 622 68 74 76/622 49 13 73
www.ceguifed.org E mail : contact@ceguifed.org, mouctaroulare@ceguifed.org



POLITIQUE ANTI-



EXPLOITATION, ABUS ET

HARCELEMENT SEXUELS

Adaptée, Conakry, le 8 janvier 2024

VISION :

Bien-être pour tous

VALEURS :

Entraide, Partenariat, Engagement, Intégrité, Respect mutuel.

MISSION :

CEGUIFED (Centre Guinéen de Formation et d'Éducation pour le Développement) a pour mission de contribuer à améliorer durablement le bien-être des communautés Guinéennes à travers une mise à l'échelle élargie du Programme de Renforcement des Capacités Communautaires (PRCC) et du post PRCC avec les contenus, les approches, les méthodologies et les stratégies éprouvés de Tostan en partenariat avec toutes les parties prenantes de l'écosystème (autorités, communautés, ONG locales, partenaires).

AFFILIATION AVEC TOSTAN :

- 2020, début des échanges et de partage sur l'affiliation en Guinée sous la facilitation du Spring Impact avec des tests d'enquêtes et d'expérimentations ;
- 2022, lancement des consultations locales et nationales pour l'élaboration du nouveau Plan d'Engagement Stratégique (PES) 2023 – 2030 de Tostan ;
- 2023, le nouveau Plan d'Engagement Stratégique (PES) 2023-2030 de Tostan a été élaboré. Il prévoit dans ses priorités organisationnelles l'affiliation pour accroître l'impact de l'organisation à travers une mise en œuvre élargie de son programme et en développant des partenariats avec des organisations locales autonomes et indépendantes qui utiliseront les contenus, approches, méthodologies et les stratégies du programme ;
- Du 24 au 27 août 2022, atelier de conception de l'affiliation au TTC (Tostan Training Center) à Thiès, Sénégal qui a permis d'avoir un plan d'accompagnement sur 3 ans assorti d'un plan d'action ;
- 30 décembre 2022, Assemblée Générale (AG) à Faranah avec le personnel de Tostan Guinée pour présenter les résultats des discussions sur l'affiliation en Guinée, notamment le plan d'accompagnement et le plan d'action ;
- 24 mai 2023, le Conseil d'Administration (CA) de Tostan a donné son accord pour faire le pilote de l'affiliation en Guinée avec CEGUIFED ;
- 3 octobre 2023, signature de l'accord cadre de partenariat entre CEGUIFED et Tostan ;

- 24 novembre 2023, le Conseil d'Administration (CA) de CEGUIFED a été mis en place sous la présidence de Madame la Directrice Nationale de Régulation et de Promotion des ONG et Mouvement Associatif (DNARPROMA). Le CA est composé de 11 membres dont 4 femmes. Le Bureau Exécutif du CA est composé d'un Président et de 2 Rapporteuses ;
- 7 décembre 2023, confirmation de l'adhésion de CEGUIFED au Conseil National des Organisations de la Société Civile Guinéenne (CNOSCG) pour la région de Faranah ;
- Du 28 au 31 décembre 2023, tenue de l'Assemblée Générale (AG) du personnel à Faranah avec pour objectifs :
 - Lancer l'affiliation avec les autorités locales de Faranah ;
 - Partager les résultats de l'affiliation ;
 - Echanger sur l'organisation et le fonctionnement de CEGUIFED ;
 - Mettre en place les mécanismes de coordination ;
 - Adopter les statuts et le règlement intérieur révisés ;
 - Présenter le plan d'action de CEGUIFED 2024 et la feuille de route du CA de CEGUIFED.
- 29 décembre 2023, lancement officiel de l'affiliation à Faranah par le Gouverneur de cette région.

DEFINITION DES CONCEPTS CLES :

Exploitation sexuelle :

Il s'agit de l'abus ou de la tentative d'abus d'une situation de vulnérabilité, d'inégalité de pouvoir ou de confiance à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, à des fins financières, sociales ou politiques (OMS, 2017).

L'abus sexuel signifie :

- Il s'agit de toute violation sexuelle commise avec force, coercition ou inégalité des sexes, et la menace d'une telle violation constitue également un abus sexuel (OMS, 2017) ;
- Les relations sexuelles avec un enfant, dans quelque contexte que ce soit, constituent également une exploitation et des abus sexuels, l'enfant étant défini comme un "être humain âgé de moins de dix-huit ans" (OMS, 2017).

Par harcèlement, on entend :

- Offenser ou humilier quelqu'un physiquement ou verbalement ;
- Menacer ou intimider quelqu'un ;



- Faire des remarques déplacées ou des mauvaises blagues sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état civil, la situation familiale, le handicap ou le fait qu'une personne a été graciée ou réhabilitée à la suite d'une condamnation.

Par harcèlement sexuel, on entend :

- Tout comportement, commentaire, geste ou contact de nature sexuelle qui est offensant ou humiliant ;
- Adopter un comportement de nature sexuelle qui crée un environnement de travail intimidant, importun, hostile ou offensant ;
- Adopter un comportement de nature sexuelle qui donne à la victime des raisons de croire que son emploi ou la possibilité d'obtenir un emploi, un avantage ou une promotion dépend de conditions de nature sexuelle.

REFERENCE DE CEGUIFED POUR LA POLITIQUE ANTI-EXPLOITATION, ABUS SEXUELS ET HARCELEMENT SEXUELS :

"Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits". La Déclaration universelle des droits de l'homme a établi les prémisses de base du droit international des droits de l'homme.

CEGUIFED, dans toutes ses interventions, tient compte des conventions internationales, des protocoles et des lois qui luttent contre toutes les formes de discrimination, d'abus, de harcèlement et d'exploitation sexuelle, de tous les êtres humains, sans distinction de race, de religion, de sexe ou de langue, suivant ainsi les objectifs fixés par les Nations Unies pour **"réaffirmer la foi dans les droits fondamentaux de l'homme, dans la dignité et la valeur de la personne humaine"**.

CEGUIFED s'engage à prendre les mesures appropriées pour garantir que toutes les personnes qui travaillent pour et avec CEGUIFED ne commettent pas ou ne subissent pas d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels, quel que soit leur sexe.

Le droit international relatif aux droits de l'homme contre toutes les formes de discrimination prend en compte les droits des minorités, des peuples autochtones, des personnes handicapées, les discriminations raciales ou religieuses, les discriminations à l'égard des femmes et en ce qui concerne les orientations sexuelles ou fondées sur le sexe. Ces principes guident également la politique de CEGUIFED en matière d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels.

En particulier, CEGUIFED, dans ses interventions auprès des communautés, a toujours travaillé contre la discrimination et la violence fondées sur le sexe et veille donc à intégrer ces principes dans ses

propres politiques internes. En effet, l'Assemblée générale des Nations unies a adopté la résolution 48/104 relative à la déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes, qui est notamment interdite sur le lieu de travail, et encourage le développement de sanctions pénales, civiles ou autres sanctions administratives, ainsi que des approches préventives pour l'éliminer. Par ailleurs, le Protocole à la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatif aux droits de la femme en Afrique oblige les États parties à prendre les mesures appropriées pour

- Éliminer toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et garantir l'égalité des chances et l'accès à l'éducation et à la formation ;
- Protéger les femmes contre toutes les formes de violence (y compris le harcèlement sexuel) ;
- Assurer la transparence dans le recrutement, la promotion et le licenciement des femmes et combattre et sanctionner le harcèlement sexuel dans l'éducation et la communauté.

CEGUIFED s'engage à respecter ces protocoles et principes afin d'éliminer la discrimination et la violence fondées sur le sexe au service de la promotion de l'égalité des sexes et de la dignité pour tous.

CEGUIFED se conforme également aux dispositions légales en vigueur en Guinée.

PRINCIPES DE BASE :

La non-discrimination et l'égalité en tant que principes des droits humains sous-tendent cette politique.

CHAMP D'APPLICATION :

Cette politique s'applique à toutes les personnes ou services liés au CEGUIFED comme suit : Personnel permanent ou non, stagiaires, bénévoles, consultants, prestataires de service, membres du Conseil d'Administration (CA), membres du Conseil des Sages (CoS), membres associés, membres d'honneur, partenaires d'exécution (associations et leurs réseaux, médias et leurs réseaux, ONG locales et leurs réseaux, Organisations Communautaires de Base et leurs réseaux), communautés participantes directes ou indirectes, partenaires techniques et financiers, Ministères sectoriels, services déconcentrés et décentralisés (collectivités locales, délégations spéciales), autorités morales religieuses (leaders religieux, chefs coutumiers, maîtres d'école coranique).

Cette politique s'applique également à tout comportement lié de quelque manière que ce soit au travail y compris lors de réunions tenues en dehors des bureaux de CEGUIFED, de formations et de déplacements professionnels.

MESURES PRISES PAR CEGUIFED :

Des mesures sont prises par CEGUIFED pour la connaissance de cette politique et de son application. Ainsi, CEGUIFED prendra les mesures suivantes :

Sensibilisation du personnel, des partenaires, des volontaires, des consultants et des tiers :

CEGUIFED élabore une stratégie de communication pour promouvoir la diffusion et la mise en œuvre de la présente politique et pour sensibiliser l'ensemble de son personnel, ses partenaires, ses bénévoles, ses consultants et les tiers à l'exploitation, aux abus et au harcèlement sexuels et à leur impact potentiel.

Formation du personnel de CEGUIFED :

CEGUIFED renforcera la capacité de son personnel à reconnaître, identifier et répondre aux cas d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels.

Mise en place d'un mécanisme de suivi et de rapport :

CEGUIFED mettra en place des mécanismes rapides et confidentiels pour signaler les cas d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels et créera un comité de suivi du harcèlement et des abus sexuels chargé de surveiller et de signaler les cas.

Signalement des cas d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels :

À tous les niveaux de l'organisation, lorsqu'un membre du personnel a des raisons de croire que des actes de harcèlement sexuel ont été commis par un autre membre du personnel ou un partenaire de CEGUIFED, il doit en informer le comité de suivi de harcèlement et d'abus sexuels de sa base.

Réponse appropriée aux cas d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels :

Tout représentant de CEGUIFED doit être attentif aux signes qui peuvent suggérer une exploitation, un abus ou un harcèlement sexuel. Les représentants CEGUIFED doivent réagir de manière appropriée aux cas d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuels et les signaler aux autorités compétentes afin qu'ils soient traités de manière appropriée.

Enregistrement des abus et confidentialité :

Tous les cas de harcèlement sexuel doivent être enregistrés de manière précise et confidentielle. Les données relatives à ces préoccupations seront sécurisées.

Protection des dénonciateurs en cas d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels :

L'identité ainsi que les éléments pouvant conduire à l'identification du dénonciateur resteront confidentiels.

En signalant un cas d'exploitation ou de harcèlement sexuel, le représentant de CEGUIFED ne doit pas mettre en danger sa position ou son statut. Par conséquent, il sera protégé.

L'identité des personnes qui contactent directement le comité de suivi ou toute personne ressource de supervision sera protégée. La règle de confidentialité ne sera levée qu'avec le consentement exprès de la personne concernée, à moins que la commission de suivi ne considère qu'il existe un danger manifeste ou imminent pour la personne concernée ou une autre personne.

COMFORMITE :

Tous les représentants de CEGUIFED doivent se conformer à cette politique et CEGUIFED prévoit des sanctions pour les contrevenants, y compris la résiliation du contrat.

DIFFUSION DE LA POLITIQUE :

CEGUIFED veillera à ce que l'ensemble du personnel et des partenaires soient informés de cette politique.

Tous les gestionnaires de projet doivent veiller à ce que le personnel, les volontaires et les consultants sous leur responsabilité soient informés de la politique. Ils doivent leur rappeler les dispositions de la politique relative à l'exploitation, aux abus et au harcèlement sexuels chaque fois que cela est nécessaire.

L'Assistante des Ressources Humaines est chargée d'identifier les besoins de formation pour la mise en œuvre de cette politique.

Le Champion (Responsable SERA National) fera le rapport chaque année au CA (Conseil d'Administration) sur la manière dont le personnel est formé à la politique et sur les mesures appropriées prises pour sa mise en œuvre. Le CA examinera et approuvera la politique tous les trois ans.

POLITIQUE SIGNÉE PAR LE PRESIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION (PCA)



Signature of Elhadj Aboubacar KABA, President of the Board of Administration (PCA) of CEGUIFED.

Elhadj Aboubacar KABA

Conakry, le 8 janvier 2024