

Checklist PEAHS

Group d'apprentissage de la KoGe sur la Bonne Gouvernance

Version janvier 2019 (première version octobre 2018)

Comment utiliser cette checklist:

Cette liste de contrôle permet d'obtenir une vue d'ensemble des mesures les plus importantes pour prévenir et combattre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels (EAHS). Elle sert à l'auto-évaluation organisationnelle dans le domaine de la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels (PEAHS). Remplir régulièrement le questionnaire vous permettra de mesurer vos progrès organisationnels dans le domaine.

		OUI / NON
I. Politiques, procédures et contrats		
1	Nous avons un code de conduite qui inclut (P)EAHS et stipule une tolérance zéro contre l'EAHS.	
2	Nous avons une politique PEAHS (ou une autre politique qui inclut le sujet) qui établit les normes de conduite des employé-e-s et interdit l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels.	
3	Un plan d'action écrit décrit les mesures prises à l'encontre de l'EAHS.	
4	Des clauses de PEAHS sont incluses dans tous les contrats de partenariat et autres contrats.	
Commentaires et informations supplémentaires:		
II. Responsabilités dans le domaine de la PEAHS		
5	La direction assume visiblement la responsabilité de la mise en œuvre des mesures de PSEAH.	
6	Un point focal PEAHS a été nommé (fournisseur d'expertise thématique).	
Commentaires et informations supplémentaires:		
III. Sensibiliser, créer une atmosphère de sécurité et susciter l'engagement du personnel		
7	Au moins une formation PEAHS a été organisée pour la direction, le personnel et les bénévoles.	
8	Les employé-e-s doivent signer des politiques et des procédures PEAHS (en particulier le code de conduite) faisant partie de leur contrat de travail.	
9	La direction favorise un climat de confiance et de sécurité en encourageant une culture d'égalité des sexes, d'ouverture, de lutte contre les abus et le harcèlement sexuels et contre les manifestations de sexisme.	
10	Les employé-e-s sont encouragé-e-s à signaler les cas d'EAHS tout en étant protégé-e-s contre les représailles (politique de dénonciation ou paragraphe sur la dénonciation dans la politique générale).	
Commentaires et informations supplémentaires:		

IV.	Concevoir des programmes et des projets sûrs et impliquer les bénéficiaires dans la lutte contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels (EAHS)	
11	Les risques potentiels de EAHS sont identifiés par une analyse de risque .	
12	Les programmes et projets comprennent des activités de prévention contre l'EAHS (par exemple par la sensibilisation).	
13	Les programmes et projets comprennent un budget pour le renforcement des capacités et la communication dans le domaine PEASH (par exemple pour la formation communautaire)	
Commentaires et informations supplémentaires:		
V.	Rapports et mécanismes de plainte	
14	Un mécanisme de plainte existe . Il comprend des procédures écrites d'enquête et de sanction (conséquences pour les contrevenants).	
15	Tous les utilisateurs potentiels/toutes les utilisatrices potentielles sont régulièrement informé-e-s sur le mécanisme de plainte et sur la manière de l'utiliser.	
16	Les victimes de EAHS ont accès à un service de conseil (par exemple, peer-to-peer ou expert-e externe en EAHS, pro bono ou au cas par cas). Ils/elles ont également accès à un soutien médical et psychologique .	
17	Il existe une culture organisationnelle dans laquelle chaque plainte est prise au sérieux et traitée conformément aux procédures. L'accusations de victimes est évitée et les accusé-e-s sont présumé-e-s innocent-e-s jusqu'à ce que leur culpabilité soit prouvée.	
18	Les cas sont enregistrés correctement et sont régulièrement analysés pour améliorer la prévention.	
Commentaires et informations supplémentaires:		