



Protection contre les abus
et l'exploitation sexuels

Quiz

L'abus sexuel c'est...

- a) Profiter financièrement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'un/une autre.
- b) Une intrusion physique de nature sexuelle (menace ou avérée).
- c) L'utilisation de la force ou de la contrainte à des fins sexuelles.



Quiz

L'abus sexuel c'est...

- a) Profiter financièrement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'un/une autre.
- b) Une intrusion physique de nature sexuelle (menace ou avérée).
- c) L'utilisation de la force ou de la contrainte à des fins sexuelles.



Quiz 2

L'exploitation sexuelle c'est quand...

- a) Il y a abus d'une position de vulnérabilité, une différence de pouvoir, ou de confiance, à des fins sexuelles.
- b) Il y a une intrusion physique de nature sexuelle.
- c) Il y a recours à la force ou à la contrainte.
- d) Il y a invasion de l'espace ou de l'intimité.



Quiz 2

L'exploitation sexuelle c'est quand...

- a) Il y a abus d'une position de vulnérabilité, une différence de pouvoir, ou de confiance, à des fins sexuelles.
- b) Il y a une intrusion physique de nature sexuelle.
- c) Il y a recours à la force ou à la contrainte.
- d) Il y a invasion de l'espace ou de l'intimité.



Définition

Abus sexuel

Toute atteinte sexuelle commise avec force, contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, la menace d'une telle atteinte constituant aussi un abus sexuel.

Exploitation sexuelle

Le fait d'abuser ou de tenter d'abuser 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.

Définition

Le harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel se produit entre le personnel , et implique toute avance sexuelle non souhaitée ou comportement verbal ou physique indésirable de nature sexuelle.

GBV

Violence dirigée spécifiquement contre un homme ou une femme du fait de son sexe.

Quiz: l'abus ou l'exploitation?

Abus sexuels

Exploitation sexuelles

Viol

Attouchements/ frottements

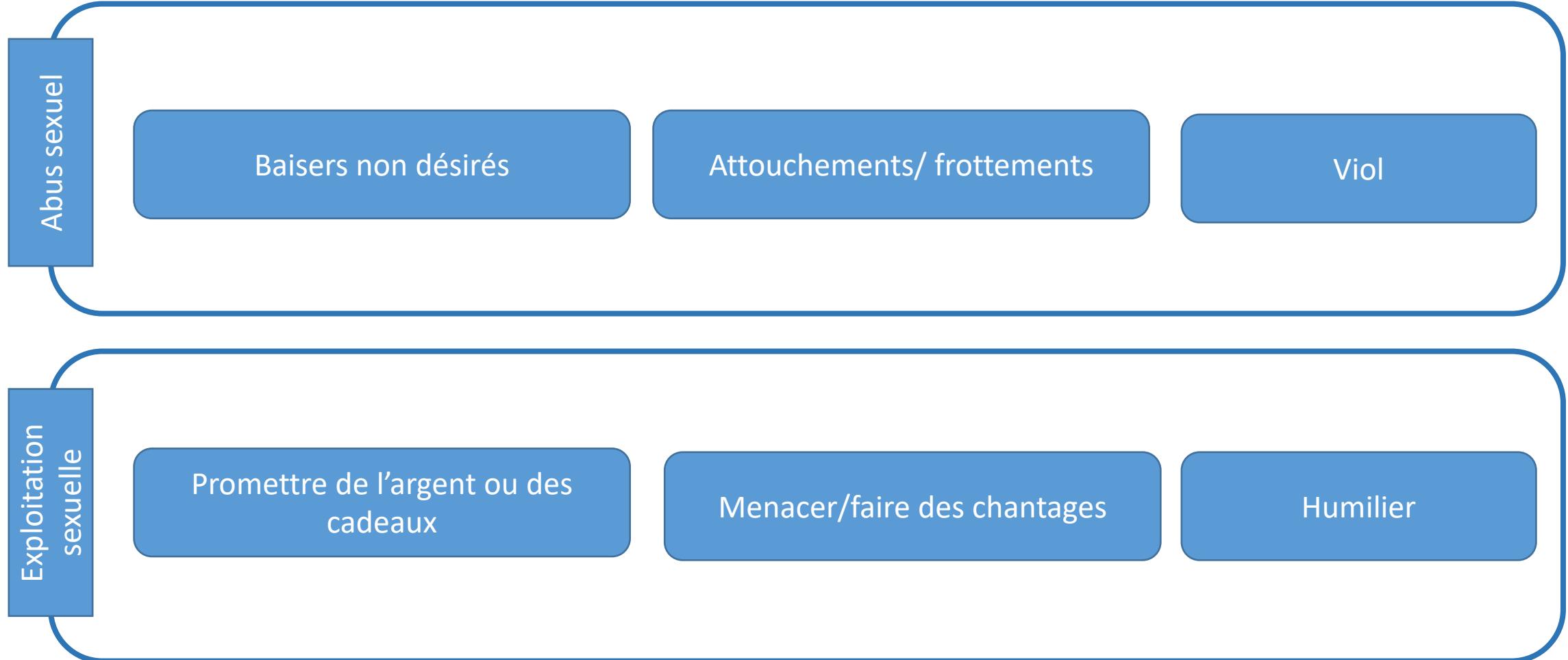
Promettre de l'argent ou des cadeaux

Baisers non désirés

Humilier

Menacer/faire des chantages

L'abus ou l'exploitation?



Histoire de la PSEA

- **2002:** Premières allégations du PEAS par les travailleurs humanitaires, création de l'équipe spécialisée inter-organisations PEAS, adoption de Six principes clés
- **2003:** Circulaire du Secrétaire Général sur les dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels (ST/SGB/2003/13) elle réaffirme les Six principes clés
- **2006:** Conférence de haut niveau des Nations Unies sur la prévention du PEAS Adoption de la déclaration d'engagement de l'ONU
- **2010:** La révision de IASC recommande l'accélération du processus
- **2017:** Mesures spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels: une nouvelle approche. Rapport du Secrétaire Général

Six principes fondamentaux



OCHA/N. Frerotte

Les principes fondamentaux

1 L'exploitation et les abus sexuels constituent des fautes graves et sont par conséquent des motifs de mesures disciplinaires, y compris de renvoi sans préavis.



2 Les relations sexuelles avec des enfants (des personnes de moins de 18 ans) sont interdites quel que soit l'âge de la majorité ou l'âge du consentement au niveau local.
Une erreur sur l'âge d'un enfant ne constitue pas un argument de défense



Les principes fondamentaux

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



4 Les relations sexuelles entre le personnel et les bénéficiaires de l'aide, puisqu'elles sont basées sur une dynamique de pouvoir inégal de manière inhérente, sapent la crédibilité et l'intégrité du travail, et sont fortement déconseillées

Les principes fondamentaux

5

Lorsqu'un membre du personnel nourrit des préoccupations ou des soupçons au sujet d'une exploitation ou d'abus sexuels commis par un collègue, qu'il travaille dans la même agence ou pas, et qu'il se trouve au sein du système de l'agence ou pas, il ou elle doit signaler de telles préoccupations par l'intermédiaire des mécanismes de communication établis.



6

Le personnel a l'obligation de créer et de maintenir un environnement à même d'empêcher l'exploitation sexuelle et les abus sexuels. Les responsables à tous les niveaux ont une responsabilité particulière pour ce qui est d'appuyer et de concevoir des systèmes qui maintiennent cet environnement.

Les politiques s'appliquent

Tout le personnel de l'ONU et les partenaires directs au niveau des pays ou des sous-bureaux

Personnel national
/ International

Stagiaires

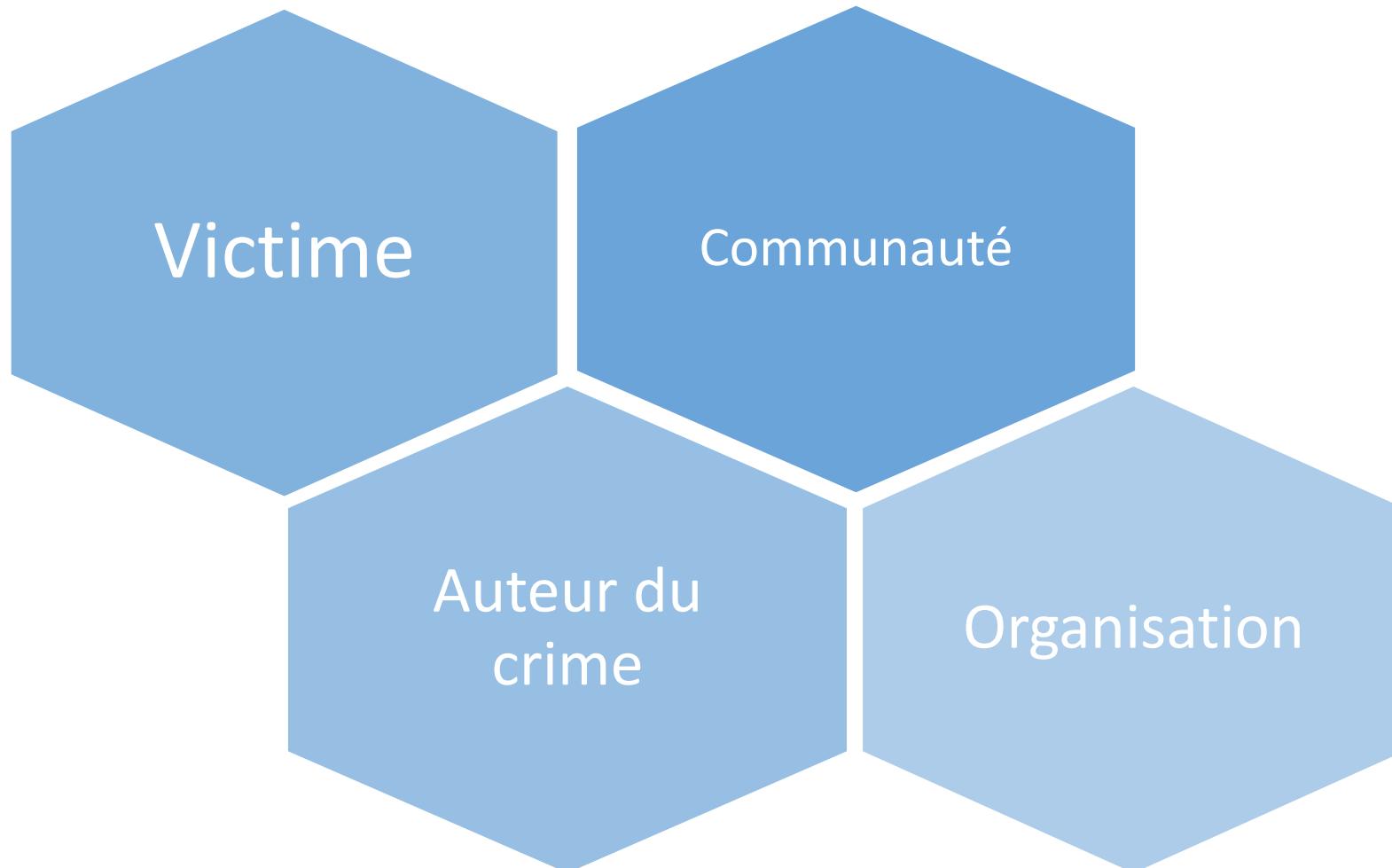
Administrateur auxiliaires
(JPO)/Experts Associés

Volontaires des Nations Unies (International et Local)

L'application de la circulaire du Secrétaire général (2003) à tout le personnel des 42 agences des Nations Unies et 36 entités n'appartenant pas au système des Nations Unies (ONG, etc.).

Déclaration d'engagement en faveur de l'élimination de l'exploitation et des abus sexuels commis par le personnel de l'ONU et d'autres entités (2006)

Conséquence



Conséquence pour les victimes

- Dommage physique
- Douleur/Traumatisme
- Souffrance psychologique
- MST, VHI/SIDA
- Stérilité
- Stigmatisation
- Honte, culpabilité
- Peur, confusion,
dépression
- Mort, auto lésionisme
- Rejet par conjoint/famille
- Mise à l'écart par la
communauté
- Perte d'emploi/revenu
- Non accès à l'éducation
- Grossesse non désirée,
IVG
- Effritement des
structures de soutien

Conséquence

Communauté

- Perte de confiance dans l'ONU
- Enfants non désirés
- Manque de ressources
- Manque de structures de soutien

Auteur du crime

- MST, VHI/SIDA
- Perte d'emploi/revenu
- Perte de bonne réputation
- Honte
- Rejet par conjoint/famille
- Risques pour la sécurité

Auteur du crime

- Incompréhension avec la communauté locale
- Perte de confiance des bailleurs de fonds
- Risques pour la sécurité
- Perte de personnel

Quiz – Acceptable ou inacceptable?

Demander à un bénéficiaire de passer au bureau avec son CV pour avoir l'occasion de la voir et lui poser des questions sur sa vie personnelle.

Laisser la porte de votre bureau ouverte chaque fois que possible lorsque vous parlez avec des collègues ou des bénéficiaires

Obtenir les contacts personnels d'un bénéficiaire et le/la relancer pour lui dire que vous pourrez faire avancer son dossier si il/ elle accepte de dîner avec vous.

Quiz – Acceptable ou inacceptable?

Demandez à un bénéficiaire de passer au bureau avec son CV pour avoir l'occasion de la voir et lui poser des questions sur sa vie personnelle.

Laissez la porte de votre bureau ouverte chaque fois que possible lorsque vous parlez avec des collègues ou des bénéficiaires.

Obtenir les contacts personnels d'un bénéficiaire et le relâcher pour lui dire que vous pourrez faire avancer son dossier si il/ elle accepte de l'iner avec vous.

Quiz – Acceptable ou inacceptable?

Soupçonner fortement qu'un collègue a des rapports sexuels avec un enfant mais dire que c'est simplement une habitude locale

Commenter grossièrement d'une apparence d'une bénéficiaire avec un collègue

La prostitution dans le pays où la prostitution n'est pas illégale

Quiz – Acceptable ou inacceptable?

Souffrir fortement qu'un collègue a des rapports sexuels avec un enfant mais dire que c'est simplement une habitude banale

Commenter grossièrement d'une apparence d'une bénéficiaire avec un collègue

La prostitution dans le pays où la prostitution n'est pas illégale



OCHA/N. Frerotte

Responsabilité et l'engagement des acteurs humanitaire

Trois aspects de la PSEA

Prévention

- Sensibilisation
- code de conduite

Assistance aux victimes

- Accès aux soins médicaux
- Service légal
- Soins psychologiques et sociaux

Rapportage

- Mécanisme de rapportage