Lignes directrices de KOLPING INTERNATIONAL en matière de safeguarding

valable pour toutes ses entités juridiques

Prévention et protection contre les abus et les violences sexuelles dans notre organisation

Contenu

Qu'est-ce que le safeguarding ? 2

La violence sexualisée dans notre contexte 2

Notre code de conduite 4

Mesures prises pour se conformer à la ligne directrice 5

Acteurs de notre système de safeguarding 6

Gestion des incidents 8

Voies de communication 9

Annexes ..... **Fehler! Textmarke nicht definiert.**

L'identité de KOLPING INTERNATIONAL, décidée par l'Assemblée générale de 2017 à Lima, formule l'engagement de "respecter et défendre la dignité de l'homme". Nous devons et voulons exprimer cette exigence, en plus de notre engagement quotidien dans le travail associatif, dans la manière dont nous exerçons notre travail et dont nous pouvons protéger les personnes des dangers dans le cadre de notre travail.

KOLPING INTERNATIONAL considère qu'il est de son devoir de renforcer les personnes dans l'exercice de leurs droits et dans leurs possibilités de développement. Notre mission est de les protéger contre les dangers, dont font notamment partie l'exploitation, la violence sexuelle et les abus. KOLPING INTERNATIONAL applique une politique de tolérance zéro à l'égard des abus et de l'exploitation sous toutes leurs formes.

L'objectif de KOLPING INTERNATIONAL est d'offrir un espace d'apprentissage et de vie sûr à toutes les personnes qui s'engagent dans notre association ou qui s'engagent dans des activités, sur la base de notre identité. Dans cet espace, le développement humain doit être encouragé et la dignité et l'intégrité respectées. Dans ce contexte, il convient de se protéger activement contre la violence, en particulier contre la violence sexualisée. Les violations des limites psychiques et physiques doivent également être évitées dans tous les cas.

La prévention, en tant que principe de base de l'action professionnelle, contribue à renforcer les personnes dans leur développement en tant que personnalités responsables et capables de vivre en communauté. Cela implique de respecter la sexualité comme un domaine important de la vie humaine. Il est important pour nous de créer un

environnement de travail dans lequel la diversité, l'égalité des chances, l'égalité des sexes ainsi que la protection des enfants et des groupes vulnérables sont encouragées et où toutes les personnes impliquées dans la réalisation des objectifs de l'organisation se rencontrent dans le respect mutuel. Cela nécessite "un climat dans lequel les structures de pouvoir - y compris entre les sexes - peuvent faire l'objet d'une réflexion ouverte. L'objectif est de créer une culture organisationnelle d'attention, de regard, d'intervention, de respect, d'appréciation et de respect des limites personnelles"[1] .

Ce qui nous intéresse

- soutenir les personnes dans leur développement physique et psychique sain,
- de gérer avec attention la proximité et la distance et de respecter impérativement la sphère intime et les limites personnelles de la pudeur des enfants et des adultes ayant besoin de protection ou d'aide,
- de tenir compte des spécificités culturelles en contact avec les enfants et les adultes vulnérables ou ayant besoin d'aide,
- respecter la dignité des enfants et des adultes vulnérables, ainsi que leur cadre de vie, dans le cadre des reportages,
- d'être attentif aux positions de confiance ou d'autorité.

Qu'est-ce que le safeguarding ?

Pour nous, la safeguarding comprend à la fois la protection contre la violence et l'exploitation sexuelles et la protection des enfants. Le safeguarding représente la responsabilité de notre organisation de veiller à ce que nos collaborateurs, nos programmes et nos projets ne fassent pas de mal aux enfants et aux adultes vulnérables et n'exposent pas ces personnes à un risque de dommage ou d'abus. Cela inclut également la violence des collaborateurs envers d'autres collaborateurs.

KOLPING INTERNATIONAL comprend donc le safeguarding comme ***l'ensemble des processus et des mesures qui contribuent à la protection contre la violence et à un environnement de travail sûr***. La protection et le renforcement des personnes vulnérables sont particulièrement mis en avant afin de soutenir leur santé et leur bien-être.

La présente ligne directrice de safeguarding présente l'approche de KOLPING INTERNATIONAL, les mesures préventives, le système de gestion des incidents, la mise en œuvre avec les partenaires et le développement futur de la ligne directrice.

La violence sexuelle dans notre contexte

Dans notre travail, nous pouvons être confrontés à la violence sexualisée dans différents contextes. Les conditions de vie précaires, les conflits violents, les catastrophes humanitaires, les grandes disparités sociales et les dépendances augmentent le risque de violence sexualisée. Souvent, ces situations conflictuelles sont liées à une forme d'abus envers les femmes et les hommes, les enfants et les jeunes. Les systèmes éducatifs et juridiques déficitaires sont également des facteurs de risque. A cela s'ajoutent les rapports de force inégaux, notamment en raison des dépendances financières, dans la coopération internationale.

Dans les contextes ecclésiastiques, des dépendances spirituelles viennent s'ajouter. Les agresseurs profitent de leur position de pouvoir et d'autorité pour satisfaire leurs propres besoins au détriment des personnes

[1] VENRO : Code de conduite Transparence, gouvernance organisationnelle (2018)

concernées. La structure hiérarchique de l'Église peut permettre aux agresseurs d'abuser plus facilement de la confiance en l'institution et en ses représentants. L'absence de contrôle et de responsabilité favorise la violence sexualisée.

Dans notre compréhension de la ***violence***, nous nous basons sur la définition d'Agiamondo (2022)[2] . Selon cette définition, la violence est toute action qui cause ou vise à causer des dommages physiques, émotionnels, psychologiques, économiques ou autres aux personnes.

La violence peut se manifester à différents degrés : comme **violation des limites**, comme **menace**, comme **agression** ou comme **comportement pénalement répréhensible**. KOLPING INTERNATIONAL veut être une organisation dans laquelle les violations de limites sont abordées et les limites personnelles respectées.

Les violations de limites décrivent un comportement et des déclarations inappropriés, uniques ou occasionnels, même s'ils sont involontaires. Les raisons sont généralement un manque de réflexion personnelle ou professionnelle. Des violations répétées des limites doivent être considérées comme des agressions.

Dans la ligne directrice de safeguarding, nous faisons la distinction entre différentes formes de violence, qui sont de plus en plus souvent commises également via Internet.

La violence physique est une blessure physique réelle ou potentielle infligée à des personnes.

Il y a **violence et exploitation sexuelles** lorsqu'un individu ou un groupe profite d'un déséquilibre de pouvoir pour contraindre, manipuler ou tromper une autre personne en vue d'un acte sexuel ou avec une intention sexuelle. Cela signifie également lorsque des actes sexuels sont demandés en échange (a) de quelque chose dont la victime a besoin ou qu'elle désire et/ou (b) d'un avantage financier ou d'un accroissement du statut de l'agresseur ou d'un intermédiaire.

La violence sexuelle envers les enfants et les personnes protégées désigne les actes sexuels commis sur ou devant un enfant, une personne protégée ou une personne vulnérable, ainsi que les actes sexuels commis en profitant d'un rapport de dépendance. Tout acte sexuel commis sur ou devant une personne, soit contre sa volonté, soit auquel elle ne peut pas consentir en connaissance de cause en raison d'une infériorité physique, psychique, cognitive ou linguistique, est considéré comme une violence sexuelle. Conformément à la Convention des Nations unies sur les droits de l'enfant, nous considérons toutes les personnes âgées de moins de 18 ans comme des enfants. Tout type d'acte sexuel avec une personne de moins de 18 ans est un abus.

La violence psychologique et émotionnelle comprend la maltraitance verbale, l'humiliation, la discrimination, la stigmatisation, le harcèlement ou la dévalorisation d'une personne. Dans le cas des enfants ou de personnes sous protection et des autres personnes vulnérables, cela inclut également le rejet qui a un impact négatif sur le développement psychologique et comportemental, ainsi que le fait de priver un enfant d'un environnement adapté à son âge qui favorise son développement psychosocial.

La violence sexiste décrit la violence infligée à une personne en raison de son sexe. Elle est basée sur l'inégalité des sexes et l'abus de pouvoir.

La violence spirituelle décrit toute forme de violence et de violation répétée des limites, exercée en référence à une doctrine de foi ou à des structures d'autorité fondées sur la religion, dans le but d'exercer une influence et une pression envahissantes sur la vie d'une personne, jusqu'à contrôler l'ensemble de son mode de vie.

Notre devoir

[2] https://www.agiamondo.de/fileadmin/user_upload/A_PDF-Dateien/D_Basisdokumente/Safeguarding_Policys/AM_Safeguarding-Policy_2022-07-08_DE.pdf

KOLPING INTERNATIONAL agit, tant en tant qu'employeur qu'en tant que partenaire dans la coopération internationale, pour que la violence (sexuelle) sous toutes ses formes soit empêchée, condamnée et, le cas échéant, poursuivie en justice, et met en œuvre des normes dans sa propre organisation.

Cette tâche ne peut être accomplie que dans le cadre d'une collaboration confiante avec les partenaires de KOLPING INTERNATIONAL.

Notre code de conduite

Les règles de conduite suivantes s'appliquent aux bénévoles et aux salariés, aux collaborateurs, aux volontaires et à toutes les personnes travaillant pour le compte de KOLPING INTERNATIONAL. Les organisations partenaires sont tenues par contrat de développer leurs propres règles de conduite.

- Je respecte la dignité et les droits de tous les êtres humains.
- Je m'engage, dans la mesure de mes possibilités, à créer et à entretenir un environnement qui prévient la violence sexuelle et garantit la mise en œuvre de la ligne directrice.
- Je veillerai à ce que le code de conduite de KOLPING INTERNATIONAL en matière de safeguarding soit respecté dans mon environnement de travail et j'en soulignerai l'importance dans les situations appropriées. Je me renseignerai sur les codes de conduite respectifs des organisations partenaires avec lesquelles je travaille.
- Je veille à une communication sensible à la culture et au pouvoir ainsi qu'aux besoins de la personne concernée lorsque je prends position contre un comportement discriminatoire, violent et sexiste, que ce soit en paroles, en images ou en actes.
- Si des personnes se comportent de manière abusive, je m'engage pour la protection de la personne concernée, en tenant compte des particularités liées à mon rôle et au contexte, comme par exemple des risques accrus pour la sécurité.
- Je ne pratique pas d'actes sexuels avec des personnes de moins de 18 ans, quelle que soit la législation locale. Les suppositions erronées concernant l'âge d'une personne ne sont pas une excuse.
- Je m'abstiens de tout acte mettant en danger la dignité et le bien-être des personnes, voire conduisant à des violences (sexuelles).
- Je n'offrirai pas d'argent, d'emploi, de biens ou de services en échange de services sexuels, y compris des pratiques sexuelles abusives ou d'autres formes de comportement dégradant, humiliant ou abusif. Cela inclut également l'offre d'aides auxquelles les bénéficiaires ont droit.
- Dans le pays partenaire, je ne me rendrai pas dans des lieux ou ne séjournerai pas dans des hôtels où l'on sait qu'il y a de l'exploitation (sexuelle) et de la prostitution.
- Lorsque je fais des reportages sur des personnes et leurs conditions de vie dans le cadre du travail de relations publiques, je respecte la dignité de ces personnes.
- Je suis conscient de ma responsabilité, y compris dans ma vie privée et en particulier dans l'utilisation des médias sociaux, et je ne partage pas d'images, de vidéos ou de messages dont le contenu porte atteinte à la dignité humaine.

En cas de non-respect, des sanctions disciplinaires, professionnelles et, le cas échéant, pénales peuvent être prises.

Mesures à prendre pour se conformer à la ligne directrice

Les mesures suivantes sont mises en œuvre par KOLPING INTERNATIONAL afin de garantir le respect des règles de conduite par les collaborateurs, les bénévoles et les personnes mandatées par KOLPING INTERNATIONAL :

1. Gestion et sélection du personnel

- Dans le cadre des entretiens de sélection du personnel, des entretiens de clarification de la mission et autres, la ligne directrice est remise et le safeguarding est abordé de manière offensive, tout comme dans la phase d'initiation.

- Tous les contrats de travail font référence à la ligne directrice. Le code de conduite est signé par tous en tant que partie intégrante du contrat de travail/de la mission.

- Les responsables du personnel abordent la prévention contre la violence sexuelle lors de l'entretien d'embauche, pendant la période d'initiation ainsi que lors d'entretiens réguliers avec le personnel.

- Tous les collaborateurs doivent présenter un certificat d'habilitation de police étendu. Les frais y afférents sont pris en charge par l'employeur. Les certificats d'habilitation de police étendus sont présentés au service du personnel compétent pour consultation. La date de délivrance du certificat d'habilitation de police étendu élargi (la date de délivrance ne doit pas remonter à plus de trois mois) y est notée et il est vérifié qu'il n'y a "aucune inscription dans le domaine de l'article 72a al. 1 SGB VIII (Code social allemand)" (passage relatif à l'exclusion des activités des personnes ayant des antécédents judiciaires pertinents dans le domaine de l'aide aux enfants et aux jeunes). Cette information est transmise par le service du personnel à la personne chargée de safeguarding de KOLPING INTERNATIONAL. Le certificat d'habilitation de police étendu doit être présenté à nouveau tous les cinq ans. La personne chargée de safeguarding en assure le suivi.

- Tous les collaborateurs présentent une autdéclaration. L'autodéclaration indique si la personne à recruter a été condamnée pour un délit selon l'article 72a al.1 SGB VIII (Code social allemand) et si une procédure d'enquête a été ouverte contre elle par le ministère public. En outre, l'obligation est faite d'informer immédiatement KOLPING INTERNATIONAL de l'ouverture d'une telle procédure d'enquête par le ministère public. (voir annexe 3)

- Pour les nouvelles embauches, les nouveaux collaborateurs / nouvelles collaboratrices doivent présenter un certificat d'habilitation de police étendu de la police et signer l'auto-déclaration avant la conclusion du contrat.

- Dans le cadre de son programme de formation continue, KOLPING INTERNATIONAL organise en permanence des formations sur le thème de la prévention et de la gestion des violences sexuelles pour tous les collaborateurs et le Comité exécutif général.

- Les collaborateurs veillent à la communication et à la cohabitation, de sorte que le langage sexualisé et le dépassement des limites n'aient pas leur place. Les responsables sont chargés de veiller à ce que les compétences, les procédures et les mesures soient connues et que la ligne directrice soit respectée.

2. Promotion de projets

Les règles suivantes s'appliquent au financement des projets et au dialogue avec les partenaires :

- Les collaborateurs sont tenus de thématiser avec les partenaires du projet la prévention et la gestion de la violence et de l'exploitation sexuelles, de soutenir l'échange d'expériences et de développer une compréhension commune.
- Dans les critères de promotion de KOLPING INTERNATIONAL, la prévention et la gestion de la violence sexuelle sont présentées comme un élément essentiel de la promotion de projets.
- Dès la procédure de candidature, les lignes directrices existantes des partenaires du projet sont demandées et il est fait référence à notre ligne directrice en matière de safeguarding. Les demandes doivent être adaptées en conséquence et révisées régulièrement.
- Une analyse des risques pour le safeguarding dans les projets que nous finançons doit être réalisée par le partenaire de projet.
- Les contrats de projet contiennent une clause spécifique sur le safeguarding et la collaboration du partenaire de projet en cas de soupçon.

3. Voyages de projet & rapports

D'autres règles s'appliquent aux visiteurs, aux bénévoles ainsi qu'à la presse et aux relations publiques dans l'environnement du projet :

- Les personnes qui voyagent pour le compte de KOLPING INTERNATIONAL (par ex. journalistes, photographes, cinéastes) ou qui accompagnent des collaborateurs de KOLPING INTERNATIONAL (par ex. donateurs et donatrices) reçoivent la présente ligne directrice comme base d'information avant le voyage et doivent signer une déclaration d'engagement qui s'y réfère.
- Tout reportage commandé par KOLPING INTERNATIONAL doit respecter la dignité des personnes représentées. Les personnes ne doivent pas être représentées nues, sexuellement provocantes ou de manière discriminatoire sur des photos ou dans des films. Une représentation non objective de la détresse et de la misère est interdite.
- Lors de l'utilisation des médias sociaux, il convient de réfléchir aux risques potentiels pour les personnes et de les éviter. Cela concerne par exemple la modération des forums et des blogs, l'utilisation de paramètres de sécurité appropriés ainsi que le traitement soigneux et conforme à la loi des données sensibles.

Acteurs de notre système de safeguarding

Il y a différents acteurs dans le système de safeguarding de KOLPING INTERNATIONAL.

1. Équipe de compétence en matière de safeguarding du Secrétariat général

L'équipe de compétence en matière de safeguarding se compose comme suit :

- La personne chargée de safeguarding,
- un membre de la Présidence générale,
- un autre collaborateur désigné / une autre collaboratrice désignée par la Présidence générale

L'équipe de compétence en matière de safeguarding se réunit régulièrement pour l'analyse des risques, le Monitoring et l'évaluation, les mises à jour et les autres accords relatifs à la mise en œuvre de la ligne directrice en matière de safeguarding.

2. Personne de confiance chargée de safeguarding

KOLPING INTERNATIONAL travaille avec une personne de confiance externe chargée de safeguarding. Cette personne a une expertise reconnue dans le domaine de safeguarding et de la coopération internationale. Elle travaille bénévolement, c'est-à-dire que seuls les frais découlant de son activité (p.ex. frais de déplacement) sont pris en charge. Elle est désignée par la Présidence générale.

L'intervention de la personne de confiance est avant tout destinée aux cas où des personnes de l'échelon de direction et d'encadrement et/ou de l'équipe de compétence en matière de safeguarding sont impliquées dans des cas suspects ou lorsque les cas suspects ne sont pas ou pas suffisamment suivis. La fonction de personne de confiance neutre doit ainsi empêcher que l'élucidation de cas suspects soit rendue difficile ou empêchée en raison des hiérarchies et des rapports de dépendance existants. En outre, la personne de confiance doit, si nécessaire, apporter son expertise dans le domaine de safeguarding en conseillant les acteurs internes du système de safeguarding dans l'exécution de leurs tâches. La personne de confiance est régulièrement informée par la personne chargée de safeguarding des activités de l'équipe de compétence en matière de safeguarding.

La personne de confiance actuelle est joignable par e-mail par les partenaires et les collaborateurs et collaboratrices. Ses coordonnées sont facilement accessibles sur la page d'accueil de KOLPING INTERNATIONAL. Elle fait office de personne de contact en cas de suspicion de partialité de la personne chargée de safeguarding, de la direction ou de l'équipe de compétence. Dans ces cas, elle fait office de coordinatrice / coordinateur de l'équipe de gestion des cas.

3. La personne chargée de safeguarding (interne)

Pour la mise en réseau et le pilotage de la prévention contre les violences sexuelles, une personne doit être désignée comme personne chargée de safeguarding, qui rend compte régulièrement au Comité exécutif général. Cette personne est désignée pour cinq ans parmi les collaborateurs et collaboratrices et dispose d'un poste suffisamment important. Dans cette fonction, la personne est

- Personne de contact en cas d'expériences de violence et de cas suspects,
- Personne de contact pour les questions relatives à la ligne directrice sur le safeguarding,
- Coordination et direction de l'équipe de compétence Safeguarding de KOLPING INTERNATIONAL,
- Coordination de la gestion des incidents au sein de l'équipe de gestion des incidents,
- responsable du suivi du renouvellement des certificats d'habilitation de police étendus tous les cinq ans et de la formation continue régulière des collaborateurs et collaboratrices,
- responsable du développement de la ligne directrice,
- Interlocuteur / Interlocutrice pour les questions relatives à ce complexe thématique.

4. Équipe de gestion des incidents

Immédiatement après la réception d'un rapport, la personne chargée de safeguarding (ou la personne de confiance) se concerte avec au moins un autre membre de l'équipe de compétence en matière de safeguarding et se met d'accord sur la manière de traiter le rapport. Il est déterminé si une équipe de gestion des incidents doit être convoquée et si une recommandation doit être faite a la Présidence général.

Lorsqu'une gestion de cas est convoquée, elle se compose, selon le cas, de la manière suivante :

- La personne chargée de safeguarding,
- au moins un autre membre de l'équipe de compétence en matière de safeguarding,
- en cas de signalement en dehors du secrétariat, le/la chargé/e de coopération pour le pays compétent/e / le/la chef/fe d'équipe,

- d'autres personnes nécessaires à l'élucidation du cas suspect.

Si des recherches supplémentaires sur une situation sont nécessaires, l'équipe de gestion de incidents doit examiner si des services spécialisés indépendants en Allemagne ou des équipes d'enquête indépendantes (fact-finding teams) à l'étranger peuvent être envisagés à cet effet.

Afin de garantir une capacité d'action optimale et la confidentialité nécessaire, le nombre de membres de l'équipe de gestion des incidents doit être aussi réduit que possible. S'il existe un risque que des membres de l'équipe de gestion des compétences soient partiaux, par exemple en entretenant une relation personnelle étroite avec les personnes soupçonnées, ils seront remplacés par un représentant de l'équipe concernée.

L'équipe de gestion des incidents a le mode de fonctionnement suivant :

- Des recommandations sont élaborées au sein de l'équipe de gestion des incidents et transmises à la Présidence générale pour décision.
- Si le temps ne le permet pas, l'équipe de gestion des incidents peut agir de manière autonome.
- Les décisions sont prises à la majorité simple, en s'efforçant de parvenir à un consensus. Chaque membre de l'équipe de gestion des incidents a le même droit de vote. Si aucune majorité n'est trouvée, le vote de la personne chargée de safeguarding compte double.
- Chaque approche est traitée de manière confidentielle et documentée dans une fiche de signalement uniquement pour l'équipe de compétence. Cela peut également se faire de manière anonyme afin de protéger les personnes qui signalent ou les personnes concernées.

Les personnes de contact sont la personne chargée de safeguarding et la personne de confiance. Ils peuvent être contactés par les moyens suivants :

Adresses électroniques :
safeguarding@kolping.net
leuchtzeichen@um-steuern.org
ou via le formulaire de notification sur la page d'accueil.

Gestion des incidents

KOLPING INTERNATIONAL réagit immédiatement et soigneusement à toute prise de contact concernant des cas (suspects) de violence. Immédiatement après la réception d'un rapport, la personne chargée de safeguarding ou la personne de confiance chargée de safeguarding se concerte avec au moins un autre membre de l'équipe de compétence chargée de safeguarding et se met d'accord sur la manière de traiter le rapport. Il s'agit d'abord de décider si une équipe de gestion des incidents doit être convoquée. Si la réponse est positive, une proposition de composition de l'équipe de gestion des incidents est élaborée.
Une enquête sur des cas suspects n'entre en ligne de compte que dans les cas où des collaborateurs, des membres du comité directeur, des bénévoles ou des honoraires sont directement concernés : en tant que victimes de violence ou en tant qu'auteurs présumés. Les autres cas suspects ne seront certes pas traités dans le cadre de la gestion des incidents de KOLPING INTERNATIONAL, mais les personnes de contact sont également à disposition pour des conseils et un soutien dans ces cas.
Une distinction est faite entre les cas (présumés)

- de violence contre des personnes pour lesquelles KOLPING INTERNATIONAL porte une responsabilité directe : Collaborateurs, membres du comité directeur, bénévoles ou honoraires.
- de violence (observés/confiés) dans l'environnement de travail de KOLPING INTERNATIONAL.

Le bien-être des personnes concernées est la priorité de KOLPING INTERNATIONAL. Les offres d'aide et de soutien ainsi que la protection des personnes concernées lors du traitement des cas sont essentielles pour nous.
Le système de gestion des incidents institutionnalisé

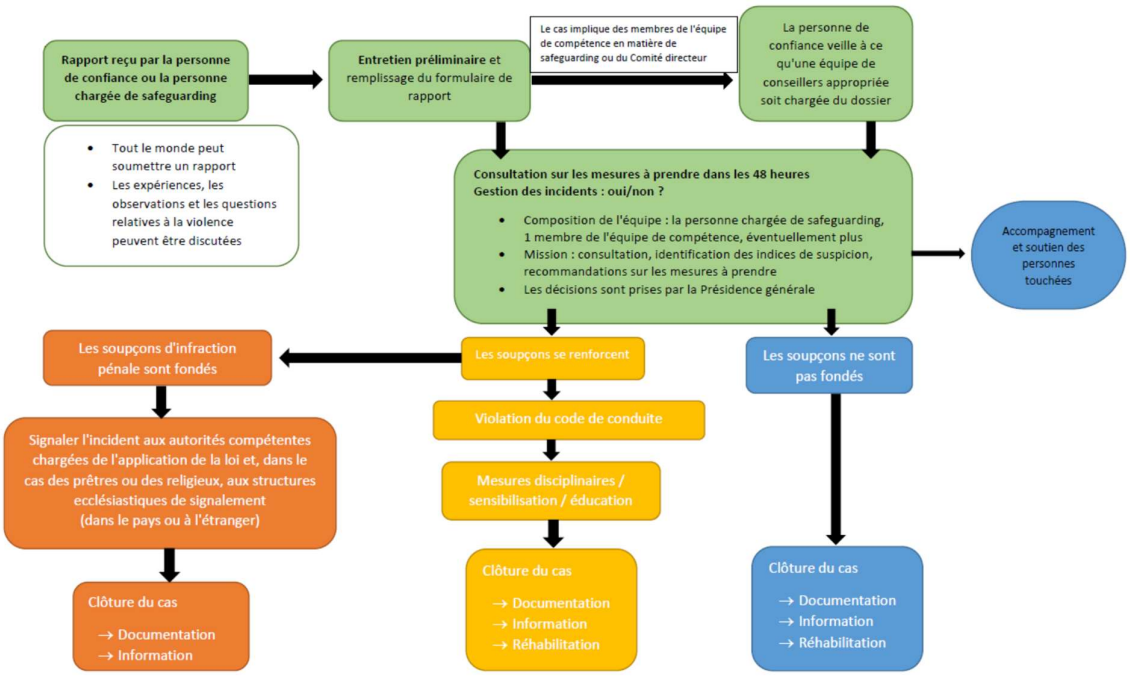
- veille à ce que les faits en question fassent l'objet d'une enquête immédiate,
- prend des mesures pour protéger les personnes concernées,
- permet aux personnes concernées d'accéder à des offres d'aide, à un traitement médical, à une représentation juridique et à un soutien psychosocial,
- réagit en temps utile et discrètement et veille à ce que toutes les personnes concernées soient informées des prochaines étapes en fonction de la situation.

Il faut toujours faire preuve d'une grande prudence lorsque l'on est confronté à des cas présumés de violence. Il convient d'éviter les conclusions hâtives qui pourraient être lourdes de conséquences. Des accusations fausses ou invérifiables peuvent être lourdes de conséquences pour KOLPING INTERNATIONAL, les personnes concernées et les organisations partenaires.

Le Comité exécutif général de KOLPING INTERNATIONAL est informé par la Présidence générale ou la personne de confiance chargée de safeguarding lorsque l'équipe de gestion des incidents est convoquée. Une fois l'affaire conclue, le résultat de l'enquête est présenté au Comité exécutif général par la Présidence générale ou la personne de confiance.

Le diagramme ci-dessous résume les processus de gestion des incidents.

Voies de rapport



En tant qu'organisation membre de VENRO, nous renvoyons également au manuel de VENRO "Protection contre la violence et l'exploitation sexuelles dans la coopération au développement et l'aide humanitaire" et au code de VENRO sur les droits de l'enfant.

Annexes

Annexe 1 : Guide d'entretien pour l'entretien préliminaire

Important : n'importe qui peut devenir interlocuteur/interlocutrice !

Que ce soit bénévolement ou à titre professionnel, vous pouvez devenir à tout moment personne de confiance pour les personnes victimes d'abus. Cela a lieu parfois inopinément si quelqu'un se confie à vous.

Les informations suivantes vous aideront à réagir avec tact et compétence si vous êtes confronté(e) à une telle situation.

Le fil rouge peut vous aider à comprendre le mieux possible les personnes concernées, à saisir les indications et à mener un entretien.

Informations fondamentales :

- Gardez le calme et prenez le temps voulu.
- Trouvez une salle tranquille.
- Prenez les personnes concernées au sérieux et faites comprendre qu'elles sont crédibles et que vous ferez les démarches nécessaires.
- Posez des questions avec précaution et ne contestez pas les réponses.
- Demandez aussi peu que possible mais autant que nécessaire afin de ne pas accabler et humilier les personnes concernées.
- Demandez : « que s'est-il passé ? » et « qui a fait quoi ? ».
- Si les personnes concernées ne veulent plus rien dire, acceptez la situation et arrêtez de les questionner.
- Précisez les attentes des personnes concernées.
- N'agissez pas autant que possible contre la volonté des personnes concernées. Si vous décidez tout de même d'agir contrairement à la volonté de la victime, informez-en la personne et justifiez votre action.

Questions et réactions éventuelles :

- Posez des questions ouvertes : qui ?, quoi ? où ? Mais pas de questions fermées qui indiquent un acte ou un/une agresseur.
- Essayez d'éviter les questions avec « pourquoi » car cela pourrait augmenter le sentiment de culpabilité et donner aux personnes concernées l'impression qu'elles ont fait quelque chose de mal. Ne pas dévaloriser l'auteur ; car vous ne connaissez pas le lien qu'il/elle a avec la personne concernée et cela renforcerait les conflits de loyauté.
- Ne pas accepter d'obligation de silence, mais être honnête : « tu sais que je peux garder les secrets. Mais lorsque tu me racontes quelque chose afin que je t'aide, je dois pouvoir demander de l'aide ».
- Demandez à la fin de l'entretien quelle impression a la personne après avoir parlé.
- Méfiance, peur et ambivalence sont des réactions naturelles après avoir parlé d'expériences de la violence. Prenez ces sentiments au sérieux.
- Remerciez pour la confiance et félicitez la personne pour son courage de se confier.
- Essayez autant que possible d'assister la personne concernée également pendant la procédure d'aide ultérieure.

Fin de l'entretien : la violence peut produire l'impuissance et la détresse des personnes concernées. Il est donc important, après l'entretien, de ne pas les laisser impuissantes dans un processus d'aide. A la fin de l'entretien, il faut toujours parler avec la personne concernée de ce qu'il/elle peut faire et fera.

Suivi personnel : après l'entretien avec une personne concernée, cherchez un lieu pour votre réflexion personnelle et des conseils d'expert pour les étapes suivantes, par ex. auprès du/de la responsable Safeguarding ou auprès de la personne de confiance externe.

Annexe 2 : Formulaire de rapport d'un cas

Au/A la responsable Safeguarding de Kolping safeguarding@kolping.net

E-mail :	Remarque : traiter l'e-mail confidentiellement

Les informations sur ce formulaire sont confidentielles. Le formulaire sert à déclarer les préoccupations concernant une violation éventuelle des directives de Safeguarding de KOLPING INTERNATIONAL.

Les sections sur lesquelles vous ne pouvez pas faire de déclaration peuvent rester blanches. Essayez néanmoins de remplir le formulaire aussi précisément que possible.

Si vous préférez, vous pouvez envoyer directement les informations par e-mail au/à la responsable Safeguarding.

Voulez-vous indiquer votre nom ?

Si vous voulez garder l'anonymat et ne pas indiquer votre nom, vous ne pourrez pas être contacté(e). Nous enquêtons évidemment sur les informations et les documentons, mais nous ne pourrons pas vous aider.

Détails de contact/Adresse e-mail ?

Veuillez décrire l'incident de manière aussi détaillée que possible :
Il peut vous être utile de tenir compte des questions suivantes pour votre déclaration :

- Que s'est-il passé ?
- Qui est l'auteur de l'incident ?
- Où est-ce qu'il a eu lieu ?
- Quand est-ce qu'il a eu lieu ?
- Combien de fois cela est arrivé ?
- Comment prouver l'incident ?
- Y a-t-il d'autres témoins ?

Dans quel pays l'incident a-t-il eu lieu ?

A quel endroit ou dans le cadre de quel projet/ de quelle institution l'incident a-t-il eu lieu ?
Veuillez donner des indications aussi précises que possible (pour les projets, si possible : responsable de projet, lieu, etc.).

Avez-vous déjà déclaré l'incident ailleurs ?

Est-ce que des supérieurs ou des personnes dont dépend la personne lésée sont au courant de l'incident ?

Est-ce que des supérieurs ou des personnes dont dépend la personne lésée ont participé directement ou indirectement à l'incident ?

Est-ce que des collaborateur/collaboratrices d'autres organisations ont participé à l'incident ? Si oui, quelles organisations ?

Quand a eu lieu l'incident ?
Si vous ne savez pas quand a eu lieu l'incident, dites-nous quand vous avez été mis(e) au courant de l'incident.
L'incident a-t-il eu lieu plusieurs fois ? Si oui, combien de fois ?
Savez-vous si l'incident dure encore ?

A-t-on pris des mesures pour assurer la sécurité actuelle de la personne concernée ?
Si oui, lesquelles ?

Lieu : Date :

Signature :

Nous vous remercions pour votre confiance et faisons notre possible pour réagir rapidement et en détails à votre déclaration.

Annexe 3 : Autodéclaration

Par la présente, je déclare

Nom, prénom _____

Lieu de naissance, date de naissance _____,

que je n'ai pas fait l'objet d'une condamnation définitive pour un acte sexuel punissable conformément à l'article 72a SGB VIII (Code social allemand) et qu'aucune procédure d'enquête n'a été ouverte contre moi à cet égard.

Si une enquête judiciaire est ouverte à mon encontre, je m'engage à en informer immédiatement KOLPING INTERNATIONAL. Je suis conscient(e) qu'il n'est pas nécessaire de fournir des informations sur les antécédents judiciaires effacés ou à effacer et sur les procédures d'enquête déjà suspendues.

Les contrevenants peuvent faire l'objet de sanctions disciplinaires, de sanctions du travail et, le cas échéant, de sanctions pénales.

J'autorise par les présentes la saisie et le traitement des données découlant de mon casier judiciaire.

_____ Date, signature

Annexe 4 : Code de conduite

Code de conduite de KOLPING INTERNATIONAL

- Je respecte la dignité et les droits de tous les êtres humains.
- Je m'engage, dans la mesure de mes possibilités, à créer et à entretenir un environnement qui prévient la violence sexuelle et garantit la mise en œuvre de la ligne directrice.
- Je veillerai à ce que le code de conduite de KOLPING INTERNATIONAL en matière de safeguarding soit respecté dans mon environnement de travail et j'en soulignerai l'importance dans les situations appropriées. Je me renseignerai sur les codes de conduite respectifs des organisations partenaires avec lesquelles je travaille.
- Je veille à une communication sensible à la culture et au pouvoir ainsi qu'aux besoins de la personne concernée lorsque je prends position contre un comportement discriminatoire, violent et sexiste, que ce soit en paroles, en images ou en actes.
- Si des personnes se comportent de manière abusive, je m'engage pour la protection de la personne concernée, en tenant compte des particularités liées à mon rôle et au contexte, comme par exemple des risques accrus pour la sécurité.
- Je ne pratique pas d'actes sexuels avec des personnes de moins de 18 ans, quelle que soit la législation locale. Les suppositions erronées concernant l'âge d'une personne ne sont pas une excuse.
- Je m'abstiens de tout acte mettant en danger la dignité et le bien-être des personnes, voire conduisant à des violences (sexuelles).
- Je n'offrirai pas d'argent, d'emploi, de biens ou de services en échange de services sexuels, y compris des pratiques sexuelles abusives ou d'autres formes de comportement dégradant, humiliant ou abusif. Cela inclut également l'offre d'aides auxquelles les bénéficiaires ont droit.
- Dans le pays partenaire, je ne me rendrai pas dans des lieux ou ne séjournerai pas dans des hôtels où l'on sait qu'il y a de l'exploitation (sexuelle) et de la prostitution.
- Lorsque je fais des reportages sur des personnes et leurs conditions de vie dans le cadre du travail de relations publiques, je respecte la dignité de ces personnes.
- Je suis conscient de ma responsabilité, y compris dans ma vie privée et en particulier dans mon utilisation des médias sociaux, et je ne partage pas d'images, de vidéos ou de messages dont le contenu porte atteinte à la dignité humaine.

En cas de non-respect, des sanctions disciplinaires, professionnelles et, le cas échéant, pénales peuvent être prises.

Date, signature