



OFFICE DE DEVELOPPEMENT ET DES ŒUVRES SOCIALES



POLITIQUE DE LA SAUVEGARDE DE L'OFFICE DE DEVELOPPEMENT ET DES ŒUVRES SOCIALES (ODOS)

Juin 2025

Mission de ODOS :

ODOS est une organisation de la société civile togolaise qui s'efforce à rendre cette dernière forte et bien organisée afin d'être une actrice de développement capable d'amener les populations sans aucune discrimination à se prendre en charge de manière pérenne et autonome et à jouir d'un bien être à tous égards.

INTRODUCTION

ODOS promeut l'inclusion social et économique de toutes les couches vulnérables dans le respect des droits humains conformément à sa vision qui consiste à contribuer pour bâtir une société togolaise capable de se prendre en charge et dans laquelle homme, femme et enfant jouissent du respect de leurs droits, mènent une vie saine et digne et prospèrent à tous égards notamment sur le plan socioéconomique et financier.

En tant qu'une organisation chrétienne ODOS nous prenons au sérieux nos responsabilités en lien avec nos valeurs telles que : l'Amour, l'Intégrité, la Diversité, le Respect, l'Égalité, la non discrimination, l'honnêteté, l'Humilité et la culture de l'Excellence.

Ceci dit, nous plaçons, "l'Homme" au centre du développement et mettons en place tout l'arsenal nécessaire pour contribuer à son épanouissement. C'est pour cette raison que nous nous engageons en faveur de la protection de chaque personne sans distinction de sexe, de race, de culture. Nous nous rendons compte de l'importance de la culture organisationnelle et de la responsabilité dans la création d'un environnement sûr et favorable pour les hommes, les femmes, les filles et les garçons interagissant avec notre personnel.

« Ne pas nuire » ou « Ne pas faire du tort » est le principe clé qui guide nos actions et qui sous-tend notre vision.

Conscients que la vulnérabilité de certaines personnes aux abus est souvent exacerbée par des rapports d'inégalités sociales, en particulier les femmes, les adultes en situation de vulnérabilité et les enfants, nous prenons très au sérieux notre devoir de protéger les enfants et les personnes vulnérables contre tout préjudice et risques spécifiques auxquels ils sont confrontés et du fait que l'abus, quelle que soit sa forme, peut engendrer des conséquences graves et durables.

Nous appliquons une politique de « tolérance zéro » à l'égard de toute forme d'abus. Nous déclarons sans ambiguïté que tout abus, qu'il soit commis par nos employés, notre personnel associé ou nos partenaires, à l'encontre de toute personne, en particulier les femmes, les personnes vulnérables comme les enfants, que cela survienne pendant ou en dehors des heures de travail, en personne ou en ligne, ne sera pas toléré.

En conséquence, le personnel et les associées de ODOS sont appelés à préserver la dignité de toutes celles et de tous ceux qui entrent en contact avec nous, en faisant preuve à tout moment d'un comportement personnel irréprochable.

ENGAGEMENT

Nous nous engageons à protéger les personnes, notamment les enfants et les adultes vulnérables, contre les préjudices résultant du contact avec notre personnel, de nos programmes et de nos associés. Nous prenons les mesures raisonnables pour prévenir les préjudices, notamment d'exploitation, d'abus et le harcèlement sexuels, de violence physique et psychologique et de négligence pour protéger d'un tel préjudice toute personne, particulièrement les adultes vulnérables et les enfants, et réagir de manière appropriée lorsqu'un préjudice est commis. Notre engagement à protéger toute personne interagissant avec nous découle de nos valeurs et principes qui façonne notre culture. Notre politique de sauvegarde accorde une attention particulière à la prévention et à la réponse aux préjudices causés par tout abus de pouvoir, de confiance ou de vulnérabilité, qu'il soit potentiel, réel ou tenté, en particulier à des fins sexuelles.

Nous sommes sensibles à la vulnérabilité de certaines personnes aux maltraitements et abus amplifiés par des inégalités sociales, en particulier chez les femmes, les adultes en situation de vulnérabilité et les enfants. Nous prenons très au sérieux notre devoir de protéger les enfants contre tout préjudice et abus, conscients des risques spécifiques auxquels ils sont confrontés et du fait que l'abus, quelle que soit sa forme, peut engendrer des conséquences graves et durables.

Notre politique de sauvegarde est un manifeste de notre engagement et de notre détermination en faveur de la protection et la défense des personnes, avec et auprès desquelles nous intervenons soit directement soit par l'intermédiaire des entités que nous représentons, contre toute forme d'abus, notamment, l'exploitation, le harcèlement et l'abus sexuels, la violence physique et psychologique, la négligence, et la maltraitance des enfants.

ODOS applique une politique de « tolérance zéro » à l'égard de toute forme d'abus. Ainsi, tout abus, qu'il soit commis par notre personnel, le personnel des entités associées ou les parties prenantes, à l'encontre de toute personne, que ce soit pendant ou en dehors des heures de travail, en personne ou en ligne, ne sera pas toléré.

Tout Employé ou Membre du personnel associé de ODOS est tenu de signaler tout soupçon de maltraitance. ODOS s'attend à ce que tous ceux et toutes celles qui disposent de son mandat agissent conformément à notre politique et à notre Code de conduite en matière de sauvegarde.

Nous prenons au sérieux tout signalement de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels, de violence physique et psychologique, de négligence, et de maltraitance d'enfants, ainsi que toute autre forme d'abus ou d'inconduite au sein de notre organisation. Nous attachons du prix au respect de la confidentialité dans le signalement et le traitement des préoccupations relatives à la sauvegarde.

ODOS procédera à une analyse minutieuse et, si nécessaire, à une enquête sur tout signalement d'inconduite et prendra les mesures qui s'imposent.

ODOS veillera à ce que tous les nouveaux employés ou membres du personnel associé connaissent notre Politique et notre Code de conduite en matière de sauvegarde, les aient signés et reçoivent une orientation sur leur teneur.

Cette Politique, le Code de conduite en matière de sauvegarde et les attentes de ODOS concernant la prévention et le signalement du harcèlement sexuel, de l'exploitation et des abus sexuels, de la violence physique et psychologique, de la négligence et de la maltraitance d'enfant seront intégrés dans les contrats/conventions et orientations.

OBJECTIF

L'objectif de la présente politique est de protéger les personnes, en particulier les enfants, les adultes vulnérables et les bénéficiaires, contre tous les risques auxquels ils pourraient être exposés au contact de ODOS et des organisations membres. Les risques peuvent découler :

- du comportement des employés ou des associés de ODOS ;
- de la conception et de la mise en œuvre des programmes et des activités de ODOS et de ses partenaires ;

La politique définit les engagements de ODOS et informe les employés et le personnel associé ainsi que les parties prenantes de leurs responsabilités en matière de sauvegarde.

Tout le personnel de ODOS, les volontaires, les consultants, les travailleurs indépendants et les partenaires comprennent comment ils doivent et peuvent protéger les participants à leurs activités/travail ? ;

Tous les employés, volontaires, consultants, travailleurs indépendants et partenaires de ODOS savent comment réagir si, au cours de leur travail, il y a une préoccupation, soupçon et/ou des signaux (réels) concernant un ou des enfants dans leur diversité ;

CHAMP D'ACTION

Cette politique s'applique à toutes les personnes travaillant pour ODOS ou la représentant à quelque titre que ce soit, y compris les employés, les membres du conseil d'administration, les bénévoles et les stagiaires. Elle s'applique également aux entrepreneurs, aux consultants externes, aux travailleurs journaliers, aux fournisseurs individuels et d'entreprise et à leur personnel connexe. Elle s'applique également au personnel associé à ODOS, aux parties prenantes, membres des conseils d'administration, bénévoles, les stagiaires prestataires de services ainsi qu'aux partenaires et sponsors.

Elle impose à ODOS ainsi qu'aux organisations membres de recenser, de prévenir et de se prémunir de manière proactive contre tous les risques de préjudice, d'exploitation et d'abus sexuels, de violence physique et psychologique, de négligence, et de disposer de systèmes matures, responsables et transparents pour réagir, signaler et tirer des enseignements au cas où ces risques se concrétisent. Ces systèmes doivent être centrés sur les survivants et également protéger les accusés jusqu'à ce que leur culpabilité soit prouvée. Notre politique de sauvegarde place les bénéficiaires et les personnes affectées au cœur de tout ce que nous faisons.

Elle s'applique aussi bien dans le cadre professionnel que dans la vie privée en dehors des heures de travail et doit comprendre des procédures claires pour prévenir les incidents liés à la sauvegarde et y répondre.

LES PRINCIPES DE SAUVEGARDE DE ODOS

ODOS s'est engagé à protéger toutes les personnes impliquées dans son travail. Elle ne tolère aucune forme d'abus, de maltraitance y compris, d'exploitation et de harcèlement sexuels.

Toute forme d'abus ou de maltraitance commise par le personnel de ODOS et le personnel associé n'est pas acceptable.

- Lors de la planification et de l'exécution d'activités qui impliquent directement ou indirectement les femmes, et les personnes vulnérables et les enfants, une analyse des risques est effectuée au préalable sur la base de laquelle des mesures préventives sont prises.
- Les participants handicapés sont pris en compte de manière spécifique afin qu'ils puissent participer aux activités en toute sécurité.
- L'exploitation et les abus sexuels commis par le personnel de ODOS et le personnel associé constituent des actes de faute grave et sont, par conséquent, des motifs de résiliation du contrat de travail ou de collaboration/d'accord. Le harcèlement sexuel par le personnel de ODOS et le personnel associé est un motif de sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.
- L'activité sexuelle avec des enfants (personnes de moins de 18 ans) est interdite. Une croyance erronée dans l'âge de l'enfant n'est pas une défense.
- L'échange d'argent, d'emploi, de biens ou de services contre des rapports sexuels, y compris des faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation par le personnel de ODOS et le personnel associé est interdit à tout moment. Cela inclut l'achat de services sexuels ou l'échange d'aide due aux participants au programme.

Les relations sexuelles entre le personnel de ODOS et le personnel associé et les bénéficiaires directs sont interdites. Dans un contexte de collaboration avec les acteurs de développement sur le terrain, de telles relations peuvent être basées sur une dynamique de pouvoir intrinsèquement inégale et peuvent affecter la crédibilité et l'intégrité du travail de ODOS.

Le personnel de ODOS et le personnel associé doivent déclarer à leurs supérieurs hiérarchiques toute relation antérieure avec les bénéficiaires.

SENSIBILISATION

Nous veillons à ce que l'ensemble du personnel, le personnel associé de ODOS et l'ensemble des parties prenantes soient conscients des normes élevées de comportement et de conduite attendues d'eux pour protéger les personnes avec lesquelles nous interagissons en particulier les femmes, les enfants et adultes vulnérables contre toute forme d'abus et d'exploitation sexuels, de violence physique et psychologique, de négligence, et de maltraitance d'enfants aussi bien dans leur vie privée que professionnelle.

Tous les employés et volontaires de ODOS ainsi que le personnel associé et les parties prenantes signent le code de conduite avant de travailler pour ODOS.

Tous les employés, personnel associé et volontaires de ODOS bénéficient périodiquement des renforcements de capacités sur la sauvegarde, adaptée à leur rôle et à leurs responsabilités au sein de l'organisation, ceci à travers des séances d'orientations au cours des réunions et des sessions de formation.

PRÉVENTION

Nous veillons, par la sensibilisation et les bonnes pratiques, à ce que le personnel et les personnes qui travaillent avec ODOS réduisent au minimum les risques de toute forme de maltraitance, de négligence, de violence physique et psychologique, d'exploitation et d'abus sexuels, mais sans s'y limiter, en procédant à une vérification pertinente des antécédents du personnel dans le cadre de leur processus de recrutement.

RAPPORTS

Nous veillons à ce que tout le personnel et les personnes qui travaillent avec ODOS sachent clairement quelles mesures prendre en cas de soupçons ou de préoccupations concernant des allégations d'abus de toute forme y compris d'exploitation d'abus sexuels.

RESPONSE

Nous veillons à ce que des mesures immédiates soient prises pour identifier et traiter les signalements de tout cas de maltraitance, d'exploitation et d'abus sexuels et assurer la sécurité et le bien-être de la personne victime de maltraitance, d'exploitation ou d'abus sexuels. Nous fournirons un soutien et une assistance à toute personne ayant été victime de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels, de violence physique et psychologique, de négligence, ou de maltraitance d'enfants perpétrés par un employé ou membre du personnel associé.

ODOS prendra en outre des mesures rapides et adéquates à l'égard de tout employé ou membre du personnel associé qui enfreint la présente Politique ou le Code de conduite en matière de sauvegarde. Ces mesures pourront inclure des actions administratives ou disciplinaires, telles que la suspension, la réaffectation à d'autres fonctions pendant l'enquête ou le licenciement.

D'autres actions peuvent consister en des poursuites judiciaires et/ou le renvoi aux autorités compétentes pour des actions appropriées, notamment des poursuites pénales.

Toutes ces actions seront éclairées par une approche centrée sur les survivant(e)s et une évaluation de la faisabilité et des risques pour toute personne impliquée.

CARTOGRAPHIE DES SERVICES

ODOS procédera à la cartographie des services de soutien et les voies d'orientation. Les options de soutien peuvent inclure des soins médicaux, une assistance juridique et un soutien psychosocial. Notre soutien et notre assistance seront éclairés par une approche centrée sur les survivant(e)s, la faisabilité et une évaluation des risques pour toutes les personnes impliquées. Un soutien psychosocial sera également offert, au besoin, à toute personne signalant une inconduite.

ROLE ET RESPONSABILITÉS

Tout le personnel de ODOS et le personnel associé : Le personnel de ODOS et le personnel associé ont l'obligation de rendre compte de toute préoccupation ou soupçon d'exploitation et d'abus sexuels, de violence physique et psychologique et de négligence impliquant tout employé ou tout membre de personnel associé. L'omission d'un tel rapport risque de mettre en péril la victime et ODOS, et constitue une violation de la politique de sauvegarde et du Code de conduite de ODOS. Le personnel et les associés de ODOS doivent rendre compte, au moyen de mécanisme de plaintes mis en place, de toute préoccupation exprimée par un membre du personnel d'une organisation ou d'une instance non membre.

Focal Point Sauvegarde : fournit un soutien pour prévenir et répondre aux incidents de sauvegarde, en sensibilisant et en promouvant les meilleures pratiques en recevant les préoccupations, en soutenant les victimes et en signalant les problèmes de manière confidentielle. Le point focal est responsable de la conception de matériel de formation et de sensibilisation sur le contenu de la politique de Sauvegarde et les normes de comportement connexes. Il est chargé du renforcement des capacités du personnel, des associés et des partenaires sur la sauvegarde et les procédures internes en la matière et de promouvoir de meilleures pratiques. Il reçoit les préoccupations, les analyse et fait des orientations (renvoi) vers des services spécialisés et en soutenant les enquêtes.

Coordonnateur National : il est responsable de la mise en œuvre de la politique de sauvegarde et apporte son soutien au Point Focal, au personnel et aux programmes de prévention et d'intervention en cas d'incidents de sauvegarde. Il/elle est responsable du suivi, de l'évaluation et de l'établissement de rapports de mise en œuvre des procédures de la politique, de fournir des conseils au point focal. Il rend compte périodiquement des progrès réalisés dans la mise en œuvre de la politique et des défis au Conseil d'Administration.

Les membres du conseil d'administration et le Coordonnateur National : ils veillent à la mise en œuvre de cette politique. Les membres du Conseil d'Administration appuient le Coordonnateur National à la nomination et au renforcement des capacités d'un point focal de Sauvegarde et exigent le respect de cette exigence au personnel associé.

Tous les membres du Conseil d'Administration ont le devoir de s'assurer que des mesures adéquates sont en place pour respecter les engagements de cette politique. Ils doivent exiger de la Coordination Nationale des rapports réguliers sur l'application de la politique et les risques en matière de sauvegarde, afin de les aider à s'acquitter de leurs fonctions de direction, de surveillance et de responsabilité.

DÉFINITIONS & ACRONYMES

Personnel de ODOS et associé : toute personne employée par ODOS, y compris, les bénévoles et les stagiaires. Dans le cadre de la politique, elle inclut également toute autre personne travaillant ou agissant au nom de ODOS ou visitant le lieu de travail, comme les travailleurs sous-traitant, le personnel des prestataires et des partenaires coopérants pour ODOS, les fournisseurs, etc.

ENFANT : Toute personne âgée de moins de 18 ans. Pour ODOS, toutes les personnes de moins de 18 ans devraient bénéficier d'une protection égale, indépendamment des limites d'âge locale.

ADULTE VULNERABLE : Toute personne âgée de 18 ans et plus courant un grand risque de subir des préjudices en raison des facteurs tels que le sexe, l'âge, la santé mentale ou physique, ou en raison de la pauvreté, d'inégalités, de l'expérience du déplacement ou d'une crise.

SAUVEGARDE : Responsabilité qui incombe aux organisations de s'assurer que leur personnel, leurs programmes et leurs procédures favorisent le bien-être des enfants et des adultes vulnérables et ne les exposent pas au risque de préjudice et d'abus.

ABUS : Toute action ou inaction causant un préjudice à quelqu'un d'autre : violence physique, psychologique, abus sexuel et négligence. Cela inclut également les abus en ligne et/ou à travers la technologie mobile. Il existe différents types d'abus, notamment :

1. **Abus sexuel :** toute atteinte sexuelle commise contre un enfant ou un adulte avec force, contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, la menace d'une telle atteinte constituant aussi l'abus sexuel. Les exemples d'abus sexuel incluent le viol, les contacts sexuels abusifs comme les attouchements non désirés et les abus sexuels sans contact tels que le sexting et le harcèlement verbal ou comportemental.
2. **Violence physique :** blessure physique réelle ou probable causée à un enfant ou à un adulte, due à des actes tels que frapper, donner des coups ou secouer, lorsqu'il existe une connaissance certaines ou un soupçon raisonnable que la blessure a été infligée ou qu'elle n'a délibérément pas été empêchée.
3. **Violence psychologique :** préjudice causé ou probable causé par un mauvais traitement psychologique ou un rejet persistant ou grave, tel que punitions dégradantes, menaces, intimidation, manque de soin et d'affection, moquerie, sobriquet, etc.
4. **Négligence :** manque de satisfaction des besoins de base tels que la nourriture, la chaleur et les soins médicaux ou défaillance dans la prévention de l'exposition à tout type de danger.

EXPLOITATION : Fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapport de confiance pour tirer un avantage pécuniaire, social ou politique. Il existe différents types d'exploitation, notamment :

1. **Exploitation sexuelle :** fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapport de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique.
2. **Travail des enfants :** toute activité économique exercée par une personne de moins de 15 ans.
3. **Trafic :** recrutement, transport, transfert, hébergement ou accueil d'enfants ou d'adultes vulnérables aux fins d'exploitation par travail, la prostitution ou l'exploitation sexuelle.
4. **Prostitution de survie :** choix ou contrainte d'un enfant ou d'un adulte vulnérable vivant dans la pauvreté ou dans une situation d'urgence de se livrer au sexe en dernier recours pour sa survie. Sexe transactionnel en échange de nourriture, d'eau, de médicament, d'un abri, d'argent et de tout autre besoin essentiel à la survie humaine intégrale.

SUSPECT : Personne soupçonnée d'avoir abusé, exploité ou permis délibérément le mauvais traitement d'un enfant ou d'un adulte vulnérable. De tel abus ou exploitation peuvent causer des préjudices physiques, sexuels, émotionnels, psychologiques ou autres à un individu. Une enquête doit déterminer si le suspect est coupable ou non.

RAPPORTEUR : Personne qui identifie et signale des incidents soupçonnés d'abus ou d'exploitation d'un enfant ou d'un adulte vulnérable. Tous les membres du personnel de ODOS sont tenus de signaler toute suspicion d'abus ou d'exploitation impliquant des membres du personnel de ODOS ou d'autres travailleurs sociaux, même s'ils n'en connaissent pas tous les faits.

Agresseur présumé : la personne contre laquelle des allégations de comportement abusif sont formulées.

Victime/personne affectée : la ou les personnes contre lesquelles le comportement abusif a prétendument eu lieu.

Plaignant : la personne qui signale (ou "dépose une plainte") à propos d'un abus en lien avec la sauvegarde. Il peut s'agir de la victime/la personne affectée ou d'une autre personne qui prend connaissance de l'acte répréhensible.

Abus sexuel : intrusion physique de nature sexuelle ou sexualisée, réelle ou menacée, que ce soit par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives, agression sexuelle ou viol. Il peut également s'agir d'une intrusion non physique réelle ou menacée (exposition non désirée et/ou involontaire à de la pornographie, des textes, des images, etc.)

Exploitation sexuelle : tout abus ou tentative d'abus d'une situation de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance, à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, le fait de tirer un profit monétaire, social ou politique de l'exploitation sexuelle d'une autre personne. L'exploitation sexuelle est un terme général qui comprend plusieurs actes tels que les relations sexuelles transactionnelles, la sollicitation de relations sexuelles "transactionnelles" et les "relations d'exploitation".

Harcèlement sexuel : tout comportement indésirable de nature sexuelle qui fait qu'une personne se sent offensée, humiliée et/ou intimidée. Il comprend les situations dans lesquelles une personne est invitée à se livrer à une activité sexuelle comme condition d'emploi, ainsi que les situations qui créent un environnement hostile, intimidant ou humiliant pour le destinataire.

Lieu de travail : comprend toute installation de ODOS et tout lieu où le personnel de ODOS et le personnel affilié sont présents pendant leurs fonctions officielles.

Politique de « tolérance zéro » : Politique de ODOS établissant que le harcèlement et les abus sexuels par le personnel de ODOS et le personnel associé sont interdits et que chaque préoccupation sera pleinement prise en compte et des mesures seront prises rapidement.

PROCEDURES INTERNES

LES PROCEDURES DE RAPPORT

Le personnel de ODOS et le personnel associé ont la responsabilité de signaler tout soupçon ou toute préoccupation concernant la sauvegarde. Toute personne peut faire part à ODOS d'une préoccupation ou d'une plainte concernant un incident qu'elle a vécu, dont elle a été témoin ou dont elle a entendu parler et qui concerne un membre du personnel de ODOS ou un partenaire (fournisseurs, partenaires, contractant, etc.) sans crainte de répercussions ou organisation membre. Le personnel de ODOS et le personnel associé ne doivent pas enquêter eux-mêmes sur les allégations ou les soupçons.

Toute personne (y compris les bénéficiaires de ODOS) peut faire part de ses préoccupations ou déposer une plainte auprès de ODOS au sujet d'un incident dont elle a été victime ou témoin sans crainte de représailles. La plainte peut être déposée verbalement ou par écrit auprès du Point Focal Sauvegarde ou auprès du Point Focal ; le Coordonnateur National ; le Président du Conseil d'Administration de ODOS, et le Président National de l'Eglise des Assemblées de Dieu du Togo (EADT). Les plaintes peuvent être déposées de manière formelle ou informelle.

Réclamations formelles

Des plaintes formelles concernant un éventuel incident d'abus ou d'exploitation, harcèlement sexuel peuvent être déposées par des personnes qui considèrent être des personnes affectées ou par une autre personne qui prend connaissance de l'acte répréhensible. Les plaintes formelles peuvent être faites de manière anonyme et ne sont pas soumises à des délais.

Une plainte formelle de toute forme d'abus ou particulièrement d'exploitation et d'abus sexuels doit décrire le ou les incidents spécifiques. La plainte formelle doit être aussi détaillée que possible. Par exemple, la plainte peut inclure les informations suivantes :

- Nom de l'auteur présumé de l'infraction
- Nom de la personne prétendument affectée (si le rapport est fait par un tiers).
- Date(s) et lieu(x) de l'incident (des incidents)
- Description de l'incident (ou des incidents)
- Noms des témoins, le cas échéant
- Toute autre information pertinente, y compris les preuves documentaires, si elles sont disponibles.
- La date de la présentation du rapport d'incident et le nom de la personne qui l'a fait, sauf si le rapport est fait de manière anonyme.
- Si la personne qui fait le rapport choisit de le faire de manière anonyme, le rapporteur doit fournir suffisamment d'informations concernant le fondement des allégations et suffisamment de détails ou d'éléments factuels à l'appui pour que l'affaire puisse être poursuivie de manière responsable. Dans le cas contraire, l'affaire ne peut généralement pas être poursuivie

Plainte et médiation informelles

Une personne affectée présumée peut souhaiter aborder la situation de harcèlement sexuel et/ou d'abus de manière informelle. Dans ce cas, elle peut demander l'aide d'un médiateur pour trouver une solution informelle. Avec le consentement de la personne concernée, le médiateur peut rencontrer de manière informelle l'auteur du harcèlement présumé afin de lui fournir des informations sur la situation et de discuter des moyens de la résoudre. L'échec d'une tentative de résolution informelle n'exclut pas la possibilité d'une plainte formelle.

INVESTIGATION

Toutes les préoccupations ou allégations seront toujours prises au sérieux, et feront l'objet d'une enquête et de mesures le cas échéant, conformément aux principes de sauvegarde de ODOS énumérés ci-dessous.

Une gestion des dossiers solide et responsable : toutes les allégations d'abus et le suivi ultérieur seront documentés dans une base de données sécurisée et confidentielle afin de garantir la responsabilisation.

Enquêtes : ODOS mènera des enquêtes indépendantes, sûres et discrètes, par l'intermédiaire des spécialistes en sauvegardes des organisations partenaires ou en recourant au besoin, à l'appui d'investigateurs externes, en reconnaissant les droits et le devoir de diligence de toutes les personnes concernées, y compris le plaignant et/ou le survivant, les témoins et l'objet de la plainte. Les protocoles suivants doivent être respectés lors des entretiens avec les victimes présumées d'abus/les personnes concernées :

- Les victimes seront informées de l'objectif de l'entretien et leur consentement éclairé devra être demandé avant que l'entretien ne soit mené.
- Les entretiens ne seront pas menés dans un lieu où ils pourraient susciter la suspicion de personnes extérieures (y compris les autorités, les membres de la communauté, etc.).
- Tous les efforts seront faits pour que les victimes ne se sentent pas exposées ou vulnérables pendant l'entretien.
- Les techniques et méthodologies d'entretien doivent être adaptées à l'âge, au sexe et à la culture de la victime. Dans la mesure du possible, les entretiens/discussions de suivi seront menés par le même enquêteur.
- Les victimes seront informées de toutes les étapes possibles et doivent, notamment, être orientées vers une assistance et une éventuelle enquête.
- Des mesures appropriées seront prises pour assurer la sécurité et la protection des victimes, ainsi que des auteurs présumés et des plaignants s'ils sont différents des victimes. En cas de conflit d'intérêts entre la victime et une autre partie concernée, les souhaits de la victime doivent être la principale considération en cas de traitement, en particulier lorsqu'il existe un risque de préjudice physique et/ou émotionnel supplémentaire.
- Toute déclaration, fausse déclaration ou accusation intentionnellement fausse, malveillante ou vexatoire contre un autre membre du personnel de ODOS ou un tiers sera également considérée comme une faute grave.

Prise de décision responsable :

ODOS prendra des mesures rapides et appropriées à l'encontre des employés et du personnel associé qui sont reconnus coupables d'abus. Ces mesures peuvent comprendre des actions administratives ou disciplinaires et/ou le renvoi aux autorités locales compétentes si cela s'avère approprié et sûr. Si nécessaire, le processus de prise de décision sera soumis à l'examen des conseillers externes en matière d'abus.

Le Point Focal en Sauvegarde de ODOS sera responsable du suivi du dossier avec l'équipe spécialisée (interne ou externe) si nécessaire, de l'enregistrement des mesures prises et du soutien fourni, toujours en coordination avec le Coordonnateur National. Toutes les stratégies d'intervention doivent être élaborées de manière à trouver un équilibre entre le respect des procédures régulières et une approche centrée sur la victime, dans laquelle les souhaits, la sécurité et le bien-être de la victime restent une priorité dans toutes les questions et procédures.

Soutien aux survivants : ODOS s'engage à orienter les survivants vers des services de soutien compétents, selon les besoins et les désirs de la victime. Le soutien peut inclure un soutien psychosocial spécialisé, tel que des conseils, une assistance médicale, des conseils juridiques.

LA CONFIDENTIALITÉ ET LA PROTECTION DES DONNÉES

La confidentialité des informations est extrêmement importante dans le cadre du travail avec les victimes et les incidents d'abus et surtout en cas d'abus, et doit être traitée avec le plus grand soin. Tous les efforts seront faits pour maintenir la confidentialité tout au long du processus de plainte. Le personnel impliqué dans le processus de plainte sera sensibilisé à l'importance du maintien de la confidentialité et pourra être invité à signer un accord de confidentialité. Toute violation des protocoles de protection et de partage des données pourra faire l'objet de mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement.

ODOS peut divulguer des informations sur les incidents, comme l'exigent les lois nationales pour signaler les affaires pénales.

Tous les documents relatifs aux plaintes et aux rapports concernant des actes présumés d'abus seront traités de manière strictement confidentielle afin de protéger les droits de toutes les personnes concernées et seront conservés et sauvegardés par le Point Focal Sauvegarde de ODOS.

LA PROTECTION CONTRE LES REPRÉSAILLES

ODOS prendra toutes les mesures qui s'imposent pour protéger les personnes contre les représailles lorsque des allégations de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels, de violence physique et psychologique, de négligence, ou de maltraitance d'enfants impliquant des Employés ou Membres du personnel associé de ODOS sont signalées de bonne foi. Nous maintiendrons la confidentialité pour protéger toute personne faisant un signalement de bonne foi, entre autres, durant les enquêtes. ODOS adopte une approche de tolérance zéro en ce qui concerne les représailles à l'égard de toute personne qui signale une inconduite.

Toute forme de représailles à l'encontre des plaignants, des victimes ou d'autres témoins peut entraîner des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'à la résiliation de la collaboration/contrat.

UN RECRUTEMENT SÛR

Conformément aux lois applicables, ODOS s'engage à empêcher les auteurs d'abus et d'Exploitation À but Sexuel (EAS) d'être (re)embauchés ou (re) déployés. ODOS veillera à mettre en place des processus de sélection solides pour le recrutement de tout le personnel, y compris les employés, les bénévoles, les consultants et autres représentants. Dans ce cadre, tous les formulaires de candidature, les entretiens et les références doivent tenir compte des exigences et des attitudes en matière de protection et d'égalité.

Tous les postes vacants publiés indiqueront que ODOS dispose d'une politique de sauvegarde que le candidat retenu devra respecter et promouvoir.

ODOS procédera à une vérification minutieuse des références des candidats au cours du processus de recrutement.

Tous les membres du personnel, les bénévoles, les stagiaires et les consultants devront accuser réception, comprendre et s'engager par écrit à respecter la politique de sauvegarde de ODOS et les normes de comportement connexes avant le début de leur contrat.

ODOS ne recrutera ni n'emploiera un candidat si le processus de recrutement ou la vérification des antécédents révèle que le candidat a déjà été signalé pour un incident lié à l'Exploitation À but Sexuel (EAS) ou qu'il n'est pas apte à travailler avec les bénéficiaires, en particulier les enfants et les personnes vulnérables.

FORMATION

Le processus d'intégration de ODOS pour tous les nouveaux membres du personnel, les bénévoles et les stagiaires comprend une orientation obligatoire sur la politique de sauvegarde de ODOS, son contenu les notions d'abus et surtout l'exploitation, abus et harcèlement sexuels afin de s'assurer que tout le personnel de ODOS est au courant des principes directeurs de la politique de sauvegarde de ODOS, des normes de comportement qui s'y rapportent, des conséquences d'une violation de ces normes et des procédures de signalement des incidents. Toute séance d'orientation doit être sanctionnée par un procès-verbal signé du ou des participants ainsi que la liste de présence. ODOS s'engage à organiser chaque année, au moins une session de formation à l'endroit du personnel et des associés afin de s'assurer chacun comprend et assume ses responsabilités en matière de sauvegarde.

Diffuser le contenu de la politique de sauvegarde dans communautés cibles, avec les partenaires et autres parties prenantes concernées. Des affiches des engagements politiques de la sauvegarde et des normes de comportement connexes doivent également être affichées dans les bureaux de ODOS ainsi que dans les bureaux du personnel associé.

PARTENAIRES ET CONTRACTANTS

ODOS collaborera et travaillera en partenariat sur la sauvegarde. Nous nous associerons aux communautés, aux autres organisations, aux donateurs, aux pouvoirs publics, aux réseaux internationaux des organisations de la société civile et aux partenaires locaux pour démontrer notre responsabilité, faire progresser nos pratiques et contribuer aux efforts plus larges de prévention et de réponse au harcèlement, à l'exploitation et aux abus sexuels, à la violence physique et psychologique, à la négligence, et à la maltraitance d'enfant.

L'acceptation et le respect de la politique de Sauvegarde et des normes de comportement connexes doivent être une condition de tout accord ou contrat de partenariat.

- ODOS veillera à ce que, lors de la conclusion d'accords ou de contrats de partenariat, ces accords/contrats intègrent les clauses éthiques de la présente politique ;
- ODOS veillera à ce que, lorsqu'elle conclut des contrats avec des entreprises travaillant directement avec les bénéficiaires, ces contrats intègrent les clauses éthiques de la présente politique ou celles de l'entreprise (si elle est d'un niveau acceptable) ;
- Incluent le langage approprié exigeant que ces entités et individus contractants, ainsi que leurs employés et volontaires, respectent un code de conduite conforme aux normes de la présente politique ;
- Stipulent expressément que le fait que ces entités ou individus, selon le cas, ne prennent pas de mesures préventives contre toute forme d'abus et en particulier l'exploitation et les abus sexuels et le harcèlement sexuel, n'enquêtent pas et ne signalent pas les allégations à ce sujet, ou ne prennent pas de mesures correctives lorsqu'une Exploitation À but Sexuel (EAS) a eu lieu, constitue un motif pour ODOS de résilier ces accords.

Lorsque ODOS reçoit une plainte concernant une organisation partenaire/contractant, elle s'attend à ce que le partenaire/contractant réagisse de manière sûre, rapide et appropriée.

Le cas échéant, ODOS travaillera avec le partenaire/contractant pour résoudre le problème par le biais d'une enquête indépendante appropriée. Si le résultat est qu'il y a eu abus, le travail en cours avec le partenaire/contractant ne peut pas impliquer la ou les personnes concernées. ODOS se réserve le droit de suspendre ou d'annuler un accord de partenariat ou un contrat sur la base d'une enquête sur les allégations d'abus et d'Exploitation À but Sexuel (EAS)

PROGRAMMATION SÛRE

Toutes les interventions de ODOS doivent être conçues et mises en œuvre de manière à minimiser les risques réels ou potentiels qui pourraient conduire à toute forme d'abus y compris particulièrement l'exploitation et aux abus sexuels par le personnel de ODOS et le personnel associé contre les bénéficiaires ou d'autres membres de la communauté avec lesquels ils entrent en contact ou sur lesquels ils ont un impact direct ou indirect, en particulier les femmes et les enfants. ODOS s'engage à garantir la sécurité des programmes d'abus et d'Exploitation À but Sexuel (EAS) en identifiant les facteurs de risque de vulnérabilité à l'Exploitation À but Sexuel

(EAS) qui peuvent être liés au contexte de la spécificité des programmes eux-mêmes et en prenant toutes les mesures d'atténuation nécessaires.

Il incombera aux Responsables des partenaires locaux et aux Points Focaux Sauvegarde d'intégrer les considérations relatives aux abus dans la conception de l'évaluation des besoins et des nouvelles propositions de projets, y compris l'identification des risques d'Exploitation À but Sexuel (EAS) spécifiques à l'activité et les mesures d'atténuation connexes.

REVISION DE LA POLITIQUE

Cette politique sera révisée tous les trois (3) ans. Le processus de révision tiendra compte de toutes les questions, problèmes critiques et meilleures pratiques qui sont apparus au cours de la mise en œuvre de cette politique.

Le Conseil d'Administration (CA-ODOS) et la Coordination Nationale de ODOS seront tenus responsables de la révision et de la mise en œuvre de la politique de Sauvegarde.

Politique élaborée en Juin 2025.

Lu et approuvé

Par le Président du CA