

POLITIQUE DE PRÉVENTION DES ABUS, EXPLOITATION ET HARCÈLEMENT SEXUEL

I. INTRODUCTION

SAHANALA s'engage à travailler dans un environnement sûr, exempt d'abus, d'exploitation et de harcèlement sexuel. Tous les employés ont l'obligation de respecter les normes les plus élevées de conduite personnelle et professionnelle et ne doivent pas utiliser leur position pour exploiter et abuser d'une autre personne.

Avec cette politique et son plan d'action associé, SAHANALA cherche activement à prévenir et à prendre des mesures pour combattre tout cas potentiel ou réel d'exploitation sexuelle, d'abus et de harcèlement afin de favoriser une culture de la sécurité pour que les personnes qui signalent des incidents aient confiance que tout incident ou préoccupation soulevée sera traitée avec la plus grande sensibilité.

Cette politique définit les principes et les objectifs de SAHANALA, et le comportement attendu des employés de SAHANALA et d'autres personnes dans le cadre de cette politique. Elle s'appuie sur la politique de prévention et de réponse à l'exploitation et aux abus sexuels, sur les principes internationalement reconnus par les Nations Unies et sur d'autres règles et directives dans des domaines tels que la violence sexuelle et sexiste, la protection des enfants, l'intégration des personnes en situation de handicap.

II. DÉFINITIONS

Exploitation sexuelle : Tout abus, réel ou tenté, d'une position de vulnérabilité, d'une différence de pouvoir ou de confiance à des fins sexuelles. Cela inclut le fait de tirer un profit monétaire, social ou politique de l'exploitation sexuelle d'une autre personne.

Abus sexuel : L'intrusion physique réelle ou menacée de nature sexuelle, que ce soit par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives. Elle couvre les infractions sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, les tentatives de viol (y compris les tentatives de forcer quelqu'un à avoir un rapport sexuel oral) et les agressions sexuelles (y compris les baisers et les attouchements non consentis). Toute activité sexuelle avec une personne n'ayant pas l'âge de consentement (selon la loi du pays d'accueil) ou n'ayant pas l'âge requis, le plus élevé des deux, est considérée comme un abus sexuel.

Harcèlement sexuel : Une personne harcèle sexuellement une autre personne si elle lui fait une avance sexuelle importune ou une demande importune de faveurs sexuelles, ou si elle adopte un autre comportement importun de nature sexuelle, dans des circonstances où une personne raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances, aurait anticipé la possibilité que la personne harcelée soit offensée, humiliée ou intimidée. Le harcèlement sexuel peut prendre diverses formes. Il peut être évident ou indirect, physique ou verbal, répété ou ponctuel et perpétré par toute personne de tout sexe envers toute personne de tout sexe. Le harcèlement sexuel peut être perpétré à l'encontre des bénéficiaires, des membres de la communauté, des citoyens, ainsi que du personnel et des employés.

III. DÉCLARATION DE POLITIQUE

Le but de cette politique est de s'assurer que SAHANALA répond de manière adéquate à ces incidents, en assurant le bien-être et l'intégrité de son engagement. SAHANALA assure sa responsabilité de protéger la sécurité et le bien-être des personnes travaillant ou ayant une interaction avec ses activités :

- En ne commettant aucun acte d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuel.
- En n'engageant pas un enfant dans toute forme d'activité ou d'actes sexuels, y compris le paiement

de services ou d'actes sexuels.

- En bannissant tout échange d'argent, d'emploi, de biens ou de services contre des relations sexuelles, y compris des faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation avec toute personne qui cherche à bénéficier ou a déjà bénéficié d'une quelconque activité de SAHANALA.

- En maintenant des limites professionnelles appropriées à tout moment et en s'assurant que toutes les personnes comprennent et respectent les normes de comportement.

IV. PRINCIPES

- Aucune tolérance de l'inaction : SAHANALA encourage une culture de signalement des incidents, en prenant la responsabilité de mettre en place cette culture et en gérant de manière appropriée, en agissant sur chaque allégation de manière juste et raisonnable, en respectant l'équité de la procédure.

- Viser à accélérer le changement de culture : SAHANALA assume la responsabilité avec des responsables définissant des attentes claires et modelant un comportement respectueux dans les interactions au travail, aidant les collègues, surtout les victimes pour qu'ils/elles se sentent en sécurité à signaler leurs préoccupations et à être assurés que leurs allégations sont prises au sérieux, le cas échéant.

- En cas de rencontre avec des victimes, traiter la victime avec dignité et respect, fournir des informations complètes, protéger la vie privée et la confidentialité, ne pas faire de discrimination fondée sur le sexe, l'âge, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle ou d'autres caractéristiques.

- Partager la responsabilité : SAHANALA pense et fait comprendre à tous que la prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuel est la responsabilité de chacun.

V. SIGNALEMENT

Le signalement doit être obligatoire et immédiat par tous. Toute personne victime de harcèlement sexuel doit porter plainte auprès du département RH de SAHANALA.

Le département RH a pour rôles : (i) de discuter et de s'assurer que la victime comprend les procédures, (ii) de garder un enregistrement confidentiel de toutes les discussions, (iii) de respecter le choix de la victime, (iv) de s'assurer que la victime sait que la plainte peut être déposée dans un cadre pertinent en particulier légal.

VI. SANCTIONS ET MESURES DISCIPLINAIRES

Toute personne ayant harcelé sexuellement une autre personne dans le cadre de cette politique est passible de l'une des sanctions suivantes selon la gravité de leurs comportements : avertissement écrit, suspension, rétrogradation, licenciement. La nature des sanctions dépendra de l'intensité et de l'étendue du harcèlement.

Toute violence physique et/ou toute acte prémédité entraîneront le licenciement immédiat de l'harceleur, sans oublier toute action judiciaire qui y sera associée à l'initiative de SAHANALA et/ou de la victime.

Des sanctions dissuasives appropriées seront appliquées afin de s'assurer que les incidents de harcèlement sexuel ne soient pas traités comme des banalités.