ENVIRONMENTAL AND PEACE NETWORK IN AFRICA (EPENA)

POLITIQUE DE PROTECTION DE L'ENFANCE ET DE LUTTE CONTRE L'EXPLOITATION ET LES ATTEINTES SEXUELLES

Adresse : contact-administration@epena.org

Site de visite : https://epena.org/

2020

INTRODUCTION

Environnemental and Peace Network in Africa (EPENA), est un dispositif appuyant et facilitant le réseautage des Organisations Non Gouvernementales des droits congolais créée en 2020 ; reconnue sous la Loi N° 004/2001 DU 20 JUILLET 2001 portant dispositions générales applicables aux associations sans but lucratif et aux établissements d'utilité publique en République Démocratique du Congo, qui cherche à construire une société dans laquelle les gens cohabitent, vivent en harmonie avec la nature et contribuent à la réduction des effets du changement climatique. Et se fonde sur les **valeurs suivantes :** l'Humanisme, Courage, Respect, Volontariat et Impact (HCRVI). **EPENA** se consacre sur l'accroissement de la protection de la population civile affectée par l'insécuritéclimatique, les conflits, les déplacements et les violations des droits humains et de prévenir, diminuer et anticiper l es risquesde protection des populations affectées par l'insécurité et les conflits, et cherche cependant à construire une société dans laquelle les gens cohabitent, vivent en harmonie avec la nature et contribuent à la réduction des effets du changement climatique. Ses actions impliquent les jeunes, les femmes, les autorités administratives et traditionnelles, les journalistes, les organisations de la société civile, les Peuples autochtones Pygmées et se couvrent principalement neuf provinces : **Nord-Kivu, Sud-Kivu, Tanganyika, Maniema, Tshopo, Ituri, Bas Uélé, Haut Uélé** et la ville province de **Kinshasa**.

Les secteurs d'interventions d'EPENA sont multiples :

- Environnement, paix, justice et Sécurité climatique
- Recherche,
- Genre, protection sociale et Leadership Féminin
- Entrepreneuriat/Formation professionnelle
- Protection (SEA/SGBV & accompagnement juridique, réduction des risques, RRM, EAS et monitoring de protection, protection de l'enfance, logement, terre, gestion des conflits et paix)
- Education (Accès, qualité et environnement favorable)
- Réponses aux urgences (Eau hygiène et Assainissement (WASH),
- Réponse alimentaire rapide (RAR),
- Sécurisation foncière, et AGR),
- L'élaboration des politiques,
- Plaidoyer et communication.

1. CHAMP D'APPLICATION

Cette politique s'applique à tout le personnel d'EPENA et apparenté.

2. DEFINITIONS

2.1. Enfants et adultes vulnérables

Un enfant désigne un individu âgé de moins de 18 ans, et ce indépendamment de la définition de chaque pays sur le moment ou l'âge à compter duquel celui-ci cesse d'être considéré comme tel.

Un adulte est dit vulnérable lorsqu'au moins une de ces deux définitions s'applique :

- Individu âgé de plus de 18 ans et qui s'identifie comme incapable de prendre soin de lui-même ou de se protéger contre des actes d'abus ou d'exploitation ;
- Individu âgé de plus de 18 ans que l'on estime soumis à des risques en raison de son sexe, sa santé mentale ou physique, son handicap, son appartenance ethnique, religieuse, son orientation sexuelle, son statut économique ou social, d'un conflit ou d'une catastrophe naturelle.

2.2. Exploitation sexuelle

L'exploitation sexuelle désigne le fait de profiter ou de tenter de profiter 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.

2.3. Abus sexuel

L'abus sexuel désigne toute action physique et émotionnelle à caractère sexuel commise par la force, sous la contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal.

2.4. Exploitations et atteintes sexuelles à l'encontre d'enfants

Englobent un ou plusieurs des éléments suivants.

2.4.1. Abus physique

L'abus physique survient lorsqu'une personne blesse ou menace de blesser de façon intentionnelle un enfant ou une jeune personne. L'abus physique peut notamment prendre la forme de coups de poing, de secousses, de coups de pied, de brûlure, de bousculade ou de saisie. La blessure engendrée peut notamment prendre la forme de contusions, de coupures, de brûlures ou de fractures.

2.4.2. Abus psychologique

L'abus psychologique désigne des actes verbaux ou symboliques inappropriés et répétitifs envers un enfant lui donnant un sentiment de vide émotionnel et affectif. De tels actes sont généralement néfastes à l'estime de soi et à la réussite sociale de l'enfant.

2.4.3. Négligence

La négligence est l'incapacité d'une personne (lorsqu'elle est en mesure de l'être) à offrir à un enfant les conditions culturellement jugées comme étant essentielles à son développement physique et émotionnel et donc à son bien-être.

2.4.4. Abus sexuel sur un enfant

L'atteinte sexuelle sur un enfant est l'implication d'un enfant dans une activité sexuelle alors que celui-ci n'est pas en mesure de comprendre pleinement la situation, ni de donner son consentement éclairé, ou pour laquelle il n'est pas préparé sur le plan de son développement pour donner son consentement, ou encore qui va à l'encontre des lois ou des tabous d'une société. Cette atteinte se manifeste par une activité entre un enfant et un adulte ou un autre enfant qui, de par son âge ou son stade de développement, se trouve dans une relation de responsabilité, de confiance ou de pouvoir, l'activité étant destinée à donner du plaisir à l'autre personne. Il peut s'agir, entre autres, d'inciter ou de contraindre un enfant à se livrer à une activité sexuelle, de l'exploiter à des fins de prostitution ou autres pratiques sexuelles, à des fins de production de spectacles ou de matériel à caractère pornographique. Ces définitions de "exploitation sexuelle" et "atteinte sexuelle" sont tirées du bulletin du Secrétariat général de l'ONU : Special measures for protection from sexual exploitation and sexual abuse (ST/SGB/2003/13).

2.4.5. Prédation sexuelle

La prédation sexuelle désigne généralement un comportement qui permet à un agresseur d'entraîner un enfant vers une activité sexuelle. Cela implique souvent l'instauration d'une relation de confiance avec des enfants ou de leurs proches en vue de s'en rapprocher et d'être en situation de les abuser sexuellement. Par exemple, la prédation sexuelle passe par l'encouragement des sentiments amoureux ou par l'exposition de l'enfant à des concepts sexuels par le biais de la pornographie.

2.4.6. Cyberprédation sexuelle

La cyberprédation sexuelle désigne l'acte consistant à envoyer un message électronique avec un contenu indécent à un destinataire que l'expéditeur estime être mineur, dans le but de lui proposer de se livrer ou de se soumettre à une activité sexuelle avec une autre personne, pouvant s'agir de l'expéditeur lui-même ou d'un tiers.

2.5. Exploitation et atteintes sexuelles

Tout au long de cette politique, l'utilisation du terme "exploitation et abus sexuel" concernera à la fois les enfants et les adultes vulnérables.

2.6. Personnel d'EPENA et apparenté

Tout au long de ce document, le terme "personnel d'EPENA et apparenté" renvoie à tous les employés et/ou bénévoles d'EPENA, des membres d'EPENA, des affiliés d'EPENA. Ce terme comprend également les membres du Conseil, les bénévoles, les stagiaires et les consultants internationaux et locaux, en plus des individus et sociétés partenaires et du personnel associé. Cela inclut les entités externes à EPENA, leurs employés et les personnes qui ont conclu un accord de partenariat, de subvention ou autre avec EPENA.

3. PRINCIPES FONDAMENTAUX

Afin de protéger les populations les plus vulnérables, plus particulièrement les adultes et les enfants, et pour assurer l'intégrité des activités d'EPENA International, les six principes fondamentaux suivants doivent être respectés :

3.1. L'exploitation et les atteintes sexuelles, ainsi que les mauvais traitements infligés aux enfants par le personnel d'EPENA et apparenté, constituent des actes de mauvaise conduite flagrante et constituent donc des motifs de licenciement.

3.2. Toute activité sexuelle impliquant des enfants (personnes de moins de 18 ans) est interdite, quel que soit l'âge de la majorité civile et/ou sexuelle établi localement, la croyance erronée concernant l'âge de l'enfant n'étant pas un argument de défense valable.

3.3. L'échange d'argent, d'emploi, de biens ou de services contre du sexe, y compris les faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation par le personnel d'EPENA et apparenté est interdit. Cela comprend l'échange de l'assistance humanitaire qui est donné aux participants des programmes.

3.4. Les relations sexuelles entre le personnel d'EPENA et apparenté et/ou des personnes apparentées, et les participants aux programmes sont fortement déconseillées car se basent sur une dynamique de pouvoir intrinsèquement inégale. De telles relations compromettent la crédibilité et l'intégrité des travaux de secours et d'aide au développement d'EPENA.

3.5. Lorsqu'un membre du personnel d'EPENA et apparenté conçoit des inquiétudes ou des soupçons concernant l'exploitation et atteintes sexuelles et un mauvais traitement infligé aux enfants de la part d'un autre employé, que cela se produise au sein d'EPENA ou non, celui-ci doit immédiatement le signaler par le biais des mécanismes d'alerte.

3.6. Le personnel d'EPENA et apparenté sont tenus de créer et de maintenir un environnement qui empêche toute exploitation et atteinte sexuelles et maltraitance des enfants, et de favoriser la mise en œuvre de cette politique. Les responsables chez d'EPENA, tous niveaux confondus, ont la doivent soutenir et développer des systèmes permettant de maintenir cet environnement.

4. ENGAGEMENTS

EPENA s'engage à mettre en œuvre et à respecter six principes fondamentaux comprenant des indicateurs temporels de progrès, mesurables et permettant à toutes les entités d'EPENA, et d'autres, un suivi de nos performances.

4.1. Élaborer des stratégies spécifiques à l'organisation afin de prévenir et réagir à la survenue d'actes d'exploitation, d'atteintes sexuelles, et de maltraitance des enfants, incluant l'intégration de responsabilités professionnelles appropriées (comme la formation du personnel, les mécanismes de plaintes et leurs réponses, la coordination des rapports de surveillance et de progrès à haut- niveau par les directeurs) par la création de certains postes spécifiques en vue de soutenir et assurer la mise en œuvre efficace des

stratégies d'organisation permettant la prévention et une réponse à l'exploitation et aux atteintes sexuelles.

4.2. Effectuer des estimations de risques afin d'identifier les domaines de risques et documenter les différentes démarches entreprises pour supprimer ou réduire ces risques.

4.3. Intégrer les normes d'EPENA sur l'exploitation et les atteintes sexuelles et la protection de l'enfance dans les codes de conduite associés ainsi que dans les cours de formation au personnel d'EPENA et apparenté, y compris les approvisionnements spécifiques sur le sujet.

4.4. S'assurer que, lors de la conclusion d'accords de partenariats, de contrats de subventions en cascade ou d'ententes de sous-bénéficiaire, ces conventions :

- Incorporent cette politique comme pièce jointe ;
- Incluent les clauses appropriées stipulant que ces entités et les individus concernés, ainsi que leurs employés et bénévoles respectent un code de conduite conforme aux normes de la présente politique ; et
- Déclare expressément que l'incapacité de ces entités ou individus, le cas échéant, à prendre des mesures préventives contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et les mauvais traitements infligés aux enfants, à enquêter et à signaler lesdites allégations, ou à prendre des mesures correctives postérieures aux faits, constituera un motif de rupture de ces accords pour EPENA.

4.5. Informer régulièrement le personnel d'EPENA et apparenté, et les communautés, sur les mesures prises en prévention et en réponse à l'exploitation et aux atteintes sexuelles et à la maltraitance des enfants. Ces informations devraient faire l'objet d'un développement et d'une diffusion dans le pays d'opération en coopération avec d'autres organismes compétents et devraient inclure des détails sur les mécanismes de plainte, le statut et les résultats des enquêtes menées, en termes généraux, les rétroactions sur les mesures prises contre les auteurs et les mesures de suivi, ainsi que l'aide mise à la disposition des plaignants et des victimes. Toute information qui n'est pas de nature générale et concerne des cas spécifiques doit respecter la confidentialité pour toutes les parties impliquées, y compris le survivant et sa famille, les employés ou le personnel apparenté, et le processus d'enquête en cours, en particulier lorsqu'il existe des implications juridiques.

4.6. Engager le soutien des communautés et des gouvernements pour prévenir et réagir à l'exploitation et aux atteintes sexuelles et aux mauvais traitements infligés aux enfants par le personnel d'EPENA et apparenté.

4.7. S'assurer que les mécanismes de plainte pour dénoncer l'exploitation et les atteintes sexuelles et les mauvais traitements infligés aux enfants sont accessibles et que les points focaux d'EPENA, recevant ces plaintes comprennent comment s'acquitter de leurs fonctions. Cela devrait inclure une procédure de déclaration documentée dans une des langues locales pertinente, concernant l'exploitation et les abus sexuels, les allégations de maltraitance d'enfants, et la politique en cas de non-respect, y compris les sanctions applicables en cas de transgression.

4.8. Fournir un soutien et une assistance aux plaignants contre l'exploitation et les atteintes sexuelles ou la maltraitance des enfants. Cela peut inclure un traitement médical, une aide juridique et un soutien psycho-social selon les besoins et les désirs de la victime, tout en tenant compte de la confidentialité, des sensibilités culturelles et de la sécurité de ces dernières.

4.9. Dans le respect des lois en vigueur, empêcher les auteurs d'exploitation et d'atteintes sexuelles et de mauvais traitements infligés aux enfants d'être recrutés ou relocalisés ailleurs. Les équipes de gestionnaires et ressources humaines doivent s'assurer du sérieux des processus de sélection de recrutement pour tout le personnel, en particulier pour le personnel en contact direct ou indirect avec les enfants. Cela pourrait inclure la vérification des antécédents judiciaires et criminels, des contrôles de référence verbaux et des modes d'entretiens intégrant des questions portant sur le comportement.

4.10. Enquêter sur les allégations d'exploitation et d'atteintes sexuelles et de maltraitance d'enfants, de façon professionnelle et au moment opportun. Cela comprend l'utilisation de pratiques appropriées lors d'entretiens avec les plaignants et les témoins, en particulier lorsqu'il s'agit d'enfants. Engager des enquêteurs professionnels ou une expertise d'enquête sécurisée, le cas échéant.

4.11. Prendre des mesures adéquates rapides, y compris des actions en justice, si nécessaire, à l'encontre du personnel d'EPENA et apparenté, qui commettraient un acte d'exploitation et d'atteintes sexuelles, et des mauvais traitements infligés aux enfants.

Cela peut inclure des mesures administratives ou disciplinaires et / ou un signalement aux autorités compétentes pour application de sanctions appropriées, y compris des poursuites pénales, dans le pays d'origine de l'agresseur ainsi que dans le pays hôte.

4.12. Prendre les mesures appropriées, dans la limite des capacités d'EPENA, dans le but de protéger les personnes contre des représailles, dans le cas où des allégations d'exploitation et d'abus sexuels ou de mauvais traitements infligés aux enfants, commis le personnel d'EPENA ou apparenté, seraient signalés.

4.13. Etablir des systèmes de surveillance et d'information à haut niveau, en matière d'exploitation et d'abus sexuels, et des rapports sur les mauvais traitements infligés aux enfants et les mesures prises, afin de mesurer son efficacité, les progrès accomplis et ainsi améliorer les moyens de prévention.

5. NORMES POUR LE PERSONNEL D'EPENA ET APPARENTE

La capacité d'EPENA à remplir sa mission dépend des efforts individuels et collectifs déployés par son personnel et apparenté. À cette fin, le personnel d'EPENA et apparenté doit respecter et mettre en application les normes les plus strictes en matière de conduite éthique et professionnelle et respecter les politiques définies par EPENA. Cette politique définit les normes minimales à suivre par le personnel d'EPENA et apparenté pour protéger les communautés et participants aux programmes contre l'exploitation sexuelle, les abus et les mauvais traitements infligés aux enfants. La nécessité de cette politique découle d'une reconnaissance évidente que notre travail place souvent le personnel d'EPENA et apparenté dans des positions de pouvoir par rapport aux communautés avec lesquelles nous travaillons, en particulier les adultes et les enfants vulnérables. Le personnel d'EPENA et apparenté a pour obligation d'utiliser son pouvoir dans le cadre imposé du respect à autrui et ne doit pas user de son pouvoir d'influence sur la vie et le bien-être des participants aux programmes EPENA et sur d'autres personnes dans les communautés où EPENA agit. Ces normes s'appliquent à tout le personnel d'EPENA et apparenté, et sont destinées à fournir un guide s'orientation sur les décisions à prendre dans la lignée du code de conduite d'EPENA et ses valeurs fondamentales, que ce soit sur un plan professionnel et personnel. Toute violation de ces normes constitue une préoccupation sérieuse et peut entraîner des mesures disciplinaires, y compris le licenciement, assorti des lois applicables, pour chaque membre ou affilié d'EPENA. Le personnel d'EPENA et apparenté doivent signer ces normes. Les employés et les personnes d'entités autres

qu'EPENA qui ont conclu des ententes de partenariat, de sous-subvention ou de sous-bénéficiaire avec EPENA peuvent, en substitution, signer le code de conduite et les normes de leur employeur s'ils sont conformes à ces normes.

5.1. Le personnel de EPENA et apparenté ne doivent demander aucun service ou faveur sexuelle aux participants aux programmes EPENA, aux enfants ou aux autres personnes dans les communautés où EPENA intervient, en échange d'une protection et d'une aide, et ne doivent en aucun cas se compromettre dans des relations sexuelles considérées comme abusives.

5.2. Il est interdit au personnel de EPENA et apparenté d'échanger de l'argent, un emploi, des biens ou des services en contrepartie de sexe, de faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation. Cela comprend également le recours aux les services des travailleuses du sexe/travailleurs du sexe.

5.3. Il est fortement déconseillé au personnel de EPENA et apparenté d'avoir des rapports sexuels ou d'avoir des activités sexuelles avec les participants aux programmes en raison évidente d'un conflit d'intérêts inhérent à leur position, et d'un risque d'abus de pouvoir dans une telle relation. Si un des employés s'engage dans des activités sexuelles avec un participant au programme, le collègue qui en a connaissance doit signaler cette conduite à son superviseur pour obtenir les conseils appropriés. Le défaut de signalement d'une telle conduite peut mener à des sanctions disciplinaires, conformément aux politiques et aux procédures en vigueur chez EPENA.

5.4. Le personnel de EPENA et apparenté doit s'abstenir d'activités sexuelles avec toute personne âgée de moins de 18 ans, quel que soit l'âge légal de la majorité sexuelle en vigueur dans le pays où l'employé travaille. L'ignorance ou la croyance erronée de l'âge de l'enfant n'est pas un argument de défense valable. Le défaut de signalement d'une telle conduite peut mener à des sanctions disciplinaires conformément aux politiques et aux procédures en vigueur chez EPENA.

5.5. Le personnel de EPENA et apparenté ne soutiendra ni ne prendra part sous aucune forme à des activités d'exploitation et d'atteintes sexuelles, y compris par exemple la pornographie infantile ou le trafic d'êtres humains.

5.6. Le personnel de EPENA et apparenté traiteront tous les enfants avec respect et ne feront pas usage de langage ou de comportement qui serait inapproprié, apparenté à du harcèlement, considéré comme abusif, sexuellement provocateur, dégradant ou culturellement inapproprié.

5.7. Le personnel de EPENA et apparenté n'embaucheront pas des enfants pour effectuer un travail domestique ou autre, compte tenu de leur âge ou de leur stade de développement, ce qui nuirait à leur temps disponible pour les activités éducatives et récréatives ou les exposerait à un risque important de blessure.

5.8. Le personnel de EPENA et apparenté protégeront, géreront et utiliseront les ressources humaines, financières et matérielles de EPENA de manière appropriée et n'utiliseront jamais les ressources EPENA, y compris l'utilisation d'ordinateurs, de caméras, de téléphones portables ou de médias sociaux, pour exploiter ou harceler les participants aux programmes EPENA, les enfants ou d'autres personnes dans les communautés où EPENA intervient.

5.9. Lors de la prise de photos ou vidéos d'un enfant à des fins professionnelles, le personnel de EPENA et apparenté devra :

- Respecter les traditions locales ou les restrictions afférentes à la reproduction des images personnelles,
- Obtenir le consentement éclairé du parent ou du tuteur de l'enfant, avant de le photographier ou le filmer, en expliquant à quelles fins la photographie ou le film sera utilisé,
- S'assurer que les photographies, les films, les vidéos et les DVD présentent les enfants sous un angle digne et respectueux, et non en état de soumission ou de vulnérabilité,
- Veiller à ce que les enfants soient habillés de façon appropriée et ne posent pas de façon qui puisse être considérée comme sexuellement suggestive,
- S'assurer que les images sont des représentations fidèles du contexte et des faits relatés, et
- Veiller à ce que les étiquettes des fichiers ne mentionnent pas des informations permettant l'identification d'un enfant.

5.10. Le personnel de EPENA et apparenté doivent signaler immédiatement toute inquiétude ou soupçon concernant d'éventuelles violations de cette politique par l'un d'entre eux via le mécanisme de reporting propre à epena. Ils doivent signaler de telles inquiétudes, même lorsque la personne transgressant cette politique est un personnel apparenté, tel que défini précédemment, et non un employé propre à EPENA.

5.11. Le personnel d'EPENA et apparenté empêcheront, s'opposeront et combattront l'exploitation et la maltraitance des enfants, de toute nature que ce soit.

5.12. Dans la mesure du possible, ils doivent travailler en binôme lorsque leur mission implique la compagnie d'enfants.

5.13. Le personnel de EPENA et apparenté doivent signaler immédiatement toute inculpation, condamnation et autre dénouement judiciaire suite une infraction relative à l'exploitation et à la maltraitance des enfants, y compris une infraction relevant de la loi coutumière.

5.14. Les informations sensibles liées aux incidents en rapport avec l'exploitation sexuelle et la maltraitance d'adultes ou d'enfants impliquant des collègues, des participants aux programmes ou d'autres personnes à l'intérieur des communautés où EPENA intervient, ne doivent être partagées qu'avec les autorités concernées et les agents et employés de

EPENA dont l'ancienneté ou la fonction exercée justifie la nécessité d'en avoir connaissance. La violation de cette politique, risquant de mettre d'autres personnes en danger, entraînera de fait des mesures disciplinaires.

5.15. Le personnel de EPENA et apparenté doivent contribuer à créer et maintenir un environnement qui favorise la mise en œuvre de cette politique.

5.16. Les administrateurs, les gestionnaires et les superviseurs à tous les niveaux ont pour responsabilité de soutenir et développer des systèmes permettant le maintien d'un environnement qui facilite la mise en œuvre de cette politique, et qui soit exempt d'exploitation et d'atteintes sexuelles, et de maltraitance d'enfants.

6. RESPONSABILITES

6.1. Tout le personnel de EPENA et apparenté

Tout le personnel de EPENA et apparenté partagent une obligation de prévention et de réaction à tout acte d'exploitation et d'atteinte sexuelles, et à la maltraitance des enfants. Il incombe au personnel de EPENA et apparenté de respecter les principes fondamentaux et les engagements de cette politique, ainsi que les normes édictées. Tous les membres du personnel de EPENA et apparenté doivent signer ces normes. Le personnel de EPENA et apparenté, qui travaillent avec les communautés concernées, contribueront également au suivi régulier au moyen des commentaires des participants au programme.

6.2. Conseil d'administration et coordination

Les cadres supérieurs, les superviseurs et les gestionnaires de ressources humaines doivent S'assurer que le personnel de EPENA et apparenté comprennent cette politique et s'y conforment, et adhèrent aux normes en y apposant leur signature. Les gestionnaires des ressources humaines sont également responsables du recrutement, de l'intégration et de la formation, tandis que les cadres supérieurs et les superviseurs sont responsables de l'efficacité du management dans la prévention à l'exploitation et les abus sexuels et la maltraitance des enfants.

6.3. Les conseillers

Ils doivent apporter des conseils éclairés et expliquer comment l'organisation, au travers de ses opérations, veille à ce que les adultes et les enfants vulnérables soient protégés contre l'exploitation et les atteintes sexuelles dans le cadre de la livraison des projets et du déroulement

des programmes sur place. Les responsables de EPENA doivent s'assurer de la mise en œuvre de mécanismes de plaintes adaptés à la culture locale, à l'intérieur des communautés, mais aussi de leur bon déroulement et de leur suivi pour une efficacité optimale. Cela comprend la sensibilisation des participants aux programmes et du personnel de EPENA et apparenté concernant la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et la maltraitance des enfants, ainsi que la façon d'utiliser ces mécanismes. Les directeurs pays veilleront également à ce que les procédures de traitement des plaintes et d'enquête soient correctement appliquées, au même titre que soient utilisées à bon escient les mesures disciplinaires adéquates, selon les cas. Les directeurs pays sont responsables de l'approvisionnement en aide appropriée pour les survivants.

6.4. Membres et affiliés de EPENA

Les membres et affiliés de EPENA veilleront à ce que cette politique se reflète au travers de leurs propres codes de conduite personnels. Ils sont responsables de la définition des programmes de travail et des procédures pour le maintien et la mise en œuvre sur le plan opérationnel de cette politique. Les membres et les affiliés doivent instaurer des procédures de plainte et d'enquête, et des mesures disciplinaires à l'encontre des employés. Celles-ci viennent en complément des procédures des bureaux pays déjà existantes. Les Lead Membres de EPENA fourniront le soutien nécessaire aux afin de les appuyer dans la mise en place des mécanismes de plaintes, des procédures d'enquête, de l'aide au soutien des survivants, et donneront des orientations pour le suivi, l'examen et le reporting de tout acte allant à l'encontre de cette politique.

6.5. La coordination de EPENA

La coordination de EPENA coordonnera la mise en œuvre de cette politique en collaboration avec les points focaux membres de EPENA et organisera son examen régulier ainsi que sa mise à jour selon le calendrier spécifié dans la politique de l'organisation. La coordination de EPENA surveillera et signalera tout acte qui contreviendrait à cette politique, au moyen de données standards qui pourront être consolidées.

7. POLITIQUES ASSOCIEES

Cette politique est complémentaire à l'ensemble des normes de comportement auxquelles tous les employés de EPENA doivent adhérer dans le code de conduite et le code de déontologie de EPENA, ainsi que tous les autres codes ou politiques connexes définis par les membres de

EPENA. Cette politique est également une réponse à la responsabilité de EPENA envers les communautés avec lesquelles l'organisation travaille, et doit donc être élargie au plan opérationnel dans le cadre de la responsabilité globale de EPENA.