



Dynamique Paysanne Féminine (DPF)

Tél. : +243993855552, +243811723434, +243992394256 | E-mail : fem.dyna@yahoo.fr,
info@dpf-developpement.org Web: <https://dpf-developpement.org/> | Facebook et Twitter: [@ONGDPF](#)

PROTECTION CONTRE L'EXPLOITATION ET LES ABUS SEXUELS (PEAS) ET CORRUPTION

A. Introduction

Des engagements éthiques fondamentaux ci-dessous doivent être mis en pratique dans le travail au sein de l'ONG DYNAMIQUE PAYSANNE FEMININE "DPF-Asbl". Ainsi, tous les agents de DPF-Asbl doivent :

- Du respect de la dignité et de l'intégrité de tous les êtres humains,
- D'un traitement équitable et juste pour tous, sans discrimination, exploitation ou harcèlement,
- D'une gestion responsable de l'exercice du pouvoir et de l'utilisation des ressources budgétaires et autres.

Toutes les personnes employées par l'organisation sont tenues de se conformer à ces engagements. Ces engagements nécessitent une attention particulière dans un environnement de travail, où les différences de races, d'ethnicité, de religion, de sexe, d'âge, ou d'invalidité peuvent entraîner des attitudes ou de pratiques qui violent l'intégrité personnelle des individus ou leur conception d'un comportement adéquat.

Les tentations de faire un usage abusif du pouvoir de harceler ou d'exploiter en particulier lorsque la sexualité est impliquée, sont considérables et doivent donc être découragées et punies sévèrement, que ça soit au bureau ou sur terrain.

1. De la conduite :

Afin de lutter contre ces pratiques (EAS), la DPF a élaboré un « **code de conduite** », qui a pour objectif de servir de guide permettant à son personnel de prendre des décisions éthiques dans le cadre de leur vie professionnelle et parfois même de leur vie privée. Il a été conçu pour aider le personnel à mieux prendre des obligations relatives à leurs conduites. Il est entendu que le code de conduite se rapporte à tout type d'abus de pouvoir et d'exploitation dans les relations professionnelles entre employés de DPF ou avec les personnes que ceux-ci servent (bénéficiaires).

2. De l'environnement :

L'exploitation sexuelle peut avoir lieu dans de nombreux environnements différents : dans le cadre de travail quotidien d'un bureau, au cours des voyages ou des réunions à l'extérieur du bureau ou lors des crises humanitaires, ou quand des personnes affectées se trouvent en situation de dépendance envers les agents humanitaires pour que celles-ci répondent à leur besoins fondamentaux, créant ainsi une responsabilité éthique et un devoir d'assistance particulier de la part du personnel de DPF. Les femmes sont souvent particulièrement vulnérables. Le personnel d'encadrement a pour responsabilité de garantir que tous les employés connaissent le présent code de conduite et ses implications en termes de comportement, et que des mécanismes adaptés sont en place pour prévenir et contre toute forme d'exploitation sexuelle. DPF

doit faire tout son possible pour créer un environnement propice à la préservation de la dignité de chacun, en particulier celle des plus vulnérables et faire comprendre de manière explicite que l'abus de pouvoir et l'exploitation sexuelle ne seront pas tolérés. Une attention particulière doit être accordée aux situations sur le terrain, notamment dans les contextes de crise humanitaire :

- a. Le manque d'options économiques des populations déplacées peut créer un contexte dans lequel le commerce ou l'exploitation de services sexuels sont quasiment les seules options permettant de générer un revenu afin de satisfaire les besoins fondamentaux.
- b. Lorsque les communautés bénéficiaires sont issues d'un environnement propice à la violence sexiste des mesures de protection doivent être mises en place, afin d'empêcher aux mêmes modèles d'être reproduits ou exacerbés dans des endroits comme les camps de réfugiés ou déplacés.
- c. Les protections sociales habituelles ne sont pas en place ou ne fonctionnent plus. Le niveau de protection et de sécurité est généralement bas, la justice et la police sont globalement inexistantes dans les contextes de déplacement.

3. Des employés de la DPF sur terrain :

Parmi le personnel national, des personnes travaillant pour la DPF dans les activités diverses, qu'il s'agisse de bénévoles, de journaliers, de chauffeurs, de gardiens d'entrepôt ou encore de responsables au niveau national. Beaucoup de ces travailleurs sont issus des communautés bénéficiaires peuvent être brouillées. Toutefois, en acceptant de travailler avec des agences humanitaires ; les travailleurs humanitaires doivent assumer la responsabilité particulière de l'assistance humanitaire qu'implique ce travail.

4. De la dimension juridique et éthique :

Les employés de la DPF-A ont la responsabilité de faire respecter les normes énoncées dans le code de conduite suivant, afin de montrer le bon exemple et de créer un environnement de travail bénéfique et épanouissant pour le personnel. DPF a fixé une norme éthique plus élevée que celle du droit congolaise, car il s'agit d'une organisation non gouvernementale chrétienne. En signant le code de conduite. L'employé de DPF doit être conscient de ces valeurs éthiques car en cas de violation de ce code de conduite ; des sanctions disciplinaires prévues aux articles 31,32,33 et 34 du titre V du R.O.I de DPF seront strictement appliquées.

B.CODE DE CONDUITE DU PERSONNEL DE DPF-Asbl RELATIF A L'ABUS DE POUVOIR ET A L'EXPLOITATION SEXUELLE.

Les membres du personnel de la DPF ont pour obligation de :

- Respecter et promouvoir les droits fondamentaux de la personne humaine sans discrimination aucune et indépendamment du statut social, de la race, de la religion, du genre, de l'orientation sexuelles, de l'âge, le l'état civil, de la nationalité d'origine, de l'appartenance politique ou du handicap ;

- Traiter tous les réfugiés, personnes déplacées, bénéficiaires, communautés affectées, groupes cibles et autres personnes équitablement au droit national, et dignité et conformément au droit national, au droit international et aux coutumes locales applicables dans chaque cas particulier,
- Créer et maintenir des conditions qui empêchent l'exploitation et les abus sexuels, les abus de pouvoir et de la corruption et favorisent l'application de leur code de conduite, les cadres à quelque niveau que se soit, ont la responsabilité particulière d'élaborer et d'implanter des systèmes qui favorisent le maintien de ces conditions ;
- Respecter, dans l'exercice de leur fonction ainsi que dans l'apport des biens et de services, les normes les plus élevées de responsabilité individuelle, d'efficacité, de compétence, d'intégrité et de transparence ;
- Ne jamais commettre un quelconque acte de harcèlement sous quelque forme que ce soit qui pourrait avoir pour conséquence des maux ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques pour les individus, et en particulier pour les femmes et les enfants ;
- Ne jamais exploiter la vulnérabilité d'un quelconque groupe cible, notamment des femmes et des enfants, ni permettre qu'une ou plusieurs personnes se trouvant dans une situation compromettante ;
- Ne jamais avoir de relation sexuelle avec des enfants (toute personne n'ayant pas 18 ans révolu) quelle que soit la législation locale applicable au consentement, une erreur sur l'âge d'une personne n'est pas un argument valide ;
- Ne jamais être responsable de l'exploitation sexuelle ou d'abus sexuels à l'égard d'un quelconque groupe cible (hommes, femmes, enfants) cela constitue une faute grave qui peut être sanctionnée par la résiliation du contrat de travail et s'en suivre par la dénonciation aux instances habilitées ;
- Ne jamais offrir de l'argent, un emploi, des biens ou des services en échange de relation ou faveurs sexuelles, toute forme de comportement humiliant, dégradant ou exploiteur est interdite, cela vaut en particulier pour l'assistance qui est due aux bénéficiaires ;
- Ne jamais abuser de leur fonction pour ne pas accorder l'assistance humanitaire ni accorder de traitement préférentiel pour exiger un échange des faveurs sexuelles, des dons ou paiement de quelque nature que ce soit ou de quelconques avantages, l'argent devra veiller à ne pas autoriser à recevoir des cadeaux en nature ou en espèce (à l'exception de manifestations symboliques de gratitude)
- Ne pas avoir de relations sexuelles avec des bénéficiaires de telles relations sont formellement déconseillées dans la mesure où elles se fondent sur une dynamique de pouvoir reposant sur une inégalité de telles relations soit la crédibilité et l'intégrité de l'assistance humanitaire (cette règle vaut aussi bien pendant le travail qu'en dehors des heures de travail ;
- Ne jamais accepter, solliciter ou demander « l'achat » de services sexuels ou en profiter, cette règle vaut aussi bien pendant le travail qu'en dehors des heures de travail,
- Veiller à ce que les informations relatives à de telles violations soient immédiatement communiquées à la direction ou au bureau des ressources humaines (ou à l'organisme prévue à cet effet), qui devra ouvrir rapidement une enquête.

- Veiller à ce que toutes les informations confidentielles notamment celles qui concernent des violations de ces règles par des collègues fournies par des bénéficiaires ou par des collègues soient transmises correctement et dans le plus grand respect de leur caractère confidentiel,
- Toute relation du présent code de conduite entrainera des sanctions disciplinaires en fonction des règles, conditions et directives propres aux organismes.
- Tout agent portant consciemment de fausses accusations contre un(e) collègues, ce qui constitue une violation du code de conduite, fera l'objet de sanctions disciplinaires à la discrétion de l'employeur,

Le signataire(agent) soussigné a lu et compris et accepté les termes de ce document et notamment les articles 1 à 16 de la section du présent code de conduite, qui sera périodiquement revu et mis à jour. L'agent instruit du contenu de cette réglementation professionnelle, accepte en outre les conséquences de toute violation de l'une quelconque des dispositions du présent code de conduite.

Pour la DYNAMIQUE PAYSANNE FEMININE

Mme. MICHAEL BUHENDWA

Présidente du Conseil d'Administration.



Pour prise de connaissance par

Nom de l'agent :

Lieu et date :

Signature :

81