



## Promoting Open Government Data

Restoring people's trust in their government by making governments more open and transparent

---

Open Governance – Open Data – Budget Transparency – Citizen Budget – Participatory Budgeting

# Formation PEAS Obligatoire et Point Focal PEAS

Octobre 2022

## **FORMATION PEAS OBLIGATOIRE ET POINT FOCAL PEAS**

L'ensemble du personnel d'AfroLeadership est tenu de suivre une formation obligatoire sur le PEAS. Cette formation inclut notamment :

- Une définition claire de l'EAS (Alignée sur la définition de l'ONU) ;
- Une interdiction claire de l'EAS et ;
- Des mesures que le personnel doit prendre (Par exemple : le signalement rapide des allégations et le référencement des survivants.

Il est essentiel de familiariser le personnel avec les procédures de signalement et de référéncement de AfroLeadership et de leur fournir des contacts pertinents (Par exemple : Points focaux PEAS).

### **1. – Définitions de l'EAS (Exploitation et des Abus Sexuels)**

- a) Exploitation sexuelle désigne le fait d'abuser ou tenter d'abuser d'une situation de vulnérabilité, d'une position d'autorité ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, notamment en vue d'en tirer des avantages pécuniaires, sociaux ou politiques.
- b) Atteinte sexuelle désigne tout contact de nature sexuelle imposé par la force, sous contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal. La menace d'un tel acte constitue aussi une atteinte sexuelle.

### **2. – Interdiction claire de l'EAS et fréquence de formation du personnel à la protection contre l'exploitation et les abus sexuels**

L'exploitation et les abus sexuels constituent des infractions aux normes et principes juridiques internationaux universellement reconnus et ont toujours été considérés comme des agissements répréhensibles de la part de l'ONU, étant aussi prohibés par le Statut et Règlement Intérieur d'AfroLeadership.

Pour permettre au personnel d'AfroLeadership, aux consultants et à ses partenaires de respecter à la lettre cette norme, l'organisation doit organiser au moins deux séances de formation par an sur la protection contre l'exploitation et



les abus sexuels. La première séance doit se tenir au plus tard à la fin du mois de février et la deuxième séance à la fin du mois de juillet.

### **3. – Désignation d'un Point Focal PEAS**

Pour assurer un suivi et veiller à cet engagement, AfroLeadership désignera un point focal PEAS sous les conditions suivantes.

## **a) Objectif**

Le point focal PEAS a pour objectif d'avoir un membre du personnel désigné, qui appuie la direction dans la coordination de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique et des procédures de PEAS.

## **b) Champ d'application**

Les rôles et responsabilités clés du point focal PEAS sont notamment :

### *i. Prévention*

- Effectuer des évaluations périodiques des politiques et pratiques de PEAS et suggérer des améliorations à la haute Direction.
- Organiser régulièrement des sessions de formation et de sensibilisation sur le PEAS pour tout le personnel.
- Collaborer avec les ressources humaines et autres membres du personnel concernés sur les aspects liés à la PEAS, notamment en s'assurant que tout le personnel signe le code de conduite et que l'examen des violations antérieurs d'EAS fait régulièrement partie du processus de recrutement.
- Faciliter des campagnes de sensibilisation auprès des bénéficiaires et des communautés locales sur la définition de l'EAS, les normes de conduite attendues du personnel d'AfroLeadership, et les différents mécanismes pour signaler les allégations ou préoccupations d'EAS, y compris les coordonnées.

### *ii. Signalement des allégations d'EAS*

- Gérer l'élaboration de procédures internes permettant au personnel de signaler incidents d'exploitation et d'abus sexuels en toute sécurité et confidentialité.



- Recevoir des rapports sur les allégations d'EAS et les informations connexes et coordonner la réponse conformément aux procédures pertinentes.
- Signaler les préoccupations ou les problèmes liés à la mise en œuvre de la PEAS à la haute Direction.

### *iii. Réponse aux allégations d'EAS*

- Une fois la plainte reçue, coordonner la réponse de l'organisation, notamment le référencement des survivants de l'EAS pour une assistance professionnelle immédiate et le renvoi de l'affaire pour de nouvelles enquêtes à (nom de l'entité de l'organisation responsable des enquêtes internes).

### *iv. Autres responsabilités*

- Coordonner les activités PEAS de AfroLeadership avec les organismes concernées, y compris les initiatives inter organisations, le cas échéant.
- Soutenir la Direction dans la mise en œuvre d'autres activités de PEAS.



## **c) Compétences et expériences**

- Intégrité, objectivité et compétence professionnelle éprouvées ;
- Sensibilité et connaissance démontrées des questions culturelles et de genre ; une expérience en programmation de GBV est souhaitée ;
- Maîtrise des langues : Français ou/et Anglais ;
- Expérience avérée de collaboration directe avec les communautés locales ;
- Compétences de communication avérées.

## **d) Indemnités**

Le Point Focal recevra une indemnité pour couvrir cette activité spécifique.