**Politique de CARE International sur**

**La protection contre l’exploitation et les abus sexuels**

**Et la protection de l’enfance**

1. **Introduction et Préambule**

CARE International (CI) place la dignité humaine au centre de son travail de secours et de développement. Son engagement envers les communautés marginalisées et les adultes et les enfants vulnérables est au cœur des efforts de CARE pour influer sur la pauvreté et la justice social.

Les adultes et les enfants vulnérables risquent particulièrement d'être exploités et abusés sexuellement. Cette politique définit l'engagement de CARE International envers la protection contre l'exploitation et les abus sexuels (PSEA) des adultes vulnérables, impliquant les employés de CARE et le personnel apparenté. En reconnaissance de la vulnérabilité spéciale des enfants, cette politique affirme également l'engagement de CARE envers le bien-être et la protection contre l'exploitation sexuelle et toutes les formes d'abus d'enfants impliquant les employés de CARE et le personnel apparenté.

CARE International a une tolérance zéro face l'exploitation, aux abus sexuels et à la maltraitance des enfants. CARE International prend au sérieux toutes les préoccupations et les plaintes concernant l'exploitation et les abus sexuels et la maltraitance des enfants impliquant les employés de CARE et le personnel apparenté. CARE lance une enquête rigoureuse sur les plaintes qui indiquent une violation possible de cette politique et prend des mesures disciplinaires appropriées, comme cela est justifié.

1. **Champ d'application**

Cette politique s'applique à tous les employés de CARE et personnel connexe.

1. **Definitions**
	1. **Enfants et adultes vulnérables**

Un enfant est une personne âgée de moins de 18 ans, quelle que soit la définition de chaque pays lorsqu'un enfant atteint l'âge adulte[[1]](#footnote-1).

Les adultes vulnérables sont définis comme suit:

* ceux âgés de plus de 18 ans et qui s'identifient comme incapables de prendre soin d'eux-mêmes / se protéger contre les dommages ou l'exploitation; ou
* qui, en raison de leur sexe, de leur santé mentale ou physique, de leur handicap, de leur appartenance ethnique, de leur identité religieuse, de leur orientation sexuelle, de leur statut économique ou social ou à la suite de catastrophes et de conflits, sont réputés être à risque
1. **Exploitation Sexuelle[[2]](#footnote-2)**

L'exploitation sexuelle signifie toute atteinte réelle ou tentée d'un poste de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance, à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, profitant financièrement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'un autre.

1. **Abus Sexuels**

L'abus sexuel signifie l'intrusion physique réelle ou menacée de nature sexuelle, que ce soit par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives.

1. **Exploitation et abus des enfants (implique un ou plusiers des éléments suivants)**
	1. **Violence physique**

L'abus physique survient lorsqu'une personne jette intentionnellement ou menace de blesser un enfant ou un jeune. Cela peut prendre la forme de grognements, de poinçonnage, de secousses, de coups de pied, de brûlure, de poussée ou de saisie. La blessure peut prendre la forme d'ecchymoses, de coupures, de brûlures ou de fractures.

* 1. **Abus émotionnel**

L'abus émotionnel fait référence a des actes verbaux ou symboliques inappropriés envers un enfant ou un échec au fil du temps afin de fournir à un enfant une alimentation non physique adéquate et une disponibilité émotionnelle. De tels actes ont une forte probabilité d'endommager l'estime de soi ou la compétence sociale de l'enfant.

* 1. **Négligence**

La négligence est l'incapacité de fournir un enfant (où ils sont en mesure de le faire) avec les conditions culturellement acceptées comme essentielles pour leur développement physique et émotionnel et leur bien-être.

* 1. **Abus sexuel pour enfants**

L'abus sexuel pour enfants est l'implication d'un enfant en activité sexuelle qu'il ne comprend pas entièrement, qu'il donne son consentement éclairé, ou pour lequel il n'est pas préparé par le développement et ne peut donner son consentement ou qui viole les lois ou les tabous sociaux de la société. Il est prouvé par une activité entre un enfant et un adulte ou un autre enfant qui, selon l'âge ou le développement, est dans une relation de responsabilité, de confiance ou de pouvoir, l'activité étant destinée à satisfaire ou à satisfaire les besoins de l'autre personne. Il peut inclure, sans s'y limiter, l'incitation ou la contrainte d'un enfant à s'engager dans une activité sexuelle illégale, l'utilisation abusive d'un enfant dans la prostitution ou d'autres pratiques sexuelles licites ou l'utilisation abusive de spectacles et de matériel pornographiques.

* 1. **Toilettage**

La toilette se réfère généralement à un comportement qui rend plus facile pour un délinquant de se procurer un enfant pour une activité sexuelle. Cela implique souvent la création de la confiance des enfants et / ou de leurs proches pour avoir accès aux enfants afin de les abus sexuels. Par exemple, le toilettage comprend des sentiments amoureux encourageants ou l'exposition de l'enfant à des concepts sexuels par la pornographie.

* 1. **Toilettage en ligne**

La toilette en ligne est l'acte d'envoyer un message électronique avec un contenu indécent à un destinataire que l'expéditeur estime avoir moins de 18 ans, dans le but de demander au destinataire de s'engager ou de se soumettre à une activité sexuelle avec une autre personne, y compris, mais Pas nécessairement l'expéditeur.

1. **Exploitation et abus sexuels**

L'utilisation de l'expression «exploitation et abus sexuels» au cours de cette politique concerne les enfants et les adultes vulnérables.

1. **Personnel de CARE et personnel assimilé**

Le terme «employés de CARE et personnel connexe» comprend tous les employés de CARE International, les membres de CARE, les Affiliés de CARE et les bureaux de pays de CARE. Le terme comprend également les membres du conseil, les bénévoles, les stagiaires et les consultants internationaux et locaux, en plus des entrepreneurs individuels et d'entreprises de ces entités et du personnel connexe. Cela comprend les entités non-CARE et leurs employés et les personnes qui ont conclu des ententes de partenariat, de subvention ou de sous-bénéficiaire avec CARE.

1. **Contexte**

En décembre 2006, CARE International a approuvé la Déclaration d'engagement sur l'élimination de l'exploitation et de l'abus sexuels par le personnel des Nations Unies et des Nations Unies, y compris des normes pour soutenir les progrès accomplis dans l'élimination de l'exploitation et des abus sexuels commis par le personnel. À la même occasion, CARE International a réaffirmé son objectif consistant à mettre en œuvre intégralement les six Principes fondamentaux adoptés en 2002 par le Groupe de travail du Comité permanent interorganisations (IASC) sur la prévention et la réponse à l'exploitation et aux abus sexuels. En mars 2017, CARE International a élargi sa politique de protection contre l'exploitation et les abus sexuels pour intégrer spécifiquement les préoccupations plus générales concernant la maltraitance des enfants. Ces affirmations démontrent la détermination de CARE à prévenir et à réagir aux actes d'exploitation et aux abus sexuels et à la maltraitance des enfants par les employés de CARE et le personnel apparenté. Les principes fondamentaux et l'énoncé d'engagement constituent la base de cette politique.

1. **Principes de base[[3]](#footnote-3)**

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

1. L'exploitation et les abus sexuels et les mauvais traitements infligés aux enfants par CARE Les employés et le personnel apparenté constituent des actes d'inconduite flagrante et constituent donc des motifs de cessation d'emploi.
2. L'activité sexuelle avec les enfants (personnes de moins de 18 ans) est interdite quel que soit l'âge de la majorité ou l'âge du consentement local. La croyance erronée dans l'âge de l'enfant n'est pas une défense.
3. L'échange d'argent, d'emploi, de biens ou de services pour le sexe, y compris les faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou exploitant par les employés de CARE et le personnel apparenté, est interdit. Cela inclut l'échange d'assistance qui est dû aux participants au programme.
4. Les relations sexuelles entre les employés de CARE / Personnel connexe et les participants aux programmes sont fortement découragées car elles sont basées sur une dynamique de pouvoir intrinsèquement inégale. De telles relations compromettent la crédibilité et l'intégrité des travaux de secours et de développement de CARE.
5. Lorsqu'un employé de CARE ou un personnel apparenté développe des préoccupations ou des soupçons concernant un abus sexuel ou une exploitation et un mauvais traitements infligés aux enfants par un autre travailleur, que ce soit chez CARE ou non, il doit immédiatement signaler ces préoccupations au moyen des mécanismes d'établissement de rapports établis.[[4]](#footnote-4)
6. Les employés de CARE et le personnel connexe sont tenus de créer et de maintenir un environnement qui empêche l'exploitation et les abus sexuels et la maltraitance des enfants et favorise la mise en œuvre de cette politique. Les gestionnaires de CARE à tous les niveaux ont des responsabilités particulières pour soutenir et développer des systèmes qui maintiennent cet environnement.
7. **Engagements[[5]](#footnote-5)**

CARE International se consacre à la réalisation des six Principes fondamentaux grâce à la mise en œuvre des Engagements suivants. Cela comprend des indicateurs de progrès mesurables et temporels permettant à toutes les entités de CARE International, et d'autres, de surveiller les performances de CARE.

1. Élaborer des stratégies spécifiques à l'organisation pour prévenir et réagir à l'exploitation et aux abus sexuels et à la maltraitance des enfants, y compris en intégrant des responsabilités professionnelles appropriées (comme la formation du personnel, les plaintes et les mécanismes de réponse, et la coordination des rapports de surveillance et de progrès élevés des administrateurs) dans un personnel spécifique Des postes pour soutenir et assurer la mise en œuvre efficace des stratégies d'organisation pour prévenir et répondre à l'exploitation et aux abus sexuels.
2. Effectuez des évaluations des risques pour identifier les domaines de risques et les étapes du document qui sont prises pour supprimer ou réduire ces risques.
3. Intégrer les normes de CARE sur l'exploitation et les abus sexuels et la protection de l'enfance dans les codes de conduite pertinents et dans les matériels d'induction et les cours de formation pour les employés de CARE et le personnel apparenté, y compris des dispositions spécifiques pour l'exploitation et les abus sexuels d'enfants.
4. S'assurer que, lors de la conclusion d'ententes de partenariat, de subvention ou de sous-bénéficiaire, ces conventions a) incorporent cette politique comme pièce jointe; B) inclure la langue appropriée exigeant que ces entités et particuliers ainsi que leurs employés et bénévoles respectent un code de conduite conforme aux normes de la présente politique; Et c) déclarer expressément que l'incapacité de ces entités ou individus, le cas échéant, à prendre des mesures préventives contre l'exploitation et les abus sexuels et les mauvais traitements infligés aux enfants, d'enquêter et de signaler les allégations, ou de prendre des mesures correctives lors de l'exploitation sexuelle ou des abus ou des abus d'enfants A eu lieu, constituera un motif pour que CARE mette fin à ces accords.
5. Informer régulièrement les employés de CARE et le personnel et les communautés apparentées sur les mesures prises pour prévenir et répondre à l'exploitation et aux abus sexuels et à la maltraitance des enfants. Ces informations devraient être développées et diffusées dans le pays en coopération avec d'autres organismes compétents et devraient inclure des détails sur les mécanismes de plainte, le statut et les résultats des enquêtes en termes généraux, les commentaires sur les mesures prises contre les auteurs et les mesures de suivi prises ainsi que Assistance à la disposition des plaignants et des survivants. 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 la famille, les employés ou le personnel connexe, et le processus d'enquête en cours, en particulier lorsqu'il existe des implications juridiques.
6. Engager le soutien des communautés et des gouvernements pour prévenir et réagir à l'exploitation et aux abus sexuels et aux mauvais traitements infligés aux enfants par les employés de CARE et le personnel apparenté.
7. Assurez-vous que les mécanismes de plainte pour dénoncer l'exploitation et les abus sexuels et les mauvais traitements infligés aux enfants sont accessibles et que les points focaux de CARE pour recevoir des plaintes comprennent comment s'acquitter de leurs fonctions. Cela devrait inclure une procédure de déclaration documentée dans une langue locale pertinente pour l'exploitation et les abus sexuels et les allégations d'abus d'enfants et les politiques en cas de non-respect, y compris les sanctions disponibles pour les infractions.
8. Fournir un soutien et une assistance aux plaignants contre l'exploitation et les abus sexuels ou la maltraitance des enfants. Cela peut inclure un traitement médical, une assistance juridique et un soutien psychosocial selon les besoins et les besoins du survivant tout en tenant compte de la confidentialité, des sensibilités culturelles et de la sécurité des survivants.
9. Conformément aux lois en vigueur, empêcher les auteurs d'abus sexuels et les abus et les mauvais traitements infligés aux enfants d'être recrutés ou (réinstitués). Les équipes de gestionnaires et ressources humaines doivent assurer des processus de sélection de recrutement solides pour tout le personnel, en particulier pour le personnel qui aura un contact direct ou indirect avec les enfants. Cela pourrait inclure l'utilisation de la vérification des antécédents et des références criminelles, des contrôles d'arbitrage verbaux et des plans d'entrevue qui intègrent des questions d'entrevue comportementales.
10. Enquête sur les allégations d'exploitation et d'abus sexuels et de maltraitance d'enfants en temps voulu et professionnellement. Cela comprend l'utilisation de pratiques d'entrevue appropriées avec les plaignants et les témoins, en particulier avec les enfants. Engager des enquêteurs professionnels ou une expertise d'enquête sécurisée, le cas échéant.

1. Prenez des mesures rapides et appropriées, y compris des actions en justice lorsque cela est requis, contre les employés de CARE et le personnel apparenté qui commettent une exploitation et un abus sexuels et des mauvais traitements infligés aux enfants. Cela peut inclure des mesures administratives ou disciplinaires et / ou un renvoi aux autorités compétentes pour les mesures appropriées, y compris les poursuites pénales, dans le pays d'origine de l'agresseur ainsi que dans le pays hôte.
2. Prenez les mesures appropriées au mieux des capacités de CARE pour protéger les personnes contre les représailles lorsque des allégations d'exploitation et d'abus sexuels ou de mauvais traitements infligés aux enfants sont signalés aux employés de CARE ou au personnel apparenté.
3. Assurer des systèmes de surveillance et d'information de haut niveau sur l'exploitation et les abus sexuels et les rapports sur les mauvais traitements infligés aux enfants et les mesures prises, afin de surveiller l'efficacité, de signaler les progrès et d'améliorer les efforts pour prévenir et réagir à l'exploitation et aux abus sexuels et à la maltraitance des enfants.
4. **CARE Normes du personnel et du personnel connexe**

La capacité de CARE International à atteindre sa vision et sa mission dépend des efforts individuels et collaboratifs de tous les employés de CARE et du personnel apparenté. À cette fin, tous les employés de CARE et le personnel connexe doivent respecter et promouvoir les normes les plus élevées en matière de conduite éthique et professionnelle et respecter les politiques de CARE. Cette politique définit les normes minimales à suivre par tous les employés de CARE et le personnel associé pour protéger les participants et les communautés du programme contre l'exploitation sexuelle et les abus et les mauvais traitements infligés aux enfants par les employés de CARE et le personnel apparenté.

La nécessité de cette politique découle d'une reconnaissance que notre travail place souvent les employés de CARE et le personnel apparenté dans des postes de pouvoir par rapport aux communautés avec lesquelles nous travaillons, en particulier les adultes et les enfants vulnérables. CARE Les employés et le personnel connexe ont l'obligation d'utiliser leur pouvoir de manière respectueuse et ne doivent pas abuser du pouvoir et de l'influence qu'ils ont sur la vie et le bien-être des participants des programmes CARE et d'autres personnes dans les communautés où CARE fonctionne.

Ces normes s'appliquent à tous les employés de CARE et personnel connexe et sont destinées à fournir un guide illustratif pour les employés et le personnel connexe afin de prendre des décisions qui illustrent le Code de conduite de CARE et les valeurs fondamentales dans leur vie professionnelle et personnelle. Toute violation de ces normes est une préoccupation sérieuse et peut entraîner des mesures disciplinaires, y compris le congédiement, y compris les procédures disciplinaires de chaque membre ou affilié international de CARE et les lois applicables. Tous les employés de CARE et le personnel connexe doivent signer ces normes. Les employés et les personnes d'entités autres que CARE qui ont conclu des ententes de partenariat, de sous-subvention ou de sous-bénéficiaire avec CARE peuvent plutôt signer le code de conduite et les normes de leur employeur s'ils sont conformes à ces normes.

1. CARE Les employés et le personnel apparenté ne demandent aucun service ou faveur sexuelle aux participants des programmes CARE, des enfants ou d'autres personnes dans les communautés où CARE fonctionne, en contrepartie de la protection ou de l'assistance, et ne s'engagent pas dans des relations sexuelles ou abusives.
2. Les employés de CARE et le personnel apparenté échangeront de l'argent, de l'emploi, des biens ou des services pour le sexe, y compris les faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportements humiliants, dégradants ou d'exploitation. Cette interdiction de l'échange d'argent pour le sexe signifie que les employés de CARE et le personnel apparenté ne peuvent pas engager les services des travailleuses du sexe.
3. Les employés de CARE et le personnel apparenté sont fortement désorientés d'avoir des rapports sexuels ou d'avoir des activités sexuelles avec les participants au programme parce qu'il existe un conflit d'intérêts inhérent et un risque d'abus de pouvoir dans une telle relation. Si un employé s'engage dans des activités sexuelles ou sexuelles avec un participant au programme, l'employé doit divulguer cette conduite à son superviseur pour obtenir les conseils appropriés. Le défaut de signaler une telle conduite peut conduire à des mesures disciplinaires conformément aux politiques et aux procédures de CARE.
4. Les employés de CARE et le personnel apparenté doivent s'abstenir d'activités sexuelles avec toute personne âgée de moins de 18 ans, quel que soit l'âge du consentement, c'est-à-dire les lois locales ou nationales du pays dans lequel le travailleur travaille. L'ignorance ou la croyance erronée de l'âge de l'enfant n'est pas une défense. Le défaut de signaler une telle relation peut conduire à des mesures disciplinaires conformément aux politiques et aux procédures de CARE.
5. Les employés de CARE et le personnel apparenté ne soutiendront ni ne participeront à aucune activité sexuelle ou abusive, y compris, par exemple, la pornographie juvénile ou la traite d'êtres humains.
6. Les employés de CARE et le personnel apparenté traiteront tous les enfants avec respect et n'utiliseront pas la langue ou le comportement envers les enfants, ce qui est inapproprié, harcelant, abusif, sexuellement provocateur, dégradant ou culturellement inapproprié.
7. Les employés de CARE et le personnel apparenté n'embaucheront pas des enfants pour un travail domestique ou autre, ce qui est inapproprié compte tenu de leur âge ou de leur stade de développement, ce qui nuit à leur temps disponible pour les activités éducatives et récréatives ou qui les expose à un risque important de blessure.
8. Les employés de CARE et le personnel connexe protégeront, géreront et utiliseront CARE les ressources humaines, financières et matérielles de manière appropriée et n'utiliseront jamais les ressources CARE, y compris l'utilisation d'ordinateurs, de caméras, de téléphones mobiles ou de médias sociaux, pour exploiter ou harceler les participants des programmes CARE, Les enfants ou d'autres personnes dans les communautés où CARE fonctionne.
9. Lors de la photographie ou du tournage d'un enfant à des fins professionnelles, les employés de CARE et le personnel connexe:
* respecter les traditions locales ou les restrictions pour reproduire des images personnelles,
* obtenir le consentement éclairé du parent ou du tuteur de l'enfant, avant de photographier ou de filmer un enfant, en expliquant comment la photographie ou le film sera utilisé,
* assurer que les photographies, les films, les vidéos et les DVD présentent les enfants de manière digne et respectueuse et non de manière vulnérable ou soumise,
* veiller à ce que les enfants soient habillés adéquatement et ne soient pas des poses qui peuvent être considérées comme sexuellement suggestives,
* assurer que les images sont des représentations honnêtes du contexte et des faits, et
* assurez-vous que les étiquettes des fichiers ne révèlent pas les informations d'identification concernant un enfant.
1. Les employés de CARE et le personnel connexe doivent signaler immédiatement les préoccupations ou les soupçons qu'ils ont concernant les éventuelles violations de cette politique par un employé de CARE ou un personnel apparenté via le mécanisme de rapport de CARE. Les employés et le personnel apparenté doivent signaler de telles préoccupations, même lorsque la personne qui est en violation de cette politique est un personnel apparenté, tel que défini précédemment, et non un employé de CARE.
2. Les employés de CARE et le personnel connexe empêcheront, s'opposeront et combattront toute exploitation et abus des enfants.
3. Dans la mesure du possible, les employés de CARE et le personnel apparenté devraient travailler avec un autre participant pour adultes lorsqu'ils travaillent avec des enfants.
4. Les employés de CARE et le personnel apparenté doivent divulguer immédiatement les accusations, les condamnations et les autres conséquences d'une infraction relative à l'exploitation et aux abus des enfants, y compris ceux prévus par la loi traditionnelle.
5. Des informations sensibles liées aux incidents d'exploitation et d'abus sexuels ou aux abus d'enfants impliquant des collègues, des participants du programme ou d'autres personnes dans les communautés où CARE fonctionne ne doivent être partagées qu'avec les autorités chargées de l'application et les agents et employés de CARE de l'ancienneté ou de la fonction appropriée Besoin de connaître ces informations. La violation de cette politique peut mettre d'autres en danger et entraînera donc des procédures disciplinaires.
6. Les employés de CARE et le personnel connexe doivent s'engager à créer et à maintenir un environnement qui favorise la mise en œuvre de cette politique.
7. Les administrateurs, les gestionnaires et les superviseurs à tous les niveaux ont des responsabilités particulières pour soutenir et développer des systèmes qui maintiennent un environnement qui facilite la mise en œuvre de cette politique et qui est exempt d'exploitation et d'abus sexuels et d'abus d'enfants.
8. **Responsabilités**
	1. **Tous les employés de CARE et le personnel apparenté**

 Tous les employés de CARE et le personnel apparenté partagent une obligation de prévenir et de répondre à l'exploitation et aux abus sexuels et à la maltraitance des enfants. Il incombe à tous les employés de CARE et personnel connexe de respecter les Principes fondamentaux et les Engagements de cette politique ainsi que les Normes pour les employés de CARE et le personnel apparenté. Tous les employés de CARE et le personnel connexe doivent signer les normes. Les employés de CARE et le personnel associé, qui travaillent avec les communautés concernées, contribueront également au suivi régulier en recherchant les commentaires des participants au programme.

1. **Cadres supérieurs, superviseurs et gestionnaires de ressources humaines**

Les cadres supérieurs, les superviseurs et les gestionnaires de ressources humaines doivent s'assurer que tous les employés de CARE et le personnel apparenté comprennent et se conforment à cette politique et qu'ils signent les normes pour les employés de CARE et le personnel connexe. Les gestionnaires de ressources humaines sont également responsables d'un recrutement, d'une formation et d'une formation robustes, tandis que les cadres supérieurs et les superviseurs sont responsables de la gestion du rendement pour prévenir l'exploitation et les abus sexuels et la maltraitance des enfants.

1. **Directeurs de pays / Représentants / DIRECTEURS de CARE dans tout pays / région**

Les directeurs ou les représentants des pays doivent fournir des conseils clairs et démontrer comment l'organisation, dans ses opérations, veillera à ce que les adultes et les enfants vulnérables soient protégés contre l'exploitation et les abus sexuels dans la livraison de projets et de programmes dans le pays. Les directeurs de pays doivent veiller à ce que des mécanismes de plaintes communautaires fondés sur la culture soient développés, mis en œuvre et surveillés et examinés pour l'efficacité. Cela comprend la sensibilisation avec les participants au programme et les employés de CARE et le personnel apparenté sur la protection contre l'exploitation et les abus sexuels et la maltraitance des enfants et la façon d'utiliser le mécanisme des plaintes. Les directeurs de pays veilleront également à ce que les procédures de traitement des plaintes et d'enquête soient adoptées, ainsi que les procédures disciplinaires appropriées des employés, le cas échéant. Les directeurs de pays sont responsables de la fourniture d'une assistance appropriée pour les survivants.

1. **Membres internationaux et affiliés de CARE**

Les membres et les affiliés de CARE veilleront à ce que cette politique soit reflétée dans leurs propres codes de conduite.

Les membres et les affiliés de CARE sont responsables de définir des plans de travail et des procédures pour maintenir et mettre en œuvre cette politique. Les membres et les affiliés doivent avoir mis en place des procédures de plainte et d'enquête et des procédures disciplinaires des employés qui complètent et appuient les procédures du bureau de pays.

Les membres principaux de CARE fourniront le soutien nécessaire aux bureaux de pays pour s'assurer que les bureaux de pays ont mis en place des mécanismes de plaintes, des procédures d'enquête, un soutien à l'aide aux survivants et des lignes directrices pour le suivi, l'examen et les rapports à l'encontre de cette politique.

1. **Secrétariat international de CARE**

Le secrétariat international CARE coordonnera la surveillance de cette politique en collaboration avec les points focaux membres de CARE et examinera et mettra à jour selon le calendrier spécifié dans la politique. Le Secrétariat international CARE surveillera et déclarera contre cette politique en utilisant des données normalisées pour la responsabilisation mondiale.

1. **Politiques associées**

Cette politique est complémentaire à l'ensemble des normes de comportement auxquelles tous les employés de CARE doivent adhérer dans le Code de déontologie et le Code de déontologie de CARE ainsi que tous autres codes ou politiques connexes définis par les membres de CARE, les sociétés affiliées et les bureaux de pays.

Cette politique est également une réponse à la responsabilité de CARE envers les communautés avec lesquelles elle travaille et doit donc être opérationnalisée dans le cadre de responsabilisation internationale élargi de CARE

1. Définition de l'enfant dans le cadre du Comité permanent InterAgency (IASC) pour mettre en œuvre des normes minimales d'exploitation pour la protection contre l'exploitation et les abus sexuels par le personnel des Nations Unies et non-ONU, mars 2013 [↑](#footnote-ref-1)
2. Définitions de «l'exploitation sexuelle» et des «abus sexuels» du Bulletin du Secrétaire général des Nations Unies: mesures spéciales de protection contre l'exploitation sexuelle et les abus sexuels (ST / SGB / 2003/13). [↑](#footnote-ref-2)
3. Les six Principes fondamentaux proviennent du Bulletin du Secrétaire général des Nations Unies sur les mesures spéciales pour la protection contre l'exploitation et les abus sexuels (ST / SGB / 2003/13). Les modifications ont été modifiées par CARE International pour faire référence à la violence faite aux enfants et aux «employés de CARE et personnel connexe». [↑](#footnote-ref-3)
4. Le mécanisme de plaintes établi peut parfois être un mécanisme CARE interne, mais CARE s'engage également à participer à des mécanismes interinstitutions de plaintes communautaires dans des contextes humanitaires et, par conséquent, les mécanismes de plaintes interinstitutions peuvent être le système établi dans certains contextes. [↑](#footnote-ref-4)
5. Les Engagements sont basés sur l'énoncé d'engagement relatif à l'exploitation et à l'abus sexuels par le personnel des Nations Unies et non-ONU, août 2008. [↑](#footnote-ref-5)