

# Note d'orientation à l'attention des clients de Proparco : Prévenir et traiter les violences basées sur le genre et le harcèlement sexuel (VBGH)

## Introduction

La prévention des violences basées sur le genre et du harcèlement sexuel (VBGH) est intégrée dans les exigences et accords de financement de Proparco. La présente note d'orientation est un outil qui vise à vous aider, clients de Proparco, à mettre en œuvre des stratégies efficaces pour prévenir et traiter les cas de VBGH au sein de vos entreprises (en interne) mais également dans vos chaînes d'approvisionnements et dans les communautés dans lesquelles s'insèrent vos projets (en externe). La présente note comprend un aperçu de l'ampleur et des répercussions des VBGH, des moyens de les évaluer, les prévenir ainsi que des recommandations pour la mise en place de mécanismes de réclamations internes et externes adaptés.

## Que sont les VBGH ?

Le terme VBGH désigne « **les violences et harcèlements dirigés contre des personnes en raison de leur sexe ou de leur genre, ou touchant de façon disproportionnée des personnes en raison de leur sexe ou de leur genre, et comprend le harcèlement sexuel** »<sup>1</sup>. Cela inclut l'exploitation et les abus sexuels (SEA)<sup>2</sup>, dont l'abus de pouvoir à des fins sexuelles. Les VBGH peuvent concerner des incidents isolés, des comportements répétés ou des schémas persistants. Les VBGH peuvent affecter n'importe qui, même si les femmes et les filles sont particulièrement touchées.



Source: International Labour Organization and Lloyd's Register Foundation 2022<sup>3</sup>

Les VBGH peuvent se produire n'importe où et dans n'importe quel secteur. Elles peuvent prendre différentes formes et sont influencées par des éléments tels que les disparités politiques, socio-économiques et de genre, mais aussi par des facteurs opérationnels comme la composition des effectifs, la politique de protection de l'entreprise, la taille et la complexité de la chaîne d'approvisionnement, ainsi que sa localisation.

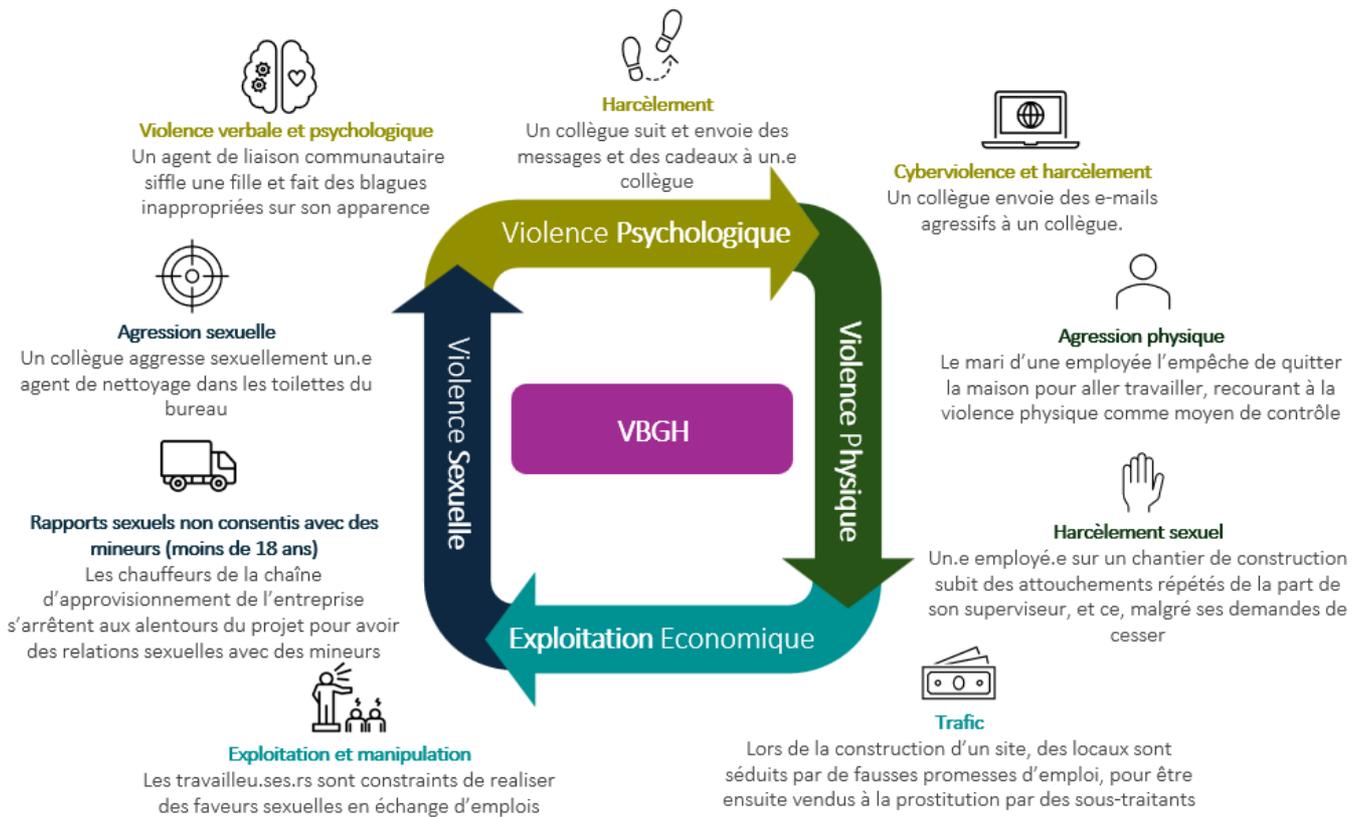
Les termes clés relatifs aux VBGH sont expliqués dans [le Glossaire](#).

<sup>1</sup> La Convention sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, Genève, 21 Juin 2019, est disponible ici : [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_fr/?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_fr/?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100_ILO_CODE:C190)

<sup>2</sup> L'exploitation et les abus sexuels (SEA) surviennent dans un environnement professionnel ou lié au travail, y compris dans les lieux d'exécution des programmes et lors des déplacements professionnels. Le terme SEA est souvent utilisé de manière interchangeable avec celui de VBGH. La plupart des IFDs utilisent le terme VBGH, tandis que le terme SEA est plus couramment utilisé dans le domaine des ONG.

<sup>3</sup> Données d'expérience sur la violence et le harcèlement au travail: première enquête mondiale (disponible ici : <https://www.ilo.org/fr/publications/major-publications/donnees-dexperience-sur-la-violence-et-le-harcelement-au-travail-premiere>)

Ce schéma illustre quelques exemples de manifestations des VBGH dans les projets et entreprises :



Source: Rise Sustainability Consulting, 2024

Les conséquences des VBGH sont considérables et touchent de nombreux aspects de la vie d'une personne, notamment :

 Santé Physique	 Santé mentale et Bien-être	 Santé Sexuelle et Reproductive	 Situation économique
Blessures, problèmes de santé de long terme, handicaps et mortalité	Dépression, anxiété, troubles post traumatiques ; pensées suicidaires ou suicide	Grossesses indésirées et/ ou chez les adolescent.e.s, organes reproducteurs internes blessés et infections sexuellement transmissibles	Atteinte à l'autonomie financière et contrôle des ressources personnelles

Les VBGH peuvent avoir des conséquences humaines et financières désastreuses, les risques doivent donc être gérés proportionnellement à la taille et à la nature de l'entreprise.

## Pourquoi la gestion des risques de VBGH est-elle importante pour votre entreprise ?

La prévention et la gestion des VBGH sont essentielles au maintien d'un environnement commercial sain, à la protection des employé.e.s, à la préservation de la réputation de l'entreprise et à l'amélioration de sa performance financière. Voici les principales manières dont les VBGH peuvent affecter la performance des entreprises.

### Perte d'accès au marché

Exemple : Une société de construction s'est vu refuser le permis d'exploitation dans des pays où les lois du travail sont strictes en raison de sa non-conformité aux réglementations VBGH

### Atteinte à la réputation, litige et accès aux finances

Exemple : Une société de transport privée a fait face à des allégations de harcèlement sexuel lors de ses opérations de service, entraînant des poursuites judiciaires, une réputation dégradée et des difficultés à accéder à des financements auprès des prêteurs

### Productivité diminuée et faible taux de rétention du personnel

Exemple : Une chaîne de magasins de détail a connu un fort taux de rotation du personnel, une augmentation des mauvaises performances et de l'absentéisme en raison de cas de harcèlement sexuel non résolus au sein de son personnel.

### Risques pour la santé et la sécurité

Exemple : Une usine de production a fait face à des risques majeurs en termes de santé et sécurité occasionnés par une perturbation et des difficultés pour les employés à se concentrer en raison d'abus sexuels commis par plusieurs employé.e.s de la chaîne de production ; ces perturbations étaient des causes potentielles d'accidents du travail

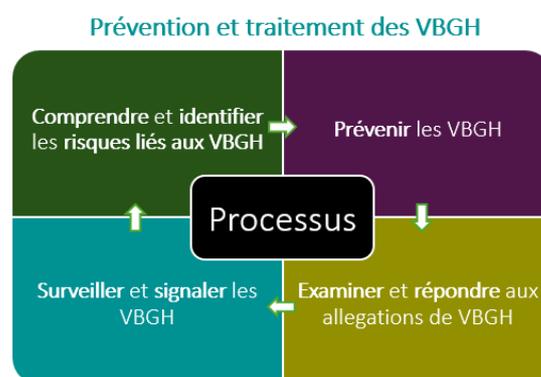


Source: Rise Sustainability Consulting, 2024

Les risques doivent être identifiés et gérés à l'aide de mesures appropriées.

## Comment identifier, prévenir, traiter, répondre et surveiller les VBGH ?

- **Comprendre et identifier les risques liés aux VBGH :** Entreprendre une **évaluation des risques** liés aux VBGH afin de déterminer les facteurs clés qui peuvent les déclencher ou les exacerber.
- **Prévenir les VBGH :** Elaborer des politiques et des procédures, sensibiliser la population et dispenser des formations. Elaborer un **plan d'action** pour réduire les risques.
- **Traiter les allégations et y répondre :** La **sécurité et la confidentialité** sont essentielles pour répondre aux VBGH afin d'éviter les représailles ou la marginalisation des personnes concernées. Une approche centrée sur le ou la survivant.e<sup>4</sup> devrait être adoptée dans le cadre du mécanisme des plaintes.\*
- **Surveiller et signaler les VBGH :** Etablir **des indicateurs clés pour suivre** les mesures d'atténuation des VBGH et **élaborer des outils de reporting** des incidents.



La nature et l'ampleur des risques liés aux VBGH varient, ce qui nécessite des évaluations pour identifier les manières dont ces violences peuvent se produire en fonction du contexte et des conséquences potentielles.

<sup>4</sup> Les personnes touchées par les VBGH sont appelées "survivant.e.s" pour souligner leur force et leur résilience. Cette approche déplace l'accent de l'impuissance vers la responsabilisation et la guérison. Elle favorise la dignité, le respect et le soutien, encourageant ainsi la reconstruction personnelle et renforçant la capacité des personnes à reprendre le contrôle de leur vie.

## Evaluation des VBGH et Plan d'action

L'évaluation des VBGH est un processus systématique conçu pour identifier, comprendre et atténuer ces risques dans les investissements et au niveau des projets, en tenant compte à la fois du contexte interne (main-d'œuvre) et du contexte externe (communauté et chaîne d'approvisionnement), ainsi que des capacités et des ressources nécessaires pour prévenir, traiter et répondre à ces risques.

L'élaboration d'une évaluation et d'un plan d'action en matière de VBGH comprend les activités suivantes.

<p>1</p>  <p>Determiner l'approche d'évaluation</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entreprendre une <b>étude documentaire</b> pour comprendre le contexte régional et opérationnel afin de déterminer la nécessité d'une évaluation plus approfondie (si les risques semblent élevés).</li> <li>• Si une <b>évaluation approfondie</b> est nécessaire, élaborer une approche avec un.e <b>expert.e en VBGH</b> qui tienne compte de la confidentialité et de l'éthique dans la collecte des données. Dans certains cas, une étude des risques de VBGH peut être menée en parallèle d'autres évaluations de projet (ex : évaluation des impacts environnementaux et sociaux ou évaluation des besoins communautaires).</li> </ul>
<p>2</p>  <p>Collecter les données et consulter (compréhension contextuelle)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Collecter des données sur : a) <b>le contexte local en matière de genre et vulnérabilités</b> b) <b>prévalence des VBGH et incidents signalés</b> (ex. : données quantitatives sur les cas signalés), c) <b>perceptions</b> des communautés et travailleu.rs.ses (ex. : enquêtes sur la sensibilisation, obstacles au signalement), d) <b>les politiques et procédures</b> (ex. : RH)</li> <li>• Consulter les parties prenantes <b>internes</b> (ex. : personnel RH, la direction et les représentants des travailleurs) et externes (ex. : leaders communautaires, organisations de femmes, ONG, agences gouvernementales).</li> <li>• Dans la mesure du possible, réaliser des enquêtes anonymes via des outils en ligne (ex. : Google Forms) pour favoriser une communication ouverte.</li> </ul>
<p>3</p>  <p>Développer un plan d'action VBGH</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compiler les résultats dans une évaluation des VBGH et établir une base de référence pour le suivi.</li> <li>• <b>Élaborer un Plan d'action VBGH comprenant des mesures de suivi, des indicateurs clés de performance (KPIs), les responsabilités et les échéanciers.</b> Les KPIs doivent être adaptés à la portée, à l'échelle et au contexte local du projet afin de suivre les progrès et d'évaluer l'efficacité dans le temps.</li> </ul>
<p>4</p>  <p>Mettre en œuvre le plan d'action</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Mobiliser des ressources formées</b> pour diriger la mise en œuvre du plan VBGH et soutenir les points focaux.</li> <li>• <b>Sensibiliser</b> par le biais de formations, d'engagements internes avec les fournisseurs et les communautés, selon les besoins.</li> <li>• <b>Mettre à jour les politiques et procédures</b> en cohérence avec le plan.</li> <li>• <b>Mettre en place des mesures de prise en charge et de réponse</b>, telles qu'un mécanisme clair et sécurisé de signalement, ainsi qu'un circuit d'orientation pour garantir une réponse rapide, bienveillante et culturellement appropriée.</li> <li>• <b>Établir des systèmes de soutien centrés sur les survivant.e.s</b>, notamment par le biais de partenariats avec des organisations locales pour offrir un appui aux survivant.e.s et aux témoins (par exemple : aide médicale, soutien psychologique, assistance juridique).</li> </ul>
<p>5</p>  <p>Surveiller &amp; évaluer</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Surveiller en permanence les risques liés aux VBGH</b> et l'efficacité des mesures mises en œuvre à l'aide des KPIs développés. Évaluer et ajuster régulièrement le plan d'action VBGH en fonction des retours et de l'évolution du contexte.</li> </ul>
<p>6</p>  <p>Transparence et responsabilité</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assurer un <b>suivi transparent et confidentiel</b> des incidents et des réponses apportées.</li> <li>• <b>Démontrer un engagement</b> envers la prévention des VBGH et leur prise en charge en communiquant les efforts entrepris aux parties prenantes (ex. : bailleurs de fonds, travailleu.rs.ses, communautés, gouvernement...).</li> </ul>

Source: Rise Sustainability Consulting, 2024

Il est important de mobiliser des professionnel.le.s formé.e.s pour vous appuyer dans l'évaluation des VBGH et développer les compétences nécessaires afin de garantir une approche sûre et éthique, qui ne met pas les participant.e.s en danger lors de la collecte des données.

Les actions suivantes contribueront à créer un environnement favorable et sécurisé et devraient être mises en œuvre en fonction des risques identifiés. Il est également important de noter que les VBGH peuvent être plus répandues dans certaines cultures et certains secteurs que dans d'autres. Par conséquent, des formations complètes et des mécanismes appropriés devront être mis en place pour soutenir la mise en œuvre et encourager un changement de comportement.

#### Engagement de la direction

- **Gestion des risques.** Intégration des risques de VBGH dans le système global de gestion des risques de l'entreprise, et adoption de mesures pour favoriser l'adhésion aux politiques relatives aux VHBG (ex. : ateliers, campagnes, réseaux sociaux, etc.).
- **Engagement formel.** Les politiques incluent un engagement formel du Conseil d'administration à lutter contre les VBGH.
- **Ressources.** La direction générale alloue des ressources humaines suffisantes pour mettre en œuvre les politiques relatives aux VBGH.

#### Politiques et procédures solides

- **Participatives.** Élaborées à partir des retours des parties prenantes internes (ex. : personnel) et externes (ex. : communautés, ONG, etc.).
- **Pratiques et efficaces.** Incluent des mesures pour prévenir, répondre et remédier aux VBGH qui sont revues régulièrement.
- **Responsabilisation.** Prévoient des mesures disciplinaires et des mécanismes de responsabilisation pour la résolution des cas de VBGH (ex. : résiliation de contrats).
- **Faciles d'accès.** Facilement accessibles et communiquées via divers canaux.
- **Achats et contrats.** Les politiques internes garantissent la prévention des VBGH le plus en amont possible, en s'assurant que les sous-traitants et la chaîne d'approvisionnement respectent les exigences de l'entreprise et sont intégrées dans les contrats.

#### Formations régulières & sensibilisation

- **Formations régulières.** Formations internes participatives régulières permettant une sensibilisation continue et le renforcement des capacités pour prévenir et traiter les VBGH.
- **Auditeurs divers.** Formations destinées aux travailleurs de la chaîne d'approvisionnement (ex. : responsables, employés, agents de sécurité), si nécessaire, pour développer leurs compétences et sensibiliser aux exigences de l'entreprise.

#### Mécanismes de gestion des réclamations et de soutien

- **Participatifs et adaptés.** Mécanismes internes (pour les travailleurs) et externes (communautés, parties prenantes) conçus avec la participation des utilisateurs, prenant en compte l'intersectionnalité pour favoriser l'inclusion et l'accessibilité.
- **Sûrs et accessibles.** Plusieurs canaux de signalement garantissant l'anonymat, la sécurité et l'absence de représailles pour les survivant.e.s et les témoins. Les canaux, procédures et horaires sont clairement communiqués et diffusés à tous.
- **Ressources humaines qualifiées.** Les mécanismes de réclamation sont dotés de professionnel.le.s formé.e.s capables de traiter les cas de VBGH selon une approche centrée sur les survivant.e.s, incluant si nécessaire des prestataires externes ou des processus d'orientation pour assurer un soutien.

#### Environnement de travail sûr

- **Espaces de travail.** Création d'espaces sûrs (ex. : couloirs, parkings et salles bien éclairés ; toilettes séparées, privées et sécurisées ; zones désignées pour signaler les incidents).
- **Comportements inappropriés.** Les moyens de communication internes et les affiches renforcent les codes de conduite pour prévenir les comportements indésirables (ex. : tolérance zéro envers le langage offensant, les blagues ou gestes déplacés) et promouvoir les comportements appropriés.

Source: Rise Sustainability Consulting, 2024

## Établissement d'un mécanisme de gestion des plaintes

La mise en place d'un mécanisme de gestion des plaintes robuste permet un traitement rapide de ces dernières par des expert.e.s qualifié.e.s et la mise en œuvre des mesures efficaces pour prévenir les préjudices et éviter leur récurrence. Ce mécanisme doit s'appuyer sur des ressources locales et tierces pour servir de voie de recours pour les signalements et offrir un soutien aux survivant.e.s. Une base de données de contacts utiles sur les VBGH est « No More » (<https://nomoredirectory.org/>) et les ressources pour les survivant.e.s sont disponibles sur le site « Me Too » (<https://metoomvmt.org/how-can-we-help-you/>).

Les plaintes relatives aux VBGH doivent être traitées avec précaution, en adoptant une approche centrée sur les survivant.e.s et en suivant les principes suivants :



**Approche centrée sur les survivant.e.s**

- Enquêter sur les allégations en fonction des besoins et des préférences des survivant.e.s, tout en créant un environnement propice où ils et elles sont entendu.e.s et respecté.e.s..



**Ne pas nuire**

- Maintenir une approche professionnelle et délicate tout au long de l'enquête, sans risque de causer un traumatisme ou un préjudice supplémentaire.



**Sécurité et confidentialité**

- Prioriser la sécurité et la confidentialité des survivant.e.s en menant les enquêtes dans des espaces sécurisés et en mettant en place des procédures officielles pour gérer les informations sensibles.



**Menée par des expert.e.s**

- Collaborer avec des professionnel.le.s formé.e.s et/ou des organisations locales pour s'assurer que les réclamations soient traitées de manière appropriée et sensibiliser sur les mesures de soutien disponibles, comme le conseil juridique et l'assistance médicale.



**Mise en oeuvre planifiée et progressive**

- Adopter une approche étape par étape pour éviter des actions précipitées ou excessives susceptibles de nuire aux survivant.e.s ou de se révéler inefficaces.

Un processus de traitement des plaintes, étape par étape, est présenté ci-dessous et devra être adapté en fonction de la situation et en tenant compte des principes clés supra. L'intégration d'un mécanisme de signalement des VBGH centré sur les survivant.e.s au sein du mécanisme de gestion des plaintes nécessite une planification et une mise en oeuvre réfléchies, comme suit :



Source: Rise Sustainability Consulting, 2024

Les éléments clés de la mise en place et de la gestion d'un mécanisme de réclamations pour les VBGH et les voies de recours comprennent :

- ✓ **Mécanismes de réclamation pour les travailleu.se.r.s et les communautés** : Mettre en place des mécanismes accessibles et culturellement adaptés, conçus à la fois pour les employé.e.s et les membres des communautés.
- ✓ **Directives claires** : Fournir des instructions détaillées aux expert.e.s formé.e.s sur les incidents à signaler, les données essentielles à collecter et les protocoles stricts de confidentialité.
- ✓ **Plusieurs canaux de soumission** : Proposer divers moyens pour déposer des plaintes, dont des canaux anonymes. Cela comprend des plateformes accessibles en ligne, des lignes téléphoniques anonymes et des rencontres en personne avec des responsables des ressources humaines et des agents de liaison communautaire.
- ✓ **Personnel de confiance** : Désigner des points focaux formés sur les VBGH pour sensibiliser et renforcer la confiance dans le mécanisme de réclamation, en particulier auprès des femmes et des groupes vulnérables.
- ✓ **Procédures d'enquête** : Mettre en place des protocoles d'enquête transparents avec des responsabilités clairement définies et des délais précis pour garantir la cohérence et l'équité dans le traitement des plaintes. Informer rapidement toutes les parties concernées des progrès et des résultats des enquêtes, assurant la transparence et la responsabilité.
- ✓ **Diffusion à grande échelle** : Garantir une diffusion claire des informations sur le mécanisme de réclamation, en interne et en externe. Cela comprend l'organisation des sessions de formation régulières et la mise à disposition des supports (brochures, ressources en ligne, pages sur les réseaux sociaux, etc.) pour sensibiliser les parties prenantes sur les objectifs, les procédures et les protocoles de confidentialité du mécanisme.
- ✓ **Prestataires internes et externes** : Recourir à une combinaison d'expert.e.s internes et de prestataires externes bien formé.e.s et capables de mener des enquêtes approfondies si nécessaire. Reconnaître le besoin d'enquêtes impartiales réalisées par des tiers dans certains cas, même lorsque le personnel interne est formé.

#### Notes importantes



*L'absence de signalement de VBGH ne signifie pas l'absence de risques ou d'incidents. Il est essentiel de faire la distinction entre les risques liés aux VBGH (événements potentiels) et les signalements (incidents spécifiques ou préoccupations soulevées).*

*Les entreprises et les investisseurs doivent non seulement prévenir activement les VBGH, mais aussi encourager leurs signalements, tout en préparant des mesures réactives pour répondre efficacement et atténuer les impacts lorsque des incidents surviennent.*

## Suivi continu et production de rapports sur les VBGH

La surveillance des risques liés aux VBGH est essentielle pour en permettre une gestion efficace. Étant donné que de nouveaux risques peuvent émerger et que ceux existant peuvent évoluer, une réévaluation régulière est nécessaire pour maintenir une compréhension actualisée des risques pays et projets. Ce processus de suivi vous permet non seulement d'identifier les domaines nécessitant des améliorations, mais aussi de rassurer les investisseurs (comme Proparco) sur le fait que des actions concrètes sont mises en œuvre. Les indicateurs clés de performance fournissent des repères mesurables permettant d'évaluer les progrès en matière de prévention et de réponse aux VBGH, tels que les taux de signalement des incidents, les délais de réponse, l'efficacité des formations et la mise à jour du corpus de politiques et outils existants. Des rapports internes réguliers permettent d'informer les décideurs des tendances et des enjeux, facilitant ainsi des ajustements éclairés des stratégies et des interventions selon les besoins.

## Éléments à retenir

Ces principaux enseignements vous aideront à réduire et à gérer les risques de VBGH dans votre entreprise, créant ainsi un environnement plus sécuritaire et productif pour tou.te.s.



**Traiter le sujet des VBGH est essentiel pour éviter :** a) Les atteintes à la réputation, les litiges et difficultés d'accès au financement, b) Les risques pour la santé et la sécurité, c) Une diminution de la productivité et de la fidélisation du personnel, d) La perte d'accès au marché.

**La sécurité des survivant.e.s dans l'évaluation des risques et la gestion des réclamations liées aux VBGH est primordiale** pour prévenir les dommages et représailles.

**La prévention des VBGH nécessite un engagement fort de la direction**, la mise en place de politiques détaillées et complètes sur les VBGH, ainsi que des formations régulières.

Il est essentiel d'établir **des cadres d'accompagnement** pour **prioriser la sécurité et la protection contre les représailles** de/envers les parties prenantes, y compris les employés, les sous-traitants, les partenaires de la chaîne d'approvisionnement, les usagers des services et les communautés.

**Le suivi est primordial** pour évaluer la **performance** en matière de gestion des VBGH ainsi que leur **prévalence**, mais aussi pour **identifier les risques nouveaux ou ceux en évolution**.

## Outils et accompagnement technique de Proparco

Proparco a mené des recherches approfondies sur la prévalence des VBGH dans divers secteurs et pays. Nos clients peuvent bénéficier des facilités d'accompagnement technique et de nos outils pour leurs propres évaluations des risques de VBGH dans les projets financés. Cliquez ici pour en savoir plus : [Égalité de genre | Proparco - Groupe Agence Française de Développement](#). Nos équipes projet incluent des spécialistes environnementaux et sociaux en mesure de vous conseiller sur ces sujets.

*Note :* Proparco n'est pas responsable de l'identification, de la réalisation des due diligences ou du recrutement de ces organisations. Les clients sont responsables de la cartographie et de la vérification (i) des expériences et des capacités des organisations spécialisées en VBGH, ainsi que (ii) des antécédents du personnel dans le cadre de processus d'intégration et de due diligence.

## Ressources supplémentaires



- GBV Risk Score élaboré par le Criterion Institute avec Equilo et UNICEF : <https://www.criterioninstitute.org/resources/gender-based-violence-risk-score>. Un outil d'évaluation des risques des VBG dans les investissements.
- Boîte à outils de BII sur les VBGH : <https://toolkit.bii.co.uk/esg-topics/gender-based-violence-and-harassment>. Une boîte à outils traitant des violences basées sur le genre et le harcèlement dans le cadre ESG, incluant des notes d'orientation spécifiques à certains secteurs.
- BII, IFC, EBRD : [Addressing Gender-Based Violence and Harassment - Emerging Good Practice for the Private Sector](https://www.bii.co.uk/en/news-insight/insight/articles/addressing-gender-based-violence-and-harassment) <https://www.bii.co.uk/en/news-insight/insight/articles/addressing-gender-based-violence-and-harassment>.
- Politique proposée par l'ONU sur les VBG dans le milieu professionnel : <https://www.un.org/womenwatch/uncoordination/documents/proposedpolicy-genderbasedviolence.pdf>.
- Base de données mondiales des Nations unies sur la violence à l'égard des femmes : <https://data.unwomen.org/global-database-on-violence-against-women/data-form>. Elle fournit des données spécifiques par pays sur les VBGH.
- Notes d'orientation de la SFI sur la mise en place de mécanismes de réclamation en milieu professionnel et communautaire : <https://www.ifc.org/en/insights-reports/2020/publications-gpn-addressinggbvh>. Guide pour établir des mécanismes efficaces de traitement des plaintes liés aux VBG, au travail et dans les communautés.
- Répertoire "No More" : <https://nomore.org>. Un annuaire mondial d'organisations et d'expert.e.s de la lutte contre les VBGH

## Glossaire

Genre	Rôles, attributs, opportunités et relations socialement construits qu'une société donnée considère appropriée pour les hommes et les femmes. Ces attentes diffèrent d'une société à l'autre et évoluent au fil du temps. Dans de nombreuses sociétés, il a été reconnu qu'il y avait plus que deux genres, bien que "hommes/garçons" et "femmes/filles" sont les plus reconnus.
VBGH	Terme générique désignant la violence et le harcèlement dirigés contre des personnes en raison de leur sexe ou de leur genre ou touchant des personnes de manière disproportionnée en raison de leur sexe ou de leur genre. Cela inclut le harcèlement sexuel.
Communauté d'accueil	Communauté accueillant un projet ou les personnes déplacées dans le cadre d'un projet.
Exploitation, abus et harcèlement sexuel (SEAH)	Désigne l'exploitation sexuelle, les abus et le harcèlement sexuels. Les SEAH se produisent toujours dans un environnement de travail ou lié au travail, y compris dans le cadre d'un projet ou d'un déplacement professionnel. <sup>5</sup>
Sexe	Désigne les différences physiques externes qui servent de marqueurs pour assigner le sexe masculin ou féminin à la naissance.
Harcèlement sexuel	Tout comportement verbal, non verbal ou physique non désiré, de nature sexuelle et ayant pour but ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne, notamment en créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.
Exploitation sexuelle	Tout abus ou tentative d'abus d'une situation de vulnérabilité, d'un rapport de pouvoir ou d'une relation de confiance à des fins sexuelles, y compris pour en tirer un avantage monétaire, social ou politique lié à l'exploitation sexuelle d'autrui.
Abus sexuel / Abus sexuel sur mineur	Toute intrusion physique de nature sexuelle, réelle ou menacée, exercée par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives. Toute activité sexuelle impliquant des enfants (au sens de la Convention des Nations unies sur les droits de l'enfant, toute personne de moins de 18 ans) est considérée comme un abus sexuel sur mineur, indépendamment de l'âge de maturité ou du consentement en vigueur localement. Prétendre avoir mal compris ou évalué l'âge d'un enfant ne constitue pas un argument recevable devant un tribunal.
Travailleur.r.se du sexe	Personnes qui reçoivent de l'argent ou des biens en échange de services sexuels ou érotiques consentis, qu'ils soient réguliers ou occasionnels. Le terme « travailleur.r.se du sexe » reconnaît que le sexe est un travail, tandis que le terme « prostitution » est souvent associé à la criminalité et à l'immoralité. Les travailleur.r.se.s du sexe peuvent exercer cette activité car elle représente la meilleure option disponible en raison de leur pauvreté, elle offre un meilleur salaire et des horaires plus flexibles que d'autres emplois, ou car elle leur permet d'exprimer leur sexualité. <sup>6</sup>
Survivant.e	Personne qui a subi des VBGH et a survécu. Les termes « victim.e » et « survivant.e » sont souvent utilisés de manière interchangeable, mais « survivant.e » est généralement préféré dans les secteurs du soutien psychologique et social.  <i>Remarque : Le choix du terme entre « survivant.e » et « victime » dépend souvent de la perception de la personne concernée. Les personnes touchées par les VBGH peuvent être affectées de plusieurs façons, tant physiquement que mentalement, en fonction de la gravité et de la nature de l'incident.</i>
Approche centrée sur les survivant.e.s	Les personnes affectées par les VBGH sont appelées "survivant.e.s" pour souligner leur force et leur résilience. Cette approche déplace l'accent de l'impuissance vers l'autonomisation et le rétablissement. Elle favorise la dignité, le respect et le soutien, aidant les survivant.e.s à guérir et faire face à l'adversité.
Sexe transactionnel	Le sexe transactionnel désigne des relations sexuelles non commerciales, non conjugales et motivées par l'idée implicite que le sexe est échangé contre des biens matériels ou d'autres bénéfices. <sup>7</sup>
Victime	Personne qui a subi des VBGH et a survécu. Le terme "victime" est plus souvent utilisé dans les domaines juridiques et médicaux.
Violence et harcèlement	Ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces, qu'il s'agisse d'événements isolés ou répétés, qui visent, ont pour effet ou sont susceptibles d'entraîner des préjudices physiques, psychologiques, sexuels ou économiques. Cela inclut les violences basées sur le genre et le harcèlement.
Travailleur.r.se	Toute personne exerçant des activités au sein d'une entreprise ou en lien avec les activités de celle-ci ou de ses partenaires commerciaux. Cela inclut les employés directs et ceux travaillant par l'intermédiaire de tiers, tels que les sous-traitants, prestataires, agences de travail temporaire ou fournisseurs. Cela comprend également les personnes occupant des postes qualifiés ou non, les travailleurs informels, les stagiaires et apprentis, les travailleurs dont le contrat a été rompu, les bénévoles, les chercheurs d'emploi et les candidats à un poste.

Source: Ce glossaire est principalement adapté de : IFC, EBRD and BII 2022, *Good Practice Note: Addressing Gender-Based Violence and Harassment: Emerging Good Practice for the Private Sector* (available at: [www.ifc.org/addressinggbvh](http://www.ifc.org/addressinggbvh))

<sup>5</sup> Resource and Support Hub (juin 2021) Comprendre les SEAH et les VBG (disponible ici : [https://safeguardingsupporthub.org/sites/default/files/2021-06/RSB\\_BiteSize\\_Understanding%20SEAH%20and%20GBV\\_final.pdf](https://safeguardingsupporthub.org/sites/default/files/2021-06/RSB_BiteSize_Understanding%20SEAH%20and%20GBV_final.pdf))

<sup>6</sup> Open Society Foundations, Comprendre le travail du sexe dans une société ouverte, avril 2019 (disponible ici : <https://www.opensocietyfoundations.org/explainers/understanding-sex-work-open-society>)

<sup>7</sup> Strive, London School of Hygiene and Tropical Medicine (2023) Sexe transactionnel et VIH (available at: <http://strive.lshtm.ac.uk/drivers/transactional-sex>)