# **Anexo 4: Lista de verificación en caso de emergencia para la transversalización de la protección**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Acciones clave:**  | **Sí/No** |
| **Análisis** | ¿Los equipos relevantes del programa/sector (WASH, medios de vida, etc.) incluyen en las evaluaciones preguntas sobre problemas de **seguridad** y **dignidad,** y **barreras** para acceder a la asistencia? |  |
| ¿El personal recopila y actualiza regularmente la información sobre los riesgos del contexto a través de No Causar Daño u otros análisis de riesgo? |  |
| ¿Se utilizan datos desagregados para informar a la programación, por ejemplo a quién priorizar, qué tipo de asistencia proporcionar, y cómo proporcionarla? |  |
| **Priorización y necesidades diferenciadas** | ¿Existe documentación que muestre el proceso de toma de decisiones para identificar a quién priorizar/no priorizar y por qué? |  |
| ¿Una serie de grupos diversos han participado en la selección de criterios de priorización, por ejemplo, diferentes grupos étnicos o religiosos, grupos marginados, personas con discapacidad (PCD)? |  |
| ¿El proyecto ha sido adaptado para satisfacer las diferentes necesidades de grupos diversos (por ejemplo, personas adultas mayores, niñas adolescentes, PCD, etc.) para incrementar su seguridad, dignidad y acceso a asistencia? |  |
| **Compatir información** | ¿Se comparte información precisa sobre la organización y el proyecto con las comunidades? (Por ejemplo, cuál es la organización, cuál es el proyecto, quiénes son priorizados, cuánto tiempo durará)? |  |
| ¿El personal comprende que nunca debe hacer falsas promesas sobre lo que la organización puede y no puede hacer? |  |
| ¿La información es compartida en forma culturalmente apropiada, en diferentes formatos (visuales, orales, de audio, etc.) y en la lengua local para que satisfaga las necesidades de la comunidad, especialmente de los grupos más vulnerables y marginados  |  |
| ¿Las comunidades reciben información sobre cuál es un comportamiento apropiado del personal y cuál es un comportamiento inapropiado del personal? ¿Saben cómo reportar un comportamiento inapropiado? |  |
| **Participación de la comunidad** | ¿El personal usa una serie de técnicas (mapeo, calendarios, árboles de problemas, etc.) para visualizar los puntos de vista de personas con necesidades específicas y de quienes tienen el mayor riesgo de ser excluidos (por ejemplo, PCD, personas adultas mayores, personas que no pueden leer o escribir)? |  |
| ¿El personal ha identificado las habilidades, recursos (por ejemplo, físicos, financieros, ambientales) y estructuras (por ejemplo, grupos de mujeres, gobiernos locales, grupos de jóvenes, grupos religiosos, etc.) existentes en las comunidades y diseñado programas basados en estos? |  |
| **Retroalimentación y manejo de quejas** | ¿Hay formas diferentes y culturalmente apropiadas para que grupos diversos (mujeres, personas con discapacidad (PCD), personas adultas mayores, niños, etc.) puedan presentar quejas de forma segura, con facilidad y anónimamente (por ejemplo, servicio de asistencia, líneas directas, buzón de sugerencias, etc.)  |  |
| ¿Existe información clara sobre en qué tipo de quejas la organización puede o no puede actuar, por ejemplo, quejas no sensibles relacionadas con otras agencias? |  |
| ¿Los programas están adaptados para incrementar la seguridad y dignidad en respuesta a la retroalimentación recibida? |  |
| ¿El personal y los socios saben cómo responder o derivar casos cuando reciben quejas sensibles? |  |
| **Conducta del personal** | ¿El personal ha recibido una copia traducida (de ser necesario) de las políticas relevantes y ha sido capacitado (y se le ha brindado actualización) sobre aplicaciones prácticas de las políticas relevantes? |  |
| ¿Existen formas seguras y confidenciales para recibir y responder quejas sobre el comportamiento del personal que son entendidas y usadas por el personal cuando es necesario?  |  |
| ¿El ambiente organizacional es propicio para el bienestar del personal y cuenta con los recursos adecuados (condiciones de vida, horas de trabajo, oportunidades para el esparcimiento y la relajación)? |  |
| **Mapeo y derivación** | ¿La información sobre los servicios sectoriales disponibles está escrita, es actualizada periódicamente y compartida entre el personal (por ejemplo, 3W, 4W y VSG (Violencia Sexual y de Género) / SMAPS (Salud Mental y Apoyo Psicosocial)/ mapeo de referencia sobre protección infantil en formas fáciles y accesibles de usar, por ejemplo, formato de tarjeta de visita)? ¿El personal está alimentando estos recursos? |  |
| ¿El personal es capaz de reconocer qué casos pueden ser derivados y a quién (por ejemplo, sobrevivientes y personas en riesgo de VSG, niños no acompañados y separados, víctimas de trata, etc.)? |  |
| **Coordinación e incidencia** | Tomando en cuenta las perspectivas de la comunidad y los socios locales, y si es seguro hacerlo, ¿el personal plantea a actores responsables (por ejemplo, gobierno local, clúster de protección, ACNUR, etc.) problemascomo suministro de servicios inseguros, grupos excluidos, VSG o reubicaciones forzadas? |  |
| ¿Ha revisado el personal cualquier situación sensible actual (por ejemplo, riesgo organizacional, amenaza al personal de la organización si se tocan determinados problemas) en torno a la incidencia?  |  |