# **Annexe 4 : Checklist d’urgence pour la protection transversale**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Actions clés :** | **Oui/Non** |
| **Analyse** | Dans leurs évaluations, les équipes programme concernées (WASH, moyens de subsistance, etc.) tiennent-elles compte de questions de **sûreté** et de **dignité**, ainsi que des **obstacles** à l’accès à l’assistance ? |  |
| Le personnel procède-t-il régulièrement à la compilation et à la mise à jour des informations relatives aux risques liés au contexte, en adoptant l’approche « ne pas nuire » (Do No Harm) ou d’autres méthodes d’analyse des risques ? |  |
| Des données ventilées sont-elles utilisées dans la conception des programmes ? Ex : qui cibler, quel type d’assistance et comment la mettre en œuvre ? |  |
| **Ciblage et diversité des besoins** | Existe-t-il de la documentation expliquant le processus de prise de décisions pour identifier les groupes à cibler ou à ne pas cibler, et pourquoi ? |  |
| La sélection des critères de ciblage a-t-elle inclus la participation de différents groupes ? Ex : divers groupes ethniques ou religieux, groupes marginalisés, personnes en situation de handicap (PSH) ? |  |
| Le projet a-t-il été adapté pour répondre aux différents besoins des différents groupes (ex : personnes plus âgées, adolescentes, PSH, etc.) pour améliorer leur sécurité, leur dignité et leur accès à l’assistance ? |  |
| **Partage d’informations** | Des informations exactes à propos de l’organisation sont-elles mises à la disposition des communautés ? (Ex : qu’est-ce que cette organisation ? En quoi consiste le projet ? Qui est ciblé ? Combien de temps durera l’intervention ?) |  |
| Le personnel est-il conscient qu’il ne doit jamais faire de fausses promesses sur ce que l’organisation pourra ou ne pourra pas faire ? |  |
| Les informations sont-elles diffusées en adéquation avec les cultures locales, sous différents formats (visuel, oral, auditif, etc.), et dans la langue locale afin de répondre aux besoins des communautés, en particulier ceux des groupes les plus vulnérables et marginalisés ? |  |
| Les communautés reçoivent-elles des informations sur ce qui constitue un comportement acceptable ou inacceptable de la part du personnel projet ? Connaissent-elles la marche à suivre pour dénoncer un comportement inacceptable ? |  |
| **Participation communautaire** | Le personnel utilise-t-il une diversité de techniques (cartographie, calendriers, arbres à problèmes, etc.) pour recenser les attentes des personnes avec des besoins spécifiques et particulièrement à risque d’exclusion (ex : enfants, PSH, personnes plus âgées, personnes ne sachant ni lire ni écrire) ? |  |
| Le personnel a-t-il identifié les capacités et ressources locales (ex. : physiques, financières, environnementales), mais aussi des structures (ex : groupes de femmes, gouvernements locaux, groupes de jeunes, groupes de prière, etc.) au sein des communautés ; et le personnel a-t-il conçu ses programmes sur la base de ces capacités ? |  |
| **Mécanismes de feed-back et de plaintes** | Existe-t-il des mécanismes culturellement adaptés pour permettre à divers groupes (femmes, PSH, personnes plus âgées, enfants, etc.) de porter plainte de manière facile, sécurisée et anonyme ? (Ex : bureau d’informations, assistance téléphonique, boîte à suggestions, etc.) |  |
| Existe-t-il des informations claires sur le type de plaintes sur lesquelles l’organisation peut agir ? Ex : plaintes non sensibles impliquant d’autres agences. |  |
| Les projets sont-ils adaptés en fonction des commentaires pour améliorer la sécurité et la dignité ? |  |
| Le personnel et les partenaires savent-ils comment répondre à des plaintes sensibles et comment les référer ? |  |
| **Comportement du personnel** | Le personnel a-t-il reçu un exemplaire traduit (si nécessaire) des politiques pertinentes et bénéficie-t-il d’une formation (initiale et continue) sur la mise en œuvre pratique de ces politiques ? |  |
| Existe-t-il des mécanismes, sûrs et confidentiels, permettant de recevoir et de répondre à des plaintes au sujet du comportement du personnel ? Le personnel comprend-il et utilise-t-il ces mécanismes si nécessaire ? |  |
| L’environnement organisationnel est-il propice au bien-être du personnel et dispose-t-il de ressources suffisantes (conditions de vie, horaires de travail, possibilités de divertissement et de détente) ? |  |
| **Cartographie et aiguillage** | Les informations relatives aux services sectoriels existent-elles sous forme écrite ? Sont-elles régulièrement mises à jour et diffusées auprès du personnel (outils de cartographie « Qui fait Quoi, Où et Quand » / 4Ws, « Qui, Pourquoi et Quoi » / 3Ws, VBG, santé psychologique et soutien psychosocial (MHPSS), protection de l’enfance – présentés de manière à permettre une utilisation facile et accessible, sous forme de cartes de visite par exemple) ? Le personnel alimente-t-il ces ressources ? |  |
| Le personnel est-il en mesure d’identifier les cas à référer et si oui, à qui les référer (ex : survivant-e-s et personnes à risque de VBG, mineur.e.s non accompagné.e.s et enfants séparé.e.s, personnes victimes de la traite, etc.) ? |  |
| **Coordination et plaidoyer** | En se basant sur les perspectives des communautés et des partenaires locaux, et lorsque la situation sécuritaire le permet, le personnel soulève-t-il auprès d’acteurs concernés (ex : gouvernements locaux, Groupe sectoriel de protection, UNHCR, etc.) des questions telles que la mise en place risquée de services, les groupes exclus, les VBG, les déplacements forcés ? |  |
| Le personnel s’est-il renseigné sur d’éventuelles sensibilités liées au plaidoyer (ex. : risques organisationnels, risques pour le personnel de l’organisation dans le cas où certains sujets seraient évoqués) ? |  |