

Le présent travail est une traduction non officielle de la version originale en anglais, qui avait été publiée par CHS Alliance. Cette publication a été traduite indépendamment par les organisations suivantes : Social Development Direct et Translators without Borders. L'équipe de CHS Alliance n'est responsable ni de la qualité ni de l'exactitude de cette traduction.

INDEX PEAHS RÉVISÉ DE CHS (OCTOBRE 2020)

Indicateur CHS	Exigence de protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels	Questions devant servir de fil conducteur concernant la protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels	Preuve recommandée
Engagement 1 : Les collectivités et les personnes affectées par une crise reçoivent une aide appropriée et adaptée à leurs besoins.			
1.2 Les programmes sont conçus et mis en œuvre de manière appropriée sur la base d'une évaluation impartiale des besoins et des risques et d'une compréhension des vulnérabilités et des capacités des différents groupes.	Les programmes doivent être conçus et mis en œuvre sur la base d'une évaluation des risques d'EAHS et de la compréhension des vulnérabilités aux EAHS des différents groupes.	<ul style="list-style-type: none"> • Comment les vulnérabilités à l'EAHS des différents groupes sont-elles identifiées et analysées ? • Comment les risques liés à l'EAHS sont-ils identifiés et analysés ? • Comment la conception et la mise en œuvre des programmes sont-elles évaluées et adaptées pour atténuer les risques d'EAHS et garantir que des risques d'EAHS ne sont pas créés ou exacerbés ? 	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse du contexte, de la partie prenante et de la vulnérabilité. • Évaluation des risques en matière d'EAHS - soit en tant qu'évaluation autonome des risques d'EAHS, soit en tant qu'intégration de l'EAHS dans une plus large évaluation des risques. • Procédure et outils associés pour garantir que les conceptions de programme répondent aux vulnérabilité et aux risques en matière d'EAHS. Cela peut inclure un modèle standardisé de conception de programme, qui inclut le risque d'EAHS comme une section obligatoire, et/ou un modèle d'évaluation de conception de programme qui le prévoit au titre des critères obligatoires.
Engagement 2 : Les collectivités et les personnes affectées par une crise ont accès en temps voulu à l'aide humanitaire dont elles ont besoin.			

<p>2.1 Les programmes sont conçus en tenant compte des contraintes, afin que l'action proposée soit réaliste et sûre pour les collectivités.</p>	<p>Les programmes doivent tenir compte des contraintes organisationnelles et contextuelles afin que l'action proposée soit sûre au regard de la protection des collectivités contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comment les contraintes organisationnelles et contextuelles liées à la protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels sont-elles identifiées et analysées ? • Comment la conception des programmes est-elle adaptée pour sauvegarder de l'EAHS les populations affectées ? 	<ul style="list-style-type: none"> • Évaluation des risques en matière d'EAHS - soit en tant qu'évaluation autonome des risques d'EAHS, soit en tant qu'intégration de l'EAHS dans une plus large évaluation des risques. • Procédure documentée et outils associés pour garantir que les conceptions de programme répondent aux risques en matière d'EAHS. Cela peut inclure un modèle standardisé de conception de programme, qui inclut le risque d'EAHS comme une section obligatoire, ou un modèle d'évaluation de conception de programme qui le prévoit au titre des critères obligatoires.
--	---	---	--

Engagement 3 : L'action humanitaire n'a pas d'effets négatifs sur les collectivités et les personnes affectées par la crise : elle leur permet d'être mieux préparés, plus résilients et moins vulnérables.

<p>3.6 Les programmes détectent les effets négatifs imprévus, qu'ils soient réels ou potentiels, et y remédient de manière rapide et systématique, notamment dans les domaines suivants : sureté, sécurité, dignité et droits des personnes, exploitation et abus sexuels commis par le personnel, culture, genre, relations sociales et politiques, moyens de subsistance, économie locale et environnement.</p>	<p>Les programmes doivent détecter les effets négatifs imprévus, potentiels ou réels, ayant un lien avec le EAHS, et prendre des mesures en conséquence.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les évaluations de projet et les analyses de contexte et de parties prenantes incluent-elles les risques potentiels d'EAHS ? • Comment surveillez-vous et identifiez-vous en permanence les effets négatifs imprévus, potentiels ou réels, d'EAHS ? • Si des effets négatifs liés à l'EAHS sont identifiés, comment sont-ils traités de manière rapide et systématique ? Notamment : <ul style="list-style-type: none"> ○ Comment adaptez-vous la conception de programme ? ○ Comment apportez-vous de l'aide aux survivants/victimes d'EAHS ? ○ Comment réagissez-vous quand l'auteur est un membre du personnel ? 	<ul style="list-style-type: none"> • Surveillance et évaluation des risques en permanence – en tant que mécanisme permettant d'identifier, d'évaluer et d'atténuer régulièrement les situations potentielles d'EAHS. • Politique de signalement – en tant que mécanisme de détection de situations réelles ou potentielles d'EAHS. • Points de contact de la protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels – en tant que mécanisme de suivi et de réponse aux risques et aux incidents d'EAHS. • Sensibilisation des populations affectées au sujet de l'EAHS – comme moyen d'atténuation de l'EAHS. • Formation du personnel sur la protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels - comme moyen d'atténuation de l'EAHS.
---	--	---	--

<p>3.7 Les politiques, stratégies et orientations sont conçues de manière à prévenir tout effet négatif des programmes, notamment tout acte d'exploitation, d'abus ou de discrimination perpétré par le personnel à l'encontre des collectivités ou personnes affectées par la crise, et à renforcer les capacités locales.</p>	<p>L'organisation doit disposer d'une politique, de stratégies et de directives documentées de prévention de l'EAHS.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Disposez-vous d'une politique qui vise la protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels ? • Disposez-vous de consignes et d'un plan de travail bien documentés pour encadrer l'application de cette politique ? • Disposez-vous de stratégies visant à prévenir et lutter contre l'EAHS, y compris un code de conduite, des campagnes d'information, des mécanismes de plaintes et une politique de signalement ? • Comment assurez-vous le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre cette politique et de ce plan de travail ? • Disposez-vous d'une politique concernant la sauvegarde en ligne ? (pour des organisations qui interagissent sur Internet avec les populations affectées, ou qui organisent des groupes en ligne — en soutenant par exemple de jeunes militants dans la formation de groupes sur les réseaux sociaux ?) 	<ul style="list-style-type: none"> • Politique de protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels ou intégration de ceux-ci dans une politique plus large visant la sauvegarde ou une politique équivalente • Plan de travail pour la mise en œuvre de la protection contre l'exploitation, les abus sexuels et le harcèlement sexuel • Politique de signalement ou de non-représailles (ou équivalent qui protège le personnel et les autres personnes signalant une faute de conduite et qui garantit l'absence de représailles) • Code de conduite • Mécanisme de plaintes • Évaluation des risques d'EAHS • Procédures d'enquête concernant l'EAHS • Soutien aux survivants / politique ou orientations concernant l'apport de soutien.
---	--	--	--

<p>3.8 Des systèmes sont en place pour protéger toute information personnelle recueillie auprès des collectivités et personnes affectées par une crise qui pourrait les mettre en danger.</p>	<p>L'organisation doit avoir en place des systèmes pour sauvegarder les informations personnelles liées à des incidents d'EAHS et qui pourraient mettre en danger les personnes affectées.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Disposez-vous d'une politique et de directives permettant d'assurer la sauvegarde des informations personnelles sensibles liées à des incidents d'EAHS ? • De quels systèmes disposez-vous pour garantir la sécurité des informations personnelles sensibles liées aux incidents d'EAHS ? • De quels systèmes disposez-vous pour garantir une supervision déléguée et des exigences de confidentialité pour le personnel chargé de la gestion des incidents d'EAHS ? • Disposez-vous d'une politique ou de directives concernant la collecte d'informations personnelles à des fins de communication, de recherche, etc., qui couvrent : <ul style="list-style-type: none"> ○ le consentement éclairé à l'utilisation des images et des informations recueillies ○ des directives sur l'inclusion d'informations sensibles, comme par exemple le fait qu'une personne soit une survivante de la violence basée sur le genre ou de l'EAHS. 	<ul style="list-style-type: none"> • Politique de protection des données • Protocoles documentés de protection des données (exs : armoires-classeurs verrouillés, stockage électronique des données protégé par un mot de passe et par accès délégué). • Autorité déléguée pour superviser les enquêtes en matière d'EAHS.
---	--	---	---

Engagement 4 : Les collectivités et les personnes affectées par une crise connaissent leurs droits et prérogatives, ont accès à l'information et participent aux décisions qui les concernent

<p>4.1. Les collectivités et les personnes affectées par une crise sont informées sur l'organisation, ses programmes et ses livrables, sur les principes auxquels l'organisation adhère, ainsi que sur les comportements attendus de la part du personnel.</p>	<p>Les informations fournies aux collectivités doivent couvrir l'engagement de l'organisation et le comportement qui est attendu du personnel en ce qui concerne la protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comment les informations sur les engagements de l'organisation et les comportements attendus de la part du personnel en matière de protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels sont-elles communiquées aux personnes concernées et rendues publiques ? • Comment cela est-il contextualisé et partagé de manière accessible et appropriée ? • Comment vérifiez-vous que les personnes affectées comprennent ces informations ? 	<ul style="list-style-type: none"> • Procédure documentée qui garantit la communication systématique des informations aux personnes affectées, et ce, par le biais de divers forums et médias de sorte que toutes y aient accès. • Un code de conduite qui énonce le comportement attendu de la part du personnel. • Des affiches ou des brochures qui communiquent les comportements attendus aux personnes affectées, dans la langue et les formats appropriés.
--	---	---	--

<p>4.5. Les politiques sur l'échange d'information sont en place et promeuvent une culture de communication ouverte.</p>	<p>L'organisation doit disposer d'une politique concernant le partage d'informations qui couvre la protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuel.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comment votre politique ou vos orientations en matière de partage d'informations traitent-elles les informations relatives à la PEAS ? • Comment l'application de cette politique est-elle suivie et évaluée ? 	<ul style="list-style-type: none"> • Politique relative à l'échange d'information ou équivalent
--	---	---	--

Engagement 5 : Les collectivités et les personnes affectées par une crise ont accès à des mécanismes de traitement des plaintes sûrs et réactifs.

<p>5.1. Les collectivités et les personnes affectées par une crise sont consultées sur a) la conception, b) la mise en œuvre, et c.) le suivi des processus de traitement des plaintes.</p>	<p>Les collectivités et les personnes affectées doivent être consultées sur la manière dont le processus de traitement des plaintes tiendra compte de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comment les personnes concernées sont-elles consultées dans la conception, la mise en œuvre et le suivi des processus de traitement des plaintes qui visent les signalements d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuel ? • Comment les préférences de différents groupes, notamment celles qui sont liées à l'accessibilité, à la sécurité et à la confidentialité, sont-elles prises en compte dans la planification des processus de traitement des plaintes qui visent les signalements d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels ? 	<ul style="list-style-type: none"> • Document d'orientation sur l'établissement de mécanismes de plaintes. • Preuve de consultation des personnes affectées. • Entretiens avec le personnel qui montrent que celui-ci a consulté les personnes affectées. • Discussions avec les personnes affectées attestant du fait qu'elles ont été consultées et que leurs points de vue ont été reflétés dans la conception, la mise en œuvre et le suivi des processus de traitement des plaintes.
<p>5.2. Les plaintes sont accueillies et acceptées, et les modalités d'accès au mécanisme ainsi que l'étendue des problèmes qu'il peut traiter sont communiquées.</p>	<p>Le mécanisme de traitement des plaintes doit accueillir et accepter les signalements d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels et les collectivités doivent savoir comment et quoi signaler.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comment créer une culture dans laquelle les plaintes et signalements d'exploitation, d'abus sexuels et de harcèlement sexuel sont bien accueillis et acceptés ? • Comment expliquez-vous la manière dont les plaintes peuvent être déposées, sur quels sujets, comment les réponses sont transmises, ce à quoi les personnes ayant déposé plainte peuvent s'attendre lorsqu'ils déposent une plainte et comment ils sont protégés tout au long du processus ? • Les supports de sensibilisation aux mécanismes de plainte liés à l'exploitation, à l'abus et au harcèlement sexuels sont-ils adaptés dans les langues locales et rendus accessibles aux différents groupes ? 	<ul style="list-style-type: none"> • Système ou procédure documentée de dépôt de plainte, de signalement et d'enquête. • Preuve de consultation des personnes affectées. • Affiches/informations sur les mécanismes de plainte bien visibles dans les espaces publics locaux ou sur les sites de projet.

<p>5.3. Les plaintes sont gérées de manière rapide, équitable et appropriée. Les mécanismes de traitement des plaintes donnent la priorité, à tous les stades, à la sécurité des plaignants et des personnes affectées.</p>	<p>Les plaintes et les signalements d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuels doivent être gérés de manière rapide, sûre, équitable et appropriée.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comment vos mécanismes de traitement des plaintes accordent-ils, à tous les stades, la priorité à la sécurité des plaignants, des victimes/survivants, et des personnes affectées ? • L'organisation dispose-t-elle par écrit d'orientations sur la façon d'assurer un soutien aux victimes et aux survivants qui mettent ceux-ci au cœur du processus ? Comment est-ce contextualisé pour les différents contextes nationaux, et pour toutes les échelles de l'organisation (par exemple, du mondial au programme et au local) ? • Quels sont les délais fixés pour enquêter et résoudre des plaintes/signalements d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels, et sont-ils documentés ? • Les plaintes/signalements relatifs à l'exploitation, à l'abus et au harcèlement sexuels font-ils l'objet d'une enquête immédiate par des membres du personnel possédant les compétences pertinentes et dont le niveau d'autorité et d'expertise est adéquat (par exemple, des enquêteurs formés) ? 	<ul style="list-style-type: none"> • Politique, procédures et lignes directrices documentées sur le traitement des plaintes portant spécifiquement sur l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels et énonçant : <ul style="list-style-type: none"> ○ les procédures/systèmes de signalement et d'enquête, incluant les délais ; ○ l'engagement en faveur d'une approche centrée sur les victimes/survivants ; ○ les procédures de prestation d'aide/de soutien aux victimes/survivants. • Politique de soutien aux victimes/survivants, axée sur les victimes/survivants, basée sur les droits, sensible au genre, à l'âge, au handicap, non discriminatoire et culturellement appropriée.
---	---	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> • Comment est assurée la prise en charge des plaignants ou des victimes/survivants et comment sont-ils informés (dans le respect de la confidentialité) tout au long du processus ? • Comment savez-vous si les plaignants et les utilisateurs potentiels des mécanismes estiment que leurs plaintes liées à l'exploitation, aux abus et au harcèlement sexuels ont été ou seraient traitées de manière équitable, appropriée et sûre ? • Comment votre organisation veille-t-elle à la bonne application de sa politique de non-représailles ? 	
<p>5.4. Le processus de traitement des plaintes des collectivités et des personnes affectées par une crise est documenté et opérationnel. Le processus couvre la programmation, l'exploitation et les abus sexuels, ainsi que d'autres abus de pouvoir.</p>	<p>L'organisation doit avoir un processus documenté de traitement des plaintes et d'enquête qui aborde l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels, qui est axé sur les victimes/survivants, et qui présente les obligations contraignantes de signalement concernant l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comment votre politique de traitement des plaintes ou votre processus documenté aborde-t-il l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels ? • Comment votre procédure d'enquête documentée aborde-t-elle l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuel ? • Quelles sont les obligations contraignantes de signalement concernant l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels, et où sont-elles documentées ? • Le processus de traitement des plaintes, est-il régulièrement suivi et réexaminé ? • Comment veillez-vous à ce que l'organisation comprenne et remplisse ses obligations contraignantes en matière de signalement de l'exploitation, de l'abus et du harcèlement sexuels dans le pays où se trouve son bureau principal ainsi que dans les autres pays où elle opère, y compris les exigences et les risques juridiques, statutaires et des donateurs dans différents contextes ? 	<ul style="list-style-type: none"> • Politique, procédures et directives documentées sur le traitement des plaintes, qui couvrent spécifiquement l'exploitation, l'abus et le harcèlement sexuels et incluent le processus d'enquête. • Enquêteurs formés aux questions d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels mis à la disposition de l'organisation à tous les échelons (ex : enquêteurs internes, accords avec des organismes d'enquête tiers).

<p>5.5. Une culture organisationnelle a été établie, dans laquelle les plaintes sont prises au sérieux et traitées conformément aux politiques et processus définis.</p>	<p>L'organisation doit avoir une culture organisationnelle qui prend les plaintes d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels au sérieux, et y donne suite conformément à sa politique et à ses processus de protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Que fait la direction de votre organisation pour promouvoir une culture organisationnelle dans laquelle les plaintes d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels sont traitées sérieusement ? • Disposez-vous d'un point de contact dédié à la protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels qui est responsable de l'application de la politique et des processus de protection contre l'exploitation et les abus sexuels ? • Comment la responsabilité en matière de protection contre l'exploitation, l'abus et le harcèlement sexuels est-elle répartie dans la structure de gouvernance de l'organisation ? • Disposez-vous d'un système de signalement obligatoire des incidents d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels (ne comprenant pas les informations confidentielles) aux cadres de l'organisation, au conseil d'administration, à l'organe de gouvernance et, s'il y a lieu, aux donateurs et aux organismes officiels ? 	<ul style="list-style-type: none"> • Point de contact en matière de protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels • Enquêteurs en matière d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels • Autorités déléguées chargées de la surveillance des incidents d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels • Rapports indiquant la résolution d'incidents d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels • Signalement des incidents d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels à l'organe de gouvernance de l'organisation ou à son équivalent • Affiches/informations sur les mécanismes de plainte bien visibles dans les espaces publics des locaux et sur les sites de projet.
--	---	---	---

		<ul style="list-style-type: none"> • Est-ce que les plaintes confirmées d'exploitation, abus et harcèlement sexuels débouchent sur des mesures disciplinaires ou des conséquences contractuelles conformes aux allégations ? • Votre cadre de gestion de risques au niveau de l'entreprise prévoit-il les risques d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels ? • Quelles politiques ou orientations définissent les obligations du personnel concernant le signalement d'incidents ou de soupçons d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels ou d'autres abus de pouvoir par d'autres personnes, y compris des collègues, du personnel partenaire, etc. • Le personnel (ou les organismes d'enquête tiers) est-il désigné, formé et doté de ressources pour enquêter sur les plaintes d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels conformément aux normes juridiques, aux lois locales et aux meilleures pratiques ? 	
<p>5.6. Les collectivités et personnes affectées par une crise sont pleinement conscientes du comportement attendu de la part du personnel humanitaire, y compris des engagements organisationnels pris en matière de prévention de l'exploitation et des abus sexuels.</p>	<p>L'organisation doit s'assurer que les personnes concernées sont pleinement conscientes du comportement attendu de la part du personnel et des engagements organisationnels en matière de protection contre l'exploitation et les abus sexuels.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comment vous assurez-vous que le personnel contextualise et partage de manière appropriée avec les collectivités les informations sur les attentes quant au comportement du personnel en rapport aux engagements en matière de protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels ? Disposez-vous d'orientations à ce sujet ? • Comment assurez-vous le suivi et l'évaluation de la compréhension, par les personnes affectées, des comportements attendus de la part du personnel et des engagements organisationnels en matière de protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels ? • Comment vous assurez-vous que les personnes affectées savent comment l'organisation traitera les informations sensibles, maintiendra la confidentialité et leur apportera un soutien en ce qui concerne leur plainte pour exploitation, abus ou harcèlement sexuels ? 	<ul style="list-style-type: none"> • Preuve de consultation des personnes affectées. • Affiches ou informations décrivant les comportements attendus du personnel et les engagements organisationnels en matière de protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels, bien visibles dans les espaces publics des collectivités ou sur les sites de projet • Discussion avec les personnes affectées qui démontre leur compréhension du comportement attendu du personnel humanitaire, y compris les engagements organisationnels pris en matière de prévention de l'exploitation et des abus sexuels.

<p>5.7. Les plaintes qui ne correspondent pas au champ de l'organisation sont transmises au tiers compétent dans le respect des bonnes pratiques.</p>	<p>L'organisation doit renvoyer les plaintes/signalements d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuels qui ne relèvent pas du mandat de l'organisation au tiers compétent dans le respect des bonnes pratiques.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Disposez-vous d'un système d'orientation documenté pour les plaintes/signalements d'exploitation, abus et harcèlement sexuels ? • À quelles autres organisations et services pertinents faites-vous référence, qui sont sûrs et appropriés pour différents profils de victimes/survivants d'exploitation, abus et harcèlement sexuels ? • Disposez-vous de règles et de processus organisationnels et aux échelles nationales de signalement obligatoire, notamment sur la manière et le moment où le personnel doit assurer la liaison avec les autorités compétentes en cas d'activité criminelle ou de violation du droit international, y compris les incidents d'exploitation, abus et harcèlement sexuels ? 	<ul style="list-style-type: none"> • Système d'orientation documenté • Diffusion du système d'orientation au personnel concerné • Entretiens avec le personnel, qui démontrent leur connaissance de cette exigence ainsi que des autres organisations et services pertinents.
---	---	---	--

Engagement 6 : Les collectivités et les personnes affectées par une crise reçoivent une aide coordonnée et complémentaire.

<p>6.1 Les rôles, responsabilités, capacités et intérêts des différentes parties prenantes sont identifiés.</p>	<p>Les rôles, responsabilités et capacités des partenaires et autres parties prenantes dans la prévention de l'exploitation, l'abus et le harcèlement sexuels doivent être identifiés.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comment les processus de devoir de diligence ou d'évaluation de la capacité des partenaires évaluent-ils les systèmes et la capacité de vos partenaires en matière de protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels ? • Comment vous assurez-vous que votre organisation et les organisations partenaires comprennent les obligations contraignantes de signalement de l'exploitation, l'abus et le harcèlement sexuels, les implications juridiques et contextuelles et les risques pour tous les pays d'opération ? 	<ul style="list-style-type: none"> • Processus et modèles de devoir de diligence qui traitent d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels • Processus et modèles d'évaluation des capacités des partenaires qui traitent d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels.
<p>6.4 Les informations sont communiquées aux partenaires, aux groupes de coordination et aux autres acteurs concernés par le biais de canaux de communication appropriés.</p>	<p>Les informations relatives à la protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels doivent être communiquées aux partenaires, aux groupes de coordination et aux autres acteurs concernés.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comment assurez-vous la coordination et la communication des informations sur la protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels aux partenaires, aux groupes de coordination et autres acteurs ? • Coordonnez-vous des mécanismes de détection conjointe et de signalement conjoint sur le terrain concernant la protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels ? • Votre organisation participe-t-elle au partage de données inter organisations sur les fautes de conduite en matière d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels ? 	<ul style="list-style-type: none"> • Adhésion à des organes et des réseaux de coordination de la protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels ou liés à la sauvegarde. • Procès-verbaux des réunions de coordination.
<p>6.6 Le travail avec les partenaires est régi par des accords clairs et cohérents qui respectent le mandat, les obligations et l'indépendance de chaque partenaire et reconnaissent leurs contraintes et engagements respectifs.</p>	<p>L'organisation doit avoir des accords clairs et cohérents avec ses partenaires, portant spécifiquement sur les obligations en matière de protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comment répondez-vous aux obligations de protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels prévues dans les accords écrits passés avec les partenaires ? • Comment le respect des obligations des partenaires en matière de protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels est-il contrôlé ? 	<ul style="list-style-type: none"> • Modèles ou exemples d'accords de partenariat signés.

Engagement 8 : Les collectivités et les personnes affectées par une crise reçoivent l'aide dont elles ont besoin de la part du personnel et des bénévoles compétents et encadrés

<p>8.1 Le personnel travaille conformément au mandat et aux valeurs de l'organisation et selon les objectifs et normes de performance convenus.</p>	<p>Le recrutement, la sélection et la performance du personnel doivent promouvoir la sauvegarde contre l'exploitation, l'abus et le harcèlement sexuels.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Quels processus de recrutement et de sélection du personnel et des consultants appliquez-vous en vue de favoriser la sauvegarde contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels ? • Votre organisation participe-t-elle au partage de données inter organisations sur les fautes de conduite ? • Les évaluations des performances du personnel incluent-elles l'adhésion au code de conduite, la réalisation des formations associées et l'engagement en faveur de la protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels ? • Votre politique de ressources humaines et vos contrats de travail décrivent-ils clairement les dispositions relatives aux mesures disciplinaires et au licenciement en cas de faute du personnel, y compris pour les cas d'exploitation, abus et harcèlement sexuels ? • Votre organisation a-t-elle déjà procédé à des licenciements en réponse à des cas avérés d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuels ? 	<ul style="list-style-type: none"> • Procédures de recrutement et de sélection documentées qui comprennent: <ul style="list-style-type: none"> ○ des annonces d'emploi faisant référence à l'engagement de l'organisation en matière de protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels ; ○ des vérifications du casier judiciaire ou des antécédents criminels (lorsque cela est possible et sûr) ; ○ un examen des données inter organisations sur les fautes de conduite, si possible ; ○ des questions d'entretien ciblant la protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels ; ○ des vérifications écrites et verbales des références, comprenant des questions ciblées sur la protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels. • Politique des ressources humaines • Contrats de travail
<p>8.2. Le personnel adhère aux politiques qui le concerne et comprend les conséquences du non-respect de celles-ci.</p>	<p>Le personnel doit adhérer aux politiques de protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels, y compris à l'obligation contraignante de signalement, et comprend les conséquences du non-respect de celles-ci.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comment vous assurez-vous que tous les membres du personnel, à différents échelons et dans des lieux différents, reçoivent une formation initiale et de rappel sur les politiques de protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels et sur les obligations de signalement, ainsi que sur les conséquences de leur non-respect ? • Les contrats du personnel font-ils référence aux sanctions pour non-respect des politiques de protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels, et du code de conduite ? 	<ul style="list-style-type: none"> • Processus d'accueil qui comprend une présentation de la politique de protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels, de la politique de gestion des plaintes, de la politique de signalement, ainsi que du code de conduite et des procédures associées.

<p>8.7. Il existe un code de conduite qui établit, au minimum, l'obligation du personnel de ne pas exploiter, abuser ou autrement discriminer les personnes.</p>	<p>L'organisation doit avoir un code de conduite qui inclut l'obligation pour le personnel et les personnes et entités associées, de ne pas exploiter, abuser ou harceler sexuellement des personnes et de se conformer aux obligations de signalement.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Avez-vous un code de conduite qui établit l'obligation, pour le personnel et les personnes et entités associées, de ne pas exploiter, abuser ou harceler sexuellement des personnes et de signaler les allégations ou soupçons d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels ? • Comment vous assurez-vous que le personnel comprend, signe et respecte le code de conduite ? 	<ul style="list-style-type: none"> • Code de conduite documenté qui couvre les comportements attendus de la part du personnel, notamment l'obligation pour le personnel de ne pas exploiter ou abuser sexuellement des personnes ainsi que les obligations de signalement.
--	---	---	---

<p>8.9. Il existe des politiques concernant la sécurité et le bien-être du personnel.</p>	<p>L'organisation doit avoir des politiques en place pour la sauvegarde du personnel, afin de les protéger contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels, ainsi que contre les représailles, y compris une politique de protection des lanceurs d'alerte.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Votre organisation a-t-elle une politique de sécurité qui traite le risque d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels concernant le personnel ? • Votre organisation dispose-t-elle de processus documentés pour enquêter sur l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels commis à l'encontre du personnel ? • Votre organisation dispose-t-elle d'une politique de signalement et comment celle-ci est-elle mise en œuvre ? • Votre organisation procède-t-elle à des évaluations de la sécurité du personnel travaillant à l'étranger, lesquelles incluent l'évaluation des risques d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels ? 	<ul style="list-style-type: none"> • Politique de sécurité du personnel • Politique sur le harcèlement sexuel • Formation du personnel sur l'exploitation, l'abus et le harcèlement sexuels • Politique relative au signalement • Évaluations de la sécurité du personnel
<p>Engagement 9 : Les collectivités et les personnes affectées par une crise peuvent s'attendre à ce que les organisations les aident à gérer les ressources de manière efficace, efficiente et éthique.</p>			
<p>9.5. Le risque de corruption est géré et des mesures appropriées sont prises lorsque des cas de corruption sont détectés.</p>	<p>Les fautes de conduite graves doivent être prises au sérieux et traitées.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Que font les dirigeants de votre organisation pour promouvoir une culture organisationnelle où toute faute de conduite grave est prise au sérieux et traitée ? 	

Pour plus d'informations sur l'index de protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels, ainsi que sur la manière dont il est utilisé par les organisations effectuant des vérifications sur la norme humanitaire fondamentale de qualité et de responsabilité (CHS), veuillez consulter le cadre de vérification de la CHS Alliance à l'adresse suivante : <https://www.chsalliance.org/get-support/resource/chs-verification-framework/>