

Centre de ressources et de support sur la sauvegarde (RSH): Outil d'évaluation et de gestion des risques liés à la sauvegarde (ou à l'exploitation, aux abus et au harcèlement sexuels)

Ce document a été créé par et développé pour les OSC actives au Nigeria

Une organisation de la société civile (OSC) est toujours confrontée à un large éventail de risques liés à la sauvegarde. De plus, étant donné que les situations, les dynamiques et les relations, et donc les risques, sont amenés à évoluer avec le temps, l'évaluation des risques est une démarche continue (et non un exercice ponctuel).

Une évaluation des risques liés à la sauvegarde, ou des risques d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels, est essentielle pour toutes les mesures de prévention et de réponse d'une OSC. Le Centre de ressources et de support sur la sauvegarde a mis au point un outil d'évaluation et de gestion des risques de sauvegarde pour vous aider à recenser et à gérer les risques de sauvegarde auxquels votre OSC est confrontée.

Nous sommes reconnaissants envers les OSC qui ont testé cet outil pour nous, et nous apprécions toute contribution – si vous souhaitez partager votre avis sur votre expérience d'utilisation de cet outil, ou si vous avez une question à poser au sujet d'un certain problème de sauvegarde, veuillez nous contacter par e-mail à l'adresse : askanexpertnigeria@rshub.org.uk.

Cet outil conçu pour les OSC du Nigeria présente un intérêt pour plusieurs catégories de personnel, notamment :

- le personnel assumant des responsabilités liées à la sauvegarde ou à la protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels ;
- le personnel des ressources humaines ;
- le personnel chargé de la sécurité et de la gestion des risques ;
- l'équipe du programme, quelles que soient les tâches qui lui incombent ;
- les dirigeants et responsables qui supervisent le processus de gestion des risques.



RESOURCE
& SUPPORT
HUB



Un petit rappel avant de commencer.

- ➔ La gestion des risques liés à la sauvegarde peut être intégrée à votre processus organisationnel existant de gestion des risques, et n'a pas besoin de se faire séparément.
- ➔ La liste des risques n'est pas exhaustive. Le contexte de risque étant évolutif, il vous faudra dresser une liste des risques propres à votre organisation.
- ➔ La première évaluation des risques liés à la sauvegarde peut être un processus laborieux ! Une fois cette étape franchie, vous pouvez vous concentrer sur les mises à jour et les ajouts.
- ➔ Certains risques, par exemple ceux relevant de l'environnement externe et des domaines de risque du programme, se chevaucheront avec l'évaluation de la protection de votre organisation.

Comment utiliser cet outil d'évaluation et de gestion des risques :



Classer les risques par catégories

Lorsque vous classez le risque recensé par catégories, il est utile de déterminer sa **probabilité** (la probabilité que l'événement se produise) et son **impact** (la gravité du préjudice qu'il pourrait causer à un individu ou à l'organisation).

1. Notez la probabilité que le risque se produise	
Très probable	3
Probable	2
Improbable	1

2. Notez l'impact probable sur la réputation des individus concernés et de l'organisation	
Impact important	3
Impact modéré	2
Impact mineur	1

3. Calculez la note globale du risque : probabilité x impact	
Élevée	Entre 7 et 9
Moyenne	Entre 4 et 6
Faible	Entre 1 et 3

Nous avons regroupé les risques en six catégories principales. Vous pouvez retenir des catégories qui s'appliquent à votre cas, mais il est conseillé de n'omettre aucune catégorie générale dans votre évaluation des risques. Cliquez pour atteindre chaque section.

Il y en a un certain nombre ! Choisissez une catégorie pour commencer. Lorsque vous avez terminé cette catégorie, passez à la suivante. Vous pouvez revenir à la catégorie suivante un autre jour / quand vous aurez plus de temps.



1. Environnement externe

#	Domaine de risque	Source du risque	Quel est le lien avec votre travail ?
1.1	Âge	Dans les pays où l'âge de la majorité sexuelle est bas, il peut être légal d'avoir des relations sexuelles avec des enfants. Ces enfants sont alors exposés à des risques d'exploitation et d'abus sexuels. Les signes d'abus potentiel seront alors moins susceptibles d'être remarqués par le personnel, car ils sont considérés comme « normaux ».	* L'âge de la majorité sexuelle au Nigéria / État X est-il inférieur à 18 ans ? <i>Remarque : la majorité sexuelle s'applique aussi bien aux enfants mariés que célibataires (de moins de 18 ans)</i>
1.2	Schémas de préjudice et d'abus	L'abus ou l'exploitation de certains groupes d'enfants ou d'adultes peuvent être perçus comme une norme locale. On citera le mariage des enfants, la violence basée sur le genre et le châtement corporel. Le personnel humanitaire pourrait aussi considérer que ces pratiques sont acceptables et agir en conséquence. Il pourrait avoir des	* Quels schémas de préjudice et d'abus (violence basée sur le genre, protection de l'enfance) existent dans les régions dans lesquelles vous travaillez ? * Existe-t-il des groupes particuliers d'enfants ou d'adultes plus vulnérables ?

		préjugés sur certains enfants (ceux en situation de handicap, par exemple) ou estimer à tort que les enfants peuvent consentir au travail sexuel.	
1.3	Contexte humanitaire	En situation d'urgence, les besoins de base des familles et des communautés pourraient ne pas être satisfaits, et les problèmes de protection et de sauvegarde sont généralement exacerbés. Les familles et les communautés peuvent alors être plus vulnérables à l'exploitation sexuelle, notamment lorsqu'il s'agit d'échanger des faveurs sexuelles contre de la nourriture, un abri ou une protection. Elles pourraient ne pas être en mesure de s'entraider, et les services de soutien pourraient être inexistantes ou inefficaces. Lors de situations d'urgences soudaines, qui nécessitent une réponse rapide, certaines organisations peuvent prendre des raccourcis, par exemple en ne vérifiant pas les antécédents des nouvelles recrues, ou en n'évaluant pas les risques de manière adéquate. Ces raccourcis peuvent remettre en cause la sécurité du programme.	<p>* Le contexte dans lequel vous travaillez correspond-il à une situation d'urgence ou à une catastrophe ?</p> <p>* Sur votre lieu de travail, certaines personnes ont-elles été déplacées, ont perdu leurs biens ou ne peuvent pas subvenir à leurs besoins fondamentaux (se nourrir, se loger) ?</p>
1.4	Taux de pauvreté élevé	La pauvreté peut accroître la vulnérabilité des personnes à l'exploitation sexuelle, notamment à l'échange de faveurs sexuelles avec des travailleurs humanitaires et des membres de la communauté contre des services de première nécessité. Les enfants n'ont souvent pas d'autre choix que de travailler, et certaines organisations, ainsi que leurs fournisseurs, peuvent les exploiter.	<p>* Les niveaux de pauvreté sont-ils si élevés que les personnes sont vulnérables à l'exploitation et aux abus sexuels en échange de biens ?</p>
1.5	Nombre élevé d'enfants nécessitant une	Pour les enfants (et les adultes) en situation de handicap, atteints du sida, orphelins, déplacés au sein de leur propre pays, réfugiés ou sans abri, etc., les risques de maltraitance sont plus élevés, en partie à cause de la stigmatisation, de l'isolement, de la discrimination et du manque de soutien. Les travailleurs humanitaires peuvent	<p>* Y a-t-il un nombre important d'enfants et d'adultes ayant besoin d'une protection ou d'un soutien spécial ?</p>

	protection spéciale	avoir ces mêmes préjugés et ne pas agir face à ces maltraitances.	
1.6	Gouvernance et maintien de l'ordre	Là où les systèmes de gouvernance (policiers, judiciaires) locaux sont fragiles et les lois peu appliquées, les abus sont moins susceptibles d'être signalés et pris en charge.	<p>* Les autorités ou systèmes locaux réagissent-ils à tous les signalements d'abus, d'exploitation ou de harcèlement sexuels ?</p> <p>* Les autorités locales réagissent-elles à certains signalements et pas à d'autres ?</p> <p>* Les autorités ou systèmes locaux prennent-ils tous les cas au sérieux ?</p>
1.7	Services sociaux et de protection de l'enfance fragiles	Dans des régions où les services sociaux et de protection de l'enfance sont fragiles, les autorités locales sont généralement peu fiables dès lors qu'il s'agit de prendre en charge des cas de maltraitance.	<p>* Quelles mesures de protection et de soutien sociaux existent pour les adultes et les enfants vulnérables ?</p> <p>* Quels mécanismes et systèmes de protection nationaux, locaux et communautaires sont en place et sont-ils efficaces pour tous ?</p>
1.8	Perception des violences à l'égard des femmes et des enfants	Dans les régions où la violence sexuelle et domestique envers les enfants et les femmes est tolérée, certains travailleurs humanitaires pourraient ne pas savoir que cette violence n'est pas acceptable, ou ne pas être à même d'en reconnaître les signes.	<p>* Quelles sont les attitudes communes envers la violence à l'égard des femmes ou des enfants dans les régions où vous travaillez ?</p> <p>* La violence, l'exploitation ou le harcèlement sexuels sont-ils normaux là où vous travaillez ?</p> <p>* Les personnes qui s'élèvent contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels et signalent des actes de ce type sont-elles écoutées et prises au sérieux ?</p>

2. Programmes

#	Domaine de risque	Source du risque	Quel est le lien avec votre travail ?
---	-------------------	------------------	---------------------------------------

2.1	Conception du programme	Si les voix des personnes les plus vulnérables, comme les femmes, les enfants et les personnes handicapées, ne sont pas prises en compte dans les besoins ou les évaluations des risques, le programme a moins de chances d'atteindre ses objectifs, et il est susceptible d'augmenter le risque de préjudice.	<ul style="list-style-type: none"> * Les programmes sont-ils conçus sans en évaluer les risques au préalable ? * Les évaluations des risques se-basent-elles uniquement sur le retour d'information de l'équipe, et non sur celui des populations impliquées ou impactées par les programmes ? * Les stratégies d'atténuation des risques sont-elles conçues en collaboration avec les populations ?
2.2		Si les programmes ne sont pas conçus en accord avec des normes et des principes appropriés (par exemple, la Norme humanitaire fondamentale de qualité et de redevabilité (CHS) ou le principe « ne pas nuire »), ils peuvent, par inadvertance, mettre des personnes en danger.	<ul style="list-style-type: none"> * Les stratégies d'atténuation des risques permettront-elles au programme d'atteindre ses objectifs tout en assurant au maximum la sécurité ? * Les programmes particulièrement risqués sont-ils susceptibles d'être annulés, ou bénéficieront-ils d'un suivi accru pour évaluer en continu les risques et les gérer ?
2.3		Si les propositions de programmes et de budgets ne prennent pas en compte les coûts des mesures de sauvegarde, ou que les financements ne les couvrent pas.	<ul style="list-style-type: none"> * Tous les coûts et les activités de sauvegarde ont-ils été inclus lors de la conception du programme et dans le budget ? * Parmi les coûts qui n'ont pas été financés, y en a-t-il qui compromettraient la sécurité du programme ?
2.4	Mise en œuvre du programme	Si les programmes sont appliqués par une équipe et des bénévoles qui ne comprennent pas que certains groupes d'enfants et de populations subissent des situations préjudiciables et des abus différents et peuvent avoir besoin d'un programme adapté.	<ul style="list-style-type: none"> * L'équipe et les bénévoles qui appliquent le programme ont-ils été formés sur la sauvegarde et sur les risques que les différents groupes encourent ? * Les stratégies d'atténuation des risques sont-elles efficaces pour les différents groupes concernés par le programme ?
2.5		Si les organisations manquent de diversité et ne se penchent pas sur une manière plus appropriée de faire participer à leurs activités les différents groupes d'enfants et d'adultes. Par exemple, en formant des groupes de même genre, des groupes de personnes handicapées, etc.	<ul style="list-style-type: none"> * Les membres de l'équipe qui travaillent sur le programme sont-ils du même genre, de la même ethnie, etc. ? * Les membres de l'équipe et les bénévoles sont-ils majoritairement des hommes ?

2.6		Si la communication n'emploie pas les langues ou les outils de communication que les participants au programme et les populations comprennent pour les sensibiliser à la sauvegarde et pour les informer de ce qu'ils peuvent attendre de l'organisation et de la manière dont les membres de l'équipe doivent se comporter.	<ul style="list-style-type: none"> * Les activités de sensibilisation sur la sauvegarde se sont-elles déroulées dans la bonne langue pour tous les groupes de la population ? * Les activités de sensibilisation expliquent-elles clairement le comportement attendu des membres de l'équipe ? * Les populations savent-elles comment les membres de l'équipe doivent ou ne doivent pas se comporter ?
2.7	Suivi du programme	Si la population et les participants au programme ne sont pas impliqués dans le suivi, ils ne peuvent pas déterminer si la façon d'exécuter le programme leur est préjudiciable.	<ul style="list-style-type: none"> * Les activités de suivi sont-elles uniquement menées par des membres du personnel ? * Des questions sur la sécurité du programme sont-elles posées, ou le suivi est-il uniquement centré sur les objectifs à atteindre ?
2.8		Si le suivi du programme n'est pas régulier et que les préjudices et abus ne sont pas détectés suffisamment tôt.	<ul style="list-style-type: none"> * La fréquence du suivi est-elle inférieure à trois mois ?
2.9		Si l'organisation ne dispose pas d'indicateurs visant à vérifier lors du suivi que les programmes sont exécutés dans des conditions sûres.	<ul style="list-style-type: none"> * Existe-t-il des indicateurs clairs pour assurer le suivi des préjudices et abus causés par le programme ? * Les personnes chargées du suivi du programme savent-elles les reconnaître ? * Les personnes chargées du suivi du programme savent-elles poser des questions pour bien comprendre si le programme est exécuté dans des conditions sûres ?
2.10	Mécanisme de retour d'information (MRI)	Si les participants du programme et la population ne sont pas inclus dans la conception du mécanisme de retour d'information, ils seront moins susceptibles d'utiliser ce mécanisme, et celui-ci pourrait ne pas être sûr ou ne pas répondre aux besoins propres à certains groupes vulnérables comme les enfants, les femmes, les personnes handicapées, etc.	<ul style="list-style-type: none"> * Les populations ont-elles été informées des mécanismes uniquement après leur conception OU ont-ils été créés en collaboration avec elles ? * Les retours d'information des populations ont-ils abouti à des changements du mécanisme ou du programme ? * L'organisation a-t-elle informé la population de la manière dont les signalements seront traités ?

2.11		Si le mécanisme de retour d'information ne prévoit pas des canaux divers. Par exemple, une ligne téléphonique dédiée, une boîte destinée aux plaintes, des moments d'échange visant à répondre aux différents besoins, notamment ceux des plus vulnérables.	<ul style="list-style-type: none"> * Existe-t-il plusieurs canaux par lesquels les membres de la population locale pourraient déposer une plainte ? * Ces différents canaux de signalement sont-ils fondés sur des méthodes de communication déjà utilisées par la population ?
2.12		Si les organisations ne disposent pas de politique ou de processus documenté énonçant les directives à suivre par les membres de l'équipe lorsqu'un cas suspect ou une allégation leur sont signalés, elles auront moins de chances de répondre de manière appropriée et objective à ces signalements.	<ul style="list-style-type: none"> * Existe-t-il des directives en place concernant la gestion des plaintes et la réponse appropriée à des signalements de préjudice ou d'abus ? * Tous les membres de l'équipe savent-ils quoi faire s'ils reçoivent un signalement ?
2.13		Si une liste de tous les services potentiels nécessaires pour répondre aux signalements d'exploitation, d'abus ou de harcèlement n'est pas complétée ou mise à jour pour chaque lieu ou zone où une OSC intervient.	<ul style="list-style-type: none"> * Existe-t-il une liste de tous les services, de toutes les lois et de toutes les autorités officielles à employer ou à indiquer à une personne survivante pour la soutenir ?

3. Partenariats

#	Domaine de risque	Source du risque	Quel est le lien avec votre travail ?
3.1	Partenariat	Si le nombre de partenaires de mise en œuvre est important et le contrôle est limité, par exemple à cause de besoins de gestion à distance.	<ul style="list-style-type: none"> * Le programme est-il appliqué en entier ou majoritairement par des partenaires ? * Les partenaires font-ils l'objet d'un suivi régulier ?
3.2		Si les partenaires ne connaissent pas la politique et les procédures de sauvegarde de l'organisation.	<ul style="list-style-type: none"> * Les capacités des partenaires à appliquer les mesures de sauvegarde ont-elles été évaluées ?

			<p>* Les partenaires disposent-ils de leurs propres politiques et d'un code de conduite qui correspondent aux critères ?</p> <p>* Les accords avec les partenaires comportent-ils des clauses relatives à la sauvegarde ?</p>
3.3		Si un partenaire de mise en œuvre ne bénéficie pas d'une formation adaptée, il risque d'agir de manière contraire aux valeurs.	<p>* Des plans et des ressources sont-ils prévus pour la formation des partenaires sur la sauvegarde pendant le programme ?</p> <p>* Les partenaires reçoivent-ils des conseils et un soutien en matière de sauvegarde au besoin ?</p>

4. Communication et gestion sûre des informations

#	Domaine de risque	Source du risque	Quel est le lien avec votre travail ?
4.1	Communication	Si les supports de communication ne préservent pas la dignité et la confidentialité des participants au programme et des populations, ces personnes seront exposées à des risques d'exploitation et d'abus sexuels.	* Existe-t-il des directives sur l'obtention et la publication d'images et de récits selon des procédés qui ne renforcent pas les stéréotypes négatifs et préservent l'authenticité ?
4.2		Si les participants au programme sont privés de la capacité de donner un consentement éclairé pour l'utilisation des images dans les supports de communication.	* L'organisation a-t-elle obtenu le consentement éclairé des participants ? Les personnes dont il est question comprennent-elles bien comment leurs informations seront utilisées ?
4.3		Si les supports de communication n'ont pas été conçus de manière à préserver la sécurité des personnes mentionnées, celles-ci peuvent être exposées à des risques d'exploitation et d'abus sexuels.	* Existe-t-il des directives pour obtenir et publier des images et des histoires sans mentionner le nom complet et d'autres éléments d'information qui permettent d'identifier les personnes mentionnées ?

4.4		Si les communications ne tiennent pas compte des conflits.	* La communication prend-elle en compte tous les lecteurs potentiels et la manière dont ils pourraient interpréter ou comprendre le contenu ?
4.5		Si les communications utilisent un langage non inclusif.	* La langage employé est-il approprié et pertinent pour le contexte local ? * Le langage employé pourrait-il être une source de tension pour certains lecteurs ?
4.6		Si la communication éveille chez le lecteur des souvenirs traumatisants de préjudice ou d'abus.	* Les images sont-elles explicites ? Pourraient-elles rappeler des souvenirs d'abus ou d'une situation préjudiciable ?
4.7	Gestion sûre des informations et protection des données	Si des systèmes ne sont pas mis en place pour sauvegarder les informations relatives aux communautés/au personnel, ces personnes peuvent être exposées à un risque d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels, ou d'intimidation, et peuvent perdre confiance dans le système	* Les informations sur le personnel et les communautés sont-elles protégées par un mot de passe ou conservées dans des bases de données protégées ? * L'accès à ces bases de données est-il restreint ? * Le partage de ces informations relatives au personnel et aux communautés est-il sujet à des règles de protection des données ? * Les membres du personnel savent-ils tous ce que signifie la confidentialité, et comprennent-ils l'importance de la discrétion sur ces questions ?
4.8		Si des systèmes ne sont pas mis en place pour la sauvegarde des membres de la communauté qui font des signalements, cela peut exposer ces personnes à des risques et les dissuader de procéder à ces signalements.	* Existe-t-il une base de données individuelle pour les signalements et les plaintes protégée par mot de passe ou autre ? * L'accès à cette base de données est-il restreint à des personnes nommées ayant des responsabilités particulières concernant la sauvegarde et les plaintes/signalements ?

5. Ressources humaines

#	Domaine de risque	Source du risque	Quel est le lien avec votre travail ?
5.1	Recrutement	Si les organisations ne vérifient pas les références et antécédents des nouveaux candidats ou si, lorsqu'elles le font, elles ne posent pas de questions sur le comportement et l'attitude des candidats à l'égard de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels.	<ul style="list-style-type: none"> * Deux références, ou plus, sont-elles vérifiées pour chaque candidat retenu ? * Les références abordent-elles le comportement personnel et l'approche du candidat face à l'exploitation, aux abus et au harcèlement sexuels ? * Une vérification du casier judiciaire est-elle effectuée ?
5.2		Si, lors de l'entretien d'embauche, des questions visant à évaluer les connaissances et l'engagement en matière de sauvegarde ne sont pas posées.	* Des questions sur l'aptitude à travailler avec les enfants et les communautés et sur la compréhension de la sauvegarde sont-elles posées lors de l'entretien ?
5.3		Si les offres d'emploi ne témoignent pas explicitement de la politique de tolérance zéro d'une organisation à l'égard de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels et d'autres préoccupations de sauvegarde.	* Les offres d'emploi sont-elles toutes diffusées largement et contiennent-elles toutes un engagement envers la sauvegarde ?
5.4		Si le personnel n'est pas tenu de signer un code de conduite et une politique de sauvegarde.	* Les membres du personnel et les bénévoles sont-ils tous tenus de signer un code de conduite, et reçoivent-ils des instructions dans la bonne langue pour qu'ils comprennent ce qu'ils signent ?
5.5		Si les bénévoles, le personnel engagé pour une période de courte durée ou les consultants quelle que soit la durée de leur engagement ne sont pas tenus de signer le code de conduite et la politique de sauvegarde de l'organisation et qu'ils ne comprennent pas la politique de tolérance zéro à l'égard de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels.	* Les membres du personnel, y compris les bénévoles, les employés en contrats courts et les consultants reçoivent-ils tous des instructions sur la sauvegarde et signent-ils le code de conduite ?

5.6	Évaluation des performances	Si la sauvegarde n'est pas incluse dans la description de poste et qu'elle n'est pas examinée de façon adéquate lors de la procédure d'évaluation des performances .	<ul style="list-style-type: none"> * Les descriptions de poste contiennent-elles toutes une responsabilité de sauvegarde ? * L'évaluation des performances est-elle effectuée et comprend-elle des discussions sur la sauvegarde et sur les questions que le personnel pourrait avoir concernant sa compréhension ou son aptitude à exercer ses responsabilités en la matière ?
5.7	Sensibilisation	Si la formation du personnel n'est pas institutionnalisée et que la sensibilisation de routine sur la sauvegarde n'est pas effectuée.	<ul style="list-style-type: none"> * La formation du personnel est-elle effectuée régulièrement, et comprend-elle la sauvegarde ? * Des formation de mise à niveau sont-elles effectuées chaque année ?
5.8		Si des opportunités de discussions régulières sur la sauvegarde ne sont pas offertes.	* La sauvegarde est-elle un point récurrent à l'ordre du jour des réunions d'équipe ?
5.9		Si les bénévoles ou le personnel engagé pour une période de courte durée ne sont pas formés à la sauvegarde.	* Les bénévoles ou le personnel engagé pour une période de courte durée sont-ils formés à la sauvegarde ?
5.10		Si les consultants, les fournisseurs, les représentants des médias et autres représentants de l'organisation ne sont pas sensibilisés à la politique de sauvegarde et à la tolérance zéro de l'organisation à l'égard de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels.	* Les consultants, les fournisseurs, les représentants des médias et autres représentants de l'organisation reçoivent-ils des instructions concernant la sauvegarde ?
5.11		Si des systèmes sûrs et confidentiels pour le signalement par le personnel de cas d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels ne sont pas en place.	* Un système de signalement des soupçons ou des cas d'abus est-il mis en place ?
5.12	Si tous les membres du personnel, les bénévoles et les autres représentants de l'organisation ne connaissent pas bien le système interne de signalement.	<ul style="list-style-type: none"> * Les membres du personnel savent-ils tous qu'un système de signalement a été mis en place ? * Les membres du personnel sont-ils tous à l'aise avec le système de signalement mis en place ? 	

6. Gouvernance, culture et leadership

#	Domaine de risque	Source du risque	Quel est le lien avec votre travail ?
6.1	Culture et leadership	S'il n'y a pas de point focal de la sauvegarde dont l'identité est clairement établie et dont la description de poste précise les attentes, que ce soit du côté du conseil d'administration ou du personnel.	<ul style="list-style-type: none"> * Y a-t-il un point focal de la sauvegarde au niveau du personnel et un autre au sein du conseil d'administration ? * Comprennent-ils leurs rôles ? * Ont-ils été formés ?
6.2		S'il n'y a pas de registre des risques vérifié régulièrement par les responsables ou le conseil d'administration, ou si ce registre ne comporte pas un volet spécifique sur la sauvegarde.	* La sauvegarde figure-t-elle dans le registre des risques de l'organisation ?
6.3		Si les responsables de service n'intègrent pas de mesures de sauvegarde dans leur zone de responsabilité.	<ul style="list-style-type: none"> * Les responsables de service comprennent-ils le rôle de leur équipe au regard de la sauvegarde ? * S'assurent-ils que leur équipe met en œuvre des mesures de sauvegarde ? * Les responsables de service ont-ils à rendre compte de la mise en œuvre des mesures de sauvegarde par leur équipe ?
6.4		Si les responsables ou le conseil d'administration ne réexaminent pas la politique de l'organisation ou la communiquent régulièrement.	<ul style="list-style-type: none"> * La politique est-elle revue tous les 3 ans ? * Est-elle signée par le conseil d'administration ?
6.5		Si les mesures de sauvegarde ne sont pas intégrées dans les processus de planification stratégique existants.	* La stratégie de l'organisation inclue-t-elle la sauvegarde ?
6.6		Si les dirigeants n'agissent pas rapidement ou de manière transparente ou responsable à la suite de signalements ou de soupçons d'abus.	* Les dirigeants agissent-ils rapidement ou de manière transparente ou responsable à la suite de signalements ou de soupçons d'abus ?

6.7		Si les inégalités et la discrimination contre des profils divers sont répandues et demeurent incontestées.	<ul style="list-style-type: none"> * Les inégalités et la discrimination contre des profils divers sont-elles répandues ? * Les inégalités et la discrimination sont-elles contestées ?
6.8		Si le sujet de l'exploitation, de l'abus et du harcèlement sexuels est évité ou écarté.	<ul style="list-style-type: none"> * Est-il possible de s'exprimer au sujet des abus, de l'exploitation et du harcèlement sexuels ? * Les personnes se retiennent-elles de parler d'abus, d'exploitation et de harcèlement sexuels ou de les signaler ?
6.9	Signalement / enquête	Si la politique/le processus documenté ne donne pas d'orientations sur la marche à suivre lorsqu'un signalement dépasse le cadre d'action de l'organisation.	<ul style="list-style-type: none"> * Existe-t-il un processus sur la marche à suivre lorsqu'un signalement ne peut pas être géré par l'organisation seule ? * Existe-t-il une évaluation des risques pour chaque cas reçu et un processus de réponse ?
6.10		Si l'organisation est incapable de gérer des plaintes de façon sûre, par exemple si l'organisation n'a pas les compétences pour procéder à une enquête ou ne sait pas comment solliciter un soutien extérieur.	<ul style="list-style-type: none"> * Existe-t-il un processus de réponse aux cas, avec des responsabilités clairement définies ? * L'organisation sait-elle si et quand il pourrait être opportun de faire appel à des enquêteurs extérieurs ?

Ce document est le résultat d'un projet financé par le gouvernement britannique à travers son organisme UK Aid. Cela dit, les idées exprimées et les informations contenues dans ce document ne sont pas nécessairement approuvées ou partagées par le gouvernement britannique, qui décline toute responsabilité pour ces idées et informations et pour toute action prise sur la base de celles-ci.

Cette publication a été préparée à des fins d'orientation générale sur des sujets d'intérêt uniquement,