Module 1 des Questions de sauvegarde

Sauvegarde : Introduction

Il s'agit du premier module d'une série d'apprentissage en ligne en cinq parties sur la sauvegarde. L'apprentissage présente les concepts clés de la sauvegarde à travers l'histoire de Family Health Frontiers (FHF), une organisation de la société civile nationale fictive qui traite des questions de sauvegarde concrètes.

Votre rôle est de travailler aux côtés des membres de l'équipe de FHF, qui œuvrent pour que la sauvegarde face à l'exploitation, à l'abus et au harcèlement sexuels (EAHS) soit intégrée dans un nouveau programme en tant qu'élément essentiel.

Introduction

Le contexte

Comportements sur le lieu de travail

Résumé

Introduction

Résultats de l'apprentissage

Ce module vous aidera à :

- Définir les termes de la sauvegarde.
- Comprendre les responsabilités en matière de sauvegarde au sein d'une organisation.
- Reconnaître l'importance des comportements en matière de sauvegarde sur le lieu de travail.

Durée d'étude : 30 mn.

Le module est divisé en deux parties :

Partie 1 - Le contexte

Introduction de Family Health Frontiers (FHF) et de l'équipe. Cette partie vous aidera à travailler sur des concepts et des définitions importantes dans le domaine de la sauvegarde.

Partie 2 - Comportements sur le lieu de travail

Étude des rôles des membres de l'équipe de FHF, de leurs responsabilités en matière de sauvegarde, et des comportements sur le lieu de travail.

Le contexte

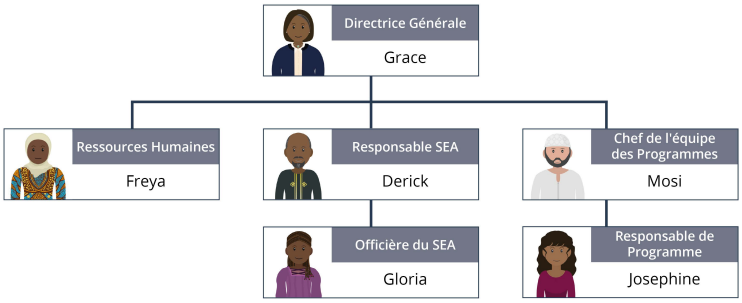
Family Health Frontiers

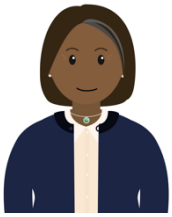
Family Health Frontiers (FHF) vous a invité.e à l'accompagner dans les premières étapes de son parcours vers la sauvegarde. Dans la première partie du module, l'équipe de FHF va vous présenter les concepts et les définitions importantes dans le domaine de la sauvegarde. Vous vous familiariserez avec les dynamiques de l'organisation interne de FHF ainsi que les risques extérieurs. Vous aurez également la possibilité d'analyser les comportements sur le lieu de travail et les façons dont les questions de sauvegarde répondent à ces comportements.

Family Health Frontiers (FHF, littéralement « Les frontières de la santé familiale ») est une entreprise de société civile de taille moyenne spécialisée dans l'accès à la santé.

FHF est située dans un pays marqué par des problèmes de sécurité importants. Le pays est touché par la pauvreté à grande échelle et par un mauvais accès aux services d'éducation et de santé primaire dans de nombreuses zones rurales. Les cadres juridiques mis en place pour protéger la population face à l'exploitation, à l'abus et au harcèlement sexuels (EAHS) sont faibles. Les lois instaurées ne sont pas bien appliquées et peuvent facilement être exploitées.

FHF dispose d'un personnel de 25 personnes dans le pays. À mesure que vous avancerez dans le module, vous allez vous familiariser avec certaines de ces personnes, en particulier celles qui ont des responsabilités en matière de sauvegarde.





Bonjour, je m'appelle Grace. J'ai récemment été nommée Directrice générale de FHF. Je dispose d'un bon réseau professionnel et je me sens connectée avec les bonnes personnes. Pour moi, la loyauté et l'assiduité sont importantes. Je suis une ardente défenseuse de la justice sociale. En tant que directrice de l'organisation, j'ai la responsabilité ultime de la sauvegarde. »

« Bonjour, je m'appelle Freya. Je travaille aux ressources humaines (RH) et je suis passionnée par le travail que fait FHF pour la santé publique. Je me sens souvent submergée par tout le travail que je dois faire. Je pense que la sauvegarde est très importante, mais j'ai encore beaucoup à apprendre. Je vais devenir le point de focal de FHF en matière de sauvegarde. »

« Bonjour, je m'appelle Mosi. Je suis un gestionnaire de projet expérimenté et je suis le chef de l'équipe des programmes. Je suis très stratégique, et je sais comment me connecter aux bonnes personnes. J'espère pouvoir diriger une organisation comme FHF dans un avenir proche. J'ai pour responsabilité de veiller à ce que la gestion de programme se fasse en toute sécurité. »

« Bonjour, je m'appelle Josephine. Je suis responsable de programme. Je suis fière de mon travail, et on me dit que je le fais bien. Je souhaite faire évoluer ma carrière et j'aime les nouveaux défis. J'ai pour responsabilité d'appliquer les mesures de sauvegarde dans mon portefeuille de programme. »

« Bonjour, je m'appelle Derick. Je suis Spécialiste et responsable du Suivi, de l'évaluation et de l'apprentissage au sein de FHF. Je travaille pour l'organisation depuis de nombreuses années et je suis heureux dans mon travail. C'est important pour moi d'avoir de bonnes relations au travail. Les nouvelles recrues se tournent vers moi. J'ai pour responsabilité de veiller à ce que la sauvegarde soit intégrée dans les activités de suivi, d'évaluation et d'apprentissage. »

« Bonjour, je m'appelle Gloria. Je suis spécialiste du suivi, de l'évaluation et de l'apprentissage. J'ai de grandes attentes et je suis passionné par mon travail. J'aime faire partie d'une équipe de soutien. J'ai de l'expérience préalable, mais pas beaucoup. Je sais que j'ai beaucoup à apprendre. J'ai pour responsabilité de soutenir l'intégration de la sauvegarde dans les activités de suivi, d'évaluation et d'apprentissage, et de faire remonter les risques associés . »

Vous pouvez consulter la version intégrale du Parcours vers la sauvegarde du Centre des ressources et de la sauvegarde

Introduction des définitions de la sauvegarde

Comprendre exactement ce que veut dire la sauvegarde est une étape importante du cheminement de FHF vers la sauvegarde. Il est important de comprendre les définitions clés.

Qu'entendons-nous par la sauvegarde ?

Pour FHF, la sauvegarde repose sur trois questions connectées :

- La sauvegarde veut dire prendre toutes les mesures raisonnables pour éviter l'exploitation, l'abus et le harcèlement sexuels et toute autre forme de préjudice ; pour protéger les personnes qui sont face aux dangers, en particulier les adultes et les enfants vulnérables ; et pour réagir correctement lorsqu'un préjudice est commis. La sauvegarde répond aux préjudices qui peuvent être causés par un membre du personnel (ou un associé) ou par les opérations ou les programmes de l'organisation.

- Éviter et répondre à l'exploitation, à l'abus et au harcèlement sexuels sont une priorité pour les organisations.

- Les autres formes de préjudice abordées dans ce module sont le bizutage, le harcèlement, et la discrimination, qui sont des problèmes au travail. Le harcèlement sexuel du personnel est un problème qui arrive sur le lieu de travail.

Définitions du préjudice et de l'abus

Exploitation sexuelle

Un type d'abus sexuel où l'auteur utilise à mauvais escient son pouvoir ou la confiance qu'il reçoit à des fins sexuelles et pour son bénéfice personnel. L'exploitation sexuelle est souvent couverte par la loi.

Abus sexuels

Activité sexuelle non désirée commise par des auteurs qui utilisent la force ou des menaces, ou qui abusent d'une victime qui n'est pas en mesure de donner son consentement. L'abus sexuel est souvent couvert par la loi.

Harcèlement sexuel

Plusieurs comportements sexuels inacceptableset non désirésqui font qu'une personne se sente humiliée ouhonteuse. Le harcèlement sexuelest souvent couvertpar la loi.

Bizutage

Comportement vulgaire, abusif oumenaçant, oul'utilisation du pouvoir à mauvais escient, quivisent à ce qu'une personne se sente humiliée ouhonteuse.

Harcèlement

Type de bizutage en lien avec l'identité de la personne, ou qui elle est, en lien avec son âge, son sexe, sa race, son origine ethnique, son handicap, sa religion, son identité sexuelle, etc. Le harcèlement est souvent couvert par la loi.

Discrimination

Traiter une personne de manière injuste à cause de son identité ou de qui elle est, en lien avec son âge, son sexe, sa race, son origine ethnique, son handicap, sa religion, son identité sexuelle, etc.

Cliquez ici Qu'est-ce que la sauvegarde ? pour des définitions plus exhaustives de la sauvegarde.

Résumé

La sauvegarde se rapporte aux mesures prises par les organisations pour protéger les personnes face à l'exploitation, à l'abus et au harcèlement sexuels et aux autres formes de préjudice. La sauvegarde répond aux préjudices qui peuvent être causés par un membre du personnel (ou un associé) ou par les opérations ou les programmes de l'organisation.

Nous voulons que les bénéficiaires, ainsi que les membres des communautés et du personnel soient votre principale préoccupation lorsque vous travaillez sur les différents enjeux pour FHF.

Comportements sur le lieu de travail

FHF est en établie depuis un certain nombre d'années et jouit d'une bonne réputation en matière de collaboration avec les organisations homologues.

Elle reçoit des financements de plusieurs sources et est tenue en haute estime par le gouvernement national. Elle dispose d'un Conseil général et d'une équipe de cadres supérieurs qui a montré une stabilité opérationnelle et financière.

Malheureusement, la participation des bénéficiaires dans la gouvernance de FHF est un sujet qui n'a pas reçu suffisamment d'attention et qui n'a pas été soulevé lors du processus de suivi et d'évaluation du programme.

La gouvernance de FHF joue un rôle crucial pour sa réussite et elle doit prendre en compte la sauvegarde. Une bonne gouvernance de la sauvegarde signifie que FHF doit toujours être responsable devant les bénéficiaires et les communautés qu'elle sert.

Réflexion : En quoi pourrait-il s'agir d'un problème pour la sauvegarde menée par FHF ?

Tapez votre réponse ci-dessous

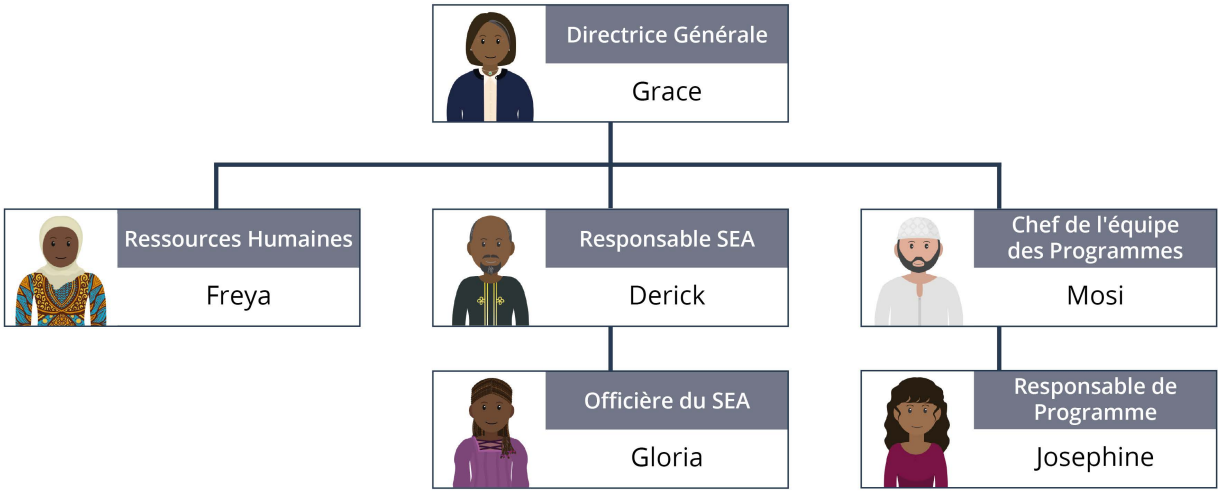
Conseil utile :

Une bonne pratique organisationnelle en matière de sauvegarde consiste à consulter les bénéficiaires et à travailler avec eux dans les domaines clés, y compris les examens des politiques de sauvegarde, la planification des projets, et le développement des mécanismes de signalement. Il existe des exigences spécifiques en matière de sauvegarde qui doivent être respectées en cas de travail avec les enfants.

Le suivi, l'évaluation et l'apprentissage joue un rôle essentiel à toutes les étapes de la mise en œuvre de la sauvegarde. En plus de vérifier que les mesures de sauvegarde ont été mises en œuvre conformément au plan, le processus de suivi, d'évaluation et d'apprentissage a la responsabilité spécifique d'aider les organisations à apprendre de ce qui a été fait, et de veiller à la collecte des données en toute sécurité.

Qui est responsable de la sauvegarde au sein de FHF ?

Les membres du personnel de FHF sont répartis dans plusieurs équipes. Il est important de voir si la sauvegarde est prise en compte et/ou intégrée dans ces différentes équipes pour fournir une approche cohérente à l'échelle de l'organisation. Cela implique d'intégrer la sauvegarde dans l'ensemble de l'organisation.



1.1 Activité

Voici une liste des équipes de FHF. Afin d'adopter une approche cohérente à l'échelle de l'organisation, toutes les équipes ont des responsabilités en matière de sauvegarde. Mais quelles équipes ont selon vous une responsabilité cruciale ?

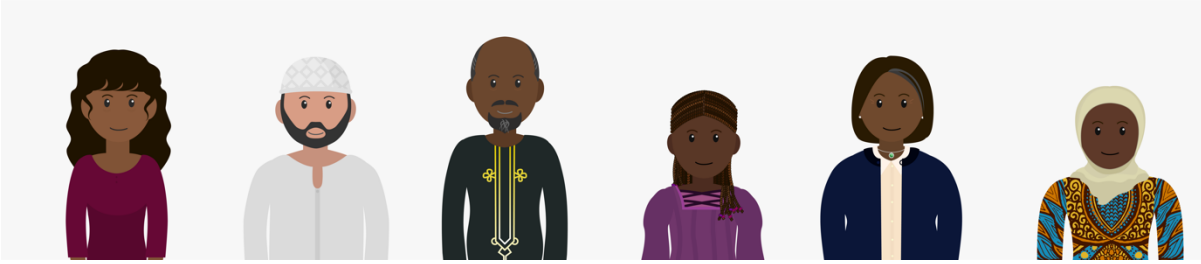
Veuillez sélectionner en cliquant sur les cases correspondantes les membres de l'équipe de FSF qui selon vous ont la responsabilité essentielle de la sauvegarde.

Collecte de fonds	☐	Finance	☐
PDG et conseil d'administration	☐	Ressources Humaines	☐
Contrôle, évaluation et formation	☐	Programmes	☐
Administration	☐	Communication	☐

Pour voir les réponses correctes, **cliquez ici**

La sauvegarde

est la responsabilité de tout le monde, mais certaines équipes sont plus importantes pour y parvenir.



Depuis que le précédent Directeur général est parti à la retraite, FHF a recruté une nouvelle Directrice générale, Grace, qui a rejoint l'organisation il y a un mois.

« Avec ce nouveau rôle, j'ai de nombreuses responsabilités. J'ai l'impression que tout repose sur moi, je dois donc me montrer à la hauteur. De nos jours, tout peut basculer, en particulier en ce qui concerne la sauvegarde. »

À retenir :

Les chefs d'organisations comme Grace sont les responsables finaux de la sauvegarde organisationnelle, comme le prévoit la Politique en matière de sauvegarde. Les responsables des organisations sont également tenus de faire preuve d'une direction solide et visible en matière de sauvegarde, ce qui aidera ensuite à développer une forte culture de la sauvegarde pour encourager les bonnes pratiques.

Les responsables des organisations et les conseils doivent travailler main dans la main pour assurer une bonne gouvernance organisationnelle en faveur de la sauvegarde.

Pour de plus amples informations, veuillez consulter les ressources sur la sauvegarde et la gouvernance.

Grace comprend que la sauvegarde est une responsabilité organisationnelle importante. Une des premières choses qu'elle a faite après avoir intégré FHF a été de nommer Freya, responsable des ressources humaines et de l'administration, en tant que point de contact de l'organisation sur la sauvegarde. Grace a expliqué que Freya sera responsable de la mise en œuvre de la politique en matière de sauvegarde et qu'elle donnera des conseils et des orientations au personnel sur les questions de sauvegarde.

« Je suis surprise d'être chargée de donner des conseils sur les questions de sauvegarde. J'espère que j'arriverai à être un bon point de contact sur la sauvegarde, mais je ne suis pas sûre à 100 % de bien comprendre ce que ça implique. Je pense quand même que ce sera intéressant. J'espère vraiment que mon responsable me donnera du temps et me soutiendra dans cette mission. »

Freya aura besoin d'une formation et de soutien pour assumer ce nouveau rôle de sauvegarde.

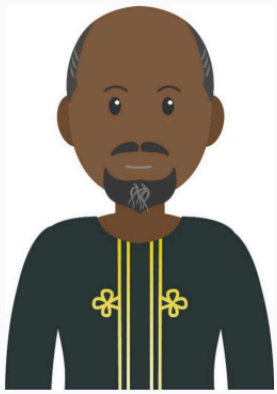
Lien vers le Mandat du point de contact sur la sauvegarde.

L'équipe de FHF est heureuse d'avoir une nouvelle Directrice générale. L'équipe est plutôt solide, malgré une période de mécontentements l'année dernière. Ceci a mené à de nombreuses plaintes sur le lieu de travail.

Derick et Gloria, membres de l'équipe Vigilance, Evaluation et Formation, se souviennent des difficultés rencontrées suite à des cas de harcèlement l'année passée et ne sont pas aussi optimistes que les autres.

« Je sais que Grace a une bonne réputation, mais à en juger par le dernier rapport des ressources humaines, elle a du pain sur la planche ! »

« Ça, c'est sûr. »

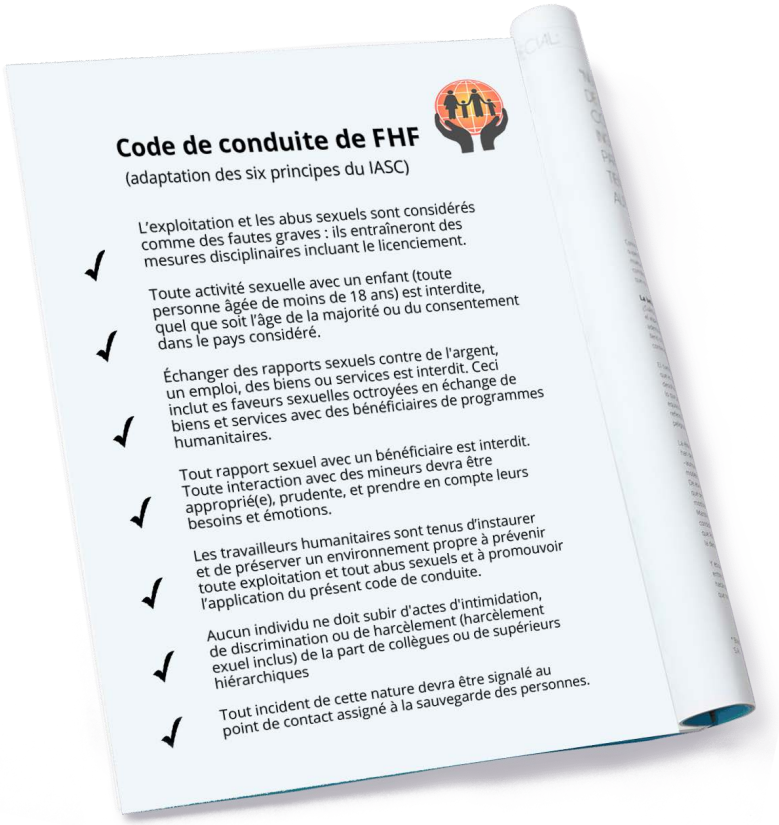


Pour en savoir plus, veuillez consulter la fiche d'information sur la maltraitance et le harcèlement

Introduction : les bons comportements au travail

Activité 1,2 Comportement du personnel & problèmes sur le lieu de travail

Utilisez le menu déroulant pour choisir le terme correct qui vous permettra de compléter les phrases proposées.



1. **Ne jamais se comporter de façon à humilier, rabaisser, ou** suggestifs **les autres.**

2. **Ne jamais faire d'avances** suggestifs **non sollicitées.**

3. **Ne jamais permettre que** suggestifs **ou des préoccupations ne soient pas prises en compte.**

4. **Ne jamais se comporter d'une manière sexuellement provocante ou utiliser un vocabulaire** suggestifs

5. **Ne jamais utiliser de gestes sexuellement** suggestifs **ou faire de commentaires sur l'apparence, âge, etc. d'un(e) employé(e).**

6. **Ne jamais abuser de sa position en la** suggestifs **confiance d'un collègue plus junior dans le - lieu de travail.**

Pour voir les réponses correctes, **cliquez ici**

Vous souvenez-vous du contexte dans lequel opère FHF ?

Le contexte

Family Health Frontiers (FHF, littéralement « Les frontières de la santé familiale ») est une entreprise de société civile de taille moyenne spécialisée dans l'accès à la santé.

FHF est située dans un pays marqué par des problèmes de sécurité importants. Le pays est touché par la pauvreté à grande échelle et par un mauvais accès aux services d'éducation et de santé primaire dans de nombreuses zones rurales. Les cadres juridiques mis en place pour protéger la population face à l'exploitation, à l'abus et au harcèlement sexuels sont faibles. Les lois instaurées ne sont pas bien appliquées et peuvent facilement être exploitées.

L'équipe

Le FHF emploie 25 nationaux. L'organigramme montre une partie de l'équipe, particulièrement les membres impliqués dans la sauvegarde des personnes.

Risques liés aux facteurs externes

Il est important pour le FHF et d'autres organisations de comprendre le contexte dans lequel elles évoluent afin de prévenir l'exploitation et les abus sexuels (EAS), le harcèlement sexuel (HS) et d'autres formes de maltraitance, et de garantir la sécurité des membres dans l'exercice de leurs fonctions.

Le FHF travaille dans un pays qui présente de forts risques liés à l'EAS, au HS et d'autres formes de maltraitance. Les pays à haut risque sont généralement caractérisés par une pauvreté prédominante, un manque d'accès à l'éducation et des cadres législatifs de sauvegarde peu robustes.

Comprendre les risques et évaluer le contexte économique, légal, social, culturel et sécuritaire du pays aide le FHF et toute autre organisation à identifier les dangers, risques et autres problèmes émergents. Analyser ce contexte permet au FHF d'identifier des problèmes qui nuisent à la sécurité des personnes, encouragent les délinquants et permettent l'existence des EAS et du HS, ainsi que d'autres formes de maltraitance.

1.3 Repérer les risques liés aux facteurs externes

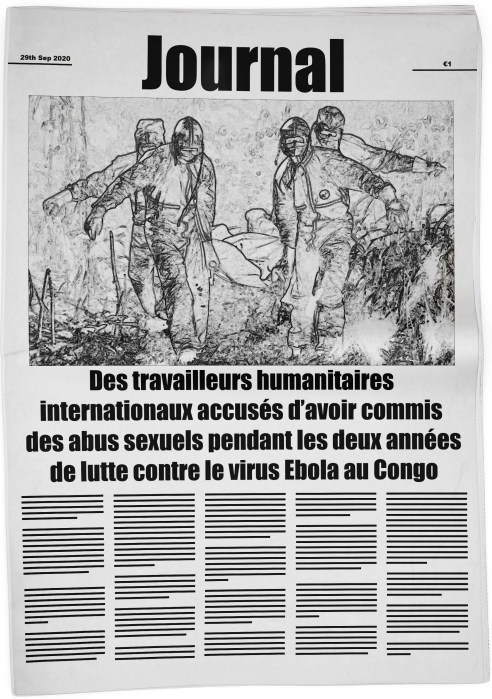
En vous référant à la localisation géographique de FSF, sélectionnez dans la liste proposée les risques potentiels pour la sauvegarde que la FSF doit prendre en considération.

- [ ] **Âge du consentement sexuel**
- [ ] **Pratiques culturelles dangereuses**
- [ ] **L'attitude el les perceptions à l'égard de la violence contre les enfants et les femmes**
- [ ] **Contexte humanitaire**
- [ ] **Discrimination de genre**
- [ ] **Taux de pauvreté élevé**
- [ ] **Grand nombre d'enfants nécessitant une sauvegarde spéciale**
- [ ] **Faibles systèmes de sauvegarde sociale**
- [ ] **Gouvernance locale médiocre et faible application des lois**
- [ ] **Pays bénéficiant ou participant aux réseaux de trafic humain et au tourisme sexuel**
- [ ] **Des mesures et un cadre juridique faibles au niveau national**

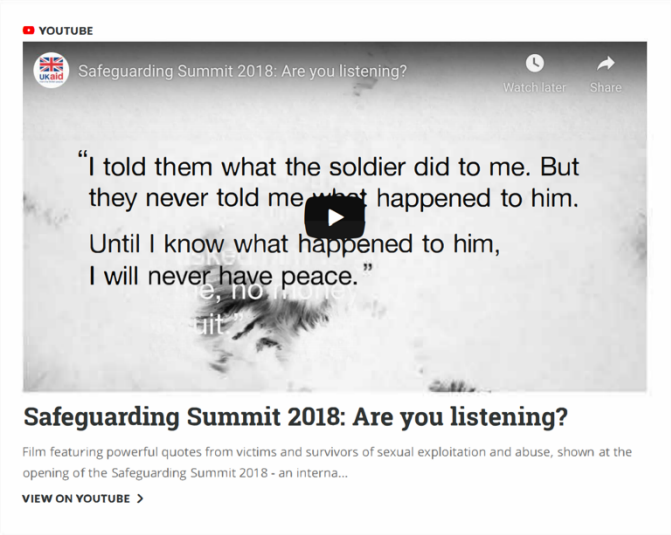
Pour voir les réponses correctes, **cliquez ici**

Nous avons déjà vu que le contexte externe peut augmenter les risques liés à la sauvegarde des personnes. Dans le monde entier, des travailleurs humanitaires répondent à des crises qui multiplient les risques liés à la sauvegarde des personnes.

Pour le FHF, comprendre les risques externes est d'autant plus important que le pays dans lequel il opère a récemment connu un scandale lié à des négligences de sauvegarde des personnes qui a capté l'attention des médias dans le monde entier.



Courte vidéo DFID 2018 (3 minutes)



Afin de souligner l'importance de l'évaluation des risques externes pour la sécurité des programmes humanitaires, nous souhaitons aborder des cas où des organisations ont essuyé des scandales majeurs et les bénéficiaires ont subi des abus considérables. Vous entendrez la voix de survivants dans cette vidéo.

Cliquez sur l'image pour ouvrir YouTube

1.4 Faits liés à la sauvegarde des personnes

Bravo, vous avez presque terminé ce module de formation.

Maintenant, voici quelques faits qui vous permettront d'améliorer votre compréhension de la nature et de la prévalence des cas d'exploitation, abus et harcèlement sexuels dans le secteur de l'aide humanitaire internationale.

Lisez chaque énoncé puis select Vrai ou Faux.

- Dans l'immense majorité des cas, les cas de EAS et SH ne sont pas signalés. — Faux
- Une femme sur 4 impliquées dans le secteur humanitaire signale avoir subi une agression sexuelle lors d'une mission. — Faux
- 1/3 des employé.e.s ou vacataires de l'ONU ont subi des harcèlements au cours des deux dernières années. — Faux
- Les abus sexuels perpétrés par des travailleurs humanitaires représentent un problème relativement nouveau dans le secteur. — Faux
- 40 % des femmes et filles ayant reçu une aide humanitaire ont révélé avoir été exploitées et agressées sexuellement. — Faux

Pour voir les réponses correctes, **cliquez ici**

Résumé

Qu'avez-vous appris ?

- Pour **définir les termes liés à la sauvegarde des personnes** - Vous pouvez maintenant définir la sauvegarde des personnes et ses termes associés : EAS et HS, abus sexuels, exploitation sexuelle, harcèlement sexuel, maltraitance, harcèlement et discrimination.
- Au sein d'une organisation, chaque membre est responsable de la sauvegarde des personnes.
- L'importance des comportements au travail dans la création d'une culture de travail sûre.

Félicitations, vous avez atteint la fin du module 1.

Nous sommes impatients de vous retrouver pour le module 2, où vous serez initiés :

- Aux normes relatives à la sauvegarde des personnes ;
- Au processus de diligence raisonnable ; et
- Aux politiques de sauvegarde des personnes.

Vous poursuivrez également votre initiation à la sauvegarde des personnes avec l'équipe du FHF.

Vous pouvez accéder à la newsletter du Centre de ressources et d'assistance, des ressources sur la sauvegarde des personnes, des webinaires, des podcasts, et bien plus encore sur le Centre de ressources et d'assistance.

Ensuite, complétez votre évaluation du module 1 pour obtenir votre certificat de réussite RSH personnel.

Feuille de réponses

Activité 1.1

✓ Collecte de fonds

✓ PDG et conseil d'administration

✓ Contrôle, évaluation et formation

✓ Ressources Humaines

✓ Programmes

✓ Communication

Cliquez ici pour revenir à Activité 1.1

Activité 1.2

1. Ne jamais se comporter de façon à humilier, rabaisser, ou **discriminer** les autres.
2. Ne jamais faire d'avances **sexuel** non sollicitées.
3. Ne jamais permettre que **allégations** ou des préoccupations ne soient pas prises en compte.
4. Ne jamais se comporter d'une manière sexuellement provocante ou utiliser un vocabulaire **abusif**.
5. Ne jamais utiliser de gestes sexuellement **suggestifs** ou faire de commentaires sur l'apparence, âge, etc. d'un(e) employé(e).
6. Ne jamais abuser de sa position en la **exploitant** confiance d'un collègue plus junior dans le - lieu de travail.

Cliquez ici pour revenir à Activité 1.2

Activité 1.3

Évaluation des risques externes : fiche de réponses

Âge du consentement sexuel

Il peut être légal d'avoir des relations sexuelles avec des enfants dans des pays où l'âge du consentement sexuel est plus bas, ce qui les expose à des risques d'abus et d'exploitation sexuels. Les signes d'abus potentiel seront alors moins susceptibles d'être remarqués par des membres de l'organisation car ils sont considérés comme « normaux. »

Pratiques culturelles dangereuses

Dans certains endroits, l'abus ou l'exploitation de certains groupes d'enfants ou d'adultes peuvent être perçus comme une norme locale : on citera les mariages des enfants, la violence basée sur le genre et les châtiments corporels. Certains personnels humanitaires pourront aussi considérer que ces pratiques sont acceptables et agiront en conséquence. Ils peuvent avoir des préjugés sur certains enfants (par exemple, les enfants vivants avec un handicap) ou estimer à tort que les enfants peuvent consentir au travail sexuel.

Perception des violences faites aux femmes et enfants

Dans des régions où la violence sexuelle et domestique envers les enfants et les femmes est tolérée, certains travailleurs humanitaires pourraient ne pas savoir ce qui constitue cette violence et ne pas être à même d'en reconnaître les signes.

Contexte humanitaire

Les besoins primaires des familles et des communautés peuvent être négligés en situation d'urgence. Elles 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 sauvegarde. Les familles et les communautés ne sont peut-être pas en mesure de s'entraider, et les services de soutien peuvent être inexistants ou inefficaces. Lors 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.

Discrimination de genre

Là où elles ont moins de pouvoir, les femmes et petites filles sont plus sujettes à l'exploitation, aux sévices et au harcèlement sexuels. Elles peuvent aussi avoir le sentiment de ne pas pouvoir raconter leurs expériences, par peur de ne pas être crues ou d'être d'autant plus stigmatisées.

Taux de pauvreté élevé

La pauvreté peut rendre les personnes vulnérables à l'exploitation sexuelle, notamment en accordant des faveurs sexuelles à des travailleurs humanitaires et à des membres de leur communauté en échange de 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.

Grand nombre d'enfants nécessitant une sauvegarde spéciale

Pour les enfants (et adultes) vivant avec un handicap, ceux atteints du sida, les orphelins, réfugiés ou les personnes sans-abris, etc., les risques de maltraitance sont plus élevés, en partie à cause du stigma attaché à leur situation, à l'isolement, la discrimination et au manque de soutien. Les travailleurs humanitaires peuvent partager ces préjugés et décider de ne pas agir face à ces maltraitances.

Faibles systèmes de sauvegarde sociale

Dans des zones où les systèmes de sauvegarde sociale en place sont fragiles, les autorités locales sont généralement peu fiables dès lors qu'il s'agit de prendre en charge des cas de maltraitance.

Gouvernance locale médiocre et faible application des lois

Là où les systèmes de gouvernance locaux sont faibles et les lois peu appliquées, les abus judiciaires, ainsi que ceux perpétrés par les forces de l'ordre, sont moins susceptibles d'être signalés et pris en charge.

Pays d'origine ou de destination pour la traite humaine et le tourisme sexuel

Les travailleurs peuvent profiter de leur accès à des enfants et adultes vulnérables pour les impliquer dans des réseaux de traite d'êtres humains.

Des mesures et un cadre juridique faibles au niveau national

Les cas de maltraitance sont moins susceptibles d'être signalés et pris en charge.

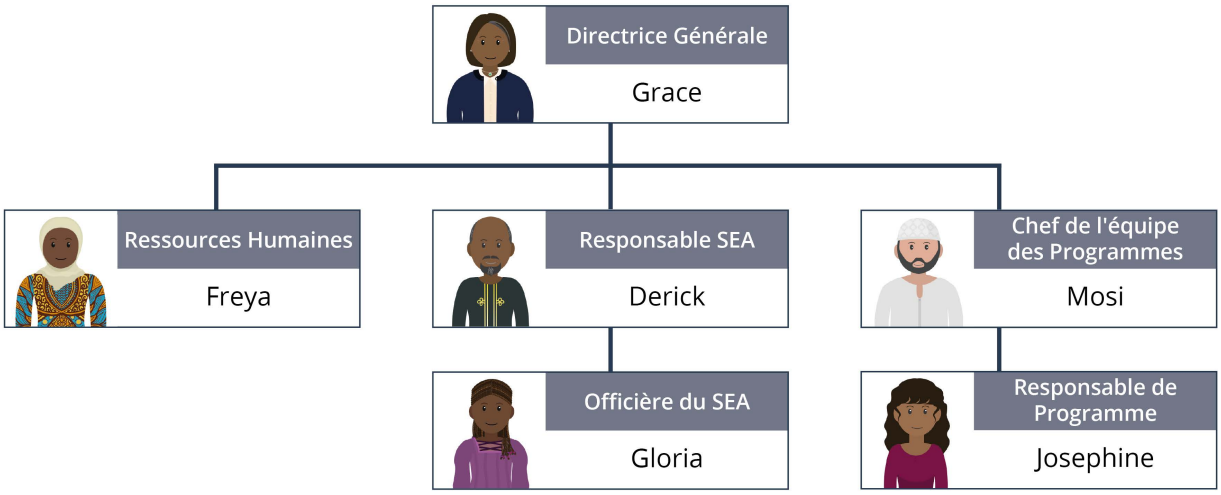
Il peut être utile d'évaluer les risques environnementaux afin de s'assurer que tous les types de risques seront pris en compte. Ceci pour garantir que les mesures de sauvegarde incluront certains aspects qui pourraient autrement être négligés ou activement exploités dans le but de faire du mal à autrui.

Cliquez ici pour revenir à Activité 1.3

Activité 1.4

Exploitation et abus sexuels etHarcèlement sexuel (HS)par des travailleurs humanitaires représentent un problème relativement nouveau dans le secteur humanitaire.	**Faux**	Rapport IDC (2018) Exploitation sexuelle et des abus dans le secteur humanitaire.
Dans l'immense majorité des cas, ils ne seront pas signalés de l'EAS et HS dans le monde secteur humanitaire.	**Vrai**	Conclusions tirées de l'enregistrement du DFID exercice (2018) EAS et SH L'aide humanitaire internationale : victime et voix des survivants.
1 in 4 women aid workers reported being sexually assaulted while on mission.	**Vrai**	D'après les données fournies par - Mettre fin au Agression sexuelle contre des travailleurs humanitaires & Travailleurs d'aide au développement 2017 Rapport (Université de Tufts)
During the Syria crisis, 40% of women and girls receiving humanitarian aid disclosed SEA.	**Vrai**	D'après un rapport de l'IRC :Ensemble de la zone VBG syrienne de Responsabilité (2017)
Un tiers des travailleurs de l'ONU etdes vacataires ont signalé avoir été victimes de harcèlement sexuel entre 2017 et 2019.	**Vrai**	Enquête de l'ONU sur le harcèlement sexuel dans notre rapport sur le lieu de travail publié en 2019

Cliquez ici pour revenir à Activité 1.4



Cliquez ici pour revenir à la page