



Objectif de l'Approche Do No Harm (DNHF)¹

La réponse/intervention humanitaire ou de développement lancé par des organisations non gouvernementales et les gouvernements ne respecte pas un environnement neutre. Ces interventions (y compris les évaluations en début et fin de projet) sont impactées par les normes sociales, culturelles et de genre ainsi que l'environnement politique de zone d'intervention ou du groupe concerné. Si la conception du programme ne tient pas compte de ces facteurs critiques, il pourrait engendrer un certain degré de "nocivité involontaire," selon la nature des normes socio-culturelles et genre, de l'environnement politique, du groupe cible et de l'intervention. Par exemple, une intervention de prévention de violence basée sur le genre (VVG) au cours de laquelle le conseiller communautaire VVG nouvellement formés effectue une visite au domicile de la victime pour s'entretenir avec son mari et le conseiller peut raviver la problématique si la victime lui a parlé à l'insu de ce dernier). Les projets peuvent engendrer des nocivités involontaires à n'importe quelle étape du cycle du projet, il est donc important pour toutes les équipes d'avoir un œil critique sur les questions liées au genre lors de la conception, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation, d'être conscient des risques potentiels et des nocivités involontaires afin de concevoir des stratégies d'atténuation à l'avance.

Qui devrait utiliser le DNHF ?

- Les équipes projet
- Les équipes de conception du projet
- Les organismes de recherche et d'évaluation
- Les équipes de communication
- Les Organisations partenaires

Quand le DNHF devrait être utilisé ?

- A la phase de la conception du projet
- Au début du projet
- A la phase de la formation du personnel
- A la phase de déploiement du projet
- En tant qu'un outil de surveillance continue
- Au cours des évaluations à mi-parcours
- Au cours d'évaluations finales
- Au cours de post-évaluations
- Au cours de la conception de toutes les interventions d'information /Communication sur le changement social et de comportement, d'Education ainsi que les interventions de communication.
- Au cours de toutes les diffusions/documentation liées au projet

EngenderHealth est responsable de la protection de tous les individus/groupes/communautés avec lesquelles l'organisation travaille, ainsi que les équipes internes d'EngenderHealth.

Pour nous aider à planifier la prévention/l'atténuation et traiter les nocivités involontaires, nous avons développé des "normes minimales DNHF" pour que tous les projets l'utilisent comme un cadre obligatoire afin de limiter les contrecoups et autres formes de préjudices. Ce DNHF a été inspiré de l'approche Analyse et Action

Sociale (SAA) de CARE USA.

¹ Adapté de l'approche d'analyse et d'action sociale de CARE USA : "Social Analysis and Action Global Implementation Manual. © 2018 Cooperative for Assistance and Relief Everywhere (CARE), Inc.". Utilisé et développé avec autorisation.

Comment les Normes minimales DNHF devraient être utilisées ?

Domaines d'engagement	Points à considérer	Comment y parvenir
Les compétences du personnel	<ol style="list-style-type: none"> 1. Les employés du programme doivent avoir une compréhension des faits, des perceptions et des attitudes au sujet du genre, des normes sociales, et de la dynamique du pouvoir dans le contexte local. 2. Les employés du programme doivent avoir la compréhension des diverses formes de VBG qui prévalent dans la communauté. 3. Les employés du programme doivent avoir connaissance des problématiques de marginalisation basées le genre, la jeunesse et de marginalisations sociales au sein de leurs communauté/organisations. 	<ul style="list-style-type: none"> • Effectuer une analyse de genre et pouvoir dans la Communauté avant le début des interventions (incluant l'ensemble des parties prenantes de la communauté). • Donner des formations de transformation du personnel basé sur l'approche SAA.
Comprendre les communautés et les prestataires de services	<ol style="list-style-type: none"> 1. Avant de commencer les discussions avec les communautés ou prestataires de services sur les normes de genre, conduire une analyse genre et pouvoir et utiliser les résultats pour renseigner les outils et les guides de discussion pour entamer la discussion avec les communautés ou prestataires de services sur des réflexions critiques. 2. Utiliser un langage adapté au contexte local et sans jugement. 3. Souvent, pendant les discussions de groupe, les informations sensibles partagées ne peuvent être tenues confidentielles. Par conséquent, l'animateur doit informer le groupe à l'avance que rien de confidentiel ne peut être partagé et qu'ils ne doivent pas partager des choses qu'ils ne veulent pas que les autres sachent. Ne pas rendre le partage obligatoire. 4. Si un participant partage des informations liées aux VBG, l'animateur doit être prêt à écouter et à procéder au référencement adéquat. (Les animateurs doivent avoir une liste complète de services de référencement fonctionnelle pour la région dans laquelle ils opèrent la facilitation). 	<ul style="list-style-type: none"> • Suivre les principes de communication-confidentialité efficace. • Préparer liste des référencements • Faire Le suivi.
La planification conjointe avec la communauté/les prestataires de services	<ol style="list-style-type: none"> 1. Planifier les risques potentiels. Mesures à prendre si : <ul style="list-style-type: none"> - il y a une forte opposition, - des enfants qui risquent de subir un préjudice sont identifiés 2. Être informé de la situation politique. 3. Considérer le degré de liberté de la presse. 4. Envisager l'approche du gouvernement en matière de droits de l'homme. 	<ul style="list-style-type: none"> • Discuter et préparer des plans "d'atténuation" basée sur la réalité : <ul style="list-style-type: none"> - Plan d'atténuation pour le personnel - Plan d'atténuation pour les enfants - Plan d'atténuation pour les femmes

	<ol style="list-style-type: none"> 5. Identifier et discuter de tout risque potentiel pour l'animateur et l'équipe. 6. Comprendre dans quelle mesure la communauté / le prestataire de services est prêt à changer les normes de genre, sociales et de pouvoir et adapter les activités d'intervention en conséquence. 7. Commencer avec les normes de genre les moins sensibles, telles que la division sexuée du travail, avant de d'aborder les normes de genre plus sensibles telles que les normes relatives à la sexualité et la violence contre les femmes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Préparer une brève note sur l'environnement politique de la zone d'opération. • Identifier une liste de problématiques liées au genre et au pouvoir dans la communauté et les organiser des moins sensibles aux plus sensibles.
<p>Travailler avec la communauté/ les prestataires de services</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. S'assurer qu'il y a une appropriation par la communauté ou le prestataire de service pour une tentative de changement, surtout si le changement est lié aux normes sexospécifiques nocives/aux croyances personnelles et aux attitudes liées au genre. 2. La tentative de changement doit être fondée sur les connaissances locales et un leadership local réel. 3. Les animateurs devraient encourager les groupes à identifier leurs dirigeants et alliés au sein de leur communautés/organisations. 4. Si les groupes communautaires choisissent des actions qui pourraient être préjudiciables à un groupe de la communauté ou au processus de changement, l'équipe doit être alertée (par exemple, le groupe communautaire travaillant à mettre fin au mariage des enfants décide d'exclure les filles mariées de moins de 18 ans de distribution de matériel de lecture pour envoyer un message aux parents et aux filles que le mariage précoce les priverait de certains avantages...une façon de nuire aux filles par exclusion. Ou, par exemple, des conseillers communautaires qui élaborent une stratégie consistant à effectuer des visites à domicile et à parler au mari d'une femme qui les a contactés avec une plainte de violence faite par un partenaire intime, ce qui augmenterait les risques de représailles. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aider à identifier les individus locaux pour conduire le changement ; par exemple : <ul style="list-style-type: none"> - Les leaders communautaires - Les chefs religieux - Les femmes leaders - Les hommes leaders - Les prestataires de services • Aider à identifier les agents de changement/modèles (<i>ceci est sensible à la culture et, dans certaines communautés/organisations, les modèles risquent davantage d'être victimes de préjudices. Évaluer le contexte culturel local avant d'opter pour les modèles</i>). <ul style="list-style-type: none"> - Modèles de femmes - Modèles Hommes - Chef religieux modèles - Prestataires de services modèles
<p>Evaluation</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Une surveillance continue du processus de groupe et des réunions est importante pour observer les résultats nocifs et fournir des conseils sur la manière d'évoluer. 2. Surveiller les changements liés à la VBG (la dynamique du pouvoir, l'engagement des hommes et de leur réponse/réaction, l'environnement favorable, etc.). 	<p>Avoir des sessions "Pratique de Réflexion" avec divers groupes de la communauté / des prestataires de service/le personnel EngenderHealth.</p>