

Cote du document: EB 2018/125/R.14
Point de l'ordre du jour: 3 g)
Date: 21 novembre 2018
Distribution: Publique
Original: Anglais

F



Investir dans les populations rurales

Mise à jour de l'approche adoptée par le FIDA pour mettre en œuvre la stratégie des Nations Unies en matière de prévention et de répression du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles

Note pour les représentants au Conseil d'administration

Responsables:

Questions techniques:

Sylvie Martin

Directrice
du Bureau de la déontologie
téléphone: +39 06 5459 2574
courriel: s.martin@ifad.org

Sangwoo Kim

Responsable des enquêtes
Bureau de l'audit et de la surveillance
téléphone: +39 06 5459 2427
courriel: sangwoo.kim@ifad.org

Danila Ronchetti

Juriste
Bureau du Conseiller juridique
téléphone: +39 06 5459 2384
courriel: d.ronchetti@ifad.org

Giorgia Salucci

Chef de l'Unité de gestion des talents
Division des ressources humaines
téléphone: +39 06 5459 2268
courriel: g.salucci@ifad.org

James Heer

Chef d'équipe, Communications stratégiques
Division de la communication
téléphone: +39 06 5459 2550
courriel: j.heer@ifad.org

Sheila Mwanundu

Spécialiste technique principale
Division des politiques et des résultats opérationnels
téléphone: +39 06 5459 2031
courriel: s.mwanundu@ifad.org

Transmission des documents:

Deirdre McGrenra

Chef de l'Unité
des organes directeurs
téléphone: +39 06 5459 2374
courriel: gb@ifad.org

Conseil d'administration — Cent vingt-cinquième session
Rome, 12-14 décembre 2018

Pour: **Information**

Mise à jour de l'approche adoptée par le FIDA pour mettre en œuvre la stratégie des Nations Unies en matière de prévention et de répression du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles

I. Introduction

1. Suite à l'adoption de la stratégie du Secrétaire général des Nations Unies visant à renforcer les mesures de prévention et de répression du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles dans l'ensemble des opérations et activités financées par le système des Nations Unies, l'équipe spéciale du FIDA sur le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles, dirigée par la Directrice du Bureau de la déontologie et composée de représentants du Bureau du Conseil juridique, de la Division des ressources humaines, du Bureau de l'audit et de la surveillance, de la Division de la communication, du Département de la gestion des programmes et du Département des services institutionnels, a soumis aux 123^e et 124^e sessions du Conseil d'administration un rapport¹ sur les mesures concrètes prises par le FIDA pour s'aligner sur la stratégie du Secrétaire général, telle que décrite dans le rapport intitulé "Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les atteintes sexuelles: une nouvelle stratégie" (A/71/818).
2. À sa session d'avril 2018, le Conseil d'administration a publié une déclaration commune² dans laquelle il se félicite des efforts entrepris par le Fonds pour renforcer ses règles, procédures et processus. Parmi les réalisations de l'équipe spéciale, le Conseil d'administration a pris note de la publication de la Politique du FIDA en matière de prévention et de répression du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles (ci-après « la Politique »). La Politique a depuis lors été traduite dans les quatre langues officielles du Fonds et peut être librement consultée sur le site web du FIDA.
3. La Politique définit les obligations des membres du personnel et des personnes titulaires d'un contrat de travail avec le Fonds et fixe les normes, les règles, les procédures et la démarche globale de prévention et de répression du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles. La protection des bénéficiaires qui participent aux projets et aux programmes financés par le FIDA – et qui bénéficient de leur impact – est l'un des piliers de la Politique. Or, cette protection ne peut être assurée si les partenaires du FIDA, dont les États membres, ne sont pas fortement associés et engagés.
4. À la session de septembre du Conseil d'administration, l'équipe spéciale a présenté un rapport d'étape faisant état des progrès accomplis en vue de la pleine mise en œuvre de la Politique et d'autres évolutions. Prenant note des mesures prises pour renforcer les politiques et les procédures, mener des actions de sensibilisation et exécuter des projets de formation, le Conseil d'administration a publié une déclaration commune en soutien aux efforts globaux déployés par le FIDA et a réaffirmé son attachement à la politique de tolérance zéro appliquée par le Fonds à l'égard de toutes les formes de harcèlement.
5. Le Conseil d'administration s'est félicité de la participation du FIDA aux travaux de l'Équipe spéciale pour la lutte contre le harcèlement sexuel du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, aux travaux du Groupe de travail du Comité permanent interinstitutions (IASC) sur la redevabilité envers les populations affectées et sur la protection contre l'exploitation et les abus sexuels, et aux actions contre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les

¹ Voir les documents EB 2018/123/R.39 et EB 2018/124/R.41.

² Voir le document EB 2018/123/R.39.

atteintes sexuelles menées en collaboration par les organismes ayant leur siège à Rome.

6. Reconnaissant l'importance que revêt la coopération entre institutions dans l'élaboration et le maintien de normes avancées de protection, le Conseil d'administration a approuvé une proposition invitant la direction à envisager la possibilité de siéger au sein d'un comité relevant du Programme alimentaire mondial (PAM), composé de représentants des États membres et des équipes de direction et chargé d'examiner et de débattre les meilleures pratiques de lutte contre toutes les formes de harcèlement, dont le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles.
7. Le Conseil d'administration a souligné qu'il convenait de mettre en place des mesures de prévention efficaces et des dispositifs de signalement efficaces permettant aux victimes de signaler tout fait de harcèlement sexuel, exploitation ou atteinte sexuelle sans craindre pour leur sécurité, et a recommandé une nouvelle fois le lancement d'une enquête anonyme auprès du personnel pour déterminer les domaines dans lesquels des améliorations sont nécessaires et suivre les actions de prévention et de répression mises en place par le FIDA. Le Conseil d'administration a fait savoir qu'il souhaitait être tenu informé des résultats de l'enquête.
8. Pour donner suite à la recommandation du Conseil d'administration, le FIDA organisera une Enquête générale auprès du personnel dans lequel il intégrera des questions ciblant particulièrement le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles. Il est prévu que la Division des ressources humaines lance le sondage d'ici la fin 2018.
9. Le FIDA s'engage à promouvoir le respect le plus strict des principes de déontologie et d'intégrité dans ses opérations et les activités qu'il finance, ainsi qu'à défendre les valeurs fondamentales qui sont les siennes, à savoir l'intégrité, le respect, le professionnalisme et la culture du résultat. Pour instaurer une culture fondée sur le respect, l'inclusivité et la responsabilité, il faut que tous les acteurs à tous les niveaux tissent des liens de collaboration solides. Ainsi, le Conseil d'administration s'est félicité de la proposition visant à intégrer les évaluations des risques liés au harcèlement sexuel et à l'exploitation et aux atteintes sexuelles dans la conception des opérations du FIDA et des activités qu'il finance.

II. Mise à jour de l'approche du FIDA en matière de prévention et de répression du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles

10. L'élaboration d'un plan d'action faisant suite à la stratégie du Secrétaire général visant à améliorer la réponse des Nations Unies face à l'exploitation et aux atteintes sexuelles³ figure parmi les engagements et les mesures contrôlables exposés dans le Rapport de la Consultation sur la Onzième reconstitution des ressources du FIDA.
11. Lors de ses sessions d'avril et de septembre, le Conseil d'administration s'est vu soumettre plusieurs documents d'information faisant état de l'approche globale élaborée et des mesures appliquées pour aligner le FIDA sur la stratégie adoptée par le régime commun des Nations Unies. On trouvera à l'annexe I un résumé de l'ensemble des actions et initiatives entreprises par le FIDA pour prévenir et réprimer le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles, ainsi que les activités prévues pour 2019.

³ Voir le document GC 41/L.3/Rev.1, "Rapport de la Consultation sur la Onzième reconstitution des ressources du FIDA": paragraphe 95 e), troisième alinéa; et annexe I, mesure contrôlable 48.

12. Si le FIDA a renforcé son cadre de politique générale et ajouté les risques de réputation associés au harcèlement sexuel et à l'exploitation et aux atteintes sexuelles à son registre des risques institutionnels, des mesures supplémentaires s'imposent pour instaurer une culture de responsabilité à tous les niveaux. Alors que les actions de sensibilisation et les autres activités de prévention se poursuivront dans le cadre d'initiatives ad hoc, notamment des formations, le FIDA s'attachera au cours de la prochaine phase à:
- i) engager les partenaires, y compris les États membres, les partenaires d'exécution et les prestataires, à embrasser les normes et la culture de tolérance zéro du FIDA à l'égard du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles;
 - ii) élaborer des mécanismes d'évaluation et d'atténuation des risques associés au harcèlement sexuel et à l'exploitation et aux atteintes sexuelles dans la conception des projets;
 - iii) travailler aux côtés des bénéficiaires et encourager le dialogue afin de les sensibiliser et d'examiner les mécanismes de signalement en place;
 - iv) poursuivre ses actions de communication interne pour s'assurer que le personnel connaît et comprend le rôle qui lui revient dans la prévention du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles au sein du FIDA.

A. Prévenir le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles

13. La palette des actions de prévention en place comprend une formation obligatoire sur le Code de conduite du FIDA dispensée par le Bureau de la déontologie, un programme de formation sur la lutte contre le harcèlement et une formation en ligne sur l'exploitation et les atteintes sexuelles spécialement adaptée au FIDA, qui s'inspire de modules similaires adoptés par d'autres organismes des Nations Unies, notamment ceux ayant leur siège à Rome. Le Bureau de la déontologie dispense aussi des formations en présentiel à l'Académie des opérations, dans le cadre de manifestations régionales et lors d'ateliers.
14. À ce jour, quelque 500 membres du personnel et partenaires du FIDA ont été formés selon les modalités suivantes: formation obligatoire en ligne sur l'exploitation et les atteintes sexuelles, spécialement adaptée au FIDA; participation à des formations présentiels et à des séances de sensibilisation sur le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles, animées par le Bureau de la déontologie à l'Académie des opérations et manifestations régionales. De nouvelles séances de formation en présentiel sont prévues en novembre 2018 et dans le courant 2019.
15. Ces programmes de formation et actions de sensibilisation sont l'occasion d'informer les participants sur le contenu de la Politique et de mettre en avant les responsabilités et les obligations des membres du personnel, qui sont tenus de se conformer aux normes déontologiques les plus strictes dans leurs relations professionnelles et personnelles et de respecter les valeurs fondamentales du Fonds. Cela permet de rappeler à tous les membres du personnel et aux personnes en contrat avec le FIDA qu'ils sont tenus de contribuer au maintien d'un cadre de travail exempt de toute forme de harcèlement sexuel et d'exploitation et atteintes sexuelles et que des mesures doivent être prises en présence de faits de harcèlement sexuel ou d'exploitation et atteintes sexuelles.
16. Différents supports de formation sont mis à la disposition des participants: brochures sur la Politique, procédures de protection des lanceurs d'alerte, carnets et tapis de souris.

17. Pour améliorer les efforts de prévention engagés sous la houlette du Bureau de la déontologie du FIDA, des référents responsables des questions relatives à l'exploitation et aux atteintes sexuelles seront désignés au sein des bureaux de pays et des pôles du FIDA dans l'ensemble des régions. Ces référents bénéficieront d'une formation ciblée du Bureau de la déontologie afin de promouvoir activement la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles, de formuler des recommandations au Bureau sur les moyens de promouvoir et d'améliorer les stratégies de prévention locales, et de faciliter l'accès aux mécanismes de signalement et de soutien.
18. Le cadre juridique du FIDA relatif aux ressources humaines a été renforcé: une vérification minutieuse des antécédents des candidats est désormais intégrée aux processus de recrutement. Tous les candidats sont tenus de divulguer dans leur notice personnelle toute mention figurant sur leur casier judiciaire et, en particulier, toute sanction disciplinaire dont ils auraient fait l'objet pour des faits de harcèlement sexuel, ou d'exploitation et atteintes sexuelles. Les lettres de nomination et autres contrats d'engagement ont été actualisés pour qu'y soit mentionnée la politique de tolérance zéro du FIDA à l'égard du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles.
19. Dans le cadre des procédures de nomination du Fonds, tout nouveau membre du personnel est tenu de signer une déclaration dans laquelle il s'engage à respecter le Code de conduite; cette déclaration fait expressément référence à la Politique. La validité d'une nomination est subordonnée à l'accomplissement de l'ensemble des procédures administratives, y compris la signature de cette déclaration. En outre, les personnes sous contrat doivent renouveler chaque année leur engagement à l'égard du Code de conduite. Les consultants et les personnes recrutées au titre de contrats hors personnel sont également tenus de se conformer au Code de conduite.
20. Tous les soumissionnaires présentant une offre dans le cadre d'une procédure de passation de marché du FIDA doivent révéler toute condamnation, mesure disciplinaire, sanction ou enquête dont ils auraient fait l'objet pour des faits de harcèlement sexuel ou d'exploitation et atteintes sexuelles. Les modalités et conditions générales applicables aux contrats de fourniture de biens et services, qui peuvent être consultées sur le site web du FIDA, définissent clairement l'obligation faite aux parties de signaler immédiatement tout incident de ce type survenant en lien avec les activités financées au titre du contrat considéré. Les allégations, si elles sont fondées, pourront constituer un motif de résiliation immédiate du contrat et de radiation éventuelle par la Commission des sanctions. Le FIDA tiendra un registre des membres du personnel et des personnes liées par d'autres formes d'engagement avec le Fonds, comme les consultants, ayant commis des faits avérés de harcèlement sexuel, d'exploitation sexuelle ou d'atteinte sexuelle dans le contexte de ses opérations et des activités qu'il finance.

B. Réprimer le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles

21. Le cadre disciplinaire du Fonds a été clarifié afin de préciser à l'ensemble du personnel que tout fait avéré de harcèlement sexuel ou d'exploitation et atteintes sexuelles est passible de renvoi immédiat. Alors que toutes les formes de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, sont clairement définies comme des fautes par les Règles et procédures du FIDA, mention expresse est faite depuis 2017 des fautes pour exploitation et atteintes sexuelles, sur la base de la définition émanant des Nations Unies.
22. Le cadre de politique générale du FIDA, qui englobe la Politique, fait obligation de signaler les faits de harcèlement sexuel ou d'exploitation et atteintes sexuelles, de façon confidentielle ou anonyme, sans aucune limitation dans le temps. Les procédures révisées de protection des lanceurs d'alerte sont en vigueur

depuis 2017 et sont accessibles au grand public sur le site web du FIDA. Ces procédures protègent de toutes représailles quiconque signale une inconduite redoutée ou suspectée en rapport avec le FIDA, y compris des faits de harcèlement sexuel ou d'exploitation et atteintes sexuelles.

23. Le Bureau de la déontologie et le Bureau de l'audit et de la surveillance ont amélioré l'accessibilité et la visibilité de leurs dispositifs respectifs de signalement (lignes téléphoniques spéciales et adresses courriel confidentielles) permettant de recueillir les allégations de harcèlement sexuel, d'exploitation ou atteintes sexuelles, de fraude, de corruption et d'autres comportements irréguliers ou inacceptables. Ces lignes téléphoniques et adresses courriel confidentielles figurent sur l'intranet du FIDA et sur le site web institutionnel. Les signalements peuvent être effectués de manière confidentielle ou anonyme.
24. Les référents désignés dans les bureaux de pays et les pôles du FIDA seront chargés de recueillir les allégations d'exploitation ou d'atteintes sexuelles dans le contexte des projets financés par le FIDA. Ils veilleront à faire rapidement remonter lesdites allégations au Bureau de la déontologie, qui les examinera et saisira au besoin le Bureau de l'audit et de la surveillance en vue de l'ouverture d'une enquête. Il n'existe aucun délai maximum pour signaler ce type d'allégations.
25. Les affaires de harcèlement sexuel ou d'exploitation et atteintes sexuelles sont considérées comme hautement prioritaires et les enquêteurs ont été spécialement formés pour diligenter ces enquêtes à caractère sensible. Les membres du personnel du FIDA et toute personne titulaire d'un contrat avec le FIDA sont tenus de: effectuer les signalements nécessaires et coopérer sans réserve à tout examen ou enquête visant des allégations de harcèlement sexuel ou d'exploitation ou atteintes sexuelles; et de répondre sans délai ni réserve aux demandes d'information qui leur sont adressées. Un défaut de coopération avec le Bureau de la déontologie ou le Bureau de l'audit et de la surveillance peut constituer une faute.
26. Les personnes touchées peuvent solliciter un soutien auprès du Bureau de la déontologie, des fonctionnaires des ressources humaines, de leurs supérieurs, du conseiller du personnel (qui est aussi psychologue de formation), des représentants du personnel du Comité exécutif de l'Association du personnel du FIDA et des référents désignés dans les bureaux de pays et les pôles du FIDA. L'accompagnement des bénéficiaires des projets qui sont victimes d'exploitation ou d'atteintes sexuelles se fait par le biais des services, programmes et réseaux existants, conformément à la résolution de l'Assemblée générale relative à la Stratégie globale d'aide et de soutien aux victimes d'actes d'exploitation ou d'agression sexuelles commis par des membres du personnel des Nations Unies ou du personnel apparenté.

C. Prise en compte du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles dans les opérations du FIDA

27. Le FIDA est déterminé à intégrer dans ses opérations et les activités qu'il finance les obligations et les facteurs de risque relatifs au harcèlement sexuel et à l'exploitation et aux atteintes sexuelles, et à encourager tous ses partenaires de tous niveaux à en faire de même afin de protéger les populations rurales vulnérables et de préserver l'intégrité de son mandat.
28. Comme le prévoit la Politique, ces obligations et facteurs de risque seront systématiquement pris en compte dans les opérations du FIDA et les activités qu'il finance. S'inspirant de l'expérience des partenaires du FIDA, le Département de la gestion des programmes révisé actuellement ses Procédures d'évaluation sociale, environnementale et climatique afin d'y intégrer un volet consacré à l'évaluation des risques liés au harcèlement sexuel et à l'exploitation et aux atteintes sexuelles

afin que ces risques particuliers puissent être diagnostiqués et évalués et que des stratégies d'atténuation puissent être élaborées comme de besoin.

29. Si le FIDA est informé d'allégations crédibles de tels faits, il peut prendre des mesures appropriées, notamment demander la suspension à titre conservatoire des personnes en cause de toute activité financée ou gérée par le Fonds et de ses autres opérations dans l'attente de mesures ultérieures. En pareil cas, le FIDA peut aussi demander aux autorités nationales de prendre les mesures nécessaires pour enquêter sur les faits et l'informer de leurs conclusions.
30. Une proposition d'amendement des Conditions générales applicables au financement du développement agricole sera présentée au Conseil d'administration à sa session de décembre. Parmi les révisions proposées figure l'obligation d'informer le FIDA de tout manquement à la Politique dans le cadre de toute opération du FIDA ou activité qu'il finance, de même que des dispositions relatives à la non-application de mesures appropriées, en temps utile, pour y remédier à la satisfaction du Fonds.

D. Collaboration et partenariats

31. Le FIDA a participé aux travaux de l'Équipe spéciale pour la lutte contre le harcèlement sexuel du Conseil des chefs de secrétariat des Nations Unies pour la coordination et a contribué à l'établissement du rapport soumis par cette dernière au Comité de haut niveau sur la gestion à sa session d'octobre. L'Équipe spéciale a proposé plusieurs recommandations, parmi lesquelles: une approche commune au système des Nations Unies pour la vérification effective des antécédents de harcèlement sexuel; l'introduction d'une définition commune du harcèlement dans les différentes organisations et une politique type sur le harcèlement sexuel dont les organisations pourront s'inspirer pour harmoniser leurs propres cadres institutionnels et juridiques. Le rapport de l'Équipe spéciale a été entériné par le Comité de haut niveau et sera soumis au Conseil des chefs de secrétariat à sa prochaine réunion.
32. Rappelant qu'il est important que les dispositifs de signalement soient accessibles et efficaces et notant que plusieurs organismes des Nations Unies mettent actuellement à l'essai des lignes téléphoniques externes d'urgence et d'assistance proposant un service multilingue disponible 24 heures sur 24 et sept jours sur sept pour le signalement de faits allégués d'inconduite, l'Équipe spéciale a proposé l'établissement d'un cadre détaillant les différents services d'assistance téléphonique disponibles ainsi que leurs caractéristiques, accompagné d'une évaluation des différents services.
33. Le Fonds a également participé à plusieurs réunions du Groupe de travail de l'IASC sur la redevabilité envers les populations affectées et sur la protection contre l'exploitation et les abus sexuels afin d'examiner et de recenser les meilleures pratiques en matière de prévention et de sensibilisation, et de faire un bilan des expériences des ONG dans les communautés locales.
34. Le 18 octobre, la Directrice du Bureau de la déontologie a assisté au "Safeguarding Summit", sommet organisé par le gouvernement du Royaume-Uni afin de combattre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles dans le secteur de l'aide au développement. À cette occasion, la Banque européenne pour la reconstruction et le développement a prononcé une déclaration commune au nom des banques multilatérales de développement et des institutions financières internationales, à laquelle le FIDA s'est associé. La déclaration s'inscrit dans le prolongement d'engagements annoncés en avril par les institutions financières internationales lors d'une réunion de la Banque mondiale organisée par les gouvernements du Royaume-Uni et des Pays-Bas.
35. Le sommet a permis à tous les acteurs de l'aide et du développement de rencontrer des associations de victimes et les acteurs intervenant au plus près des populations

locales, d'engager une réflexion sur les efforts déployés pour combattre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles, et de cerner des pistes d'amélioration.

III. Conclusion

36. Avec le soutien des États membres et des partenaires, le FIDA s'engage à continuer de promouvoir sa politique de tolérance zéro à l'égard de toutes les formes de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles, sur le lieu de travail et dans le cadre de ses opérations et des activités qu'il finance. Le Fonds s'engage également à améliorer constamment son approche pour faire en sorte que les meilleures pratiques en matière de sensibilisation, de protection du personnel et des bénéficiaires, de dispositifs de signalement et de redevabilité s'ancrent profondément dans l'approche adoptée par le FIDA pour combattre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles.

Plan d'action du FIDA, établi en réponse à la stratégie du Secrétaire général des Nations Unies visant à améliorer la répression de l'exploitation et des atteintes sexuelles au sein des Nations Unies

	Mesures	Situation	Mesures prévues (2019)
Domaine stratégique I: Prévention du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles			
Politique du FIDA en matière de prévention et de répression du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles	Rédaction et publication de la Politique.	Achevé	-
	Traduction de la Politique dans les quatre langues officielles du Fonds et publication sur l'intranet et le site web du FIDA.	Achevé	-
Formation en ligne sur l'exploitation et les atteintes sexuelles	Élaborer un cours en ligne obligatoire propre au FIDA en anglais, arabe, espagnol et français.	Achevé	-
	Déploiement de la formation en ligne sur l'exploitation et les atteintes sexuelles.	Achevé	Poursuivre le contrôle du respect des dispositions en place
Séances de formation présentielle et de sensibilisation au harcèlement sexuel et à l'exploitation et aux atteintes sexuelles	Formation dispensée en présentiel par le Bureau de la déontologie à l'Académie des opérations, dans le cadre de manifestations régionales et lors d'ateliers 10/04/2018: Forum régional pour l'Afrique de l'Ouest et du Centre en Mauritanie 24 et 25/04/2018: Académie des opérations (siège) 4/07/2018: Académie des opérations (siège) 22/10/2018: Atelier de la Division des services de gestion financière en Indonésie 24/10/2018: Académie des opérations pour l'Asie et le Pacifique en Indonésie 14/11/2018: Manifestation régionale pour le Proche-Orient, l'Afrique du Nord et l'Europe au Maroc	Achevé	Académie des opérations dans d'autres régions
Formation en ligne sur la lutte contre le harcèlement	Réviser la formation obligatoire sur la lutte contre le harcèlement afin d'y inclure des références spécifiques au harcèlement sexuel et à l'exploitation et aux atteintes sexuelles.	Achevé	-
Vérifications des antécédents	Mettre à jour les notices personnelles en y ajoutant des questions sur le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles Intégrer au cadre des ressources humaines des dispositions permettant de retirer une offre d'emploi ou de rompre un engagement ou une autre forme de contrat en présence de faits attestés de harcèlement sexuel ou d'exploitation ou atteintes sexuelles.	Achevé	-
	Étudier la possibilité de participer au projet de base de données commune des Nations Unies visant à établir un répertoire des individus ayant déjà commis des faits avérés de harcèlement sexuel.	En cours	-
Lettres de nomination et modèles de contrat	Ajouter une référence à la politique de tolérance zéro à l'égard des faits de harcèlement sexuel, d'exploitation sexuelle et d'atteintes sexuelles dans les lettres de nomination et les modèles de contrat.	Achevé	-
Formulaire annuel d'engagement relatif à la mise en œuvre du Code de conduite	Ajouter une référence au harcèlement sexuel et à l'exploitation et aux atteintes sexuelles dans le formulaire annuel d'engagement.	Achevé	-
Modalités et conditions générales pour l'achat de biens et services	Inclure des références au harcèlement sexuel et à l'exploitation et aux atteintes sexuelles dans les contrats commerciaux (au siège), en plus des mentions figurant déjà dans le Code de conduite des fournisseurs des Nations Unies.	Achevé	-
	Faire obligation aux fournisseurs de procéder à des vérifications d'antécédents et exiger la divulgation de toute condamnation pénale, mesure disciplinaire, sanction ou enquête dont ils auraient fait l'objet en lien avec des faits de harcèlement sexuel ou d'exploitation et atteintes sexuelles.	Achevé	-

	Mesures	Situation	Mesures prévues (2019)
Registre des risques institutionnels	Ajouter les risques de réputation, tels que ceux associés au harcèlement sexuel, à l'exploitation sexuelle et aux atteintes sexuelles, dans le registre des risques institutionnels afin de les diagnostiquer, d'en assurer le suivi et de les prévenir.	Achevé	-
Sondage du personnel sur le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles	Des questions axées sur le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles ont été ajoutées à l'Enquête générale auprès du personnel, qui sera lancée à la mi-novembre 2018.	En cours	-
Domaine stratégique II: Répression du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles			
Cadre disciplinaire	Harcèlement sexuel ou exploitation et atteintes sexuelles érigés au rang de faute grave susceptible de justifier un renvoi immédiat, une rupture de contrat et la radiation des personnes sous contrat hors personnel.	Achevé	-
Mécanismes de signalement et de dépôt de plainte	Préciser dans les procédures pertinentes que les plaintes pour harcèlement sexuel ou exploitation et atteintes sexuelles peuvent être déposées de façon anonyme.	Achevé	-
	Supprimer le délai fixé à un an pour le signalement des faits de harcèlement sexuel ou d'exploitation et atteintes sexuelles.	Achevé	-
	Veiller à ce que les dispositifs de signalement du Bureau de l'audit et de la surveillance et du Bureau de la déontologie soient accessibles sur l'intranet et le site web du FIDA.	Achevé	-
	Publier sur le site web du FIDA la Politique, le Code de conduite et les procédures de protection des lanceurs d'alerte contre les représailles.	Achevé	-
Référénts responsables des questions relatives à l'exploitation et aux atteintes sexuelles	Désigner des référents pour l'exploitation et les atteintes sexuelles au sein des bureaux de pays et des pôles du FIDA.	En cours	-
	Élaborer et administrer un programme de formation spécialement conçu pour les référents responsables des questions relatives à l'exploitation et aux atteintes sexuelles afin que ces derniers puissent recueillir les allégations d'inconduite dans les bureaux de pays et les pôles du FIDA.		Plan d'action pour le premier trimestre
Enquête	Les affaires de harcèlement sexuel ou d'exploitation et atteintes sexuelles sont considérées comme hautement prioritaires dans la conduite d'enquêtes.	Achevé	-
	Formation des enquêteurs du Bureau de l'audit et de la surveillance aux méthodes d'enquête sur l'exploitation et les atteintes sexuelles	Achevé	-
Domaine stratégique III: Prise en compte systématique du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles dans les opérations du FIDA et les activités qu'il finance			
Évaluation des risques associés au harcèlement sexuel, à l'exploitation sexuelle et aux atteintes sexuelles dans les opérations	Intégrer l'évaluation de ces types de risques dans la conception et l'exécution des projets et prévoir des indicateurs connexes pour les missions de supervision.	En cours	-
Directives relatives à la passation des marchés dans le cadre des projets	Ajouter une référence au harcèlement sexuel et à l'exploitation et aux atteintes sexuelles dans les Directives relatives à la passation des marchés dans le cadre des projets.	En cours	-
Conditions générales applicables au financement du développement agricole (prêts/dons)	Des propositions d'amendements seront soumises au Conseil d'administration en décembre afin de formaliser l'obligation de signalement des faits de harcèlement sexuel, d'exploitation sexuelle et d'atteintes sexuelles, ainsi que les mesures associées.	Décembre 2018	-
Domaine stratégique IV: Coordination et coopération			
Engagement aux côtés du Réseau Déontologie (Nations Unies et institutions financières internationales) et des organismes ayant leur siège à Rome	Prendre part aux réunions ordinaires du Réseau Déontologie des organisations multilatérales (Nations Unies et institutions financières internationales) et des organismes ayant leur siège à Rome.	En continu	-
	Étudier la possibilité de siéger au comité mixte États membres/direction du PAM afin d'examiner et de débattre les meilleures pratiques pour la lutte contre toutes les formes de harcèlement, dont le harcèlement sexuel, l'exploitation sexuelle et les atteintes sexuelles.	En cours	-

	<i>Mesures</i>	<i>Situation</i>	<i>Mesures prévues (2019)</i>
Groupe de travail du Comité permanent interinstitutions (IASC) sur la redevabilité envers les populations affectées et sur la protection contre l'exploitation et les abus sexuels	Participer aux réunions du Groupe de travail sur la redevabilité envers les populations affectées et sur la protection contre l'exploitation et les abus sexuels afin d'examiner les meilleures pratiques en matière de sensibilisation à l'exploitation et aux atteintes sexuelles et les stratégies de protection des populations bénéficiaires locales.	En continu	-
Équipe spéciale pour la lutte contre le harcèlement sexuel du Conseil des chefs de secrétariat des Nations Unies pour la coordination	Participer aux réunions de l'Équipe spéciale pour la lutte contre le harcèlement sexuel du Conseil des chefs de secrétariat et étudier la possibilité de s'associer aux efforts engagés à l'échelle du système des Nations Unies pour harmoniser les meilleures pratiques en matière de vérification effective des antécédents de harcèlement sexuel; introduire une définition harmonisée du harcèlement sexuel au sein des organismes des Nations Unies et élaborer une politique type en matière de harcèlement sexuel dont les organisations peuvent s'inspirer pour harmoniser leurs propres cadres institutionnels et juridiques.	En cours	-