



Politique sur la protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels

Mars 2019 – Version 1.0

Code de contrôle de la version et historique: Politique sur la protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels

Version	Version 1.0
Langue originelle	Anglais
Unité de référence	Groupe de gestion des ressources humaines
Développé par	Groupe de gestion des ressources humaines
Sujet (Taxonomie)	Éthique et conformité
Date d'approbation	Mars 2019
Approuvé par	Directrice Générale
Applicable à	Personnel de l'UICN, membres du Conseil et membres des Commissions, tels que définis dans la section « Portée et applicabilité de la politique »
Objectif	Veiller à ce que l'UICN offre un environnement professionnel, respectueux et libre de tout harcèlement à son personnel et impose à ses partenaires de prendre également des mesures à cet égard
Fait partie de	Éthique et conformité, Cadre de politiques de contrôle interne de l'UICN
Documents connexes	Code de conduite et d'éthique professionnelle pour le Secrétariat, Termes de référence du Médiateur de l'UICN, Politique de lutte contre le harcèlement lors des événements de l'UICN, Stratégie d'intégration des questions d'égalité hommes-femmes lors des événements organisés par l'UICN, Code de conduite pour les Conseillers de l'UICN et Code de conduite des membres des Commissions
Distribution	Envoyée à tous les membres du personnel dans le monde entier, mise à disposition de tous les membres du Conseil, des membres des Commissions, du personnel du Secrétariat, des bénévoles et du personnel détaché sur le Portail de l'Union (intranet), partagée pour information avec toutes les organisations partenaires et fournisseurs sous contrat avec l'UICN, et disponible publiquement sur demande.

Historique du document

Version 1.0	Publié en mars 2019

Table des matières

Introduction	4
Objectifs de la politique :	4
Portée de la politique	5
Définitions	5
Principes de la politique	7
Obligations	7
Prévention et diligence raisonnable	8
Sensibilisation, communication et formation	8
Rapports et enquêtes	9
Protection et mesures correctives	10
Mise en œuvre, suivi, rapports et évaluation de la politique	11
Date d'entrée en vigueur et révision	11

Introduction

1. L'UICN (Union internationale pour la conservation de la nature et des ressources naturelles) est une organisation mondiale, multiculturelle et multilingue qui s'efforce de garantir les meilleures pratiques dans ses opérations quotidiennes. Par conséquent, les normes de conduite et d'éthique professionnelle les plus élevées sont attendues du Personnel de son Secrétariat dans la conduite des affaires de l'UICN¹, des membres de ses Commissions² et des membres de son Conseil³ dans la conduite de leurs travaux au nom de l'UICN.
2. L'UICN s'engage à offrir un environnement sûr à sa communauté, exempt de discrimination pour quelque motif que ce soit et de harcèlement au travail, y compris le harcèlement sexuel. L'UICN applique une tolérance zéro pour toutes les formes de comportements sexuels répréhensibles, y compris l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels (EAHS) dans toutes ses activités. L'exploitation et les abus sexuels violent la dignité humaine et les normes juridiques internationales universellement reconnues et ont toujours constitué un comportement inacceptable. Le harcèlement sexuel résulte d'une culture de discrimination et de privilège, basée sur des relations et des dynamiques de pouvoir inégales. Il crée des environnements de travail et liés au travail hostiles, qui limitent la capacité des personnes affectées à s'épanouir et de l'UICN à remplir sa mission. L'EAHS n'a pas sa place à l'UICN, et l'UICN reconnaît l'impératif de prévenir et de répondre efficacement à l'EAHS et de protéger les personnes, en particulier les personnes vulnérables, et les victimes d'EASH dans les activités connexes. Ces protections sont essentielles pour renforcer l'intégrité dans l'ensemble de l'UICN.

Objectifs de la politique

3. Cette politique explique les mesures que l'UICN prendra pour offrir un environnement de travail sûr et exempt de harcèlement et de violence sexuels. L'UICN reconnaît la nécessité de contester toute acceptation tacite ou explicite du harcèlement sexuel ou de la violence sexuelle pour prévenir toute escalade. L'UICN s'engage également à améliorer la compréhension du harcèlement sexuel au sein de sa communauté afin d'empêcher que celui-ci ne se produise, ainsi qu'à offrir une culture de soutien, encourageant le signalement des incidents et veillant à ce que ceux-ci soient traités avec sensibilité et de manière appropriée. Reconnaisant les difficultés rencontrées par toutes les personnes touchées par une divulgation de harcèlement sexuel, cette politique vise à garantir que toutes les parties soient traitées avec dignité et respect et reçoivent un soutien approprié.

¹Code de conduite et d'éthique professionnelle pour le Secrétariat, avril 2013 – Version 2.0, Section 1

²Code de conduite pour les membres des Commissions, qui stipule : « Ce code de conduite est conçu pour garantir que les membres des Commissions de l'UICN mènent systématiquement leurs travaux et leurs interactions de manière éthique, professionnelle, impartiale, juste et tolérante ».

³Code de conduite pour les Conseillers de l'UICN, qui stipule : « En acceptant de siéger au Conseil, les membres de celui-ci s'engagent à se comporter conformément aux normes éthiques les plus élevées dans l'exercice de leurs responsabilités, comme l'exigent les articles 59 et 60 des Statuts et autres dispositions applicables des Statuts et du Règlement ».

Portée et applicabilité de la politique

4. Cette politique établit une tolérance zéro de l'UICN à l'égard de l'EAHS.
5. Cette politique s'applique aux personnes couvertes par le Code de conduite et d'éthique professionnelle de l'UICN pour le Secrétariat, à savoir tous les membres du personnel du Secrétariat de l'UICN, quel que soit leur lieu de travail, les bénévoles travaillant pour le Secrétariat, les personnes sous-traitées en tant que consultants et les personnes détachées par d'autres organisations auprès du Secrétariat ou hébergées par celui-ci.
6. En l'absence d'une politique globale et explicite en matière d'abus, d'exploitation et de harcèlement sexuels pour le Conseil et les Commissions de l'UICN, le/la Directeur(ice) Général(e) de l'UICN demande que ceux-ci se conforment également à cette politique jusqu'à ce que des politiques distinctes soient en place pour eux.
7. Cette politique complète les principes généraux établis dans le Code de conduite et d'éthique professionnelle de l'UICN pour le Secrétariat⁴, le Code de conduite pour les Conseillers de l'UICN⁵ et le Code de conduite pour les membres des Commissions⁶, et clarifie les normes de conduite et d'éthique professionnelle attendues, y compris le respect de la dignité et de l'intégrité d'autrui. En particulier, elle établit des obligations claires pour le personnel du Secrétariat et les membres du Conseil et des Commission de l'UICN de prévenir et de répondre à l'EAHS et de s'abstenir de tolérer, d'encourager, de participer ou de contribuer à tout acte d'EAHS. Cela peut s'appliquer au-delà des locaux physiques et des heures normales d'ouverture de l'UICN, à la conduite de réunions, d'événements, d'ateliers, de formations ou sur les réseaux sociaux.
8. Bien que des problèmes liés à l'EAHS puissent survenir en raison d'un différentiel de pouvoir, ceux-ci ne se limitent pas nécessairement au comportement d'un groupe particulier de membres du personnel à l'égard d'un autre, par exemple le personnel responsable envers le personnel subalterne. Des cas peuvent survenir entre des personnes d'un même niveau hiérarchique ou impliquer les cas où un membre du personnel se comporte de manière inappropriée envers un supérieur hiérarchique.

Définitions

9. Les définitions ci-après s'appliquent aux fins de la présente politique :
 - a) Le « **Consentement** » consiste à donner sa permission pour que quelque chose se produise ou à accepter de faire quelque chose avec une pleine compréhension des faits et sans contrainte. En cas d'activité sexuelle, le consentement ne peut être présumé mais doit être donné explicitement, verbalement ou non verbalement. Le consentement ne peut pas être considéré comme ayant été donné s'il est accordé sous pression ou dans des situations où la personne n'est pas en mesure de l'accorder. Un consentement peut être retiré à tout moment ;

⁴Voir en particulier la section 4.5 « Dignité », qui décrit les obligations et les normes de conduite du personnel.

⁵Voir en particulier la partie III « Devoirs des membres du Conseil » et la section c « Respect », qui stipule : « Les membres du Conseil doivent comprendre et agir en stricte conformité avec les Statuts et les politiques qui contrôlent la gouvernance et les opérations de l'UICN. Les membres du Conseil doivent également respecter l'intégrité personnelle et professionnelle du personnel du Secrétariat et de leurs collègues membres du Conseil ».

⁶Voir en particulier la section « Respect mutuel des collègues, des pairs, de l'UICN et des Commissions » et « Dignité et sensibilité culturelle »

- b) Un « **Rapport faux ou malveillant** » désigne un rapport inexact ou trompeur fait imprudemment, sciemment ou délibérément dans le but d'obtenir un avantage indu ou de causer un préjudice à une personne ou une entité ;
- c) « **Partie / Partenaire de mise en œuvre** » désigne, aux fins de la présente Politique, toute partie contribuant, exécutant, mettant en œuvre, soumissionnant ou participant de quelque manière que ce soit à des activités liées à l'UICN, y compris toute forme de financement ou de soutien de la part de celle-ci ;
- d) « **Personnel de l'UICN** » désigne les personnes couvertes par le Code de conduite et d'éthique professionnelle pour le Secrétariat, à savoir toute personne partie à un contrat de travail avec l'UICN et soumise à la Politique mondiale des ressources humaines, quel que soit le lieu. Cela inclut les membres du personnel du Secrétariat de l'UICN et le personnel hébergé (par exemple TRAFFIC, Ramsar et CITES sous contrat avec l'UICN), les jeunes professionnels, les stagiaires et les bénévoles travaillant pour le Secrétariat, ainsi que les personnes détachées par d'autres organisations auprès du Secrétariat, tout cela indépendamment du lieu⁷ ;
- e) « **Individus de l'UICN** » désigne le personnel, le Conseil et les membres des Commissions de l'UICN ;
- f) « **Activité liée à l'UICN** » désigne toute activité financée, administrée ou soutenue par l'UICN, que ce soit avec ses propres ressources ou avec celles d'autrui, toute activité affectante matériellement ou susceptible d'affecter ou d'être autrement pertinente pour l'UICN ou toute activité entreprise sous le nom de l'UICN ou utilisant son logo ;
- g) « **GGRH** » : Groupe de gestion des ressources humaines ;
- h) « **Partenaires** » désigne les partenaires de mise en œuvre, les consultants ou tout autre type de partenaires impliqués dans des activités liées à l'UICN ;
- i) « **EAHS** » désigne l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels ;
- j) « **Vérification en matière d'EAHS** » désigne une pratique de recrutement par laquelle les demandeurs d'emploi sont tenus de fournir une déclaration en matière d'EAHS, et par laquelle les informations contenues dans la déclaration sont vérifiées, dans la mesure du possible, par le biais de Vérifications des références ;
- k) « **Abus sexuel** » signifie toute intrusion physique réelle ou menace d'intrusion de nature sexuelle, que ce soit par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives ;
- l) « **Exploitation sexuelle** » désigne tout abus réel ou tentative d'abus d'une position de vulnérabilité, d'un pouvoir différentiel ou de confiance à des fins sexuelles, y compris mais sans s'y limiter le fait ou la menace de tirer un profit monétaire social ou politique de l'exploitation sexuelle d'autrui ;
- m) « **Harcèlement sexuel** » désigne toute avance sexuelle importune, demande de faveur sexuelle ou autre comportement verbal, non verbal ou physique de nature sexuelle qui interfère avec le travail, devient une condition d'emploi ou crée un environnement intimidant, hostile ou offensant dans le cadre d'une Activité liée à l'UICN, et, pour éviter tout doute, le harcèlement sexuel peut se produire entre ou parmi des personnes de sexes ou de genres différents ou du même sexe ou genre, et peut être initié par n'importe quel genre ou sexe ;

⁷Code de conduite et d'éthique professionnelle pour le Secrétariat, avril 2013 – Version 2.0

- n) « **Vérifications des références** » désigne la partie d'un processus de sélection et d'emploi par laquelle des vérifications sont effectuées pour confirmer l'exactitude et l'authenticité des références, affirmations ou déclarations faites par des demandeurs d'emploi externes quant à leurs antécédents scolaires, professionnels et autres ;
- o) « **Victime** » désigne la personne qui est, ou a été, exploitée, maltraitée ou harcelée sexuellement.

Principes de la politique

- 10. L'UICN ne tolérera aucune forme d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuels (EAHS).
- 11. L'UICN prendra toutes les mesures disponibles pour prévenir, atténuer, enquêter et remédier à l'EAHS dans les Activités liées à l'UICN. L'UICN promouvra activement l'égalité afin de fournir un environnement de travail et d'apprentissage collégial, respectueux des lois et harmonieux.
- 12. L'UICN s'efforcera de sensibiliser à l'EAHS les Individus de l'UICN et ses partenaires chargé de la mise en œuvre, consultants ou tout autre type de partenaires (« Partenaires ») impliqués dans les activités liées à l'UICN. Au niveau du Secrétariat, cela se fera dans toutes les régions et en collaboration avec les Groupes des représentants du personnel de l'UICN, le cas échéant. Tous les cadres supérieurs, avec le soutien du GGRH, joueront un rôle de premier plan dans l'organisation de cette sensibilisation par le biais de réunions, d'ateliers, d'affiches, de discussions, etc. Il est attendu des présidents des Commissions qu'ils sensibilisent également les membres des Commissions par tous les moyens appropriés.
- 13. L'UICN prendra des mesures pour encourager ses Partenaires impliqués dans des activités liées à l'UICN à se conformer à la présente Politique ou à adopter des politiques et procédures conformes à la présente Politique, dans le but de se prémunir contre l'EAHS dans les activités liées à l'UICN. L'UICN se réserve le droit de mettre fin à une relation contractuelle avec un partenaire en cas de violation de ces politiques et procédures. L'UICN appliquera des sanctions, des mesures disciplinaires ou autres mesures correctives en cas de violation de la présente Politique (décrites plus en détail au paragraphe 31, ci-après).

Obligations

- 14. L'UICN devra respecter les principes directeurs de cette Politique et contribuer à la création et au maintien d'un environnement de prévention de l'EAHS.
- 15. Les Individus de l'UICN ne devront tolérer, encourager, participer ou contribuer à aucun acte d'EAHS dans les Activités liées à l'UICN. Ils devront notamment s'abstenir de :
 - a) utiliser leur position pour abuser, exploiter ou harceler sexuellement toute personne impliquée, engagée ou bénéficiant d'activités liées à l'UICN ; ou
 - b) se livrer à toute activité sexuelle avec un enfant (tel que défini à l'article 1 de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant). La méconnaissance de l'âge réel de l'enfant ne pourra être invoquée comme défense. Une telle activité sera considérée comme constituant une Exploitation sexuelle et/ou un Abus sexuel.
- 16. Sous réserve de protections disponibles contre les représailles, le Personnel de l'UICN a le devoir de signaler au Groupe de gestion des ressources humaines toute suspicion d'EAHS dans les activités liées à l'UICN, dès que possible après en avoir pris connaissance, et de coopérer avec le Groupe de gestion des

ressources humaines dans le cadre d'une enquête, d'un examen proactif de l'intégrité ou de toute autre enquête conforme aux politiques de l'UICN sur la protection contre les représailles⁸ et des lanceurs d'alerte.

17. Sous réserve de protections disponibles contre les représailles, tout superviseur, gestionnaire ou autre personne de l'UICN recevant un signalement de suspicion d'EAHS de bonne foi est tenu de transmettre ce signalement sans délai au Groupe mondial de gestion des ressources humaines.
18. Les Individus de l'UICN ne devront pas s'engager avec des tiers tolérant, encourageant, participant ou contribuant l'EAHS.

Prévention et diligence raisonnable

19. L'UICN veillera, dès que possible après l'adoption de la présente Politique, à ce que ses processus de recrutement, de passation de marchés, d'emploi ou tout autre processus d'intégration incluent des Vérifications en matière d'EAHS.

Sensibilisation, communication et formation

20. Le GGRH préparera dès que possible un plan de communication visant à soutenir la diffusion et la mise en œuvre de cette Politique et à sensibiliser l'ensemble de l'UICN à la question de l'EAHS et à ses ramifications potentielles. Ce plan inclura de :
 - a) rendre cette Politique disponible sur le site web de l'UICN ;
 - b) développer, par le biais de processus consultatifs avec les parties prenantes, et mettre à disposition des supports de formation, d'orientation et de communication pour les Individus de l'UICN et les partenaires de mise en œuvre afin de sensibiliser et de soutenir la mise en œuvre de la présente Politique ;
 - c) soutenir les cadres supérieurs et les présidents des Commissions dans leurs responsabilités en matière d'activités de sensibilisation et de formation pour et/ou en collaboration avec les personnes couvertes par la présente Politique, les partenaires et les parties prenantes concernées dans les Activités liées à l'UICN ; et
 - d) veiller à ce que tout le Personnel de l'UICN suive une formation obligatoire visant à assurer le respect de la présente Politique et des procédures opérationnelles pertinentes.

⁸ Code de conduite et d'éthique professionnelle pour le Secrétariat, avril 2013 – Version 2.0, Section 9, Protection contre les représailles

Rapports et enquêtes

21. Toute personne ou entité devra signaler au Groupe mondial de gestion des ressources humaines (GMRH) tout acte d'EAHS réel ou suspecté. Les personnes disposant d'informations concernant des soupçons d'EAHS, en particulier lorsqu'elles impliquent des Individus de l'UICN dans des Activités liées à l'UICN, sont fortement encouragées à signaler également ces informations au GMRH. Si le rapport n'est pas lié à un membre du Personnel de l'UICN, le GMRH indiquera si le rapport doit être transmis au président de la Commission, au président du Comité d'éthique du Conseil ou au partenaire de l'UICN concerné, sous réserve d'accord de la personne concernée.
22. Les rapports d'actes d'EAHS réels ou présumés provenant ou contre un membre du Personnel de l'UICN devront être envoyés au GMRH par l'un des points de contact suivants, en tenant compte de tout changement de coordonnées dûment communiqué et diffusé :
 - E-mail : ethics@iucn.org
 - Ligne d'assistance confidentielle : +41 (0) 22 999 0350 (messagerie vocale)
 - Adresse postale : Groupe de gestion des ressources humaines, UICN, Rue Mauverney 28, Gland 1196, Suisse
23. Les personnes ou entités signalant un acte d'EAHS réel ou présumé devront le faire de bonne foi et fournir, dans la mesure du possible, toute information ou preuve en leur possession qui étayerait une perception raisonnable que l'EAHS ait pu se produire. Avant de faire un rapport, ces personnes ou entités ne sont pas tenues d'évaluer ou de déterminer si le rapport qu'elles ont l'intention de faire répond à un seuil d'importance ou de gravité. Les personnes ou entités déclarantes ne sont pas tenues de prouver l'EAHS suspecté, ni de satisfaire à une exigence en matière de preuve.
24. Les signalements d'actes d'EAHS réels ou présumés contre un membre du Personnel de l'UICN par un membre du Conseil ou d'une Commission, ou par un partenaire de mise en œuvre, devront faire l'objet d'une enquête du GMRH, compte tenu de la responsabilité de devoir de diligence de l'UICN envers son personnel et conformément aux politiques et normes pertinentes de l'UICN. Le GMRH traitera ces signalements d'EAHS présumés avec sérieux et minutie, d'une manière indépendante et objective, en menant des enquêtes, sans contrôle ni influence de la part de toute personne ou entité, et dans le respect scrupuleux des principes d'équité et de procédure régulière.
25. À l'issue de toute enquête du GMRH, le Secrétariat de l'UICN prendra des mesures pour surveiller la situation en ce qui concerne le statut des Victimes et auteurs présumés d'EAHS, afin de s'assurer que ceux-ci soient protégés contre toute représailles découlant de l'enquête, de ses conclusions ou de son résultat, et que toutes les mesures administratives ou disciplinaires prises à la suite de l'enquête soient dûment mises en œuvre.

Protection et mesures correctives

26. Toute Victime signalant, tentant de signaler, étant identifiée comme sur le point de signaler ou comme ayant signalé un cas présumé ou réel d'EAHS (y compris des préoccupations d'un cas présumé d'EAHS) dans le cadre d'activités liées à l'UICN aura droit à toutes les protections (qui comprennent l'anonymat et la confidentialité, ainsi que la Protection contre les représailles) et mesures correctives accordés aux lanceurs d'alerte, comme indiqué dans le *Code de conduite et d'éthique professionnelle pour le Secrétariat, Section 9, Protection contre les représailles*.
27. Toute autre personne signalant, tentant de signaler, identifiée comme sur le point de signaler ou comme ayant signalé un cas réel ou présumé d'EAHS dans le cadre d'Activités liées à l'UICN, ou coopérant, tentant de coopérer, étant identifiée comme sur le point de coopérer ou comme ayant coopéré à une enquête de l'UICN concernant un signalement de cas présumé d'EAHS, sera considérée comme un lanceur d'alerte ou comme un témoin, selon le cas, et aura droit à toutes les protections (qui comprennent l'anonymat et la confidentialité, ainsi que la protection contre les représailles) et mesures correctives connexes, comme indiqué dans les politiques de l'UICN.
28. Tout Individu de l'UICN Victime d'un acte d'EAHS perpétré par un membre du Personnel de l'UICN ou tout membre du personnel Victime d'un acte d'EAHS perpétré par un Individu de l'UICN (c'est-à-dire un autre membre du Personnel ou un membre du Conseil ou d'une Commission) ou un Partenaire dans le cadre d'une activité liée à l'UICN et à propos duquel un rapport d'EAHS a été déposé, conformément à la section Rapports et enquêtes de la présente Politique, pourra demander à l'UICN de fournir les conseils et le soutien suivants :
 - a) dans les situations d'urgence, tout membre du Personnel de l'UICN victime d'Exploitation sexuelle ou d'Abus sexuel perpétré par un autre Individu ou Partenaire de l'UICN dans le cadre d'une activité liée à l'UICN pourra demander une aide médicale provisoire ou autres services de soutien nécessaires pour remédier au préjudice immédiat ;
 - b) toute personne victime d'un acte d'EAHS perpétré par un Individu de l'UICN dans les locaux de l'UICN ou au cours d'une activité ou d'un événement organisé ou facilité par l'UICN, au sujet duquel un rapport d'EAHS a été déposé, conformément à la section Rapports et enquêtes de la présente Politique, pourra demander à l'UICN de lui fournir les protections prévues aux paragraphes 26 à 29.
29. Les actes d'EAHS ou les représailles contre une Victime réelle ou présumée d'EAHS commis par le Personnel ou les Partenaires de l'UICN constitueront une faute ou une rupture de contrat et feront l'objet de mesures disciplinaires ou autres mesures correctives prévues dans les politiques, règles et procédures pertinentes de l'UICN.

30. Toute personne ou entité faisant un Rapport faux ou malveillant pourra faire l'objet de sanctions ou de mesures disciplinaires, conformément aux politiques pertinentes de l'UICN et aux dispositions de tout accord contractuel existant entre l'UICN et la personne ou l'entité.
31. Lorsqu'un acte d'EAHS ou de représailles contre une Victime réelle ou présumée sera constaté dans le cadre d'une Activité liée à l'UICN, cette dernière s'efforcera d'exercer ses bons offices auprès des autorités compétentes afin d'assurer la protection nécessaire et d'utiliser d'autres mesures raisonnables pour la Victime.
32. Lorsqu'un acte d'EAHS ou de représailles contre une Victime réelle ou présumée, perpétré par un Partenaire contre un membre du Personnel de l'UICN lors d'une Activité liée à l'UICN, aura été confirmé par une enquête menée par l'UICN et que des mesures correctives ou disciplinaires ou des sanctions auront été imposées contre le Partenaire, le GMRH, en consultation avec le Comité d'éthique du Secrétariat, pourra recommander à l'UICN ou au Partenaire de prendre les mesures correctives appropriées au profit de la Victime. Pour les actes d'EAHS commis par un membre du Personnel de l'UICN contre un Partenaire, l'UICN devra s'assurer que ces mesures correctives soient mis en œuvre par le Secrétariat sans retard injustifié. Cependant, dans le cas où le Secrétariat ne serait pas en mesure de mettre en œuvre les mesures correctives recommandées, le GMRH demandera rapidement conseil au Comité d'éthique du Secrétariat afin que ce dernier puisse aider à déterminer la ligne de conduite appropriée.

Mise en œuvre, suivi, rapports et évaluation de la politique

33. Le Secrétariat est responsable de la mise en œuvre efficace, du suivi et des obligations de rapports en vertu de la présente Politique. Le/la Directeur(rice) des ressources humaines élaborera des lignes directrices et des procédures pour opérationnaliser et mettre en œuvre cette Politique rapidement après son adoption. Les Commissions sont également responsables de prendre les mesures nécessaires pour mettre en œuvre la présente Politique.
34. Le/la Directeur/riche des ressources humaines évaluera régulièrement la Politique et recommandera des améliorations à celle-ci, ainsi qu'aux procédures et contrôles connexes, afin d'atténuer les opportunités d'EAHS dans les Activités liées à l'UICN et s'assurer que les Individus de l'UICN adhèrent à la politique. Le GGRH tiendra un registre des cas de rapports déposés en matière d'EAHS.
35. Chaque année, le/la Directeur(riche) Général(e) présentera un rapport au Comité des finances et audit sur les questions liées à la mise en œuvre de la présente Politique.

Date d'entrée en vigueur et révision

36. La présente politique entrera en vigueur dès sa publication par le/la Directeur(riche) Général(e).