

**DG INTPA**

**Partie A – Auto-évaluation des demandeurs, codemandeurs et entités affiliées sur la politique et la procédure internes de l’organisation en matière d’exploitation, d’abus et de harcèlement sexuels**

Question: comment évalueriez-vous le niveau de conformité de votre organisation en ce qui concerne les éléments suivants?	Excellent	Très bon	Bon	Assez bon	Médiocre	S.O.	Remarques
<b>Normes déontologiques et professionnelles</b>							
1. L’organisation a mis en place une politique et des procédures en matière d’exploitation, d’abus et de harcèlement sexuels.							
2. La politique et les procédures en matière d’exploitation, d’abus et de harcèlement sexuels contiennent des précisions sur les dispositions relatives aux enquêtes et aux sanctions disciplinaires en cas d’infraction conformément au droit applicable, y compris des décisions de gestion et des enquêtes.							
<b>Approche axée sur les victimes</b>							
3. L’organisation suit une approche centrée sur les victimes, dans laquelle les expériences, les droits et les besoins des victimes sont au							

centre, et pris en considération tout au long du processus.							
4. L'organisation dispose d'un point de contact en matière d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels (dont les tâches sont les suivantes: - prévention en matière d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels, - réponse aux besoins de la victime, - fonction de signalement interne).							
<b>Structures de signalement internes</b>							
5. La politique et les procédures en matière d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels prévoient qu'il incombe à tous les membres du personnel de signaler au point de contact les incidents relevant de l'exploitation, de l'abus et du harcèlement sexuels. Le point de contact suit des normes et procédures organisationnelles spécifiques pour associer l'encadrement supérieur et les conseils d'administration.							
6. Les mécanismes de signalement de l'organisation sont simples, clairs, facilement accessibles, adaptés au contexte et communiqués aux membres du personnel,							

<p>partenaires, bénéficiaires, etc. Ce mécanisme centré sur les victimes comprendra des fonctionnalités telles qu'une messagerie fonctionnelle, une ligne directe, un point de contact, un canal de dénonciation des dysfonctionnements. En outre, ce mécanisme devrait être conçu de manière à adopter des mesures adaptées aux personnes handicapées et aux enfants.</p>							
<p><b>Responsabilité et transparence</b></p>							
<p>7. L'organisation dispose de solides procédures de sélection dans le cadre du recrutement et de pratiques en matière d'emploi qui prennent en considération et gèrent les risques relatifs à l'exploitation, à l'abus et au harcèlement sexuels et qui fournissent une assurance raisonnable que des précautions ont été prises dans ce domaine, telles qu'interroger les candidats sur leurs antécédents judiciaires récents, procéder à des vérifications de sécurité et prévoir des procédures de référencement (afin de remédier au problème spécifique des abus sexuels connus qui circulent au sein des différentes agences humanitaires et de développement et entre celles-ci)</p>							

confirmant l'absence d'incidents liés à l'exploitation, à l'abus et au harcèlement sexuels dans les emplois précédents.							
8. L'organisation dispose de procédures opérationnelles standard responsables pour traiter les allégations et les signalements en matière d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels, telles que respecter le principe des procédures établies, en donnant la priorité à la sécurité des victimes et en préservant l'identité des personnes concernées; limiter le partage d'informations selon le principe du «besoin d'en connaître» et documenter chaque plainte/incident et les mesures de suivi connexes, telles que les enquêtes et les mesures correctives.							
<b>Formation et sensibilisation</b>							
9. L'organisation met en place une formation obligatoire sur la politique en matière d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels et permet à tous les membres du personnel d'en bénéficier.							
10. Des rappels périodiques (rappels de formations, courriels, rapports annuels,							

etc.) sont envoyés à tous les membres du personnel au sujet de l'exploitation, de l'abus et du harcèlement sexuels et des règles déontologiques définies, mises en œuvre et contrôlées.							
---	--	--	--	--	--	--	--

**Partie B – Liste des mesures envisagées pour améliorer la politique en matière d'exploitation, d'abus et de harcèlement sexuels, le cas échéant.**