

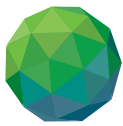
# Politique relative à la prévention et à la protection contre l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels.

---

Ce document reprend la politique du GCF telle qu'adoptée par le Conseil dans sa décision B.BM-2021/08. Ce document de politique a été soumis au Conseil pour examen +a titre de proposition de décision sans l'exigence d'une réunion via le document GCF/BM- 2021/06 intitulé « Politique révisée relative à la prévention et à la protection contre l'exploitation sexuelle, les abus sexuels et le harcèlement sexuel ».



**GREEN  
CLIMATE  
FUND**



## I. Introduction

1. Le GCF pratique une « tolérance zéro » pour toutes les formes d'actes répréhensibles à caractère sexuel, y compris l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels (SEAH) dans toutes les activités liées au Fonds. L'exploitation sexuelle et l'abus sexuel violent la dignité humaine et les normes juridiques internationales universellement reconnues et ont toujours été des comportements inacceptables. Le harcèlement sexuel résulte d'une culture de la discrimination et des privilèges, fondée sur des relations inégales et des dynamiques de pouvoir. Il crée des environnements de travail et de relations professionnelles hostiles, qui limitent la capacité des personnes concernées à s'épanouir et la capacité de GCF à atteindre ses objectifs. Les comportements SEAH ne sont pas tolérés au GCF.
2. Le GCF reconnaît qu'il est impératif de prévenir et de répondre efficacement aux SEAH et de protéger les personnes, en particulier les personnes dans des positions et situations vulnérables, et les victimes de tels agissements SEAH durant les activités liées au Fonds. Ces protections sont essentielles pour renforcer l'intégrité et la redevabilité à travers l'ensemble du GCF.
3. Cette politique fait partie d'une série de politiques du GCF, en l'occurrence la Politique sur les pratiques interdites, la Politique sur la protection des dénonciateurs et des témoins, la Politique de genre (et son Plan d'action), la Politique environnementale et sociale (Politique ES), les Règles administratives applicables aux ressources humaines (en particulier la section H sur le harcèlement). Ces politiques offrent une complémentarité et œuvrent ensemble pour atteindre l'objectif commun de tolérance zéro vis-à-vis des SEAH au GCF. Le Secrétariat travaillera avec le Mécanisme de recours indépendant (IRM), l'Unité d'intégrité indépendante (UII) et le Comité d'éthique et d'audit (CEA) pour favoriser la collaboration et la cohérence à travers l'ensemble de l'organisation, et pour s'assurer que chaque membre du personnel comprend son rôle, ainsi que la répartition appropriée des responsabilités et les mécanismes de recours dans les cas de SEAH.
4. L'atténuation des risques SEAH dans toutes les activités financées par le GCF, telles que décrites dans la Politique ES, sera abordée par le biais des dispositions pertinentes de cette politique.
5. Le GCF soutiendra les entités avec lesquelles il s'engage pour qu'elles puissent élaborer et mettre en œuvre des politiques et des mécanismes couvrant les cas d'exploitation sexuelle, d'abus sexuels et de harcèlement sexuel

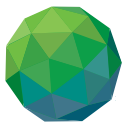
## II. Portée

6. La Politique relative à la prévention et à la protection contre l'exploitation sexuelle, les abus sexuels et le harcèlement sexuel (la Politique) établit une tolérance zéro du GCF à l'égard de tels SEAH. Elle établit l'obligation claire pour les Personnes couvertes du GCF, telles que définies ci-dessous, de prévenir et de répondre aux SEAH et de s'abstenir de cautionner, d'encourager, de participer ou de s'engager dans des actes SEAH. Le champ d'application de cette politique cible en particulier les Personnes couvertes.
7. Cette politique est à rapprocher de la Politique environnementale et sociale, et les exigences d'atténuation des risques de SEAH dans toutes les activités financées par le GCF sont précisées dans ladite Politique ES révisée.

## III. Définitions



8. Aux fins de la présente Politique, les termes suivants sont définis comme suit :
- (a) « **Conseil** » désigne le Conseil d'administration du GCF ;
  - (b) « **Responsable nommé par le Conseil** » fait référence au Directeur exécutif (« DE »), au chef de l'Unité d'évaluation indépendante (« UEI »), au chef de l'Unité indépendante d'intégrité (« UII ») et au chef du Mécanisme de recours indépendant (« MRI »), qui sont nommés par le Conseil ;
  - (c) « **Personnes couvertes** » fait référence aux coprésidents et membres du Conseil d'administration (y compris les membres suppléants), aux conseillers (chacune de ces fonctions telles que définies dans le Règlement intérieur du Conseil d'administration du GCF), aux responsables nommés par le Conseil d'administration, aux membres externes et au personnel du GCF ;
  - (d) « **Membres externes** » désigne tout expert siégeant en tant que membre externe au sein d'un panel ou d'un groupe établi par le Conseil ;
  - (e) « **Fausse déclaration ou dénonciation malveillante** » fait référence à une déclaration inexacte ou trompeuse, faite de manière imprudente, ou sciemment ou délibérément dans le but d'obtenir un avantage indu ou de causer un préjudice à une personne ou une entité ;
  - (f) « **Activité liée au Fonds** » désigne toute activité financée, administrée ou soutenue par le Fonds, que ce soit avec ses propres ressources ou celles de tiers, ou toute activité qui concerne matériellement ou peut concerner ou être pertinente pour le Fonds ;
  - (g) « **Personnel du GCF** » fait référence à l'ensemble du personnel du GCF et à toute autre personne sous contrat et/ou engagée par le GCF pour exercer des fonctions officielles pour son compte, à l'exception des responsables nommés par le Conseil et des membres externes ;
  - (h) « **SEAH** » est l'acronyme (anglais) pour l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels ;
  - (i) « **Vérification SEAHSEAH** » désigne une pratique de recrutement selon laquelle les candidats à un emploi sont tenus de fournir une Déclaration SEAHSEAH, les informations y étant contenues étant vérifiées, dans la mesure du possible, au moyen d'une vérification de leurs références ;
  - (j) « **Déclaration SEAHSEAH** » est la divulgation écrite, sous serment, des antécédents d'une personne se rapportant à de possibles actes d'exploitation sexuelle, d'abus sexuel ou de harcèlement sexuel, notamment des condamnations pénales légalement divulguables, ou des mesures disciplinaires ou des sanctions imposées par un employeur (actuel ou ancien) et/ou par le conseil de discipline des organisations professionnelles auxquelles la personne serait ou aurait été affiliée ;
  - (k) « **Abus sexuel** » désigne toute acte physique réel ou menace d'acte 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 personne en position de vulnérabilité, de pouvoir déséquilibré, ou tout abus de confiance, à des fins sexuelles, conduisant sans que la liste soit limitative, à des gains ou avantages monétaires, sociaux ou politiques tirés de l'exploitation sexuelle d'autrui ;
  - (m) « **Harcèlement sexuel** » désigne les avances sexuelles importunes, les demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle, qui interfère avec le travail, constitue une condition imposée au recrutement d'une personne ou crée un environnement intimidant, hostile ou offensant dans le cadre d'une



activité liée au Fonds ;

- (n) « **Staff** » désigne toutes les personnes nommées à un poste au GCF en vertu d'une lettre de nomination (individuellement, un « membre du staff »);
- (o) « **Vérifications des références** » désigne la partie d'un processus de sélection et d'embauche au cours de laquelle des vérifications sont effectuées pour contrôler l'exactitude et l'authenticité des références, des déclarations ou la véracité des déclarations faites par les candidats externes sur leur formation, leur parcours professionnel et autre ;
- (p) « **Victime** » fait référence à une personne qui est, ou a été, exploitée sexuellement, abusée/maltraitée ou harcelée.

## IV. Principes directeurs

1. Les principes directeurs sous-tendent les valeurs fondamentales et les prémisses de la Politique SEAHSEAH et sont alignés sur les objectifs et les principes directeurs de l'Instrument constitutif.
2. Le GCF ne tolérera aucune forme d'exploitation sexuelle, d'abus sexuel ou de harcèlement sexuel.
3. Le GCF et les Personnes couvertes ne concluront pas d'engagements avec ceux qui cautionnent, encouragent, participent ou s'engagent dans des actes SEAHSEAH dans le cadre d'activités liées au Fonds.
4. Le GCF prendra toutes les mesures appropriées pour prévenir, atténuer, enquêter et remédier aux SEAHSEAH en relation avec les actes perpétrés par des Personnes couvertes dans le cadre d'activités liées au Fonds.
5. Le GCF prendra toutes les mesures appropriées pour protéger les victimes réelles ou potentielles, notamment en garantissant leur anonymat, leur sécurité physique et leur éloignement des auteurs présumés – en cas de représailles possibles en raison d'un signalement d'agissements SEAHSEAH réels ou présumés, perpétrés par des Personnes couvertes en relation avec une activité liée au Fonds.

## V. Obligations des Personnes couvertes

### 1.1 Obligations des Personnes couvertes

9. Les Personnes couvertes doivent respecter les principes directeurs de la présente Politique et contribuer à la création et au maintien d'un environnement évitant la survenue d'actes SEAHSEAH.
10. Les Personnes couvertes s'abstiendront de cautionner, d'encourager, de participer ou de se livrer à des agissements SEAHSEAH dans le cadre d'activités liées au Fonds. En particulier, il leur est interdit de :
  - (a) Utiliser leur position pour se livrer à des actes d'exploitation sexuelle, d'abus sexuels ou de harcèlement sexuel à l'égard de toute personne mettant en œuvre, engagée dans ou bénéficiant d'activités liées au Fonds ;

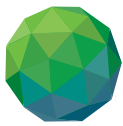


- (b) Avoir une activité sexuelle avec un enfant (telle que défini à l'article 1 de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant) ; une croyance erronée concernant l'âge d'un enfant ne constitue pas une excuse juridiquement valable et toute activité de ce type sera considérée comme une forme d'exploitation sexuelle et /ou d'abus sexuel.
11. Sous réserve de la disponibilité d'une mesure de protection en cas de représailles possibles, les Personnes couvertes ont le devoir de signaler tout soupçon de SEAHSEAH dans le cadre d'activités liées au Fonds dès que possible après en avoir eu connaissance, à l'UII ou au CEA, le cas échéant (comme indiqué dans la section VII) ; elles doivent coopérer avec l'UII dans le cadre d'une enquête ou de toute autre investigation dans le cadre de la Politique relative à la protection des lanceurs d'alerte et des témoins. Les coordonnées de contact utiles pour signaler toute situation à l'UII ou au CEA sont indiquées dans la section VII ci-dessous.
12. Sous réserve de la disponibilité d'une mesure de protection en cas de représailles possibles, tout superviseur, gestionnaire ou autre personne de GCF destinataire d'un rapport d'actes présumés de SEAHSEAH a l'obligation de transmettre ces informations sans délai à l'UII.

## VI. Prévention et devoir de diligence

### 6.1 Personnes couvertes

13. Le GCF s'assurera, dès que possible après l'adoption de la présente Politique, que ses processus de recrutement, de passation de marchés et contrats, d'embauche ou tout autre processus d'intégration/accueil incluent des contrôles SEAHSEAH pertinents.
14. Pour la conduite de ces vérifications SEAHSEAH, GCF veillera à ce que les responsables nommés par le Conseil d'administration, les membres externes et le personnel du GCF renseignent des déclarations SEAHSEAH avant de se voir offrir un poste, un emploi ou un contrat.
15. Une fois les déclarations SEAHSEAH présentées, le GCF s'assurera que la vérification des références appropriée est effectuée dans le but de contrôler, dans la mesure du possible, l'exactitude et l'authenticité des informations fournies par le candidat, notamment celles figurant dans la déclaration SEAHSEAH.
16. Les personnes qui sont déjà employées ou engagées par le GCF en tant que responsables nommés par le Conseil d'administration, membres externes ou personnel du GCF au moment de l'adoption de la présente Politique, seront tenues de présenter une déclaration SEAHSEAH dans les plus brefs délais.
17. Tout défaut de divulgation, et/ou la divulgation inexacte ou incomplète d'informations concernant tout acte de SEAHSEAH dans la déclaration SEAHSEAH sera considéré(e) comme une faute professionnelle (dans le cas du staff) ou comme une violation des obligations contractuelles (dans le cas des consultants), selon le cas. Le GCF se réserve le droit de retirer toute offre de nomination, d'emploi ou de contrat, ou de résilier tout engagement contractuel s'il s'avère que le candidat a fourni des informations mensongères concernant des antécédents criminels ou disciplinaires se rapportant à des actes de SEAH.
18. Les Personnes couvertes sont tenues de divulguer leurs relations personnelles intimes avec d'autres Personnes couvertes dans les circonstances suivantes :
- (a) Lorsqu'une relation hiérarchique existe entre les personnes ; ou
- (b) Lorsque deux personnes occupent des postes de différents niveaux au GCF et qu'il



pourrait raisonnablement être considéré qu'il existe un conflit d'intérêts (c'est-à-dire qu'une personne occupant un poste hiérarchique supérieur pourrait exercer son influence pour profiter injustement d'une personne occupant un poste subordonné ou la désavantager).

## 6.2 Sensibilisation, communication et formation

19. Le Secrétariat préparera dès que possible des directives de mise en œuvre sous la forme d'un plan d'action pour soutenir la diffusion et la mise en œuvre de cette Politique et pour sensibiliser l'ensemble de l'organisation aux problèmes de SEAH et ramifications potentielles. Ce plan prévoira notamment que :

- (a) La Politique soit disponible sur le site en ligne du GCF ;
- (b) Des mesures de mise en œuvre de la Politique sous la forme d'un plan d'action, de formations, de conseils et d'outils, et de matériel de communication soient prises pour les Personnes couvertes afin de les sensibiliser et de soutenir son application ; ces formations, outils et lignes directrices seront adaptés aux besoins et situations du public cible ;
- (c) Des activités de sensibilisation et de formation soient menées, dans la mesure du possible, pour et/ou en collaboration avec les Personnes couvertes ;
- (d) Des orientations, des formations et des procédures soient mises en place pour le personnel concerné du GCF chargé d'évaluer les risques SEAH et en veillant à ce que des systèmes de sauvegarde appropriés soient opérationnels ;
- (e) Toutes les Personnes couvertes suivent une formation obligatoire pour garantir le respect de la présente Politique et des procédures opérationnelles pertinentes.

## VII. Signalements et enquêtes

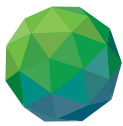
20. Toute personne ou entité a le droit de signaler à l'UII un acte SEAH réel ou présumé tel que défini dans la présente Politique. Les personnes disposant d'informations concernant des cas suspectés de SEAH, en particulier lorsque des Personnes couvertes y sont impliquées dans le cadre d'activités liées au Fonds, sont fortement encouragées à transmettre ces informations à l'UII.

21. Les signalements d'actes SEAH réels ou présumés doivent être adressés à l'autorité compétente désignée pour les recevoir, comme indiqué dans la Politique relative à la protection des lanceurs d'alerte et des témoins du GCF et doivent être traités conformément à cette Politique.

22. Conformément aux procédures prévues dans la Politique relative à la protection des lanceurs d'alerte et des témoins :

- (a) Les signalements de SEAH réels ou présumés concernant le personnel du GCF, un responsable nommé par le Conseil d'administration (à l'exclusion du Directeur exécutif et du chef de l'UII) ou un membre externe des panels ou groupes du GCF, doivent être adressés au chef de l'UII via les coordonnées de contacts suivantes, étant entendu que tout changement concernant ces coordonnées devra être communiqué et diffusé de manière appropriée :

Adresse électronique : [integrity@gcfund.org](mailto:integrity@gcfund.org) - Ligne directe : +82 32 458 6155



Adresse postale : Independent Integrity Unit, Green Climate Fund, 175 Art Center-daero Yeonsu-gu, Incheon 22004 République de Corée

- (b) Les signalement d'actes SEAH réels ou présumés concernant un coprésident, un membre titulaire ou suppléant du Conseil d'administration, un conseiller, le Directeur exécutif ou le chef de l'UII doivent être adressés au président du CEA qui les portera à l'attention du CEA pour examen, conformément aux procédures que l'UII établira pour de tels cas. Ces signalements sont présentés par écrit et de manière confidentielle au président du CEA aux coordonnées suivantes :

Adresse électronique : EAC-Chair@gcfund.org

Adresse postale : Président du Comité d'éthique et d'audit, Green Climate Fund, 175 Art Center-daero Yeonsu-gu, Incheon 22004 République de Corée ;

- (c) Les dénonciations d'actes SEAH réels ou présumés concernant un membre du personnel du GCF travaillant sous l'autorité du chef de l'UII doivent être adressées au chef de l'UII aux coordonnées indiquées au sous-paragraphe (a) ci-dessus, ou au président du CEA aux coordonnées indiquées au sous-paragraphe (b) ci-dessus à titre provisoire jusqu'à ce que d'autres mécanismes soient établis et communiqués de manière appropriée.

23. Les personnes ou entités signalant un cas de SEAH réel ou suspecté doivent le faire de bonne foi et fournir, dans la mesure du possible, toute information ou preuve en leur possession qui permettrait de croire raisonnablement qu'un tel acte de SEAH a pu se produire. Avant de faire un signalement, ces personnes ou entités ne sont pas tenues d'évaluer ni de déterminer si les faits qu'elles ont l'intention de rapporter sont suffisamment graves ou non. Elles ne sont pas non plus tenues de prouver le SEAH suspecté ni de répondre à de quelconques exigences de preuve.

24. Les dénonciations d'actes SEAH réels ou présumés feront l'objet d'une enquête par l'UII conformément aux politiques et normes pertinentes du GCF, notamment la Politique relative à la protection des lanceurs d'alerte et des témoins. L'UII traitera sérieusement et enquêtera de manière approfondie sur les signalements de suspicion de SEAH d'une manière qui soit sensible au genre, centrée sur les victimes, indépendante et objective en menant son investigation, sans contrôle ni influence de personne, et en respectant scrupuleusement les principes d'équité, les règles de procédure, et sans nuire à quiconque.

25. À la suite de toute enquête, l'UII prendra des mesures pour suivre la situation des victimes et des auteurs présumés d'actes SEAH, afin d'assurer une protection contre d'éventuelles représailles du fait de l'enquête, de ses conclusions ou de ses résultats. En outre, le Secrétariat du GCF mettra en œuvre toutes les mesures administratives ou disciplinaires devant être prises par le GCF à la suite de l'enquête.

26. L'UII coopèrera et se coordonnera avec le MRI pour maximiser l'efficacité de la présente Politique. Dans le cas où un signalement de SEAH est soumis à l'UII et en même temps fait l'objet d'une plainte auprès du MRI, ou si un signalement de SEAH est transmis à l'UII ou au MRI qui concerne à la fois une Personne couverte et un projet ou programme financé par le GCF, les chefs de l'UII et du MRI se consulteront et se rapprocheront de la personne à l'origine du signalement/de la plainte pour déterminer la meilleure façon de traiter le cas afin d'éviter des procédures et/ou enquêtes parallèles.

## VIII. Protection et recours



27. Toute victime qui signalerait, tenterait ou aurait tenté de signaler un acte SEAH suspecté ou réel (y compris toute préoccupation s'y rapportant commis par une Personne couverte dans le cadre d'une activité liée au Fonds aura droit à une protection (garantie de l'anonymat et de la confidentialité, et protection contre d'éventuelles représailles) et aux recours, accordés aux « lanceurs d'alerte » comme indiqué dans la Politique relative à la protection des lanceurs d'alerte et des témoins.
28. Toute autre personne qui signalerait, tenterait de signaler selon toute vraisemblance aurait signalé un acte SEAH suspecté ou réel, ou coopérerait, tenterait de coopérer, ou serait sur le point de coopérer, à une enquête du GCF concernant un signalement de suspicion de SEAH – commis par une Personne couverte en relation avec une activité liée au Fonds –, sera considérée comme un « lanceur d'alerte » ou comme un « témoin », selon le cas, et aura droit aux protections indiquées au paragraphe précédent.
29. Toute Personne couverte qui a été victime d'un acte de SEAH perpétré par une autre Personne couverte dans le cadre d'une activité liée au Fonds pourra demander au GCF de lui apporter les conseils et le soutien suivants :
- (i) Informations et conseils sur les options de signalement formel et informel, les lignes d'assistance téléphonique et les lignes d'aide aux victimes disponibles à l'intérieur ou à l'extérieur du GCF ;
  - (ii) Informations sur les services médicaux et de soutien disponibles ;
  - (iii) Informations sur le soutien thérapeutique, notamment psychosocial et en matière de stress ;
  - (iv) Orientation ou renvoi vers responsable de l'éthique ou le médiateur ;
  - (v) Informations sur les options et services d'assurance-maladie disponibles et à faible coût ;
  - (vi) Information et orientation vers des services locaux internes et externes spécialisés dans le harcèlement sexuel, la violence à l'égard des femmes, la violence à l'égard des personnes LGBTIQ+, y compris les personnes non conformes par rapport aux questions de genre, ou le soutien aux hommes victimes de violence, dans la mesure du possible ;
  - (vii) Soutien et conseils sur la façon de procéder à un signalement auprès des autorités locales et sur ce à quoi s'attendre dans un tel cas, en particulier si le comportement allégué constitue un délit pénal.
30. Dans les situations d'urgence, toute Personne couverte victime d'un acte SEAH perpétré par une autre Personne couverte dans le cadre d'une activité liée au Fonds pourra demander que le GCF lui fournisse une aide médicale provisoire ou d'autres services de soutien nécessaires pour faire face au préjudice immédiat.
31. Toute personne victime d'un acte SEAH perpétré par une Personne couverte dans les locaux du GCF ou au cours d'une activité ou d'un événement organisé par le GCF, au sujet de laquelle un rapport de SEAH a été produit conformément à la section VII de la présente Politique, pourra demander que le GCF lui fournisse la protection prévue aux paragraphes 29 et 30 ci-dessus.
32. Les actes de SEAH, ou les représailles contre une victime d'actes SEAH réels ou présumés, commis par des Personnes couvertes, seront constitutifs d'une faute ou d'une rupture de contrat et feront l'objet de mesures disciplinaires ou d'autres mesures correctives, le cas échéant, conformément aux politiques, règles et procédures du GCF.
33. Toute personne ou entité faisant une fausse déclaration ou une dénonciation





malveillante pourra faire l'objet de mesures administratives ou disciplinaires conformément aux politiques et lignes directrices pertinentes du GCF et aux dispositions de tout accord contractuel existant entre le GCF et la personne ou l'entité concernée.

34. Dans le cadre d'une activité liée au Fonds, lorsqu'un acte de SEAH perpétré par une Personne Couverte, ou si des représailles exercées contre une victime réelle ou présumée par une Personne Couverte, ont été corroborés par une enquête menée par le GCF, et lorsque des mesures correctives ou disciplinaires ont été imposées contre une Personne couverte, l'UII, en consultation avec le CEA, pourra recommander au GCF de prendre les mesures appropriées, – cf, mise à disposition de contacts et de services d'orientation et de conseils au profit de la personne affectée. Le Secrétariat du GCF s'efforcera d'offrir de tels appuis dans les plus brefs délais. Cependant, au cas où le Secrétariat du GCF ne prendrait pas les mesures correctives indiquées, l'UII prendra rapidement attache avec le CEA afin que celui-ci détermine la marche à suivre.

## **IX. Mise en œuvre, surveillance, rapport et examen des politiques**

35. Le Bureau des ressources humaines du Secrétariat du GCF sera responsable de la mise en œuvre efficace, du suivi et de l'établissement de rapports annuels destinés au Conseil concernant les obligations des Personnes couvertes en vertu de la présente Politique. Il élaborera des lignes directrices et des procédures, en consultation avec l'UII, pour opérationnaliser et mettre en œuvre cette Politique rapidement après son adoption.

36. Le Secrétariat et l'UII recommanderont des améliorations à la présente Politique et aux procédures et contrôles connexes afin d'atténuer les opportunités de SEAH et pour s'assurer que les Personnes couvertes observent la Politique. L'UII devra également maintenir et divulguer publiquement un registre des cas signalés, notamment concernant les agissements SEAH, dans les limites de la Politique relative à la Protection des lanceurs d'alerte et des témoins en vigueur, et conformément aux politiques et normes du GCF en matière de divulgation d'informations.

37. Tous les trois ans, le Comité d'éthique et d'audit, avec le soutien de l'UII et du Secrétariat, présentera un rapport au Conseil d'administration sur les questions liées à la mise en œuvre de la présente Politique, ainsi que toute recommandation de modification à y apporter. Ces rapports prendront en compte les nouvelles normes ou politiques élaborées et mises en œuvre par des institutions homologues et les partenaires concernant l'éventail de leurs activités et seront alignés sur le cycle d'examen des politiques.

## **X. Date d'entrée en vigueur**

38. Cette politique entrera en vigueur dès son adoption par le Conseil d'administration du GCF.

*This document was translated from English. The English version of this document shall be the authoritative version of this document for all purposes. In the event of a conflict between the English version and any translation of this document, the English version shall prevail.*

*Ce document a été traduit de l'anglais. La version anglaise du présent document est la version qui fait foi à toutes fins utiles. En cas de divergence entre la version en anglais et toute version traduite de ce document, c'est la version originale en anglais qui prévaudra.*



GREEN  
CLIMATE  
FUND