



Conseil économique et social

Distr. générale
9 décembre 2021
Français
Original : anglais

Pour décision

Fonds des Nations Unies pour l'enfance

Conseil exécutif

Première session ordinaire de 2022

8-11 février 2022

Point 9 de l'ordre du jour provisoire*

Exposé sur l'application des recommandations formulées par le groupe indépendant d'expertes lors de l'examen des mesures prises par l'UNICEF aux fins de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et dans le rapport de l'Équipe spéciale indépendante chargée des questions de discrimination fondée sur le genre, de harcèlement sexuel, de harcèlement et d'abus d'autorité au travail

Résumé

Le présent exposé est soumis en application de la décision 2020/21 du Conseil d'administration, dans laquelle le Conseil a demandé à l'UNICEF « de continuer à lui faire des points réguliers sur la manière dont il prévient et combat l'exploitation, les atteintes et le harcèlement sexuels dans ses politiques, procédures et opérations à tous les niveaux, en tenant compte des recommandations issues de l'examen indépendant » et « de souligner en particulier les mesures qu'il a prises pour appliquer les recommandations de l'Équipe spéciale indépendante concernant l'abus d'autorité, dans son prochain exposé sur cette question, lors de la session annuelle de 2021 », et a pris note « avec satisfaction de la création d'une équipe spéciale interne chargée de l'antiracisme et de la non-discrimination » et demandé « à l'UNICEF de lui faire rapport à la session annuelle de 2021 sur les travaux de cette équipe spéciale et sur les actions qu'il a menées pour prévenir toutes les formes de discrimination, y compris le racisme et la discrimination raciale, dans ses politiques, procédures et programmes, et pour y faire face ».

L'exposé fait le point sur les activités menées par l'UNICEF pour améliorer sa culture institutionnelle, notamment en matière de lutte contre le racisme et la discrimination, ainsi que sur les mesures prises pour mettre en œuvre sa stratégie destinée à prévenir et combattre l'exploitation et les atteintes sexuelles et le harcèlement sexuel.

* [E/ICEF/2022/1](#).



Les éléments du projet de décision soumis à l'avis du Conseil d'administration figurent à la section VI.

I. Vue d'ensemble

1. L'UNICEF continue de faire des progrès dans l'action menée pour donner suite aux recommandations formulées par le groupe indépendant d'expertes lors de l'examen des mesures prises par l'UNICEF aux fins de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles ainsi qu'à celles figurant dans le rapport Morgan Lewis sur les enquêtes sur le harcèlement sexuel menées par le Bureau de l'audit interne et des investigations de l'UNICEF de 2013 à 2017 et dans le rapport de l'Équipe spéciale indépendante chargée des questions de discrimination fondée sur le genre, de harcèlement sexuel, de harcèlement et d'abus d'autorité au travail. Cette mise à jour couvre la période de mars à octobre 2021.

2. La stratégie globale de l'UNICEF à l'égard de ces questions est ancrée dans les valeurs fondamentales de l'organisation que sont la bienveillance, le respect, l'intégrité, la confiance et la responsabilité. Le Fonds a une politique de tolérance zéro à l'égard de toute forme d'exploitation, d'atteintes et de harcèlement sexuels, de discrimination, de racisme ou d'autres formes d'inconduite. L'UNICEF s'efforce d'améliorer les systèmes de suivi et de communication des informations et de susciter la confiance du personnel à l'égard de ces systèmes ; de renforcer les capacités à gérer les équipes de manière plus efficace et respectueuse ; et de veiller à ce que des mesures appropriées soient prises en temps voulu pour résoudre les problèmes liés au lieu de travail.

3. L'UNICEF a fait des progrès constants dans la lutte contre l'exploitation, les atteintes et le harcèlement sexuels depuis le dernier rapport qu'il a présenté au Conseil d'administration lors de la session annuelle de 2021. Des moyens de formation supplémentaires ont notamment été mis à la disposition du personnel. Presque tous les partenaires de la société civile de l'UNICEF ont maintenant été évalués quant à leur capacité à protéger les populations contre l'exploitation sexuelle, et l'UNICEF est prêt à partager ces évaluations avec d'autres entités des Nations Unies. Les bureaux de pays ont été plus nombreux à intervenir auprès des populations locales, souvent de manière innovante, concernant la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et leur signalement. Dans la plupart des cas concernant l'UNICEF et dans une partie des cas impliquant d'autres entités, les victimes avaient accès à des services d'assistance et s'en sont prévaluées. Les directives sur l'assistance aux victimes, élaborées sous la direction de l'UNICEF, ont en outre été largement diffusées parmi les entités des Nations Unies. L'UNICEF collabore activement avec d'autres organismes des Nations Unies sur les questions d'inconduite sexuelle, aussi bien au niveau technique qu'au niveau de la direction.

4. Il faut continuer d'investir des efforts pour renforcer la coordination entre les organismes, ainsi que la prévention (contrôle et formation, évaluation des risques et gestion des programmes, du personnel et des partenaires), la communication de l'information, notamment auprès des populations locales, les enquêtes menées par les partenaires et l'accès à des services complets et de qualité d'aide aux victimes. Certaines lacunes sont plus marquées dans les partenariats de la société civile : en effet, un quart seulement des organisations non gouvernementales nationales disposent de capacités adéquates pour enquêter sur les incidents et pour intervenir. Au sein de l'UNICEF, il est essentiel de parvenir à la parité hommes-femmes au sein du personnel et d'appliquer le principe de responsabilité en matière de lutte contre l'exploitation et les atteintes sexuelles. Les moteurs fondamentaux de l'exploitation et des atteintes sexuelles persistent, notamment l'inégalité entre les hommes et les femmes et la violence fondée sur le genre. Pour s'y attaquer, il faut mettre en place des programmes porteurs de changement en matière de genre dans tous les secteurs, y compris l'éducation et la santé. Les défis sont importants et nécessitent la mobilisation à long terme de l'UNICEF et de ses partenaires.

5. Depuis la dernière mise à jour présentée au Conseil d'administration lors de sa session annuelle de 2021, les mesures de développement de la culture organisationnelle ont privilégié deux grands domaines. Premièrement, elles mettent désormais beaucoup plus l'accent sur la lutte contre le racisme et la discrimination. Depuis la fin des travaux de l'Équipe spéciale interne chargée de l'antiracisme et de la non-discrimination en mai 2021, l'UNICEF s'emploie à appliquer les recommandations qu'elle a formulées. Après avoir attentivement examiné ces recommandations, l'UNICEF a accepté ou partiellement accepté de toutes les mettre en œuvre, à l'exception de quatre (sur plus d'une centaine).

6. Deuxièmement, il s'agit d'accorder une importance accrue à l'institutionnalisation du travail sur la culture organisationnelle par des moyens de suivi et de communication de l'information, tels que l'adoption de l'enquête Pulse Check sur la culture du lieu de travail, menée pour la première fois en juin 2021. Tous les membres du personnel ont ainsi été invités à répondre à neuf questions et à donner leur point de vue sur différents aspects de la culture dans leur milieu de travail respectif. Divers outils, produits et canaux de communication ont été utilisés pour promouvoir l'enquête. Le taux de réponse final a été de 70 % au niveau mondial, plus de 12 500 membres du personnel ayant répondu à l'enquête. Environ 90 % des bureaux/zones d'activité ont atteint le taux de réponse minimal de 60 %. Les actions de suivi et le soutien aux bureaux sont en cours. Dorénavant, l'enquête sera menée deux fois l'an, le prochain Pulse Check étant prévu pour décembre 2021.

7. La pandémie de maladie à coronavirus (COVID-19) continue d'avoir des effets sur la culture organisationnelle de l'UNICEF. De nombreux bureaux ont adopté des modalités de travail hybrides afin d'offrir aux membres de leur personnel une marge de manœuvre maximale pour qu'ils puissent gérer les restrictions liées à la COVID-19 tout en continuant d'obtenir des résultats pour les enfants. En s'inspirant des enseignements tirés de la pandémie de COVID-19 ainsi que des méthodes de modernisation de la gestion des ressources humaines, l'UNICEF élabore actuellement des directives sur les nouvelles modalités de travail, y compris des options telles que le travail à distance.

8. Les priorités futures en ce qui concerne l'amélioration de la culture organisationnelle consisteront à : poursuivre l'institutionnalisation du Pulse Check et des suites qui y sont données ; mettre en œuvre des recommandations de l'Équipe spéciale interne chargée de l'antiracisme et de la non-discrimination ; et améliorer encore les communications et la participation du personnel à tous les aspects de la culture organisationnelle. Un nouvel outil interactif, l'outil Spectrum of Behaviours (« Gamme des comportements »), devrait être mis au point au début de 2022, afin d'aider les employés à mieux comprendre l'éventail de comportements et d'actions qui s'offrent à eux, notamment le recours à la Division des ressources humaines, à la direction ou au soutien volontaire des pairs ; la médiation ; les conseils du Bureau de la déontologie et, lorsqu'il s'agit d'un éventuel manquement ou d'un comportement déplacé, le signalement au Bureau de l'audit interne et des investigations.

9. Pour lutter contre l'inconduite sexuelle et appliquer les recommandations que le groupe indépendant d'expertes avaient émises à l'issue de leur examen et qui demeuraient en suspens, l'UNICEF continuera d'appliquer sa stratégie de 2019 destinée à prévenir et combattre l'exploitation et les atteintes sexuelles et le harcèlement sexuel. Le Fonds continuera d'améliorer la manière dont il contrôle, forme et responsabilise le personnel et les partenaires, dans tous les contextes, y compris au début des interventions d'urgence. La population sera associée à la conception de mécanismes de signalement des cas d'exploitation et d'atteintes sexuelles et à l'élargissement de la portée de ces mécanismes. Une des priorités de la programmation restera de garantir que les victimes aient accès à une assistance de

qualité. L'UNICEF collaborera avec ses partenaires et d'autres entités du système des Nations Unies pour combattre l'exploitation et les atteintes sexuelles, notamment en améliorant la capacité des organisations de la société civile à enquêter sur les allégations et à fournir un soutien de qualité aux victimes.

II. Introduction

10. Dans sa décision 2020/21, le Conseil d'administration a demandé à l'UNICEF de « continuer à lui faire des points réguliers sur la manière dont il prévient et combat l'exploitation, les atteintes et le harcèlement sexuels dans ses politiques, procédures et opérations à tous les niveaux, en tenant compte des recommandations issues de l'examen indépendant ». Au titre de ce point de l'ordre du jour, l'UNICEF rend également compte, depuis la session annuelle de 2020, de son travail sur sa culture organisationnelle (en réponse au rapport de 2019 de l'Équipe spéciale indépendante), notamment des efforts déployés en matière de lutte contre le racisme et la discrimination.

11. Le présent document fait suite à ces demandes. Il offre une mise à jour sur les progrès réalisés depuis la session annuelle de 2021 du Conseil d'administration s'agissant de lutter contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et le harcèlement sexuel et de repenser la culture institutionnelle.

12. Bien que les activités de l'UNICEF concernant l'exploitation et les atteintes sexuelles et le harcèlement sexuel sont étroitement liées aux efforts visant à faire évoluer sa culture institutionnelle, ces deux domaines de travail sont abordés de manière distincte dans le présent exposé. Les liens entre les deux sont mis en évidence tout au long du document.

13. Le Fonds entend faire respecter les droits des enfants et des communautés qu'il sert à la protection et l'assistance, sans que ces personnes soient victimes d'exploitation et d'atteintes sexuelles ou aient à les craindre, et il compte faire en sorte que tous les membres de son personnel puissent travailler dans un environnement respectueux et responsabilisant, exempt de harcèlement sexuel, de racisme et discriminations et toutes autres formes d'abus sur le lieu de travail.

III. Exposé sur l'état d'avancement de l'exécution de la stratégie de l'UNICEF visant à prévenir et combattre l'exploitation et les atteintes sexuelles et le harcèlement sexuel

14. La stratégie de l'UNICEF visant à prévenir et combattre l'exploitation et les atteintes sexuelles et le harcèlement sexuel structure ses interventions en ce qui a trait à l'inconduite sexuelle. Au cours des six mois écoulés depuis le compte rendu présenté au Conseil d'administration, les progrès à cet égard se sont poursuivis.

15. Quatre-vingt-douze pour cent des recommandations formulées par le groupe indépendant d'expertes lors de l'examen des mesures prises par l'UNICEF aux fins de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles ont été mises en œuvre ou intégrées dans les travaux en cours ; la mise en œuvre des autres est retardée. Les résultats préliminaires de l'évaluation de l'UNICEF menée par le Réseau d'évaluation de la performance des organisations multilatérales sont disponibles ; pour la première fois, l'évaluation portait sur la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et le harcèlement sexuel. L'évaluation a indiqué qu'il existait de bons systèmes pouvant encore être étoffés.

16. Les plans annuels visant à améliorer les systèmes de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles sont établis à l'aide de modèles utilisés à l'échelle du système des Nations Unies. Les plans d'action au niveau des entités et des pays sont élaborés et partagés, respectivement, avec le (la) Secrétaire général(e) ou entre les équipes de pays des Nations Unies. Les bureaux de pays qui reçoivent des fonds alloués à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles sont tenus d'en rendre compte en utilisant le cadre de suivi prescrit à cet effet. Les autres bureaux y sont encouragés. À la fin de l'année, l'UNICEF rassemblera les données des bureaux de pays sur les progrès réalisés en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles. Au total, 91 bureaux ont fait état de progrès en 2020.

17. Les perceptions du personnel concerné traduisent notamment un des résultats de l'action du Fonds en matière de prévention et de répression de l'exploitation et des atteintes sexuelles. Les enquêtes annuelles, confidentielles et multi-organisations sur la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles permettent de mesurer : dans quelle mesure les obligations sont bien comprises ; dans quelle mesure le processus de traitement des cas d'inconduite sexuelle est connu ; et la manière dont est perçue l'intervention de l'UNICEF dans les cas d'inconduite sexuelle. En 2021, la portée de l'enquête a doublé, grâce à la participation de plus de 4 000 membres du personnel et de 116 bureaux de pays.

18. Comme indiqué dans les précédents rapports au Conseil d'administration, l'inconduite sexuelle est un problème insoluble, influencé par des facteurs individuels, organisationnels et externes. L'UNICEF est déterminé à prendre des mesures à long terme pour résoudre ce problème. À cette fin, pour la première fois, le Plan stratégique pour 2022-2025 aborde les questions de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et de la culture organisationnelle, ainsi que les indicateurs associés à ces questions.

A. Une culture institutionnelle de tolérance zéro fondée sur la responsabilité, la prévention et l'égalité des genres

19. À l'UNICEF, la notion de tolérance zéro signifie qu'aucune allégation n'est ignorée. Toutes les allégations exigent un examen attentif et une évaluation de la réponse appropriée. Aucune inconduite sexuelle n'est acceptable. Les cas avérés justifient tous de lourdes conséquences, tant au sein de l'UNICEF que pour l'employabilité future de l'auteur. L'objectif des efforts de prévention de l'UNICEF est de parvenir à zéro cas, en gardant à l'esprit que les cas non signalés sont plus difficiles à traiter que les cas signalés.

20. La stratégie de l'UNICEF pour prévenir et réprimer l'exploitation et les atteintes sexuelles ainsi que le harcèlement sexuel reconnaît que les inégalités liées au genre sur le lieu de travail de l'UNICEF contribuent au harcèlement sexuel et à d'autres formes d'inconduite. Il faut instaurer une culture organisationnelle propice à la résolution des déséquilibres de pouvoir. Les indicateurs figurant dans le Plan stratégique pour 2022-2025 mesureront les déséquilibres liés au genre en matière d'effectifs, la formation des cadres à l'égalité des genres et les perceptions relatives au signalement des problèmes.

21. L'UNICEF poursuit son travail sur un dispositif d'application du principe de responsabilité en matière de protection. En parallèle, le Fonds a révisé son cadre de gestion de la performance du personnel. À compter de 2021, il a été précisé à tous les membres du personnel que l'évaluation de leur performance pourrait porter sur le respect de leurs engagements en matière de réduction des risques liée à la protection. Un des critères d'évaluation de la performance s'appliquant au personnel

d'encadrement consiste à déterminer si les cadres ont favorisé un environnement d'ouverture, de transparence et de responsabilisation, faisant en sorte que les préoccupations liées à la protection sont écoutées, signalées en toute confiance et traitées de manière proactive et en toute sécurité par le ou la cadre et l'équipe.

22. Le personnel de l'UNICEF reçoit une formation destinée à lui permettre de respecter ces engagements : 96 % du personnel a suivi la formation obligatoire sur la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles, et 95 % a suivi la formation obligatoire relative à la lutte contre le harcèlement sexuel et les autres formes d'abus sur le lieu de travail. La plupart des membres du personnel (97 %) ont fait état d'expériences positives après avoir suivi les cours. Une formation supplémentaire a été publiée en complément de la formation obligatoire. En 2021, un cours sur la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles, animé par le Comité permanent interorganisations et l'Organisation internationale pour les migrations, a été adapté en vue d'être dispensé en personne ou à distance au personnel de l'UNICEF.

23. L'UNICEF doit gérer les risques d'exploitation et d'atteintes sexuelles dans ses partenariats avec les organisations de la société civile. Au début de 2020, l'UNICEF a publié un protocole complet de gestion de ces risques, accompagné d'une boîte à outils destinée à aider ses partenaires à y faire face. Le protocole a depuis été adapté pour une approche harmonisée de l'évaluation des capacités des partenaires à l'échelle des Nations Unies. Au 25 octobre 2021, à l'issue de l'évaluation de 3 830 partenaires de l'UNICEF (soit 98 % de l'ensemble de ses partenaires de la société civile), la majorité d'entre eux ont été classés comme présentant un risque modéré (49 %) ou élevé (14 %) et nécessitant un soutien important pour renforcer leurs capacités. L'analyse des évaluations révèle un manque constant de moyens organisationnels pour répondre aux incidents potentiels, notamment des lacunes dans les systèmes de signalement, en matière d'assistance aux victimes et de leur orientation, ainsi que dans les enquêtes. Des initiatives visant à remédier à ces lacunes sont présentées ci-dessous.

24. En 2021, l'UNICEF a commencé à examiner comment ses processus d'approvisionnement pourraient être encore renforcés pour améliorer la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, en identifiant les services les plus à risque et en faisant de la capacité des fournisseurs à atténuer ces risques un critère de sélection ou d'évaluation.

25. Les risques de harcèlement sexuel et d'exploitation et d'atteintes sexuelles constituent désormais des catégories de risque distinctes dans le dispositif de gestion des risques institutionnels de l'UNICEF. L'inventaire et la gestion efficace des risques liés à la protection relèvent d'un indicateur figurant dans le Plan stratégique pour 2022-2025.

B. Des mécanismes de signalement sûrs et fiables

26. Il est essentiel que la population ait accès à des mécanismes de signalement sûrs. L'UNICEF continue d'explorer de nouvelles approches pour consulter efficacement les communautés sur la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles. Dans dix bureaux de pays, des plateformes numériques font partie des moyens utilisés. Par exemple, les bureaux de pays en Afghanistan, au Malawi, au Nigeria et aux Philippines ont utilisé la plateforme U-Report pour diffuser une étude visant à évaluer les connaissances concernant l'exploitation et les atteintes sexuelles et les moyens de les signaler, et à sensibiliser la population à ces questions. Les données obtenues ont servi à adapter la gestion des risques et la programmation. Au cours de l'année 2021, la République bolivarienne du Venezuela a lancé deux systèmes de retour d'information, un pour l'UNICEF et un système interorganisations, tous deux

accessibles par de multiples canaux et faisant appel à des intervenants formés, des dispositifs de protection des données et des mécanismes d'orientation sûrs et efficaces. Au Yémen, un nouveau mécanisme de prise en charge des réclamations a été créé, donnant la possibilité d'enregistrer les plaintes en personne ou au téléphone ; le traitement des plaintes est assuré en toute confidentialité par un personnel formé. L'UNICEF a constitué un ensemble de solutions numériques s'inspirant des meilleures pratiques en la matière pour favoriser la participation en ligne en toute sécurité aux programmes de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles.

27. À la fin de 2021, l'UNICEF rassemblera les données des bureaux de pays sur le nombre estimé d'enfants et d'adultes qui ont accès à des moyens sûrs de signaler l'exploitation et les atteintes sexuelles. En 2020, 44 millions d'enfants et d'adultes y avaient accès.

28. Alors que la portée des mécanismes de signalement de l'UNICEF a augmenté, le nombre de signalements d'actes de harcèlement sexuel et d'exploitation et d'atteintes sexuelles est resté à peu près stable entre 2020 et les trois premiers trimestres de 2021.

29. Du 1^{er} janvier au 30 septembre 2021, le Bureau de l'audit interne et des investigations a reçu et enregistré 249 nouvelles plaintes, dont 110 concernaient des fautes présumées commises par des membres du personnel de l'UNICEF. En outre, le traitement de 266 dossiers ouverts en 2020 s'est poursuivi en 2021, dont 140 concernant des accusations de fautes commises par des membres du personnel de l'UNICEF. S'agissant de la typologie des 249 nouveaux dossiers, la catégorie la plus importante était l'exploitation et les atteintes sexuelles (18 %). La deuxième catégorie en importance était l'utilisation frauduleuse par des tiers de fonds destinés aux programmes. Au cours de la même période, les cas de harcèlement sexuel ont représenté 4 % de tous les nouveaux cas, soit 10 cas sur un total de 249, ce qui est comparable à la proportion de plaintes pour harcèlement sexuel dans les cas pris en charge en 2020 (15 cas sur 308).

30. L'UNICEF rend compte publiquement, presque en temps réel, des allégations d'exploitation et d'atteintes sexuelles impliquant son personnel et ses partenaires de réalisation. Du 1^{er} janvier au 30 septembre 2021, le Fonds a fait état de 39 allégations d'exploitation et d'atteintes sexuelles, impliquant 54 victimes et 45 auteurs, dont 4 membres du personnel de l'UNICEF et 41 membres du personnel de partenaires de réalisation de ses programmes. Les totaux étaient à peu près comparables à ceux de 2020 (aucune allégation impliquant le du personnel de l'UNICEF et 42 impliquant du personnel de réalisation de ses programmes) et de 2019 (accusations impliquant 10 membres du personnel de l'UNICEF et 40 membres du personnel de partenaires de réalisation), et représentaient une augmentation significative par rapport à 2017 et 2018. Des informations supplémentaires sur les allégations concernant l'UNICEF signalées depuis 2017 sont disponibles sur le site Web de la Coordinatrice spéciale chargée d'améliorer les moyens d'action de l'Organisation des Nations Unies face à l'exploitation et aux atteintes sexuelles¹.

C. Une intervention de qualité, centrée sur la victime

31. La programmation de l'UNICEF en matière de protection de l'enfance et de lutte contre la violence fondée sur le genre dans les situations d'urgence comporte des volets d'atténuation des risques, de prévention et d'intervention. En 2020, cette approche à trois volets a touché 17,7 millions de personnes dans 83 pays, et plus de 210 000 membres du personnel de l'UNICEF et de ses partenaires ont été formés à

¹ www.un.org/preventing-sexual-exploitation-and-abuse/fr/content/data-allegations-un-system-wide.

l'atténuation des risques et à l'orientation en toute sécurité vers les services appropriés. Les données pour 2021 n'étaient pas encore disponibles au moment de la rédaction du présent document.

32. Deux tiers de toutes les victimes dans les cas signalés d'exploitation et d'atteintes sexuelles au cours des trois premiers trimestres de 2021 ont reçu une assistance aux victimes (33 sur 50). Dans les autres cas, la personne touchée a refusé l'aide (ou n'y a pas fait appel) ou était injoignable, ou la prestation de services d'aide était en cours de confirmation.

33. L'UNICEF continue de préconiser l'adoption de normes pour les victimes d'exploitation et d'atteintes sexuelles. Le Fonds a dirigé l'élaboration de la note technique sur la mise en œuvre du Protocole des Nations Unies sur la prise en charge des victimes d'exploitation et d'atteintes sexuelles, qui fait l'objet d'une large diffusion à l'UNICEF et dans les organismes des Nations Unies. Dans les contextes humanitaires, pratiquement tous les appels de l'UNICEF en faveur d'une action humanitaire pour les enfants prévoient des objectifs concernant la lutte contre la violence fondée sur le genre dans les situations d'urgence.

34. L'UNICEF collabore avec le Bureau de la Défenseuse des droits des victimes et le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme pour améliorer l'assistance juridique offerte aux victimes. Des orientations ont été élaborées en vue de la création d'une liste d'avocat(e)s et/ou d'organisations d'aide juridique prêts à offrir une aide judiciaire *pro bono* aux victimes d'actes d'exploitation et d'atteintes sexuelles commis par le personnel des Nations Unies et le personnel connexe. L'aide concernera les procédures pénales et/ou civiles, y compris en ce qui concerne les demandes de reconnaissance de paternité et de pension alimentaire, dans la mesure où les lois nationales applicables le permettent. Les orientations seront mises à l'essai dans certains pays au quatrième trimestre de 2021.

35. L'UNICEF continue d'offrir aux membres de son personnel qui ont été victimes d'inconduite sexuelle l'accès en interne à un soutien psychosocial et médical et aux services des ressources humaines.

D. Des enquêtes et des sanctions rapides et crédibles

36. Le Bureau de l'audit interne et des investigations enquête sur les allégations d'inconduite sexuelle de la part du personnel de l'UNICEF. C'est aux prestataires institutionnels, aux partenaires de réalisation et aux autres tiers qu'il appartient, au premier chef, d'enquêter sur les actes répréhensibles commis par leur propre personnel.

37. Ces acteurs n'ont pas tous la même capacité à enquêter de manière appropriée sur les allégations d'inconduite sexuelle. Pour les aider à renforcer leurs capacités, en 2021, des enquêteurs du Bureau de l'audit interne et des enquêtes ont collaboré avec le réseau CHS Alliance pour élaborer une formation aux enquêtes, à laquelle les partenaires devraient avoir accès dès le quatrième trimestre de 2021. Certaines situations pourraient encore nécessiter une enquête menée par l'UNICEF ou par des entités externes qualifiées. La charte du Bureau de l'audit interne et des investigations, qui a été révisée en 2021, reconnaît que le Bureau a compétence pour enquêter sur les actes répréhensibles commis par les prestataires institutionnels, les partenaires de réalisation et les autres tiers, ou pour renvoyer ces questions aux entités compétentes de tiers, le cas échéant.

38. Au 8 octobre 2021, sur les quatre allégations d'exploitation et d'atteintes sexuelles impliquant le personnel de l'UNICEF signalées publiquement en 2021, l'enquête sur un cas avait été conclue. Sur les 35 allégations impliquant le personnel

des partenaires de réalisation signalées en 2021, 9 ont été classées. Cinq affaires ont été classées parce que les auteurs présumés ont été reconnus coupables d'exploitation et d'atteintes sexuelles et ont été renvoyés de l'entité qui les employait, et quatre autres affaires ont été classées parce qu'il a été conclu que les allégations n'étaient pas fondées.

39. En 2021, sur la base des données disponibles au 30 septembre, le Bureau de l'audit interne et des investigations a classé 96 % des cas d'exploitation et d'atteintes sexuelles dans un délai de neuf mois.

40. Au 30 septembre 2021, l'UNICEF avait réglé 28 cas qui avaient été transmis pour une éventuelle action disciplinaire. Il s'agissait de 23 cas reçus en 2021 et de 5 cas reportés de l'année 2020. Dans 18 cas impliquant des membres du personnel en service, une faute a été établie et des mesures disciplinaires ont été appliquées. Dans sept cas impliquant des membres du personnel en service, aucune faute n'a été établie. Toutefois, dans six de ces cas, des mesures administratives ou de gestion ont été prises pour remédier à des manquements dans le comportement. En ce qui concerne un(e) ancien(ne) membre du personnel, une note a été versée à son dossier administratif indiquant qu'une affaire était en cours au moment de son départ. En ce qui concerne deux autres ancien(ne)s membres du personnel, une note a été versée à leur dossier administratif, indiquant qu'une procédure disciplinaire serait engagée s'ils (si elles) revenaient à l'UNICEF. Cinq affaires étaient toujours en cours d'examen au moment de la rédaction du présent rapport, y compris les deux plaintes pour inconduite sexuelle reçues en 2021.

E. Participation des partenaires à la lutte contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et le harcèlement sexuel

41. De concert avec le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, l'UNICEF codirige les groupes du Comité permanent interorganisations qui travaillent sur la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et sur le principe de responsabilité et l'inclusion. Le Fonds a également fourni du personnel pour soutenir la création d'une équipe chargée de soutenir le Comité, sur le terrain, en matière de prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles. L'UNICEF apporte un soutien à plus de 50 coordonnateurs et coordonnatrices interorganisations pour la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles. En 2021, l'UNICEF a piloté la création d'un portail sur le principe de responsabilité et l'inclusion qui présente des informations relatives aux mécanismes de plainte locaux ainsi que d'autres ressources.

42. L'UNICEF participe régulièrement, aussi bien au niveau technique qu'au niveau de la direction, aux travaux menés par le Bureau de la Coordinatrice spéciale chargée d'améliorer les moyens d'action de l'Organisation des Nations Unies face à l'exploitation et aux atteintes sexuelles et le Bureau de la Défenseuse des droits des victimes.

43. En 2021, l'UNICEF a entrepris, avec le Bureau de la coordination des activités de développement des Nations Unies, de réviser le cadre de gestion et de responsabilité du système des coordonnateurs résidents et du système des Nations Unies pour le développement, afin de favoriser une meilleure coordination des équipes de pays en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles.

44. L'UNICEF collabore avec d'autres entités des Nations Unies pour harmoniser les plans destinés à combattre l'exploitation sexuelle suite à l'adoption de l'examen quadriennal complet des activités opérationnelles de développement du système des Nations Unies de 2020.

45. Dans le cadre des travaux de l'Équipe spéciale du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination chargée de la question de la lutte contre le harcèlement sexuel dans les organismes des Nations Unies, l'UNICEF et le Programme alimentaire mondial continuent de coprésider le sous-groupe de travail sur l'amélioration du signalement du harcèlement sexuel. En 2021, le sous-groupe de travail a mené une enquête annuelle actualisée auprès des 27 entités participantes des Nations Unies sur le signalement du harcèlement sexuel. L'analyse des résultats est en cours. Les résultats permettront à l'Équipe spéciale de dresser l'inventaire : a) des progrès réalisés dans les mesures prises à l'échelle du système des Nations Unies pour éliminer le harcèlement sexuel ; b) des indicateurs de risque visant à concevoir des initiatives de prévention plus ciblées ; c) des domaines dans lesquels les entités peuvent renforcer leurs interventions relatives au harcèlement sexuel.

IV. Culture institutionnelle

46. La mise en œuvre des recommandations issues (et acceptées) du rapport de l'Équipe spéciale indépendante chargée des questions de discrimination fondée sur le genre, de harcèlement sexuel, de harcèlement et d'abus d'autorité au travail se poursuit, 50 % des recommandations étant achevées et clôturées, et 36 % étant en voie de réalisation ou en cours de réalisation (il s'agit de recommandations qui sont en cours et sans limite de temps ni paramètre ultime). Neuf pour cent des actions sont retardées mais en cours, tandis que 5 % n'ont pas été acceptées (en vue de leur mise en œuvre par l'UNICEF), en date de novembre 2021.

47. L'UNICEF a réalisé sa toute première enquête Pulse Check sur la culture du lieu de travail en juin 2021. Tous les membres du personnel ont ainsi été invités à répondre à neuf questions et à donner leur point de vue sur différents aspects de la culture dans leur milieu de travail respectif. Divers outils, produits et canaux de communication ont été utilisés pour promouvoir et faire connaître l'enquête. Le taux de réponse final a été de 70 % au niveau mondial, plus de 12 500 membres du personnel ayant répondu à l'enquête. Environ 90 % des bureaux/zones d'activité ont atteint le taux de réponse minimal de 60 %.

48. L'enquête Pulse Check se veut un complément au Sondage mondial du personnel, qui est plus complet et qui est mené tous les deux ans. Le questionnaire Pulse Check est bref à dessein. Une analyse des données de l'enquête a été mise à la disposition de tous les membres de l'UNICEF deux jours seulement après la clôture de l'enquête. Les résultats de l'enquête Pulse Check seront diffusés à l'ensemble du personnel tous les six mois et sont destinés à contribuer aux mesures en cours ou nouvelles visant à améliorer la culture du lieu de travail dans tous les bureaux.

49. Les résultats de l'enquête Pulse Check sont accessibles à l'ensemble du personnel de l'UNICEF, et comprennent des données ventilées par sexe. Il est également possible de comparer les résultats entre les bureaux et dans le temps, ce qui permet de recenser et de diffuser les bonnes pratiques et de créer un effet d'émulation entre les bureaux. Les tableaux de bord des résultats des bureaux permettent de consulter ces données, ainsi que d'autres indicateurs de performance clés liés à la création d'alliances et de partenariats, à la gestion du personnel, à l'exécution des programmes, à la gestion financière et à l'assurance qualité. Les tableaux de bord des bureaux font l'objet de contrôles réguliers de la part des bureaux de pays dans le cadre des réunions des équipes de gestion de pays, ainsi que de contrôles effectués par les bureaux régionaux dans le cadre de leur rôle de supervision.

50. Un guide détaillé a été préparé pour aider les bureaux à donner suite aux résultats des enquêtes Pulse Check. De brèves vidéos ont également été produites pour aider

les bureaux à accéder à leurs données et à les interpréter. Neuf fiches de conseils ont été préparées et diffusées, dans le but d'aider les bureaux à comprendre comment ils peuvent prendre des mesures pour donner suite aux résultats de leur enquête Pulse Check. Toute cette documentation relative aux études Pulse Check est disponible dans quatre langues officielles des Nations Unies : l'anglais, l'arabe, l'espagnol et le français.

51. L'UNICEF est le premier organisme des Nations Unies à avoir élaboré et mis en œuvre une enquête Pulse Check sur la culture du lieu de travail et à l'avoir intégrée dans ses dispositifs de suivi systématique et d'application du principe de responsabilité. D'autres entités des Nations Unies, comme le Bureau de la coordination des affaires humanitaires, l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes), l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient et le Programme alimentaire mondial, ont déjà demandé à en savoir plus sur l'enquête et ont prié l'UNICEF de partager ses expériences.

52. L'enquête Pulse Check suscite des réactions très favorables. Dans les jours qui ont suivi la mise à disposition des données de la première enquête à tous les employés (le 1^{er} juillet 2021), bon nombre de bureaux ont organisé des réunions de l'ensemble de leur personnel pour discuter des résultats. Les discussions ont porté sur les données elles-mêmes, sur les comparaisons avec les résultats du Sondage mondial du personnel de 2020 et sur les suites à donner aux résultats. Un exemple innovant nous vient du bureau de pays de la Côte d'Ivoire, qui a fait des principales questions soulevées par les données de son Pulse Check le point de départ d'une série de sketches qui ont été conçus et montés par ses employés dans le cadre d'un séminaire-retraite du personnel.

53. Les domaines dans lesquels l'UNICEF a obtenu les meilleurs scores (les plus positifs) dans le cadre de l'enquête Pulse Check sont les suivants : l'autonomisation ; l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ; les communications internes.

54. Les domaines dans lesquels l'UNICEF a obtenu les pires scores (les moins positifs) dans le cadre de l'enquête sont les suivants : la sécurité psychologique et la confiance ; la gestion de la performance ; l'appréciation et la reconnaissance ; les normes de conduite.

55. Des différences importantes ont été constatées dans les réponses à l'enquête en fonction du sexe, les hommes ayant généralement répondu de manière plus positive que les femmes. L'enquête Pulse Check sera menée tous les six mois pour permettre de dégager les tendances dans le temps.

56. Le programme « Humans of UNICEF » reste une initiative importante en faveur d'une culture plus axée sur les valeurs. Il a été conçu pour faciliter la reconnaissance des membres du personnel et des équipes de l'UNICEF. Entre son lancement en février 2020 et la fin du mois de septembre 2021, un total de 1 350 employés de l'UNICEF ont été désignés par leurs pairs comme des « gens de l'UNICEF » qui incarnent les valeurs fondamentales de l'organisation. En outre, le programme a suscité près de 5 000 réponses de la part des employés, c'est-à-dire des commentaires, des « j'aime » et d'autres réactions par le biais de différents canaux. Les formulaires de mise en candidature sont disponibles en anglais, français et espagnol.

57. En octobre 2021, la cinquième édition annuelle du Mois de la déontologie s'est tenue, avec pour thème la valeur fondamentale de la bienveillance. Les manifestations du mois ont mis en lumière différents aspects de la bienveillance : la bienveillance de l'UNICEF envers les membres de son personnel ; la bienveillance que ces derniers manifestent envers l'UNICEF par un comportement conforme à l'éthique ; la bienveillance dont les membres du personnel font preuve les uns envers les autres ; et

la bienveillance que les membres du personnel manifestent envers les partenaires de réalisation et les enfants que l'organisation sert. Lors d'un webinaire mondial, des membres du personnel des bureaux de pays ont raconté des histoires sincères et touchantes sur la façon dont ils ont personnellement incarné ces différents aspects de la bienveillance et sur la façon dont ils ont bénéficié de la bienveillance d'autrui.

58. L'UNICEF poursuit sa pratique consistant à programmer des conversations périodiques avec les hauts responsables (représentants et personnel de direction) sur le leadership au cours de la pandémie de COVID-19. En septembre 2021, le huitième cycle de ces conversations a eu lieu ; en tout, 120 dirigeants ont participé aux trois séances. Parmi les sujets abordés en 2021 jusqu'à présent, citons : gérer les préoccupations des employés concernant les vaccins contre la COVID-19 ; encourager les modalités du retour au bureau lorsque cela est possible en toute sécurité ; favoriser la santé mentale des employés durant les périodes de confinement/travail à domicile ; mettre en commun des expériences liées à l'utilisation des données de l'enquête Pulse Check.

59. L'UNICEF a continué de promouvoir le recours à la médiation et au règlement informel des différends en tant que moyens moins intrusifs et plus rapides de résoudre les conflits interpersonnels. Suite à l'adoption par l'organisation d'un engagement en faveur de la médiation, la Directrice générale a diffusé le 2 août 2021 un message à l'ensemble du personnel « encourageant tous les membres du personnel, y compris la direction, à honorer cet engagement et à faire appel, lorsque cela convient, au Groupe mondial de médiation dont font partie plus de 60 médiateurs du monde entier, qui peuvent intervenir sur demande ». Le Bureau de l'Ombudsman chargé des fonds et programmes des Nations Unies a observé que le personnel a besoin de ces encouragements, pour faire appel à la médiation, d'abord, et pour savoir qu'il n'a pas à craindre les représailles lorsqu'il fait appel à ces services.

60. Le Bureau de l'Ombudsman a lancé des programmes visant à sensibiliser les fonctionnaires ainsi que le personnel n'ayant pas la qualité de fonctionnaire aux services de médiation. Ces actions ont notamment consisté en une série de webinaires mondiaux et un programme de formation intitulé « Entretien avec le médiateur », qui donnait la possibilité, au personnel de plus de 25 bureaux de pays, de s'entretenir en toute confiance avec le médiateur ou la médiatrice. Ce programme a permis aux membres du personnel d'exprimer leurs préoccupations et de discuter de la possibilité de recourir à la médiation pour résoudre leurs problèmes sur le lieu de travail. En outre, le Bureau de l'Ombudsman a lancé, en 2021, un nouveau programme d'apprentissage en ligne sur la médiation.

61. En octobre 2021, le nombre de cas de médiation enregistré depuis le début de l'année dépassait déjà celui pour les 12 mois de 2020. En effet, l'UNICEF dépassait les autres fonds et programmes des Nations Unies desservis par le Bureau de l'Ombudsman pour ce qui est du nombre de membres du personnel faisant activement appel au Groupe de la médiation du Bureau de l'Ombudsman pour résoudre leurs conflits sur le lieu de travail. Les conflits entre superviseurs et subordonnés demeuraient le problème sur le lieu de travail faisant l'objet du plus grand nombre de demandes de médiation.

62. L'UNICEF met au point une campagne interne à long terme sur le thème « Vivre nos valeurs », qui est axée sur la mobilisation du personnel et le changement de comportement et qui sera déployée au premier trimestre de 2022. Dans le cadre de cette campagne, un outil en ligne convivial – la « Gamme des comportements » – a été mis au point. L'outil a fait l'objet d'essais dans six bureaux entre août et octobre 2021, dans le cadre d'une série d'ateliers ; les responsables s'inspirent des principes de la science comportementale pour mobiliser le personnel.

63. En ce qui concerne la lutte contre le racisme et la discrimination, l'UNICEF a élaboré sa réponse aux recommandations de l'Équipe spéciale interne chargée de l'antiracisme et de la non-discrimination, présentées par l'Équipe spéciale à la Directrice générale en mai 2021. Sur plus de 100 recommandations formulées par l'Équipe spéciale, toutes, à l'exception de quatre d'entre elles, ont été acceptées ou partiellement acceptées par l'UNICEF. Des discussions sont en cours avec différents responsables fonctionnels et/ou divisions du siège, et la mise en œuvre de plusieurs des recommandations est déjà en cours.

64. Une recommandation concerne le renforcement des capacités des groupes de conseil pour le personnel, qui sont des groupes dirigés par des membres du personnel et portant sur des questions spécifiques dans le but de faire de l'UNICEF un lieu de travail plus accueillant pour tous. Pour la toute première fois, un financement a été accordé à ces groupes pour les aider à accroître leur portée auprès de certains membres du personnel de l'UNICEF, tels que les employés handicapés ou les employés d'origine africaine, et pour trouver des moyens d'encourager ces personnes à participer au dialogue sur la diversité et l'inclusion.

65. L'équipe chargée de la culture organisationnelle sera élargie de manière à inclure des membres du personnel possédant des connaissances spécialisées dans le traitement des questions de diversité et d'inclusion. Cette équipe supervisera tous les travaux relatifs à la culture et à la diversité menés au sein de l'organisation, en assurera le suivi et en rendra compte.

66. Dans le cadre de la mise en œuvre des recommandations de l'Équipe spéciale, les bureaux entreprennent des dialogues courageux sur le racisme et la discrimination. Les bureaux de pays en Bosnie-Herzégovine, en Égypte, au Malawi, au Monténégro et dans l'État de Palestine font partie des bureaux qui ont entamé ces conversations. D'autres parties de l'organisation, comme les bureaux de pays au Sénégal et au Zimbabwe, et la Division de la communication mondiale et du plaidoyer, ont préparé des plans d'action et se dotent de moyens d'aborder des questions telles que les préjugés inconscients et les micro-agressions et de former des « défenseurs » (c'est-à-dire des personnes qui ne se contentent pas d'observer, mais qui prennent la parole ou agissent en faveur d'un individu ou d'une cause, surtout celles qui interviennent au nom d'une personne qu'on attaque ou qu'on intimide).

67. L'UNICEF a entrepris le processus de sa recertification EDGE (Economic Dividends for Gender Equality, ou avantages économiques de l'égalité des genres), qui doit s'achever en 2022. Le plan d'action EDGE pour 2020-2021 a permis d'atteindre pour la première fois la parité virtuelle (se situant entre 47 et 53 %) entre les hommes et les femmes au niveau P-5, avec 47,2 % de femmes au niveau P-5 au 30 septembre 2021. De nouvelles analyses de données sur les départs ventilées par sexe, ainsi que des données sur les entretiens de départ, sont également des produits du dernier exercice de certification EDGE et sont essentielles pour éclairer les décisions stratégiques concernant l'aménagement des modalités de travail et les initiatives en matière d'efficacité organisationnelle. L'UNICEF s'attend à ce que le prochain plan d'action EDGE soit davantage axé sur les mesures liées aux pays et qu'il vise l'égalité femmes-hommes dans les situations d'urgence et les lieux d'affectation famille non autorisée.

68. L'UNICEF s'efforce, de plus en plus, de créer un espace où les membres du personnel handicapés (ainsi que celles et ceux qui ont des enfants handicapés) peuvent se soutenir mutuellement et se sentir accueillis, grâce à la création et au développement de groupes de conseil. Ces réseaux ont un mandat clair : celui de soutenir la déstigmatisation associée aux handicaps visibles et invisibles à l'UNICEF et de créer une culture plus favorable aux personnes handicapées. Le recours accru aux aménagements raisonnables, y compris pendant le recrutement, a également un

effet positif sur l'expérience des candidats handicapés. Le recrutement et l'intégration de 12 Volontaires des Nations Unies handicapés à l'UNICEF d'ici la fin de l'année 2021 ou le début de l'année 2022 contribueront à faire connaître cette action dans les bureaux de pays. Enfin, l'accessibilité des bureaux de l'UNICEF est encouragée, l'accent étant mis sur l'accessibilité des bureaux de zone et la disponibilité de véhicules accessibles pour les bureaux de l'UNICEF.

Collaborer avec d'autres entités des Nations Unies en ce qui concerne la culture institutionnelle

69. L'UNICEF codirige le sous-volet « nouvelles méthodes de travail » de l'équipe spéciale sur l'avenir du travail du Comité de haut niveau sur la gestion. L'équipe spéciale en est à sa deuxième année d'activité. En septembre, une nouvelle politique type sur l'aménagement du travail et une série d'engagements de la direction générale ont été approuvés par le Comité de haut niveau sur la gestion.

70. L'UNICEF collabore avec d'autres entités des Nations Unies sur des initiatives de lutte contre le racisme par sa participation aux travaux de l'équipe spéciale, dont l'un des principaux produits prévus pour 2022 est un ensemble de bonnes pratiques sur la diversité, l'équité et l'inclusion. L'UNICEF continue de participer à un groupe interinstitutions informel qui regroupe les collègues du système des Nations Unies travaillant sur la lutte contre le racisme et la discrimination ; le Fonds dirige également, de concert avec le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, la mise au point d'une boîte à outils contre le racisme.

71. L'UNICEF contribue activement à l'équipe spéciale chargée par le Secrétaire général d'élaborer une stratégie et des orientations sur la lutte contre la discrimination et la violence à l'égard des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, trans, intersexes et queer (LGBTIQ+), ainsi qu'à la mise en œuvre de la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap en sa qualité de membre du réseau des coordonnateurs de la Stratégie, pour lequel le Fonds a codirigé en 2021 une série de webinaires sur les possibilités d'emploi pour les personnes handicapées dans les organisations internationales. L'UNICEF est également un membre actif du réseau des coordonnateurs et coordonnatrices des questions de genre, dont la coordination est assurée par ONU-Femmes et au sein duquel le Fonds dialogue en permanence sur les meilleures pratiques en matière de diversité, d'équité et d'inclusion dans ses opérations internes.

V. Prochaines étapes

72. La stratégie de 2019 de l'UNICEF visant à prévenir et combattre l'exploitation et les atteintes sexuelles et le harcèlement sexuel continuera de déterminer les priorités de l'UNICEF en matière de prévention, de détection et de répression de l'inconduite sexuelle. Au niveau des pays, l'UNICEF allouera des ressources au renforcement de l'assistance aux victimes et des mécanismes de signalement communautaires. L'une des priorités mondiales pour 2022 et au-delà consistera à sensibiliser le personnel à tous les niveaux et à définir des attentes claires en matière de mise en place de garanties et de gestion des risques. Les travaux se poursuivront, en coopération avec d'autres organismes, pour mobiliser les gouvernements, les partenaires de réalisation et la société civile dans la lutte contre l'exploitation et les atteintes sexuelles.

73. Les priorités futures en ce qui concerne l'amélioration de la culture organisationnelle comprendront une institutionnalisation plus poussée du Pulse Check et de son suivi afin d'aider les bureaux à continuer à identifier et à mettre en œuvre des actions liées au changement de comportement au niveau individuel et de l'équipe.

La mise en œuvre des recommandations de l'Équipe spéciale interne chargée de l'antiracisme et de la non-discrimination sera une priorité absolue en 2022. Pour informer le personnel et l'associer à ces changements, il faudra renforcer la communication interne relative à tous les aspects de la culture organisationnelle et de la diversité.

74. L'année 2022 marquant la première année du Plan stratégique pour 2022-2025, l'UNICEF saisira l'occasion d'accélérer encore les efforts visant à améliorer la culture organisationnelle, à promouvoir la diversité et l'inclusion, et à assurer la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles dans l'ensemble de ses activités. La poursuite de ces efforts et leur intégration dans tous les systèmes, processus et méthodes de travail resteront des stratégies essentielles.

VI. Projet de décision

Le Conseil d'administration

1. *Prend note* avec appréciation des informations fournies par l'UNICEF sur l'application des recommandations formulées par le groupe indépendant d'expertes lors de l'examen des mesures qu'il a prises aux fins de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et du rapport de l'Équipe spéciale indépendante chargée des questions de discrimination fondée sur le genre, de harcèlement sexuel, de harcèlement et d'abus d'autorité au travail (E/ICEF/2022/6), et se félicite de l'accroissement de la coopération interinstitutions ;

2. *Note* les progrès accomplis et la nécessité de poursuivre les efforts et de se concentrer sur la prévention et la prise de mesures immédiates pour lutter contre l'exploitation, les atteintes et le harcèlement sexuels, notamment en veillant à ce que les politiques et les procédures aient un impact véritable et soient assorties de ressources suffisantes, et à ce que les mesures proposées soient mises en œuvre aux niveaux national, régional et mondial ;

3. *Note également* la mise en place d'un bureau consacré à la protection ;

4. *Demande* à l'UNICEF de continuer de prendre des mesures pour garantir, à l'échelle du système, une approche cohérente centrée sur les victimes, afin de prévenir et de combattre l'exploitation, les atteintes et le harcèlement sexuels, tout en tirant parti de son mandat, et de faire face au risque accru d'exploitation, d'atteintes et de harcèlement sexuels pendant les mesures de riposte et de relèvement liées à la pandémie de maladie à coronavirus (COVID-19) ;

5. *Demande également* à l'UNICEF de poursuivre la mise en place d'une culture organisationnelle davantage fondée sur les valeurs, et d'étendre ses efforts en matière de diversité, d'équité et d'inclusion ;

6. *Demande en outre* à l'UNICEF de lui fournir, lors de la session annuelle de 2023, une mise à jour sur la manière dont l'organisation prévient et combat l'exploitation et les atteintes sexuelles dans ses politiques, procédures et opérations à tous les niveaux ;

7. *Prie* l'UNICEF de lui présenter, à sa session annuelle de 2023, une mise à jour sur la manière dont le Fonds améliore sa culture organisationnelle et sur les mesures qu'il prend pour prévenir et combattre toutes les formes de discrimination, y compris le racisme et la discrimination raciale, et le harcèlement sexuel, dans ses politiques, procédures et programmes.