

---

**Informations actualisées sur l'approche adoptée  
par le FIDA pour mettre en œuvre la stratégie des  
Nations Unies en matière de prévention et de  
répression du harcèlement sexuel et de  
l'exploitation et des atteintes sexuelles**

---

Cote du document: EB 2024/OR/5

Date: 4 avril 2024

Distribution: Publique

Original: Anglais

**POUR: EXAMEN**

**Mesures à prendre:** Le Conseil d'administration est invité à examiner les informations actualisées sur l'approche adoptée par le FIDA pour mettre en œuvre la stratégie des Nations Unies en matière de prévention et de répression du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles.

---

---

**Questions techniques:**

**Berkis Patricia Perez**

Cheffe

Bureau de la déontologie

courriel: [b.perez@ifad.org](mailto:b.perez@ifad.org)

---

## I. Introduction

1. Le FIDA s'engage à faire en sorte que toutes les personnes, y compris les membres de son personnel (fonctionnaires ou non) et les personnes participant à ses activités et opérations, soient traitées avec dignité et respect. Le Fonds prend donc activement part au système des Nations Unies, qui permet de mettre collectivement en œuvre les dispositions spéciales du Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies (ONU) visant à prévenir l'exploitation et les atteintes sexuelles, ainsi que la circulaire relative à la lutte contre la discrimination, le harcèlement, y compris le harcèlement sexuel, et l'abus d'autorité.
2. Depuis avril 2018, l'équipe spéciale du FIDA chargée de la lutte contre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles<sup>1</sup> s'attache à combattre tous les types d'inconduite sexuelle et à élaborer des initiatives de sensibilisation et de promotion d'une culture de l'éthique, du respect et de la responsabilité.
3. L'équipe spéciale réaffirme son engagement au regard de la responsabilité qui lui incombe en matière de prévention du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles en présentant des rapports réguliers au Conseil d'administration<sup>2</sup> sur la mise en œuvre des plans d'action du FIDA contre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles.
4. Depuis la publication de la Politique du FIDA en matière de prévention et de répression du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles en 2018, le Fonds a mis en œuvre les plans d'action 2018-2019 et 2020-2021. Le Fonds a achevé en 2023 le cycle d'exécution du plan d'action approuvé pour 2022-2023 (annexe I).

## II. Informations actualisées sur l'approche du FIDA en matière de prévention et de répression du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles

### A. Prévention et répression

5. Comme en a été informé le Conseil d'administration par le précédent compte rendu, le Bureau de la déontologie (ETH) prend les mesures nécessaires et s'emploie à renforcer les politiques et les procédures du FIDA en vue de donner suite aux toutes dernières recommandations formulées par le Corps commun d'inspection du système des Nations Unies ainsi que d'autres bonnes pratiques répertoriées au niveau international. Une attention particulière est ainsi prêtée au renforcement de l'accent placé sur la démarche axée sur les victimes dans la Politique en matière de prévention et de répression du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles et au durcissement de la politique de tolérance zéro. Ces efforts se poursuivent. Il convient de mettre en avant l'analyse exhaustive qui a contribué à l'initiative, en tant que cadre juridique qui guide l'action du FIDA en matière de prévention et de répression du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles et définit les rôles et les responsabilités de l'ensemble des parties prenantes qui participent aux activités et opérations menées par le Fonds.
6. Par ailleurs, ETH continue à prendre toutes les mesures disponibles pour protéger les victimes de harcèlement sexuel ou d'exploitation et d'atteintes sexuelles. Il attire l'attention sur les valeurs fondamentales du FIDA que sont le respect, l'intégrité, le

---

<sup>1</sup> L'équipe spéciale est dirigée par la Cheffe ou le Chef du Bureau de la déontologie et est composée de représentantes et représentants du Bureau du Conseil juridique, de la Division des ressources humaines, du Bureau de l'audit et de la surveillance, de la Division de la communication, du Département de la gestion des programmes et du Département des services institutionnels.

<sup>2</sup> Voir les documents [EB 2018/123/R.39](#), [EB 2018/124/R.41](#), [EB 2018/125/R.14](#), [EB 2019/126/R.39](#), [EB 2019/127/R.42](#), [EB 2019/128/R.51](#), [EB 2020/129/R.5](#), [EB 2020/130/R.4](#), [EB 2020/131/R.2](#), [EB 2021/132/R.12](#), [EB 2021/133/R.17](#), [EB 2021/134/R.23](#), [EB 2022/135/R.14](#), [EB 2022/136/R.16](#), [EB 2022/137/R.15](#), [EB 2023/138/R.11](#), [EB 2023/OR/5](#).

professionnalisme et l'accent mis sur les résultats, sur le Code de conduite et sur les principes énoncés dans la politique actuelle en matière de prévention et de répression du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles en veillant à ce que les membres du personnel du Fonds, qu'ils aient ou non la qualité de fonctionnaire, suivent les cours obligatoires d'ETH sur le Code de conduite, la sensibilisation à la lutte contre le harcèlement (qui comprend le harcèlement sexuel) et la formation sur la prévention et la répression de l'exploitation et des atteintes sexuelles, ainsi que les cours d'actualisation des connaissances correspondants.

7. En 2023, plus de 1 000 membres du personnel du Fonds, fonctionnaires ou non, ont suivi la formation obligatoire sur la lutte contre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles ainsi que le module autonome sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, soit au moment où ils ont été engagés, soit dans le cadre du programme d'actualisation des connaissances (taux d'achèvement de 98%). En outre, plus de 1 500 membres du personnel des projets ont assisté à une séance de formation en présentiel, assurée par ETH, sur la lutte contre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles lors de 26 manifestations organisées dans le cadre des opérations menées par le FIDA dans le monde entier.
8. Poursuivant la pratique normalisée établie en 2018, ETH communique régulièrement avec le personnel des bureaux du FIDA et avec des tierces parties et des partenaires d'exécution, notamment dans le cadre de formations en direct sur la lutte contre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles lors des ateliers de démarrage des projets. Des supports en plusieurs langues spécialement mis au point pour les partenaires d'exécution et le personnel des projets (tels que le [Guide à l'attention des emprunteurs et des bénéficiaires du financement du FIDA sur la prévention et la répression du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles](#), la [fiche de sensibilisation « Il n'y a pas d'excuse! »](#) et le [Code de conduite des Parties au projet](#)) peuvent être consultés librement et sont systématiquement distribués à l'ensemble des participants, sous forme électronique ou papier, avant chaque séance de formation. Les participants peuvent ainsi se familiariser avec les contenus et prendre part activement à la séance de questions-réponses en fin de présentation.
9. Pour inciter les personnes à faire remonter les cas présumés de harcèlement sexuel ou d'exploitation et d'atteintes sexuelles, même lorsqu'elles redoutent d'être l'objet de représailles, le FIDA a renforcé ses mécanismes de signalement en prévoyant la possibilité de témoigner de manière anonyme. Au quatrième trimestre 2023, ETH a mis à disposition un formulaire de plainte anonyme dans trois langues officielles: [anglais](#), [espagnol](#) et [français](#).
10. Comme les années précédentes, le FIDA a participé au sondage de l'ONU sur l'exploitation et les atteintes sexuelles réalisé par le Bureau du Coordonnateur spécial chargé d'améliorer l'action des Nations Unies face à l'exploitation et aux atteintes sexuelles. Le sondage a été mené dans des lieux d'affectation considérés par l'ONU comme étant à haut risque. Le questionnaire 2023 a été soumis à 320 membres du personnel du FIDA (21% de plus qu'en 2022) dans plus de 40 lieux d'affectation. Au total, 168 personnes – 89 femmes et 79 hommes – y ont répondu, soit un taux d'achèvement de plus de 50%, comme en 2022. Les principaux enseignements sont les suivants:
  - i) Dans l'ensemble, les résultats concernant le FIDA sont conformes à ceux du sondage de 2022 et révèlent de nouveau une tendance générale positive en ce qui concerne la compréhension et la prise en compte de la Politique du FIDA en matière de prévention et de répression du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles ainsi que des devoirs et responsabilités incombant aux personnes interrogées dans les lieux d'affectation retenus.

- ii) Les personnes interrogées ont déclaré avoir une bonne compréhension des politiques du FIDA relatives à l'exploitation et aux atteintes sexuelles (98%), et 99% d'entre elles sont convenues que le Fonds prenait au sérieux la question de la tolérance zéro face à ce phénomène.
  - iii) Plus de 99% des personnes interrogées ont indiqué qu'elles comprenaient les interdictions liées à la lutte contre l'exploitation et les atteintes sexuelles.
  - iv) Les personnes interrogées savaient qu'il n'était pas acceptable d'avoir des relations sexuelles avec une personne âgée de moins de 18 ans, même avec son consentement.
  - v) Au total, 98% des personnes interrogées ont indiqué que le FIDA prenait des mesures pour prévenir l'exploitation et les atteintes sexuelles, et 95,5% d'entre elles estimaient être informées sur la manière de procéder à des signalements et d'aider ou d'orienter les victimes (92%).
  - vi) Les résultats du sondage ont indiqué que 98% des personnes interrogées pensaient que le FIDA ferait en sorte que les membres du personnel qui auraient des rapports sexuels monnayés ou se rendraient coupables de viols ou de relations sexuelles avec des enfants soient l'objet de mesures disciplinaires (contre 95% en 2022).
  - vii) Les personnes interrogées ont indiqué qu'elles signaleraient tout cas d'exploitation ou d'atteintes sexuelles impliquant des collègues ou des membres du personnel d'autres organismes des Nations Unies (97%).
  - viii) Là encore, 96% des personnes interrogées ont indiqué avoir accès dans leur organisation à des informations claires sur la manière de signaler des cas d'exploitation et d'atteintes sexuelles, et 87% ont déclaré qu'elles le feraient sans crainte de représailles (baisse par rapport au résultat de 92% enregistré en 2022).
11. Après la nomination de la nouvelle Cheffe du Bureau de la déontologie et de la déontologue principale en 2023, il a été constaté que le personnel du FIDA utilisait davantage les services d'ETH. ETH a donc renforcé son impact sur le personnel du Fonds, globalement accru la visibilité de la Politique du FIDA en matière de prévention et de répression du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles et axé en priorité les efforts sur la réduction du risque d'exposition du personnel à des actes d'inconduite sexuelle.
12. Au quatrième trimestre 2023, ETH a collaboré avec le Réseau d'évaluation de la performance des organisations multilatérales (MOPAN) pour lui fournir les informations nécessaires à la conduite de l'évaluation organisationnelle. L'évaluation du MOPAN porte sur quatre aspects de l'efficacité organisationnelle: gestion stratégique, gestion opérationnelle, gestion des relations et gestion de la performance, et résultats. Des recommandations spécifiques devraient être formulées sur les questions relatives au harcèlement sexuel et à l'exploitation et aux atteintes sexuelles.
13. Par ailleurs, toujours au quatrième trimestre 2023, ETH a renforcé sa collaboration avec la Division Amérique latine et Caraïbes (LAC) et l'Unité du changement, de la réalisation et de l'innovation (CDI) dans le cadre de l'initiative pour l'innovation intitulée « Top Secret Helpline ». Au cours de la première phase de cette initiative, l'équipe a mené une enquête comportementale sur les obstacles auxquels se heurtent les membres du personnel du FIDA lorsqu'ils signalent des cas de harcèlement sexuel ou d'exploitation et d'atteintes sexuelles. Le rapport final de cette enquête sera publié en 2024. ETH s'est engagé à apporter dès la publication du rapport les changements nécessaires pour mettre en œuvre les recommandations proposées aux fins d'amélioration des procédures actuelles. Durant 2024, ETH, LAC et CDI poursuivront leur partenariat en vue d'étudier les possibilités de mettre au

point une application mobile pour renforcer les programmes de travail du FIDA sur les questions du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles.

14. Enfin, le quatrième trimestre 2023 s'est refermé sur une étape importante, la Charte de déontologie ayant été approuvée par le Conseil d'administration à sa cent quarantième session. Des consultations internes approfondies ont été nécessaires pour parvenir à l'approbation de la Charte et du mandat actualisé du Comité d'audit, qui supervise désormais la fonction de déontologie dans son ensemble. La Charte de déontologie qui vient d'être approuvée renforce l'indépendance de cette fonction et améliore l'intégrité institutionnelle et la gestion du risque au FIDA.

### **III. Conclusion**

15. Au quatrième trimestre 2023, ETH a achevé le cycle d'exécution de son Plan d'action pour 2022-2023 contre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles en pouvant témoigner de progrès importants dans l'établissement d'une organisation capable de prévenir et de réprimer efficacement les actes de cette nature. Pour 2024, le FIDA a prévu de nouvelles initiatives et s'est engagé à renforcer la capacité du Fonds à lutter contre les actes d'inconduite, y compris sexuelle, tout en apportant un soutien aux victimes et aux dénonciateurs d'abus.
16. La lutte contre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles est une action de longue haleine qui ne peut être menée que dans le cadre d'une coopération étroite avec les principales parties intéressées, en accroissant la capacité d'ETH à soutenir les personnes participant aux activités et opérations du FIDA.
17. À l'avenir, ETH entend redoubler d'efforts pour lutter contre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles en mettant à profit et en mesurant les progrès et l'impact des mécanismes de lutte contre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles et en ajustant si nécessaire les procédures concernées pour tenir compte à la fois des meilleures pratiques au niveau international et du contexte propre au FIDA. ETH reste donc comptable de la promotion de ces pratiques et des moyens dont disposent le personnel du FIDA et toutes les personnes travaillant sur des projets financés par le Fonds pour se conformer au mandat de ce dernier et à sa Politique en matière de prévention et de répression du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles.

## Plan d'action pour la période 2022-2023 – Politique du FIDA en matière de prévention et de répression du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles

	Mesures	État d'avancement	Mesures prévues (2022-2023)
<b>Domaine stratégique I: prévention du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles</b>			
Mise à jour des politiques, procédures et processus du FIDA	Le cas échéant, mettre à jour les politiques, procédures et formations pour y faire référence au harcèlement sexuel ou à l'exploitation et aux atteintes sexuelles et encourager l'adoption d'une démarche axée sur les victimes, sur le respect de leur dignité et sur la confidentialité et le consentement, entre autres principes.	En cours	2023
Formation et sensibilisation aux questions relatives au harcèlement sexuel et à l'exploitation et aux atteintes sexuelles	Vérifier que le personnel suit bien les formations en ligne sur la lutte contre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles, et déployer le programme obligatoire d'actualisation des connaissances.	En continu	En continu
	<p>Déployer la formation sur la lutte contre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles, à l'intention des partenaires d'exécution et du personnel des projets, lors des ateliers de démarrage des projets ou d'autres activités régionales menés à bien en 2022/2023:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Janvier-avril 2022 – démarrage <ul style="list-style-type: none"> <li>– 18 janvier, Mali</li> <li>– 19 février, Népal</li> <li>– 26 février, Pakistan</li> <li>– 8 mars, Congo</li> <li>– 16 mars, Sri Lanka</li> <li>– 17 mars, Maroc</li> <li>– 1<sup>er</sup> avril, Sri Lanka</li> <li>– 4 avril, Gabon</li> <li>– 13 avril, Tadjikistan</li> </ul> </li> <li>• Mai-août 2022 – démarrage <ul style="list-style-type: none"> <li>– 17 mai, République centrafricaine</li> <li>– 24 mai, Kenya</li> <li>– 7 juin, Argentine</li> <li>– 9 juin, Lesotho</li> <li>– 14 juin, Cambodge</li> <li>– 22 juin, Côte d'Ivoire</li> <li>– 27 juin, Maldives</li> <li>– 29 juin, Cuba</li> <li>– 28 juillet, Rwanda</li> <li>– 4 août, Nigéria</li> <li>– 9 août, Angola</li> </ul> </li> <li>• Septembre-décembre 2022 – démarrage <ul style="list-style-type: none"> <li>– 28 septembre, Sri Lanka</li> <li>– 12 octobre, Inde</li> <li>– 3 novembre, Zimbabwe</li> <li>– 7 décembre, Bénin</li> <li>– 21 décembre, Somalie</li> </ul> </li> <li>• Janvier-avril 2023 – démarrage <ul style="list-style-type: none"> <li>– 16 janvier, Viet Nam</li> <li>– 7 février, Côte d'Ivoire</li> <li>– 24 février, Cambodge</li> <li>– 14 mars, Tadjikistan</li> <li>– 28 mars, Côte d'Ivoire</li> <li>– 28 mars, Éthiopie</li> <li>– 29 mars, Haïti</li> <li>– 29 mars, Équateur</li> </ul> </li> </ul>	Achévé	En continu

	Mesures	État d'avancement	Mesures prévues (2022-2023)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 4 avril, Ghana</li> <li>• Mai-août 2023 – démarrage               <ul style="list-style-type: none"> <li>– 9 mai, Mexique</li> <li>– 18 mai, Brésil</li> <li>– 23 juin, République démocratique du Congo</li> <li>– 29 juin, Congo</li> <li>– 26 juillet, Türkiye</li> <li>– 2 août, Mali</li> <li>– 15 août, Nigéria</li> <li>– 28 août, Bhoutan</li> </ul> </li> <li>• Septembre-décembre 2023 – démarrage               <ul style="list-style-type: none"> <li>– 7 septembre, République démocratique populaire lao</li> <li>– 25 septembre, Kenya</li> <li>– 4 octobre, Équateur</li> <li>– 17 octobre, Nigéria</li> <li>– 8 novembre, Bangladesh</li> <li>– 8 novembre, République démocratique du Congo</li> <li>– 4 décembre, République démocratique du Congo</li> <li>– 4 décembre, Ghana</li> <li>– 12 décembre, Madagascar</li> </ul> </li> </ul>		
Décentralisation	Prévoir une formation d'actualisation des connaissances sur le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles dans le cadre de la décentralisation.	En continu	En continu
Révision des procédures relatives au harcèlement sexuel	Réviser les procédures relatives au harcèlement sexuel de manière à les harmoniser avec la politique type du système des Nations Unies sur le harcèlement sexuel.	En cours	2023
Gestion globale des risques	Contribuer à la gestion des risques organisationnels liés aux comportements répréhensibles et aux fautes professionnelles, dont le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles, et contribuer à l'élaboration de stratégies d'atténuation.	En continu	En continu
Communication au sujet du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles	Élaborer un court clip vidéo sur l'action menée par le FIDA pour prévenir et réprimer le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles.	Achévé	2023
	Communiquer continuellement, en interne, des messages et des informations actualisées sur le harcèlement sexuel et sur l'exploitation et les atteintes sexuelles.	En continu	En continu
Contrat de mission	Mettre au point un contrat de mission pour les directeurs et l'équipe dirigeante concernant la diversité, l'équité, l'inclusion, la culture organisationnelle et la lutte contre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles: réitérer l'engagement de la direction à prendre en compte dans toutes les activités du FIDA les principes de diversité et de culture organisationnelle et l'exigence d'élimination complète de toutes les formes de harcèlement ou de discrimination au travail. Afficher en interne les contrats de mission signés.	En cours	2023
<b>Domaine stratégique II: répression du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles</b>			
Mécanismes de signalement et de dépôt de plainte	Revoir et renforcer encore les dispositifs de signalement ou de dépôt de plainte, y compris au niveau des bureaux de pays du FIDA.	Achévé	2023
Dispositif d'appui aux victimes d'actes de harcèlement sexuel, d'exploitation et d'atteintes sexuelles et aux autres personnes touchées	Avec le concours du coordonnateur ou de la coordonnatrice dans le pays, cerner les mécanismes disponibles sur place pour assister les victimes et les personnes concernées, et envisager une collaboration avec les États, organismes des Nations Unies ou autres parties prenantes à ce sujet.	En cours	2023

	Mesures	État d'avancement	Mesures prévues (2022-2023)
<b>Domaine stratégique III: généraliser la tolérance zéro du Fonds à l'égard du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles dans l'ensemble de ses opérations et des activités qu'il finance</b>			
Programme des coordonnateurs pour les questions relatives au harcèlement sexuel et à l'exploitation et aux atteintes sexuelles	Élargir le programme des coordonnateurs pour les questions relatives au harcèlement sexuel et à l'exploitation et aux atteintes sexuelles à tous les bureaux de pays. Dresser la liste des coordonnateurs et de leurs suppléants; charger le Bureau de la déontologie de concevoir et de mettre en place une formation spécifique à leur intention. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Asie et Pacifique</li> <li>- Amérique latine et Caraïbes</li> <li>- Proche-Orient, Afrique du Nord et Europe</li> <li>- Afrique orientale et australe</li> <li>- Afrique de l'Ouest et du Centre</li> </ul>	Achevé	2022
	Administrer le programme des coordonnateurs pour les questions relatives au harcèlement sexuel et à l'exploitation et aux atteintes sexuelles. Former les coordonnateurs récemment désignés pour les questions relatives au harcèlement sexuel et à l'exploitation et aux atteintes sexuelles.	En continu	En continu
Manuel d'exécution du projet	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Réviser le manuel pour y inscrire des références à la politique de tolérance zéro du FIDA à l'égard du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles.</li> <li>- Proposer, en vue de son intégration dans le manuel, un code de conduite type à l'intention des partenaires d'exécution.</li> </ul>	Achevé	2023
<b>Domaine stratégique IV: coordination et coopération</b>			
Participation aux activités du Réseau Déontologie (Nations Unies et institutions financières internationales) et coopération avec les autres organismes ayant leur siège à Rome	Prendre part aux réunions périodiques du Réseau Déontologie des organisations multilatérales (Nations Unies et institutions financières internationales) et des organismes ayant leur siège à Rome.	En continu	En continu
Équipe spéciale du Comité permanent interorganisations chargée de l'application des principes de responsabilité et d'inclusion	Participer aux réunions de l'équipe spéciale chargée de l'application des principes de responsabilité et d'inclusion, afin d'examiner les meilleures pratiques en matière de sensibilisation à l'exploitation et aux atteintes sexuelles, et de réfléchir aux stratégies de protection des populations bénéficiaires locales.	En continu	En continu
Équipe spéciale du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination chargée de la lutte contre le harcèlement sexuel et groupe de travail chargé des questions d'exploitation et d'atteintes sexuelles à l'échelle du système des Nations Unies	Participer aux réunions de l'équipe spéciale du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination chargée de la lutte contre le harcèlement sexuel dans les organismes des Nations Unies et aux réunions du groupe de travail chargé des questions d'exploitation et d'atteintes sexuelles.	En continu	En continu



	<i>Mesures</i>	<i>État d'avancement</i>	<i>Mesures prévues (2022-2023)</i>
Renforcement de la collaboration et des liens en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles avec les parties prenantes sur le terrain	Assurer la liaison avec les parties prenantes sur le terrain (entités des Nations Unies, institutions financières internationales, pouvoirs publics et autres), en vue de favoriser la coordination et la collaboration sur les questions de harcèlement sexuel et d'exploitation et d'atteintes sexuelles, et d'encourager un meilleur partage de l'information (notamment avec les coordonnateurs résidents et les réseaux locaux de lutte contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, s'il y a lieu).	En continu	En continu
Défi de l'innovation	Participer au Défi de l'innovation à l'échelle du système des Nations Unies, en coopération étroite avec l'Accélérateur d'innovation du Programme alimentaire mondial, de façon à recenser et faire avancer les projets concrètement applicables concernant le leadership, la culture et la prévention du harcèlement sexuel.	Achevé	2023