



联合国
粮食及
农业组织

Food and Agriculture
Organization of the
United Nations

Organisation des Nations
Unies pour l'alimentation
et l'agriculture

Продовольственная и
сельскохозяйственная организация
Объединенных Наций

Organización de las
Naciones Unidas para la
Alimentación y la Agricultura

منظمة
الغذية والزراعة
للأمم المتحدة

F

CONSEIL

Cent soixantième session

Rome (Italie), 3-7 décembre 2018

Politiques, procédures et mesures mises en place par l'Organisation en matière de prévention du harcèlement, du harcèlement sexuel et de l'abus de pouvoir

Résumé

Le présent document fournit des informations actualisées sur les politiques, procédures et mesures mises en place par l'Organisation en matière de prévention du harcèlement, du harcèlement sexuel et de l'abus de pouvoir. Il dresse un bilan des mesures prises pour améliorer les processus de dénonciation, d'enquête et de prise de décision, ainsi que la sensibilisation et l'appui, et fait état du degré d'harmonisation de ces mesures avec les recommandations du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination.

Suite que le Conseil est invité à donner

Le Conseil a pris note du rapport de la FAO sur le renforcement de la mise en œuvre du plan d'action en matière de prévention du harcèlement, du harcèlement sexuel et de l'abus de pouvoir et a encouragé l'Organisation à poursuivre ses efforts, en coordination avec les autres entités du système des Nations Unies.

Pour toute question relative au contenu du présent document, prière de s'adresser à:

M. Fernando Serván
Directeur du Bureau des ressources humaines
Tél.: +39 06 5705 2299

Le code QR peut être utilisé pour télécharger le présent document. Cette initiative de la FAO vise à instaurer des méthodes de travail et des modes de communication plus respectueux de l'environnement. Les autres documents de la FAO peuvent être consultés à l'adresse www.fao.org.



CL 160

I. Contexte

1. La position de la FAO est en accord avec les principes et les valeurs du système des Nations Unies en matière de prévention du harcèlement et de l'inconduite sexuelle, à savoir que les comportements de cette nature sont inacceptables et qu'il convient de promouvoir un climat de sécurité au travail et de mettre en place un mécanisme destiné à renforcer la prévention et les interventions en cas de manquement.
2. Aux termes du Statut et du Règlement du personnel de la FAO, tous les membres du personnel de l'Organisation sont tenus au plus haut niveau d'intégrité. Par conséquent, l'Organisation doit faire en sorte que les membres de son personnel soient traités avec dignité et respect, et qu'ils soient à l'abri de tout abus ou harcèlement. Elle s'engage à créer et à entretenir un environnement prévenant les risques d'inconduite sexuelle, en prenant des mesures adéquates et en mettant en place les garde-fous nécessaires au renforcement de cet engagement.
3. À cet effet, l'Organisation a instauré des politiques et procédures internes visant à prévenir le harcèlement, le harcèlement sexuel et l'abus de pouvoir, à mettre au jour les cas d'inconduite sexuelle et à permettre que des plaintes soient déposées et que des enquêtes exhaustives soient menées dans les meilleurs délais. À cet égard, il incombe à la FAO, en sa qualité d'organisation des Nations Unies et au titre de ses responsabilités essentielles, de mettre en place des procédures accélérées d'enregistrement et de traitement des plaintes et de s'efforcer de mieux protéger contre d'éventuelles représailles les membres de son personnel qui dénonceraient des comportements déplacés et coopéreraient aux contrôles et aux enquêtes dûment autorisés.
4. Les principes et procédures en vigueur sont inscrits dans trois politiques, considérées comme les piliers qui sous-tendent l'approche de la FAO en matière de prévention de l'exploitation, des atteintes et du harcèlement sexuels: la politique en matière de prévention du harcèlement, du harcèlement sexuel et de l'abus de pouvoir, la politique de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et la politique de protection des fonctionnaires et collaborateurs dénonçant des irrégularités.

II. Participation aux initiatives du système des Nations Unies

5. Depuis novembre 2017, dans le droit fil de son engagement dans la lutte contre l'exploitation, les atteintes et le harcèlement sexuels, la FAO participe à l'Équipe spéciale du Conseil des chefs de secrétariat sur la lutte contre le harcèlement sexuel dans les organismes du système des Nations Unies (dénommée ci-après «l'Équipe spéciale»), entité inter-organisations dont l'objectif est d'éliminer l'exploitation, les atteintes et le harcèlement sexuels au sein du système des Nations Unies.
6. Face à l'urgence de la tâche et au besoin d'expertise technique dans un grand nombre de domaines liés aux aspects juridiques, aux politiques et aux ressources humaines, l'Équipe spéciale a constitué plusieurs sous-groupes de travail qui suivent des axes distincts, chacun étant dirigé par des représentants des entités pertinentes du système des Nations Unies. La FAO a participé activement aux travaux de l'Équipe spéciale, en particulier dans le cadre des sous-groupes chargés respectivement du modèle de politique, de l'amélioration du processus de dénonciation et des services d'assistance/de permanence téléphonique, en fournissant des contributions et en formulant des observations, ainsi qu'en prêtant son concours à l'élaboration de politiques et de directives communes à l'ensemble du système des Nations Unies.

7. À l'issue d'une collaboration et d'une consultation intenses, l'Équipe spéciale a présenté les résultats de ses travaux en septembre 2018, achevant ainsi sa première phase d'activité:

- Élaboration d'un modèle de politique relative au harcèlement sexuel qui concerne toutes les entités du système des Nations Unies;
- Lancement de la base de données de filtrage ClearCheck, qui permet d'éviter d'engager de nouveau des candidats dont la relation de travail avec une entité du système a été rompue parce qu'ils se sont rendus coupables de harcèlement sexuel;
- Création d'un mécanisme de collecte et d'analyse de données au niveau du système des Nations Unies afin de garantir un signalement rapide et précis des faits et d'élaborer des politiques fondées sur des éléments concrets;
- Sélection d'initiatives destinées à renforcer les capacités d'enquête dans l'ensemble du système des Nations Unies;
- Formulation d'un modèle de code de conduite visant à prévenir le harcèlement sexuel dans le cadre de manifestations des Nations Unies;
- Évaluation des pratiques optimales en matière d'assistance/de permanence téléphonique en vue de l'élaboration d'une proposition d'approche commune pour l'ensemble du système des Nations Unies;
- Conception d'un sondage d'opinion destiné à être réalisé dans plusieurs entités des Nations Unies afin de mieux saisir le point de vue des personnes les plus directement concernées.

8. Le Comité de haut niveau sur la gestion a examiné le rapport de l'Équipe spéciale les 11 et 12 octobre 2018. Il a adopté le modèle de politique du système des Nations Unies concernant le harcèlement sexuel et a recommandé que celui-ci soit revu au moins tous les trois ans. La FAO est en train de mettre cette décision en application en vue d'accélérer la prévention du harcèlement sexuel et d'agir rapidement et efficacement lorsque de tels actes sont commis, en privilégiant les stratégies, les services et l'aide axés sur les victimes.

III. Sondage sur le harcèlement sexuel à l'intention du personnel du système des Nations Unies

9. Comme indiqué plus haut, l'une des tâches de l'Équipe spéciale est le lancement d'une enquête d'opinion qui doit permettre d'évaluer la fréquence des cas de harcèlement sexuel au sein du système des Nations Unies et de savoir comment la gestion de ce problème est perçue.

10. La FAO s'est jointe à cette initiative et a participé au groupe de travail aux côtés de 30 autres entités des Nations Unies.

11. Sur la base des pratiques optimales du secteur et compte tenu du caractère sensible et confidentiel de la question, l'Équipe spéciale a élaboré des spécifications et lancé un appel d'offres pour la sélection d'un prestataire externe. Ensuite, les 31 entités des Nations Unies participantes ont conçu l'enquête ensemble et sont convenues de la lancer le 29 octobre. Celle-ci sera ouverte jusqu'en novembre, et un rapport final contenant des informations à jour à l'intention du système des Nations Unies et des différentes entités est attendu d'ici à la fin de décembre 2018.

12. L'enquête devrait fournir des données et des informations qualitatives et quantitatives sur le vécu et la vision du personnel en matière de harcèlement sexuel, qui étayeront une approche fondée sur des éléments factuels dans le cadre des travaux actuels sur le harcèlement sexuel, y compris des mesures spécifiques, un changement de culture organisationnelle et l'aide aux victimes. Enfin, le

questionnaire aura une validité scientifique, ce qui permettra des comparaisons avec les résultats d'autres études et entre les entités du système des Nations Unies.

IV. Plan d'action et domaines de travail de la FAO

13. Comme indiqué précédemment¹, la FAO a élaboré un plan d'action en vue de déterminer les domaines de travail clés et les mesures concrètes qui doivent permettre de garantir le respect des règles visant à créer et à promouvoir un environnement de travail propice à la prévention du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels.

14. Par conséquent, la FAO met actuellement en application de nombreuses mesures dans les trois domaines de travail, dont la coordination est assurée par le Bureau des ressources humaines. Y participent les bureaux et les divisions de l'Organisation. Pendant plusieurs mois, l'équipe spéciale interne a organisé des réunions collectives et individuelles afin de définir les objectifs et de suivre la mise en œuvre des différentes mesures avec les bureaux responsables. On trouvera ci-après une synthèse de l'état d'avancement de la mise en œuvre des mesures.

Dénonciation

a) Réaliser une enquête d'opinion ciblée auprès du personnel de la FAO, en accord avec les travaux de l'Équipe spéciale

15. Comme indiqué plus haut, la FAO a collaboré avec 30 autres entités des Nations Unies pour rassembler les contributions en vue de mettre au point le questionnaire. En octobre, le prestataire externe a démarré l'enquête après y avoir mis la dernière main. Le rapport final sera présenté d'ici à la fin du mois de décembre.

b) Renforcer les capacités en matière d'assistance/de permanence téléphonique

16. La FAO est actuellement dotée d'une permanence téléphonique interne, accessible aux heures d'ouverture du Siège, et d'une messagerie vocale gérée par le Bureau de l'Inspecteur général.

17. Par ailleurs, la FAO a rejoint le sous-groupe de travail du Conseil des chefs de secrétariat chargé d'évaluer les pratiques optimales en matière d'assistance/de permanence téléphonique. Depuis la création de ce sous-groupe, l'Organisation a entamé des discussions avec le Programme alimentaire mondial (PAM) afin de faciliter le processus de passation de marché en vue d'une externalisation, l'objectif étant que des interlocuteurs multilingues dûment formés soient disponibles 24 heures sur 24.

c) Créer un mécanisme qui permette de contrôler régulièrement que les partenaires de mise en œuvre respectent l'obligation de rendre compte

18. Au niveau des bureaux de pays, la FAO travaille à la création de mécanismes qui permettent de contrôler le respect de ses normes par les partenaires de mise en œuvre. Les contrats d'achat contiennent déjà des clauses qui obligent les fournisseurs à confirmer qu'ils ne se livrent pas à des pratiques relevant de l'exploitation. Ces clauses seront intégrées sous peu dans le modèle de lettre d'accord.

19. Aux mêmes fins, il est prévu que le prochain rapport annuel des bureaux de pays comprenne une section spécifique et obligatoire sur le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles, dans laquelle les bureaux de pays seront tenus d'indiquer les interventions réalisées et les mesures prises pour prévenir et gérer les éventuels cas d'inconduite sexuelle.

¹ CL 159/8 et CL 159/8 – Note d'information.

d) Améliorer le mécanisme communautaire de dépôt de plaintes

20. La redevabilité envers les populations affectées est une approche centrée sur les personnes, qui tient compte des besoins particuliers de différents groupes au sein d'une population et de l'importance de faire en sorte que femmes, hommes, filles et garçons puissent, au même titre et en toute dignité, obtenir de l'aide et bénéficier des avantages qui en découlent. La notion de redevabilité envers les populations affectées est applicable à tous les programmes de la FAO, qu'ils présentent un caractère humanitaire ou soient au service du développement.

21. Cet engagement reflète la nécessité de rendre opérationnelles l'obligation de rendre compte et la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles par des investissements dans des mécanismes adaptés, un renforcement des capacités ciblé et des interventions particulières. À cet effet, la FAO utilise les mécanismes communautaires de dépôt de plaintes mis en place par le Comité permanent interorganisations en ce qui concerne la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles. En outre, elle abordera des points précis dans le questionnaire de contrôle interne à l'intention des bureaux décentralisés, afin de renforcer la redevabilité des partenaires d'exécution et l'adhésion de ceux-ci aux normes de l'Organisation.

e) Établir et tenir à jour une base de données confidentielle – gérée par le réseau des points de contact chargés de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles (PEAS) – recensant toutes les dénonciations de cas d'exploitation ou d'atteintes sexuelles

22. Le Bureau de l'éthique a établi une liste de 169 points de contact et suppléants, présents dans 87 pays, qui sont chargés de la PEAS. Dès leur nomination, ceux-ci suivent des séances de formation qui leur permettent d'accomplir un certain nombre de tâches, notamment savoir quoi faire en cas d'exploitation ou d'atteintes sexuelles, diffuser les meilleures pratiques en la matière et sensibiliser au fait qu'il incombe à chacun de signaler les cas où l'on peut raisonnablement penser qu'il y a exploitation ou atteintes sexuelles. Ces séances de formation sont animées par le fonctionnaire chargé des questions d'éthique, qui se rend fréquemment dans les bureaux de pays afin de dispenser des cours en personne.

23. Les points de contact sont chargés de maintenir à jour une base de données contenant toutes les plaintes déposées pour exploitation ou atteintes sexuelles et les soupçons, laquelle fournit le nom et les coordonnées des personnes concernées et des personnes à l'origine de la dénonciation. Par ailleurs, un rapport annuel comportant des statistiques et une analyse des cas d'exploitation ou d'atteintes sexuelles est présenté au point de contact principal chargé de la PEAS au Siège, avec qui les coordonnateurs locaux sont en contact régulier.

f) Base de données de filtrage sur le harcèlement sexuel

24. En juin 2018, la base de données de filtrage ClearCheck sur le harcèlement sexuel a été mise en place, conformément au cadre opérationnel et juridique convenu. La FAO a signé les engagements de confidentialité nécessaires et contribue au système.

25. La base de données ClearCheck est une plateforme en ligne où les entités des Nations Unies peuvent enregistrer des données sur les personnes qui, alors qu'elles travaillaient en leur sein, ont été visées par des allégations d'exploitation, d'atteintes ou de harcèlement sexuels, corroborées par une décision définitive et ayant abouti à la rupture de la relation de travail. Cet outil vise à écarter les candidats indésirables et pourrait être étendu à un plus large éventail d'infractions.

g) Fournir des données statistiques annuelles sur les cas de harcèlement sexuel

26. Depuis 2015, le Bureau de l'Inspecteur général a pour mission d'enquêter sur les allégations de harcèlement, y compris de harcèlement sexuel, et d'exploitation ou d'atteintes sexuelles.

27. Le Bureau de l'Inspecteur général maintient à jour une base de données contenant les plaintes des membres du personnel qui souhaitent entamer une procédure officielle. Ces données sont inscrites dans le rapport annuel que l'Inspecteur général présente au Comité financier à la session de printemps.

Enquête et prise de décision

a) Renforcer les capacités d'enquête

28. Pour faire face à la charge de travail que représentent les enquêtes, y compris dans les nouveaux domaines de son mandat que sont l'exploitation, les atteintes et le harcèlement sexuels, l'unité d'enquête du Bureau de l'Inspecteur général s'est vue doter d'un poste de fonctionnaire supplémentaire de niveau P-3. En outre, le Comité de haut niveau sur la gestion a fait remarquer que, parmi les sujets considérés comme nécessitant une attention accrue à l'échelle du système, figurait le renforcement des capacités d'enquête, notamment un rapprochement des ressources entre les services d'enquête des Nations Unies et davantage d'échanges entre les entités du système des Nations Unies. Le Comité de haut niveau sur la gestion est convenu que l'Équipe spéciale devrait s'atteler à cette question lors de sa prochaine phase de travail dans le cadre d'un sous-groupe créé à cet effet, en coopération avec le volet humanitaire du Comité permanent interorganisations et le réseau des Représentants des Services d'enquête du système des Nations Unies (UN-RIS).

b) Renforcer le réseau de partenaires dans le secteur humanitaire afin de mettre en commun des données d'expérience et des bonnes pratiques

29. Compte tenu de son rôle crucial de coordonnateur de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, le fonctionnaire chargé des questions d'éthique participe fréquemment à des réunions et des webinaires externes sur la mutualisation des données d'expérience et des bonnes pratiques. En particulier:

- Le fonctionnaire chargé des questions d'éthique, en collaboration avec les bureaux de l'éthique des autres organismes ayant leur siège à Rome, examine périodiquement les politiques et normes et fournit des contributions à ce sujet;
- Il participe aux webinaires du Comité permanent interorganisations tenus à Genève;
- Il participe aux webinaires et aux conférences téléphoniques de l'équipe spéciale chargée de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles. L'Équipe spéciale du Conseil des chefs de secrétariat sur la lutte contre le harcèlement sexuel dans les organismes du système des Nations Unies participe à l'élaboration de politiques au niveau des Nations Unies et des organisations non gouvernementales (ONG) et met au point des outils destinés à faciliter la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles imputables à notre personnel.

Sensibilisation et appui

a) Outils d'apprentissage obligatoire sur la protection contre le harcèlement sexuel et contre l'exploitation et les atteintes sexuelles

30. Dans le cadre des efforts de sensibilisation de son personnel, la FAO a créé un outil d'apprentissage obligatoire qui se fonde sur sa politique en matière de prévention du harcèlement, du harcèlement sexuel et de l'abus de pouvoir. L'objectif est de veiller à ce que les membres du personnel aient bien conscience de l'importance de cette politique, soient en mesure de reconnaître les différents types de harcèlement, sachent comment les prévenir et connaissent les démarches à entreprendre en cas de harcèlement.

31. Grâce à une vaste campagne, le taux de participation à la formation est extrêmement élevé parmi les effectifs (fonctionnaires et ressources humaines hors personnel) et continue de croître. Au 15 octobre 2015, 94 pour cent des fonctionnaires et 75 pour cent des ressources humaines hors personnel avaient visionné la vidéo obligatoire sur la prévention du harcèlement, du harcèlement sexuel et de l'abus de pouvoir.

32. En outre, la FAO met la dernière main à l'adaptation de la formation en ligne du système des Nations Unies intitulée «Prévention du harcèlement sexuel et des abus par le personnel des Nations Unies – Travailler en harmonie», qui sera disponible et deviendra obligatoire dans les prochains mois, tout comme une autre vidéo sur la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles.

b) Formations en personne et par vidéoconférence au Siège et dans les bureaux décentralisés

33. Depuis le deuxième semestre de 2014, le Bureau de l'éthique a dispensé 26 séances de formation sur la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles au Siège et 17 dans les bureaux décentralisés; il a également animé 36 vidéoconférences lors desquelles il a été question du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles. Le taux de participation des effectifs (fonctionnaires et ressources humaines hors personnel) aux cours en salle sur ce thème dépasse en général 70 pour cent, tant au Siège que dans les bureaux décentralisés.

34. Ces cours étaient axés tout particulièrement sur les bureaux régionaux et les pays en situation d'urgence comme l'Afghanistan (Kaboul), le Pakistan (Quetta, Peshawar et Islamabad) et la République démocratique du Congo (Kinshasa, Goma et Bukavu). De nombreuses autres séances de formation sont prévues pour les mois à venir, notamment en Haïti et au Soudan du Sud.

c) Séances de sensibilisation à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles à l'intention des points de contact de la FAO dans des pays prioritaires

35. Dans le cadre de la sensibilisation au harcèlement sexuel et à l'exploitation et aux atteintes sexuelles dans des pays prioritaires, la FAO prépare actuellement des séances spécifiques à l'intention de ses points de contact au Liban, au Nigéria, en Ouganda, en République centrafricaine et en Somalie, ainsi que des formations de formateurs ciblées dans les bureaux régionaux, notamment pour le Bangladesh, le Mali, le Niger, la République démocratique du Congo, le Soudan du Sud, le Tchad et le Yémen.

d) Petit guide à l'intention des cadres pour la prévention et la gestion du harcèlement sexuel sur le lieu de travail

36. La FAO a récemment élaboré et mis à disposition sur son intranet un petit guide à l'intention des cadres pour la prévention et la gestion du harcèlement sexuel sur le lieu de travail afin d'aider le personnel d'encadrement à respecter pleinement ses obligations, à créer un climat de sécurité et d'harmonie au travail, à agir en cas de dénonciation d'un acte de harcèlement sexuel et à veiller à ce qu'aucun acte répréhensible ne demeure sans suite.

37. Ce guide contient une liste des mesures que les cadres doivent prendre avant, pendant et après un contrat (y compris lorsqu'ils sont témoins de harcèlement sexuel ou qu'un cas de harcèlement sexuel est porté à leur connaissance).

e) Communication interne accrue sur le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles

38. La FAO s'emploie à renforcer la communication interne sur l'exploitation, les atteintes et le harcèlement sexuels en suivant plusieurs approches:

- Courriels du Bureau de l'éthique adressés à l'ensemble du personnel de la FAO par les voies de communication internes afin de rappeler que l'Organisation s'est engagée à appliquer le principe de tolérance zéro et d'encourager la dénonciation des cas d'exploitation, d'atteintes et de harcèlement sexuels;
- Plus de 20 références directes ou indirectes ont été publiées en continu sur la page d'accueil de l'intranet et sur les écrans installés dans les locaux du Siège et des bureaux régionaux, notamment des articles, un outil de formation et d'autres renseignements utiles;
- En mars et août, la FAO a publié sur son intranet deux lettres d'information sur le harcèlement sexuel et la permanence téléphonique. La lettre d'information de décembre contiendra des

articles sur le harcèlement sexuel et la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles;

- Les pages internet et intranet du Bureau de l'éthique vont être améliorées; elles présenteront la politique en vigueur et indiqueront la marche à suivre pour dénoncer des faits.

f) Conseils au personnel

39. Un conseiller du personnel est disponible dans les locaux de la FAO et le service est accessible depuis les bureaux décentralisés par téléconférence.

40. Le conseiller du personnel est chargé d'aider à prévenir, à gérer et à résoudre les problèmes de harcèlement et de harcèlement sexuel en milieu de travail qui sont portés à son attention.

41. À cet effet, entre autres responsabilités, il entend et protège la victime présumée, y compris dans le cadre de procédures éventuelles de résolution de différend par les voies officielles ou à l'amiable. Ses maîtres-mots sont l'indépendance, la protection de la vie privée et le respect de la volonté de la personne intéressée, et il se doit d'adopter la meilleure stratégie pour gérer et résoudre des situations de conflit.

g) Création d'une page intranet spéciale

42. Le Bureau des ressources humaines a créé une page intranet consacrée à la prévention de l'exploitation, des atteintes et du harcèlement sexuels. Ainsi, les membres du personnel peuvent trouver facilement, au même endroit, l'ensemble des politiques pertinentes et des documents de formation et d'information. La page intranet sera constamment actualisée et de nouvelles informations y seront intégrées.

V. Prochaines étapes

43. À l'issue de l'évaluation de l'efficacité des politiques et procédures de prévention et de gestion du harcèlement sexuel au sein du système des Nations Unies, par l'intermédiaire de l'enquête menée auprès du personnel, les données seront rassemblées et les résultats seront diffusés en interne et communiqués aux organisations partenaires. Le rapport final jouera un rôle crucial en ce qu'il permettra d'avoir un état des lieux au sein du système des Nations Unies.
44. Le sondage contient des questions sur le niveau de satisfaction du personnel, dont les résultats serviront à élaborer une enquête de satisfaction indépendante et anonyme, qui sera menée auprès des membres du personnel de la FAO l'an prochain, en fonction du budget disponible.
45. Sur cette base, un nouvel ensemble de recommandations sera formulé de manière à avoir un système qui fonctionne bien. Les résultats de l'enquête permettront d'améliorer les guides existants, de revoir l'ordre de priorité des mesures à prendre et d'organiser des formations adaptées et ciblées.
46. À cet égard, les politiques de la FAO seront mises à jour selon qu'il conviendra. Plus particulièrement, une version actualisée de la politique en matière de prévention du harcèlement, du harcèlement sexuel et de l'abus de pouvoir, sur le modèle de la politique de référence du système des Nations Unies, sera publiée afin de continuer à affiner en permanence les procédures et de faire ainsi de la FAO un espace totalement exempt de harcèlement, tout en envoyant un message clair de tolérance zéro.
47. En outre, la FAO continuera de suivre la progression de la mise en œuvre du plan d'action pour la prévention de l'exploitation, des atteintes et du harcèlement sexuels. À cet effet, le Bureau des ressources humaines continuera de programmer des réunions périodiques avec les divisions et fournira ainsi une plateforme pour réviser le programme d'action.
48. Enfin, les procédures et politiques afférentes aux plaintes pour harcèlement sexuel seront contrôlées, évaluées et examinées régulièrement, à la lumière des faits nouveaux, de sorte qu'elles soient en accord avec les évolutions juridiques et qu'elles fonctionnent efficacement.