



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

CONSEIL

Cent soixantième session

Rome, 3–7 décembre 2018

Plan d'action actualisé pour la mise en œuvre des politiques, procédures et mesures de l'Organisation en matière de prévention du harcèlement, du harcèlement sexuel et de l'abus de pouvoir

1. Le présent document est un additif au document publié sous la cote CL 160/9 et intitulé *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*.
2. Il contient des informations détaillées sur le plan d'action renforcé, notamment sur les indicateurs, le calendrier fixé et l'état d'avancement des activités.

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.



PLAN D'ACTION

Prévention de l'exploitation, des atteintes et du harcèlement sexuels

La FAO mène une politique de tolérance zéro à l'égard de l'exploitation et des atteintes sexuelles et ne tolère le harcèlement sous aucune forme. Une véritable politique de tolérance zéro exige un système solide permettant de créer un environnement de travail favorable, par le renforcement de la culture de la prévention, par une sensibilisation accrue et par la mise en place des conditions nécessaires à la conduite d'enquêtes impartiales qui respectent les principes de confidentialité et de discrétion et qui garantissent la protection permanente des personnes qui signalent les mauvaises conduites.

Dans ce contexte, le plan d'action vise en particulier à préciser les domaines d'action clés et les actions concrètes qui doivent permettre de garantir le respect intégral des règles dont l'objectif est de créer et de promouvoir un environnement de travail propice à la prévention du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels.

On trouvera, dans les pages qui suivent, un aperçu des actions qui seront menées et un rapport succinct sur leur avancement. Le code de couleurs, résumé ci-dessous, indique l'état d'avancement de chaque initiative par rapport au calendrier établi.

Code de couleurs utilisé pour ce rapport

L'initiative a été **menée à bien**.

La mise en œuvre **se déroule selon le calendrier prévu**.

La mise en œuvre **a pris du retard**, mais des mesures correctives ont été prises et un calendrier révisé a été établi.

Activités permanentes

Activité achevée
Activité en cours
Activité en retard
Activité permanente

1. Dénonciation			
<u>Aperçu</u>			
La FAO a mis en place plusieurs mesures afin de mieux cerner et traiter les problèmes éventuels liés à l'insuffisance des données et aux faibles taux de dénonciation des cas de harcèlement sexuel, et a conduit des analyses sur les causes et les solutions possibles.			
<u>Principales activités</u>	<u>Indicateurs</u>	<u>Calendrier fixé</u>	<u>État d'avancement</u>
1.1. Mener le sondage sur le harcèlement sexuel auprès du personnel du système des Nations Unies.			
Mener une enquête ciblée auprès des membres du personnel de la FAO pour savoir comment ils perçoivent la situation, ce conformément aux travaux de l'équipe spéciale du CCS sur le harcèlement sexuel visant à permettre des dénonciations rapides et précises et à élaborer des politiques fondées sur des faits.	Résultats du sondage attendus en décembre 2018	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Décembre 2018 	Activité en cours
1.2 Renforcer les capacités en matière d'assistance/de permanence téléphonique.			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Doter la permanence téléphonique actuelle d'une messagerie vocale, pour qu'il soit possible de laisser des messages en dehors des heures de travail. ▪ Participer à des discussions avec d'autres organismes des Nations Unies pour trouver une solution appropriée pour la mise en place d'un service externalisé d'assistance téléphonique accessible 24 heures sur 24. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Messagerie vocale mise en service ▪ Externalisation du service d'assistance téléphonique pour qu'une permanence soit assurée 24 heures sur 24 par un personnel dûment formé 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Décembre 2018 ▪ Juin 2019 	Activité en cours

1.3 Mettre en place un mécanisme visant à suivre avec régularité l'obligation redditionnelle des partenaires opérationnels et leur respect des normes de la FAO.			
Travailler avec les bureaux de pays à l'élaboration de procédures documentées pour assurer la mise en œuvre du suivi et rendre compte dans les rapports annuels des bureaux de pays.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Instructions transmises aux bureaux de pays ▪ Suivi périodique et aléatoire, et recueil des commentaires des bénéficiaires sur les valeurs perçues et avérées du partenaire 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Décembre 2018 ▪ Juin 2019 	Activité en cours
1.4 Améliorer le mécanisme communautaire de dépôt de plaintes.			
Collaborer avec les régions pour améliorer le mécanisme communautaire de dépôt de plaintes dans les bureaux de pays.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les directives pour le mécanisme communautaire de dépôt de plaintes au niveau des pays ont été élaborées. ▪ Le mécanisme communautaire de dépôt de plaintes est mis en œuvre dans les bureaux de pays prioritaires. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Janvier 2019 ▪ Juin 2019 	Activité en cours

1.5 Établir et tenir à jour une base de données confidentielle – gérée par le réseau des coordonnateurs chargés de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles (PEAS) – recensant les signalements de cas d'exploitation ou d'abus sexuels.			
La base de données, tenue à jour par le Bureau de l'éthique, contient un résumé de la plainte, y compris des renseignements sur l'objet de celle-ci (s'ils sont connus), ainsi que le nom et les coordonnées des personnes concernées et des personnes à l'origine de la dénonciation.	Toutes les dénonciations sont enregistrées dans la base de données.	Activité permanente	Activité permanente
1.6 Alimenter la base de données – établie par l'équipe spéciale du CCS sur le harcèlement sexuel – visant à identifier les membres du personnel faisant l'objet d'une dénonciation pour harcèlement sexuel.			
Base de données sur les membres du personnel (fonctionnaires et collaborateurs) ayant commis des actes de harcèlement sexuel, établie dans le but d'éviter que ces personnes ne soient réembauchées.	Alimenter la base de données et l'utiliser aux fins de vérification des références.	Activité permanente	Activité permanente
1.7 Fournir des données statistiques annuelles sur les cas de harcèlement sexuel.			
La FAO tient à jour des statistiques sur les plaintes officielles pour harcèlement, y compris les allégations de harcèlement sexuel, ainsi que sur les cas connexes depuis 2015.	Fournir des statistiques sur le harcèlement dans le rapport de l'Inspecteur général, disponible en ligne.	Activité annuelle	Activité permanente

2. Enquête et prise de décision			
<u>Aperçu</u>			
La FAO s'est engagée à renforcer les capacités et les instruments à l'appui des enquêtes et des victimes ainsi qu'à améliorer la mise en commun des ressources, des compétences et des pratiques optimales.			
<u>Principales activités</u>	<u>Indicateurs</u>	<u>Calendrier fixé</u>	<u>État d'avancement</u>
2.1. Renforcer les capacités d'enquête.			
Renforcer les capacités d'enquête au moyen de la création d'un poste supplémentaire (fonctionnaire du cadre organique de niveau P-3) au Bureau de l'Inspecteur général.	Capacités d'enquête renforcées	▪ Juillet 2018	Activité achevée
2.2 Renforcer le réseau de partenaires dans le secteur humanitaire et dans d'autres secteurs afin de mettre en commun des données d'expérience et des bonnes pratiques.			
La FAO participe activement aux: <ul style="list-style-type: none"> ▪ réunions des fonctionnaires chargés des questions d'éthique des organismes ayant leur siège à Rome; ▪ webinaires du Comité permanent interorganisations; ▪ webinaires et conférences téléphoniques de l'équipe spéciale chargée de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles; ▪ Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes. 	Mise en commun des données d'expérience et des bonnes pratiques grâce à une participation active au réseau (50 % des invitations reçues chaque année)	Activité permanente	Activité permanente

3. Sensibilisation et appui			
<u>Aperçu</u> L'instauration d'une communication plus détaillée et plus systématique via divers canaux de communication et outils d'information est considérée comme un moyen efficace d'améliorer la sensibilisation et de renforcer la confiance envers l'Organisation.			
<u>Principales activités</u>	<u>Indicateurs</u>	<u>Calendrier fixé</u>	<u>État d'avancement</u>
3.1 Outil d'apprentissage obligatoire sur la prévention du harcèlement sexuel			
Créer un outil d'apprentissage obligatoire.	Part du personnel de la FAO ayant suivi la formation de l'outil d'apprentissage obligatoire	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Octobre 2018 	Activité achevée
Diffuser la formation obligatoire adaptée 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», ainsi qu'une autre vidéo sur la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles.	Outils d'apprentissage diffusés	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Janvier 2019 	Activité en cours

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

<p>La FAO continue d'organiser des séances de formation au Siège ainsi que des cours en personne et par vidéoconférence dans les bureaux décentralisés, qui abordent les questions de harcèlement, d'exploitation et d'abus sexuels. L'accent est mis en particulier sur les bureaux régionaux et les pays en situation d'urgence.</p>	<p>Séances de formation suivies par l'ensemble des divisions du Siège et des bureaux décentralisés, et augmentation du nombre de vidéoconférences</p>	<p>Formations suivies dans 10 divisions supplémentaires au Siège et 9 ou 10 divisions supplémentaires dans les bureaux décentralisés d'ici mars 2019; ajout de 15 vidéoconférences d'ici décembre 2019</p>	<p>Activité en cours</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------

3.3 Séances de sensibilisation à la protection contre l'exploitation, les atteintes et le harcèlement sexuels à l'intention des points de contact de la FAO dans des pays prioritaires			
Dispenser des formations sur l'exploitation, les atteintes et le harcèlement sexuels dans les bureaux de pays.	Formation de points de contact et de formateurs dans 3 à 5 pays, chaque trimestre	Activité permanente	Activité permanente
3.4 Guide à l'intention du personnel d'encadrement pour la prévention et la gestion du harcèlement sexuel sur le lieu de travail			
Guide sur la prévention et la gestion du harcèlement sexuel sur le lieu de travail destiné à aider le personnel d'encadrement à s'acquitter pleinement de 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.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Guide publié sur la page intranet du Bureau des ressources humaines ▪ Campagne de communication visant à rappeler au personnel d'encadrement les responsabilités qui lui incombent 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Octobre 2018 ▪ Janvier 2019 	Activité en cours

3.5. Communication interne accrue sur le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles

<p>La FAO s'emploie à renforcer la communication interne sur l'exploitation, les atteintes et le harcèlement sexuels en suivant plusieurs approches:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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; ▪ Références directes ou indirectes 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; 	<p>Renforcement des activités de sensibilisation et de communication, qui jouent un rôle essentiel dans la lutte contre le harcèlement sexuel, et amélioration de la prévention par un changement de culture de l'Organisation</p>	<p>Activité permanente</p>	<p>Activité permanente</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------	----------------------------

<ul style="list-style-type: none"> ▪ Publication de lettres d'information sur le harcèlement sexuel et la permanence téléphonique; ▪ Amélioration de certaines pages internet et intranet, qui présenteront la politique en vigueur et indiqueront la marche à suivre pour dénoncer des faits. 			
3.6 Conseils au personnel			
<p>Le conseiller du personnel est chargé du soutien psychologique et s'attache également à 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.</p>	<p>Membres du personnel orientés vers le conseiller du personnel après avoir dénoncé des actes de harcèlement sexuel</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Novembre 2018 	Activité achevée
3.7 Création d'une page intranet spéciale			
<p>Créer une page intranet pour fournir des informations actualisées.</p>	<p>Section créée et mise à jour</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Octobre 2018 	Activité achevée