



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

RÉUNION CONJOINTE

**Cent vingt-sixième session du Comité du Programme et cent
soixante-quinzième session du Comité financier**

Rome, 18 mars 2019

**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 – Plan d'action actualisé**

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.*



Contexte

1. Les mesures prises au sein de la FAO pour s'attaquer au harcèlement, au harcèlement sexuel et à l'abus de pouvoir ont été renforcées en 2018 et continuent de l'être en 2019.
2. Au cours des derniers mois, la FAO a agi sur plusieurs fronts. L'Organisation a poursuivi ses efforts en vue de créer un lieu de travail exempt de tout harcèlement sexuel. À cet égard, elle a adopté une nouvelle politique relative à la prévention du harcèlement sexuel, qui est entrée en vigueur en février 2019. En plus d'autres mesures importantes, la politique prévoit des améliorations dans trois domaines de travail essentiels: le processus de dénonciation, le processus d'enquête et de prise de décision ainsi que la sensibilisation et l'appui.
3. Par ailleurs, la FAO a examiné et actualisé le plan d'action qu'elle a mis en place à l'échelle de l'Organisation, en prenant en considération les travaux réalisés par l'équipe spéciale interne ainsi que les résultats du sondage sur le harcèlement sexuel auquel l'ensemble des fonctionnaires et collaborateurs du système des Nations Unies ont été invités à participer en novembre 2018. Les arrangements institutionnels internes en matière de prévention du harcèlement sexuel reposent sur une approche multidisciplinaire, qui rassemble les équipes chargées des ressources humaines, des services médicaux, des questions d'éthique, de la formation et des enquêtes. Parallèlement, la FAO continue de prendre une part active dans les efforts déployés à l'échelle des Nations Unies, et ce, à travers la contribution énergique qu'elle apporte aux travaux de l'Équipe spéciale du Conseil des chefs de secrétariat.

Progrès accomplis dans le cadre des initiatives du système des Nations Unies

4. Les première et deuxième phases des travaux menés par l'Équipe spéciale du Conseil des chefs de secrétariat en 2018 ont donné lieu à des avancées concrètes dans la lutte contre le harcèlement sexuel à l'échelle du système des Nations Unies. Le Comité de haut niveau sur la gestion, lors de sa réunion qui s'est tenue les 11 et 12 octobre 2018 à l'UNESCO à Paris, a approuvé les mesures et recommandations convenues par les membres de l'Équipe spéciale, lesquelles ont ensuite été adoptées par le Conseil des chefs de secrétariat, à sa deuxième session ordinaire tenue les 7 et 8 novembre 2018 à New York. Les principaux résultats des travaux menés sont les suivants:
 - a) élaboration d'un modèle de politique relative au harcèlement sexuel qui concerne toutes les entités du système des Nations Unies;
 - b) 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, et inclusion des personnes accusées de harcèlement sexuel qui quittent une entité avant la fin des procédures;
 - c) 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, et résultats d'un sondage détaillé sur le harcèlement sexuel conduit dans tous les organismes du système;
 - d) élaboration d'un guide commun à l'intention des cadres, destiné à servir d'outil de sensibilisation, de communication et d'information;
 - e) évaluation des diverses solutions d'assistance/de permanence téléphonique mises en place par les organisations du système des Nations Unies, et proposition d'élaboration d'un cadre de solutions sur la base d'un ensemble de critères correspondant aux pratiques optimales en la matière;
 - f) poursuite des efforts déployés dans l'ensemble du système pour renforcer les capacités d'enquête et la qualité des enquêtes, notamment par l'intermédiaire d'une réunion des responsables des organes d'enquête organisée conjointement par l'Équipe spéciale et le Comité permanent interorganisations.

Résultats du sondage sur le harcèlement sexuel à l'intention du personnel du système des Nations Unies

5. En novembre 2018, un sondage sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail a été mené par un prestataire externe au nom du système des Nations Unies. Cette enquête confidentielle a été conduite en ligne dans les six langues officielles des Nations Unies pour évaluer la fréquence des cas de harcèlement sexuel au sein du système des Nations Unies et mieux comprendre comment cette problématique est perçue, l'objectif étant de renforcer les mécanismes de protection, d'offrir un soutien plus efficace et d'améliorer les procédures de dénonciation.

6. Le taux de réponse, aussi bien dans l'ensemble du système qu'au sein de la FAO, a été relativement bas. Le taux de participation global parmi les effectifs (fonctionnaires et ressources humaines hors personnel) de 31 entités des Nations Unies s'est établi à 17 pour cent, contre 14,6 pour cent au sein de la FAO. Cela représente 30 364 réponses reçues au total, dont 1 898 provenant de la FAO.

7. Les principaux résultats de l'enquête pour la FAO, tirés de 1 898 réponses reçues – sur un effectif total de 12 967 personnes (fonctionnaires et ressources humaines hors personnel), soit un taux de participation estimé à 14,6 pour cent –, sont décrits ci-après.

- a) Types de harcèlement sexuel les plus courants. Selon les personnes interrogées, les formes de harcèlement sexuel auxquelles elles ont été confrontées le plus souvent sont les suivantes: anecdotes ou plaisanteries offensantes à caractère sexuel, tentatives de les amener contre leur gré à discuter de sujets de nature sexuelle, comportement physique ou gestes à connotation sexuelle, qui les mettaient mal à l'aise ou les blessaient et qui sous-entendaient qu'elles pourraient obtenir un avancement plus rapidement ou être favorisées si elles se montraient consentantes.
- b) Fréquence selon le sexe et l'âge. Parmi les personnes interrogées, le taux de harcèlement sexuel le plus élevé a été enregistré chez celles ayant indiqué être des femmes. S'agissant des groupes d'âge, les personnes interrogées âgées de 25 à 34 ans ont indiqué avoir été victimes de harcèlement sexuel.
- c) Fréquence selon l'identité sexuelle. Au chapitre de l'identité sexuelle, on trouve le taux de harcèlement sexuel le plus élevé chez les personnes ayant mentionné être homosexuelles.
- d) Fréquence selon le type d'emploi. Le taux de harcèlement sexuel le plus élevé a été enregistré parmi les personnes interrogées ayant déclaré occuper un poste de consultant.

8. Le rapport final met en évidence plusieurs groupes de personnes auxquels l'Organisation doit prêter une attention toute particulière: i) les cibles vulnérables, à savoir le personnel féminin, âgé de 25 à 44 ans, occupant essentiellement des postes de consultant; et ii) les harceleurs potentiels, à savoir des hommes âgés de 45 à 54 ans, qui sont la plupart du temps des collègues, mais qui peuvent également être des supérieurs hiérarchiques, des cadres et, parfois, de hauts responsables.

9. Malgré le faible taux de réponse et la difficulté qui en découle, sur le plan méthodologique, d'obtenir des résultats fiables par extrapolation, cette enquête constitue un premier pas important. Elle a fourni un point de référence à partir duquel il sera possible d'évaluer les changements qui s'opéreront et d'élaborer de futures initiatives, qui seront adaptées en fonction des catégories particulières qui ont été recensées. En outre, on pourra se servir des enseignements tirés de cette expérience pour élaborer à l'avenir une version améliorée de l'enquête, garante d'une plus grande intégrité méthodologique.

Progrès accomplis au sein de la FAO

10. Comme mentionné précédemment, un jalon important a été atteint au mois de février dernier avec la mise en place d'une nouvelle politique sur la prévention du harcèlement sexuel, qui a été élaborée suivant le modèle de politique adopté en la matière pour l'ensemble du système des Nations Unies et adaptée en fonction des cadres juridiques et institutionnels propres à l'Organisation.

11. Au cours des derniers mois, la FAO a participé à plusieurs réunions avec l'Équipe spéciale du Conseil des chefs de secrétariat dans le but de veiller à l'harmonisation des politiques des entités du système avec le modèle de politique en matière de harcèlement sexuel. Le 13 février 2019, la FAO a publié sa nouvelle politique, devenant ainsi l'un des premiers organismes des Nations Unies à adopter le modèle de politique applicable à l'ensemble du système et la définition commune du harcèlement sexuel qui y figure.

12. De plus, comme indiqué précédemment¹, la FAO a élaboré un plan d'action et mis en place des mesures concrètes, avec le concours des bureaux et divisions de l'Organisation et sous la coordination du Bureau des ressources humaines. Le plan d'action sera également renforcé au moyen de nouvelles activités qui permettront de donner suite aux résultats du sondage. Dans cette optique, l'équipe spéciale interne s'attache notamment à:

- a) élaborer une boîte à outils en matière de prévention du harcèlement sexuel, qui sera utilisée dans le cadre de la procédure d'intégration des nouvelles recrues;
- b) inclure, dans le Système de gestion et d'évaluation de la performance (PEMS), des indicateurs portant spécifiquement sur la prévention du harcèlement sexuel et sur la parité hommes-femmes pour aider les membres du personnel d'encadrement à s'acquitter pleinement de leurs obligations s'agissant de montrer la voie à suivre en matière de changement culturel;
- c) prévoir, pour le Chargé des questions d'éthique, des voyages ciblés qui lui permettront de fournir un appui et des avis au niveau des bureaux de pays et des bureaux régionaux.

13. On trouvera ci-après une synthèse de l'avancement des mesures mises en œuvre.

A. Dénonciation

A.1 – Renforcer les capacités en matière d'assistance/de permanence téléphonique

14. La FAO a doté sa permanence téléphonique interne, gérée par le Bureau de l'Inspecteur général, d'une messagerie vocale pour que les plaignants puissent laisser des messages en dehors des heures d'ouverture.

A.2 – Créer un mécanisme qui permette de contrôler régulièrement que les partenaires de mise en œuvre respectent l'obligation de rendre compte

15. Une section consacrée à la prévention du harcèlement sexuel a été incluse dans le rapport annuel par pays (dans les versions anglaise, espagnole et française), dans laquelle il est demandé aux fonctionnaires responsables de dresser la liste des mesures qui ont été prises pour créer et promouvoir une philosophie et un environnement de travail propices à la prévention du harcèlement, de l'exploitation ou des atteintes sexuelles.

16. En outre, dans le cadre de l'édition 2019 du questionnaire sur les contrôles internes à l'intention des bureaux décentralisés, la FAO ajoutera une section sur l'obligation de rendre compte des partenaires de mise en œuvre et sur le respect par ces derniers des normes de l'Organisation afin d'assurer la gestion et le suivi de la mise en œuvre des programmes et de détecter les problèmes dès qu'ils surviennent, ce qui permettra de limiter les risques d'atteinte à la réputation auxquels pourrait s'exposer l'Organisation.

¹ CL 160/9.

A.3 – Améliorer le mécanisme communautaire de dépôt de plaintes

17. Les premières lignes directrices relatives au mécanisme communautaire de dépôt de plaintes ont été publiées, une attention particulière ayant été accordée à la participation des parties prenantes et aux mécanismes de recours destinés aux communautés. À cet égard, l'Organisation a mis au point des directives opérationnelles contraignantes, qui stipulent la procédure à suivre pour traiter les plaintes déposées par des personnes touchées qui estiment que la FAO n'a pas respecté ses propres mesures de protection environnementale et sociale. L'Organisation s'attache également à élaborer un modèle pour les plaintes en cas d'exploitation et d'abus sexuels, conformément au guide des pratiques optimales sur les mécanismes communautaires de dépôt de plaintes interorganisations élaboré par le Comité permanent interorganisations.

B. Enquête et prise de décision

B.1 – Renforcer le réseau de partenaires dans le secteur humanitaire afin de mettre en commun des données d'expérience et des bonnes pratiques

18. Le Chargé des questions d'éthique continue de participer à des réunions et des webinaires externes du Comité permanent interorganisations, des autres organismes ayant leur siège à Rome et du Réseau Déontologie des organisations multilatérales afin de favoriser la diffusion des innovations et des bonnes pratiques.

19. On notera également avec intérêt que la FAO participe, depuis 2012, au réseau de l'ONU-SWAP (Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes) et prend part à des activités d'apprentissage entre pairs avec 65 autres entités du système des Nations Unies. En 2018, la FAO a participé à la réunion du réseau et a examiné comment les hauts responsables devraient définir une vision de la stratégie qui permettra à l'Organisation d'encourager la promotion de l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes en tant que norme centrale du système des Nations Unies, y compris la prévention de l'exploitation, des atteintes et du harcèlement sexuels, et veiller à ce que les objectifs de l'Organisation s'inscrivent dans la droite ligne de cette vision.

C. Sensibilisation et appui

C.1 - Outils d'apprentissage obligatoire sur la protection contre le harcèlement sexuel et contre l'exploitation et les atteintes sexuelles

20. Au titre de la sensibilisation, les fonctionnaires et les collaborateurs sont tenus de visionner une vidéo (disponible en anglais, en espagnol et en français) sur la prévention du harcèlement, du harcèlement sexuel et de l'abus de pouvoir. À la fin de janvier 2019, 97 pour cent des membres du personnel et 82 pour cent des ressources humaines hors personnel s'étaient acquittés de cette obligation.

21. Le cours en ligne du système des Nations Unies intitulé «Prévention du harcèlement sexuel et des abus par le personnel des Nations Unies – Travailler en harmonie» a été adapté à la FAO et mis à disposition en anglais en novembre 2018. Il met l'accent sur le principe de tolérance zéro concernant le harcèlement et les comportements répréhensibles sur le lieu de travail. Les versions espagnole et française seront disponibles d'ici la fin du mois de mars 2019; le cours deviendra alors obligatoire pour tous les fonctionnaires et les collaborateurs de la FAO.

22. En outre, la FAO a publié, en février 2019, une vidéo interactive sur la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles, qui sera traduite en espagnol et en français d'ici la fin du mois d'avril 2019. Cette formation vise à sensibiliser les fonctionnaires et les collaborateurs à l'exploitation et aux atteintes sexuelles et à leur faire savoir que la FAO applique le principe de tolérance zéro à l'égard de ces agissements. Elle donne des informations sur la politique de la FAO en matière d'exploitation et d'atteintes sexuelles et sur les obligations qui incombent à l'Organisation. Elle permet également à ceux qui la suivent de repérer les comportements suspects et leur donne des

indications pour stopper, prévenir et signaler l'exploitation et les atteintes sexuelles imputables à des membres du personnel de la FAO ou à des partenaires opérationnels.

23. Enfin, une vidéo de sensibilisation sur la protection des fonctionnaires et des collaborateurs dénonçant des irrégularités sera disponible en anglais à la fin du mois de mai 2019, puis traduite dans d'autres langues.

C.2 - Formations en personne et par vidéoconférence au Siège et dans les bureaux décentralisés

24. Le Bureau de l'éthique a prévu trois vidéoconférences supplémentaires et une session de formation en personne, qui se tiendront au plus tard à la fin du mois de mars 2019. De nouveaux points de contact pour la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles (PEAS) ont été nommés au Bureau régional pour l'Europe et l'Asie centrale et seront formés d'ici la fin de l'année.

C.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

25. La FAO sélectionne actuellement davantage de bureaux de pays prioritaires et élabore des programmes et du matériel de formation, qu'elle adapte aux contextes nationaux. En vue des séances face-à-face, qui se dérouleront à partir de mars, des vidéoconférences de présentation ont eu lieu en février.

C.4 - Guide concis à l'intention du personnel d'encadrement pour la prévention et la gestion du harcèlement sexuel sur le lieu de travail

26. Un guide concis à l'intention du personnel d'encadrement pour la prévention et la gestion du harcèlement sexuel sur le lieu de travail a été rédigé et mis à disposition sur l'Intranet de la FAO en anglais, en espagnol et en français.

27. L'Organisation a renforcé sa communication interne sur le harcèlement, l'exploitation et les atteintes sexuelles, en insistant sur le rôle essentiel du personnel d'encadrement, qui est au premier plan pour ce qui est de créer un environnement de travail sans danger et harmonieux, dans lequel la peur, l'intimidation, l'hostilité et le manque de respect n'ont pas leur place.

Prochaines étapes

28. En s'appuyant sur les efforts déployés et sur les produits élaborés depuis le lancement, la FAO continuera de travailler avec l'équipe spéciale du Conseil des chefs de secrétariat (CCS) sur le harcèlement sexuel afin de faire rapport au CCS sur l'état d'avancement de la mise en œuvre des mesures convenues à sa première session ordinaire de 2019, qui se tiendra au printemps, par l'intermédiaire du Comité de haut niveau sur la gestion. Plus particulièrement, il s'agit des priorités de la FAO pour 2019 dans le cadre des initiatives des Nations Unies sur les thèmes suivants:

- a) Amélioration des enquêtes. Création d'un sous-groupe de travail sur le renforcement des capacités d'enquête, doté d'un mandat assorti des produits attendus, notamment un modèle de référence regroupant les meilleures procédures, processus et pratiques en matière d'enquêtes professionnelles;
- b) Obligation de rendre compte. Alimentation, maintien à jour constant de la base de données de filtrage ClearCheck concernant le harcèlement sexuel à l'échelle du système des Nations Unies et recours systématique à cet outil lors des processus de recrutement. Établissement de rapports sur l'utilisation volontaire et le déploiement des directives étendues qui permettent d'inclure dans la base de données de filtrage les personnes accusées de harcèlement sexuel qui font l'objet d'une procédure en cours. Affinement et lancement d'une collecte annuelle de données à compter du début de l'année 2019;
- c) Appui et sensibilisation. Mise en place d'un cadre de solutions d'assistance/de permanence téléphonique utilisées par le système des Nations Unies et des organisations internationales apparentées, sur la base des pratiques optimales. Lancement d'un site Internet public sur les initiatives contre le harcèlement sexuel au sein du système des Nations Unies.

29. Les résultats de l'enquête des Nations Unies sur le harcèlement sexuel font ressortir les forces et les faiblesses de l'approche appliquée actuellement par les Nations Unies et la FAO dans le domaine de la prévention du harcèlement sexuel. À la lumière de ces éléments et en vue de parvenir à une extrapolation plus fiable, la FAO pourrait s'appuyer sur ces résultats pour élaborer une nouvelle enquête, indépendante et anonyme, éventuellement en collaboration avec les autres organismes ayant leur siège à Rome.

30. Le rapport d'enquête a également souligné combien il était important de favoriser un environnement de travail dans lequel les fonctionnaires et les collaborateurs puissent évoquer sans crainte ce qu'ils ont vécu, en tant que victime ou témoin d'actes de harcèlement. Sur cette base, la FAO formulera un ensemble révisé de mesures et dispensera des cours ciblés, en modifiant l'ordre des priorités selon qu'il conviendra afin de prêter un appui à des catégories de personnel ou des pays en particulier.

31. En outre, l'Organisation continuera d'actualiser ses politiques dans le droit fil de celles en vigueur dans le système des Nations Unies. Plus particulièrement, elle révisé actuellement la politique de protection des fonctionnaires et collaborateurs dénonçant des irrégularités de manière à y intégrer des critères relatifs aux pratiques optimales, comme l'a recommandé le Corps commun d'inspection (CCI) à l'issue d'un récent examen². Ce texte et la vidéo de sensibilisation sur le même thème seront publiés concomitamment, avant la fin du mois de mai 2019.

32. Enfin, la FAO continue de suivre les progrès accomplis dans la mise en œuvre de son Plan d'action pour la prévention de l'exploitation, des atteintes et du harcèlement sexuels et fera rapport à ce sujet aux futures sessions du Conseil, au moyen d'indicateurs qualitatifs et quantitatifs. Une version actualisée du Plan d'action figure à l'annexe 1.

² JIU/REP/2018/4, *Examen des politiques et pratiques relatives à la dénonciation des abus dans les entités du système des Nations Unies*.

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.

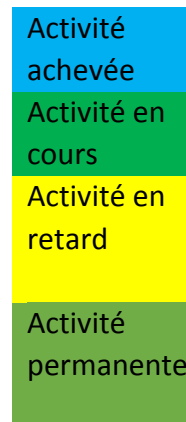
Code de couleurs utilisé pour ce rapport

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	Décembre 2018	Activité achevée
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 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Messagerie vocale mise en service 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Décembre 2018 	Activité achevée

<ul style="list-style-type: none"> 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"> 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"> Juin 2019 	<p>Activité en cours</p>
<p>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</p>			
<p>Travailler avec les bureaux de pays à l'élaboration de procédures documentées pour suivre l'obligation redditionnelle des partenaires opérationnels en ajoutant une section spécifique dans:</p> <ul style="list-style-type: none"> les rapports annuels des bureaux de pays le questionnaire de contrôle interne destiné aux bureaux décentralisés 	<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 	<p>Activité achevée</p> <p>Activité permanente</p>
<p>1.4 Améliorer le mécanisme communautaire de dépôt de plaintes</p>			
<p>Collaborer avec les régions pour améliorer le mécanisme communautaire de dépôt de plaintes dans les bureaux de pays</p>	<ul style="list-style-type: none"> Les directives pour le mécanisme communautaire de dépôt de plaintes au niveau des pays ont été élaborées 	<ul style="list-style-type: none"> Janvier 2019 Juin 2019 	<p>Activité achevée</p> <p>Activité en cours</p>

	<ul style="list-style-type: none"> Le mécanisme communautaire de dépôt de plaintes est mis en œuvre dans les bureaux de pays prioritaires 		
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; 	Mise en commun des données d'expérience et des bonnes pratiques grâce à une participation active au réseau (50 pour cent des invitations reçues chaque année)	Activité permanente	Activité permanente

<ul style="list-style-type: none"> Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-SWAP) 			
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	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	Février 2019	Activité achevée
Publication de la vidéo sur la protection des fonctionnaires et des collaborateurs dénonçant des irrégularités	Outil d'apprentissage diffusé	Mai 2019	Activité en cours

3.2 Formations en personne et par vidéoconférence au Siège et dans les bureaux décentralisés			
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	Séances de formation suivies par l'ensemble des divisions du Siège et des bureaux décentralisés, et augmentation du nombre de vidéoconférences	Formations suivies dans 10 divisions supplémentaires au Siège et 9/10 bureaux décentralisés d'ici mars 2019 et 15 vidéoconférences supplémentaires d'ici décembre 2019	Activité en cours
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	Décembre 2019	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 achevée

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 ▪ Publication de lettres d'information sur le harcèlement sexuel et la permanence téléphonique ▪ Certaines pages Internet et Intranet vont être améliorées; elles présenteront la politique en vigueur et indiqueront la marche à suivre pour signaler des faits 	<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>
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>	<p>Novembre 2018</p>	<p>Activité achevée</p>

3.7 Création d'une page Intranet spéciale			
Créer une page Intranet pour fournir des informations actualisées	Section créée et mise à jour	Octobre 2018	Activité achevée