F

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 الأغذية والزراعة للأمم المتحدة

CONSEIL

Cent soixante-troisième session

Rome, 2-6 décembre 2019

Rapport annuel 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, y compris les résultats de l'enquête de satisfaction menée auprès du personnel

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

M^me^ Dilek Macit
Sous-Directrice générale
Département des services internes (CS)
Tél. +39 065705 0459

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.

NB183/f

Contexte

1. Les Nations Unies se sont engagées à promouvoir un environnement de travail exempt de discrimination, de harcèlement et d'abus – sous toutes leurs formes, y compris le harcèlement sexuel et l'abus d'autorité –, dans lequel les personnes sont traitées avec dignité et respect.

2. Dans le droit fil de ce principe, le nouveau Directeur général a affirmé sa volonté d'instaurer un climat d'harmonie au travail et a assuré qu'*il soutiendrait la politique de tolérance zéro de l'Organisation face au harcèlement, au harcèlement sexuel et à l'abus de pouvoir*.

3. L'un de ses principaux objectifs est de faire de la FAO une organisation plus transparente et sans exclusive. Cela implique de proposer un lieu de travail où les membres du personnel s'engagent à agir et demeurent ouverts au dialogue, permettant ainsi à chacun de faire librement part de ses préoccupations au sujet d'éventuelles conduites répréhensibles.

4. L'Organisation a continué à renforcer les mesures destinées à promouvoir un climat d'harmonie au travail et à protéger son personnel contre les actes répréhensibles. Une nouvelle version de la politique de protection des personnels qui dénoncent des manquements a ainsi été récemment publiée, et le Code de conduite lors des événements du système des Nations Unies, approuvé par le Comité de haut niveau sur la gestion, est actuellement adapté aux politiques, règlements et règles de la FAO.

5. En outre, pour donner suite aux directives du Rapport annuel du Comité de vérification de la FAO – 2018[1], l'Organisation a précisé les définitions du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles, ainsi que les différences entre ces notions, et a élaboré deux plans d'action distincts de façon à garantir l'application du principe de responsabilité et une définition claire de la finalité.

Progrès accomplis dans l'alignement sur les initiatives à l'échelle du système des Nations Unies

6. En ce qui concerne la prévention du harcèlement sexuel sur le lieu de travail, la FAO continue de participer activement à différentes instances à l'échelle du système des Nations Unies, et en particulier aux travaux de l'Équipe spéciale du Conseil des chefs de secrétariat sur la lutte contre le harcèlement sexuel dans les organismes du système des Nations Unies. L'Équipe spéciale s'est réunie en août 2019 pour faire le point sur la mise en œuvre de son plan de travail.

7. Conformément aux domaines d'action à l'échelle du système des Nations Unies qu'elle a définis, l'Équipe spéciale s'est concentrée sur les priorités restantes résumées ci-après:

a) Suite donnée aux principales conclusions du sondage intitulé «Safe space: survey on sexual harassment in our workplace» (Un espace sûr: sondage sur le harcèlement sexuel sur notre lieu de travail), menée en novembre 2018. L'Équipe spéciale est convenue d'élaborer une action à l'ensemble du système pour sensibiliser le personnel et opérer une transition vers une culture de la prévention.

b) Augmentation des capacités et des moyens d'enquête, grâce à l'harmonisation et à la professionnalisation des procédures y afférentes, à l'amélioration de la coopération dans le cadre des investigations menées dans les cas de harcèlement sexuel et au renforcement de l'obligation redditionnelle.

c) Fourniture de services d'assistance/de permanence téléphonique adaptés aux organisations du système des Nations Unies et aux organisations internationales, fondés sur des critères applicables aux meilleures pratiques, en vue de renforcer la cohérence et l'efficience à l'échelle du système.

d) Mise en œuvre de l'ensemble des mesures adoptées en 2018, notamment l'élaboration par les différents organismes de politiques en matière de harcèlement sexuel et l'utilisation à plus grande échelle de la base de données de filtrage «ClearCheck».

[1] FC 175/11.

8. Les activités de lutte contre le harcèlement sexuel menées à l'échelle du système des Nations Unies s'inscrivent dans le contexte plus large des évolutions sociales et culturelles en matière d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes, du changement organisationnel et de la réforme du système des Nations Unies. Ces activités interdépendantes sont menées de front par la FAO dans le cadre de l'adoption et de la mise en œuvre de la stratégie pour la parité des sexes applicable à l'échelle du système des Nations Unies et des directives visant à promouvoir un environnement favorable au sein du système des Nations Unies.

9. L'Organisation a pris part à la quatrième enquête à l'échelle du système sur l'exploitation et les atteintes sexuelles en juillet 2019 (rapport final en voie d'achèvement). Par ailleurs, elle travaille aux côtés du Groupe de travail du Comité permanent interorganisations pour la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles (PEAS) et va adapter le plan d'action de la FAO aux normes opérationnelles minimales du Comité dans ce domaine afin de faciliter l'établissement des rapports.

Suite donnée au sondage sur le harcèlement sexuel à l'intention du personnel du système des Nations Unies

10. En novembre 2018, Deloitte a réalisé au nom du système des Nations Unies le sondage «Safe Space» consacré au harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Ce sondage confidentiel en ligne a été proposé dans les six langues officielles des Nations Unies en vue de réunir des informations à l'échelle mondiale sur le harcèlement sexuel dans le système des Nations Unies et les organismes apparentés. À la FAO, 1 898 membres du personnel (fonctionnaires et collaborateurs) y ont répondu (soit un taux de participation de 14,6 pour cent).

11. La FAO a chargé Deloitte de réaliser une analyse approfondie (de niveau 3). Les résultats de cette analyse ont été présentés en août 2019. Ce rapport d'analyse de niveau 3, qui repose sur les principaux résultats du rapport de base de niveau 2 présentés dans le document JM 2019.1/2, analyse les facteurs qui sous-tendent le harcèlement sexuel et fournit des recommandations qualitatives sur mesure. Deloitte a attiré l'attention sur le fait que le faible taux de participation restreignait les possibilités d'extrapoler les résultats de l'enquête à l'ensemble du personnel de la FAO.

12. Cela étant, l'échantillon total de 1 898 répondants à la FAO a été considéré comme suffisant pour réaliser des analyses statistiques et déterminer les principaux groupes de personnes très exposées auxquels il convient de prêter une attention toute particulière, tels que les bureaux présentant les taux de prévalence les plus élevés, ainsi que le niveau d'information du personnel sur les ressources, les dispositifs d'assistance et les mécanismes de signalement disponibles au sein de l'Organisation.

13. Le sondage a montré que la notion de harcèlement sexuel et les types de comportements que la FAO considère comme inacceptables étaient assez bien connus des répondants. Des améliorations étaient cependant possibles dans les domaines suivants:

a) la prévention primaire, axée sur l'instauration d'une culture organisationnelle caractérisée par la courtoisie sur le lieu de travail et la prévention du harcèlement sexuel;

b) la prévention secondaire, qui porte sur les formes les moins graves de harcèlement sexuel et sur l'intervention des témoins;

c) la prévention tertiaire, visant à renforcer l'assistance dans les cas avérés de harcèlement sexuel.

Progrès accomplis au sein de la FAO

14. Après la décision d'élaborer deux plans d'action distincts (un sur le harcèlement sexuel et un deuxième sur l'exploitation et les atteintes sexuelles) conformément aux recommandations du Commissaire aux comptes (mars 2019), le groupe de travail interne a été remanié, avec notamment la nomination à sa tête de la Sous-Directrice générale du Département des services internes, afin de mieux définir les rôles des divisions et leur responsabilité s'agissant des différents sujets.

15. Les plans d'action de l'Organisation ont été actualisés à partir des activités menées par le groupe de travail interne au cours des derniers mois ainsi que des résultats du rapport d'analyse de niveau 3. Conformément aux orientations données par le Conseil à sa cent soixantième session (décembre 2018[2]), on a notamment utilisé les résultats du sondage pour élaborer une nouvelle enquête indépendante et anonyme pour mesurer l'adhésion du personnel, laquelle comprendra des questions complémentaires spécifiques sur la prévention du harcèlement sexuel sur le lieu de travail. À cet égard, des analyses comparatives avec d'autres organismes des Nations Unies et une autre entité ont été réalisées afin d'examiner le contenu des questions de l'enquête; un prestataire de services extérieur adéquat est actuellement recherché.

16. Comme nous l'avons mentionné plus haut, la FAO a continué à actualiser ses politiques conformément aux normes et principes communs du système des Nations Unies. Elle a notamment publié en août 2019 la politique de protection des personnels qui dénoncent des manquements, en y intégrant les critères applicables aux meilleures pratiques, comme le recommandait un récent examen du Corps commun d'inspection[3]. Un nouveau modèle de code de conduite lors des événements de la FAO sera présenté prochainement; il sera fondé sur le Code de conduite pour la prévention du harcèlement sexuel lors des événements du système des Nations Unies, approuvé en août 2019 par le Comité de haut niveau sur la gestion au nom du Conseil des chefs de secrétariat (CCS).

17. L'Organisation a collaboré avec d'autres entités des Nations Unies pour élaborer à l'intention du personnel d'encadrement des indicateurs spécifiques relatifs au harcèlement sexuel et à l'exploitation et aux atteintes sexuelles, indicateurs qu'il est prévu de lancer lors du cycle de gestion et d'évaluation de la performance (PEMS) de l'année prochaine. Un nouvel indicateur de rendement clé (10.3.E), libellé *Pourcentage des fonctionnaires ayant suivi la formation en ligne relative à la prévention du harcèlement, du harcèlement sexuel et de l'abus de pouvoir, ainsi qu'à prévention de l'exploitation et des abus sexuels*, a été intégré au Cadre de résultats 2020-2021[4].

18. Les principaux domaines des plans d'action actualisés sur le harcèlement sexuel et sur l'exploitation et les atteintes sexuelles sont présentés ci-après.

A. Prévention

Prévention du harcèlement, du harcèlement sexuel et de l'abus de pouvoir

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

19. La FAO poursuit sa participation au sous-groupe de travail du Conseil des chefs de secrétariat chargé d'évaluer les solutions en matière d'assistance/de permanence téléphonique mises en œuvre dans le système des Nations Unies. Jusqu'ici, les membres sont convenus qu'une assistance téléphonique externe chargée de prendre en charge les personnes qui effectuent un signalement et garantissant la possibilité de témoigner de manière anonyme ainsi qu'un mécanisme de retour d'information aux personnes ayant effectué un signalement constituerait la meilleure solution pour le système des Nations Unies. Les discussions se poursuivent néanmoins, une solution universelle ne pouvant pas être élaborée compte tenu des différences de taille et de mandat entre les organisations du système des Nations Unies.

Protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles

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

20. Une permanence téléphonique a été mise en place dans le Bureau de l'éthique; ses coordonnées seront communiquées aux personnes extérieures par l'intermédiaire du nouveau site web du Bureau, prévu pour 2020.

[2] CL 160/REP par. 18 e).
[3] FC 178/10.
[4] CL 163/3 Annexe web 3.

Améliorer le mécanisme communautaire de dépôt de plaintes

21. La FAO s'est engagée à favoriser des mécanismes de retour d'information et de dépôt de plaintes qui facilitent les apports de la communauté, en intégrant des structures formelles ou informelles totalement accessibles aux membres de cette dernière, sans exclusive. Des supports sont en cours d'élaboration pour compléter les directives générales destinées aux bureaux de pays, lesquelles soulignent la nécessité de disposer de ce type de mécanismes communautaires. Les guides à venir (qui compileront différents outils, ressources et pratiques optimales) faciliteront l'intégration des principes de responsabilité à l'égard des populations touchées et de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles dans l'ensemble du cycle des projets de la FAO grâce aux mécanismes communautaires de dépôt de plaintes.

B. Sensibilisation et appui

Outils d'apprentissage obligatoires

22. En ce qui concerne les outils d'apprentissage électronique obligatoires, l'Organisation élabore actuellement une nouvelle vidéo de sensibilisation à la protection des personnels qui dénoncent des manquements, fondée sur la nouvelle politique de la FAO en la matière.

23. Par ailleurs, un nouveau cours obligatoire en ligne sur l'éthique et l'intégrité dans les entités des Nations Unies est désormais disponible sur la plateforme d'apprentissage électronique. La formation vise à instaurer une culture de l'éthique dans l'ensemble de la FAO, en promouvant une sensibilisation à cette question et un processus de prise de décision éthique afin de permettre au personnel de remplir la mission de l'Organisation dans un environnement de travail favorable. La formation porte sur les problèmes d'ordre éthique classiques rencontrés par les membres du personnel, et favorise une compréhension commune des meilleures pratiques déontologiques et des normes d'intégrité les plus élevées.

Prévention du harcèlement, du harcèlement sexuel et de l'abus de pouvoir

Formations en personne pour les cadres

24. Le Bureau des ressources humaines, en collaboration avec la Sous-Directrice générale du Département des services internes, propose aux cadres une série de formations en personne sur la prévention du harcèlement sexuel fondées sur le Guide à l'intention du personnel d'encadrement pour la prévention et la gestion du harcèlement sexuel sur le lieu de travail. La première formation de la série est prévue pour octobre 2019 et ciblera les cadres supérieurs de classe D1 et au-delà.

Protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles

Séances de sensibilisation à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles à l'intention des points de contact PEAS de la FAO dans les bureaux décentralisés

25. Reconnaissant l'importance de traiter cette question sur le terrain, la FAO a décidé de mettre l'accent sur les ateliers de sensibilisation dans les cinq bureaux régionaux à partir de fin 2019. On a fait appel à l'aide de spécialistes pour l'élaboration des supports et l'animation d'une session sur deux jours sur la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et la responsabilité à l'égard des populations touchées, destinée aux points de contact PEAS dans les bureaux de pays de toutes les régions.

26. La session de sensibilisation permettra de mieux informer les membres du personnel sur le cadre d'action et les capacités de la FAO s'agissant de la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles, ainsi que du traitement des plaintes conformément à la politique. Une aide sera apportée aux participants pour l'élaboration de plans d'action PEAS par pays, lesquels devront être mis en œuvre par leurs bureaux respectifs dans les mois à venir. En outre, des supports et des ressources seront mis à la disposition des participants pour leur permettre de former d'autres membres du personnel, les partenaires opérationnels, les bénéficiaires et les communautés locales dans le cadre de sessions de sensibilisation à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles.

Communication interne accrue sur la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles

27. Un guide d'information avant déploiement destiné aux Représentants de la FAO a été élaboré par le Bureau de l'appui à la décentralisation en collaboration avec le Bureau de l'Inspecteur général et le Bureau de l'éthique; il comprend des définitions du harcèlement sexuel et de l'exploitation et des atteintes sexuelles ainsi que des références à ces notions. Ce nouveau guide est en cours de diffusion.

Prochaines étapes

28. Le groupe de travail va mener une campagne de communication interne. Le message du Directeur général sera diffusé afin de réaffirmer la politique de tolérance zéro de la FAO sur ces questions. Divers canaux de communication seront utilisés à cette fin: messages vidéo, site web, articles sur l'intranet et médias sociaux, avec l'appui technique du Bureau de la communication de l'Organisation. Plusieurs bonnes pratiques d'autres entités des Nations Unies, en particulier des organismes ayant leur siège à Rome, seront adoptées.

29. Pour faire suite aux recommandations présentées dans l'*Examen de l'indépendance du Bureau de l'Inspecteur général et des fonctions de chargé des questions d'éthique et de médiateur*[5] et dans le prolongement des recommandations du Corps commun d'inspection[6], le Programme de travail et budget 2020-2021[7] comprend la séparation et le renforcement des fonctions d'éthique et du médiateur, et le processus de recrutement pour ces fonctions est en cours.

30. La FAO continue de suivre la mise en œuvre des plans d'action. Au cours des prochains mois, la priorité sera donnée à des actions de sensibilisation dans l'ensemble de l'Organisation. Diverses sessions d'information individuelles, combinées à des cours de formation en ligne obligatoires, seront organisées au Siège et dans les bureaux décentralisés pour mettre en œuvre les mesures de prévention du harcèlement, du harcèlement sexuel et de l'abus de pouvoir et de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles.

31. Le groupe de travail interdivisions va mettre la dernière main aux nouvelles moutures de la boîte à outils et du dossier d'accueil, qui s'inscriront dans le processus d'intégration de toutes les personnes nouvellement recrutées.

32. La version actualisée des plans d'actions est fournie à l'*annexe 1* au présent document.

[5] FC 175/15.
[6] FC 178/10.
[7] C 2019/3.

Annexe 1

Plan d'action de la FAO pour la prévention du harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel s'entend de toute conduite importune à connotation sexuelle, qui peut être raisonnablement considérée ou perçue comme étant de nature à choquer ou humilier, lorsqu'elle entrave la bonne marche du service, est présentée comme une condition d'emploi ou crée sur le lieu de travail un climat d'intimidation, d'hostilité ou de vexation. Le harcèlement sexuel peut se produire sur le lieu de travail ou en rapport avec le travail. S'il procède généralement d'un mode de comportement, le harcèlement sexuel peut aussi se manifester par un acte isolé. Lorsqu'il s'agit d'évaluer ce qui peut être raisonnablement considéré ou perçu comme du harcèlement sexuel, il convient de tenir compte du point de vue de la personne visée.

La politique de la FAO en matière de prévention du harcèlement sexuel a été définie dans la circulaire administrative 2019/01.

L'Organisation est représentée au sein de l'Équipe spéciale du Conseil des chefs de secrétariat sur la lutte contre le harcèlement sexuel dans les organismes du système des Nations Unies par la Sous-Directrice générale du Département des services internes.

Le cours de formation en ligne de la FAO intitulé «Prévention du harcèlement, du harcèlement sexuel et de l'abus de pouvoir» (Prevention of Harassment, Sexual Harassment and Abuse of Authority) et le cours des Nations Unies intitulé «Travailler ensemble en harmonie» (Working Together Harmoniously) sont obligatoires pour tous les membres du personnel (fonctionnaires et collaborateurs).

Un Guide à l'intention du personnel d'encadrement pour la prévention et la gestion du harcèlement sexuel sur le lieu de travail est également disponible.

PLAN D'ACTION (PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT SEXUEL)

La FAO mène une politique de tolérance zéro face au harcèlement sexuel 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 un renforcement de la culture de la prévention, une sensibilisation accrue et 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 des actes répréhensibles.

Dans ce contexte, le plan d'action vise en particulier à préciser les domaines d'action clés et les mesures 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 sexuel.

On trouvera, dans les pages qui suivent, un aperçu des initiatives ainsi que leur état d'avancement. Le code de couleurs, résumé ci-dessous, indique l'état d'avancement de chaque initiative par rapport au calendrier établi.

Code de couleurs

L'initiative a été **menée à bien**.	Activité achevée
La mise en œuvre **se déroule selon le calendrier prévu**.	Activité en cours
La mise en œuvre **a pris du retard**, mais des mesures correctives ont été prises et un calendrier révisé a été établi.	Activité en retard
L'activité est **menée en continu**.	Activité permanente

1. Prévention			
Vue d'ensemble La FAO a mis en place différentes mesures pour mieux cerner les causes sous-jacentes et remédier aux problèmes liés au manque de données et au faible taux de dénonciation des cas de harcèlement sexuel, et a analysé les causes ainsi que les solutions possibles.			
Principales activités	Indicateurs	Calendrier fixé	État d'avancement
1.1. Mener le sondage sur le harcèlement sexuel auprès du personnel			
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 visant à permettre des dénonciations rapides et précises et à élaborer des politiques fondées sur des faits	Niveau 3 – rapport d'analyse reçu en août 2019	Sondage réalisé en novembre 2018	Activité achevée
1.2. Renforcer les capacités en matière d'assistance/de permanence téléphonique			
▪ Doter la permanence téléphonique actuelle d'une messagerie vocale, pour qu'il soit possible de laisser des messages en dehors des heures de travail	▪ Messagerie vocale mise en service	▪ Décembre 2018	Activité achevée
▪ Mettre en place une permanence téléphonique dans le Bureau de l'éthique	▪ Permanence téléphonique du Bureau de l'éthique mise en place	▪ Juin 2019	Activité achevée
▪ Trouver une solution appropriée pour la mise en place d'un service externalisé d'assistance téléphonique disponible 24 heures sur 24 (en discussion avec d'autres organismes des Nations Unies)	▪ Externalisation du service d'assistance téléphonique pour qu'une permanence soit assurée 24 heures sur 24 par un personnel dûment formé	▪ Décembre 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 suivre l'obligation redditionnelle des partenaires opérationnels en ajoutant une section spécifique dans: - les rapports annuels des bureaux de pays - le questionnaire de contrôle interne destiné aux bureaux décentralisés Ajouter une section sur la prévention du harcèlement sexuel dans le protocole d'accord	▪ Instructions transmises aux bureaux de pays ▪ Suivi périodique et aléatoire, et collecte des commentaires des bénéficiaires sur les valeurs perçues et avérées du partenaire	▪ Décembre 2019 ▪ Activité permanente	Activité achevée Activité permanente
1.4. Alimenter et utiliser la base de données – établie par l'équipe spéciale du CCS sur le harcèlement sexuel – visant à identifier les membres du personnel ayant fait l'objet d'une dénonciation pour harcèlement sexuel			
Alimenter et utiliser une 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	Base de données alimentée et utilisée aux fins de vérification des références	Activité permanente	Activité permanente
1.5. Fournir des données statistiques annuelles sur les cas de harcèlement sexuel			
Tenir à jour des statistiques sur les plaintes officielles pour harcèlement, y compris les allégations de harcèlement sexuel, ainsi que sur les cas connexes	Statistiques sur le harcèlement fournies dans le rapport de l'Inspecteur général, disponible en ligne	Activité annuelle	Activité permanente

2. Enquête et prise de décision			
Vue d'ensemble La FAO s'est engagée à renforcer les capacités et les instruments permettant d'appuyer les enquêtes et d'apporter un soutien aux victimes ainsi qu'à améliorer la mise en commun des ressources, des compétences et des pratiques optimales.			
Principales activités	Indicateurs	Calendrier fixé	État d'avancement
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) dans le 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 réunions des fonctionnaires chargés des questions d'éthique dans les organismes ayant leur siège à Rome ▪ 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 ▪ au Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-SWAP)	Mise en commun de données d'expérience et de bonnes pratiques dans le cadre de la participation aux réseaux	Activité permanente	Activité permanente

3. Sensibilisation et appui			
Vue d'ensemble Instaurer une communication plus détaillée et plus systématique via divers canaux de communication et outils d'information afin d'améliorer la sensibilisation du personnel et de renforcer la confiance envers l'Organisation.			
Principales activités	Indicateurs	Calendrier fixé	État d'avancement
3.1. Outil d'apprentissage obligatoire			
Créer un outil d'apprentissage obligatoire sur la prévention du harcèlement sexuel	▪ Cours de formation en ligne lancé ▪ Pourcentage du personnel de la FAO ayant suivi le cours obligatoire	▪ Octobre 2018 ▪ Activité permanente	Activité achevée
Diffuser la formation obligatoire adaptée de la formation en ligne du système des Nations Unies intitulée «Travailler en harmonie» (Working Harmoniously)	Outils d'apprentissage diffusés	Février 2019	Activité achevée
Publier la vidéo sur la protection des personnels qui dénoncent des manquements	Outil d'apprentissage diffusé	Mars 2020	Activité en cours
3.2. Formations en personne et par vidéoconférence au Siège et dans les bureaux décentralisés			
Organiser des sessions de formation au Siège et dans les bureaux décentralisés	Sessions de formation terminées pour l'ensemble des divisions du Siège et des bureaux décentralisés	Activité permanente	Activité permanente

3.3. Guide à l'intention du personnel d'encadrement pour la prévention et la gestion du harcèlement sexuel sur le lieu de travail			
Publier un «Guide à l'intention du personnel d'encadrement pour la prévention et la gestion du harcèlement sexuel sur le lieu de travail» et l'utiliser pour aider le personnel d'encadrement à s'acquitter pleinement de ses obligations et créer un climat de sécurité et d'harmonie au travail	▪ 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	▪ Octobre 2018 ▪ Activité permanente	Activité achevée Activité permanente
3.4. Communication interne accrue sur le harcèlement sexuel			
Avec plusieurs approches: ▪ Courriels 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 de harcèlement sexuel ▪ 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 décentralisés, notamment des articles, une section réservée à la formation et d'autres renseignements utiles mis en surbrillance ou affichés dans des fenêtres contextuelles	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	Activité permanente	Activité permanente

▪ Publication sur l'intranet de lettres d'information et d'entretiens sur des sujets ciblés, notamment sur le harcèlement sexuel et la permanence téléphonique ▪ Pages internet et intranet spécifiques qui présenteront la politique en vigueur et indiqueront la marche à suivre pour effectuer des signalements			
3.5. Conseils au personnel			
Le conseiller du personnel est chargé du soutien psychologique et s'attache également à aider à prévenir, gérer et résoudre les problèmes de harcèlement et de harcèlement sexuel en milieu de travail qui sont portés à son attention.	Services du conseiller du personnel utilisés pour les questions relatives au harcèlement sexuel	Activité permanente	Activité permanente

Plan d'action de la FAO pour la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles (PEAS)

La protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles est le terme utilisé par les entités des Nations Unies et les ONG pour faire référence aux mesures prises pour protéger les personnes vulnérables contre l'exploitation et les atteintes sexuelles par les propres personnels de ces organismes ou des personnels associés. La Circulaire de 2003 du Secrétaire général de l'ONU sur l'exploitation et les abus sexuels définit l'expression «exploitation sexuelle» comme le fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique. Elle désigne par le terme «abus sexuel» toute atteinte sexuelle commise avec force, contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, la menace d'une telle atteinte constituant aussi l'abus sexuel.

La politique de la FAO en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles est exposée dans la circulaire administrative 2013/27. La FAO mène une politique de tolérance zéro face à l'exploitation et aux atteintes sexuelles, comme indiqué dans la Circulaire administrative 2018/02 et dans la Circulaire du Directeur général 2012/70. Dans sa Circulaire 2012/70, le Directeur général a nommé le Chargé des questions d'éthique point de contact principal pour la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles.

Le cours de formation en ligne intitulé «Protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles» (Protection from Sexual Exploitation and Abuse) est obligatoire pour tous les membres du personnel (fonctionnaires et collaborateurs).

PLAN D'ACTION (PROTECTION CONTRE L'EXPLOITATION ET LES ATTEINTES SEXUELLES)

La FAO mène une politique de tolérance zéro face à l'exploitation et aux atteintes sexuelles. Une véritable politique de tolérance zéro exige un système solide permettant de créer un environnement de travail favorable, par un renforcement de la culture de la prévention, une sensibilisation accrue et 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 des actes répréhensibles.

Dans ce contexte, le plan d'action vise en particulier à présenter les domaines d'action clés et les mesures 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 de l'exploitation et des atteintes sexuelles.

On trouvera, dans les pages qui suivent, un aperçu des initiatives ainsi que leur état d'avancement. Le code de couleurs, résumé ci-dessous, indique l'état d'avancement de chaque initiative par rapport au calendrier établi.

Code de couleurs

L'initiative a été **menée à bien**.	Activité achevée
La mise en œuvre **se déroule selon le calendrier prévu**.	Activité en cours
La mise en œuvre **a pris du retard**, mais des mesures correctives ont été prises et un calendrier révisé a été établi.	Activité en retard
L'activité est **menée en continu**.	Activité permanente

1. Prévention			
Vue d'ensemble La FAO a mis en place différentes mesures pour mieux cerner les causes sous-jacentes et remédier aux problèmes liés au manque de données et au faible taux de dénonciation des cas d'exploitation et d'atteintes sexuelles, et a analysé les causes ainsi que les solutions possibles.			
Principales activités	Indicateurs	Calendrier fixé	État d'avancement
1.1. Mener le sondage auprès du personnel des entités des Nations Unies sur les normes de conduite et de comportement			
Distribuer le sondage de 2019 afin de réunir des informations sur la manière dont toutes les catégories de personnel perçoivent les normes de conduite s'agissant de l'exploitation et des atteintes sexuelles dans des lieux d'affectation hors Siège spécifiques.	Rapport analysé et résultats pris en compte pour mettre en place de nouvelles mesures	Activité annuelle	Activité permanente
1.2. Renforcer les capacités en matière d'assistance/de permanence téléphonique			
▪ Doter la permanence téléphonique actuelle gérée par le Bureau de l'Inspecteur général d'une messagerie vocale, pour qu'il soit possible de laisser des messages en dehors des heures de travail ▪ Mettre en place une permanence téléphonique dans le Bureau de l'éthique ▪ Trouver une solution appropriée pour la mise en place d'un service externalisé d'assistance téléphonique disponible 24 heures sur 24	▪ Messagerie vocale mise en service ▪ Nouvelle permanence téléphonique mise en place ▪ Externalisation du service d'assistance téléphonique pour qu'une permanence soit assurée 24 heures sur 24 par un personnel dûment formé	▪ Décembre 2018 ▪ Juin 2019 ▪ Mars 2020	Activité achevée Activité achevée 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 suivre l'obligation redditionnelle des partenaires opérationnels en ajoutant une section spécifique dans: - les rapports annuels des bureaux de pays - le questionnaire de contrôle interne destiné aux bureaux décentralisés	▪ Instructions transmises aux bureaux de pays ▪ Suivi périodique et aléatoire, et collecte des commentaires des bénéficiaires sur les valeurs perçues et avérées du partenaire	▪ Décembre 2019 ▪ Activité permanente	Activité achevée Activité permanente
1.4. Améliorer le mécanisme communautaire de dépôt de plaintes			
Travailler avec les régions pour améliorer le mécanisme communautaire de dépôt de plaintes dans les bureaux de pays	▪ Directives sur le mécanisme communautaire de dépôt de plaintes élaborées ▪ Directives sur le mécanisme communautaire de dépôt de plaintes diffusées dans les bureaux de pays prioritaires	▪ Décembre 2019 ▪ Décembre 2019	Activité en cours Activité en cours
1.5. Créer et tenir à jour une base de données confidentielle – gérée par le point de contact principal chargé de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles – recensant les signalements de cas d'exploitation ou d'atteintes sexuelles			
Cette base de données, actuellement gérée par le Chargé des questions d'éthique – en tant que point de contact principal pour la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles –, consigne le nom et les coordonnées des personnes concernées et	Tous les signalements sont enregistrés dans la base de données	Activité permanente	Activité permanente

des personnes à l'origine de la dénonciation, ainsi qu'un résumé de la plainte, y compris des renseignements sur l'objet de celle-ci (s'ils sont connus).			
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 ayant fait l'objet d'une dénonciation pour exploitation ou atteintes sexuelles			
Gérer une base de données sur les membres du personnel (fonctionnaires et collaborateurs) ayant commis des actes d'exploitation ou d'atteintes sexuelles, établie dans le but d'éviter que ces personnes ne soient réembauchées	Base de données alimentée et utilisée aux fins de vérification des références	Activité permanente	Activité permanente
1.7. Fournir des données statistiques annuelles sur les cas d'exploitation ou d'atteintes sexuelles			
Tenir à jour des statistiques sur les plaintes officielles pour exploitation ou atteintes sexuelles	Statistiques fournies dans le rapport de l'Inspecteur général, disponible en ligne	Activité annuelle	Activité permanente
2. Enquête et prise de décision			
Vue d'ensemble La FAO s'est engagée à renforcer les capacités et les instruments permettant d'appuyer les enquêtes et d'apporter un soutien aux victimes ainsi qu'à améliorer la mise en commun des ressources, des compétences et des pratiques optimales.			
Principales activités	Indicateurs	Calendrier fixé	État d'avancement
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) dans le 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 réunions du Comité permanent interorganisations sur la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles ▪ aux organes d'enquête du Comité permanent interorganisations sur la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles ▪ aux réunions des fonctionnaires chargés des questions d'éthique dans les organismes ayant leur siège à Rome ▪ au Réseau Déontologie des organisations multilatérales	Mise en commun de données d'expérience et de bonnes pratiques dans le cadre de la participation aux réseaux	Activité permanente	Activité permanente
3. Sensibilisation et appui			
<u>Vue d'ensemble</u> Une communication plus détaillée et plus systématique est assurée via divers canaux de communication et outils d'information afin d'améliorer la sensibilisation.			
<u>Principales activités</u>	<u>Indicateurs</u>	<u>Calendrier fixé</u>	<u>État d'avancement</u>
3.1. Outil d'apprentissage obligatoire			
Mise en ligne d'un cours de formation obligatoire sur la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, en anglais, en français et en espagnol, destiné à tous les personnels	Outil d'apprentissage diffusé	Mai 2019	Activité achevée
Publier le cours de formation en ligne sur la protection des personnels qui dénoncent des manquements	Outil d'apprentissage diffusé	Mars 2020	Activité en cours

3.2. Formations en personne et par vidéoconférence au Siège et dans les bureaux décentralisés			
Dispenser des formations en personne ciblées sur la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, en particulier dans les pays qui connaissent des situations d'urgence, pour compléter le cours de formation en ligne sur le sujet, obligatoire pour tous les membres du personnel, ainsi que des sessions de sensibilisation destinées aux points de contact.	Formation dispensée	Activité permanente	Activité permanente
3.3. Sessions de sensibilisation à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles destinées aux points de contact de la FAO			
Mener des sessions de sensibilisation individuelles sur deux jours sur la responsabilité à l'égard des populations touchées/protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, à l'intention des points de contact pour ces questions dans les bureaux de pays	Formation des points de contact PEAS de tous les bureaux de pays assurée dans les bureaux régionaux	Activité permanente	Activité permanente
3.4. Communication interne accrue sur l'exploitation et les atteintes sexuelles			
Communications internes permanentes avec plusieurs approches: ▪ Diffusion de messages et d'articles destinés à l'ensemble du personnel par les voies de communication internes afin de rappeler que l'Organisation s'est engagée à appliquer le principe de tolérance zéro face à l'exploitation et aux atteintes sexuelles ▪ Références directes ou indirectes publiées sur la page d'accueil de l'intranet et sur les écrans installés dans les locaux du Siège et des bureaux décentralisés, notamment des articles, une section réservée à la formation et d'autres renseignements utiles mis en surbrillance ou affichés dans des fenêtres contextuelles	Activités de sensibilisation et de communication menées en continu	Activité permanente	Activité permanente

▪ Pages internet et intranet spécifiques qui présenteront la politique de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et indiqueront la marche à suivre pour effectuer des signalements			