



teamwork²

combat sexual harassment
in the workplace



Teamwork 2.0

Recommandations politique



Co-funded by the
European Union

This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.
Project Number: CERV-2022-DAPHNE 101094241

Table des matières

Introduction.....	3
La Grèce.....	3
La Bulgarie.....	6
L'Espagne.....	8
L'Italie.....	8
La Croatie.....	10
Le Chypre.....	11
Recommandations au niveau de l'UE.....	14

Introduction

Ce document politique présente des recommandations nationales à l'attention des responsables politiques et des décideurs des pays participant au projet Teamwork². L'objectif de ces recommandations est d'éclairer les améliorations potentielles de la législation locale et de l'Union européenne en matière de harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

Les pays suivants participent au projet: La Grèce, la Bulgarie, l'Espagne, l'Italie, la Croatie, Chypre et la Belgique, qui représentent l'ensemble de l'Union européenne.

Grâce à un travail approfondi avec les parties prenantes au niveau national et européen, le partenariat a recueilli un certain nombre de bonnes pratiques et de recommandations pour lutter contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

La Grèce

La Grèce a ratifié la convention 190 de l'Organisation internationale du travail (OIT) en 2021 par le biais de [la loi n° 4808/2021](#), marquant ainsi l'une des premières mesures globales du pays pour lutter contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Cependant, si le cadre juridique est un outil institutionnel crucial - il impose la tolérance zéro, fournit des informations et des formations accessibles et oblige les entreprises de plus de 20 employés à mettre en œuvre des politiques pertinentes - sa mise en œuvre effective reste difficile.

Les facteurs culturels jouent un rôle important dans la dynamique du lieu de travail en Grèce. Les normes traditionnelles en matière de genre et les attitudes sociales profondément enracinées peuvent rendre difficile la dénonciation du harcèlement par les victimes, qui craignent la stigmatisation, l'incrédulité ou les répercussions professionnelles. Les perceptions sociétales de ce qui constitue le harcèlement peuvent varier, souvent entre les hommes et les femmes, ce qui entraîne des malentendus et un manque de consensus. En outre, on a tendance à minimiser le harcèlement sexuel, à moins qu'il ne s'agisse de cas extrêmes tels que l'agression ou le viol. Il est essentiel de s'attaquer à ces attitudes culturelles pour rendre les lieux de travail véritablement sûrs et inclusifs.

Recommandations nationales

1. Coopération et coordination interministérielles

Il est essentiel de consolider les stratégies, les fonctions et les connaissances des différents services de l'État pour améliorer la coordination et l'efficacité. La prévention et la détection efficaces du harcèlement sexuel sur le lieu de travail nécessitent une coopération étroite entre le ministère du travail et les autres ministères et autorités concernés, notamment le ministère de la cohésion sociale et de la famille, le ministère de l'intérieur, le ministère des migrations et de l'asile, l'inspection du travail, le médiateur, l'autorité nationale pour la transparence et le ministère de l'éducation pour sensibiliser les étudiants et la future main-d'œuvre.

2. Un cadre juridique complet et inclusif

- La qualité et la cohérence de la législation sont cruciales pour garantir la sécurité juridique et procédurale dans la lutte contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.
- Intégrer explicitement le harcèlement sexuel dans une lutte plus large contre la discrimination en soulignant la nature intersectionnelle du phénomène.
- La loi devrait être étendue aux petites et moyennes entreprises (PME), en particulier dans les secteurs à haut risque comme l'hôtellerie, où les relations de travail étroites rendent l'application difficile. De même, des politiques obligatoires de lutte contre le harcèlement devraient être introduites dans le secteur public afin de garantir une protection égale sur tous les lieux de travail.
- Le cadre juridique devrait prévoir des dispositions spécifiques pour le travail à distance, en abordant le harcèlement numérique, les préoccupations en matière de surveillance et les déséquilibres de pouvoir dans la communication en ligne.
- Une approche holistique et sensible au genre devrait être adoptée dans les efforts législatifs, couvrant les relations employé-employeur, les entrepreneurs indépendants, les stagiaires et les bénévoles, les demandeurs d'emploi et les travailleurs des plateformes.
- Les associations d'employeurs et les syndicats devraient élaborer des politiques ciblées qui tiennent compte de l'impact disproportionné du harcèlement sexuel sur les femmes enceintes et les mères de famille, les femmes handicapées, les femmes migrantes, les personnes LGBTQIA+ et les travailleurs à temps partiel.

3. Renforcer le rôle des syndicats et des conventions collectives

- Restaurer et renforcer les conventions collectives de travail afin d'y inclure des dispositions contraignantes sur la prévention et la réponse au harcèlement sexuel.
- Veiller à ce que les conventions collectives contiennent des mesures de protection et des politiques sur le lieu de travail contre le harcèlement.
- Renforcer le rôle des syndicats dans la défense d'un lieu de travail exempt de harcèlement.
- Inclure la prévention et la réponse au harcèlement sexuel dans les programmes de formation.

4. Protection et soutien des survivants

Un cadre institutionnel efficace devrait être mis en place pour protéger les victimes, en garantissant:

- une politique nationale stable en matière d'égalité entre les hommes et les femmes
- des refuges et des centres de conseil bien financés
- des lignes téléphoniques d'assistance et des centres de crise ouverts 24 heures sur 24
- des unités de police spécialisées dotées d'un personnel formé
- des mécanismes de signalement confidentiels et accessibles
- la mise en place d'une assistance juridique gratuite et d'un soutien financier pour les personnes poursuivant des cas de harcèlement sexuel.

5. Renforcer les mécanismes de plainte et de signalement

Pour garantir des mécanismes de plainte accessibles, transparents et efficaces, les mesures suivantes doivent être mises en œuvre:

- Clarification des rôles et responsabilités de l'inspection du travail et des autorités publiques concernées.
- Suppression des obstacles procéduraux et amélioration de l'infrastructure de signalement.
- Simplification des processus bureaucratiques par la mise en place de mécanismes spécialisés et rapides au sein de l'inspection du travail et du médiateur.
- Mise en place de comités indépendants au sein des entreprises pour traiter les plaintes.
- Des mécanismes de signalement multiples devraient être disponibles, y compris des canaux externes, afin de garantir que les employés des petites entreprises disposent également d'options accessibles et fiables pour déposer des plaintes.
- Dotation adéquate en personnel et bon fonctionnement des organes de contrôle compétents (par exemple, l'inspection du travail, le médiateur).

6. Collecte de données et transparence

Pour renforcer l'efficacité des politiques, une approche systématique et coordonnée est nécessaire pour:

- la collecte régulière et fiable de statistiques sur le harcèlement sexuel au travail
- le partage des données entre les ministères et les autorités compétentes
- la publication annuelle de rapports anonymes sur les incidents et les mesures de prévention prises par les entreprises. La mise en place d'un Observatoire pour le suivi de la mise en œuvre de la loi [n° 4808/2021](#) est également cruciale.

7. Sensibilisation et éducation du public

Des campagnes de sensibilisation ciblées devraient être planifiées et mises en œuvre en collaboration, en faisant appel au gouvernement et aux ministères, aux Autorités indépendantes, aux partenaires sociaux nationaux et aux OSC, aux médias, aux journaux et aux médias sociaux. Ces campagnes devraient informer les citoyens, les employés et les employeurs sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, la législation pertinente et ses avantages plus larges.

8. Formation et renforcement des capacités

La formation sur le harcèlement sexuel devrait être une obligation légale pour tous les lieux de travail et ne pas être laissée à la discrétion de chacun. Une formation spécialisée devrait être dispensée aux services publics, aux autorités et aux entreprises afin de garantir:

- La distinction entre les comportements acceptables et les actions susceptibles de constituer un harcèlement, tout en tenant compte des normes sociales et de genre et des spécificités culturelles de la société grecque.
- Des approches intersectionnelles et holistiques.
- Une mise en œuvre cohérente de la législation nationale.
- Discrétion dans le traitement des plaintes
- Prise en compte des circonstances personnelles, de la confidentialité et de la vie privée des plaignants.

- Des plans d'action préventifs dans les lieux de travail où l'emploi informel est important (par exemple, le tourisme, l'hôtellerie).
- La sensibilisation des acteurs de soutien pertinents au niveau national et local.

La Bulgarie

En Bulgarie, bien que la sensibilisation à l'égalité entre les hommes et les femmes soit de plus en plus forte, il peut subsister une tendance culturelle à négliger ou à minimiser les incidents de harcèlement sexuel, en particulier dans les industries ou les lieux de travail les plus traditionnels. Il pourrait être nécessaire de mettre davantage l'accent **sur la sensibilisation du public et des employeurs** à la gravité du harcèlement sexuel. Cela impliquerait également de faire évoluer les attitudes dans les secteurs traditionnellement dominés par les hommes (comme la construction ou les transports), où le harcèlement peut être plus répandu mais moins signalé.

Recommandations nationales

1. Cadre juridique existant en Bulgarie

- Le cadre juridique bulgare comprend déjà certaines dispositions relatives au harcèlement sexuel, principalement par le biais du code du travail et de la législation connexe (telle que la loi sur la protection contre la discrimination). Cependant, l'application est souvent insuffisante, et il existe des défis autour de la mise en œuvre des politiques existantes, en particulier dans les entreprises privées ou les petites entreprises.
- Recommandation : de meilleurs mécanismes d'application pour s'assurer que les lois actuelles sont effectivement respectées et qu'il y a des conséquences en cas de non-respect. Cela pourrait inclure des audits plus fréquents des politiques sur le lieu de travail par les autorités.

2. Capacité institutionnelle

- Les institutions bulgares, telles que le médiateur national et la commission pour l'égalité des chances qui fait partie de la commission pour la protection contre la discrimination, jouent un rôle important dans le suivi et la défense des droits des femmes, mais elles n'ont pas toujours la capacité de traiter les cas de harcèlement sexuel de manière globale.
- Recommandation : nécessité de renforcer les capacités de ces institutions pour qu'elles puissent traiter spécifiquement les plaintes pour harcèlement sexuel sur le lieu de travail et accroître la formation du personnel spécialisé dans le traitement des cas sensibles.

3. Systèmes de soutien aux victimes

- Les victimes de harcèlement sexuel en Bulgarie peuvent avoir un accès limité à un soutien juridique ou psychologique, en particulier dans les zones rurales. Les services juridiques peuvent être coûteux et il peut y avoir un manque de sensibilisation sur la façon de signaler les incidents de harcèlement.
- Recommandation : nécessité d'étendre les services d'aide aux victimes, y compris l'aide juridique, les conseils et les espaces sûrs pour signaler les cas de harcèlement, en particulier dans les régions situées en dehors de la capitale, Sofia.

4. Alignement sur les directives de l'UE

- La Bulgarie fait partie de l'Union européenne, et si le pays est aligné sur de nombreuses politiques de l'UE en matière d'égalité des sexes et de non-discrimination, la mise en œuvre peut être lente ou incohérente dans la pratique. La directive de l'UE sur l'égalité des sexes (2006/54/CE) pourrait être renforcée en Bulgarie en consolidant les outils législatifs déjà disponibles.
- Recommandation: accélérer l'alignement des politiques nationales sur les normes européennes, notamment en s'inspirant des meilleures pratiques des autres États membres de l'UE.

5. Rôle des syndicats

- Les syndicats bulgares, en particulier dans certains secteurs, pourraient jouer un rôle plus actif dans la défense des protections contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Les encourager à s'impliquer davantage pourrait créer une approche ascendante plus forte pour traiter cette question.
- Recommandation : promouvoir le rôle des syndicats pour garantir la responsabilité sur les lieux de travail et soutenir les victimes dans la navigation de leurs options juridiques.

6. Organismes d'enquête indépendants

Mettre en place un organisme indépendant pour traiter les plaintes pour harcèlement sexuel sur le lieu de travail, distinct des employeurs ou des services de ressources humaines des entreprises. Cela garantira l'objectivité et la rigueur des enquêtes, en particulier dans les grandes organisations.

7. Formation régulière des employeurs et des employés

Rendre obligatoire la formation à la prévention du harcèlement sexuel pour tous les employés, en particulier ceux qui occupent des postes de direction. Cette formation devrait également comprendre des outils pratiques permettant de reconnaître et de traiter le harcèlement, en particulier dans les secteurs d'activité traditionnellement dominés par les hommes.

8. Réglementation juridique

En ce qui concerne la réglementation juridique des questions liées au harcèlement sexuel sur le lieu de travail, des initiatives législatives sont nécessaires en Bulgarie. Toutes les questions peuvent être incluses dans une loi distincte sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. L'élaboration et la proposition d'une telle loi est un long processus et prendra du temps. C'est pourquoi il est nécessaire de modifier le plus rapidement possible les lois actuelles concernant les droits et les relations de travail.

Il est extrêmement important que l'expression « harcèlement sexuel sur le lieu de travail » soit incluse dans le code du travail, ce qui n'est pas le cas actuellement. Son inclusion, par exemple, dans le chapitre concernant les conditions de travail, en tant que « droit de l'employé au travail, à un lieu

de travail et à une atmosphère de travail sans harcèlement sexuel » ouvrira la voie aux employeurs et aux organisations défendant les droits du travail pour faire pression et insister au niveau national sur l'introduction de procédures protégeant les travailleurs contre le harcèlement sexuel en tant que règles internes obligatoires dans les entreprises et les institutions en Bulgarie.

L'Espagne

Les recommandations suivantes pour l'Espagne se concentrent sur le renforcement des politiques publiques et des mesures sur le lieu de travail pour prévenir et traiter le harcèlement sexuel, en mettant l'accent sur le changement systémique et l'intersectionnalité.

Recommandations nationales

1. Une politique publique globale

- Adopter le nouveau protocole-cadre proposé par le ministère catalan de l'Égalité et du Féminisme, qui intègre la prévention et la réparation intégrale à la diligence raisonnable dans les cas de violence sexiste.
- Veiller à ce que les stratégies de prévention incluent des garanties de non-répétition en s'attaquant aux causes structurelles.

2. Améliorer, systématiser et approfondir les politiques relatives au harcèlement sur le lieu de travail

- Développer une formation systématique, continue et obligatoire pour les cadres, les professionnels des ressources humaines et les représentants syndicaux sur l'identification, le traitement et la prévention du harcèlement sexuel.
- Proposer des programmes de formation pour s'assurer que les politiques de lutte contre le harcèlement ne sont pas de simples documents formels, mais des outils pratiques et applicables, tout en veillant à ce que les travailleurs aient connaissance de ces politiques et sachent comment y accéder et les mettre en œuvre.
- Aller au-delà des mesures isolées en intégrant les stratégies de prévention dans des politiques plus larges sur le lieu de travail afin de développer une approche plus circulaire et durable.
- Élargir l'approche du harcèlement au travail en s'attaquant aux multiples formes de discrimination au-delà du genre, en reconnaissant les facteurs croisés qui ont un impact.

L'Italie

La prévention du harcèlement au travail nécessite un changement culturel au sein des organisations, mais pour être vraiment efficace, elle doit aller au-delà d'une approche unique et reconnaître les inégalités structurelles qui rendent certains groupes plus vulnérables. Le harcèlement sur le lieu de travail est profondément lié à la dynamique du pouvoir, qui est influencée non seulement par les hiérarchies professionnelles, mais aussi par les identités sociales telles que le sexe, la race, la nationalité, l'orientation sexuelle et le statut socio-économique. Les personnes dont l'identité sociale

est moins dominante sont souvent confrontées à un risque plus élevé de discrimination, d'exclusion et d'abus.

Les données récentes de l'ISTAT (Institut national italien des statistiques) pour la période 2022-2023 soulignent cette réalité:

- 13,5 % des femmes âgées de 15 à 70 ans ont déclaré avoir été victimes de harcèlement sexuel au travail, ce chiffre atteignant 21,2 % chez les femmes plus jeunes (15-24 ans).
- 2,4 % des hommes de la même tranche d'âge ont fait état d'expériences similaires.
- Une enquête ISTAT/UNAR a révélé que 50 % des personnes LGBTQ+ ont été victimes de discrimination lors de leur recherche d'emploi.
- 37,1 % des personnes transgenres et non binaires ont déclaré avoir été confrontées à des environnements de travail hostiles ou à des microagressions.

Ces chiffres soulignent la nécessité d'adopter une perspective intersectionnelle dans la lutte contre le harcèlement au travail.

Recommandations nationales

1. Adopter une approche intersectionnelle pour prévenir le harcèlement au travail. Pour construire un lieu de travail véritablement inclusif, les organisations doivent mettre en œuvre des mesures concrètes telles que:

- Aligner les stratégies de recrutement sur les principes de diversité et d'inclusion afin de garantir un accès équitable à l'emploi.
- Renforcer les protections des lanceurs d'alerte en fournissant des mécanismes de signalement sûrs et anonymes.
- Proposer des services de soutien psychologique et juridique adaptés aux employés issus de groupes marginalisés.
- Dispenser une formation complète aux cadres et au personnel sur les défis spécifiques auxquels sont confrontées les populations vulnérables.
- Mettre en place des programmes de mentorat et de parrainage afin de favoriser l'avancement professionnel des groupes sous-représentés.
- Assurer une représentation diversifiée dans les rôles de direction et de prise de décision.
- Favoriser une culture inclusive par le biais d'un dialogue ouvert sur la discrimination, les préjugés et l'égalité.

Les organisations doivent adopter une approche intersectionnelle pour lutter contre le harcèlement, en veillant à ce que les politiques reflètent les diverses expériences des employés. Cela permet de créer un lieu de travail où tous les individus se sentent en sécurité, valorisés et responsabilisés, quelle que soit leur identité.

2. Lutter contre le harcèlement sexuel pour améliorer le bien-être des entreprises. Étant donné le temps que les gens passent au travail, il est essentiel de garantir un environnement sûr et respectueux, tant pour le bien-être des individus que pour la santé de l'organisation. Le harcèlement et la discrimination, qu'ils soient verbaux, physiques ou psychologiques, ne nuisent pas seulement aux victimes, mais aussi au moral des équipes, à la productivité et au climat général du lieu de travail.

- **La formation comme moyen de prévention:** Inclure une formation pour les employés et les cadres sur la sensibilité culturelle et le respect mutuel.
- **Des procédures de signalement claires:** Établir des procédures claires et accessibles pour signaler les incidents de harcèlement ou de discrimination.
- **Promouvoir la culture d'entreprise:** Favoriser une culture d'entreprise fondée sur la diversité, l'inclusion et le respect.

Favoriser un tel environnement n'est pas seulement une obligation légale et éthique, c'est un investissement stratégique dans la satisfaction des employés, la rétention des talents et la réussite durable.

La Croatie

Le projet pilote local HELPDESK en Croatie a révélé que près de la moitié des plaintes étaient anonymes, ce qui met en évidence le manque de confiance des victimes dans le système de protection, l'efficacité des poursuites et le soutien institutionnel. Malgré un cadre juridique complet, les victimes évitent souvent de porter plainte ou le font de manière anonyme en raison de la peur et des défaillances systémiques, notamment des enquêtes tardives et des sanctions inadéquates à l'encontre des délinquants. Le projet pilote a également révélé une forte demande de services de soutien et d'éducation, dépassant les capacités du projet. Les employeurs résistent souvent à la mise en œuvre de politiques de tolérance zéro, dissimulant souvent les incidents ou reportant la responsabilité, en particulier dans les cas impliquant des cadres supérieurs. Cette réticence découle de normes patriarcales bien ancrées. Les grandes entreprises peuvent appliquer des politiques de manière sélective tout en négligeant les droits plus généraux des travailleurs. S'attaquer au harcèlement sexuel de manière isolée, sans s'attaquer aux racines culturelles et structurelles de la violence fondée sur le genre, est inefficace et potentiellement nuisible. Une approche plus holistique et systémique est essentielle.

Recommandations nationales

Compte tenu de ces défis persistants, malgré les récentes réformes législatives dans le pays, les recommandations suivantes visant à améliorer les pratiques et à renforcer le cadre social, institutionnel, judiciaire et juridique de la lutte contre le harcèlement sexuel sont proposées à la Croatie:

1. **S'attaquer aux causes profondes** - la culture de la violence - en donnant la priorité à l'éducation à l'égalité des sexes, en encourageant la solidarité sociale et en promouvant l'acceptation de la diversité. Une éducation complète à la résolution pacifique des conflits, à l'égalité des sexes et à l'inclusion - y compris une éducation sexuelle et sanitaire adaptée à l'âge - doit commencer dès la petite enfance et s'étendre à tous les niveaux de la société. Une stratégie de prévention intersectionnelle et à long terme est essentielle pour démanteler les fondements systémiques de cette violence.

2. **Formaliser la coopération intersectorielle** en établissant des cadres juridiques et procéduraux clairs pour la collaboration entre la police, les procureurs, le système judiciaire et les institutions sanitaires et sociales dans les affaires de violence sexuelle.
3. **Prévoir une formation spécialisée et continue** pour les juges, les procureurs et les commissaires à la dignité sur le lieu de travail en matière de violence sexiste et sexuelle, et intégrer l'éducation à l'égalité entre les sexes dans tous les établissements d'enseignement. Renforcer la formation de la police sur les enquêtes et les poursuites en matière de violence sexuelle.
4. **Inscrire dans la loi sur le travail des normes minimales, quelle que soit la taille de la main-d'œuvre**, pour tous les employeurs (publics/privés) et les établissements d'enseignement, en les obligeant à adopter et à appliquer ces normes.
5. **Sensibiliser à l'impact de cette question sur la participation des femmes au marché du travail et aux conséquences socio-économiques/démographiques plus larges.**
6. **Lancer des campagnes publiques pour éduquer et sensibiliser la société, parallèlement à des réformes législatives.**
7. **Faire des hommes des alliés actifs dans la lutte contre la discrimination fondée sur le sexe et la violence sexiste.**
8. **Ratifier la convention n° 190 de l'OIT (2019) pour s'engager à prévenir la violence et le harcèlement fondés sur le genre sur le lieu de travail, en mettant l'accent sur la protection des femmes et des filles.**
9. **Exiger des employeurs affiliés à l'État qu'ils communiquent publiquement des données sur les procédures de protection de la dignité.**
10. **Renforcer les mécanismes nationaux de prévention pour assurer une responsabilité systémique.**

Le Chypre

Pendant la finalisation de ce document d'orientation, une nouvelle législation comportant des avancées significatives en matière de protection des travailleurs a été adoptée à Chypre le 27 mars. La loi de 2025 sur la violence et le harcèlement sur le lieu de travail établit des sanctions pénales pour l'intimidation sur le lieu de travail et crée des cadres complets pour le traitement des plaintes. La nouvelle loi fournit des définitions étendues du harcèlement et de la violence sur le lieu de travail, couvrant un éventail d'environnements au-delà des bureaux traditionnels. Selon le texte législatif, les lieux protégés comprennent:

- Les espaces où les employés sont payés, se reposent ou dînent.

- Les voyages, les sessions de formation, les événements et les activités sociales liés au travail.
- Les communications liées au travail, y compris celles facilitées par les technologies de l'information et de la communication.
- Les aménagements fournis par l'employeur.
- Les déplacements entre le domicile et le lieu de travail.

En outre, la législation étend les protections au-delà des employés traditionnels pour inclure les tiers ayant des relations avec les clients ou des relations contractuelles, les prestataires de services et les visiteurs sur les lieux de travail.

La loi accorde d'importants pouvoirs d'exécution au service d'inspection du travail, qui sera chargé d'enquêter sur les plaintes.

Si la loi chypriote fournit un cadre pour lutter contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, elle pourrait être améliorée dans certains domaines. La législation actuelle n'est pas spécifique quant à l'étendue ou à la répétition de la formation sur le harcèlement sexuel et n'aborde pas non plus la question de la crainte des victimes de signaler des incidents.

Recommandations nationales

1. Renforcer les mesures de prévention avec des politiques inclusives obligatoires et des formations pour les employeurs

- Veiller à ce que les politiques soient inclusives et répondent aux besoins de tous les employés, y compris ceux issus de milieux divers et de communautés marginalisées.
- Promouvoir l'égalité des sexes et le respect sur le lieu de travail par le biais de pratiques d'embauche diversifiées et de politiques inclusives.
- Commencer par mettre en œuvre une formation alignée sur le cadre LifeComp de l'UE, qui dote les personnes de compétences pour la vie. LifeComp est un « manuel sur la façon d'être un humain ! » et peut aider à planter la graine pour traiter les autres avec dignité à tout moment.
- Rendre obligatoires les programmes de formation sur le harcèlement sexuel et le code de conduite pour tous les employés, les superviseurs et les employeurs dès leur entrée en fonction. Une bonne pratique consiste à l'inclure dans les programmes d'initiation et d'accueil des nouveaux arrivants.
- Rendre obligatoire une formation régulière pour tous les employés sur la prévention du harcèlement sexuel, l'intervention auprès des témoins et la promotion d'une culture du respect sur le lieu de travail. La loi devrait rendre obligatoires des cours de remise à niveau réguliers pour tenir tout le monde au courant des dernières lois et pratiques, au moins tous les deux ans.

2. Promouvoir la transparence et le suivi

- Mettre en place des options de signalement anonyme ou confidentiel afin de protéger l'identité des victimes au cours des premières étapes de la plainte et veiller à ce que ces mécanismes soient facilement accessibles et bien diffusés sur les lieux de travail.

- Exiger des employeurs qu'ils collectent et communiquent des données sur les incidents de harcèlement sexuel afin de suivre les progrès et d'identifier les domaines à améliorer mettrait davantage l'accent sur l'importance du signalement, afin que les survivants et/ou les témoins de harcèlement sexuel se sentent plus en confiance pour signaler les incidents sans craindre de représailles.
- Procéder à des audits réguliers pour s'assurer du respect de la loi et de l'efficacité des mesures mises en œuvre.
- Évaluer régulièrement la culture du lieu de travail afin d'identifier et de traiter les problèmes potentiels avant qu'ils ne s'aggravent.
- Mettre en place un système permettant aux employés de fournir un retour d'information sur l'efficacité des mesures de prévention du harcèlement.
- Utiliser le retour d'information pour améliorer en permanence les politiques et les pratiques.

3. Apporter un soutien aux victimes

- ● Obliger les employeurs à veiller à ce que les victimes de harcèlement sexuel aient accès à une aide juridique, à des conseils et à d'autres services de soutien.
- ● Fournir un financement gouvernemental pour mettre en place une ligne d'assistance téléphonique dédiée à l'échelle nationale afin d'obtenir une aide et des conseils immédiats. Veiller à ce que les victimes soient informées de leurs droits et des mesures de protection disponibles.
- ● Donner accès à des conseils psychologiques et à un soutien juridique aux victimes tout au long de la procédure de signalement et de la procédure juridique.
- ● Mettre en place des groupes ou des réseaux de soutien pour aider les victimes à se sentir moins isolées et plus à même de se manifester.

4. Dispositions relatives à l'anonymat juridique

- Introduire des dispositions permettant aux victimes de rester anonymes pendant les procédures judiciaires.
- Utiliser des pseudonymes ou des initiales dans les documents judiciaires et lors des audiences pour protéger l'identité du plaignant.
- Permettre des audiences à huis clos ou privées dans les cas de harcèlement sexuel, où seules les parties nécessaires sont présentes. Cela peut contribuer à protéger l'identité de la victime et à réduire la crainte d'une exposition publique.

5. Des sanctions strictes en cas de représailles

- Appliquer des sanctions strictes pour toute forme de représailles de l'employeur à l'encontre des victimes qui dénoncent le harcèlement.
- Indiquer clairement que tout traitement défavorable résultant de la dénonciation d'un cas de harcèlement entraînera des conséquences juridiques sévères.

6. Organismes d'enquête indépendants

- Mettez en place des organismes ou des comités indépendants chargés de traiter les plaintes pour harcèlement, en garantissant l'impartialité et la confidentialité. Cela peut contribuer à renforcer la confiance des employés dans le processus de signalement.

- En mettant en œuvre ces changements, le système juridique et la loi peuvent créer un environnement plus favorable aux victimes, les encourageant à signaler les incidents sans craindre une exposition publique ou des représailles.

Recommandations au niveau de l'UE

Recommandations générales

- **La législation:** Des politiques globales doivent aborder toutes les formes de harcèlement, y compris la cyberviolence et ses risques psychologiques. Le harcèlement au travail doit être reconnu comme un problème systémique nécessitant une action soutenue.
- **Éducation et formation:** Les initiatives de sensibilisation doivent être intégrées à plusieurs niveaux, des écoles et universités à la formation professionnelle et aux politiques sur le lieu de travail. Les employeurs doivent prévenir de manière proactive le harcèlement au travail grâce à des programmes de formation adaptés et à des mécanismes de prévention clairement formulés.
- **Des politiques et des procédures efficaces:** Les procédures préventives et correctives doivent être correctement mises en œuvre et contenir des outils et des mécanismes clairement définis et communiqués de manière transparente à tous les employés. Il est important que ces procédures ne fassent pas porter la responsabilité sur les victimes. Elles doivent également être conçues de manière inclusive et refléter les diverses expériences vécues par le personnel. En outre, les employeurs devraient soutenir les groupes de ressources des employés afin de promouvoir l'égalité des sexes et de favoriser l'apprentissage par les pairs.
- **S'attaquer au harcèlement facilité par la technologie:** Les politiques sur le lieu de travail doivent inclure la cyberviolence, en veillant à ce que l'ensemble du personnel soit informé de son impact.
- **Cadre européen des compétences pour la vie (LifeComp):** Ce cadre devrait être intégré à toutes les formations afin de favoriser la pensée critique et une culture de l'égalité. La collaboration entre divers acteurs, y compris les éducateurs, les organisations de l'économie sociale et les groupes de défense, est essentielle pour des progrès à long terme.
- **L'amélioration de la collecte de données:** Des recherches approfondies sont nécessaires pour aider les chercheurs et les décideurs politiques à comprendre l'ampleur du harcèlement au travail et à élaborer des solutions ciblées.

En ce qui concerne l'utilisation des Helpdesks à travers l'Europe, nous recommandons de:

1. **Adopter une approche communautaire dans les procédures de réparation.** Le harcèlement peut affecter non seulement la personne qui l'a subi, mais aussi le procureur (dans de rares cas) et la communauté.
2. **Mettre en place une approche centrée sur le survivant.**
3. **Renforcer l'information et la sensibilisation des employés**
4. **Renforcer les activités de sensibilisation: introduire des formations dans les filières**

professionnelles ou les cursus universitaires

- 5. Travailler sur le changement culturel.**
- 6. Assurer un lieu facilement accessible**
- 7. Prévoir différents canaux de signalement, même anonymes.**
- 8. Rechercher la justice et une approche fondée sur le droit** afin d'éviter qu'une victime qui a porté plainte soit la seule à devoir faire face aux conséquences de l'infraction.

Ces recommandations au niveau de l'UE synthétisent les recommandations au niveau national, en mettant l'accent sur des thèmes communs tels que la nécessité d'une législation complète, de solides programmes de prévention et de formation, d'un soutien aux victimes et d'une meilleure collecte de données.