



Programme d'apprentissage mutuel d'égalité des sexes

Prévention du harcèlement sexuel

Danemark, 22 et 23 septembre 2022

Rapport de synthèse



Les informations et les points de vue présentés dans ce document sont ceux de l'auteur·e (ou des auteur·e·s) et ne reflètent pas nécessairement la position officielle de la Commission. Ni la Commission ni quiconque agissant en son nom ne saurait être tenu responsable de l'usage qui peut être fait des informations qui y sont contenues.

La présente publication a bénéficié du soutien financier du programme de l'UE «Citoyens, égalité, droits et valeurs» 2021-2027

Ce programme est mis en œuvre par la Commission européenne. Il contribue à poursuivre la création d'un espace où sont promus et protégés l'égalité et les droits des personnes, tels qu'ils sont consacrés dans le traité, la Charte et les conventions internationales sur les droits de l'homme.

Pour de plus amples informations, veuillez consulter:

<https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/programmes/cerv>

Introduction

Le Danemark et les Pays-Bas ont organisé conjointement le séminaire sur la prévention du harcèlement sexuel qui s'est tenu à Copenhague les 22 et 23 septembre 2022. Treize autres États membres y ont participé: l'Autriche, la Belgique, l'Espagne, la Finlande, la France, la Grèce, l'Italie, le Luxembourg, Malte, le Portugal, la Suède et la Tchéquie. La Commission européenne et l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) étaient également représentés.

Dans son discours d'accueil des participant·e·s, la ministre danoise de l'Égalité des genres, Trine Bramsen, a déclaré qu'aucun pays d'Europe n'avait encore atteint une réelle égalité des genres. Elle a néanmoins précisé qu'une coopération transfrontière permettait de renforcer les actions en ce sens en favorisant le partage de connaissances et l'évolution des lois, des structures et de la culture. M^{me} Bramsen a également appelé de ses vœux une société fondée sur l'égalité des droits et le respect, dans laquelle les nouvelles générations pourront grandir sans faire l'expérience d'inégalités de genre.

Kira Appel, directrice adjointe du service danois pour l'égalité des genres, a souligné que le harcèlement sexuel est un problème mondial. Il fait partie d'un spectre plus large allant du sexisme aux violences sexuelles et fondées sur le genre, en passant par les transgressions et les abus sexuels. La Convention d'Istanbul du Conseil de l'Europe définit le harcèlement sexuel comme «toute forme de comportement non désiré, verbal, non verbal ou physique, à caractère sexuel, ayant pour objet ou pour effet de violer la dignité d'une personne [...]». L'adoption de nouvelles lois, l'élaboration de lignes directrices, la création de services d'assistance téléphoniques et l'organisation de campagnes de sensibilisation font partie des actions possibles pour lutter contre le harcèlement sexuel, mais de plus grands efforts sont nécessaires pour transformer notre culture, fondée sur des stéréotypes de genre et des préjugés sexistes. Le mouvement #MeToo a intensifié le débat public sur ces questions, mais a aussi provoqué un mouvement de recul, en particulier chez les jeunes hommes qui craignent de perdre leurs privilèges.

Bianca Faragau, de l'unité pour l'égalité des genres de la Commission européenne, a fait remarquer que bien qu'une femme sur deux dans l'UE déclare avoir subi du harcèlement sexuel, la plupart des cas ne sont pas signalés aux autorités. Le mouvement #MeToo a attiré l'attention sur l'ampleur du sexisme dans la société et a encouragé les femmes à témoigner. La stratégie de l'UE en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2020-2025 inclut une forte détermination à lutter contre toutes les formes de violence fondée sur le genre. Mme Faragau a mis l'accent sur trois initiatives:

- Le 8 mars 2022, la Commission européenne a présenté une [proposition de directive sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique](#). Cette proposition adopte une approche globale pour prévenir et lutter contre toutes les formes de violence fondée sur le genre, y compris le harcèlement sexuel, en renforçant dans l'ensemble de l'UE la protection des victimes et le

soutien qui leur est apporté. Elle poursuit les mêmes objectifs que la Convention d'Istanbul et soutient l'adhésion de l'UE à celle-ci.

- La Commission a également proposé en 2020 une décision du Conseil autorisant les États membres à ratifier, dans l'intérêt de l'Union européenne, la [convention \(n° 190\)](#) sur la violence et le harcèlement de l'Organisation internationale du travail (OIT).
- Le [cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail pour la période 2021-2027](#) souligne les incidences négatives du harcèlement sur le lieu de travail et soutient les actions de sensibilisation.

La Commission européenne fournit également des financements à la société civile dans le cadre du programme «Citoyens, égalité, droits et valeurs». Depuis 2016, elle a ainsi soutenu 15 projets visant à prévenir et à lutter contre le harcèlement sexuel.

1. Les bonnes pratiques du Danemark: initiatives récentes pour prévenir et lutter contre le harcèlement sexuel

1.1 Bref historique

Le premier mouvement #MeToo, lancé à l'origine aux États-Unis en 2017, a lancé un débat de courte durée au Danemark. Une loi nationale fut adoptée pour augmenter le montant de l'indemnisation des victimes et moins mettre l'accent sur l'atmosphère sur le lieu de travail. Toutefois, trois ans plus tard, en 2020, le récit du harcèlement sexuel vécu dans le secteur des médias par Sofie Linde, la présentatrice de l'émission TV Zulu Award, a provoqué l'indignation du public et un nouveau mouvement #MeToo national bien plus puissant que le précédent. Le gouvernement a lancé plusieurs initiatives pour soutenir les victimes et a entamé des négociations tripartites (un dialogue social) sur les mesures à mettre en place pour lutter contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et dans la société tout entière. Les partenaires sociaux et le gouvernement se sont mis d'accord sur 17 initiatives contre le harcèlement sexuel, notamment l'indemnisation de la victime par l'auteur du harcèlement, inscrite dans la loi danoise pour l'égalité de traitement, et la création de l'Alliance contre le harcèlement sexuel.

1.2 L'Alliance contre le harcèlement sexuel

L'objectif de l'Alliance est de favoriser une transformation culturelle à long terme en mettant l'accent sur la prévention du harcèlement sexuel et les initiatives anti-harcèlement. Son mandat va au-delà des lieux de travail et couvre la société dans son ensemble. La ministre de l'Égalité des genres préside les réunions de l'Alliance, qui ont lieu deux fois par an et sont organisées par le service pour l'Égalité des chances, garantissant ainsi un engagement politique de haut niveau. Toutes les organisations qui souhaitent agir pour encourager une transformation culturelle,

partager des connaissances et participer à des projets collectifs peuvent rejoindre l'Alliance. Les 28 membres actuels de l'Alliance incluent des organisations d'employeurs et des syndicats (les partenaires sociaux), le Conseil danois de la jeunesse, des associations d'enseignant·e·s et d'étudiant·e·s, des associations sportives et de jeunesse, l'Institut danois des droits humains et KVINFO (Centre danois de connaissances sur le genre et pour l'égalité).

Domaines d'action

Dans sa première phase (2022-2024), l'Alliance se concentre sur des catégories de la population et des secteurs qui manquent de financements et ne sont généralement pas ciblés par les actions de sensibilisation: les jeunes, le sport, le monde associatif et le bénévolat. Elle prévoit d'adopter une approche plus globale pendant la deuxième phase de son travail (2024-2026). L'Alliance dispose d'une ligne de financement pour des projets concrets. Ses membres peuvent demander un financement pour des outils ou de la documentation spécifiques à un secteur, et/ou des activités de sensibilisation telles que des campagnes, des conférences ou des événements. L'Alliance prévoit également une campagne collective pour sensibiliser au harcèlement sexuel en tant que problème de société et montrer comment les témoins, les employeurs et les collègues peuvent réagir. Elle devrait par ailleurs mener une étude sur les attitudes face au harcèlement sexuel afin de collecter des informations et orienter ses futurs travaux. À la fin de la première phase, une conférence permettra de faire le point sur les progrès accomplis. Le [site Web](#) de l'Alliance sert à partager des connaissances et des bonnes pratiques sur le sujet.

1.3 Outils de partage de bonnes pratiques

Lederne, l'association danoise des gestionnaires et des directeur·rice·s, est membre de l'Alliance contre le harcèlement sexuel. Elle compte plus de 133 000 membres, principalement dans le secteur privé, et promeut une gestion d'entreprise socialement, économiquement et écologiquement responsable. Après l'émission Zulu Award, Sofie Linde a reçu le soutien de 1 615 femmes du secteur des médias. Dans les jours qui ont suivi, 3 200 gestionnaires ont signé l'engagement zéro-tolérance de Lederne (cet engagement compte aujourd'hui près de 6 000 signataires) et le sujet a été couvert par de nombreux médias.

Lederne a élaboré une formation gratuite pour les gestionnaires d'entreprise et les directeur·rice·s. Elle comporte quatre modules et donne des informations sur la législation, les politiques de prévention possibles et la gestion des cas de harcèlement, et souligne la nécessité d'une transformation culturelle à long terme. La formation est disponible en ligne et inclut des auto-évaluations. Elle met l'accent sur le fait que les gestionnaires doivent prendre les devants au sein des organisations et servir de modèles; simplement dire «ma porte est ouverte» ne suffit pas. Onze entreprises ont participé à cette formation à ce jour, et 1 500 gestionnaires ont été invité·e·s à la suivre. À la suite de cette formation, 82 % des responsables des ressources humaines ont revu la politique de leur entreprise en matière de harcèlement sexuel au cours des deux dernières années (entre 2020 et 2022).

Les activités de sensibilisation sont aussi essentielles. La direction de Lederne a pris l'initiative de lancer le 8 mars 2021 une campagne spécifique contre le harcèlement sexuel qui a ensuite été diffusée par d'autres responsables et gestionnaires d'entreprises dans des publications sur les réseaux sociaux. On observe déjà une évolution: d'après un sondage YouGov, 33 % des femmes et 24 % des hommes déclarent qu'il est maintenant plus facile de lutter contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. La plus grande avancée réside dans le fait que les personnes disposent maintenant du vocabulaire pour parler de ce problème et des outils pour le gérer.

1.4 Analyse de l'approche danoise de la prévention du harcèlement sexuel, présentée par KVINFO¹

Depuis 2017, le sexisme et le harcèlement sexuel font partie des trois sujets prioritaires de KVINFO, le centre danois de connaissances sur le genre et pour l'égalité. Il a défini trois grands principes devant orienter le travail de l'Alliance et des autres organisations:

- Fonder les politiques sur des connaissances et des données plutôt que sur des suppositions concernant le harcèlement sexuel;
- Étudier la culture, les schémas et les structures;
- Reconnaître le lien qui existe entre le sexisme et le harcèlement sexuel.

Auparavant, les enquêtes nationales masquaient l'ampleur du harcèlement sexuel, car elles ne posaient qu'une seule question, qui plus est inadéquate, sur le sujet. Les individus ou les groupes subissant du harcèlement sexuel ne devraient pas porter seuls la responsabilité de la sensibilisation à cette question. Le harcèlement sexuel devrait être considéré comme un problème structurel qui doit être combattu par l'ensemble de la société. Acquérir des connaissances précises à l'aide d'une compréhension et d'un vocabulaire communs permet de faire des recommandations adaptées à des secteurs spécifiques.

KVINFO ne recommande pas une politique de «zéro tolérance» au sein des organisations, car la peur de graves conséquences peut dissuader les victimes de témoigner et le licenciement d'une personne ne règle pas les problèmes sous-jacents. Le centre suit une approche sociologique et étudie les schémas et les pratiques de travail qui peuvent favoriser le harcèlement sexuel au sein par exemple des entreprises de médias ou des organisations syndicales afin de définir des mesures de prévention efficaces.

Des études montrent que lorsque les attitudes sexistes sont «normalisées», le risque de comportement transgressif est plus élevé et l'avancement professionnel des femmes est limité. C'est par exemple le cas dans les entreprises du secteur des

¹ KVINFO produit et diffuse des connaissances, conçoit des outils et mène des activités de plaidoyer, par exemple auprès des politicien·ne·s, en faveur d'une société libre où tous les genres sont égaux.

technologies de l'information, où les expressions sexistes et la dévalorisation des compétences des femmes sont très répandues.

KVINFO a souligné que le genre, l'âge et la fonction au sein d'une organisation sont tous des facteurs de risque. La précarité rend non seulement les personnes plus vulnérables, mais limite aussi leurs possibilités pour signaler des violences. Plus de deux fois plus de femmes ayant un emploi atypique (temps partiel ou contrat à durée déterminée) que de femmes occupant un emploi sûr déclarent avoir subi des demandes de rapport sexuel de la part d'un supérieur. Bien que des initiatives aient été lancées dans des secteurs tels que les médias et le monde universitaire, il y a eu peu de progrès dans d'autres secteurs à risque tels que la recherche et l'innovation, l'informatique et le soin aux personnes.

2. Les bonnes pratiques des Pays-Bas: Mesures récentes pour lutter contre le harcèlement sexuel et les violences sexuelles

2.1 Introduction

Les Pays-Bas mènent des études sur la santé sexuelle tous les quatre ou cinq ans. L'étude la plus récente, datée de 2017, a révélé que plus de la moitié des femmes et près d'un cinquième des hommes avaient déjà subi des comportements sexuels transgressifs, tels que des attouchements sexuels ou des baisers forcés. Bien que plusieurs organisations luttent contre les violences sexuelles aux Pays-Bas, leur approche était jusqu'à présent fragmentée, et la responsabilité du sujet était répartie entre différents ministères, notamment ceux de la Santé, de l'Éducation, de la Justice, des Affaires sociales et de l'Emploi. Par conséquent, les actions menées avaient un effet limité. Il est estimé que les violences sexuelles représentent un coût de 2 milliards d'euros par an pour le gouvernement.

En janvier 2022, la chaîne YouTube BOOS a diffusé un documentaire révélant les violences sexuelles subies par les participant·e·s à l'émission télévisée *The Voice of Holland*. Cela a entraîné une réaction immédiate du grand public et redonné de la force au mouvement #MeToo. Le gouvernement a annoncé l'élaboration d'ici la fin 2022 d'un plan d'action national (PAN) pour lutter contre les comportements sexuels transgressifs et les violences sexuelles. Une commissaire du gouvernement a été nommée pour superviser la création et la mise en œuvre de ce plan, consulter les parties prenantes et inciter les citoyen·ne·s à participer au processus. C'est désormais le ministre de l'Éducation, de la Culture et des Sciences, Robbert Dijkgraaf, qui coordonne la lutte contre les violences sexuelles aux Pays-Bas, par l'intermédiaire de la Direction pour l'égalité des genres et des personnes LGBTQI+.

Commissaire du gouvernement

La commissaire récemment nommée, Mariette Hamer, a entamé en avril 2022 son mandat de trois ans. Son travail est financé par le gouvernement. Sa mission, axée en particulier sur la prévention du harcèlement sexuel et des violences sexuelles, est de conseiller de manière indépendante le gouvernement afin d'amener une transformation culturelle et de créer une société dans laquelle chaque personne se sent en sécurité. Il est donc essentiel que la commissaire entretienne des liens étroits avec la population et les organisations. Elle prévoit ainsi de créer des réseaux d'allié·e·s et d'ambassadeur·rice·s pour sensibiliser et encourager le dialogue à tous les niveaux de la société ainsi que pour aider les survivant·e·s.

Co-création du plan d'action national

Le PAN est actuellement en cours d'élaboration, en consultation avec 150 parties prenantes et sur la base d'une étude des mesures existantes. Il devrait être terminé d'ici la fin 2022. Ce plan suit une approche intégrée et aborde notamment le rôle des témoins, des lignes d'assistance et des services d'urgence ainsi que les programmes de soutien aux victimes et de traitement des auteurs de violences. Il sera mis en œuvre sous la forme d'un ensemble d'actions comprenant notamment des campagnes publiques et des débats.

2.2 Analyse de l'approche néerlandaise, présentée par Rutgers²

La dernière enquête sur la santé sexuelle, datée de 2017, a révélé que 53 % des femmes et 19 % des hommes avaient déjà subi du harcèlement sexuel au moins une fois dans leur vie. Les chiffres pour les violences sexuelles étaient de 22 % pour les femmes et de 6 % pour les hommes. En 2020, une enquête d'un an sur la prévalence de la violence domestique et des violences sexuelles a montré que les femmes jeunes, les personnes bisexuelles, les femmes lesbiennes et les hommes gays étaient les plus à risque. Plusieurs organisations luttent contre ces problèmes, notamment des groupes d'hommes (Emancipator), des centres d'aide pour les victimes de violences sexuelles (ouverts 24h sur 24, 7 jours sur 7 et répartis sur tout le territoire, ils emploient des équipes interdisciplinaires composées de médecins, d'infirmier·ère·s, de professionnel·le·s des services sociaux, etc.), ainsi que les autorités locales. Elles se réunissent deux fois par an dans le cadre de leur partenariat contre les violences sexuelles.

Des études ont montré que pour être efficace, la prévention du harcèlement sexuel doit:

- être globale;
- être amorcée au bon moment (l'éducation commence à quatre ans);

² Rutgers est le centre néerlandais d'expertise sur la sexualité. La prévention des violences sexuelles fait partie de ses priorités.

- être répétée;
- être menée par du personnel bien formé;
- inclure les hommes;
- être fondée sur la théorie et les faits;
- suivre une approche positive, sans se contenter de dire aux jeunes ce qu'il ne faut pas faire; et
- être guidée par une stratégie gouvernementale.

Rutgers ne recommande pas d'apprendre l'autodéfense aux filles, mais plutôt d'encourager des comportements responsables et positifs chez tous les membres de la société. Le centre d'expertise promeut le renforcement des capacités des professionnel·le·s, des actions auprès des groupes à risque, par exemple dans les clubs sportifs et les centres de jeunesse, la recherche sur le sujet, des actions de plaidoyer ainsi qu'une éducation sexuelle systématique. Il mène régulièrement des campagnes, telles que «Ben je Oké?» («Est-ce que ça va?»), qui vise les témoins de harcèlement sexuel. En mars 2021, Rutgers a fait pression pour que le sujet du harcèlement sexuel soit inclus dans le programme du nouveau gouvernement néerlandais et a demandé la création d'un plan d'action national.

Des efforts supplémentaires sont nécessaires pour donner la priorité à la prévention et augmenter le financement des actions en ce sens. C'est pourquoi Rutgers a lancé une pétition qui a reçu le soutien de la société civile et d'influenceur·euse·s sur les réseaux sociaux. Le centre a également organisé des tables rondes avec des personnalités politiques pour promouvoir sa campagne #tothier (#jusque là). Le gouvernement a réagi suite aux révélations concernant l'émission *The Voice of Holland*, mais Rutgers regrette le budget limité et l'apparent manque de viabilité des actions prévues dans le projet de PAN et compte en discuter avec la commissaire du gouvernement.

3. La situation dans les autres pays participants

En **Autriche**, le droit pénal sanctionne «le harcèlement sexuel et les actes sexuels en public», y compris les attouchements sexuels, les atteintes à la dignité des personnes, le viol et les crimes haineux en ligne. Il ne couvre pas le harcèlement verbal et non verbal, mais celui-ci est interdit sur le lieu de travail et dans d'autres contextes (par ex. l'accès à des biens et services et la fourniture de ceux-ci) en vertu de la loi autrichienne sur l'égalité de traitement. Le pays ne dispose pas d'un plan d'action national. Le débat autour de #MeToo s'est intensifié en 2022 lorsque la réalisatrice autrichienne Katharina Mückstein a révélé d'innombrables cas de sexisme dans l'industrie culturelle et que le Grand Prix automobile d'Autriche a été marqué par des cas de harcèlement sexuel. Cela a entraîné la création de **vera**, le centre d'aide aux victimes de violence, de harcèlement et d'abus de pouvoir dans les arts, la culture et le sport, qui a commencé ses activités en septembre 2022.

En **Belgique**, 81 % des femmes et 48 % des hommes déclarent avoir été sexuellement harcelé·e·s au moins une fois dans leur vie. Le harcèlement sexuel

touche aussi les personnes âgées (9 % des femmes et 8 % des hommes de plus de 70 ans) et concerne particulièrement les personnes LGBTQI et les demandeur·euse·s d'asile. Un nouveau plan d'action national contre la violence fondée sur le genre (2021-2025), prévoyant 200 actions, a été élaboré en collaboration avec des organisations de la société civile et a été accepté par le gouvernement fédéral, ainsi que par les gouvernements des deux régions et des trois communautés. Il est cependant trop tôt pour en évaluer les effets. La Belgique dispose d'une secrétaire d'État à l'Égalité des genres, à l'Égalité des chances et à la Diversité. L'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes vient en aide aux victimes de discrimination fondée sur le genre, et les organisations syndicales sont également actives dans ce domaine.

L'**Espagne** a mis au point un important corpus de lois relatives à l'égalité et à la violence fondée sur le genre. La loi espagnole sur l'égalité de 2007 considère le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe (aussi appelé harcèlement fondé sur le genre ou harcèlement sexiste) comme une forme de discrimination. La prévention du harcèlement sur le lieu de travail est par ailleurs régie par la loi sur la sécurité et la santé au travail de 1995. Le Pacte national contre la violence de genre représente un consensus atteint par tous les partis politiques et toutes les organisations pour lutter contre les violences fondées sur le genre, considérées comme un problème majeur qui touche l'ensemble de la société espagnole. Des protocoles de lutte contre le harcèlement sexuel ont été mis en place dans plusieurs secteurs, notamment dans les universités espagnoles (depuis 2007). L'affaire «La Manada», dans laquelle une jeune femme a été violée par cinq hommes, a mobilisé l'opinion publique et entraîné des manifestations de masse ainsi que l'adoption d'une législation plus sévère.

En **Finlande**, le harcèlement sexuel est une infraction pénale depuis 2014. Par ailleurs, un récent amendement de la législation pénale reconnaît toutes les formes de harcèlement sexuel comme une violation de la vie privée et de l'intégrité des victimes. La mise en œuvre de la Convention d'Istanbul est au cœur des politiques gouvernementales visant à mettre fin aux violences faites aux femmes, y compris au harcèlement sexuel. Depuis les années 1980, la Finlande a réussi à améliorer l'égalité de genre dans de nombreux domaines de la vie quotidienne. Cependant, le baromètre de l'égalité de genre établi en 2017 a révélé que 39 % des femmes et 17 % des hommes avaient subi du harcèlement sexuel au cours de leur vie. La réaction au mouvement #MeToo a été limitée, en partie en raison de l'existence d'une campagne similaire, #lääppijä (#médecin), lancée en 2015, mais certains cas de harcèlement sexuel impliquant des figures publiques ont été rapportés par les médias.

Dans le cadre d'une étude menée en 2020 en **France**, 81 % des femmes interrogées ont déclaré subir du harcèlement sexuel dans l'espace public. Le harcèlement sexuel est également très répandu sur les lieux de travail, mais des recherches ont montré que seuls 5 % des plaintes aboutissent à une action en justice. Le délit de harcèlement sexuel a été introduit dans le Code pénal français en 1992, et une loi adoptée en 2012 met l'accent sur les faits de harcèlement plutôt que sur l'intention de l'agresseur. En 2018, des efforts visant à lutter spécifiquement contre le problème du harcèlement de rue ont

mené à l'adoption d'une nouvelle loi créant l'infraction d'outrage sexiste. Cette même loi prévoit également le renforcement des sanctions en cas de harcèlement sur les plateformes numériques et les réseaux sociaux. Afin de lutter contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, un article concernant l'infraction d'agissement sexiste a été introduit dans le Code du travail en 2015. En 2018, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a contraint les entreprises à disposer d'un·e référent·e en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au sein de leur comité social et économique. Différentes initiatives ont aussi été mises en œuvre au niveau local et municipal. Le mouvement #MeToo a été repris en France sous le mot-dièse #balancetonporc. Cependant, il y a eu aussi un retour de bâton contre le mouvement. En 2019, plusieurs journalistes ont été licenciés pour avoir commis des faits de harcèlement sexuel en ligne sous le mot-dièse #liguedulol. Il y a aussi un risque que le problème du harcèlement sexuel soit récupéré pour promouvoir des discours racistes et xénophobes qui sont déjà présents dans la vie politique et publique. Un plan d'action contre le harcèlement sexuel a été adopté en 2020 et a permis de créer un nouveau réseau de «lieux sûrs».

En **Grèce**, les révélations faites par la championne olympique de voile Sofía Bekatórou en janvier 2021, concernant l'agression sexuelle dont elle a été victime par un membre de la fédération grecque de voile, ont mené à la création d'une plateforme #MeTooGreece afin d'éduquer les citoyen·ne·s sur les questions de harcèlement sexuel, d'abus sexuels et de violences sexuelles. Le secrétariat général pour la politique démographique et familiale et l'égalité des genres a annoncé un nouveau plan d'action national en faveur de l'égalité des genres pour la période 2021-2025, incluant notamment la mise en œuvre de la Convention d'Istanbul et de la convention n° 190 de l'OIT. Le premier pilier de ce plan se concentre sur la prévention et la lutte contre la violence fondée sur le genre et la violence domestique, y compris le harcèlement sexuel. En ce qui concerne le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, le plan d'action national prévoit de renforcer le rôle de l'Inspection du travail, de faire participer les entreprises et de lancer des initiatives pilotes dans les universités.

Les données concernant l'**Italie** montrent un fort taux de harcèlement sexuel et un faible taux de signalement des cas. Les stéréotypes et les préjugés restent très répandus. Le mouvement #MeToo n'a pas beaucoup retenu l'attention et les dénonciations publiques faites par des victimes se sont retournées contre elles. Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est considéré comme une forme de discrimination par la loi italienne sur l'égalité des chances. Un accord-cadre conclu avec les organisations syndicales en 2016 a été renouvelé en 2020. Les représentant·e·s syndicaux·ales ont joué un rôle important dans la mise en œuvre de mesures au niveau local. Un nouveau certificat d'égalité des genres est proposé sur une base volontaire aux entreprises privées employant 50 personnes ou plus. Ce certificat encourage les entreprises à prendre des mesures pour réduire les inégalités de genre en leur proposant des allègements fiscaux, un soutien technique et une aide pour obtenir des financements de l'UE. Des financements à hauteur d'au moins 50 millions d'euros seront ainsi mis à disposition en 2023. Près de 100 entreprises devraient recevoir leur certificat d'ici la fin 2022. Les entreprises certifiées doivent

présenter des rapports annuels qui détaillent entre autres leur gestion des cas de harcèlement sexuel.

Le **Luxembourg** aborde la question de la prévention du harcèlement sexuel dans le contexte plus large des violences sexuelles. Environ 25 % des femmes déclarent avoir subi au moins une forme de violence sexuelle au cours de leur vie. La lutte contre la violence domestique est une des sept priorités du Plan d'action national pour une égalité entre les femmes et les hommes. La sensibilisation, la formation et l'éducation sont les principaux types d'actions menées. Depuis 1998, les entreprises employant 15 personnes ou plus doivent disposer d'un·e délégué·e à l'égalité qui doit suivre des formations gouvernementales obligatoires. Le système fonctionne bien dans les grandes entreprises, mais n'est pas très efficace dans les petites entreprises ou dans les secteurs tels que la construction, où les employeurs ne prennent pas au sérieux cette obligation. Les organisations syndicales sont néanmoins très actives dans ce domaine. Des informations sont disponibles sur le [site Web](#), spécialisé du gouvernement, qui donne des conseils sur la manière de réagir face au harcèlement sexuel et à la violence domestique.

Malte dispose d'un cadre juridique pour traiter les plaintes pour harcèlement sexuel, mais n'a pas de plan d'action détaillé en matière de prévention. Dans ce domaine, ce sont principalement des ONG de la société civile et des institutions qui sont actives dans le cadre de différents projets. Le département du genre et des sexualités de l'université de Malte a récemment participé à un projet financé par le programme Daphné de l'UE concernant la sensibilisation des témoins pour prévenir le harcèlement sexuel dans les écoles. En 2020, sous l'influence de #MeToo, le groupe Women for Women Malta a reçu une vague de messages anonymes racontant les violences sexuelles et le harcèlement subis par les femmes.

Au **Portugal**, le harcèlement sexuel n'est pas spécifiquement mentionné dans le Code pénal. Cependant, il est interdit depuis des décennies par le Code du travail, établi dans le cadre de négociations tripartites. L'employeur a la responsabilité de prévenir le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Une indemnisation est prévue, mais il n'existe aucune disposition concernant la protection des victimes et de leur emploi. Les personnes travaillant dans le secteur informel, principalement des femmes, des jeunes et des immigré·e·s, ne disposent d'aucune protection. La stratégie nationale pour l'égalité et la non-discrimination définit des mesures pour prévenir et lutter contre le harcèlement sexuel, mais le ministère pour l'Égalité des genres, qui est responsable de cette stratégie, a du mal à faire participer d'autres ministères du gouvernement. La violence domestique reste un problème majeur, et ce malgré l'impressionnant développement de réponses structurelles pour soutenir les victimes, les nombreuses campagnes annuelles et sectorielles et le plan national spécifique de lutte contre les violences fondées sur le genre et les violences faites aux femmes.

En **Roumanie**, le harcèlement sexuel est sanctionné par la loi 202/2002, et les récidivistes encourrent jusqu'à un an de prison. Par ailleurs, une loi sur le harcèlement de rue est entrée en vigueur en 2018 pour compléter la législation existante, qui se

concentrait jusqu'à présent sur le harcèlement sur le lieu de travail et dans des cadres institutionnels. Cependant, le grand public n'est pas conscient que le harcèlement sexuel est un problème majeur. Des acteurs de la société civile ont lancé plusieurs campagnes ces dernières années, notamment: la campagne de Hollaback Romania contre le harcèlement de rue; «*Hey, pisi!*» inspiré par l'exposition *What were you wearing?* (Comment étiez-vous habillée?); «*Who not to date*» (Avec qui ne pas sortir); et «*Girl Up Romania*», lancée par des lycéennes. Ces dix dernières années, le harcèlement sexuel et le cyberharcèlement sexuel ont fait l'objet d'une attention plus particulière.

Le mouvement #MeToo a eu un retentissement important en **Suède** et a mis en lumière le fait que les violences sexuelles sont encore répandues, mettant à mal l'image selon laquelle le pays avait déjà atteint l'égalité de genre. Cela a entraîné l'entrée en vigueur en juillet 2018 de la loi sur le consentement, qui reconnaît toute relation sexuelle non consentie comme un viol, suivie de la création d'un site Web et d'une campagne d'information intitulée *Av fri vilja* (seulement avec consentement). Le sixième objectif de la politique pour l'égalité de genre est de prévenir et de mettre fin à la violence des hommes contre les femmes, y compris à la violence sexuelle et au harcèlement sexuel. À cet effet, une stratégie nationale sur 10 ans a été lancée en 2017. Trois lois suédoises traitent du harcèlement sexuel: la loi contre la discrimination, la loi sur l'environnement de travail et le Code pénal. Plusieurs autorités et ONG sont également actives dans ce domaine.

En **Tchéquie**, 600 cas de viol sont signalés chaque année, mais le nombre réel est probablement autour de 12 000 cas, car ces violences sont très peu signalées. Près de 55 % des femmes ont connu des violences sexuelles et/ou du harcèlement au moins une fois dans leur vie. Le pays manque de données sur le harcèlement sexuel, qui est interdit en vertu de la loi tchèque contre la discrimination. En 2021, plusieurs cas très médiatisés de violences sexuelles et de harcèlement ont été découverts dans les secteurs de l'éducation supérieure, de la médecine et du sport. La Tchéquie dispose d'une commissaire du gouvernement aux droits de l'homme, mais celle-ci n'a pas d'accès direct au gouvernement.

4. Principales questions abordées lors du séminaire

Plusieurs délégué-e-s ont salué l'**Alliance danoise contre le harcèlement sexuel** et certain-e-s ont suggéré qu'une initiative similaire pourrait être lancée dans d'autres pays de l'UE. Ils et elles souhaitent connaître les critères d'adhésion à l'Alliance, l'expérience ou les formations nécessaires et les obligations revenant aux membres. Les délégué-e-s ont aussi discuté des obstacles éventuels à la participation à l'Alliance ainsi que de la question de savoir s'il y a des secteurs économiques avec lesquels il est plus difficile de travailler. Le Danemark a l'intention d'évaluer les effets du travail de l'Alliance dans quelques années.

Les participant·e·s ont souligné la valeur ajoutée de l'approche danoise, qui fait participer les entreprises du secteur privé à la prévention du harcèlement sexuel sur le **lieu de travail**. Il a été expliqué que le «**modèle danois**» de société, unique en son genre, repose sur des accords tripartites entre le gouvernement et les partenaires sociaux. L'Alliance a été créée dans le cadre de ce dialogue social: les employeurs sont donc déjà mobilisés et ont envie d'apprendre comment traiter le problème dans leurs propres organisations. Les négociations tripartites les plus récentes, terminées en mars 2022, ont clarifié les responsabilités des employeurs en vertu de la loi pour l'égalité de traitement ainsi que l'obligation du personnel de signaler les cas de harcèlement sexuel et ont renforcé l'importance donnée au harcèlement sexuel dans les évaluations triennales obligatoires des lieux de travail.

Le harcèlement sexuel a lieu dans de **nombreux contextes**, notamment au travail, à l'école, à l'université et dans la rue. Les soins à la personne font partie des secteurs à risque. Parfois, différents contextes requièrent différentes approches de prévention. Il est essentiel de mener des **analyses d'impact**: toutes les mesures adoptées doivent être évaluées pour vérifier qu'elles produisent les effets escomptés. Le sexisme et le harcèlement sexuel dans la police et les forces armées, aggravés par des situations à risque, sont inacceptables et doivent être enrayés.

La discussion a porté sur la question de l'éducation. Il a été souligné que l'éducation dès le plus jeune âge est cruciale pour prévenir le harcèlement sexuel en amorçant une **transformation culturelle** plus large et progresser vers une société où tous les genres sont égaux. En Suède, les programmes scolaires ont été révisés en 2021 pour inclure des cours sur la sexualité, le consentement et les relations. Les enseignant·e·s ont besoin de formations et de ressources appropriées. Les anecdotes crues ont du succès, et des **sites Web de jeux vidéo** ont été utilisés pour atteindre les garçons. Mais certain·e·s participant·e·s ont signalé l'opposition de certains parents à une éducation sexuelle obligatoire pour leurs enfants.

Certain·e·s participant·e·s ont pris note de la distinction entre la **violence sexuelle**, par ex. le viol, qui est un crime puni par la loi, et le **harcèlement sexuel**, qui est une forme de discrimination et est généralement couvert par la législation relative à l'égalité des chances. Cependant, les racines des deux sont les mêmes, et le harcèlement fait partie d'un continuum qui mine la dignité et le respect et peut mener à la violence. Des **rapports de force** inégaux sont souvent à la racine du harcèlement sexuel. Par exemple, il a été révélé que plusieurs centaines de stagiaires et de jeunes assistant·e·s au Parlement européen avaient été victimes de harcèlement et de violences sexuelles. La ségrégation de genre et les «plafonds de verre» présents dans certaines professions maintiennent ce déséquilibre. Les mesures de prévention doivent aussi cibler les lieux de travail où sont employées peu de femmes. Le statut juridique est un autre facteur de risque, en particulier dans le cas des femmes victimes de traite. Les délégué·e·s participant·e·s ont massivement soutenu l'idée d'une formation obligatoire dans les entreprises et dans les services publics.

Certaines organisations suivent un principe de **zéro tolérance** contre le harcèlement sexuel en vue de le prévenir, mais certain·e·s participant·e·s ont indiqué craindre que cette approche décourage les victimes de témoigner et renforce les attitudes sexistes

chez les auteurs de harcèlement. Certaines victimes ont besoin de temps pour accepter et signaler ce qui leur est arrivé ou peuvent être réticentes à l'idée de porter plainte en sachant que cela entraînerait le licenciement d'un·e collègue. Elles veulent simplement que le comportement qu'elles subissent s'arrête. À cet égard, une certaine souplesse juridique peut offrir la possibilité de donner un avertissement aux auteurs, en complétant la procédure par des processus de changement des comportements au sein de l'organisation concernée («réparer de l'intérieur»). La question essentielle, et hautement personnelle, est de savoir si le comportement, que ce soit dans son objet ou dans son effet, est perçu comme violant la dignité de la victime.

Les délégué·e·s ont convenu que le harcèlement sexuel est un problème structurel et institutionnel plutôt qu'un problème individuel. Faire partir une personne d'un lieu de travail ne résout pas les tensions sous-jacentes et ne modifie pas la culture organisationnelle. En s'appuyant sur les bonnes pratiques danoises, les gestionnaires et les employeurs doivent adopter des stratégies de prévention proactives plutôt qu'une simple politique de la «porte ouverte» pour le signalement, car les victimes qui souhaitent témoigner sont confrontées à de nombreux obstacles. Dans les situations où c'est «ma parole contre la sienne», il y a un grand risque que la victime soit davantage pénalisée ou doive quitter son lieu de travail, en particulier si les entreprises ont peur d'être poursuivies en justice pour licenciement abusif.

Les employeurs devraient nommer un·e **conseiller·ère externe** pour gérer les cas de harcèlement sexuel, comme cela est exigé dans la proposition de directive de la Commission sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique. Les Pays-Bas ont mis en place un système de «confident·e·s» indépendant·e·s et formé·e·s à aider les victimes dans les écoles et les entreprises. Cependant, il est plus difficile de mettre en place des mesures de prévention et de surveillance dans les petites entreprises. Les délégué·e·s ont noté qu'il est important que non seulement les victimes, mais aussi les témoins, brisent le silence, notamment les témoins «complices» qui ne disent rien quand leurs collègues harcèlent quelqu'un d'autre.

Les délégué·e·s ont également convenu que les **témoins**, les ami·e·s et la famille ont un rôle important à jouer, par exemple en distrayant l'auteur du harcèlement et en soutenant la victime. Former les témoins à l'école et sur le lieu de travail à reconnaître le harcèlement sexuel et encourager les tiers à dénoncer les comportements transgressifs sont des outils utiles et importants, car témoigner a souvent un coût social très élevé pour les victimes. Il est essentiel de respecter les «limites»: s'il est normal de flirter entre jeunes, cela peut parfois aller trop loin. Le Danemark réalise actuellement une étude sur le rôle des témoins et leur disposition à réagir. La Commission européenne finance déjà dans le cadre du programme «Citoyens, égalité, droits et valeurs» (CERV) des projets visant à soutenir des initiatives de la société civile pour former et encourager les témoins à agir et à aider les victimes.

Il est nécessaire de tourner l'attention vers l'auteur plutôt que la victime, afin de permettre de passer de politiques réactives à des politiques proactives mettant l'accent sur la prévention. Les gouvernements doivent élaborer des stratégies pour

traiter les auteurs de harcèlement, qui ont parfois subi eux-mêmes des violences (par ex. en étant témoins de violence domestique dans leur enfance), afin d'éviter la récurrence. En Belgique, 30 % des auteurs de violence ont subi des violences dans l'enfance.

Plusieurs participant·e·s ont souligné que les **hommes aussi subissent** du harcèlement sexuel, en particulier dans la communauté LGBTQI, et devraient aussi recevoir de l'aide. Cependant, les études montrent que les femmes représentent de loin la grande majorité des victimes, et que cela est lié aux stéréotypes de genre, à l'impression qu'ont les hommes que le corps des femmes leur appartient et à une culture de l'impunité. Les mesures spécifiques ciblant les femmes ne devraient pas être affaiblies.

La prévention du **harcèlement de rue** est une priorité dans de nombreux pays. En France par exemple, en 2016, la Ville de Paris a mené une campagne contre le harcèlement de rue sous forme d'affiches, de publications sur les réseaux sociaux et de partenariats avec les restaurants, les cafés et d'autres endroits proches de l'espace public. Par ailleurs, le plan [«Angela»](#) a permis de créer un réseau de lieux sûrs où les victimes peuvent trouver une aide immédiate. Il a été reproduit dans d'autres pays, par exemple en Belgique.

Les participant·e·s ont discuté des risques supplémentaires auxquels font face les femmes dans **l'économie informelle et le secteur du travail via une plateforme**, qui ont peu de possibilités pour signaler le harcèlement sexuel qu'elles subissent. Les autorités doivent étudier les structures qui créent une **marginalisation** et élaborer des solutions pour aider des groupes vulnérables spécifiques comme les filles et les femmes handicapées, les filles et les femmes issues de minorités ethniques et de l'immigration, les jeunes filles, les femmes âgées (en particulier celles qui souffrent de démence), les personnes LGBTQI et les Roms. Les femmes handicapées sont souvent considérées comme asexuées et ne sont donc pas crues quand elles signalent des faits de harcèlement. En Autriche, l'ONG [Ninilil](#) renforce l'autonomie des femmes ayant des troubles d'apprentissage. À Malte, les participant·e·s à un projet d'autonomisation des minorités ethniques, des personnes LGBTQI et des femmes handicapées ont visité des communautés locales pour adapter leur documentation à différents besoins.

Les participant·e·s au séminaire ont également discuté du rôle des **médias** dans la lutte contre le harcèlement sexuel et du problème croissant du cyberharcèlement, notamment à l'encontre de femmes journalistes ou politiques. En Suède, si une infraction est commise contre une personne dans son rôle d'homme ou de femme politique, cela est considéré comme une circonstance aggravante par les tribunaux. La «normalisation» du comportement sexiste des hommes par les jeunes femmes est un problème et il convient de lutter contre. Au sentiment d'impunité s'ajoute le manque de sensibilisation des services de police et des juges. Ce problème pourrait être résolu par des **formations obligatoires**. Les victimes ne devraient pas être soumises à des interrogatoires éprouvants.

Les mots sont importants. Plus un problème est débattu au niveau du grand public et dans le monde politique, plus la société en prend conscience et est prête à s'en occuper. Faire des recherches et des enquêtes, attirer l'attention des médias et lancer des campagnes de sensibilisation peuvent contribuer à faire avancer le débat. Les délégué·e·s ont aussi mentionné les sensibilités qu'il peut y avoir autour du **langage**, car la terminologie est compliquée. Par exemple, lorsqu'il est fait référence à une «transformation culturelle», il convient de se souvenir que ces mots sont aussi utilisés dans des contextes problématiques tels que celui de la «cancel culture» (culture de l'effacement). Les Pays-Bas utilisent le terme «comportement transgressif», qui fait principalement référence à ce que ressent la personne qui subit ce comportement. Les violences sexuelles sont une notion différente, mais sont aussi couvertes par le plan d'action national néerlandais, car les comportements transgressifs peuvent mener à des violences.

Les participant·e·s au séminaire ont par ailleurs porté leur attention sur le **mouvement de recul** que connaissent les droits des femmes en Europe et dans le monde. Bien que dans certains pays, les révélations faites par des personnalités connues aient fait avancer le débat, dans d'autres, comme en Roumanie, les femmes ont été tournées en ridicule et leur parole a été mise en doute.

Le travail des **ONG de la société civile** est très important pour engendrer un changement. Le volet Daphné du programme CERV de l'UE finance des projets de la société civile visant à lutter contre la violence fondée sur le genre, y compris le harcèlement sexuel. Il soutient aussi des campagnes de sensibilisation. D'après les retours des délégué·e·s, ces dernières ne sont pas très efficaces si elles s'adressent au grand public général, mais des **campagnes de sensibilisation** ciblant des groupes spécifiques peuvent avoir d'importantes répercussions. Les groupes ciblés par ces campagnes, par exemple les jeunes, devraient participer à leur élaboration, car les solutions proposées doivent être ancrées dans la vie des personnes.

Les **hommes** devraient participer à prévention et à la lutte contre le harcèlement sexuel et s'opposer au retour de bâton contre les droits des femmes. [MenEngage Europe](#) est une organisation-cadre qui rassemble des groupes d'hommes travaillant pour l'égalité des genres. Elle se réunira en novembre à Berlin. La Commission européenne va quant à elle organiser en février 2023 à Dublin un séminaire d'apprentissage mutuel sur le rôle des hommes et des garçons dans la promotion de l'égalité de genre, coordonné par l'Irlande et l'Autriche. Il faut encourager les hommes à s'exprimer contre le harcèlement sexuel dans des contextes exclusivement masculins.

Le projet [UniSAFE](#) en cours, financé par l'UE, vise à mettre fin à la violence fondée sur le genre dans le **monde universitaire**. Il a déjà reçu 35 000 réponses, qui seront étudiées à l'occasion d'une conférence à Prague les 24 et 25 novembre 2022.

Il a été souligné que davantage de **recherches** sont nécessaires pour évaluer la prévalence du harcèlement sexuel dans différents pays et secteurs et dans différentes couches de la société, en ne s'appuyant pas sur les signalements faits à la police, mais sur le nombre réel de cas. Cela nécessite d'identifier les bonnes questions à

poser. L'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) dispose déjà d'une quantité considérable de données sur la [violence fondée sur le genre](#) et le harcèlement sexuel et a élaboré des outils méthodologiques pour mesurer ces phénomènes.

5. Conclusions et recommandations

- Le harcèlement sexuel prend sa source dans le sexisme ordinaire et les stéréotypes de genre. Adopter des lois pour le criminaliser est nécessaire, mais cela ne suffit pas pour lutter contre ce problème très répandu. Il convient de passer d'une approche de victimisation à une approche de prévention. La prévention du harcèlement sexuel nécessite une profonde **transformation culturelle ou sociétale**. Bien que quelques progrès aient été réalisés, davantage d'efforts sont nécessaires pour mettre en œuvre, dans le cadre d'un plan d'action national, des politiques proactives disposant d'un financement adéquat et, le cas échéant, pour entreprendre des réformes. Les plans d'action doivent être assortis d'indicateurs et de mécanismes de reddition de comptes permettant d'évaluer leur impact et leur efficacité. La création d'alliances avec des organisations d'employeurs et des syndicats est une bonne pratique qu'il convient d'adopter. Une autre bonne pratique est de nommer un·e ministre ou un·e commissaire du gouvernement de haut niveau afin qu'il ou elle se charge du dialogue avec les citoyen·ne·s et de la coordination des partenaires et des actions menées. La participation active de plusieurs ministres est essentielle pour garantir un engagement politique à haut niveau.
- Le **signalement** du harcèlement sexuel doit être amélioré en veillant à ce que les canaux de signalement mis à disposition des victimes soient plus accessibles pour elles. En outre, il est essentiel d'**aider les victimes**, par exemple par l'intermédiaire de services d'aide psychologique, de lignes d'assistance et de lieux sûrs, et en créant un guichet unique d'aide facilement accessible. Cependant, **la prévention est indispensable**. Cela nécessite d'**éduquer** dès le plus jeune âge les garçons et les filles aux relations et au respect et de sensibiliser la population dans son ensemble. Les programmes scolaires devraient être adaptés pour inclure une éducation sexuelle complète et obligatoire. Faire changer les mentalités et mettre fin aux stéréotypes de genre, au sexisme et aux préjugés de genre est un processus graduel, et il faut maintenir une dynamique sur le long terme. Les **campagnes de sensibilisation** ne suffisent pas à elles seules à prévenir le harcèlement sexuel, mais elles contribuent à maintenir l'attention de l'opinion publique sur le sujet. Elles sont par ailleurs plus efficaces lorsqu'elles ciblent les besoins de publics et de groupes spécifiques. **Soutenir le travail de la société civile** est un complément efficace aux campagnes publiques.
- La prévention du harcèlement sexuel nécessite de **créer des réseaux et de collaborer** avec le plus grand nombre possible d'acteurs, y compris des organismes gouvernementaux à tous les niveaux (local, régional et national), les partenaires sociaux (employeurs et organisations syndicales), des

professionnel·le·s de l'éducation et de la formation, le secteur de la jeunesse et du bénévolat, la société civile et des ONG, en particulier les organisations féministes et de défense des droits humains. Ces réseaux et cette collaboration peuvent être organisés selon une approche descendante ou ascendante selon le cas. Un réseau d'«ambassadeur·rice·s» peut contribuer à faire participer tous les niveaux de la société et à renforcer la coopération entre les organisations. Les hommes doivent également être associés à ces efforts. L'Alliance danoise est un modèle intéressant à cet égard, car elle compte parmi ses membres de nombreuses organisations dirigées par des hommes. La commissaire du gouvernement danoise est une autre bonne idée pour réunir différents partenaires et donner des conseils indépendants au gouvernement.

- Former les **témoins** et leur donner les moyens de dénoncer le harcèlement sexuel peut être une approche efficace, à condition que ces personnes se sentent suffisamment en sécurité pour intervenir. Appliquer une politique de zéro tolérance peut être adapté dans certains contextes, tels qu'au sein de partis politiques, mais moins efficace dans d'autres. Les plaintes devraient être évaluées par des conseiller·ère·s externes et indépendant·e·s. Des **formations obligatoires** devraient être mises en place pour les fonctionnaires (législateurs, juges et professionnel·le·s de la justice) ainsi que pour les gestionnaires et les directeur·rice·s du secteur privé, les enseignant·e·s et les formateur·rice·s dans l'éducation et le secteur universitaire et les membres d'organisations de jeunesse dans le sport, le bénévolat et d'autres secteurs.
- Les mesures de prévention mises en œuvre doivent bénéficier aux groupes marginalisés et faire face de manière réaliste et sans jugement aux nouveaux défis posés par le **cyberharcèlement**, en particulier celui subi par les jeunes filles. Les jeunes peuvent être touchés en utilisant des canaux innovants tels que les influenceur·euse·s et les sites Web de jeux vidéo. Les formations à l'autodéfense peuvent contribuer à autonomiser les femmes, mais la priorité devrait être d'encourager tous les membres de la société à se comporter de manière respectueuse.
- Il est également essentiel de coopérer avec les **médias**, notamment pour élaborer des lignes directrices sur la couverture des cas de harcèlement sexuel par les journalistes. La création d'une base de données européenne pourrait offrir un large accès à des documents de recherche et de formation. Le harcèlement sexuel nuit à l'ensemble de la société, y compris aux témoins: promouvoir le respect est bénéfique pour tous et toutes. Il y a encore un long chemin à faire dans la prévention du harcèlement sexuel, mais beaucoup de travail a déjà été accompli. Désormais, il s'agit d'amplifier les projets, de leur fournir plus de ressources (plus de budget) et d'améliorer leur viabilité.
- Tous les États membres devraient ratifier la [Convention d'Istanbul](#) sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique et la [convention \(n° 190\)](#) sur la violence et le harcèlement de l'Organisation internationale du travail (OIT).

- La Commission européenne créera en 2023 un **réseau** pour la prévention de la violence fondée sur le genre et la violence domestique réunissant régulièrement les États membres et les parties prenantes intéressées pour partager des connaissances et échanger des bonnes pratiques. Un numéro européen harmonisé pour les lignes d'assistance aux femmes victimes de violence sera annoncé en novembre 2022. Pour l'instant, quinze États membres ont accepté de participer à cette initiative. Une recommandation de la Commission sur la prévention des pratiques préjudiciables pour les femmes et les filles devrait être publiée en 2023. En outre, la Commission organisera en février 2023 en Irlande un séminaire d'apprentissage mutuel sur le rôle des hommes et des garçons dans la promotion de l'égalité de genre et la lutte contre les stéréotypes de genre. Une campagne européenne contre les stéréotypes de genre et ciblant les jeunes sera également lancée en 2023. Enfin, le rapport annuel 2022 sur l'égalité entre les femmes et les hommes de l'UE inclut un chapitre sur le harcèlement sexuel et discute des évolutions de la politique en la matière dans tous les États membres de l'UE.