

WP3 – Étude des protocoles existants et des bonnes pratiques

Recherche sur les protocoles existants en matière de prévention du harcèlement sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur et sur les bonnes pratiques en matière d'éducation individualisée.

Partenaire chef de file :

Les Militants des Savoirs (MDS), France

Auteurs :

Bénédicte LARRIEU,

Séraphin ALAVA, Dima

HANNA

Programme : Erasmus+

Numéro de projet : 2023-1-FR01-KA220-HED-000152633



femxa infalia



Universidad
Rey Juan Carlos

P.PORTO





PREV-HED

Volume 1 : Étude des protocoles existants en matière de prévention du harcèlement sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur et des bonnes pratiques en matière d'accompagnement personnalisé.

Bénédicte LARRIEU, Séraphin ALAVA

Date : 20/04/2024



**Funded by
the European Union**

Le projet PREVHED a bénéficié d'un financement du programme ERASMUS+ de l'Union européenne – Partenariats de coopération dans l'enseignement supérieur, au titre de la convention de subvention n° 2023-1-FR01-KA220-HED-000152633

Le soutien apporté par la Commission européenne à la réalisation de cette publication ne signifie pas qu'elle approuve son contenu, qui reflète uniquement les opinions des auteurs, et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.

Contrôle des modifications

Propriétés du document

N° du résultat		1	
Résultat du projet n° 3	1	Intitulé du lot de travail	Recherche sur les protocoles existants en matière de prévention du harcèlement sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur et des meilleures pratiques en matière d'enseignement individualisé.
Auteurs		Bénédicte Larrieu (MDS), Séraphin Alava (MDS), Dima Hanna	
Contributeurs		Maria Avila Bravo-Villasante (URJC), Eva Palomo (URJC), Rut Bermejo (URJC), Nedzad Mosevic (FHS), Heike Rainer (FHS), Bernet Heika (FHS), Almudena González Costas (Femxa), Hanane Chenoufi Aussaoui (Femxa), Vitor Leila Da Sila De Braiga (IPP), Georges Ionescu (RAU), Daniela Firoiu (RAU), Yiannis Tsampoulatidis, Eleni Kamateri (Infalia).	
Commissaire aux comptes		Séraphin Alava (MDS), Maria Avila Bravo Villassante (URJC)	
Titre		Étude des protocoles existants en matière de prévention du harcèlement sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur et des meilleures pratiques en matière de éducation	
Date		27 mai 2024	
Niveau de diffusion		Public	

Contrôle des révisions

Version	Date	Commentaires
1re version	1/05/2025	EFFACER
2e version	18/05/2024	EFFACER

3e version	20/10/2025	Rapport final et annexe
------------	------------	-------------------------

Table des matières

Résumé	8
Introduction	9
Contexte du projet PREVHED	9
Objectifs et portée du projet	10
Structure du rapport	11
La situation en matière de violences sexuelles et de harcèlement dans les établissements d'enseignement supérieur en Europe	12
Les responsabilités des universités en Europe	15
Prévenir les violences sexuelles dans l'enseignement supérieur	15
Responsabilité et obligations de l'université	16
Opter pour la prévention primaire	16
Recommandations en matière de prévention des Centres pour le contrôle et la prévention des maladies (CDC)	17
Méthodologie	18
Approche générale	18
Collecte et analyse des données	18
Équations et stratégies de recherche	19
Équations de recherche	19
Stratégies de recherche	20
Tableau de collecte et de synthèse des résultats	20
Processus de collecte des données	20
Travail de synthèse	21
Glossaire	21
Glossaire des termes clés	22
Le cadre législatif et politique européen	28
Politique de lutte contre les violences sexuelles et basées sur le genre	28
Législation et enjeux politiques relatifs au harcèlement sexuel	31
Comparaison des cadres législatifs entre les pays européens	32
Politiques en France	32
Politiques en Espagne	32
Politiques au Portugal	33
Politiques en Roumanie	34
Politiques en Grèce	34
Politiques en Italie	34
Politiques en Belgique	34
La politique en Autriche	34
Les effets du mouvement #MeToo sur la lutte contre le harcèlement et les violences sexuelles	35
Études de cas issues d'établissements d'enseignement supérieur	36
Analyse globale des initiatives de prévention et de contrôle mises en place par les universités	36
Politiques de prévention et définition des politiques	38
Systèmes spécifiques d'écoute et de soutien	38
Initiatives de prévention et formation	38
Structures de communication et de signalement	39

Etudes de cas par pays	40
Sélection des cas	40
Collecte des données	41
Analyse des données	41
France	44
Espagne.....	54
Italie	59
Portugal	63
Roumanie.....	70
Grèce.....	78
Belgique	86
Suède.....	94
Autriche.....	103
Réflexions et analyses sur les politiques universitaires de lutte contre les violences sexuelles	111
Niveau de mobilisation - Consensus et désaccord	111
Niveau de mobilisation	111
Consensus ou désaccord politique.....	115
Analyse des objectifs poursuivis par l'ensemble des cas dans la lutte contre les violences sexuelles dans l'enseignement supérieur	117
Obstacles et résistances au changement	119
Politiques nationales de lutte contre les violences sexuelles et basées sur le genre	121
9.3.1 Autriche	121
9.3.2 Belgique.....	122
9.3.3 Espagne	124
9.3.4 France	125
9.3.5 Grèce	126
9.3.6 Italie.....	127
9.3.7 Portugal.....	129
9.3.8 Roumanie.....	130
9.3.9 Suède	131
Bonnes pratiques et lignes directrices pour les actions de prévention, de soutien et de résilience	134
Typologie des bonnes pratiques dans le domaine de la violence et du harcèlement sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur	134
Prévenir la victimisation	134
Prévenir la perpétration de violences	134
L'approche du « témoin passif » ou « témoin actif ».....	135
Quels sont les critères permettant d'optimiser l'efficacité d'une bonne pratique ?	136
Meilleures pratiques en matière de lutte contre les violences sexuelles dans l'enseignement supérieur, recueillies par les partenaires.	138
Résumé des méthodes d'évaluation	140
Leviers et obstacles à l'efficacité des outils de prévention	142
Leviers pour des outils de prévention efficaces	142
Obstacles à l'efficacité des outils de prévention.....	143
Discussion et recommandations	144
Références	151

Résumé

Le rapport intitulé « Étude des protocoles existants en matière de prévention du harcèlement sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur et des bonnes pratiques en matière d'éducation personnalisée » se penche sur la prévention du harcèlement sexuel dans les universités européennes. Ce document met en avant la mise en place de systèmes de prévention de la violence sexuelle, un accompagnement efficace des victimes et la création de supports pédagogiques adaptés à la formation des étudiants, des responsables et des enseignants. L'objectif principal du rapport est de procéder à une revue exhaustive de la littérature européenne sur le sujet et d'identifier les meilleures pratiques. Il vise également à développer un système de soutien efficace pour les victimes de violences liées au genre dans l'enseignement supérieur. Ce travail est divisé en plusieurs volumes : le premier se concentre sur la synthèse des meilleures pratiques et des systèmes de soutien en Europe, en particulier dans les établissements des pays partenaires.

Le rapport adopte une méthodologie rigoureuse qui comprend la collecte et l'analyse de données provenant de diverses sources européennes, ainsi que des études de cas et des analyses qualitatives et quantitatives visant à évaluer l'efficacité des pratiques existantes.

En résumé, ce rapport constitue un guide complet et une ressource précieuse pour les établissements d'enseignement supérieur qui cherchent à mettre en œuvre ou à améliorer leurs protocoles de prévention du harcèlement sexuel et à créer un environnement plus sûr pour tous les membres de leur communauté universitaire.

Structure du rapport :

Volume 1 : Ce volume propose un inventaire des meilleures pratiques et des systèmes de soutien efficaces destinés aux victimes de violences ou de harcèlement sexuels. Il présente également une typologie des mesures de prévention en place dans les universités européennes, en mettant particulièrement l'accent sur les établissements des pays partenaires.

Volume 2 : Annexes : recherches nationales, études de cas et documents justificatifs : ce volume rassemble l'ensemble des documents de recherche justificatifs, notamment des aperçus par pays, des études de cas institutionnelles, des analyses des protocoles de prévention et de signalement, ainsi que des sources documentaires. Il couvre les recherches menées dans les pays partenaires et au-delà, fournissant les données factuelles qui étayent les conclusions présentées dans le volume 1.

Introduction

Contexte du projet PREVHED

Le projet PREVHED est un projet de coopération ERASMUS KA2 entre établissements d'enseignement supérieur. Il s'inscrit dans un cadre européen caractérisé par une sensibilisation accrue et des actions de lutte contre les violences sexuelles et liées au genre, en particulier au sein des établissements d'enseignement supérieur. Ces violences, qui incluent le harcèlement sexuel, le bizutage et le viol, constituent un problème majeur, affectant non seulement la sécurité et le bien-être des individus, mais aussi l'intégrité et l'excellence académique des établissements.

L'Union européenne, par le biais de directives telles que la directive 2006/54/CE relative à l'égalité des chances et de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail, et la directive 2012/29/UE établissant des normes minimales concernant les droits, le soutien et la protection des victimes de la criminalité, a mis en place des cadres juridiques qui obligent les États membres à prendre des mesures contre ces violences. De plus, le programme Erasmus+, au titre duquel le projet PREVHED est financé, soutient activement les initiatives visant à améliorer les politiques de prévention et de gestion de ces violences dans l'enseignement supérieur.

Le projet PREVHED vise à développer des approches innovantes et à partager les meilleures pratiques afin de prévenir le harcèlement sexuel et la violence dans les universités européennes. Le projet rassemble sept organisations partenaires issues de six pays européens : la France, l'Espagne, l'Autriche, le Portugal, la Roumanie et la Grèce. La recherche comparative examine également les pratiques en vigueur dans d'autres pays européens. Plus précisément, le projet vise à :

1. Élaborer et diffuser des supports de formation destinés aux professionnels de l'éducation.
2. Développer et promouvoir des politiques de prévention adaptées aux contextes spécifiques des universités participantes.
3. Mettre en place des systèmes efficaces d'accompagnement et de signalement pour les victimes de violences sexuelles.

Chaque pays participe à la collecte de données pertinentes et rédige conjointement des synthèses qui répondent aux objectifs de PREVHED. Ces synthèses facilitent l'élaboration de typologies des systèmes de prévention et des publics concernés, constituant ainsi une base pour le développement de stratégies ciblées et efficaces.

Le projet PREVHED est un exemple concret de la manière dont la coopération européenne et l'alignement sur les politiques de l'UE peuvent contribuer à améliorer la sécurité et l'inclusivité des environnements éducatifs. En consolidant les efforts à l'échelle européenne et en favorisant l'échange de bonnes pratiques, le

projet aspire à avoir un impact durable sur la prévention des violences sexuelles dans l'enseignement supérieur à travers le continent.

Cet engagement transnational est essentiel non seulement pour protéger les individus contre la violence, mais aussi pour promouvoir une culture universitaire fondée sur le respect et l'égalité, en accord avec les valeurs fondamentales de l'Union européenne et ses politiques en matière de droits de l'homme et d'égalité entre les femmes et les hommes.

Objectifs et portée du projet

Le projet PREVHED est conçu pour aborder de manière proactive la prévention des violences sexuelles dans les établissements d'enseignement supérieur à travers l'Europe. Son ambition est de mettre en place un environnement universitaire sûr et respectueux, favorisant le bien-être et la réussite de l'ensemble des étudiants et du personnel. Les objectifs spécifiques du projet sont les suivants :

A) Renforcer la prévention des violences sexuelles et du harcèlement :

1. Développer des stratégies de prévention efficaces adaptées aux différents contextes universitaires européens.
2. Sensibiliser aux enjeux de la prévention des violences sexuelles au sein des communautés universitaires.

B) Promouvoir les bonnes pratiques entre les établissements d'enseignement supérieur :

1. Faciliter l'échange de bonnes pratiques et de stratégies efficaces entre les universités partenaires.
2. Mettre en place un réseau de collaboration entre les établissements pour un soutien mutuel et un apprentissage continu.

C) Améliorer la formation des professionnels de l'éducation :

1. Concevoir et mettre en œuvre des programmes de formation ciblés destinés aux responsables pédagogiques et aux administrateurs sur la gestion et la prévention des violences sexuelles.
2. Donner au personnel éducatif les compétences nécessaires pour agir efficacement en tant qu'agents de prévention et de soutien au sein de leurs établissements.

Pour atteindre ces objectifs, le projet PREVHED met en œuvre plusieurs actions clés réparties en différents lots de travail, chacun ciblant des aspects spécifiques du problème global :

Recherche et évaluation des pratiques existantes :

1. Collecte de données sur les pratiques actuelles en matière de prévention des violences sexuelles dans tous les pays partenaires.

2. Analyse comparative visant à identifier les forces et les faiblesses des approches actuelles.

Élaboration de supports de formation et de sensibilisation :

1. Création de modules de formation destinés aux formateurs, comprenant des guides, des vidéos et des scénarios de simulation sur la prévention des violences sexuelles.
2. Organisation d'ateliers et de séminaires pour former les formateurs qui travailleront directement avec le personnel et les étudiants des universités.

Mise en œuvre de campagnes de sensibilisation :

1. Lancement de campagnes de sensibilisation dans les universités partenaires afin de promouvoir des comportements respectueux et sûrs.
2. Utilisation des réseaux sociaux et des plateformes en ligne pour toucher un public plus large et impliquer les communautés universitaires dans des discussions et des activités de prévention.

Mise en place de mécanismes de signalement et d'accompagnement :

1. Développement du chatbot PREV-HED afin de fournir des informations, des conseils et une orientation vers les procédures de signalement et les services d'accompagnement existants au sein des établissements, sans pour autant servir de canal de signalement officiel.
2. Formation des conseillers et du personnel d'accompagnement afin d'aider efficacement les victimes dans leur processus de guérison et de justice.

Évaluation et amélioration continue :

1. Mise en place de systèmes d'évaluation pour mesurer l'efficacité des actions menées dans le cadre du projet.
2. Révision et ajustement des stratégies de prévention sur la base des retours d'expérience et des résultats d'évaluation.

En renforçant les efforts de prévention et en adoptant une approche globale et intégrée, le projet PREVHED vise à transformer les environnements universitaires en lieux plus sûrs et plus accueillants pour tous. Ce projet apporte une contribution significative aux efforts continus de l'Europe pour lutter contre les violences sexuelles dans l'enseignement supérieur, en alignant ses actions sur les valeurs et les objectifs à long terme de l'Union européenne en matière de protection des droits et de promotion de l'égalité.

Structure du rapport

Le rapport du projet PREVHED est conçu pour fournir une analyse exhaustive des initiatives de prévention de la violence sexuelle dans les établissements d'enseignement supérieur à travers l'Europe. Il s'ouvre sur un résumé qui présente de manière concise les principaux points et conclusions. L'

introduction qui suit plante le décor du projet, en détaillant le contexte européen de la lutte contre les violences sexuelles, les objectifs et la portée du projet PREVHED, ainsi que l'organisation du rapport lui-même.

La section **consacrée à la méthodologie** présente les méthodes utilisées pour collecter et analyser les données, en décrivant l'approche générale, les procédures de collecte et les techniques d'analyse. Elle inclut également les équations de recherche et les stratégies de recherche appliquées, suivies d'une discussion sur la grille de collecte et de synthèse des résultats, expliquant comment les données ont été collectées et synthétisées.

Un **glossaire** est ensuite proposé afin de clarifier les termes techniques et spécifiques utilisés tout au long du rapport. Cette clarification est essentielle à la compréhension du cadre législatif et politique européen en matière de violences sexuelles et de genre, qui est exploré en détail, en examinant les politiques, les lois et les comparaisons entre les cadres législatifs des différents pays européens.

La section suivante, intitulée « **Études de cas dans les établissements d'enseignement supérieur** », applique la méthodologie définie ci-dessus pour présenter et analyser des études de cas spécifiques à chaque pays, en mettant en évidence des exemples concrets de mise en œuvre des politiques de prévention.

Le rapport se penche ensuite sur **des réflexions et des analyses des politiques universitaires de lutte contre la violence sexuelle**, en examinant les points de consensus et de divergence, les partenariats et les influences des groupes de pression, ainsi que l'ampleur du problème au niveau national.

Dans la section **consacrée aux bonnes pratiques et aux lignes directrices**, le rapport recense et synthétise les bonnes pratiques et propose un modèle visant à harmoniser les actions de prévention. Il évalue également ces pratiques afin d'en mesurer l'efficacité.

La section consacrée **aux supports de formation et d'enseignement** détaille les programmes d'études et les programmes de formation adaptés à différents publics, ainsi que les modules pédagogiques développés.

Le rapport se termine par une **discussion et des recommandations** fondées sur les analyses précédentes, suivies d'une conclusion qui résume les principaux résultats et perspectives du projet. Les références et les annexes fournissent les sources d'information utilisées ainsi que des documents supplémentaires à l'appui du rapport, complétant ainsi cette étude exhaustive sur la prévention des violences sexuelles dans les établissements d'enseignement supérieur européens.

La situation en matière de violences sexuelles et de harcèlement dans les établissements d'enseignement supérieur en Europe.

La prévalence de la violence sexuelle dans les universités est importante et touche principalement les étudiantes. Voici quelques statistiques clés tirées de la thèse de Marine Picard :

Prévalence globale : selon l'enquête VIRAGE-2018, les violences sexuelles sans contact, telles que le harcèlement sexuel et le voyeurisme, sont les plus fréquentes après les violences psychologiques. Jusqu'à 16 % des étudiantes déclarent avoir été victimes de remarques et d'attitudes à caractère sexuel, contre 5 % des étudiants.

Violences sexuelles avec contact : les étudiantes sont deux fois plus susceptibles que la population générale d'être victimes de violences sexuelles avec contact et sans pénétration dans les universités.

Lieu des agressions : 15 % des agressions sexuelles sans contact ont lieu dans une salle de classe ou un amphithéâtre, et la majorité des auteurs sont des étudiants.

Enquêtes spécifiques :

1. À l'Université de Lorraine, 16 % des étudiants déclarent avoir été victimes de harcèlement sexuel, 88 % des victimes étant des femmes. 84 % des auteurs de harcèlement sexuel sont d'autres étudiants.
2. Au Canada, une enquête ESSIMU de 2016 indique que près de 4 étudiants sur 10 ont été confrontés à une situation de violence sexuelle dans un cadre universitaire.
3. Aux États-Unis, une étude de 2019 menée par l'Association of American Universities montre que 59,2 % des étudiantes déclarent avoir été confrontées à des comportements relevant du harcèlement sexuel depuis le début de leurs études supérieures.
4. Études de médecine : en France, l'InterSyndicale nationale des internes (ISNI) a estimé en 2017 la prévalence des violences sexuelles chez les internes à 8,6 %. Ces violences comprenaient 65 % de gestes et de contacts physiques non désirés et 35 % de harcèlement sexuel.

Ces chiffres, cités par Marine Picard, révèlent une prévalence inquiétante des violences sexuelles dans les milieux universitaires, soulignant la nécessité de mesures préventives et d'un accompagnement des victimes.

Les violences sexuelles et le harcèlement dans les établissements d'enseignement supérieur constituent des problèmes majeurs qui touchent les étudiants et le personnel universitaire à travers l'Europe. Des études récentes, telles que l'enquête UniSAFE, montrent une forte prévalence de ces violences et révèlent les défis auxquels les établissements sont confrontés pour lutter contre ce fléau. Cette présentation résume les données disponibles, les formes de violence observées, leurs conséquences, les raisons de la non-déclaration et les initiatives prises par les universités pour prévenir et gérer ces incidents.

La violence sexuelle dans les établissements d'enseignement supérieur est particulièrement préoccupante en raison de sa forte prévalence. L'enquête UniSAFE, menée entre janvier et mai 2022, révèle que 62 % des personnes interrogées ont déclaré avoir subi au moins une forme de violence liée au genre depuis qu'elles

ont commencé à travailler ou à étudier dans leur établissement. Parmi celles-ci, la violence psychologique (57 %) et le harcèlement sexuel (31 %) sont les plus courantes. Ces chiffres montrent l'ampleur du problème et la nécessité de mettre en place des mesures efficaces pour y remédier.

Les formes de violence sexuelle dans les établissements d'enseignement supérieur sont variées. La violence psychologique, la violence économique, la violence en ligne, la violence physique et la violence sexuelle sont toutes présentes dans ces environnements. Par exemple, 31 % des personnes interrogées dans le cadre de l'enquête UniSAFE ont signalé des incidents de harcèlement sexuel, notamment des remarques indésirables sur l'apparence physique, des avances sexuelles et des gestes inappropriés. Ces différentes formes de violence ont des répercussions profondes et durables sur les victimes, affectant leur santé mentale, leur bien-être et leurs résultats universitaires ou professionnels.

Les conséquences de la violence et du harcèlement sexuels dans les universités sont graves et multiples. Pour le personnel enseignant, cette violence peut entraîner une baisse de productivité, un désengagement vis-à-vis des collègues, une insatisfaction professionnelle et une volonté accrue de quitter le secteur universitaire. Pour les étudiants, les conséquences comprennent l'absentéisme, une baisse des résultats scolaires, un désengagement vis-à-vis de leurs pairs et une insatisfaction à l'égard du programme d'études. Ces effets montrent que la violence et le harcèlement sexuels ne sont pas seulement des problèmes individuels, mais qu'ils affectent l'ensemble de la communauté universitaire et compromettent la mission éducative des établissements.

Malgré la forte prévalence de la violence sexuelle, une proportion alarmante d'incidents n'est pas signalée. Seuls 13 % des incidents sont signalés, selon l'enquête UniSAFE. Parmi les raisons invoquées pour ne pas signaler ces incidents figurent le doute quant à la gravité du comportement, la reconnaissance tardive du caractère violent de celui-ci, le scepticisme quant à l'efficacité du signalement et la méconnaissance des procédures de signalement. Par exemple, 47 % des victimes ne savent pas si le comportement est suffisamment grave pour être signalé, et 31 % ne reconnaissent pas immédiatement ce comportement comme violent. Ces chiffres soulignent la nécessité de mieux informer les étudiants et le personnel sur les procédures de signalement, et de créer un environnement dans lequel les victimes se sentent soutenues et en sécurité pour s'exprimer.

Face à cette situation préoccupante, plusieurs établissements d'enseignement supérieur en Europe ont mis en place des initiatives exemplaires pour lutter contre les violences et le harcèlement sexuels. L'initiative « LUIS*A on Campus » de l'université de Graz, en Autriche, en est un exemple remarquable. Ce programme comprend des points d'accueil répartis sur le campus, offrant un soutien immédiat et des informations aux victimes. Cette approche renforce la visibilité des efforts de prévention et garantit un accès facile aux ressources pour les victimes.

Le programme « 100 % Respect » de l'université de Mons, en Belgique, constitue une autre initiative exemplaire. Il combine des campagnes de communication et des formations spécifiques visant à sensibiliser la communauté universitaire aux comportements inacceptables et à encourager le signalement des incidents. Cette approche globale mobilise activement les étudiants et le personnel, renforçant ainsi une culture de respect et de tolérance zéro envers les violences sexuelles.

À Sciences Po Bordeaux, en France, la création d'une « Cellule de Veille et d'Écoute » offre un espace sécurisé où les victimes peuvent signaler de manière anonyme des cas de harcèlement sexuel et bénéficier d'un accompagnement adapté. Cette initiative démontre l'importance d'un accompagnement centralisé et de l'anonymat pour encourager les victimes à s'exprimer. De plus, l'engagement d'un groupe de travail dédié à la violence sexuelle et de genre favorise une approche collaborative et inclusive.

L'université de Bologne, en Italie, a mis en place un service universitaire de lutte contre les violences de genre, proposant des entretiens individuels, une ligne d'assistance téléphonique et des procédures d'urgence pour la protection immédiate des victimes. Cette initiative est un exemple de soutien multidimensionnel et de réactivité, combinant des services psychologiques, juridiques et de sécurité à l'intention des victimes.

L'Université autonome de Barcelone, en Espagne, se distingue par son Plan d'action pour l'égalité entre les sexes. Géré par l'Observatoire de l'égalité, ce plan comprend des points d'information, des campagnes de sensibilisation et des formations régulières destinées au personnel et aux étudiants. Cette structure solide et ces initiatives continues démontrent l'importance d'un engagement institutionnel à long terme pour créer un environnement universitaire sûr et respectueux.

En conclusion, la violence et le harcèlement sexuels dans les établissements d'enseignement supérieur européens constituent des problèmes graves et généralisés. Les initiatives exemplaires mises en place par certaines universités montrent qu'il est possible de lutter efficacement contre ces violences grâce à une action coordonnée et soutenue. Il est essentiel que tous les établissements d'enseignement supérieur adoptent des mesures similaires pour protéger leurs étudiants et leur personnel, créer des environnements d'apprentissage sûrs et respectueux, et réagir efficacement aux incidents de violence sexuelle. Les bonnes pratiques identifiées peuvent servir de modèle à d'autres établissements, contribuant ainsi à réduire la prévalence de la violence sexuelle dans l'enseignement supérieur en Europe.

Responsabilités des universités en Europe. Prévenir la violence sexuelle dans l'enseignement supérieur

La prévention de la violence sexuelle dans les établissements d'enseignement supérieur est un enjeu crucial. Les universités, en tant qu'institutions éducatives et sociales, ont le devoir de garantir un environnement sûr et inclusif à tous les étudiants. Les stratégies de prévention doivent être globales et

proactives, intégrant diverses



Funded by
the European Union

d'approches visant à prévenir, détecter et traiter les violences sexuelles. Voici une analyse des responsabilités des universités, de l'importance de la prévention primaire, ainsi que des recommandations des Centres pour le contrôle et la prévention des maladies (CDC) pour une prévention efficace.

Responsabilité et obligations de l'université

Les universités ont la responsabilité légale et morale de protéger leurs étudiants contre les violences sexuelles. Conformément à la réglementation et à la législation en vigueur, telles que les directives émises par le ministère français de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (MESRI), les universités doivent mettre en place des mesures efficaces de prévention, d'accompagnement et de sanction.

Parmi leurs obligations spécifiques figurent :

1. **Prévenir la discrimination et la violence** : les universités doivent sensibiliser et informer l'ensemble de la communauté universitaire aux questions liées aux violences sexuelles, y compris aux conséquences juridiques et sociales des comportements inappropriés.
2. **Protection des lanceurs d'alerte** : les établissements doivent veiller à ce que les victimes et les témoins de violences sexuelles soient protégés contre les représailles et bénéficient d'un accompagnement adapté.
3. **Procédures disciplinaires** : les universités doivent mener des enquêtes sur les allégations de violences sexuelles et prendre les mesures disciplinaires appropriées à l'encontre des auteurs.
4. **Signalement aux autorités** : les établissements sont tenus de signaler les crimes ou délits à caractère sexuel aux autorités judiciaires compétentes.

Opter pour la prévention primaire

La prévention primaire vise à empêcher l'apparition initiale de la violence sexuelle par le biais d'interventions éducatives et environnementales. Contrairement à la prévention secondaire, qui se concentre sur la gestion des incidents de violence sexuelle après qu'ils se sont produits, la prévention primaire cherche à modifier les comportements et les normes sociales afin de réduire le risque de violence dès le départ.

La prévention primaire présente notamment les avantages suivants :

1. **Réduire les comportements à risque** : en sensibilisant les étudiants au consentement, aux relations respectueuses et aux conséquences de la violence sexuelle, les universités peuvent réduire les comportements à risque.
2. **Changer les normes sociales** : les programmes de prévention primaire peuvent contribuer à faire évoluer les attitudes et les croyances qui tolèrent ou minimisent la violence sexuelle, créant ainsi une culture de respect et de sécurité.



3. **Autonomisation des victimes potentielles** : les interventions peuvent inclure des formations à l'autodéfense et des programmes de développement des compétences pour aider les étudiants à se protéger et à réagir face à des situations potentiellement dangereuses.

Recommandations de prévention des Centres pour le contrôle et la prévention des maladies (CDC)

Les CDC ont élaboré une approche structurée de la prévention de la violence sexuelle, résumée par l'acronyme « STOP SV ». Cette stratégie propose plusieurs axes d'intervention fondés sur les meilleures pratiques et les données scientifiques disponibles.

S (Promouvoir des normes sociales qui protègent contre la violence) : promouvoir des normes sociales qui protègent contre la violence. Cela inclut des campagnes de sensibilisation et des programmes éducatifs visant à changer les attitudes et les comportements qui tolèrent ou minimisent la violence sexuelle. Exemples : programmes de sensibilisation aux rôles de genre, initiatives visant à impliquer les hommes et les garçons en tant qu'alliés.

T (Enseigner les compétences nécessaires pour prévenir la violence sexuelle) : enseigner les compétences nécessaires pour prévenir la violence sexuelle. Les programmes éducatifs doivent inclure une formation sur le consentement, une communication saine dans les relations et la gestion des conflits. Exemples : cours de développement des compétences socio-émotionnelles, programmes éducatifs sur les relations saines.

O (Offrir des opportunités d'autonomisation et de soutien aux filles et aux femmes) : Offrir des opportunités d'autonomisation et de soutien aux filles et aux femmes. Cela peut inclure des programmes de mentorat, des formations professionnelles et un soutien financier visant à renforcer l'autonomie et la résilience des femmes. Exemples : bourses d'études, initiatives d'autonomisation économique.

P (Créer des environnements protecteurs) : Créer des environnements protecteurs. Les universités doivent veiller à ce que leurs infrastructures et leurs politiques contribuent à la sécurité des étudiants. Exemples : amélioration de l'éclairage sur le campus, personnel de sécurité formé, politiques strictes contre l'alcool et les drogues.

SV (Soutien aux victimes) : Soutenir les victimes pour limiter les dommages. Les établissements doivent fournir des services de soutien complets, notamment des services médicaux, psychologiques et juridiques. Exemples : centres d'aide d'urgence pour les victimes, lignes d'assistance téléphonique, services de conseil et de thérapie.

En résumé, les universités doivent adopter une approche globale et proactive pour prévenir la violence sexuelle. En s'acquittant de leurs responsabilités légales, en investissant dans la prévention primaire et en suivant les recommandations du CDC, elles peuvent créer un environnement éducatif sûr et respectueux pour tous les étudiants.

Méthodologie

Approche générale

Ce rapport s'appuie sur une analyse documentaire comparative pour examiner les dispositifs de prévention, de signalement et d'accompagnement des victimes dans l'enseignement supérieur. Il s'appuie sur des publications de recherche, des documents institutionnels et des études de cas de partenaires pour alimenter le programme PREV-HED.

L'objectif est d'identifier les défis récurrents et les pratiques potentiellement transposables, et non de produire un classement représentatif des universités ou une estimation globale de l'efficacité des interventions.

Le compte rendu consolidé ne fournit pas de compte rendu complet et reproductible des recherches dans les bases de données, de la sélection et de l'évaluation de la qualité. Une distinction est faite entre les engagements institutionnels, la mise en œuvre déclarée et les résultats évalués. L'existence d'une politique ne prouve pas en soi la qualité de sa mise en œuvre ni une réduction de la violence.

Collecte et analyse des données

La recherche a adopté une approche comparative fondée sur l'analyse documentaire, s'appuyant sur des publications universitaires, des rapports institutionnels, des politiques nationales et des protocoles existants de prévention et d'accompagnement au sein des établissements d'enseignement supérieur. L'analyse s'est attachée à identifier les bonnes pratiques, les approches institutionnelles et les recommandations transposables afin d'éclairer l'élaboration du programme de formation PREV-HED.

Nous avons adapté cette méthode en mettant en place un système d'interaction entre tous les pays partenaires (France, Autriche, Roumanie, Espagne, Portugal, Grèce) et l'avons étendue à la Belgique, à la Suède, à l'Italie et à l'Allemagne. Nous avons ainsi examiné 10 pays, ce qui nous a permis de disposer d'un échantillon assez large.

Notre revue systématique des actions de prévention des violences sexuelles dans les établissements d'enseignement supérieur repose sur un protocole détaillé qui définit les méthodes, les étapes et les outils de notre approche. L'objectif principal de cette revue systématique est d'évaluer l'efficacité des actions de prévention des violences sexuelles dans les établissements d'enseignement supérieur. Cela comprend une analyse de la littérature scientifique, un recueil des meilleures pratiques, une étude de cas des mesures de prévention mises en place, une évaluation de ces mesures, ainsi que l'élaboration d'une typologie des mesures et des publics ciblés.

Pour aller de l'avant, nous définissons des critères d'inclusion et d'exclusion :

- **Inclusion** : articles de recherche publiés en anglais, portugais, italien, espagnol, roumain, grec et français ; rapports d'évaluation de programmes ; études de cas portant sur des dispositifs mis en place dans des établissements d'enseignement supérieur.
- **Exclusion** : articles non évalués par des pairs, commentaires, éditoriaux et articles ne portant pas spécifiquement sur les actions de prévention de la violence sexuelle en milieu universitaire.

Pour mener à bien ce travail systématique, nous utiliserons des sources documentaires universitaires (Cairn, JStor, Scopus, Web of Science, ERIC, PsycINFO) et des sources de littérature grise (Google Scholar, thèses et mémoires, comptes rendus de conférences). Enfin, nous utiliserons des méta-moteurs de recherche (BASE (Bielefeld Academic Search Engine), CORE, Science.gov, MetaCrawler) pour collecter des données universitaires directes.

Équations et stratégies de recherche

Pour mener une recherche efficace sur la prévention des violences sexuelles dans les établissements d'enseignement supérieur, l'élaboration d'équations de recherche précises et de stratégies appropriées est essentielle. Voici une proposition pour élaborer des équations et des stratégies de recherche qui maximisent les chances d'obtenir des informations pertinentes et de haute qualité :

Formules de recherche

Une formule de recherche est une combinaison de mots-clés et d'opérateurs booléens (AND, OR, NOT) utilisée pour filtrer les résultats de recherche dans les bases de données et les moteurs de recherche. Voici un exemple de formule pour le sujet en question :

- **Mots-clés** : « violences sexuelles », « harcèlement », « prévention », « enseignement supérieur », « université », « bonnes pratiques », « évaluation de programmes ».
- **Opérateurs booléens** :
 - (« violence sexuelle » OU « harcèlement ») ET (« prévention » OU « intervention ») ET (« enseignement supérieur » OU « université » OU « établissement d'enseignement supérieur »)
 - (« meilleures pratiques » OU « lignes directrices ») ET (« harcèlement sexuel » OU « agression sexuelle ») ET (« université » OU « établissement d'enseignement supérieur »)
 - (« évaluation de programme » OU « évaluation des résultats ») ET (« programmes de prévention de la violence » OU « éducation à la violence sexuelle ») ET (« établissements d'enseignement supérieur » OU « université » OU « établissement d'enseignement supérieur »)

Stratégies de recherche

Une bonne stratégie de recherche, au-delà du simple recours à des bases de données spécifiques, nécessite la définition de critères de filtrage permettant de comparer les données. Nous suggérons :

Date de publication : limiter les recherches aux publications parues au cours des 6 dernières années afin de garantir la pertinence et l'actualité des données.

Type de document : filtrer pour n'inclure que les articles de revues à comité de lecture, les thèses et les communiqués de presse émanant d'universités ou de collèges.

Langue : nous accepterons les résultats pour les documents en anglais et dans toutes les langues des pays partenaires.

Synonymes et variantes terminologiques : nous utilisons des synonymes et des termes apparentés pour élargir votre recherche. Par exemple, utilisez à la fois « collège » et « université », ou « harcèlement sexuel » et « agression sexuelle ». Nous utiliserons également la troncature (par exemple, « educat* » pour « éducation », « éducatif ») afin d'inclure différentes formes d'un mot.

Grille de collecte et de synthèse des résultats

Dans le cadre du projet visant à prévenir les violences sexuelles dans les établissements d'enseignement supérieur, chaque pays partenaire (Espagne, Italie, Portugal, France, Belgique, Suède, Grèce, Roumanie, Allemagne) a disposé de trois mois pour collecter des données et proposer des synthèses répondant à des questions prédéfinies. Ces synthèses ont ensuite été utilisées pour mener une analyse de cas et établir une typologie des dispositifs de prévention ainsi que des publics ciblés par ces actions.

Processus de collecte des données

1. **Identification des cas** : chaque pays a sélectionné des études de cas dans au moins trois villes différentes, couvrant divers types de harcèlement et de violences sexuelles. Les cas pouvaient inclure des incidents impliquant la consommation de drogues ou d'alcool, ainsi que des discriminations sexistes ou homophobes.
2. **Collecte des données** : les partenaires ont recherché des enquêtes, des données et des sondages sur le harcèlement et les violences sexuelles et liés au genre, en mettant particulièrement l'accent sur les populations étudiantes et les réponses institutionnelles.
3. **Rédaction des résultats** : chaque partenaire a rempli un modèle prédéfini pour chaque étude de cas, comprenant une description des actions mises en œuvre, des objectifs, de l'évaluation des actions, des parties prenantes et des publics cibles.

Travail de synthèse

Une fois collectées, les données ont été regroupées pour former une base de données commune, permettant ainsi une comparaison transnationale. Les données ont été analysées à la fois de manière qualitative, pour comprendre le contexte, et de manière quantitative, pour évaluer l'efficacité des différentes pratiques. Enfin, une typologie a été élaborée pour prendre en compte leur nature (sensibilisation, prévention, accueil des victimes, traitement des plaintes, résilience) et leur portée (locale, régionale, nationale). Les publics ciblés par ces dispositifs ont été analysés afin de cerner les groupes les plus touchés par les différentes interventions et les plus réceptifs à celles-ci.

La synthèse des études de cas et l'élaboration d'une typologie ont fourni des lignes directrices claires pour améliorer les stratégies de prévention des violences sexuelles dans les établissements d'enseignement supérieur. Ces efforts de collaboration entre les pays participants ont enrichi la compréhension globale des dynamiques de la violence et du harcèlement dans le contexte universitaire, offrant des perspectives précieuses pour des interventions efficaces et adaptées.

Glossaire

L'élaboration d'un glossaire des termes relatifs à la prévention de la violence sexiste et sexuelle dans l'enseignement supérieur, telle qu'elle a été menée dans le cadre du projet PREVHED, est cruciale pour plusieurs raisons. Premièrement, un glossaire garantit une compréhension uniforme des termes clés parmi tous les participants au projet et les parties prenantes, ce qui est essentiel pour une communication efficace et une collaboration interdisciplinaire. Des définitions précises permettent d'éviter les malentendus et garantissent que toutes les parties prenantes disposent d'une base commune de compréhension des concepts concernés. Deuxièmement, dans le contexte de la violence et du harcèlement sexuels, les termes peuvent varier considérablement d'un pays à l'autre en Europe en termes de sensibilité culturelle et de connotations juridiques. Un glossaire aide à surmonter ces différences et facilite les discussions transnationales sur des sujets souvent sensibles et complexes. Troisièmement, le glossaire sert de ressource pédagogique pour les personnes impliquées dans la prévention de la violence, en fournissant des définitions claires pouvant soutenir la formation et l'élaboration de politiques. Cela s'avère particulièrement utile dans des environnements tels que les universités, où la diversité des étudiants et du personnel peut donner lieu à un large éventail de perspectives et d'interprétations.

Enfin, un glossaire enrichit la documentation de recherche en proposant des définitions normalisées pouvant être utilisées dans des rapports, des recommandations politiques et des publications universitaires, contribuant ainsi à la rigueur et à la précision des travaux menés.

La création d'un glossaire, en particulier dans des domaines spécialisés tels que la prévention de la violence sexuelle et

La lutte contre les violences liées au genre dans l'enseignement supérieur tire grandement profit d'une approche interactive. Cette méthode implique activement les différentes parties prenantes, garantissant ainsi que le glossaire soit non seulement compréhensible et applicable à un large public, mais aussi précis et adapté au contexte. Pour élaborer notre glossaire, nous avons travaillé en trois étapes : les « activistes du savoir » chargés du lot de travail (WP) ont élaboré un glossaire de base, qui regroupe les mots-clés les plus courants issus des revues de littérature. Pour chaque entrée, nous avons défini les termes dans le contexte français, puis les avons traduits dans les langues du consortium. Chaque pays partenaire nous a ensuite fait parvenir des modifications et des propositions de termes, que nous avons intégrées. Enfin, le glossaire a fait l'objet d'une relecture en aveugle par deux collègues experts.

Glossaire des termes clés.

1. **Abus d'autorité** : actes ou comportements d'une personne occupant une position de pouvoir qui outrepassent ses prérogatives afin de contrôler, de punir injustement ou d'exiger des faveurs, y compris des faveurs sexuelles, en échange de privilèges ou d'avantages professionnels.
2. **Abus sexuel** : tout acte sexuel ou toute tentative d'obtenir un acte sexuel par la violence, la contrainte ou l'abus à l'encontre d'une personne qui ne consent pas ou ne peut pas consentir à cet acte.
3. **Acte sexiste** : tout acte lié au sexe d'une personne, ayant pour but ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.
4. **Agression sexuelle** : toute atteinte sexuelle commise par la violence, la contrainte, la menace ou la surprise.
5. **Allié·e de la communauté LGBTQ+** : personne qui soutient et défend les droits et l'inclusion des membres de la communauté LGBTQ+, en utilisant souvent sa position privilégiée pour lutter contre la discrimination et promouvoir l'égalité.
6. **Atteinte à la vie privée** : Toute diffusion publique de photos ou d'enregistrements audiovisuels qui porte atteinte à la vie privée d'une personne sans son consentement. Le fait d'apparaître sur ces photos ou enregistrements.
7. **Biphobie** : aversion ou hostilité spécifique envers les personnes bisexuelles, qui peuvent être stigmatisées tant au sein des communautés hétérosexuelles qu'homosexuelles.

8. **Code de conduite** : document définissant les normes de comportement attendues des membres de la communauté universitaire afin de garantir un environnement respectueux et sûr pour tous.
9. **Comportement transgressif** : un comportement sexuel transgressif désigne des actes qui enfreignent les politiques universitaires établies concernant les interactions sexuelles appropriées entre les membres de la communauté universitaire.
10. **Consentement** : accord explicite et éclairé d'une personne à participer à une activité sexuelle. Le consentement doit être donné librement et peut être retiré à tout moment.
11. **Consentement numérique** : accord éclairé et volontaire visant à créer, diffuser ou publier du contenu numérique à caractère personnel ou intime. Le consentement numérique est essentiel pour protéger la vie privée et la dignité des individus dans l'environnement en ligne.
12. **Cyberharcèlement** : forme de harcèlement qui se produit dans un environnement numérique et qui implique l'utilisation des technologies de l'information pour humilier, menacer, harceler ou embarrasser une personne. Cela peut inclure la diffusion non consentie d'images intimes, l'usurpation d'identité et les menaces en ligne.
13. **Discours de haine** : paroles ou écrits qui dénigrent, intimident ou incitent à la violence ou à la haine à l'encontre de personnes en raison de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre ou de leur sexe. Ces propos peuvent être diffusés sur les réseaux sociaux, dans les médias ou dans les espaces publics.
14. **Discrimination liée au genre** : traitement injuste ou préjudiciable fondé sur le genre d'une personne, résultant souvent de stéréotypes ou de normes traditionnelles liées au genre. Cette discrimination peut affecter l'accès aux ressources, aux opportunités d'emploi et à la participation sociale.
15. **Discrimination liée au genre** : traitement défavorable ou préjudice subi par une personne en raison de son genre ou de son identité de genre, ce qui peut affecter ses opportunités et la manière dont elle est traitée dans le milieu universitaire.
16. **Discrimination fondée sur le genre** : actions qui désavantagent une personne en raison de son sexe, affectant souvent l'accès à l'éducation, à l'emploi et à la justice.
17. **Droit à l'oubli numérique** : droit des personnes de demander la suppression de leurs données ou informations personnelles de certains services en ligne, en particulier lorsque celles-ci ne sont plus

plus pertinentes ni nécessaires. Ce droit revêt une importance particulière pour les victimes de cyberharcèlement ou de diffusion non consentie de contenus intimes.

18. **Autonomisation des victimes** : processus par lequel les victimes de violences sexuelles ou de harcèlement sont soutenues et encouragées à reprendre le contrôle de leur vie, souvent grâce à des ressources éducatives, un accompagnement psychologique et des mécanismes d'autonomisation.
19. **Emprise psychologique** : situation dans laquelle une personne exerce une influence coercitive ou manipulatrice sur une autre, souvent dans un contexte relationnel, réduisant ainsi la capacité de la victime à prendre des décisions libres et éclairées. L'emprise peut être utilisée pour contrôler les actions, les pensées et les sentiments de la victime, facilitant souvent d'autres formes d'abus.
20. **Éthique de l'intervention** : principes qui guident les actions des professionnels intervenant dans des situations de violence ou de harcèlement sexuel, afin de garantir que leur intervention respecte les droits et la dignité des personnes concernées.
21. **Exhibition sexuelle** : Toute exhibition sexuelle imposée à autrui dans un lieu accessible au regard du public, ainsi que le fait de commettre explicitement un acte sexuel, réel ou simulé, dans un lieu accessible au regard du public.
22. **Formation de sensibilisation** : programmes éducatifs destinés à informer les étudiants et le personnel sur les questions de harcèlement sexuel, ainsi que sur les moyens de le prévenir et de le signaler.
23. **Harcèlement administratif** : forme de harcèlement dans laquelle l'auteur utilise ses fonctions administratives ou son statut au sein de l'établissement pour exercer une pression indue, créer des obstacles bureaucratiques ou manipuler les procédures à des fins de harcèlement ou d'intimidation.
24. **Harcèlement fondé sur le genre** : forme de harcèlement fondée sur le genre, l'identité de genre ou l'expression de genre d'une personne. Cela inclut les actions, commentaires ou gestes visant à intimider, dénigrer ou humilier une personne en raison de son genre ou de sa non-conformité aux rôles de genre stéréotypés.
25. **Harcèlement sexuel** : Le fait d'imposer de manière répétée à une personne des propos ou des comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui, soit portent atteinte à sa dignité en étant dégradants ou humiliants, soit créent une situation intimidante, hostile ou offensante.
26. **Harcèlement téléphonique** : appels téléphoniques malveillants ou répétés.

27. **Homophobie** : Aversion ou hostilité envers les personnes homosexuelles ou celles perçues comme telles. L'homophobie peut prendre la forme de préjugés, de rejet, de harcèlement ou d'actes de violence.
28. **Impact psychosocial de la violence sexuelle** : conséquences à long terme de la violence sexuelle sur le bien-être social et psychologique des victimes, notamment des difficultés dans les relations interpersonnelles, l'isolement social, des problèmes de confiance et des troubles mentaux tels que l'anxiété et la dépression.
29. **Inclusion** : stratégies et pratiques visant à garantir que tous les membres de la communauté universitaire, indépendamment de leur identité de genre ou de leur orientation sexuelle, soient respectés, valorisés et bénéficient d'un accès égal aux opportunités offertes.
30. **Insultes à caractère sexuel et/ou sexiste** : toute insulte non publique proférée à l'encontre d'une personne ou d'un groupe de personnes en raison de leur sexe ou de leur orientation sexuelle.
31. **Intersectionnalité de la discrimination** : concept décrivant la manière dont différentes formes de discrimination (race, genre, classe sociale, orientation sexuelle, etc.) se recoupent et interagissent, donnant lieu à des expériences uniques et à de multiples formes de désavantage.
32. **Intimidation à caractère sexuel** : comportement consistant à utiliser le sexe ou la sexualité pour exercer une pression, humilier ou manipuler une personne, allant au-delà du cadre juridique du harcèlement sexuel pour inclure d'autres formes de pression psychologique ou émotionnelle.
33. **Justice réparatrice** : approche de la gestion des conflits et de la criminalité visant à réparer le préjudice causé, souvent par le biais d'un dialogue entre la victime et l'auteur des faits, afin de favoriser la guérison et la réconciliation.
34. **Mesures préventives** : initiatives ou politiques mises en place pour prévenir la survenue de violences ou de harcèlement sexuels, notamment par la formation, la sensibilisation et la modification des environnements et des cultures institutionnels.
35. **Non-binarité** : identité de genre qui n'est ni strictement masculine ni strictement féminine ; elle existe en dehors de la dichotomie traditionnelle homme-femme.
36. **Agression sexiste** : Le fait d'imposer à une personne tout commentaire ou comportement à caractère sexuel ou sexiste qui, soit porte atteinte à sa dignité en étant dégradant ou humiliant, soit crée une situation intimidante, hostile ou offensante.

37. **Personne de confiance** : personne désignée au sein de l'établissement pour apporter soutien et conseils aux personnes victimes ou témoins de harcèlement.
38. **Plainte** : Procédure formelle par laquelle une personne signale un acte répréhensible, tel que du harcèlement ou des abus, aux autorités institutionnelles compétentes ou aux forces de l'ordre en vue d'une enquête et de mesures correctives.
39. **Politique de tolérance zéro** : politique adoptée par les institutions stipulant qu'aucune forme de harcèlement sexuel n'est tolérée et que des mesures disciplinaires seront prises à l'encontre des auteurs.
40. **Prévention** : stratégies et pratiques visant à réduire et à prévenir les cas de harcèlement sexuel au sein de l'établissement.
41. **Prévention de la violence numérique** : stratégies et mesures mises en place pour prévenir les formes de violence utilisant les plateformes numériques comme vecteur. Cela inclut l'éducation aux médias, la sensibilisation à la sécurité en ligne et le renforcement des politiques de confidentialité.
42. **Procédure judiciaire en cas de violence sexuelle** : ensemble des étapes et des actions judiciaires engagées lorsqu'une plainte pour violence ou harcèlement sexuel est déposée. Cela inclut le dépôt de la plainte, l'enquête préliminaire, le procès éventuel et le prononcé de la peine, dans le respect des droits de toutes les parties concernées.
43. **Protection des victimes** : mesures mises en place pour garantir la sécurité et le bien-être des victimes de harcèlement sexuel, en évitant toute forme de représailles après le dépôt d'un signalement.
44. **Protocole d'urgence** : ensemble de procédures préétablies par une institution pour réagir rapidement et efficacement en cas d'incident de violence sexuelle ou de harcèlement.
45. **Queerphobie** : Terme général désignant la peur, l'aversion ou la discrimination à l'égard des personnes dont l'identité de genre ou l'orientation sexuelle ne correspond pas aux normes sociétales traditionnelles.
46. **Relations inappropriées** : Interactions sexuelles entre des personnes entre lesquelles existe un conflit d'intérêts manifeste, par exemple entre des étudiants et des enseignants ou entre des supérieurs hiérarchiques et leurs subordonnés directs. Même si ces relations sont consensuelles, elles peuvent être considérées comme transgressives en raison du déséquilibre de pouvoir inhérent à la situation.
47. **Relations non consenties** : tout acte sexuel ou tentative d'acte sexuel sans le consentement

explicite de toutes les personnes concernées.

48. **Réparation** : processus par lequel une victime de violence ou de harcèlement reçoit une indemnisation ou une reconnaissance du préjudice subi. La réparation peut prendre la forme d'une indemnisation financière, d'excuses officielles ou d'autres formes de reconnaissance du préjudice causé.
49. **Réponse institutionnelle** : ensemble des mesures prises par une institution pour répondre aux signalements de harcèlement sexuel, notamment les enquêtes, la médiation et les sanctions.
50. **Résilience communautaire** : capacité d'une communauté universitaire à se remettre collectivement d'incidents de violence ou de harcèlement sexuel et à en sortir plus forte, en améliorant les structures de soutien et les politiques de prévention.
51. **Espaces sûrs et inclusifs** : mise en œuvre de politiques et de pratiques visant à créer des environnements sûrs et accueillants pour tous, indépendamment du sexe, du genre ou de l'orientation sexuelle, au sein des établissements d'enseignement et dans d'autres espaces publics.
52. **Sécurité sur le campus** : mesures et politiques visant à garantir un environnement sûr pour tous les membres de la communauté universitaire, en prévenant les actes de violence, le harcèlement et tout autre comportement préjudiciable.
53. **Signalement** : Procédure par laquelle une personne peut signaler un cas de harcèlement sexuel à l'administration de l'établissement ou aux autorités compétentes.
54. **Abus de pouvoir** : Situation dans laquelle une personne utilise son pouvoir, son autorité ou son influence pour contrôler ou exploiter une autre personne, souvent dans un contexte sexuel, compromettant ainsi l'autonomie et la liberté de la victime.
55. **Accompagnement psychologique post-traumatique** : Services et ressources proposés aux victimes de violences sexuelles pour les aider à surmonter les séquelles psychologiques de leur expérience. Cela peut inclure une thérapie, un accompagnement psychologique et un soutien de groupe.
56. **Transphobie** : Aversion ou hostilité envers les personnes transgenres ou non conformes au genre. La transphobie peut se traduire par le déni de l'identité de genre d'une personne, l'exclusion, la discrimination ou la violence physique.
57. **Traumatisme psychologique** : réaction émotionnelle grave résultant d'un événement extrêmement stressant, tel que la violence sexuelle ou le harcèlement. Les symptômes peuvent inclure l'anxiété, la dépression, le stress post-traumatique et d'autres troubles émotionnels et comportementaux importants.

58. **Viol** : acte sexuel commis sur une personne sans son consentement explicite ou alors qu'elle est incapable de donner un consentement valable, en raison d'une contrainte physique ou psychologique ou à la suite d'une situation de contrôle.
59. **Violence liée au genre (VG)** : terme englobant toute violence dirigée contre une personne en raison de normes, de rôles ou d'attentes de genre socialement construits. Elle inclut la violence physique, sexuelle, psychologique, économique et émotionnelle.
60. **Violence homophobe et transphobe** : actes de violence, d'intimidation ou de discrimination à l'encontre de personnes en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre, réelles ou supposées. Cela inclut les agressions physiques, les menaces verbales et d'autres formes de maltraitance psychologique ou physique.
61. **Violence fondée sur le genre** : Comportements, actes ou pratiques fondés sur la conviction qu'un sexe est supérieur à l'autre, entraînant des préjugés ou des inégalités à l'égard d'une personne ou d'un groupe en raison de son sexe ou de son genre. Cette violence peut être physique, sexuelle, psychologique, économique ou socioculturelle.

Cadre législatif et politique européen

Politique de lutte contre la violence sexiste et sexuelle

Le 8 mars 2022, la Commission européenne a présenté une proposition législative visant à renforcer la réponse de l'Union européenne à la violence à l'égard des femmes et à la violence domestique. Cette initiative a abouti à l'adoption, le 14 mai 2024, de la directive (UE) 2024/1385 du Parlement européen et du Conseil, qui est entrée en vigueur le 13 juin 2024.

La directive établit un cadre juridique européen commun pour prévenir et lutter contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, comprenant notamment des dispositions relatives à la criminalisation de certaines formes de violence, telles que les mutilations génitales féminines, les mariages forcés, le cyberstalking, le cyberharcèlement et le partage non consensuel de contenus intimes ou manipulés. Elle renforce également la protection des victimes, l'accès à la justice, les services d'accompagnement spécialisés, la prévention et la coordination institutionnelle. Les États membres concernés sont tenus de transposer la directive dans leur droit national d'ici le 14 juin 2027.

Cette évolution législative revêt une importance particulière pour le projet PREV-HED, car elle souligne l'importance de la prévention, de la sensibilisation, de la responsabilité institutionnelle et d'un accès adéquat aux procédures de signalement et aux services d'aide aux victimes au sein des établissements d'enseignement supérieur.

Parallèlement, la stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2020-2025 incarne l'engagement continu de l'UE à mettre fin à la violence à l'égard des femmes et à la violence domestique. Cette stratégie souligne l'importance de prévenir la violence fondée sur le genre, de soutenir les victimes et de faire rendre des comptes aux auteurs de ces actes. Elle constitue un pilier de l'action européenne, affirmant l'engagement de l'Union à créer un espace sûr et respectueux pour tous ses citoyens.

L'UE s'engage également dans la lutte contre les mutilations génitales féminines, en agissant non seulement en Europe, mais aussi par le biais de dialogues internationaux et du financement de projets visant à éliminer cette pratique. En outre, par le biais du programme « Citoyens, égalité, droits et valeurs », l'Union finance des projets visant à lutter contre la violence fondée sur le genre et soutient la recherche afin d'élaborer des solutions communes et de partager les meilleures pratiques entre les États membres. Ces initiatives reflètent la détermination de l'UE à lutter contre la violence sexuelle et la violence fondée sur le genre grâce à une stratégie globale qui inclut la législation, la coopération internationale, le soutien aux victimes et un financement ciblé, dans le but de garantir l'égalité et la sécurité de tous les citoyens européens.

L'Union européenne et le Conseil de l'Europe ont adopté un certain nombre d'initiatives spécifiques pour lutter contre la violence fondée sur le genre et la violence sexuelle, y compris la contrainte sexuelle et le viol. Ces actions portent principalement sur la législation, la sensibilisation, l'éducation et le soutien aux victimes.

Le Conseil de l'Europe a mis en place la Convention d'Istanbul, un instrument majeur dans la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique. Ratifiée par de nombreux États membres de l'UE, cette convention est la première à :

1. définir juridiquement les formes de violence à l'égard des femmes, y compris le viol et la contrainte sexuelle ;
2. exiger des États membres qu'ils incriminent ces comportements ;
3. mettre en œuvre des mesures préventives, protéger les victimes et poursuivre les auteurs en justice.

La Convention d'Istanbul oblige les pays signataires à mettre en œuvre des politiques efficaces pour prévenir la violence, protéger les victimes et poursuivre les auteurs. Elle couvre des domaines tels que la formation des forces de l'ordre, l'accès à la justice pour les victimes et la collecte de données sur la violence fondée sur le genre.

L'Union européenne a intégré les dispositions de la Convention d'Istanbul dans ses politiques, tout en développant ses propres initiatives :

Directive relative aux droits des victimes (2012/29/UE) : elle établit des normes minimales concernant les droits, le soutien et la protection des victimes d'infractions pénales, y compris les victimes de violences sexuelles et de genre.

Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2020-2025 : cette stratégie comprend des mesures visant à lutter contre la violence fondée sur le genre et à promouvoir l'égalité entre les



femmes et les hommes, en mettant l'accent sur l'importance de la prévention et de la protection, ainsi que sur la poursuite des auteurs de violences sexuelles et fondées sur le genre.

Directive (UE) 2024/1385 relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique : à la suite de la proposition législative présentée par la Commission européenne le 8 mars 2022, la directive (UE) 2024/1385 a été adoptée le 14 mai 2024 et est entrée en vigueur le 13 juin 2024. Elle établit des normes minimales pour prévenir et lutter contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, notamment en érigeant en infraction pénale certaines formes de violence, telles que les mutilations génitales féminines, les mariages forcés, le cyberharcèlement, la cyberintimidation et le partage non consensuel de contenus intimes ou manipulés. La directive renforce également la protection des victimes, l'accès à la justice, les services d'aide spécialisés, la prévention et la coordination institutionnelle. Les États membres concernés sont tenus de transposer la directive dans leur droit national au plus tard le 14 juin 2027.

L'Union européenne et le Conseil de l'Europe ont mis en place un certain nombre d'initiatives spécifiques destinées aux établissements d'enseignement et d'enseignement supérieur afin de prévenir et de lutter contre la violence sexuelle et la violence fondée sur le genre. Ces initiatives visent à créer des environnements éducatifs sûrs et inclusifs, à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et à prévenir la violence. Voici quelques actions clés dans ce domaine :

1. Le programme Erasmus+ de l'UE finance des projets visant à améliorer l'éducation et la formation à travers l'Europe. Le programme soutient également des initiatives spécifiques visant à prévenir la violence et le harcèlement fondés sur le genre dans les universités, notamment des projets de partenariat stratégique qui développent des outils pédagogiques, des programmes de formation pour le personnel et les étudiants, ainsi que des campagnes de sensibilisation.
2. La promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes par l'éducation est un objectif important des politiques et stratégies éducatives européennes. Les initiatives éducatives en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes visent à améliorer la compréhension des questions liées au genre, à remettre en cause les stéréotypes de genre, à prévenir la discrimination et la violence fondée sur le genre, et à favoriser le respect mutuel entre les étudiants. Dans l'enseignement supérieur, ces objectifs sont particulièrement pertinents pour le développement de programmes de sensibilisation et de formation tels que PREV-HED.
3. L'Union européenne et le Conseil de l'Europe ont lancé un certain nombre de campagnes de sensibilisation ciblant spécifiquement les jeunes et les établissements d'enseignement. Ces campagnes visent à informer les étudiants et le personnel universitaire sur la violence fondée sur le genre et à promouvoir un comportement respectueux. Par exemple, la campagne « Non, c'est non » vise à sensibiliser aux conséquences du harcèlement sexuel et à promouvoir le consentement.

Enfin, un nombre croissant d'initiatives de l'UE et de nombreux États membres ont mis au point leurs propres programmes destinés aux universités pour lutter contre le harcèlement et la violence sexuels. Par exemple, certains pays ont adopté des lignes directrices et des protocoles d'action à l'intention des universités, qui comprennent la formation du personnel et des mesures d'accompagnement des victimes. Ces efforts témoignent de l'engagement de l'Europe à faire de l'éducation un moyen essentiel de lutte contre la violence sexuelle et de genre, en mettant l'accent sur la prévention et l'éducation dès les premiers stades de la scolarité et jusqu'à l'enseignement supérieur.

Législation et enjeux politiques relatifs au harcèlement sexuel

L'Union européenne et le Conseil de l'Europe travaillent activement sur la question du harcèlement sexuel, en le définissant et en élaborant des lignes directrices ou un consensus sur ce terme. Ces efforts se traduisent par diverses initiatives législatives et campagnes de sensibilisation visant à lutter contre le harcèlement sexuel et à le réduire dans divers environnements, notamment sur les lieux de travail, dans les établissements scolaires et au sein des entreprises. La Convention d'Istanbul, proposée par le Conseil de l'Europe, constitue une base juridique importante, encourageant les États membres à prendre des mesures concrètes pour lutter contre le harcèlement sexuel. Cette convention préconise la criminalisation du harcèlement sexuel et l'adoption d'une législation nationale visant à protéger les victimes tout en sanctionnant les auteurs.

Par ailleurs, l'Union européenne a récemment proposé, en 2022, une directive visant à établir des normes minimales de protection contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, y compris le harcèlement sexuel. Cette directive comprend des mesures spécifiques visant à criminaliser des comportements tels que la cyberviolence et le partage non consensuel d'images intimes, ce qui témoigne d'une adaptation aux défis posés par les nouvelles technologies.

Certains pays européens se distinguent par leurs politiques avancées en matière de lutte contre le harcèlement sexuel. Par exemple, les pays nordiques comme la Suède sont souvent cités pour leur approche proactive et leurs politiques globales, qui comprennent des programmes éducatifs dès le plus jeune âge ainsi que des mesures de soutien aux victimes sur les lieux de travail et dans les établissements d'enseignement. La Suède est souvent citée comme l'un des pays les plus progressistes dans la lutte contre le harcèlement sexuel et la violence fondée sur le genre, en particulier dans les environnements professionnels et les établissements d'enseignement. Les politiques suédoises sont globales et englobent la prévention, l'éducation et l'accompagnement des victimes dès le plus jeune âge.

La Suède dispose de lois strictes contre le harcèlement sexuel et la violence sexiste. Le cadre juridique suédois comprend des dispositions spécifiques obligeant les employeurs et les établissements d'enseignement à prendre des mesures actives pour prévenir le harcèlement et protéger les victimes. Par exemple, la loi suédoise contre la discrimination impose aux employeurs d'élaborer et de mettre en œuvre des plans d'égalité visant à promouvoir la non-discrimination et l'égalité des chances. Par ailleurs, les établissements d'enseignement suédois

intègrent dès le plus jeune âge des programmes sur l'égalité entre les sexes et la prévention du harcèlement dans leurs programmes scolaires. Ces programmes visent à sensibiliser les élèves au respect mutuel et à leur apprendre à reconnaître les comportements inappropriés. Enfin, la Suède offre un soutien substantiel aux victimes de harcèlement sexuel et de violences sexuelles, notamment l'accès à des conseillers, à des services de santé mentale et à des lignes d'assistance téléphonique. Des campagnes nationales de sensibilisation sont régulièrement menées pour informer le public et encourager les victimes à signaler les incidents.

Comparaison des cadres législatifs entre les pays européens.

La France et l'Espagne ont mis en place des politiques importantes pour lutter contre le harcèlement sexuel et les violences sexistes, en particulier sur le lieu de travail, dans les écoles et les universités.

Les politiques en France

La France a pris des mesures importantes pour lutter contre le harcèlement sexuel et les violences liées au genre dans le sillage du mouvement #MeToo. La législation française en matière de harcèlement sexuel est intégrée au Code du travail ainsi qu'au Code pénal, offrant ainsi aux victimes un cadre juridique leur permettant de signaler les incidents et d'obtenir justice. Par exemple, la loi renforcée en 2012 et les ajustements ultérieurs ont clarifié les définitions et renforcé les sanctions contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

Dans les écoles et les universités, des initiatives spécifiques, telles que des formations obligatoires pour le personnel et les étudiants sur le respect et le consentement, ont été mises en place. La France a également développé des programmes éducatifs visant à sensibiliser les jeunes aux conséquences du harcèlement sexuel et à promouvoir des environnements éducatifs respectueux.

Politiques en Espagne

La Constitution espagnole consacre les principes de liberté, de respect et d'égalité entre les citoyens dans ses articles 1.1, 9.2, 10.1, 14, 15, 18.1, 35.1 et 53.2. En outre, la loi organique n° 1/2004, du 28 décembre, définit des mesures de protection complètes contre la violence de genre, notamment dans ses articles 33 à 41, où cette violence est qualifiée de violation des droits de l'homme et de forme de discrimination.

La loi organique n° 3/2007, promulguée le 22 mars 2007, impose aux administrations publiques d'éliminer les obstacles qui perpétuent la discrimination, favorisant ainsi une égalité effective entre les femmes et les hommes. Cela inclut la mise en œuvre de mesures visant à la protection et à l'élimination de la violence de genre, de la violence familiale et de toutes les formes de harcèlement sexuel (articles 14.5 et 51). Dans le même ordre d'idées, la loi n° 15/2022 du 12 juillet 2022 prône l'égalité de traitement et la non-discrimination, en interdisant toute discrimination fondée sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou

d'expression de genre (article 2), et recense diverses formes de violations des droits à l'égalité (article 4).

Le décret-loi royal n° 6/2019, du 1er mars 2019, introduit des mesures d'urgence visant à garantir l'égalité de traitement et d'opportunités en matière d'emploi tant pour les femmes que pour les hommes. Le Plan pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'administration générale de l'État et ses organismes publics, ratifié le 28 janvier 2011, ainsi que le Pacte d'État contre la violence de genre de 2017, renforcent encore ces engagements.

La loi n° 15/2022 du 12 juillet 2002 relative à l'égalité de traitement et à la non-discrimination inclut la définition du harcèlement discriminatoire à son article 6.4.

La loi organique n° 10/2022 du 6 septembre oblige les administrations publiques à favoriser des environnements de travail qui préservent la liberté sexuelle et l'intégrité morale, ce qui nécessite la mise en place de procédures de prévention spécifiques et de voies de recours pour les victimes de tels comportements répréhensibles (article 13.1). Elle exige également la mise en œuvre de campagnes institutionnelles et de mesures préventives contre la violence sexuelle, en particulier dans les contextes numériques (articles 9 et 10), et impose aux administrations chargées de l'éducation de promouvoir des protocoles visant à prévenir, détecter et éradiquer la violence sexuelle dans les établissements d'enseignement, y compris les universités (article 19).

La loi n° 4/2023, du 28 février, traite de l'égalité réelle et effective des personnes transgenres et des droits des personnes LGTBI, en obligeant les autorités publiques à mettre en œuvre des mesures garantissant l'égalité de traitement et la non-discrimination (article 4). Elle prévoit également l'élaboration de protocoles d'accompagnement pour les étudiants transgenres et de mesures contre le harcèlement transphobe (article 61), ainsi qu'une protection complète pour les personnes exposées à un risque de violence ou de discrimination (article 62).

Enfin, la loi organique n° 2/2023, du 22 mars, vise à instaurer un système universitaire équitable, en établissant les conditions préalables à l'égalité entre les femmes et les hommes, telles que l'élaboration de plans d'égalité et l'éradication des écarts salariaux et du harcèlement. Elle stipule également que les organes et comités universitaires doivent garantir une représentation équilibrée des genres et adopter des mesures de discrimination positive (article 46.2.1 de la loi organique sur le système universitaire), tout en assurant l'accessibilité aux personnes en situation de handicap.

Politiques au Portugal

Au Portugal, la loi n° 73/2017 a été adoptée afin de renforcer les mesures visant à prévenir et à lutter contre le harcèlement dans les lieux publics et privés, y compris sur les lieux de travail et dans les établissements d'enseignement. Cette

loi prévoit une formation obligatoire pour tous les salariés et employeurs, et met l'accent sur des mécanismes plus efficaces de signalement et de protection des victimes.

Politiques en Roumanie

La Roumanie, par le biais de sa législation et de ses programmes éducatifs, a pris des mesures pour lutter contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et dans les établissements d'enseignement. Des lignes directrices nationales, intégrées à la législation du travail, imposent aux employeurs de mettre en place des politiques internes visant à prévenir et à traiter le harcèlement sexuel, garantissant ainsi un environnement de travail sûr.

Politiques en Grèce

En Grèce, la loi sur l'égalité entre les sexes (loi n° 3488/2006) traite spécifiquement du harcèlement sexuel sur le lieu de travail et dans les établissements d'enseignement, en imposant des sanctions sévères aux auteurs et en mettant en place un dispositif de soutien aux victimes. Des campagnes de sensibilisation du public et des programmes éducatifs sont également menés régulièrement.

Politiques en Italie

L'Italie a renforcé sa législation par des dispositions spécifiques contre le harcèlement sexuel grâce au décret législatif n° 198/2006, qui définit clairement le harcèlement sexuel et impose aux employeurs l'obligation de prévenir et de traiter ce type de comportement sur le lieu de travail. Des initiatives similaires sont également observées dans les universités, avec des politiques et des formations dédiées.

Politiques en Belgique

La Belgique a adopté la loi de 1996 sur la protection sociale, qui comprend des dispositions visant à lutter contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Cette loi oblige les employeurs à prendre des mesures préventives et fournit un cadre juridique aux victimes souhaitant porter plainte. Les universités et les établissements scolaires suivent des protocoles stricts afin de garantir un environnement sûr à l'ensemble des étudiants et du personnel.

Politique en Autriche

En Autriche, la loi sur l'égalité de traitement impose aux employeurs de prendre des mesures proactives pour prévenir le harcèlement sexuel. Cela inclut la mise en place de politiques internes, la formation du personnel et des mécanismes de plainte efficaces. Les universités sont également tenues de mettre en œuvre des politiques visant à prévenir et à gérer les cas de harcèlement sexuel.

Ces initiatives témoignent de l'approche sérieuse et engagée de ces pays européens dans la lutte contre le harcèlement sexuel et la violence sur le lieu de travail et dans les établissements d'enseignement. La mise en œuvre de ces lois vise à créer des environnements où le respect et l'égalité sont promus et préservés.

Les effets du mouvement #MeToo sur la lutte contre le harcèlement et les violences sexuelles

Le mouvement #MeToo a eu un impact profond et transformateur en Europe, catalysant des changements significatifs dans la manière dont le harcèlement sexuel et les violences sexuelles sont perçus et gérés, en particulier dans les établissements d'enseignement supérieur, sur les lieux de travail et dans la société au sens large. Ce mouvement a non seulement sensibilisé le public à ces questions, mais a également favorisé l'adoption de nouvelles législations et politiques, ainsi qu'un changement culturel s'éloignant de la tolérance envers le harcèlement sexuel et les violences sexuelles.

Dans l'enseignement supérieur, le mouvement #MeToo a incité de nombreuses universités à revoir et à renforcer leurs politiques de lutte contre le harcèlement sexuel. Par exemple, de nombreux établissements ont mis en place des formations obligatoires pour le personnel et les étudiants, visant à les sensibiliser au consentement, aux droits des victimes et aux procédures de signalement. Des pays comme le Royaume-Uni ont développé des initiatives spécifiques, telles que la mise en œuvre de l'outil « Report and Support » dans plusieurs universités, offrant un moyen simple et anonyme de signaler des incidents de harcèlement ou d'agression.

Sur le lieu de travail, le mouvement a eu un impact direct sur la législation et les pratiques des entreprises. En France, par exemple, la loi renforçant la lutte contre les violences sexuelles et de genre au travail a été promulguée en 2018, peu après le décollage du mouvement #MeToo. Cette loi a instauré des obligations plus strictes pour les employeurs en matière de prévention du harcèlement sexuel et a facilité la procédure de signalement pour les victimes.

En Suède, le mouvement a encouragé une approche plus proactive, les entreprises et les organisations ayant revu leurs politiques internes et renforcé les formations afin de créer des environnements de travail sûrs et respectueux.

Sur le plan social, le mouvement #MeToo a suscité une prise de conscience généralisée, encourageant un dialogue public ouvert sur des sujets auparavant considérés comme tabous. Cela a conduit à une meilleure reconnaissance des expériences vécues par les victimes et a favorisé un changement général des mentalités. En Espagne et en Italie, par exemple, le mouvement a relancé les débats sur les droits des femmes et la violence de genre, donnant lieu à des marches et des manifestations réclamant des changements législatifs et un meilleur accompagnement des victimes.

Dans l'ensemble, le mouvement #MeToo a considérablement influencé les politiques et les attitudes en Europe concernant le harcèlement sexuel et les violences sexuelles. Il a accéléré les réformes législatives, renforcé les mesures de prévention et d'accompagnement, et profondément transformé la culture institutionnelle et sociale autour de ces questions. Bien qu'il reste encore beaucoup à faire, le mouvement a

marqué de un tournant dans la lutte contre ces fléaux, marqué par une volonté de promouvoir
manière évidente, d'avantage d'équité et de respect dans tous les secteurs de la société européenne.
un

Études de cas menées dans des établissements d'enseignement supérieur

Une approche structurée de la collecte et de l'analyse des données est essentielle pour mener une étude systématique des politiques de prévention de la violence et du harcèlement liés au genre dans les universités. Voici la méthodologie détaillée que nous avons utilisée pour collecter des données auprès des universités, en prenant pour exemple l'université la mieux classée dans le classement de Shanghai.

Choix de l'université : notre point de départ a été les universités les mieux classées dans le dernier classement de Shanghai. Ce choix était motivé par l'hypothèse selon laquelle ces établissements, très réputés, avaient peut-être mis en place des politiques avancées en matière de prévention de la violence et du harcèlement.

Collecte des données : Nous avons effectué des recherches sur le site web officiel de chaque université sélectionnée afin de trouver des informations publiques concernant leurs politiques de lutte contre la violence et le harcèlement liés au genre. Nous avons identifié les sections spécifiques dans lesquelles les universités présentent leurs politiques et mesures de lutte contre le harcèlement sexuel et la violence liée au genre.

Analyse des politiques : pour chaque université, nous avons vérifié les points suivants :

1. Nous avons documenté la manière dont chaque université définit et traite le harcèlement et la violence, les mesures préventives mises en place et les obligations légales respectées.
2. Nous avons identifié les mécanismes spécifiques mis en place pour écouter et soutenir les victimes, tels que les centres de conseil, les lignes d'assistance téléphonique et les services en ligne.
3. Nous avons examiné la manière dont l'écoute est organisée, la confidentialité des procédures et l'accessibilité des ressources pour les étudiants et le personnel.

Analyse globale des initiatives universitaires de prévention et de lutte contre ces phénomènes.

Voici un tableau récapitulatif des universités examinées et des mesures qu'elles ont mises en place pour prévenir la violence de genre et le harcèlement sexuel :

Pays	Université	Principales mesures de prévention et de soutien
France	Université Paris-Saclay	Politique de tolérance zéro, cellule d'aide aux victimes de violences sexuelles et de genre, ligne d'assistance téléphonique, formations et campagnes de sensibilisation.
Suède	Institut Karolinska	Politique globale de lutte contre le harcèlement et la violence, services de conseil et de soutien psychologique, structure organisationnelle permettant de signaler les incidents en toute sécurité.
Autriche	Université de Vienne	Politique stricte contre le harcèlement et la violence sexiste, service d'assistance dédié, sessions de formation, campagnes de sensibilisation.
Espagne	Université de Barcelone	Politique de tolérance zéro, système spécifique d'écoute et de soutien, structure organisationnelle garantissant la sécurité des communications, actions préventives sous forme de formations et de campagnes de sensibilisation.
Portugal	Université de Lisbonne	Politique de tolérance zéro, système dédié d'écoute et de soutien, organisation facilitant le signalement sécurisé des incidents, ateliers et campagnes de sensibilisation.
Italie	Université Sapienza de Rome	Politique stricte contre le harcèlement et les violences sexistes, dispositif spécifique d'écoute et de soutien, structure organisationnelle dédiée au signalement, campagnes de sensibilisation et formations.
Allemagne	Université de Heidelberg	Politique explicite de lutte contre le harcèlement sexuel, centre de conseil pour les victimes, procédures de signalement sécurisées, campagnes de sensibilisation et ateliers pédagogiques.
Grèce	Université nationale et capodistrienne d'Athènes	Politique claire contre le harcèlement sexuel et la violence sexiste, système d'écoute et de soutien, structure facilitant le signalement en toute sécurité, programmes de formation et de sensibilisation.

Pays	Université	Principales mesures de prévention et de soutien
Belgique	Université de Gand	Politique de tolérance zéro, dispositifs d'écoute et de soutien aux victimes, structures spécifiques pour le signalement des cas, campagnes de sensibilisation et ateliers pédagogiques.

Ce tableau présente un aperçu des initiatives et des politiques mises en place par ces universités pour prévenir et lutter contre le harcèlement sexuel et les violences liées au genre.

Voici un résumé structuré des mesures de prévention et de soutien contre le harcèlement sexuel et les violences liées au genre dans les universités, sur la base du tableau fourni.

Politiques de prévention et définition de ces politiques

1. **Définition et engagement** : la majorité des universités ont adopté des politiques de tolérance zéro envers le harcèlement sexuel et les violences liées au genre, indiquant clairement que de tels comportements sont inacceptables et seront traités avec la plus grande sévérité.
2. **Publics cibles** : les politiques s'adressent à tous les membres de la communauté universitaire, y compris les étudiants, les enseignants et le personnel administratif.

Dispositifs spécifiques d'écoute et d'accompagnement

1. **Centres de conseil et de soutien** : des structures spécifiques ont été mises en place pour apporter un soutien psychologique, juridique et administratif. Ces services comprennent des consultations confidentielles, une aide aux démarches juridiques et administratives, ainsi qu'un soutien psychologique.
2. **Structures d'écoute** : Des structures organisationnelles permettent une communication sécurisée et confidentielle pour les victimes souhaitant signaler des incidents. Des points de contact clairs et accessibles sont mis en place pour encourager le signalement et la prise en charge des cas.

Initiatives de prévention et formation

1. **Formation et sensibilisation** : des campagnes de sensibilisation et des ateliers éducatifs sont régulièrement organisés afin de fournir des informations sur les droits individuels, les procédures de signalement et les ressources disponibles. Ces initiatives visent également à promouvoir une culture de respect mutuel et de non-discrimination.
2. **Contenu des formations** : Les programmes éducatifs abordent des thèmes tels que le consentement, les droits individuels, les conséquences du harcèlement et de la violence, ainsi que les bonnes pratiques pour maintenir un environnement respectueux.

Structures de communication et de signalement

1. **Faciliter le signalement** : les universités ont mis en place des procédures et des points de contact spécifiques pour faciliter le signalement sécurisé et confidentiel des incidents. Ces structures sont conçues pour garantir la confidentialité et le traitement efficace des plaintes, encourageant ainsi les victimes à se manifester sans craindre de représailles.

Ce résumé montre que les établissements d'enseignement supérieur sont fermement engagés à protéger leurs membres contre le harcèlement sexuel et la violence de genre. Les politiques, les systèmes et les formations mis en place visent à créer un environnement sûr et respectueux, tout en fournissant les ressources nécessaires pour soutenir les victimes.

Université	Pays	Tolérance zéro envers la violence	Définition claire du harcèlement	Sensibilisation des étudiants	Sensibilisation des enseignants et du personnel administratif personnel administratif	Dispositifs d'écoute spécifiques
Paris-Saclay Université	France	X	X	X	X	X
Institut Karolinska Institut	Suède	X	X	X	X	X
Université de Vienne	Autriche	X	X	X	X	X
Université de Barcelone	Espagne	X	X	X	X	X
Université de Lisbonne	Portugal	X	X	X	X	X

Sapienza Université de Rome	Italie	X	X	X	X	X
Université de Heidelberg	Allemagne	X	X	X	X	X
Université nationale et capodistrienne d' Athènes	Grèce	X	X	X	X	X
Gand Université	Belgique	X	X	X	X	X

Études de cas par pays

L'analyse des études de cas repose sur une méthodologie rigoureuse visant à garantir une compréhension approfondie et structurée des différentes initiatives et pratiques mises en œuvre pour prévenir et lutter contre le harcèlement et la violence dans les établissements d'enseignement. Cette méthodologie est détaillée dans plusieurs documents et suit les lignes directrices du projet Erasmus PREVHED.

Nous avons utilisé une méthodologie commune qui définit les étapes et les critères suivis pour la sélection et l'analyse des études de cas dans le cadre du projet PREVHED. Ce projet vise à prévenir la violence et le harcèlement sexuels dans les établissements d'enseignement supérieur en Europe.

Sélection des études de cas

La sélection des études de cas s'est appuyée sur des critères spécifiques afin de garantir une représentation diversifiée et pertinente des meilleures pratiques.

Critères de sélection

1. **Nombre de cas :** chaque pays partenaire devait choisir au moins trois cas de bonnes pratiques. Cela garantit une variété suffisante d'exemples pour une analyse comparative efficace.
2. **Diversité géographique :** les cas devaient provenir d'au moins trois villes différentes par pays. Ce critère garantit que les pratiques étudiées ne se limitent pas à une seule région et nous permet d'examiner une variété d'approches dans différents contextes géographiques.
3. **Diversité des types de violence :** les études de cas devaient couvrir plusieurs types de harcèlement ou de violence. Cela inclut le harcèlement sexuel, la violence de genre, les

, le viol individuel ou collectif, etc. Ce critère permet d'analyser un large éventail de problématiques et de réponses institutionnelles.

4. **Période couverte** : la sélection des études de cas s'est concentrée sur les événements, les pratiques institutionnelles et les initiatives de prévention documentés à partir du 1er janvier 2016. Cette période visait à garantir la pertinence de l'analyse comparative en donnant la priorité aux évolutions relativement récentes et aux pratiques potentiellement applicables aux établissements d'enseignement supérieur contemporains

Collecte des données

Les données relatives aux études de cas ont été recueillies auprès de multiples sources afin de garantir une analyse complète et fiable. Ces sources de données sont les suivantes :

1. **Enquêtes et sondages** : les partenaires ont recherché des enquêtes, des données et des sondages existants sur les thèmes du harcèlement et de la violence au sein du grand public et de la population étudiante. Ces sources fournissent des informations quantitatives et qualitatives essentielles à la compréhension de l'ampleur et des caractéristiques des problèmes étudiés.
2. **Documents internes** : les partenaires ont utilisé des rapports institutionnels internes, des publications, des brochures et les sites web officiels des programmes. Ces documents offrent un aperçu détaillé des politiques, des initiatives et des résultats des actions menées par les établissements d'enseignement supérieur.
3. **Entretiens avec des experts** : des entretiens ont été menés avec des responsables de projet et d'autres parties prenantes clés. Ces entretiens nous permettent de recueillir des points de vue approfondis et des témoignages sur les pratiques mises en œuvre, leurs défis et leurs impacts.

Analyse des données

Les données collectées ont été analysées de manière systématique afin d'identifier les bonnes pratiques et de comprendre leur efficacité. Les résultats de chaque étude de cas ont été structurés selon un modèle standardisé, comprenant une introduction, une description des types de violences ciblées, une description détaillée du cas, des considérations stratégiques, les réactions des différents acteurs et une conclusion.

La méthodologie détaillée ci-dessus garantit une approche rigoureuse et systématique de la sélection et de l'analyse des études de cas dans le cadre du projet PREVHED. Elle garantit que les résultats obtenus sont fiables, pertinents et applicables dans divers contextes d'enseignement supérieur à travers l'Europe.

Le projet PREVHED a recueilli et analysé des études de cas portant sur des pratiques visant à prévenir la violence et le harcèlement sexuels dans les établissements d'enseignement supérieur de plusieurs pays européens.

Voici un résumé des types de pratiques identifiées, avec indication entre parenthèses des pays d'origine, notamment des établissements français, italiens, suédois, grecs et espagnols.

1. Sensibilisation et formation

1. Campagnes de sensibilisation :

1. **LUIS*A on Campus (Autriche)** : initiative de lutte contre le harcèlement sexuel disposant de points d'accueil répartis sur le campus de l'université de Graz. La campagne vise à sensibiliser la communauté universitaire et à offrir un soutien immédiat aux victimes.
2. **100 % Respect (Belgique)** : programme de l'université de Mons visant à sensibiliser la communauté universitaire aux comportements inacceptables et à encourager le signalement des incidents.
3. **Université de Lyon (France)** : campagne « Respect et Bienveillance » visant à sensibiliser les étudiants et le personnel aux comportements appropriés et aux procédures de signalement en cas de harcèlement ou de violence.

2. Formations spécifiques :

1. **Groupe de travail sur l'égalité des chances (EOWP) (Autriche)** : l'EOWP de l'université de Vienne propose régulièrement des formations au personnel enseignant et administratif afin de prévenir et de gérer les incidents de harcèlement sexuel et de discrimination.
2. **Programme de formation à l'université de Gand (Belgique)** : une formation continue est proposée pour prévenir le harcèlement et la violence, comprenant notamment des modules sur la diversité et la lutte contre les préjugés.
3. **Université de Milan (Italie)** : formation sur les politiques de genre et la prévention des violences sexuelles destinée au personnel et aux étudiants.

2. Soutien aux victimes

1. Points de contact et centre d'aide :

1. **Points LUIS*A (Autriche)** : points de contact sur le campus où les victimes peuvent obtenir une aide immédiate et être orientées vers des services de conseil externes tels que le centre de conseil TARA.
2. **Service d'aide psychologique (Belgique)** : à l'université de Liège, les victimes de harcèlement bénéficient d'un soutien psychologique dès que l'incident est signalé.

3. **Université de Stockholm (Suède) :** centre d'aide aux étudiants proposant des services de conseil spécialisés aux victimes de harcèlement et de violence.

3. Procédures de signalement :

1. **Université de Vienne (Autriche) :** une procédure de signalement claire et bien définie, permettant aux victimes et aux témoins de harcèlement de contacter l'EOWP par téléphone ou par e-mail.
2. **Union des étudiants autrichiens, Université de Vienne (Autriche) :** le collectif « Frauen*Referat » fournit des informations sur les mesures à prendre en cas de violence et indique les points de contact pour bénéficier d'un accompagnement confidentiel en cas de harcèlement.
3. **Université Complutense de Madrid (Espagne) :** procédure de signalement en ligne anonyme des incidents de harcèlement sexuel, avec une équipe dédiée chargée de répondre aux plaintes et d'apporter un soutien.

4. Collaboration et mise en réseau :

1. **Université de Graz (Autriche) :** collaboration entre le groupe de travail sur l'égalité des chances, le centre de conseil TARA et la coordination des études de genre afin d'apporter une réponse globale aux incidents de harcèlement.
2. **Université de Mons (Belgique) :** le programme « 100 % Respect » repose sur une étroite collaboration entre les étudiants, le personnel administratif et le corps enseignant afin de garantir une réponse efficace à chaque situation.
3. **Université nationale et capodistrienne d'Athènes (Grèce) :** partenariat avec des ONG locales pour proposer des ateliers de sensibilisation et des services d'accompagnement aux victimes de violences sexuelles.

5. 5. Évaluation et amélioration continue

1. Évaluations régulières :

1. **LUIS*A on Campus (Autriche) :** le projet comprend des évaluations régulières visant à identifier les possibilités d'amélioration, grâce aux retours d'expérience des personnes travaillant dans les points LUIS*A et à des enquêtes menées auprès de la communauté universitaire.
2. **Université de Barcelone (Espagne) :** mise en place d'un système de retour d'expérience continu, avec des enquêtes annuelles visant à évaluer l'efficacité des programmes de prévention et à ajuster les stratégies en conséquence.

2. Retour d'expérience et suivi :

1. **EOWP, Université de Vienne (Autriche) :** retours d'expérience continus de la part des membres de la communauté universitaire afin de contrôler l'efficacité des mesures et d'adapter les pratiques en conséquence.
2. **Université de Lund (Suède) :** suivi régulier et adaptation des programmes de prévention sur la base des retours d'expérience des étudiants et du personnel.

Les études de cas recueillies dans le cadre du projet PREVHED mettent en évidence diverses pratiques efficaces pour prévenir et gérer les violences et le harcèlement sexuels dans les établissements d'enseignement supérieur. Ces pratiques comprennent des campagnes de sensibilisation, des formations spécifiques, des procédures de signalement claires, des points de contact pour l'accompagnement des victimes et des collaborations multipartites. Chaque initiative est adaptée au contexte spécifique de l'établissement et bénéficie d'un retour d'expérience régulier pour une amélioration continue. La participation d'établissements français, italiens, suédois, grecs et espagnols renforce la diversité et la richesse des approches analysées.

France

Le projet PREVHED a recueilli et analysé plusieurs études de cas en France portant sur la prévention des violences et du harcèlement sexuels dans les établissements d'enseignement supérieur. Voici un résumé des études de cas menées dans quatre établissements français : **Sciences Po Bordeaux, l'IMT Atlantique, l'Université de Rouen et le CROUS d'Occitanie.**

Étude de cas de Sciences Po

Bordeaux Description des études de cas

1. **Création d'une cellule de veille et d'écoute (2018) :** Sciences Po Bordeaux a mis en place une cellule de veille et d'écoute en 2018 afin d'accompagner les victimes de harcèlement sexuel et de coordonner les efforts de sensibilisation et de prévention. Cette cellule joue un rôle central en offrant un espace sûr où les victimes peuvent se confier, recevoir un soutien et être orientées vers les services appropriés.
2. **Plateforme de signalement :** Afin de faciliter le signalement des incidents de harcèlement, Sciences Po Bordeaux a développé une plateforme de signalement en ligne, permettant aux victimes de signaler de manière anonyme des incidents de harcèlement sexuel. Cette initiative vise à encourager davantage de personnes à signaler les comportements inappropriés sans crainte de représailles.
3. **Groupe de travail sur les violences sexistes et sexuelles (VSS) :** un groupe de travail dédié aux violences sexistes et sexuelles (VSS), composé de membres de l'administration et d'étudiants, coordonne les actions de prévention et de sensibilisation au sein de l'établissement. Ce groupe travaille à l'élaboration et à la mise en œuvre d'un plan d'action global visant à éduquer et à sensibiliser la communauté universitaire aux questions liées aux VSS.

4. **Référents éthique et SGBV** : Dans le cadre de la refonte de la réglementation régissant la vie associative étudiante, Sciences Po Bordeaux a mis en place des référents éthique et SGBV. Ces référents sont chargés de veiller au respect des principes de prévention de la violence sexiste et sexuelle au sein des associations étudiantes, garantissant ainsi une vigilance continue et proactive dans toutes les activités associatives.

5. **Objectifs** :

Les initiatives de Sciences Po Bordeaux visent à **sensibiliser** la communauté universitaire aux enjeux liés aux violences sexuelles et basées sur le genre, par le biais de campagnes de communication, de formations et de débats ouverts. Parallèlement, l'établissement met en œuvre des mesures préventives pour **éviter** que les **violences sexuelles** ne se produisent, en promouvant des comportements respectueux et en établissant des politiques claires. Un autre objectif clé consiste à **accompagner et à soutenir les victimes de** manière efficace et empathique, en leur fournissant les ressources nécessaires pour se remettre du traumatisme qu'elles ont subi. Enfin, Sciences Po Bordeaux s'engage à **garantir une réponse disciplinaire appropriée** à chaque incident signalé, en veillant à ce que les comportements inappropriés soient traités de manière équitable et rigoureuse.

Méthode d'évaluation :

L'évaluation de l'efficacité de ces initiatives repose sur **les retours d'expérience des étudiants et du personnel**. Les avis et commentaires recueillis nous permettent de mesurer l'impact des initiatives et d'identifier les axes d'amélioration. De plus, **une évaluation continue des actions** est menée afin d'ajuster et d'affiner les stratégies existantes, garantissant ainsi que les mesures prises restent pertinentes et efficaces face à l'évolution des besoins et des défis. Cette approche dynamique garantit une amélioration constante des efforts de prévention et d'accompagnement des victimes menés par l'établissement.

Étude de cas : IMT Atlantique

L'IMT Atlantique, l'une des principales écoles d'ingénieurs françaises, a mis en place une série d'initiatives visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur. Parmi celles-ci figurent la désignation de référents sur chaque campus pour la mission Égalité entre les femmes et les hommes, la participation à des actions de sensibilisation et de prévention contre les violences sexistes et sexuelles, ainsi que la mise en place de partenariats avec d'autres institutions et associations. L'école participe activement à des actions de communication auprès des établissements secondaires afin de promouvoir les carrières d'ingénieur auprès des jeunes femmes, et organise des projets de sensibilisation aux stéréotypes de genre, notamment par le biais d'actions ludiques encourageant les filles à s'intéresser aux domaines scientifiques et techniques. De plus, l'IMT Atlantique participe à des initiatives nationales et locales de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, en proposant des formations et des activités de sensibilisation.

1. **Violences ciblées :**
 1. **Violences sexuelles et liées au genre (VSG) :** elles englobent le harcèlement sexuel, les agressions sexuelles et la discrimination fondée sur le genre.
 2. **Violence verbale et non verbale :** remarques sexistes, blagues déplacées, commentaires sur l'apparence physique et regards insistants.
 3. **Autres infractions connexes :** exhibitionnisme, cyberharcèlement et violence psychologique.
4. **Groupes et associations actifs :**
 1. **CPED (Conférence permanente des chargés-es de mission Égalité et Diversité) :** organisation promouvant l'égalité des chances et la diversité dans l'enseignement supérieur.
 2. **ANEF (Association nationale des études féministes) :** association œuvrant pour la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Description du cas

Contexte et faits marquants : L'IMT Atlantique a mis en place ces mesures à la suite des résultats du Baromètre 2023 sur les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur, qui indiquaient que près d'un étudiant sur dix avait été victime de telles violences. Ces initiatives s'inscrivent dans le cadre des priorités nationales de lutte contre les violences sexistes et sexuelles définies par le gouvernement et le ministère de l'Enseignement supérieur.

Actions mises en œuvre :

1. **Module de formation en ligne :** développé en collaboration avec le CPED et l'ANEF, ce module aborde divers aspects des violences sexistes et sexuelles, notamment le consentement et les différentes infractions.
2. **Sensibilisation par le biais d'animations et de vidéos :** chaque chapitre du module est introduit par une animation illustrant des situations courantes de la vie étudiante, complétée par des vidéos pédagogiques, des quiz et des entretiens avec des experts.
3. **Formation obligatoire :** ce module est obligatoire pour tous les étudiants, en particulier les nouveaux arrivants.
4. **Sessions complémentaires et activités en présentiel :** ateliers, théâtre-forum et formations destinées aux responsables d'associations étudiantes.
5. **Implication dans des initiatives nationales :** participation au Plan national de lutte contre les violences sexuelles et de genre (VSG) dans l'enseignement supérieur.

Objectifs :

L'IMT Atlantique a défini plusieurs objectifs clés pour lutter contre les violences sexuelles et liées au genre au sein de son établissement. Le premier objectif est **la sensibilisation**, visant à informer les étudiants sur les violences sexuelles et liées au genre afin de mieux comprendre ces phénomènes et leur impact. Deuxièmement, **l'objectif de prévention consiste à éduquer les étudiants sur les comportements appropriés et les limites du consentement**, contribuant ainsi à prévenir de telles violences. En troisième lieu, l'objectif est de **susciter un changement de comportement** en encourageant la réflexion sur les attitudes et les comportements, et en favorisant des interactions respectueuses et égalitaires. Un autre objectif clé est la **création d'un environnement sûr**, afin de contribuer à un cadre d'apprentissage inclusif et sécurisé pour tous les membres de la communauté universitaire. Enfin, IMT Atlantique s'engage à respecter les lignes directrices nationales, en alignant ses actions sur les recommandations gouvernementales et nationales visant à lutter contre les violences sexuelles et liées au genre.

Méthodes d'évaluation :

IMT Atlantique utilise plusieurs méthodes pour évaluer l'efficacité de ces actions. Les connaissances sont évaluées au moyen de tests et de quiz intégrés au module de formation afin de vérifier la compréhension des concepts liés aux violences sexistes et sexuelles. Les retours des participants sont recueillis via les commentaires des étudiants sur l'utilité et la pertinence du module, fournissant ainsi des informations précieuses pour ajuster et améliorer le programme. Les observations sur le terrain permettent de suivre l'évolution du comportement des étudiants à la suite de leur participation à la formation. Enfin, l'analyse d'indicateurs de performance, tels que le nombre de signalements de violences sexistes et sexuelles, la fréquence des sessions supplémentaires organisées et le taux de participation des étudiants, fournit des données quantitatives permettant de mesurer l'impact des actions mises en œuvre.

Impliquer les acteurs

1. **IMT Atlantique** : conception, mise en œuvre et suivi du module de formation.
2. **Associations partenaires (CPED et ANEF)** : collaboration sur le contenu du module et expertise en matière de violences sexistes et sexuelles.
3. **Étudiants** : principaux bénéficiaires de la formation et participants actifs aux activités complémentaires.
4. **Enseignants et personnel administratif** : sensibilisation et prévention, accompagnement des étudiants et animation des discussions en classe.

L'initiative d'IMT Atlantique visant à prévenir et à lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans le milieu étudiant constitue une réponse proactive et nécessaire à un problème préoccupant dans l'enseignement supérieur. S'appuyant sur un module de formation en ligne, cette action vise à sensibiliser les étudiants, à susciter le débat et la réflexion, et à contribuer à un changement de comportement afin de promouvoir des relations saines sur le campus.

Les principaux objectifs de cette bonne pratique sont la sensibilisation, la prévention et la mise à disposition d'outils et de ressources pour soutenir les victimes. Les actions mises en œuvre comprennent l'élaboration d'un module de formation en ligne, des séances de sensibilisation en présentiel, des ateliers, des formations destinées aux responsables d'associations étudiantes et des interventions dans les établissements scolaires pour sensibiliser les jeunes aux stéréotypes de genre. Cette initiative s'inscrit dans une approche globale visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur, en réponse aux directives nationales de lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Son évaluation repose sur l'accueil positif qu'elle a reçu tant de la part des étudiants que des établissements, ainsi que sur le suivi d'indicateurs et des retours d'expérience permettant de mesurer son efficacité et son impact.

Étude de cas : CROUS

d'Occitanie Description du cas

1. **Contexte et éléments clés :** Le CROUS d'Occitanie a mis en œuvre une série d'actions visant à prévenir et à lutter contre les violences sexistes et sexuelles, en réponse aux lignes directrices nationales et aux recommandations du ministère de l'Enseignement supérieur. Ces initiatives sont motivées par la nécessité de créer un environnement sûr et respectueux pour l'ensemble des étudiants et du personnel dans les résidences universitaires et les restaurants universitaires.

2. **Actions mises en œuvre :**

Ateliers de sensibilisation et campagnes de communication : le CROUS organise régulièrement des ateliers visant à sensibiliser les étudiants aux violences sexistes et sexuelles. Ces ateliers sont complétés par des campagnes de communication diffusant des informations et des messages sur le consentement et le respect mutuel dans les espaces communs.

Formation du personnel : l'ensemble du personnel des résidences universitaires et des cantines bénéficie d'une formation continue sur la manière de gérer les incidents de harcèlement sexuel et d'accompagner les victimes.

Plateforme de signalement : une plateforme de signalement en ligne permet aux victimes de signaler anonymement des incidents de harcèlement sexuel, garantissant ainsi une prise en charge rapide et confidentielle.

Partenariats avec des associations locales : le CROUS collabore avec des associations locales spécialisées dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles afin de proposer des ressources supplémentaires et des séances d'information.

Objectifs :

Les principaux objectifs du CROUS d'Occitanie sont d'organiser des formations destinées au personnel et aux étudiants afin de les sensibiliser, de les informer, de renforcer leurs compétences et de



promouvoir le respect et l'inclusion. Ils visent tout d'abord à sensibiliser les participants aux enjeux cruciaux que sont le harcèlement sexuel, le consentement, la violence et la discrimination,

en les informant sur les comportements inacceptables et les droits de chacun. Ensuite, il apprend aux participants à reconnaître les situations de harcèlement ou de discrimination et à y réagir de manière appropriée, en s'appuyant sur des exemples concrets et des scénarios pour une meilleure compréhension. De plus, il propose des ateliers pratiques pour renforcer des compétences essentielles telles que la communication, la gestion des conflits et l'autodéfense, permettant ainsi aux participants de se sentir plus en confiance et capables de faire face à des situations difficiles. Enfin, en mettant l'accent sur le respect mutuel, la diversité et l'inclusion, ces formations visent à créer un environnement où chacun se sent accepté et respecté, et où le harcèlement et la discrimination sont intolérables. Ensemble, ces efforts contribuent à développer une culture institutionnelle qui rejette le harcèlement et la discrimination, et favorise un environnement sûr et inclusif pour tous les membres de la communauté universitaire.

Méthodes d'évaluation

L'évaluation de cette action menée par le Crous de Montpellier - Occitanie pour prévenir le harcèlement sexuel et lutter contre la discrimination repose sur plusieurs indicateurs et méthodes d'évaluation. Voici quelques éléments susceptibles d'être pris en compte dans le processus d'évaluation :

- Participation à des ateliers et à des formations :

Évaluer la participation du personnel et des élèves aux ateliers de sensibilisation au consentement, aux séances d'initiation à l'autodéfense, aux ateliers de théâtre-forum et aux formations approfondies. Un taux de participation élevé serait le signe d'un intérêt et d'un soutien pour ces initiatives.

- Retour d'expérience des participants :

- Recueillir les retours qualitatifs des participants afin d'évaluer leur satisfaction, la pertinence du contenu et l'utilité perçue des formations et des ateliers pour renforcer la prévention et la sensibilisation.

- Analyse des rapports :

- Examiner le nombre de signalements reçus par le Cnaé, la ligne d'assistance professionnelle, ainsi que la nature des situations signalées. Une augmentation du nombre de signalements pourrait indiquer une sensibilisation accrue et une plus grande confiance dans les dispositifs d'aide.

- Efficacité des outils de signalement :

- Évaluer la facilité d'utilisation et l'efficacité de la plateforme de signalement des violences. Cela pourrait inclure une analyse des délais de réponse, de la résolution des cas et du suivi des victimes.

- Changements perceptibles dans la culture organisationnelle :

-Observer tout changement dans la culture organisationnelle du Crous en matière de respect, d'inclusion et de prévention du harcèlement. Cela pourrait se traduire par des retours positifs de la part des employés et des étudiants concernant leur environnement de travail et d'études.

-Taux de récurrence :

-Si des cas de harcèlement ont été signalés et traités, mesurez le taux de récurrence de ce type de comportement. Une réduction de la récurrence pourrait indiquer une prévention et une gestion des incidents efficaces.

-Impact sur les résultats de la campagne de sensibilisation :

-Évaluer l'impact de la participation du Crous à la campagne nationale sur le consentement en examinant la couverture médiatique, la portée des messages et la sensibilisation globale au sein de la communauté universitaire.

-Changement de prénom :

-Examinez le nombre de demandes de changement de prénom d'usage et évaluez la facilité avec laquelle les étudiants peuvent effectuer cette démarche. Une augmentation du nombre de demandes pourrait refléter une prise en compte des besoins spécifiques de chacun.

-Collaboration avec des partenaires externes :

-Évaluer l'efficacité de la collaboration avec des partenaires externes, tels que le Centre Communal d'Action Sociale, en mesurant l'accessibilité et la qualité des services complémentaires.

-Suivi des indicateurs de sécurité :

-Examiner les indicateurs de sécurité dans les résidences universitaires et sur les campus afin d'évaluer l'impact des mesures de prévention sur la réduction des incidents de harcèlement et de violence.

L'évaluation doit être un processus continu, permettant d'ajuster et d'améliorer les interventions en fonction des retours d'expérience et de l'évolution de la situation.

Implication des parties prenantes

CROUS d'Occitanie : conception, mise en œuvre et suivi des ateliers de sensibilisation et des campagnes de communication.

Associations locales : partenariat pour le contenu des ateliers et l'expertise en matière de violences sexistes et sexuelles. Association « En Avant Toutes ».

Étudiants et personnel : principaux bénéficiaires des formations et participants actifs aux activités complémentaires.

Personnel des résidences universitaires et des restaurants universitaires : sensibilisation et prévention, accompagnement des étudiants, et facilitation des échanges et du signalement.

Le Crous de Montpellier - Occitanie a mis en place une série d'initiatives visant à prévenir le harcèlement sexuel et à lutter contre la discrimination. Parmi celles-ci figurent des ateliers sur le consentement, des séances d'initiation à l'autodéfense, des théâtres-forums, des formations approfondies et une cellule de signalement. Le Crous propose également une ligne d'écoute gérée par des professionnels, une plateforme de signalement en ligne et a désigné des référents en matière d'égalité et de diversité. Il propose également une procédure de changement de prénom, ainsi qu'une ligne d'écoute pour faire face à des situations de mal-être, de violence ou de discrimination. Ces actions sont évaluées par le biais d'une plateforme d'écoute et de soutien. Les groupes cibles sont le personnel et les étudiants, et l'action a été déployée au niveau régional. Les considérations stratégiques incluent une approche proactive visant à promouvoir le consentement et à prévenir les violences sexuelles et liées au genre. La méthode utilisée repose sur des ateliers, des formations, une cellule de signalement et une plateforme d'écoute.

Étude de cas : Université de Rouen

Description du cas

L'Université de Rouen a mis en place un dispositif de prévention et de lutte contre le harcèlement sexuel en réponse aux recommandations du ministère de l'Enseignement supérieur de 2017 et aux lignes directrices de la Conférence des présidents d'université (CPU). Cette initiative découle de la prise de conscience que le harcèlement sexuel est un problème omniprésent qui touche l'ensemble de la société, y compris les établissements universitaires. Un groupe de travail pluridisciplinaire et intersectoriel a été constitué en novembre 2017, composé de membres élus du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), de médecins, d'infirmiers, de représentants des services de prévention, d'un assistant social, du responsable de la qualité de vie au travail, d'un conseiller en prévention, du directeur des affaires juridiques et réglementaires, du directeur des ressources humaines, du directeur général des services et du vice-président.

Mesures mises en œuvre :

1. **Création d'une cellule de veille et d'écoute :** une structure dédiée a été mise en place pour accueillir, écouter, conseiller et accompagner les victimes de harcèlement sexuel. Cette cellule constitue un point de contact centralisé pour les personnes confrontées à de telles situations.
2. **Élaboration d'un guide spécifique :** un guide intitulé « Combattre le harcèlement sexuel à l'Université de Rouen Normandie » a été élaboré ; il fournit des informations sur le harcèlement sexuel, les procédures à suivre et les ressources disponibles.

3. **Formation obligatoire :** Une formation obligatoire destinée au personnel administratif, aux enseignants et aux nouveaux arrivants vise à sensibiliser et à former à la reconnaissance et à la gestion des situations de harcèlement.
4. **Sensibilisation et formation :** Des sessions de sensibilisation destinées aux étudiants et au personnel sont organisées afin de fournir des informations sur la reconnaissance du harcèlement sexuel et les mesures à prendre.
5. **Procédure de traitement des plaintes :** une procédure structurée de réception et d'examen des plaintes a été mise en place, impliquant une commission spécialisée qui peut renvoyer les dossiers devant l'instance disciplinaire compétente ou saisir le procureur de la République.

Objectifs :

Les objectifs des bonnes pratiques de l'Université de Rouen Normandie en matière de lutte contre le harcèlement sexuel sont variés et visent à créer un environnement universitaire sûr et respectueux pour tous les membres de la communauté. Ces objectifs comprennent l'information et la sensibilisation des étudiants ainsi que du personnel administratif, enseignant et technique à la nature et aux conséquences du harcèlement sexuel, ainsi que la prévention de tels comportements grâce à des formations obligatoires destinées aux responsables et aux nouvelles recrues. L'université s'engage également à soutenir les victimes et les témoins en mettant en place une cellule d'écoute et de veille, et à mettre immédiatement fin aux comportements interdits en prenant les mesures appropriées. De plus, l'université veille à ce que les auteurs de harcèlement sexuel soient sanctionnés, soit par des mesures disciplinaires internes, soit par des poursuites pénales. Les efforts de sensibilisation s'étendent à tous les niveaux, y compris aux doctorants, aux directeurs de thèse et aux responsables de laboratoire, et intègrent la dimension « harcèlement sexuel » dans les formations en matière de santé et de sécurité. Enfin, une charte éthique contre le harcèlement sexuel est largement diffusée afin de renforcer l'engagement de l'université dans la lutte contre ce comportement inacceptable.

Méthodes d'évaluation :

L'Université de Rouen Normandie assure un suivi rigoureux des plaintes et des cas de harcèlement sexuel, afin de mesurer l'ampleur du problème et d'évaluer l'efficacité de ses procédures de traitement des plaintes. L'université analyse également les délais de traitement pour s'assurer que les dossiers sont traités dans les meilleurs délais et de manière efficace. Les retours d'expérience des étudiants, du personnel administratif et enseignant sont régulièrement recueillis par le biais de questionnaires de satisfaction, afin d'évaluer la qualité des services fournis par la cellule de veille et d'écoute, ainsi que l'utilité du guide sur le harcèlement sexuel. L'impact des formations obligatoires et des initiatives de sensibilisation est évalué à travers des enquêtes de satisfaction et des évaluations post-formation. De plus, l'université analyse les statistiques relatives aux personnes et aux ressources mobilisées pour traiter les plaintes, et

compare ses pratiques aux normes juridiques et aux bonnes pratiques recommandées par les organismes nationaux et internationaux.

Impliquer les acteurs :

Voici les groupes et associations actifs dans la lutte contre le harcèlement sexuel sur ce campus :

CLASCHEs (Collectif de lutte anti-sexiste contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur) : ce collectif milite contre le harcèlement sexuel à l'URN.

Cellule de veille contre le harcèlement sexuel : l'URN a mis en place une cellule de veille contre le harcèlement sexuel. Cette cellule joue un rôle essentiel dans l'accueil, l'écoute, le conseil et l'accompagnement des étudiant·e·s et du personnel confronté·e·s à des situations de harcèlement sexuel.

Services de médecine préventive et de santé mentale : les services de médecine préventive destinés aux étudiants et au personnel participent également à l'accompagnement des victimes de harcèlement sexuel en leur proposant des ressources et un soutien psychologique.

CHSCT (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) : bien qu'il soit principalement chargé des questions de santé et de sécurité au travail, le CHSCT peut également intervenir dans la prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel au sein de l'université.

Université de Rouen : Conception, mise en œuvre et suivi des actions de formation et de sensibilisation.

Commission de lutte contre le harcèlement sexuel : chargée d'examiner les plaintes et de renvoyer les dossiers vers les procédures disciplinaires appropriées.

Cellule de veille et d'écoute : composée de professionnels issus des domaines de la santé, des ressources humaines et de la prévention des discriminations, cette cellule joue un rôle clé dans l'accueil et l'accompagnement des victimes.

Étudiants et personnel : principaux bénéficiaires des formations et participants actifs aux activités complémentaires.

Collectifs et associations locaux : partenaires apportant une expertise et un soutien supplémentaires dans la lutte contre le harcèlement sexuel.

L'Université de Rouen Normandie a mis en œuvre une série d'actions et de mesures visant à lutter contre le harcèlement sexuel au sein de son établissement. Ces initiatives comprennent la création d'une cellule de veille et d'écoute, l'élaboration d'un guide de lutte contre le harcèlement sexuel, des actions de sensibilisation

et de formation destinées à divers publics, ainsi que la mise en place de procédures d'accueil, d'accompagnement et de traitement des cas de harcèlement. Cette démarche s'inscrit dans un engagement plus large en faveur de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion au sein de l'université.

Nos actions visent à informer, sensibiliser, prévenir, accompagner les victimes et traiter les situations de harcèlement sexuel de manière efficace et éthique. Des formations destinées aux responsables administratifs, aux enseignants-chercheurs et aux nouveaux recrutés sont conçues pour renforcer les compétences et les connaissances nécessaires pour identifier, prévenir et intervenir face au harcèlement sexuel. Ces efforts s'appuient sur une structure institutionnelle solide et sur la mobilisation de divers acteurs au sein de l'université.

En conclusion, l'Université de Rouen Normandie est fermement engagée dans la lutte contre le harcèlement sexuel, témoignant ainsi de sa volonté de promouvoir un environnement respectueux, sûr et inclusif pour tous les membres de sa communauté universitaire.

Espagne

Étude de cas : Université autonome de Barcelone (UAB)

Description du cas :

L'Université autonome de Barcelone (UAB) est classée 11e au monde pour la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes. Depuis 2013, elle lutte activement contre les violences de genre. Son IVe Plan d'action pour l'égalité entre les sexes (2019-2023) s'applique aux étudiants, au personnel universitaire et aux employés des entreprises externes fournissant des services à l'université. L'Observatoire pour l'égalité gère le protocole d'accueil, d'accompagnement et de soutien des victimes, en garantissant la confidentialité et la protection contre les représailles.

Mesures mises en œuvre :

1. **Points d'information « Lila »** : mis en place en 2018, ces points fournissent des informations sur le protocole relatif au harcèlement sexuel et les services d'aide disponibles. Ils sont situés dans différents lieux de l'université afin d'être accessibles à tous les membres de la communauté universitaire.
2. **Campagnes de sensibilisation et formations** : des campagnes de sensibilisation sont menées régulièrement afin d'informer la communauté universitaire sur le harcèlement sexuel, ses implications et les moyens de le prévenir. Des formations sont également organisées à l'intention du personnel et des étudiants, comprenant des modules sur les droits des victimes, les procédures de signalement et les aides disponibles.

Objectifs :

Chaque année universitaire, Point Lila propose 25 heures de formation dispensées par des formateurs spécialisés, donnant droit à des crédits universitaires, afin de préparer les nouvelles brigades Point Lila pour l'année suivante. Cette initiative poursuit plusieurs objectifs. Elle vise à former les étudiants sur des questions cruciales telles que la violence de genre dans la vie nocturne, à travers des cours organisés par l'Observatoire des Noctámbul@s. Les étudiants apprennent également à utiliser des outils et des instruments pour faire face à des situations de violence de genre dans des environnements nocturnes et virtuels, sous la supervision de la psychologue de Point Lila et d'un technicien de l'Observatoire de l'égalité. Ils participent également à la préparation d'activités de sensibilisation, telles que « La Comunitaria », une session autogérée soutenue par l'Observatoire de l'égalité. Les participants sont évalués sur leur assiduité, leur participation aux activités associées et un questionnaire d'évaluation, ce qui garantit une formation complète et rigoureuse pour lutter efficacement contre la violence de genre.

Méthodes d'évaluation :

Cette activité est évaluée en collaboration avec le Groupe d'Dynamisation communautaire de l'UAB, l'équipe chargée d'organiser l'événement. À l'issue de celui-ci, des statistiques sont recueillies sur les supports distribués, les informations fournies et les contacts établis depuis le Point Lila et le Point Lila itinérant. Toutes ces informations sont intégrées au rapport final de justification de la subvention couvrant cette activité.

Une autre forme d'évaluation est réalisée à l'issue des formations dispensées aux brigades, qui remplissent un questionnaire de satisfaction final.

Implication des acteurs :

Université autonome de Barcelone : conception, mise en œuvre et suivi des points d'information, des formations et des campagnes de sensibilisation.

Observatoire de l'égalité : gestion du protocole de lutte contre le harcèlement sexuel, accueil et accompagnement des victimes, coordination des points d'information Lila. Un délégué à l'égalité est en poste.

Étudiants et personnel : principaux bénéficiaires des formations et participants actifs aux activités complémentaires.

Groupes et associations locaux : collaboration pour proposer des ressources supplémentaires et des séances d'information. Des associations féministes existent au sein de l'université et sont répertoriées dans un annuaire sur le site web de l'université.

Point Lila a été créé pour regrouper le protocole de lutte contre le harcèlement et la violence de l'UAB, ainsi que les outils de signalement et de protection mis à la disposition de la communauté universitaire. Il implique activement les étudiants par le biais des brigades constituées chaque année, et rassemble les

ressources d'accompagnement, de sensibilisation et de signalement que l'UAB met à disposition au sein de son Observatoire de l'égalité, dans les locaux de l'université, deux fois par an. L'Observatoire offre une aide psychologique, juridique et sociale aux victimes de harcèlement et de violence à l'UAB tout au long de l'année, et est chargé de former les nouveaux membres des brigades. Cela garantit que les informations fournies via le stand et l'équipe itinérante lors des événements en soirée sont conformes au protocole, et qu'ils peuvent mener à bien un travail efficace de sensibilisation et de signalement.

Étude de cas : Université de La Laguna (ULL)

Description du cas :

L'Université de La Laguna (ULL) a approuvé la création de son Unité pour l'égalité (UIG) en 2010, suivie de son premier Plan pour l'égalité en 2013. Le IIe Plan pour l'égalité (2022-2026) comprend des axes de prévention et d'intervention contre le harcèlement sexuel et lié au genre. Le protocole s'applique à tous les membres de la communauté universitaire et privilégie la confidentialité et la participation active.

Mesures mises en œuvre :

1. **Campagnes d'information sur le harcèlement sexuel :** des affiches, des formations, des conférences et des séances de sensibilisation sont organisées chaque année pour informer les employés du protocole et les encourager à signaler les cas.
2. **Collaboration avec l'ordre des psychologues des îles Canaries :** apport d'un soutien professionnel externe pour les cas signalés.

Objectifs :

Cette bonne pratique a pour objectif de clarifier ce que l'on entend par harcèlement sexuel (ou harcèlement fondé sur le genre), de fournir des informations sur les implications juridiques et éthiques (égalité, liberté, justice) de ces infractions, ainsi que sur l'engagement de l'université à les considérer comme intolérables (tolérance zéro). Il est essentiel de mettre fin au silence qui entoure ces sujets. Il convient également d'informer les étudiants et le personnel des ressources mises en place par l'université pour prévenir et intervenir dans divers cas, et de les encourager à signaler tout incident et à contacter le Bureau pour obtenir un soutien, des conseils et des solutions.

Méthodes d'évaluation :

L'évaluation aura lieu à la fin de la période d'application du IIe Plan pour l'égalité (2026), dans le cadre des actions mises en œuvre au titre de l'axe consacré à la prévention du harcèlement sexuel et de genre, ainsi que de la violence de genre.

De plus, l'Unité pour l'égalité et l'OPRAS évaluent chaque année leurs actions, campagnes, etc.

Implication des acteurs :

Université de La Laguna : conception, mise en œuvre et suivi des initiatives de sensibilisation et de prévention.

Unité pour l'égalité (UIG) et OPRAS : gestion des protocoles, accueil et accompagnement des victimes, coordination des initiatives.

Étudiants et personnel : principaux bénéficiaires des formations et participants actifs aux activités complémentaires.

Collectifs et associations locales : collaboration pour proposer des ressources supplémentaires et des séances d'information.

L'initiative de l'Université de La Laguna visant à prévenir et à lutter contre les violences sexuelles et liées au genre au sein de son établissement constitue une réponse proactive et nécessaire à un problème préoccupant dans l'enseignement supérieur. S'appuyant sur des campagnes d'information, une formation continue du personnel et des étudiants, ainsi que sur la collaboration avec des professionnels externes, cette action vise à sensibiliser, à promouvoir des comportements respectueux et à apporter un soutien efficace aux victimes. Les principaux objectifs de cette bonne pratique sont la sensibilisation, la prévention et la mise à disposition d'outils et de ressources pour soutenir les victimes. Parmi les actions mises en œuvre figurent des campagnes d'information annuelles et une collaboration avec l'Organisation des psychologues des Îles Canaries. Cette initiative s'inscrit dans une approche globale visant à promouvoir l'égalité entre les sexes dans l'enseignement supérieur, en réponse aux directives nationales de lutte contre la violence sexiste et sexuelle. Son évaluation repose sur l'accueil positif réservé par les étudiants et le personnel, ainsi que sur le suivi d'indicateurs et les retours d'expérience permettant de mesurer son efficacité et son impact.

Étude de cas : Université Rey Juan Carlos (URJC)

Description du cas :

L'Université Rey Juan Carlos (URJC) a créé son Unité pour l'égalité en novembre 2010 afin de promouvoir l'intégration de l'égalité entre les sexes dans ses politiques académiques et ses initiatives en matière d'enseignement supérieur. Le protocole anti-harcèlement, conforme à son code de déontologie, défend le droit de chacun à un environnement de travail et d'études exempt de harcèlement et de discrimination. L'URJC s'engage à allouer les ressources humaines et matérielles nécessaires pour prévenir et gérer les conséquences de tels comportements.

Mesures mises en œuvre :

1. **Master en prévention et sensibilisation à la violence sexuelle et de genre :** un programme conçu pour combler le manque de formation en matière de prévention et de gestion de la violence sexuelle

et de genre. Ce master aborde toutes les formes de violence, y compris les formes moins visibles telles que la violence symbolique et économique.

2. **Conférences et ateliers de sensibilisation** : événements organisés à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes et d'autres dates importantes, avec des sessions d'information sur les substances chimiques utilisées à des fins de soumission, la violence liée au genre pendant la grossesse, etc.
3. **Plan de communication annuel** : des campagnes de communication continues sont menées pour sensibiliser la communauté universitaire aux questions de harcèlement sexuel et aux ressources disponibles.

Objectifs :

L'objectif principal de l'Université Rey Juan Carlos (URJC) est de promouvoir l'éducation à l'égalité et d'éradiquer le harcèlement. En tant qu'université publique, l'URJC s'engage à promouvoir l'éducation à l'égalité conformément aux valeurs des sociétés démocratiques d'aujourd'hui. L'Unité pour l'égalité de l'URJC soutient la prévention de la violence et du harcèlement en parrainant des conférences scientifiques, des séminaires et des activités universitaires qui favorisent la recherche et la diffusion des résultats. Ces activités impliquent l'ensemble de la communauté éducative. Cette recherche vise à faire progresser les connaissances scientifiques sur la violence de genre en expliquant ses causes profondes, tant structurelles que symboliques, qui perpétuent les inégalités entre les hommes et les femmes, ainsi que ses conséquences. La diffusion de ces travaux auprès de la communauté universitaire et du grand public est essentielle pour sensibiliser et créer un environnement de tolérance zéro envers le harcèlement, la violence et le sexisme. L'étude de ces questions sous l'angle du genre est cruciale pour élaborer des stratégies de prévention adaptées, car la violence et le harcèlement sont des manifestations de l'inégalité entre les sexes.

Méthodes d'évaluation :

Les activités sont évaluées individuellement par les participants. Ces activités étant ouvertes à la communauté éducative, ainsi qu'aux professionnels et au grand public, elles bénéficient d'un large éventail d'évaluateurs.

Les participants remplissent un questionnaire anonyme afin de donner leur avis sur leur expérience des activités.

Implication des acteurs :

Université Rey Juan Carlos : conception, mise en œuvre et suivi des campagnes de sensibilisation et de prévention.

Service de l'égalité : gestion des protocoles, accueil et accompagnement des victimes, coordination des initiatives.

Étudiants et personnel : principaux bénéficiaires des formations et participants actifs aux activités complémentaires.

Collectifs et associations locaux : collaboration pour proposer des ressources supplémentaires et des séances d'information.

En conclusion, l'Université Rey Juan Carlos (URJC) s'engage activement à promouvoir l'égalité et à éradiquer le harcèlement en mettant en œuvre les meilleures pratiques. Le protocole anti-harcèlement de l'URJC, conforme à son Code d'éthique, garantit un environnement de travail et d'études respectueux et sûr, où toute forme de harcèlement et de discrimination est intolérable. Le Service de l'égalité de l'université joue un rôle central dans le soutien à la recherche et à la diffusion des connaissances sur la violence de genre, en organisant des congrès scientifiques, des séminaires et des activités universitaires impliquant l'ensemble de la communauté éducative. La sensibilisation et l'éducation sur ces sujets contribuent non seulement à comprendre les causes profondes et les conséquences du harcèlement, mais aussi à élaborer des stratégies de prévention efficaces. À travers diverses initiatives telles que des conférences, des formations et des journées de sensibilisation, l'URJC s'efforce de créer un climat de tolérance zéro envers la violence et le harcèlement, tout en intégrant la perspective de genre dans toutes ses actions afin de garantir une véritable égalité entre les femmes et les hommes.

Italie

Étude de cas : Université de Bologne

Description du cas :

L'université de Bologne a mis en place un service dédié à la violence de genre en réponse à des incidents graves, tels que le féminicide de la jeune étudiante Emma Pezemo. Ce service a été créé pour sensibiliser la communauté universitaire à la violence de genre et à la violence sexuelle, et pour offrir un espace sûr d'accompagnement aux victimes. Il travaille en collaboration avec des organisations locales telles que le Centre des femmes de la municipalité de Forlì et la « Casa delle donne per non subire violenza » à Bologne.

Mesures mises en œuvre :

1. **Service universitaire de lutte contre les violences de genre :** propose des entretiens individuels animés par des experts en violences de genre, une ligne d'assistance téléphonique et des procédures d'urgence pour la protection immédiate des victimes.

2. **Sensibilisation et information** : campagnes de communication visant à informer le public sur la violence de genre et les services disponibles, à l'aide d'affiches, de brochures et d'ateliers.
3. **Conseils et accompagnement juridiques** : fournit des informations de base sur les questions juridiques et sur la manière de contacter les autorités compétentes.

Objectifs :

Les objectifs de cette initiative de l'Université de Bologne sont multiples et visent à créer un environnement universitaire sûr et respectueux. Tout d'abord, il s'agit d'identifier et de prévenir les comportements inacceptables tels que la discrimination, le harcèlement sexuel et la violence de genre au sein de la communauté universitaire. Ensuite, cette initiative a pour but de sensibiliser l'ensemble des étudiants, du personnel technique et administratif, des enseignants et des chercheurs à la violence de genre, et de les encourager à signaler de tels comportements. De plus, un soutien concret est apporté aux victimes par le biais d'entretiens individuels, de consultations téléphoniques et, en cas d'urgence, de procédures de protection immédiates. Enfin, cette initiative comprend des formations et des informations sur les aspects juridiques et sur la manière de contacter les autorités compétentes, ainsi qu'une coordination avec les services locaux spécialisés pour une prise en charge pluridisciplinaire. Cette approche globale vise à promouvoir un climat de tolérance zéro envers la violence et à soutenir les victimes de manière efficace tout en respectant leur anonymat.

Méthodes d'évaluation :

À l'université de Bologne, diverses méthodes d'évaluation sont mises en place pour mesurer l'efficacité des initiatives de lutte contre la violence de genre. Ces méthodes comprennent des questionnaires anonymes distribués aux participants aux services et aux activités de sensibilisation, afin de recueillir leurs retours d'expérience et leur degré de satisfaction. Un suivi systématique des cas est également effectué, consistant à enregistrer les plaintes et à évaluer les résultats des mesures prises. Des évaluations post-formation mesurent l'acquisition des connaissances par les participants, tandis que les retours d'expérience des professionnels fournissent des informations sur les procédures et les difficultés rencontrées. Les statistiques et les rapports annuels compilent les données relatives aux plaintes et aux types de violences signalées, ce qui permet d'identifier les tendances et d'évaluer l'impact global des initiatives. De plus, des enquêtes de satisfaction sont régulièrement menées auprès des usagers des services, et des séances de retour d'expérience avec la communauté universitaire permettent de recueillir des suggestions d'amélioration. Ces méthodes garantissent que les initiatives de l'université de Bologne répondent efficacement aux besoins de la communauté et contribuent à créer un environnement sûr et respectueux.

Impliquer les acteurs :

L'implication des parties prenantes dans les initiatives de l'Université de Bologne contre la violence de genre est essentielle pour garantir leur succès et leur efficacité. Parmi les principaux acteurs concernés figurent divers départements universitaires, des associations locales et la communauté universitaire dans son ensemble.

D'une part, l'Université de Bologne mobilise ses propres ressources pour mettre en place des services et des actions de sensibilisation. Cela inclut du personnel spécialisé dans la prise en charge des cas de violence de genre, qui offre un soutien et un accompagnement aux victimes par le biais d'entretiens individuels et d'un suivi personnalisé. Le personnel administratif et enseignant participe également à la diffusion d'informations et à la sensibilisation au sein de ses départements respectifs.

D'autre part, des associations locales telles que le Centre des femmes de la commune de Forlì et la « Casa delle donne per non subire violenza » de Bologne collaborent avec l'université afin d'offrir un vaste réseau de soutien aux victimes. Ces partenariats contribuent à élargir l'accès aux services sociaux, sanitaires et juridiques nécessaires pour soutenir les personnes touchées par la violence de genre.

La communauté universitaire dans son ensemble joue également un rôle clé. Les étudiants, ainsi que le personnel administratif et enseignant, participent activement aux campagnes de sensibilisation et aux activités organisées par l'université, telles que des journées de formation et des conférences. Leur engagement en faveur de la prévention et du signalement des comportements abusifs contribue à créer un environnement universitaire plus sûr et plus respectueux pour tous.

Enfin, les initiatives de l'Université de Bologne contre la violence de genre bénéficient du soutien et de la participation des autorités locales et régionales, ainsi que des forces de l'ordre. Cette collaboration renforce l'efficacité des protocoles de sécurité et d'intervention rapide mis en place pour protéger les victimes et prévenir de nouveaux incidents.

En résumé, l'implication active et coordonnée de ces différents acteurs est essentielle au succès des efforts déployés par l'Université de Bologne pour lutter contre la violence de genre, en créant un environnement où la prévention, l'accompagnement des victimes et la sensibilisation sont au cœur des priorités institutionnelles et communautaires.

L'action de l'Université de Bologne contre la violence de genre vise à sensibiliser, à prévenir la violence et à soutenir les victimes au sein de sa communauté universitaire. L'université a mis en place un bureau dédié à la violence de genre qui propose des services gratuits, notamment des entretiens individuels, une ligne d'assistance téléphonique d'urgence et des procédures d'urgence pour la protection immédiate des victimes. Des campagnes de sensibilisation sont menées dans toute l'université et comprennent la distribution de supports pédagogiques dans les bibliothèques, les services administratifs et les résidences universitaires. L'université collabore également avec des associations locales et des services publics afin d'offrir un accompagnement pluridisciplinaire aux victimes. En impliquant activement la communauté universitaire et

en renforçant les protocoles de sécurité, l'université de Bologne s'efforce de créer un environnement universitaire sûr et respectueux pour tous ses membres.

Étude de cas : Université « La Sapienza » de

Rome Description du cas :

L'université de Rome « La Sapienza » a mis en place un service complet de lutte contre le harcèlement sexuel et les violences liées au genre. Ce service, qui existe depuis plusieurs années, comprend des actions de sensibilisation, de prévention et d'accompagnement des victimes. Il s'inscrit dans le cadre des politiques nationales et européennes visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et à lutter contre les violences sexistes et sexuelles. L'université a défini une charte rectorale (code de conduite pour la lutte contre le harcèlement sexuel) et a désigné un conseiller de confiance chargé de suivre les cas de harcèlement.

Mesures mises en œuvre :

1. **Formation et sensibilisation :** formation obligatoire du personnel et des étudiants sur le harcèlement sexuel et les violences liées au genre, avec des modules spécifiques sur la reconnaissance de ces situations et la manière d'y réagir de manière appropriée.
2. **Services d'accompagnement :** consultations individuelles, accompagnement psychologique et aide juridique pour les victimes de harcèlement sexuel et de violences liées au genre.
3. **Campagnes de communication :** mise en place de campagnes de sensibilisation à l'échelle de l'université afin de fournir des informations sur les droits des victimes et les procédures de signalement disponibles.

Objectifs :

L'université de Rome « La Sapienza » a mis en place un service dédié à la lutte contre le harcèlement sexuel et les violences liées au genre, avec plusieurs objectifs principaux : L'objectif est d'informer et de sensibiliser les membres de l'université aux questions liées aux violences liées au genre et au harcèlement sexuel. Des campagnes de sensibilisation sont menées régulièrement afin de sensibiliser les étudiants, le personnel enseignant et administratif aux comportements inacceptables et aux conséquences de ces violences. «La Sapienza» met en œuvre des mesures préventives pour éviter que de tels actes ne se produisent au sein de l'université. Cela inclut la mise en place de politiques et de procédures claires, ainsi que des formations obligatoires visant à sensibiliser et à éduquer au respect des droits et à la prévention de ces violences. L'université offre un accompagnement complet aux victimes de violences liées au genre et de harcèlement sexuel. Cela comprend un soutien psychologique, juridique et médical, afin d'aider les victimes à se reconstruire et à se protéger. Les mesures prises par l'Université de Rome « La Sapienza » s'inscrivent dans une approche plus large visant à promouvoir l'égalité entre les sexes, conformément aux politiques nationales et européennes. L'université s'engage activement à créer un environnement sûr, respectueux et inclusif

pour tous ses membres, contribuant ainsi à la lutte contre la violence sexiste et sexuelle dans l'enseignement supérieur.

Méthodes d'évaluation :

Le protocole de sensibilisation des étudiants et de mise en place d'un dispositif d'écoute est évalué chaque année à travers un rapport rédigé par les conseillers de confiance qui servent de points de contact pour les victimes.

Implication des acteurs :

Université de Rome « La Sapienza » : conception, mise en œuvre et suivi des campagnes de sensibilisation et de prévention.

Service d'aide aux victimes : gestion des protocoles, accueil et accompagnement des victimes, coordination des initiatives.

Étudiants et personnel : principaux bénéficiaires des formations et participants actifs aux activités complémentaires.

Groupes et associations locaux : collaboration visant à proposer des ressources supplémentaires et des séances d'information.

L'initiative de l'Université de Rome « La Sapienza » visant à prévenir et à lutter contre la violence en fournissant des informations claires et actualisées tant aux étudiants qu'au personnel.

Portugal

Étude de cas : Université de Coimbra (UC)

Description du cas :

L'université de Coimbra a mis en place un code de bonne conduite visant à prévenir et à lutter contre le harcèlement sur le lieu de travail. Ce code, conforme à la législation portugaise, a pour objectif de promouvoir un environnement de travail respectueux et exempt de harcèlement pour tous les membres de la communauté universitaire, y compris les étudiants, les chercheurs, les stagiaires et le personnel.

Mesures mises en œuvre :

1. **Code de bonne conduite :** le Code de bonne conduite visant à prévenir et à lutter contre le harcèlement sur le lieu de travail définit les comportements à éviter et les mesures à prendre en cas de harcèlement. Ce code est un instrument d'autorégulation conçu pour prévenir, identifier, éliminer et sanctionner le harcèlement.

2. **Services d'accompagnement et de soutien** : L'université propose des services d'accompagnement aux victimes de harcèlement, avec un soutien psychologique et juridique.
3. **Formation et sensibilisation** : des sessions de formation régulières sont organisées à l'intention du personnel et des étudiants, abordant des thèmes tels que le consentement, les comportements appropriés et les réactions face à des situations de harcèlement.
4. **Mécanismes de signalement** : **Mettre en place** des procédures claires pour signaler les incidents de harcèlement, y compris des mesures de protection contre les représailles à l'encontre des lanceurs d'alerte.
5. **Campagnes de communication** : Des campagnes de sensibilisation sont menées afin d'informer la communauté universitaire sur les questions liées au harcèlement et sur les ressources mises à la disposition des victimes.

Objectifs :

Les objectifs de la mise en œuvre du Code de bonne conduite à l'université de Coimbra pour prévenir et lutter contre le harcèlement sur le lieu de travail sont multiples et essentiels à la promotion d'un environnement de travail respectueux et sûr. Tout d'abord, le code vise à garantir que tous les membres de la communauté universitaire travaillent dans un environnement exempt de harcèlement, y compris les étudiants, les chercheurs, les stagiaires et le personnel. D'autre part, il met en œuvre des mesures proactives pour prévenir les situations de harcèlement et utilise le code comme un outil permettant d'identifier et d'éliminer les comportements de harcèlement dès leur apparition. Des sanctions claires sont prévues en cas de comportement inapproprié afin de dissuader de tels actes. En cas de harcèlement, l'université offre un soutien complet aux victimes, comprenant notamment un accompagnement psychologique et juridique. De plus, des formations et des campagnes de sensibilisation sont organisées pour informer la communauté universitaire sur le consentement, les comportements appropriés et les réactions à adopter face à des situations de harcèlement. Enfin, des mécanismes de signalement accessibles et protégés sont mis en place pour permettre aux victimes ou aux témoins de signaler des incidents en toute sécurité. Ces objectifs visent à instaurer une culture de respect et de sécurité à l'Université de Coimbra, conformément aux valeurs de l'établissement et à la législation en vigueur, et reflètent l'engagement de l'université à garantir le bien-être de tous ses membres et à maintenir un espace universitaire où l'intégrité et le respect mutuel sont primordiaux.

Méthodes d'évaluation :

La méthode utilisée pour évaluer les pratiques de lutte contre le harcèlement à l'université de Coimbra n'est pas explicitement détaillée dans les informations disponibles. Cependant, de manière générale, les méthodes d'évaluation des programmes de lutte contre le harcèlement et de prévention peuvent inclure plusieurs approches. Celles-ci comprennent la collecte de données par le biais d'enquêtes et de sondages auprès des membres de la communauté universitaire afin d'évaluer leur perception du harcèlement et l'efficacité des mesures mises en place. En outre, une analyse des signalements avant et après la mise en œuvre du code de conduite pourrait être réalisée pour

mesurer l'impact sur la fréquence des incidents. Les évaluations qualitatives, telles que les entretiens avec les victimes, les témoins et les auteurs de harcèlement, aident à comprendre l'efficacité des services d'accompagnement et de soutien. Le suivi des formations ainsi que l'évaluation de la participation et des retours sur les sessions de formation permettent d'évaluer leur pertinence et leur accueil par la communauté universitaire. Enfin, il est également courant de mesurer la portée et l'impact des campagnes de sensibilisation sur la communauté universitaire. Ces méthodes visent à fournir une évaluation complète de l'efficacité des actions mises en œuvre et à identifier les axes d'amélioration. Pour obtenir des informations spécifiques sur l'université de Coimbra, il serait pertinent de consulter directement les ressources de l'université ou les publications universitaires relatives à ses pratiques.

Impliquer les acteurs :

Le personnel administratif et enseignant : il joue un rôle crucial dans la mise en œuvre quotidienne des politiques de prévention et de lutte contre le harcèlement.

Les étudiants : ils font partie intégrante de la communauté universitaire et bénéficient également des mesures de prévention et de soutien.

Services d'accompagnement et de soutien : il s'agit notamment des services psychologiques, juridiques et médicaux, mis à la disposition des victimes de harcèlement.

Comité de lutte contre le harcèlement : ce comité est souvent mis en place pour traiter les cas de harcèlement, évaluer les politiques existantes et recommander des mesures correctives si nécessaire.

Unité pour l'égalité : chargée de coordonner les efforts visant à promouvoir l'égalité entre les sexes et à lutter contre le harcèlement.

Bureaux d'aide : ces bureaux offrent un soutien direct aux victimes, notamment des services d'écoute et de conseil.

Direction de l'université : chargée de mettre en œuvre et de contrôler les politiques de lutte contre le harcèlement.

L'initiative de l'université de Coimbra visant à prévenir et à lutter contre la violence sexiste et sexuelle au sein de son établissement est un exemple de code de conduite qui définit et caractérise les formes de violence sexuelle. Il s'agit d'un point de référence commun pour les enseignants, le personnel et les étudiants.

Étude de cas : Université de Lisbonne (ULisboa)

Description du cas :

L'Université de Lisbonne (ULisboa) a mis en place une série de mesures visant à prévenir et à lutter contre la violence sexiste et sexuelle parmi les étudiants. Ces initiatives sont coordonnées par le Bureau pour l'égalité et l'inclusion, en collaboration avec les services de santé mentale et les associations étudiantes. L'objectif principal est de créer un environnement universitaire sûr et respectueux pour tous, en mettant l'accent sur la prévention, la sensibilisation et le soutien aux victimes de harcèlement et de violence sexuels.

Actions mises en œuvre :

1. **Bureau pour l'égalité et l'inclusion** : ce bureau propose des services de conseil ainsi qu'un accompagnement psychologique et juridique aux victimes de harcèlement et de violences sexuelles, en garantissant la confidentialité et la protection contre les représailles.
2. **Code de conduite** : adoption d'un code de conduite visant à prévenir et à lutter contre le harcèlement sexuel et moral, prévoyant des mesures disciplinaires en cas de violation.
3. **Formations et ateliers** : des formations obligatoires destinées au personnel et aux étudiants sur le consentement, les comportements appropriés et les réactions face aux situations de harcèlement sont organisées régulièrement.
4. **Campagnes de sensibilisation** : Des campagnes de sensibilisation sont menées pour informer la communauté universitaire sur la violence sexuelle et de genre, les droits des victimes et les procédures de signalement.
5. **Mécanismes de signalement** : Mise en place de procédures claires pour signaler les incidents de harcèlement, y compris des mesures de protection contre les représailles à l'encontre des lanceurs d'alerte.
6. **Partenariats et collaborations** : Collaboration avec des organisations locales et internationales afin de partager les meilleures pratiques et d'élaborer des stratégies efficaces de prévention et d'intervention.

Objectifs :

Pour atteindre cet objectif, l'ULisboa se concentre sur plusieurs axes stratégiques : la prévention, la sensibilisation, l'accompagnement des victimes et la coordination des services. En matière de prévention, l'université met en place des programmes visant à sensibiliser au harcèlement sexuel et à la violence de genre par le biais de campagnes, d'ateliers pédagogiques et de formations. Pour sensibiliser le public, l'ULisboa organise tout au long de l'année universitaire des événements destinés à informer les étudiants sur ces questions et sur les ressources mises à la disposition des victimes, en favorisant un dialogue ouvert et une culture du respect. En matière d'accompagnement, l'université offre une aide complète aux victimes, comprenant un soutien psychologique, juridique et médical, tout en encourageant activement le signalement des incidents et en garantissant des procédures accessibles et confidentielles. Enfin, l'ULisboa assure une

coordination entre le Bureau pour l'égalité et l'inclusion, les services de santé mentale de l'université et les associations étudiantes, garantissant ainsi une réponse intégrée aux cas de harcèlement sexuel et de violence. Ces mesures illustrent l'engagement de l'ULisboa à maintenir un environnement universitaire inclusif et respectueux, où tous les membres de la communauté étudiante peuvent étudier et travailler en toute sécurité, sans craindre le harcèlement ou la violence liés au genre.

Méthodes d'évaluation :

Pour évaluer l'efficacité de ces actions, l'Université de Lisbonne utilise plusieurs méthodes, telles que des enquêtes de satisfaction, des rapports d'activité présentés à la direction et des enquêtes annuelles sur la victimisation.

Implication des acteurs :

Bureau pour l'égalité et l'inclusion : ce bureau joue un rôle central dans la coordination des efforts visant à promouvoir un environnement universitaire respectueux et inclusif. Il est chargé de planifier, de mettre en œuvre et d'évaluer les stratégies de lutte contre le harcèlement sexuel et la violence fondée sur le genre.

Services de santé mentale : Les services de santé mentale de l'université interviennent pour apporter un soutien psychologique aux victimes de harcèlement sexuel et de violences sexistes. Ils travaillent en collaboration avec d'autres services afin d'offrir une prise en charge globale aux étudiants en difficulté.

Associations étudiantes : Les associations étudiantes jouent un rôle crucial dans la sensibilisation et la mobilisation des étudiants. Elles soutiennent les initiatives de prévention en organisant des événements, des campagnes de sensibilisation et en encourageant un dialogue ouvert sur les questions de harcèlement sexuel et de violence sexiste.

Étudiants : Les étudiants jouent un rôle essentiel dans la promotion d'un campus sûr et respectueux. Leur participation active aux programmes de sensibilisation et leur engagement à signaler les incidents contribuent à créer une culture universitaire positive.

Personnel enseignant et administratif : Le personnel enseignant et administratif participe également à la mise en œuvre des politiques et procédures visant à prévenir le harcèlement sexuel et à soutenir les victimes. Il joue un rôle crucial dans la sensibilisation et la formation aux comportements appropriés.

L'initiative de l'Université de Lisbonne visant à prévenir et à lutter contre les violences sexuelles et liées au genre parmi les étudiants constitue une réponse proactive et nécessaire à un problème préoccupant dans l'enseignement supérieur. S'appuyant sur un code de conduite, des services d'accompagnement, des campagnes de sensibilisation et une formation continue du personnel et des étudiants, cette action vise à sensibiliser, à promouvoir des comportements respectueux

et d'apporter un soutien efficace aux victimes. Les principaux objectifs de cette bonne pratique sont la sensibilisation, la prévention et la mise à disposition d'outils et de ressources pour soutenir les victimes. Parmi les actions mises en œuvre figurent le développement de services d'accompagnement psychologique, des séances de sensibilisation en présentiel et des formations destinées aux responsables d'associations étudiantes. Cette initiative s'inscrit dans une approche globale visant à promouvoir l'égalité entre les sexes dans l'enseignement supérieur, en réponse aux directives nationales de lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Son évaluation repose sur l'accueil positif qu'elle a reçu de la part des étudiants et du personnel, ainsi que sur le suivi d'indicateurs et des retours d'expérience permettant de mesurer son efficacité et son impact.

Étude de cas : projet UNISEXO

Description du cas :

Le projet UNISEXO est une initiative de l'Associação Portuguesa de Apoio à Vítima (APAV) visant à prévenir la violence sexuelle dans l'enseignement supérieur au Portugal. Le projet se concentre en particulier sur les relations occasionnelles et les rencontres entre étudiants universitaires. L'étude de cas suivante décrit les objectifs, les méthodologies, les activités et les résultats du projet tels qu'ils sont présentés dans le document « Violência e relações de intimidade no ensino superior em Portugal ».

Objectifs du projet UNISEXO

Les principaux objectifs du projet UNISEXO sont les suivants :

Sensibilisation et éducation :

Sensibiliser davantage les étudiants et le personnel universitaire à la violence sexuelle.

Fournir des informations sur les formes de violence sexuelle, leurs signes et leurs conséquences.

Prévention : Mettre en œuvre des mesures visant à réduire les cas de violence sexuelle dans les relations universitaires.

Promouvoir des comportements respectueux et des relations saines.

Soutien et intervention : Fournir des ressources et des services de soutien aux victimes de violences sexuelles.

Encourager le signalement des faits et le soutien aux victimes.

Méthodologies

Pour atteindre ses objectifs, le projet UNISEXO utilise différentes méthodologies :

Groupes de discussion :

Organisation de groupes de discussion pour comprendre les perceptions et les comportements des étudiants concernant la violence dans les relations intimes.

Analyse des opinions des étudiants sur les rituels universitaires et les dynamiques de séduction.

Enquêtes et questionnaires :

Collecte de données quantitatives sur la prévalence et les types de violences sexuelles dans les universités.

Ateliers et formations :

Organisation de sessions éducatives visant à fournir des informations sur la prévention des violences sexuelles et les ressources disponibles.

Activités :

Le projet comprend diverses activités destinées à sensibiliser et à informer la communauté universitaire :

Campagnes de sensibilisation :

1. Distribution de supports pédagogiques (affiches, brochures) sur la prévention des violences sexuelles.
2. Organisation d'événements pour discuter du problème et des solutions possibles.

Formations :

3. Sessions de formation destinées aux étudiants, aux enseignants et au personnel administratif sur la reconnaissance et la prévention des violences sexuelles.

Création de ressources :

4. Élaboration de guides et de protocoles pour accompagner les victimes de violences sexuelles et les aider à accéder aux services d'aide.

Résultats :

Les résultats du projet UNISEXO montrent des progrès significatifs dans la lutte contre les violences sexuelles dans les universités portugaises :

Sensibilisation :

Les campagnes et les formations ont permis de sensibiliser davantage les étudiants aux différentes formes de violences sexuelles et aux moyens de les prévenir.

Implication des étudiants :

Des groupes de discussion et des ateliers ont encouragé les étudiants à s'engager activement dans des débats sur la violence sexuelle et à soutenir leurs pairs.

Élaboration de politiques universitaires :

Certaines universités ont commencé à élaborer ou à renforcer leurs politiques en matière de prévention de la violence sexuelle et d'accompagnement des victimes, sous l'influence des initiatives du projet.

Le projet UNISEXO constitue une initiative clé dans la lutte contre les violences sexuelles dans l'enseignement supérieur au Portugal. En combinant sensibilisation, prévention et accompagnement, le projet vise à créer un environnement universitaire plus sûr et plus respectueux pour tous les étudiants. Les résultats obtenus à ce jour montrent que des efforts continus et coordonnés sont essentiels pour s'attaquer efficacement à cette problématique complexe.

Pour plus d'informations, le document complet « Violência e relações de intimidade no ensino superior em Portugal » peut être consulté afin de comprendre la portée des activités et des résultats du projet UNISEXO.

Roumanie

Étude de cas : Université de Bucarest (UB)

Description du cas :

En janvier 2024, l'Université de Bucarest a mis en place sa première procédure institutionnelle de traitement des incidents de harcèlement sexuel et de discrimination fondée sur le genre. Cette procédure, élaborée par la Commission d'éthique de l'université en collaboration avec le Bureau pour l'inclusion, l'égalité et l'égalité des chances, vise à fournir un mécanisme institutionnel cohérent pour traiter les incidents potentiels de harcèlement sexuel au sein de l'UB.

Mesures mises en œuvre :

1. **Bureau pour l'inclusion, l'égalité et l'égalité des chances** : conçu comme un point d'accueil pour les étudiants confrontés à diverses difficultés, ce bureau propose des services d'aide sociale visant à faciliter l'intégration et l'adaptation des étudiants à l'environnement universitaire.
2. **Procédure de gestion des incidents** : cette procédure opérationnelle vise à mettre en place un mécanisme efficace et transparent pour enquêter sur les incidents de harcèlement sexuel et de discrimination fondée sur le genre.
3. **Campagnes de sensibilisation** : des campagnes régulières sont menées pour informer la communauté universitaire des droits des victimes et des procédures de signalement.
4. **Formations et ateliers** : des sessions de formation sont organisées pour sensibiliser le personnel et les étudiants aux comportements appropriés et aux limites du consentement.

Objectifs :

Les objectifs de la procédure mise en place par l'Université de Bucarest pour prévenir et lutter contre le harcèlement sexuel et la discrimination fondée sur le genre sont multiples et visent à créer un environnement universitaire respectueux et sûr pour tous les membres de la communauté universitaire. Tout d'abord, l'objectif principal est de définir clairement ce qui constitue du harcèlement sexuel et de la discrimination fondée sur le genre

, et de sensibiliser la communauté universitaire à ces questions. Deuxièmement, la procédure vise à prévenir ces comportements inacceptables en établissant des normes de conduite claires et en proposant des formations régulières sur le respect mutuel et l'égalité entre les femmes et les hommes.

Un autre objectif important est d'assurer un accompagnement complet aux victimes, comprenant une assistance psychologique, juridique et médicale. Cela inclut également la protection contre les représailles pour les personnes qui signalent des incidents. De plus, la procédure vise à garantir une réponse rapide et efficace aux incidents signalés, en assurant une enquête approfondie et équitable menée par des comités spécifiques désignés à cet effet.

Enfin, l'objectif est de promouvoir une culture d'intégrité et de respect mutuel au sein de l'Université de Bucarest, en mettant en place des mécanismes de communication transparents sur les résultats des enquêtes et les mesures prises pour résoudre les cas de harcèlement et de discrimination. Ces objectifs reflètent l'engagement de l'université à maintenir des normes élevées en matière de bien-être des étudiants et de respect des droits fondamentaux de chacun dans l'environnement universitaire.

Méthodes d'évaluation :

L'action est évaluée au moyen de procédures d'évaluation internes et externes. En interne, l'université est évaluée par le biais de processus internes.

En externe, l'université doit se conformer au cadre juridique national :

Loi n° 202/2002 relative à l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes, republiée, avec ses modifications et compléments ultérieurs ;

Décision du gouvernement n° 262/2019 portant approbation des normes méthodologiques pour la mise en œuvre des dispositions de la loi n° 202/2002 relative à l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes ;

Décision gouvernementale n° 1 547/2022 portant approbation de la stratégie nationale visant à promouvoir l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes et à prévenir et lutter contre la violence domestique pour la période 2022-2027.

Implication des acteurs :

Université de Bucarest : conception, mise en œuvre et suivi des campagnes de sensibilisation et de prévention.

Bureau pour l'inclusion, l'égalité et l'égalité des chances : coordination des initiatives et des services d'accompagnement.

Étudiants et personnel : principaux bénéficiaires des formations et participants actifs aux activités complémentaires.

Groupes et associations locaux : collaboration visant à proposer des ressources supplémentaires et des séances d'information.

La procédure institutionnelle mise en place par l'Université de Bucarest pour prévenir et lutter contre le harcèlement sexuel et la discrimination fondée sur le genre représente une avancée significative dans la promotion d'un environnement universitaire sûr et inclusif. Lancée en janvier 2024, cette initiative est le fruit d'une étroite collaboration entre la Commission d'éthique de l'UB et le Bureau pour l'inclusion, l'égalité et l'égalité des chances. Elle vise à établir un mécanisme institutionnel cohérent pour traiter les incidents potentiels de harcèlement sexuel au sein de la communauté universitaire.

Cette bonne pratique a notamment pour objectifs de prévenir les comportements inacceptables, de sensibiliser la communauté universitaire, d'accompagner les victimes et de mettre en œuvre des procédures efficaces pour enquêter sur les cas de harcèlement et de discrimination. La procédure s'applique à tous les niveaux de l'UB, dans chaque département, ainsi qu'au sein des associations étudiantes, des structures administratives, des instituts de recherche, des syndicats et des autres entités universitaires.

Des étapes précisément définies pour la gestion des incidents garantissent une compréhension claire du processus à suivre en cas de signalement, depuis l'enregistrement initial jusqu'à la communication des mesures prises. Cette action fait l'objet d'une évaluation tant interne qu'externe, conformément au cadre juridique national, ce qui garantit sa conformité et son efficacité.

Cette bonne pratique implique l'ensemble de la communauté universitaire, y compris les étudiants, le personnel enseignant, les chercheurs et le personnel administratif, et s'adresse tout particulièrement aux étudiants en situation de vulnérabilité. Elle est essentielle pour promouvoir une culture de respect mutuel et d'égalité entre les sexes au sein de l'Université de Bucarest. Cette procédure représente une réponse proactive et bien structurée aux défis posés par le harcèlement sexuel et la discrimination fondée sur le genre, et démontre l'engagement de l'Université de Bucarest en faveur de la sécurité, du bien-être et de l'intégrité de tous ses membres.

Étude de cas : le Centre

FILIA Description du cas :

Le Centre FILIA joue un rôle clé dans la prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel et la discrimination fondée sur le genre dans les universités roumaines. En partenariat avec des établissements universitaires, le centre a mis au point des mécanismes de sensibilisation, d'accompagnement des victimes et a établi des procédures claires pour signaler et traiter les incidents.

Actions mises en œuvre :

1. **Recherche quantitative** : identification de la manière dont les universités publiques traitent le harcèlement sexuel dans leurs codes de déontologie et classification selon des catégories prédéfinies : non mentionné, mentionné, défini, et procédures générales ou spécifiques.
2. **Élaboration de codes de déontologie** : élaboration de définitions claires et de procédures spécifiques relatives au harcèlement sexuel, afin d'aider les victimes à identifier et à gérer leur situation.
3. **Campagnes de sensibilisation** : organisation de campagnes visant à informer la communauté universitaire des droits des victimes et des procédures de signalement disponibles.
4. **Formations et ateliers** : sessions de formation destinées au personnel et aux étudiants sur les comportements appropriés et les réactions à adopter face à des situations de harcèlement.
5. **Mécanismes de signalement : mise en place de** mécanismes de signalement clairs et d'un accompagnement des victimes, y compris une protection contre les représailles.

Objectifs :

Les objectifs de cette bonne pratique visant à prévenir et à lutter contre le harcèlement sexuel dans le milieu universitaire en Roumanie sont multiples et essentiels. Tout d'abord, elle cherche à analyser et à évaluer la législation nationale existante afin d'identifier les lacunes qui permettent au harcèlement sexuel de persister. Ensuite, elle vise à examiner les codes de déontologie des universités roumaines pour évaluer dans quelle mesure ils traitent spécifiquement du harcèlement sexuel, en vérifiant la présence de définitions claires et de procédures spécifiques pour traiter les cas signalés. En outre, cette bonne pratique propose de formuler des recommandations concrètes à l'intention des pouvoirs publics et des universités, en s'inspirant des meilleures pratiques et des recommandations internationales, afin de prévenir et de lutter activement contre le harcèlement sexuel. Elle vise également à sensibiliser les membres de la communauté universitaire aux graves conséquences du harcèlement sexuel et aux droits des victimes, en promouvant un environnement universitaire sûr, inclusif et respectueux de la dignité de chacun. Enfin, cette initiative vise à faire en sorte que l'enseignement supérieur en Roumanie devienne un espace où tous les étudiants, quel que soit leur genre, se sentent protégés et soutenus, grâce à des mesures efficaces de prévention, de signalement et de traitement des incidents de harcèlement sexuel.

Méthodes d'évaluation :

Afin d'évaluer l'efficacité des bonnes pratiques en matière de prévention et de lutte contre le harcèlement sexuel dans les universités roumaines, plusieurs méthodes ont été utilisées. Tout d'abord, une analyse qualitative et quantitative des codes de déontologie des universités a été menée pour évaluer la manière dont celles-ci traitent le harcèlement sexuel, en classant les approches en fonction de leur spécificité et de la clarté des procédures. Parallèlement, une évaluation interne approfondie a examiné les politiques

et des procédures des universités, tout en sensibilisant la communauté universitaire aux droits des victimes. En outre, une évaluation externe a été menée afin de comprendre comment cette pratique est perçue par les parties prenantes externes, notamment les pouvoirs publics et les organisations de la société civile. Cette évaluation comprend également une recherche documentaire approfondie, des entretiens avec des membres de la communauté universitaire et une analyse comparative avec d'autres pratiques internationales, visant à identifier les meilleures pratiques et à formuler des recommandations pour renforcer la prévention du harcèlement sexuel dans les universités roumaines.

Implication des acteurs :

Centre FILIA : conception, mise en œuvre et suivi des actions de sensibilisation et de prévention.

Universités roumaines : collaboration avec le Centre FILIA pour élaborer des politiques et des procédures de lutte contre le harcèlement sexuel.

Étudiants et personnel : principaux bénéficiaires des formations et participants actifs aux activités complémentaires.

Les acteurs impliqués dans les bonnes pratiques visant à prévenir et à lutter contre le harcèlement sexuel dans les universités roumaines comprennent un certain nombre de parties prenantes clés. Il s'agit tout d'abord des universités elles-mêmes, notamment leurs administrations, leurs services chargés de l'éthique et de l'inclusion, ainsi que les associations étudiantes. Le gouvernement roumain et ses différents ministères sont également impliqués, notamment ceux chargés de l'éducation, des droits de l'homme et de l'égalité entre les femmes et les hommes. Les organisations de la société civile jouent un rôle crucial, en particulier celles spécialisées dans les droits des femmes, l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre la discrimination. Enfin, les étudiants eux-mêmes sont des acteurs importants, non seulement en tant que bénéficiaires des mesures préventives, mais aussi en tant que contributeurs au processus de sensibilisation et de mise en œuvre des politiques de lutte contre le harcèlement.

En conclusion, la pratique de la prévention et de la lutte contre le harcèlement sexuel dans les universités roumaines présente à la fois des atouts et des défis. D'une part, elle témoigne d'une volonté de s'attaquer à un problème souvent caché et de promouvoir un environnement universitaire sûr et respectueux pour tous les étudiants. Les universités et le gouvernement ont pris des mesures pour mettre en place des politiques spécifiques, élaborer des codes de déontologie et former les membres de la communauté universitaire aux questions liées au harcèlement sexuel. De plus, l'implication des organisations de la société civile et des étudiants dans ce processus constitue un aspect positif qui favorise la sensibilisation et la mobilisation.

Cependant, des défis subsistent, notamment la sous-déclaration des cas de harcèlement due à une méconnaissance des procédures, à la stigmatisation et à la crainte de représailles. L'absence de réglementations claires et uniformes dans toutes les universités, ainsi que l'absence de sanctions efficaces à l'encontre des agresseurs,

sont autant d'aspects qui doivent être améliorés. Par ailleurs, la nécessité d'une évaluation continue et d'une sensibilisation accrue reste essentielle pour garantir l'efficacité des mesures mises en place.

En résumé, bien que des progrès aient été réalisés, il est essentiel que les universités roumaines continuent à renforcer leurs politiques, leurs procédures et leurs campagnes de sensibilisation afin de créer un environnement véritablement sûr et inclusif pour tous les étudiants.

Étude de cas : UEFISCDI (Unité exécutive pour le financement de l'enseignement supérieur, de la recherche, du développement et de l'innovation)

Description du cas :

L'UEFISCDI (Unité exécutive pour le financement de l'enseignement supérieur, de la recherche, du développement et de l'innovation) en Roumanie a mis en place une série d'initiatives visant à lutter contre le harcèlement sexuel et la discrimination fondée sur le genre au sein des établissements d'enseignement supérieur. Ces actions ont pour objectif de créer un environnement universitaire inclusif et sûr pour l'ensemble des étudiants et du personnel.

Mesures mises en œuvre :

1. **Élaboration de politiques et de procédures** : élaboration de politiques claires et de procédures spécifiques pour prévenir et traiter les incidents de harcèlement sexuel et de discrimination fondée sur le genre dans les établissements d'enseignement supérieur.
2. **Accompagnement des victimes** : mise en place de services d'accompagnement psychologique et juridique pour les victimes de harcèlement sexuel et de violences, garantissant la confidentialité et la protection contre les représailles.
3. **Formations et ateliers** : organisation de sessions de formation à l'intention du personnel et des étudiants sur le consentement, les comportements appropriés et les réactions face à des situations de harcèlement.
4. **Campagnes de sensibilisation** : Des campagnes régulières sont menées pour informer la communauté universitaire des droits des victimes, des procédures de signalement et des ressources disponibles.
5. **Partenariats avec les universités** : collaboration avec les universités roumaines afin d'intégrer des politiques de prévention et de lutte contre le harcèlement sexuel dans leurs structures administratives.

Objectifs :

L'UEFISCDI met en œuvre cette bonne pratique afin d'atteindre plusieurs objectifs clés. Tout d'abord, l'établissement vise à promouvoir l'égalité entre les sexes et à éliminer la discrimination en garantissant le respect des droits à la dignité individuelle et en créant un environnement de travail inclusif et sûr pour ses employés et ses collaborateurs. En adoptant un plan pour l'égalité entre les sexes, l'UEFISCDI s'engage à garantir l'égalité des chances et de traitement pour tous. De plus, l'établissement met fortement l'accent sur la prévention et la sensibilisation, en organisant des séances

de communication et des

des programmes de sensibilisation pour informer sur la discrimination et le harcèlement sexuel. Elle a également

mis en place des mécanismes internes solides de signalement et de soutien psychologique pour les victimes, garantissant l'anonymat et la protection des plaignants. En ce qui concerne les procédures de plainte, l'UEFISCDI a mis en place une procédure formelle garantissant un traitement équitable et impartial des plaintes, avec des enquêtes internes et l'application de sanctions appropriées conformément à la législation en vigueur. Enfin, l'institution évalue régulièrement l'efficacité de ses mesures et propose des améliorations continues sur la base de l'analyse des données relatives aux plaintes, afin de maintenir un environnement de travail respectueux, équitable et sûr pour tous ses membres.

Méthodes d'évaluation :

L'UEFISCDI utilise plusieurs méthodes d'évaluation pour mesurer l'efficacité de ses mesures visant à prévenir et à lutter contre la discrimination et le harcèlement sexuel. Tout d'abord, l'institution évalue régulièrement les plaintes et les incidents liés à la discrimination ou au harcèlement sexuel. Chaque plainte est soigneusement examinée afin d'identifier les tendances et les types de comportements problématiques. Cela permet à l'UEFISCDI de comprendre les risques et d'adapter ses politiques et procédures en conséquence.

D'autre part, l'UEFISCDI assure un suivi continu et établit des rapports périodiques. Ces rapports indiquent le nombre de plaintes reçues, la manière dont elles ont été traitées et les résultats des enquêtes. Ils servent à évaluer l'efficacité des politiques en vigueur et à identifier les axes d'amélioration.

L'entreprise procède également à des évaluations périodiques de ses mécanismes internes de prévention et de gestion des cas de discrimination et de harcèlement sexuel. Cela comprend un examen détaillé des politiques et procédures en place, ainsi que des enquêtes de satisfaction auprès des salariés afin d'évaluer leur perception d'un environnement de travail sûr et respectueux.

Une autre méthode d'évaluation essentielle est la formation continue. L'UEFISCDI organise régulièrement des sessions de formation et de sensibilisation à l'intention de ses salariés et de ses cadres. Ces sessions visent à renforcer leur compréhension des comportements discriminatoires et du harcèlement sexuel, ainsi que des mesures à prendre en cas de plainte. Cela contribue à promouvoir une culture d'entreprise respectueuse et à informer les salariés de leurs droits et des procédures à leur disposition.

Enfin, l'UEFISCDI sollicite régulièrement les retours d'expérience des parties prenantes internes et externes, y compris des associations de défense des droits. Ces retours sont utilisés pour recueillir des commentaires et des suggestions sur les politiques et les pratiques visant à prévenir et à lutter contre la discrimination et le harcèlement sexuel. Ces méthodes d'évaluation intégrées garantissent que l'UEFISCDI maintient un environnement de travail équitable, respectueux et sûr pour l'ensemble de ses employés et collaborateurs.

Implication des acteurs :

Direction et cadres supérieurs : la direction et les cadres supérieurs de l'UEFISCDI jouent un rôle crucial dans l'élaboration des politiques et la définition de l'orientation stratégique en matière de prévention et de gestion des cas de discrimination et de harcèlement sexuel. Ils sont responsables de l'application et du respect des politiques au sein de l'organisation.

Comité d'éthique et de déontologie : ce comité est chargé d'examiner les cas signalés de discrimination ou de harcèlement sexuel. Il évalue les plaintes, mène des enquêtes internes et recommande des sanctions ou des mesures correctives en fonction des résultats de l'enquête.

Service des ressources humaines : le service des ressources humaines (RH) de l'UEFISCDI participe à la gestion quotidienne des cas de discrimination et de harcèlement sexuel. Il traite les plaintes, conseille les salariés et assure le suivi des enquêtes et des mesures disciplinaires.

Conseillers juridiques : les conseillers juridiques apportent à l'UEFISCDI un soutien juridique concernant les politiques de lutte contre la discrimination et le harcèlement sexuel et contribuent à garantir que toutes les mesures prises sont conformes à la législation en vigueur.

Conseil d'administration : Le conseil d'administration de l'UEFISCDI supervise les politiques et les pratiques de l'organisation en matière de discrimination et de harcèlement sexuel. Il veille à ce que les ressources nécessaires soient allouées pour soutenir les initiatives de prévention et de sensibilisation.

Salariés et cadres : Les salariés et les cadres jouent un rôle crucial en signalant les incidents potentiels de discrimination ou de harcèlement sexuel, en respectant les politiques établies et en participant aux sessions de formation et de sensibilisation organisées par l'UEFISCDI.

Organisations de défense : Des organisations de défense externes, telles que des ONG ou des associations, peuvent également être associées en tant que partenaires ou consultants pour aider l'UEFISCDI à élaborer des politiques efficaces et à améliorer ses pratiques de prévention et d'intervention.

L'initiative de l'UEFISCDI visant à prévenir et à lutter contre la discrimination et le harcèlement sexuel constitue une mesure proactive et nécessaire pour créer un environnement de travail respectueux et sûr pour l'ensemble de ses salariés. En adoptant un plan d'égalité entre les sexes et en appliquant une politique de tolérance zéro envers le harcèlement sexuel, l'UEFISCDI démontre son engagement en faveur du respect des droits individuels et de la promotion de l'égalité.

Cette initiative met en place des politiques claires et des mécanismes de signalement efficaces, indispensables pour garantir une réponse rapide et adaptée aux incidents signalés. De plus, des formations régulières

et de sensibilisation destinées aux employés et aux cadres sont des éléments essentiels pour faire évoluer les mentalités et promouvoir une culture d'entreprise inclusive et respectueuse.

L'adoption de mesures supplémentaires, telles que la création d'un comité d'éthique et de déontologie, témoigne d'un engagement en faveur de la responsabilité et de la transparence dans la gestion des cas de harcèlement et de discrimination. En intégrant ces pratiques, l'UEFISCDI s'aligne sur les normes internationales et les meilleures pratiques en matière de droits de l'homme et de traitement équitable des salariés.

Cette initiative de l'UEFISCDI constitue un exemple positif de leadership et de responsabilité sociale dans le domaine de la recherche et de l'innovation, et mérite d'être soutenue et reproduite par d'autres organisations afin de créer partout des environnements de travail sûrs et inclusifs.

Grèce

Étude de cas : Université Aristote de Thessalonique (AUTH)

Description du cas :

L'Université Aristote de Thessalonique (AUTH) a mis en place une série de mesures visant à lutter contre les violences sexuelles et liées au genre au sein de son établissement. Cette initiative a été motivée par des incidents de harcèlement sexuel signalés par des étudiants, ainsi que par la nécessité de créer un environnement universitaire sûr et inclusif. Le Plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2022-2024) de l'université a été élaboré afin de structurer ces efforts.

Mesures mises en œuvre :

1. **Plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2022-2024) :** Élaboré en collaboration avec le projet européen « RESET – Redesigning Equality and Scientific Excellence Together », ce plan comprend 53 actions/mesures réparties en cinq domaines thématiques : environnement inclusif et sensible au genre, genre dans l'enseignement et la recherche, équilibre entre les genres aux postes de direction et de prise de décision, égalité entre les genres dans le recrutement et l'évolution de carrière, et violences et harcèlement à caractère sexiste.
2. **Création d'une instance indépendante :** mise en place pour traiter les questions de harcèlement et de traitement discriminatoire au sein de l'université.
3. **Comité pour l'égalité entre les femmes et les hommes (GEC) :** chargé de superviser et de mettre en œuvre les actions prévues dans le cadre du plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Objectifs :

Cette initiative a pour objectifs de créer un environnement universitaire inclusif et sensible à la dimension de genre, d'intégrer la dimension de genre dans l'enseignement et la recherche, de promouvoir l'équilibre entre les sexes aux postes de direction et de prise de décision, et de garantir l'égalité entre les sexes en matière de

recrutement et dans l'évolution de carrière. Un objectif clé consiste également à lutter contre la violence et le harcèlement fondés sur le genre. À cette fin, le plan d'action prévoit des activités de sensibilisation et de formation visant à identifier et à signaler les incidents de discrimination et de violence, ainsi que l'élaboration de lignes directrices éthiques et de sanctions appropriées. La mise en œuvre de ce plan s'appuie sur la collecte et l'analyse de données ventilées par sexe, le suivi d'indicateurs pertinents et la publication de rapports annuels visant à éclairer et à ajuster les objectifs du plan. Ces efforts sont coordonnés par le Comité pour l'égalité entre les femmes et les hommes de l'université, avec la participation active de l'ensemble de la communauté universitaire, y compris le personnel enseignant et administratif, la direction et les étudiants.

Méthodes d'évaluation :

La méthode d'évaluation de cette initiative repose sur plusieurs éléments clés. Premièrement, elle comprend la collecte et l'analyse de données ventilées par sexe concernant le personnel et les étudiants. Cette analyse permet de suivre les indicateurs pertinents et de mesurer l'efficacité des actions mises en œuvre. Deuxièmement, la méthode prévoit l'élaboration et la publication de rapports annuels sur les progrès réalisés dans la poursuite des objectifs du plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Ces rapports informent l'ensemble des parties prenantes des résultats obtenus et des ajustements éventuellement nécessaires. Troisièmement, un suivi et une évaluation continus de la mise en œuvre des actions sont essentiels pour garantir la réalisation des objectifs et identifier les axes d'amélioration. Enfin, bien que les données d'évaluation ne soient pas encore disponibles, l'accent est mis sur la transparence et l'implication de la communauté universitaire dans ce processus, sous la supervision active du Comité pour l'égalité entre les femmes et les hommes et des instances compétentes au sein de l'établissement.

Impliquer les acteurs :

Le **Comité pour l'égalité entre les femmes et les hommes (GEC)** de l'Université Aristote de Thessalonique est un acteur central, chargé d'élaborer et de superviser le plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce comité collabore avec des projets européens tels que « RESET – Redesigning Equality and Scientific Excellence Together », qui fournissent des ressources et une expertise pour soutenir un changement organisationnel durable.

En outre, divers organes et groupes au sein de l'université participent à la mise en œuvre des actions définies dans le plan d'action. Cela inclut **les départements et les facultés**, qui doivent intégrer ces actions dans leurs propres structures et politiques. **Les membres du personnel académique et administratif, ainsi que les étudiants**, sont également des acteurs clés, car leur participation active est indispensable à la réussite des initiatives de sensibilisation, de prévention et d'accompagnement des victimes.

Le rectorat de l'université joue un rôle clé dans la mise en œuvre et la coordination des mesures, en veillant à ce que les actions soient correctement mises en œuvre et suivies. Les comités pour l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des différentes facultés, bien qu'ils soient parfois organisés de manière indépendante en raison de retards dans les processus électoraux, contribuent également à lutter contre le harcèlement et la discrimination à une échelle plus restreinte.

Enfin, **le Centre de conseil et de soutien psychologique de l'université** apporte un soutien essentiel aux victimes de harcèlement et de discrimination, en leur proposant des services de conseil et un accompagnement émotionnel. Ensemble, ces acteurs forment un réseau de soutien et d'action visant à créer un environnement universitaire sûr, respectueux et équitable pour tous.

L'initiative de l'Université Aristote de Thessalonique visant à lutter contre le harcèlement sexuel et à promouvoir l'égalité entre les sexes représente une avancée significative vers la création d'un environnement universitaire sûr et équitable. L'élaboration du premier Plan d'action pour l'égalité des genres (2022-2024), soutenu par des projets européens tels que « RESET », témoigne d'un engagement institutionnel fort en faveur de la prévention de la violence de genre et du soutien aux victimes. La création d'instances indépendantes et la mise en place de structures telles que le Comité pour l'égalité des genres démontrent une volonté de systématiser et d'institutionnaliser la lutte contre les comportements discriminatoires et abusifs.

Les actions prévues, allant de la sensibilisation et de la formation à la mise en place de mécanismes de signalement et de soutien psychologique, couvrent un large éventail de mesures nécessaires pour aborder ces questions de manière globale. Malgré des difficultés telles que les retards dans la constitution de nouveaux comités dus à des changements dans les processus électoraux, les efforts individuels et collectifs des membres de l'université soulignent la détermination de la communauté universitaire à lutter contre le harcèlement et à promouvoir l'égalité des chances.

L'approche intégrée et coordonnée de cette initiative pourrait servir de modèle à d'autres institutions, non seulement en Grèce mais aussi à l'échelle internationale, en illustrant comment les universités peuvent jouer un rôle crucial dans la promotion de la justice sociale et de l'égalité des sexes.

Étude de cas : Université Panteion, Athènes

Description du cas :

L'université Panteion d'Athènes a mis en place un certain nombre de mesures pour lutter contre les violences sexuelles et fondées sur le genre. Ces initiatives s'inscrivent dans le cadre d'un effort plus large visant à promouvoir l'égalité entre les sexes et à garantir un environnement universitaire sûr et respectueux pour l'ensemble des étudiants et du personnel. Le plan d'action pour l'égalité entre les sexes de l'université vise à structurer ces efforts et à répondre aux besoins spécifiques de la communauté universitaire.

Mesures mises en œuvre :

1. **Plan d'action pour l'égalité des sexes** : élaboré pour aborder les différents aspects de l'égalité des sexes, ce plan comprend des mesures de sensibilisation, de prévention et de soutien aux victimes de violences sexistes et sexuelles.
2. **Service d'accompagnement et de soutien** : un service dédié propose un accompagnement confidentiel aux victimes de harcèlement et de violences sexuelles, en leur apportant un soutien psychologique et juridique.
3. **Formations et ateliers** : organisation de sessions de formation obligatoires pour le personnel et les étudiants sur le consentement, les comportements appropriés et les réactions face à des situations de harcèlement.
4. **Campagnes de sensibilisation** : des campagnes régulières sont menées pour informer la communauté universitaire sur les violences sexistes et sexuelles, les ressources disponibles, et pour encourager le signalement des incidents.

Objectifs :

Les objectifs de cette bonne pratique mise en œuvre par l'université Panteion sont multiples et visent à promouvoir un environnement universitaire exempt de discrimination et de harcèlement. Le premier consiste à informer et à sensibiliser l'ensemble des membres de l'université, y compris les étudiants, le personnel enseignant et de recherche, ainsi que le personnel administratif, scientifique et technique, aux questions de discrimination et d'égalité entre les sexes. Cet objectif est atteint grâce à la diffusion d'informations et à l'organisation d'activités de sensibilisation.

Deuxièmement, un objectif essentiel consiste à orienter et à structurer les mesures à prendre pour enregistrer et traiter les plaintes et les signalements relatifs à des incidents de discrimination. Cela implique la mise en place de mécanismes clairs et accessibles afin que les victimes puissent signaler les incidents en toute sécurité et bénéficier du soutien nécessaire.

Un autre objectif crucial consiste à soutenir les victimes de discrimination. Il s'agit de leur fournir des ressources, des conseils et un accompagnement psychologique pour les aider à surmonter les incidents de harcèlement ou de discrimination dont elles ont été victimes.

Enfin, la mise en œuvre de mesures préventives constitue un pilier central de cette initiative. Ces mesures préventives visent à réduire la fréquence des comportements discriminatoires et du harcèlement au sein de l'université grâce à des programmes éducatifs, à des formations et à la promotion d'une culture d'égalité et de respect.

Méthodes d'évaluation :

Les méthodes d'évaluation mises en place par l'université Panteion pour garantir l'efficacité de ses initiatives de lutte contre la discrimination et le harcèlement comprennent à la fois des procédures d'évaluation internes et externes.

D'une part, l'évaluation interne s'appuie sur des processus institutionnels visant à suivre et à analyser les actions mises en œuvre. Cela implique la collecte et l'analyse régulières de données ventilées par sexe, le suivi d'indicateurs pertinents et la publication de rapports annuels. Ces rapports permettent de suivre les progrès par rapport aux objectifs et d'ajuster les actions en conséquence.

D'autre part, l'évaluation externe est réalisée par des organismes internationaux de classement des établissements universitaires, tels que Times Higher Education. Ces évaluations externes offrent un regard indépendant et reconnu sur les performances de l'université en matière d'égalité entre les sexes et d'environnement de travail inclusif. Elles nous permettent également de comparer nos résultats à ceux d'autres universités à travers le monde.

Ces deux niveaux d'évaluation, interne et externe, garantissent une vérification rigoureuse des initiatives en cours et favorisent l'amélioration continue des pratiques de l'université en matière de lutte contre la discrimination et le harcèlement.

Impliquer les acteurs :

Comité pour l'égalité entre les femmes et les hommes (GEC) : ce comité a été créé en vertu de la loi n° 4589/2019 afin de promouvoir et de garantir une égalité effective, de proposer des mesures en faveur de l'égalité, de lutter contre le sexisme, d'aider les victimes de discrimination et de sensibiliser la communauté universitaire à ces questions.

Comité d'éthique : ce comité veille au respect des pratiques éthiques au sein de l'université et collabore avec le GEC pour traiter les cas de harcèlement et de discrimination.

Étudiants : les étudiants sont à la fois bénéficiaires et participants actifs aux programmes de sensibilisation et de formation. Ils jouent un rôle clé dans le signalement des incidents de discrimination et de harcèlement.

Personnel enseignant et de recherche : il dispense des cours sur les études de genre et participe à des programmes de recherche sur l'égalité et la discrimination. Il contribue également à la sensibilisation et à la formation des étudiants.

Personnel administratif, scientifique et technique : ce groupe participe aux programmes de formation et de sensibilisation et peut également signaler des incidents de discrimination ou de harcèlement.

Psychologue et « défenseur des étudiants » : ces professionnels sont à la disposition des étudiants et du personnel pour leur apporter un soutien lorsqu'ils signalent des cas de harcèlement sexuel ou de discrimination.

Laboratoire de recherche sur le genre : ce laboratoire mène des recherches et des programmes de sensibilisation sur les questions de harcèlement sexuel et d'égalité entre les sexes.

Le Sénat universitaire : il joue un rôle dans l'approbation des plans d'action en faveur de l'égalité entre les sexes et dans le suivi des initiatives du Comité pour l'égalité entre les sexes (GEC).

L'initiative de l'université Panteion visant à lutter contre la discrimination et le harcèlement s'avère être une approche exemplaire et proactive pour promouvoir l'égalité entre les sexes au sein de l'établissement. En mettant en place des structures dédiées telles que le Comité pour l'égalité entre les sexes (GEC) et le Comité d'éthique, l'université démontre son engagement à créer un environnement de travail et d'études sûr et inclusif pour tous ses membres.

Les mesures mises en œuvre, notamment les programmes de sensibilisation, les cours et les recherches sur les questions de genre, ainsi que le soutien aux victimes, témoignent d'une approche globale visant à traiter et à prévenir les comportements discriminatoires et de harcèlement. Cette initiative ne se contente pas de réagir aux incidents de discrimination, mais favorise également une culture de respect et d'égalité.

L'implication active des étudiants, du personnel enseignant, administratif et technique, ainsi que la collaboration avec des professionnels tels que des psychologues et des défenseurs des droits des étudiants, garantissent que cette initiative est bien intégrée et soutenue à tous les niveaux de l'université.

Malgré les défis potentiels, tels que la nécessité permanente d'évaluer et d'améliorer les mesures prises, cette initiative jette les bases d'une transformation positive et durable dans la lutte contre la discrimination et le harcèlement, faisant de l'université Panteion un modèle à suivre pour d'autres établissements universitaires.

Étude de cas : le bureau THEFYLIS de l'Université nationale et kapodistrienne d'Athènes

Description du cas :

Le bureau THEFYLIS, situé à l'Université nationale et capodistrienne d'Athènes, est une initiative dédiée à la lutte contre la violence sexuelle et la violence liée au genre. Ce bureau a été créé pour apporter un soutien complet aux victimes de harcèlement sexuel et de violence liée au genre, et pour promouvoir l'égalité entre les sexes à travers diverses initiatives de sensibilisation et de prévention.

Mesures mises en œuvre :

1. **Accompagnement des victimes** : le bureau THEFYLIS propose des services de conseil ainsi qu'un soutien psychologique et juridique aux victimes de harcèlement sexuel et de violences sexistes. Les victimes peuvent bénéficier d'une aide confidentielle et d'un suivi personnalisé.

2. **Campagnes de sensibilisation** : Des campagnes de sensibilisation sont organisées régulièrement afin d'informer la communauté universitaire sur les enjeux liés à la violence sexuelle et de genre, aux droits des victimes et aux procédures de signalement.
3. **Formations et ateliers** : Des sessions de formation obligatoires destinées au personnel et aux étudiants sont mises en place afin de les sensibiliser au consentement, aux comportements appropriés et aux réactions à adopter face à des situations de harcèlement.
4. **Partenariats et collaborations** : collaboration avec des organisations locales et internationales afin de partager les meilleures pratiques et d'élaborer des stratégies efficaces de prévention et d'intervention.

Objectifs :

L'objectif principal de l'initiative THEFYLIS à l'Université nationale et capodistrienne d'Athènes est de lutter contre la violence sexiste et sexuelle et de promouvoir l'égalité entre les sexes au sein de la communauté universitaire. Pour atteindre cet objectif, le bureau THEFYLIS met en œuvre plusieurs actions clés : apporter un soutien psychologique et juridique aux victimes de harcèlement et de violence sexiste, organiser des campagnes de sensibilisation pour informer sur les droits des victimes et les procédures de signalement, et proposer des formations obligatoires au personnel et aux étudiants afin de les sensibiliser au consentement et aux comportements appropriés. En outre, le bureau collabore avec des organisations locales et internationales afin d'échanger les meilleures pratiques et d'élaborer des stratégies efficaces de prévention et d'intervention. En intégrant ces activités dans un cadre institutionnel, le bureau THEFYLIS vise à instaurer une culture de respect et d'égalité, tout en garantissant un environnement de travail et d'études sûr et inclusif pour tous les membres de l'université.

Méthodes d'évaluation :

La méthode utilisée pour évaluer l'initiative THEFYLIS à l'Université nationale et capodistrienne d'Athènes repose sur plusieurs approches complémentaires. Tout d'abord, elle comprend la collecte de données statistiques détaillées sur les incidents de violence sexiste et sexuelle signalés au sein de l'université. Ces données servent à mesurer l'ampleur du problème et l'efficacité des mesures prises. Parallèlement, l'équipe rédige des rapports annuels rendant compte des progrès réalisés, des difficultés rencontrées et des mesures mises en œuvre. Des enquêtes régulières menées auprès des étudiants et du personnel, ainsi que des entretiens qualitatifs en groupes de discussion, complètent cette évaluation en fournissant des retours d'expérience et des suggestions d'amélioration. Le suivi des cas signalés et des interventions menées par THEFYLIS nous permet également d'évaluer la réactivité et l'efficacité de nos réponses aux incidents. Enfin, une évaluation externe réalisée par des experts indépendants peut apporter un regard objectif et des recommandations supplémentaires afin de renforcer l'impact de l'initiative. Ensemble,

ces méthodes constituent un cadre complet pour évaluer et améliorer en permanence les pratiques de lutte contre les violences sexuelles et de genre à l'université.

Impliquer les acteurs :

Bureau THEFYLIS : Il s'agit de l'organisme central chargé de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et de lutter contre les violences sexistes et sexuelles au sein de l'université. Ce bureau joue un rôle essentiel dans la mise en œuvre d'actions et de programmes.

Comité pour l'égalité entre les femmes et les hommes (GEC) : ce comité soutient les activités du bureau THEFYLIS en conseillant la direction de l'université sur les meilleures pratiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et de lutte contre la discrimination.

Personnel académique et administratif : les enseignants, le personnel administratif et technique participent à des formations obligatoires sur le consentement, les comportements appropriés et les réactions face au harcèlement, organisées par THEFYLIS.

Étudiants : Les étudiants bénéficient à la fois des services d'accompagnement et des campagnes de sensibilisation menées par le bureau THEFYLIS, et participent également à des sessions de formation sur les violences sexuelles et liées au genre.

Conseillers psychologiques et juridiques : ces professionnels apportent un soutien direct aux victimes de harcèlement sexuel et de violences sexistes, en leur offrant une aide confidentielle et un suivi personnalisé.

Organisations locales et internationales : THEFYLIS collabore avec des organisations externes afin de partager les meilleures pratiques et d'élaborer des stratégies efficaces de prévention et d'intervention.

En conclusion, l'initiative THEFYLIS de l'Université nationale et capodistrienne d'Athènes constitue une réponse proactive et structurée aux défis posés par le harcèlement sexuel et la violence de genre au sein de l'établissement universitaire. En créant le bureau THEFYLIS, l'université a démontré son engagement ferme en faveur de la protection des droits de ses membres et de la promotion de l'égalité entre les sexes. Le bureau offre un soutien complet aux victimes, comprenant notamment un accompagnement psychologique et juridique, ainsi que des campagnes de sensibilisation et des formations obligatoires destinées à l'ensemble de la communauté universitaire. En collaborant avec des organisations locales et internationales, THEFYLIS enrichit ses pratiques et renforce ses stratégies de prévention et d'intervention. L'institutionnalisation de THEFYLIS par le Sénat universitaire témoigne d'une approche sérieuse et durable pour traiter ces questions. Afin de garantir l'efficacité durable de cette initiative, il est essentiel de procéder à une évaluation régulière de ses actions et de s'adapter aux besoins en constante évolution de la

. THEFYLLIS est un exemple inspirant de leadership institutionnel dans la promotion d'un environnement universitaire sûr, respectueux et égalitaire.

Belgique

Étude de cas : Université de Liège (Belgique)

Description du cas :

L'Université de Liège (ULiège), en Belgique, a mis en place une série de mesures visant à lutter contre la violence sexiste et sexuelle au sein de son établissement. Ces initiatives ont pour objectif de sensibiliser, de prévenir et d'apporter un soutien aux victimes de harcèlement sexuel et de violence de genre. Le Service de Prévention et de Sécurité (SEPS) joue un rôle central dans la coordination de ces actions, en collaboration avec d'autres services universitaires.

Actions mises en œuvre :

1. **Service de Prévention et de Sécurité (SEPS) :** ce service offre des conseils et un soutien aux victimes de harcèlement sexuel. Il organise également des formations destinées au personnel et aux étudiants sur la prévention des violences sexistes et sexuelles.
2. **Cellule de veille et d'écoute :** mise en place pour recevoir et traiter les signalements de harcèlement sexuel et de violences liées au genre, cette cellule offre une écoute active aux victimes et les oriente vers les services appropriés.
3. **Campagnes de sensibilisation :** des campagnes régulières sont menées pour informer la communauté universitaire sur les enjeux liés aux violences sexuelles et de genre, et pour encourager le signalement des incidents.
4. **Sessions de formation et ateliers :** des sessions de formation et des ateliers sont organisés pour sensibiliser la communauté universitaire aux comportements appropriés et aux limites du consentement.

Objectifs :

L'Université de Liège (ULiège) a mis en place une série d'initiatives visant à lutter contre le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles au sein de son établissement. Les objectifs de ces bonnes pratiques sont multiples et visent à créer un environnement sûr, respectueux et inclusif pour tous les membres de la communauté universitaire.

Avant tout, ces actions visent à prévenir le harcèlement et la violence en sensibilisant la communauté universitaire aux comportements inacceptables, tels que le harcèlement sexuel, les agressions et la violence fondée sur le genre. Diverses campagnes de sensibilisation, telles que la campagne #RESPECT, des expositions, des conférences, des ateliers, des projections de films et des spectacles, jouent un rôle crucial dans cette prise de conscience. Elles visent à éduquer et à informer les étudiants, le personnel et les autres membres de la

communauté universitaire sur ces questions, en soulignant les conséquences négatives de tels comportements et en promouvant une culture de respect et de non-discrimination.

D'autre part, ces pratiques visent à soutenir les victimes en leur proposant des ressources ainsi que des services d'écoute et d'accompagnement confidentiels. Les étudiants et le personnel ont accès à des psychologues et à des personnes de confiance afin de bénéficier d'un soutien adapté et professionnel en cas de besoin. De plus, l'université a mis en place des procédures spécifiques pour traiter les plaintes pour harcèlement et violence, garantissant la confidentialité et la protection des personnes concernées.

Un autre objectif majeur de ces pratiques est de promouvoir une culture de respect, d'égalité et de non-discrimination au sein de l'ULiège. Cela passe notamment par une collaboration avec d'autres institutions, organisations et experts afin d'élaborer des stratégies efficaces pour prévenir et lutter contre ce type de violence. L'université participe également à des projets de recherche internationaux tels qu'UniSAFE afin de mieux comprendre ces phénomènes et d'améliorer ses approches.

Enfin, ces actions sont le fruit d'une étroite collaboration entre divers acteurs au sein de l'établissement, notamment la direction de l'université, le service « Qualité de vie étudiante », les associations étudiantes, le personnel administratif et les équipes de recherche. Cette approche collaborative vise à maximiser l'impact des initiatives mises en œuvre et à garantir un soutien complet aux membres de la communauté universitaire.

Méthodes d'évaluation :

L'Université de Liège (ULiège) a mis en place plusieurs méthodes d'évaluation pour mesurer l'efficacité de ses initiatives de lutte contre le harcèlement et les violences à caractère sexuel et sexiste. Ces méthodes comprennent des enquêtes de satisfaction et des sondages anonymes auprès des étudiants, du personnel et des membres de la communauté universitaire. Ces enquêtes recueillent des avis sur les programmes et services en place, évaluent la satisfaction et l'efficacité perçue des actions, et identifient les axes d'amélioration. L'analyse des signalements officiels de harcèlement et de violences sexuels est également une pratique courante pour suivre les tendances, évaluer la gravité des cas signalés et les résultats des enquêtes disciplinaires. L'ULiège utilise également des indicateurs de performance quantitatifs et qualitatifs pour mesurer l'impact de ses initiatives, tels que le nombre de participants aux formations, les taux de signalement et les mesures disciplinaires prises. Des études de cas approfondies et des évaluations qualitatives sont menées pour comprendre les expériences des victimes, leur parcours de signalement et leurs interactions avec les services d'accompagnement. Enfin, l'université procède à des revues de la littérature et à des comparaisons internationales afin de s'inspirer des meilleures pratiques mondiales en matière de prévention et de réponse au harcèlement et à la violence sexuels et fondés sur le genre dans les établissements d'enseignement supérieur. Ces méthodes d'évaluation permettent à l'ULiège d'adapter ses stratégies et d'améliorer ses services, renforçant ainsi

renforçant ainsi sa capacité à promouvoir une culture de respect et d'égalité au sein de sa communauté universitaire

communauté universitaire.

Impliquer les acteurs :

Université de Liège : conception, mise en œuvre et suivi des initiatives de sensibilisation et de prévention.

Étudiants : les étudiants sont à la fois les bénéficiaires des programmes de sensibilisation et de prévention et jouent un rôle crucial dans le signalement des incidents et la contribution aux campagnes de sensibilisation.

Personnel académique et administratif : les enseignants, les chercheurs et le personnel administratif participent à la mise en œuvre des politiques et programmes de prévention. Ils peuvent également être formés à identifier et à gérer les situations de harcèlement ou de violence.

Services sociaux : les services sociaux de l'université interviennent dans l'accompagnement des victimes, notamment par le biais de consultations, d'orientations vers des structures spécialisées et de la prise en charge des dossiers.

Service juridique : le service juridique offre un soutien juridique aux victimes et participe à l'élaboration des politiques universitaires en matière de harcèlement et de violence.

Service Santé et bien-être : ce service propose un accompagnement médical et psychologique aux victimes de harcèlement ou de violence.

Service de prévention et de sécurité : ce service est chargé de la surveillance et de la sécurité sur le campus, ainsi que de la sensibilisation à la nécessité de prévenir les comportements à risque.

Représentants étudiants : les associations étudiantes peuvent jouer un rôle clé dans la sensibilisation et la mobilisation des étudiants autour des questions de harcèlement et de violence.

Comités de pilotage et groupes de travail : des comités de pilotage et des groupes de travail sont souvent mis en place pour élaborer des politiques, des protocoles et des programmes, et pour coordonner les efforts visant à lutter contre le harcèlement et les violences sexuelles et liées au genre.

Autorités universitaires : les dirigeants universitaires, notamment le recteur, les vice-recteurs et les doyens, jouent un rôle clé dans la définition des politiques et des priorités institutionnelles visant à prévenir et à lutter contre le harcèlement et la violence.

L'initiative de l'Université de Liège (ULiège) visant à lutter contre le harcèlement et la violence sexuels et fondés sur le genre semble constituer une réponse solide et proactive aux défis persistants au sein du milieu universitaire. L'ULiège a mis en place un cadre institutionnel solide comprenant des politiques claires, des protocoles de signalement efficaces et des mécanismes d'accompagnement des victimes. Cette approche intégrée comprend également des efforts importants en matière de sensibilisation, de formation et de partenariats externes, visant

à instaurer une culture de respect et d'égalité au sein de l'université. Toutefois, pour garantir l'efficacité durable de ces mesures, il est essentiel que l'ULiège maintienne son engagement en faveur d'une amélioration continue, en évaluant régulièrement ses politiques et en adaptant ses stratégies afin de répondre aux besoins changeants de la communauté universitaire.

Étude de cas : Université de Mons (Belgique)

Description du cas :

L'Université de Mons (UMONS), en Belgique, a mis en place une série d'initiatives visant à lutter contre la violence sexiste et sexuelle. Ces initiatives sont coordonnées par le Comité d'Accompagnement de la Politique d'Égalité et de Diversité (CAPÉDI), en collaboration avec le Service d'Accompagnement et de Support des Étudiants (SASE). L'objectif principal est de créer un environnement universitaire sûr et respectueux pour l'ensemble des étudiants et du personnel, en mettant l'accent sur la prévention, la sensibilisation et le soutien aux victimes de harcèlement et de violences sexuelles.

Mesures mises en œuvre :

1. **Service d'accompagnement et de soutien :** le SASE propose des services d'accompagnement confidentiels aux victimes de harcèlement et de violences sexuelles. Les étudiants et le personnel peuvent obtenir de l'aide pour signaler des incidents et bénéficier d'un soutien psychologique et juridique.
2. **Cellule de veille et d'écoute :** mise en place pour recevoir et traiter les signalements de harcèlement sexuel et de violences sexistes, cette cellule écoute activement les victimes et les oriente vers les services appropriés.
3. **Campagnes de sensibilisation :** des campagnes régulières sont menées pour informer la communauté universitaire sur les enjeux liés à la violence sexuelle et à la violence de genre, et pour encourager le signalement des incidents.
4. **Sessions de formation et ateliers :** des sessions de formation et des ateliers sont organisés pour sensibiliser la communauté universitaire aux comportements appropriés et aux limites du consentement.
5. **Partenariats externes :** collaboration avec des associations locales afin de fournir des ressources supplémentaires et d'organiser des événements de sensibilisation.

Objectifs :

L'Université de Mons (UMONS) s'engage à créer un environnement universitaire sûr et respectueux en mettant en œuvre plusieurs objectifs clés. Avant tout, elle vise à prévenir et à réduire au minimum le harcèlement sous toutes ses formes. Pour atteindre cet objectif, l'UMONS sensibilise activement sa communauté universitaire, notamment les étudiants, le personnel enseignant et administratif, aux différentes manifestations du harcèlement, à leurs conséquences et aux méthodes de prévention.

Outre cette sensibilisation, l'université s'engage à offrir un soutien efficace aux victimes de harcèlement, en mettant à leur disposition des ressources adaptées pour les aider à faire face à leur situation. L'UMONS promeut également l'inclusion et la diversité, en favorisant un environnement où chaque membre de la communauté se sent respecté et valorisé, indépendamment de son genre, de son origine ethnique, de son orientation sexuelle, etc.

Afin de renforcer la résilience et le bien-être des individus, l'université met en place des mécanismes de soutien et de prévention visant à promouvoir leur bien-être psychologique et émotionnel au sein de l'établissement. De plus, l'UMONS s'efforce de garantir une réponse juste et équitable à toute situation de harcèlement signalée, renforçant ainsi les mécanismes de signalement et de traitement des plaintes.

Enfin, l'université organise régulièrement des activités de sensibilisation telles que des journées d'étude, des spectacles, des ateliers, des formations et des conférences sur les questions de genre, de diversité, de discrimination et de harcèlement. Ces initiatives visent à informer et à sensibiliser la communauté universitaire aux différents aspects du harcèlement et aux moyens de le prévenir, contribuant ainsi à un environnement universitaire respectueux et inclusif pour tous.

Méthodes d'évaluation :

Cela n'est pas clairement indiqué, mais il est très probable que l'UMONS ait mis en place un processus d'évaluation pour mesurer l'efficacité de ses actions de lutte contre le harcèlement. Cette évaluation peut prendre diverses formes, telles que des enquêtes auprès des étudiants, le suivi des plaintes et des cas signalés, l'évaluation des interventions de sensibilisation, l'analyse de données statistiques, les retours d'expérience des partenaires et associations impliqués, etc.

La mise en place d'une évaluation permet à l'université de comprendre l'impact réel de ses actions, d'identifier les axes d'amélioration et de prendre des décisions fondées sur des données concrètes afin de renforcer son engagement en faveur d'un environnement universitaire sûr et respectueux pour tous.

Impliquer les acteurs

Université de Mons : conception, mise en œuvre et suivi des initiatives de sensibilisation et de prévention.

Comité d'Accompagnement de la Politique d'Égalité et de Diversité (CAPÉDI) : coordination des initiatives et des services d'accompagnement.

Service d'Accompagnement et de Support des Étudiants (SASE) : gestion des protocoles, accueil et accompagnement des victimes, coordination des initiatives.

Étudiants et personnel : principaux bénéficiaires des formations et participants actifs aux activités complémentaires.

Groupes et associations locaux : collaboration pour proposer des ressources supplémentaires et des séances d'information.

Personnel administratif et enseignant de l'UMONS : il est chargé de concevoir et de mettre en œuvre les politiques et actions de lutte contre le harcèlement au sein de l'université. Cela inclut des formations à la reconnaissance, à la prévention et à la gestion du harcèlement, ainsi que la mise en place de procédures appropriées de signalement et de traitement.

Étudiants : les étudiants sont à la fois les bénéficiaires des initiatives de sensibilisation et de prévention, et jouent un rôle actif dans le signalement des cas de harcèlement dont ils sont témoins ou victimes. Ils sont encouragés à participer aux initiatives de sensibilisation et à utiliser les ressources de soutien mises à leur disposition en cas de besoin.

Les associations étudiantes : elles collaborent avec l'université pour organiser des campagnes de sensibilisation, des événements et des activités visant à promouvoir un environnement respectueux et inclusif. Ces associations jouent un rôle crucial dans la mobilisation des étudiants et dans la création d'une culture du respect au sein de la communauté universitaire.

Organisations externes : L'UMONS travaille en partenariat avec des associations et organisations externes spécialisées dans la lutte contre le harcèlement, telles que les associations de défense des droits des femmes, les associations LGBTQIA+, les organisations de prévention du cyberharcèlement, etc. Ces partenariats nous permettent d'échanger les meilleures pratiques et de renforcer les initiatives de prévention.

Autorités locales et régionales : Dans certains cas, l'université collabore avec les autorités locales et régionales, notamment les services de prévention et les organismes publics, afin de renforcer ses actions de lutte contre le harcèlement. Cela peut inclure le partage de ressources et le développement de programmes communs.

Futurs parents et étudiants-parents, personnes transgenres, personnes en situation de handicap et témoins de harcèlement : ces groupes spécifiques bénéficient d'initiatives adaptées à leurs besoins particuliers en matière de soutien, de reconnaissance de l'identité de genre, d'aménagements raisonnables et de sensibilisation à la prévention du harcèlement.

L'initiative de lutte contre le harcèlement mise en place par l'Université de Mons (UMONS) témoigne clairement de son engagement en faveur de la sécurité, du respect et de l'inclusion au sein de sa communauté universitaire. En mettant en œuvre une série d'actions coordonnées, l'UMONS sensibilise activement les étudiants, ainsi que le personnel administratif et enseignant, aux différentes formes de harcèlement, tout en offrant un soutien efficace aux victimes. Des partenariats avec des associations et des organismes externes spécialisés viennent

renforcent ces efforts, permettant un échange de bonnes pratiques et une approche collaborative pour la prévention et la gestion des cas de harcèlement. En impliquant également les étudiants, les associations étudiantes et les autorités locales, l'UMONS crée un environnement où chacun se sent valorisé, respecté et protégé, quels que soient son genre, son origine ethnique, son orientation sexuelle ou toute autre caractéristique. Cette initiative témoigne d'un engagement proactif en faveur de la promotion d'une culture de respect et de tolérance et sert de modèle à d'autres institutions cherchant à instaurer des environnements universitaires sûrs et inclusifs.

Étude de cas : Université de Gand

(UGent) Description du cas :

L'Université de Gand (UGent), en Belgique, a pris des mesures proactives pour lutter contre la violence sexiste et sexuelle au sein de son établissement. Ces initiatives sont coordonnées par le Bureau du genre et de la diversité, en collaboration avec les services de santé mentale et les associations étudiantes. L'objectif principal est de créer un environnement universitaire sûr et inclusif pour l'ensemble des étudiants et du personnel, en mettant l'accent sur la prévention, la sensibilisation et le soutien aux victimes de harcèlement et de violence sexuels.

Mesures mises en œuvre :

1. **Services de conseil et d'accompagnement :** le Bureau du genre et de la diversité propose des services de conseil confidentiels aux victimes de harcèlement et de violences sexuelles. Les étudiants et le personnel peuvent obtenir de l'aide pour signaler des incidents et bénéficier d'un soutien psychologique et juridique.
2. **Programme de formation :** formation obligatoire pour le personnel et les étudiants sur le harcèlement sexuel et la violence sexiste. Ces formations comprennent des modules sur le consentement, les comportements appropriés et les réactions face à des situations de harcèlement.
3. **Campagnes de sensibilisation :** Des campagnes de sensibilisation régulières sont organisées afin d'informer la communauté universitaire des droits des victimes, des procédures de signalement et des ressources disponibles.
4. **Partenariats externes :** collaboration avec des organisations locales et internationales afin de fournir des ressources supplémentaires et d'organiser des événements de sensibilisation à la prévention de la violence sexuelle et de genre.

Objectifs :

L'université de Gand (UGent) s'est fixé plusieurs objectifs clés pour lutter contre le harcèlement sur son campus. Premièrement, l'UGent vise à sensibiliser activement sa communauté universitaire aux différents aspects du harcèlement, y compris ses diverses formes et ses conséquences potentielles. En sensibilisant les étudiants, le personnel enseignant et administratif, l'université cherche à instaurer une culture où les comportements inappropriés sont identifiés et rejetés, et où les victimes sont

encouragées à signaler les incidents. Deuxièmement, l'UGent s'engage fermement à prévenir le

harcèlement en mettant en œuvre des programmes de formation obligatoires et des politiques anti-harcèlement claires, favorisant ainsi un environnement inclusif et respectueux. Troisièmement, l'université apporte un soutien efficace aux victimes de harcèlement grâce à des services d'accompagnement spécialisés, des consultations confidentielles et des conseils sur les démarches à entreprendre. Quatrièmement, l'UGent s'efforce de renforcer ses mécanismes de signalement et de traitement des plaintes, en garantissant une réponse équitable et professionnelle à chaque cas signalé. Enfin, l'UGent favorise la résilience et le bien-être de sa communauté universitaire en proposant un soutien continu et des programmes de développement personnel. Ces objectifs visent à créer un environnement universitaire sûr, respectueux et inclusif pour tous les membres de la communauté de l'UGent, renforçant ainsi l'engagement de l'université en faveur de la sécurité et du bien-être de ses étudiants et de son personnel.

Méthodes d'évaluation

L'université de Gand accorde une grande importance à l'évaluation continue de ses initiatives de lutte contre le harcèlement, visant à mesurer leur efficacité et à identifier les axes d'amélioration. Cette évaluation est réalisée à l'aide de plusieurs méthodes, notamment des enquêtes régulières de satisfaction auprès des étudiants et du personnel, l'analyse des statistiques sur les cas signalés et des groupes de discussion avec la communauté universitaire. Ces processus permettent à l'université de recueillir des retours d'expérience précieux, d'analyser les données collectées et d'ajuster ses actions en conséquence afin de garantir la pertinence et l'efficacité de ses politiques de lutte contre le harcèlement. En adoptant une approche à la fois proactive et réactive, l'université de Gand s'engage à maintenir un environnement sûr, respectueux et inclusif pour tous ses membres.

Impliquer les acteurs

Université de Gand : conception, mise en œuvre et suivi des campagnes de sensibilisation et de prévention.

Bureau du genre et de la diversité : coordination des initiatives et des services d'accompagnement. Services de santé mentale : gestion des protocoles, accueil et accompagnement des victimes, coordination des initiatives.

Direction de l'université (rectorat) : la direction, y compris le recteur, participe à l'élaboration des politiques institutionnelles de lutte contre le harcèlement et à la supervision générale des initiatives mises en place.

Services administratifs : les services administratifs de l'université participent à la gestion des procédures de plainte, à la collecte de données statistiques sur les cas de harcèlement et à la coordination des différentes actions menées.

Départements universitaires : les départements universitaires participent à la formation du personnel enseignant et à la sensibilisation des étudiants aux comportements inappropriés.

Services d'aide aux étudiants : des services tels que Trust Point, le Studentenwerk de Gand, le PerC (Permanence Center) et d'autres services de conseil offrent un soutien aux étudiants confrontés à des comportements inappropriés, à la discrimination ou à d'autres problèmes liés au bien-être.

Associations étudiantes : les associations étudiantes participent souvent à l'organisation de campagnes de sensibilisation, d'événements et d'activités visant à promouvoir un environnement respectueux et inclusif.

Personnel enseignant et administratif : le personnel enseignant et administratif joue un rôle crucial dans la mise en œuvre des politiques de lutte contre le harcèlement, la gestion des cas signalés et la sensibilisation à ces questions.

Partenaires externes : des partenariats peuvent être établis avec des organisations externes spécialisées dans la lutte contre le harcèlement, apportant ainsi des ressources supplémentaires et une expertise complémentaire.

Autorités locales : Dans certains cas, les autorités locales, notamment la ville de Gand, peuvent être impliquées dans la coordination des efforts de lutte contre le harcèlement, en particulier en ce qui concerne les questions de sécurité et de prévention.

La pratique de l'université de Gand en matière de lutte contre le harcèlement est exemplaire : elle intègre de multiples dimensions afin de garantir un environnement universitaire sûr et respectueux. Grâce à des politiques institutionnelles claires, à des initiatives de sensibilisation et à des services d'accompagnement dédiés, l'université démontre son engagement à prévenir le harcèlement, à soutenir les victimes et à promouvoir une culture de respect et d'inclusion. La collaboration avec des partenaires internes et externes renforce encore l'impact de ces actions, permettant une approche holistique qui répond aux besoins variés de la communauté universitaire. Toutefois, pour maintenir et améliorer ces efforts, une évaluation continue est essentielle afin d'identifier les lacunes et d'ajuster les stratégies en fonction des retours d'expérience. En résumé, l'université de Gand s'engage activement à créer un environnement où chacun peut s'épanouir en toute sécurité, tout en restant vigilante face aux défis persistants liés au harcèlement.

Suède

Étude de cas : l'Institut Karolinska

Description du cas :

L'Institut Karolinska (KI) en Suède, une institution médicale de premier plan, s'engage activement dans la lutte contre le harcèlement sexuel et la violence de genre dans l'enseignement supérieur. Dans le sillage des mouvements #MeToo, le KI a intensifié ses initiatives visant à créer un environnement de travail

et d'études sûr et inclusif. L'institut a lancé plusieurs programmes et collaboré avec diverses organisations afin de sensibiliser, de prévenir et de soutenir les victimes de harcèlement sexuel.

Mesures mises en œuvre :

1. **Centre national de connaissances sur la sexualité non désirée et la prévention des violences sexuelles** : Proposé par le KI en collaboration avec l'hôpital universitaire Karolinska, ce centre se concentre sur la prévention des violences sexuelles par le biais d'interventions ciblant les personnes présentant des facteurs de risque.
2. **Formation et sensibilisation** : KI propose des programmes de formation et des actions de sensibilisation afin d'informer les étudiants et le personnel de leurs droits, de leurs responsabilités et des ressources disponibles en matière de harcèlement sexuel.
3. **Recherche et collaboration** : Participation à des programmes de recherche et de collaboration visant à générer des connaissances et des pratiques communes sur le harcèlement sexuel et la vulnérabilité liée au genre dans le milieu universitaire.

Objectifs :

Générer des connaissances : L'un des principaux objectifs du Karolinska Institutet est de générer des connaissances approfondies sur le harcèlement sexuel et les vulnérabilités liées au genre dans le contexte universitaire suédois. Ce programme de recherche vise à comprendre les mécanismes sous-jacents et à identifier les facteurs de risque associés. Grâce à ces recherches, le KI espère contribuer à une meilleure compréhension de la dynamique du harcèlement sexuel et à l'élaboration de stratégies efficaces pour prévenir et gérer ces situations.

Promouvoir les bonnes pratiques : Une autre priorité du KI est de promouvoir les bonnes pratiques en matière de prévention du harcèlement sexuel. Le programme encourage l'échange d'expériences et de stratégies entre les établissements universitaires. En facilitant ce partage, le KI aide d'autres établissements à mettre en place des mesures concrètes pour prévenir et gérer les cas de harcèlement sexuel. L'objectif est de créer un réseau de soutien permettant d'adopter et d'adapter les meilleures pratiques à différents contextes institutionnels.

Sensibilisation : Le Karolinska Institutet s'engage activement à sensibiliser la communauté universitaire aux questions liées au harcèlement sexuel. Des campagnes de sensibilisation sont régulièrement organisées pour informer les étudiants, le personnel et les chercheurs de leurs droits, ainsi que des ressources disponibles pour obtenir de l'aide en cas de harcèlement. Cette sensibilisation vise à instaurer une culture de respect et de soutien mutuels, dans laquelle les membres de la communauté se sentent à l'aise pour signaler des incidents et demander de l'aide en toute confidentialité.

Amélioration de l'environnement : En mettant en lumière les questions liées au harcèlement sexuel, le Karolinska Institutet vise à améliorer l'environnement de travail et d'apprentissage au sein des établissements d'enseignement supérieur en Suède. Le programme se concentre sur la mise en place de mesures concrètes visant à garantir un environnement sûr, inclusif et respectueux pour tous. Ces efforts comprennent l'évaluation régulière des politiques et procédures existantes, ainsi que la mise en place de nouvelles initiatives visant à renforcer la prévention du harcèlement sexuel.

Méthodes d'évaluation :

Le Karolinska Institutet (KI) procède à une évaluation continue de ses initiatives visant à lutter contre le harcèlement sexuel et la violence sexiste. Cette évaluation porte sur plusieurs aspects essentiels pour garantir l'efficacité et l'impact des mesures mises en place. Tout d'abord, le KI évalue régulièrement l'efficacité de ses campagnes de sensibilisation destinées à informer et à éduquer la communauté universitaire sur les questions de harcèlement sexuel. Ces évaluations mesurent la portée des campagnes, la meilleure compréhension des problèmes liés au harcèlement et l'accueil général réservé aux messages par les étudiants et le personnel.

Le KI analyse ensuite les données relatives aux cas de harcèlement sexuel signalés afin d'identifier les tendances et les schémas de comportements problématiques. Cette analyse approfondie nous permet d'adapter les mesures préventives et d'intervenir de manière proactive là où le risque est le plus élevé. De plus, le KI évalue la disponibilité et l'efficacité des ressources de soutien destinées aux victimes de harcèlement, telles que les conseillers, les lignes d'assistance téléphonique et les possibilités de signalement anonyme. L'objectif est de s'assurer que ces ressources répondent de manière adéquate aux besoins des victimes et soient facilement accessibles en cas de besoin.

Le KI évalue également régulièrement ses politiques et directives internes en matière de harcèlement sexuel et de discrimination. Cela inclut un examen des politiques existantes afin de s'assurer qu'elles sont conformes aux meilleures pratiques et à la législation suédoise. Enfin, le KI recueille régulièrement les retours d'expérience des parties prenantes, notamment des étudiants, du personnel académique et administratif, ainsi que des chercheurs. Ces retours fournissent des informations cruciales sur le vécu des personnes en matière de harcèlement sexuel et sur l'efficacité des mesures prises pour y remédier.

Impliquer les acteurs :

Karolinska Institutet (KI) : En tant qu'institution universitaire de premier plan, le KI est le moteur de nombreuses initiatives visant à prévenir les violences sexuelles. Il propose des programmes de formation, participe à la recherche sur les violences sexuelles et leur prévention, et s'engage dans des partenariats afin de créer un environnement sûr et inclusif.

L'hôpital universitaire Karolinska : en collaboration avec le KI, l'hôpital universitaire Karolinska contribue à la mise en place du Centre national de connaissances sur la violence sexuelle et sa prévention. L'hôpital participe à la recherche et au développement de pratiques efficaces pour la prévention de la violence sexuelle.

Personnel académique et administratif du KI : Le personnel du KI participe aux programmes de sensibilisation et de formation proposés par l'établissement afin de mieux comprendre et prévenir les violences sexuelles.

Étudiants du KI : Les étudiants constituent également un public cible important, car ils représentent une population vulnérable à la violence sexuelle. Le KI leur propose des programmes de sensibilisation et de formation et les encourage à contribuer à la création d'un environnement sûr en signalant tout comportement inapproprié.

Partenaires externes : le KI collabore avec d'autres organisations telles que les services de santé, les pouvoirs publics, les associations à but non lucratif et d'autres universités afin de renforcer les efforts de prévention de la violence sexuelle. Ces partenariats permettent une approche plus globale et coordonnée de la prévention.

Les initiatives de prévention des violences sexuelles au Karolinska Institutet (KI) sont le fruit d'un engagement fort en faveur de la sécurité et du bien-être de la communauté universitaire. Grâce à une approche multidimensionnelle, le KI a mis en place plusieurs mesures visant à sensibiliser, former et soutenir les étudiants, le personnel enseignant et l'environnement universitaire dans son ensemble.

Ces initiatives comprennent la création d'un centre national de connaissances, des programmes de formation et de sensibilisation, des efforts de recherche ainsi que l'élaboration de politiques et de ressources claires. En collaborant avec d'autres institutions et en adoptant une approche intersectionnelle, le KI reconnaît la complexité de la question des violences sexuelles et vise à créer un environnement inclusif et respectueux pour tous.

Étude de cas : Université

d'Uppsala Description du cas :

L'université d'Uppsala, en Suède, a pris des mesures importantes pour lutter contre le harcèlement sexuel et la violence de genre sur son campus. Malgré la réputation progressiste de la Suède en matière d'égalité des genres, des problèmes persistants de harcèlement sexuel ont été signalés au sein de l'université, en particulier au sein du département de neurosciences, qui a dû fermer ses portes en raison de problèmes insolubles liés à l'environnement de travail et à des comportements toxiques.

Mesures mises en œuvre :

1. **Formation à la gestion des situations de violence sexuelle et de genre :** dans le cadre du Plan national de lutte contre la violence sexuelle et de genre dans l'enseignement supérieur et la recherche 2021-2025, des sessions de formation sont proposées pour sensibiliser et former la communauté universitaire.
2. **Campagnes de sensibilisation et ateliers :** des campagnes et des ateliers sont régulièrement organisés pour sensibiliser aux problèmes du harcèlement sexuel et de la violence sexiste, et pour former les étudiants et le personnel à les reconnaître et à y réagir de manière appropriée.
3. **Guides et brochures :** distribution de guides et de brochures spécifiques pour fournir des informations sur la violence sexiste et sexuelle et sur les moyens de la prévenir.
4. **Collaboration avec d'autres institutions :** collaboration avec des institutions suédoises et internationales afin de partager les meilleures pratiques et d'élaborer des stratégies efficaces de prévention et d'intervention.
5. **Cours en ligne sur la violence sexiste et sexuelle :** cours en ligne visant à sensibiliser et à former la communauté universitaire à la prévention de la violence sexiste et sexuelle.
6. **Cartographie des dispositifs de prévention :** accès à des informations sur les dispositifs de prévention et de prise en charge de la violence sexiste et sexuelle au sein de chaque université.

Objectifs :

Les objectifs de cette pratique visant à prévenir la violence, en particulier la violence des hommes envers les femmes, sont multiples et interdépendants. Tout d'abord, l'objectif principal est de sensibiliser les individus et les communautés aux normes de genre néfastes et aux comportements violents, encourageant ainsi la remise en cause de ces normes préjudiciables. Parallèlement, cette pratique vise à influencer les croyances et les comportements des individus, en particulier des jeunes hommes, afin de promouvoir des relations plus égalitaires et non violentes, contribuant ainsi à faire évoluer les attitudes et les normes de genre qui perpétuent la violence.

En outre, cette pratique vise à fournir aux professionnels les outils et les connaissances dont ils ont besoin pour identifier, accompagner et prendre en charge les victimes de violence, ainsi que pour intervenir efficacement dans des situations de violence. Elle cherche également à rendre accessibles à un large public les ressources et les formations sur la prévention de la violence, notamment aux professionnels travaillant dans différents secteurs tels que les services sociaux, la santé, l'éducation et la justice.

Un autre objectif important consiste à éduquer et à sensibiliser les individus à la nature de la violence dans les relations intimes, à ses conséquences et aux ressources disponibles pour aider les victimes. Cela inclut la promotion de comportements proactifs visant à intervenir et à prévenir la violence.

Enfin, cette pratique vise à évaluer régulièrement l'efficacité des programmes et des interventions, à identifier les axes d'amélioration et à adapter les stratégies aux besoins spécifiques des communautés et des groupes cibles. Cette évaluation et cette amélioration continue sont essentielles pour garantir l'efficacité à long terme des initiatives de prévention de la violence.

Méthodes d'évaluation :

L'université procède à des évaluations régulières de l'efficacité des programmes et des interventions afin de mesurer leur impact et d'identifier les axes d'amélioration, en ajustant les stratégies en conséquence.

Implication des acteurs :

Université d'Uppsala : conception, mise en œuvre et suivi des campagnes de sensibilisation et de prévention.

Département de neurosciences : initialement concerné par les questions de harcèlement sexuel, il fait désormais l'objet de réformes visant à améliorer l'environnement de travail.

Gouvernement suédois : le gouvernement suédois participe à l'élaboration de politiques et de stratégies nationales visant à prévenir la violence et à promouvoir l'égalité entre les sexes. Il apporte des ressources financières et un soutien institutionnel aux programmes de prévention dans tout le pays.

Agences gouvernementales : des agences telles que l'Agence suédoise pour la jeunesse et la société civile (MUCF) et l'Agence suédoise pour l'égalité entre les sexes (Jämställverket) jouent un rôle clé dans la coordination et le financement des initiatives de prévention et de sensibilisation.

L'Institut Karolinska (KI) : en tant qu'établissement universitaire, le KI participe à la recherche et à l'élaboration de bonnes pratiques en matière de prévention de la violence, ainsi qu'à la formation des professionnels et des étudiants.

Professionnels des services sociaux : les travailleurs sociaux participent à l'identification, au soutien et à l'intervention auprès des victimes de violence, ainsi qu'à la sensibilisation du public et à l'éducation communautaire.

Professionnels de santé : les professionnels de santé jouent un rôle crucial dans la détection et la prise en charge médicale des victimes de violence, ainsi que dans la sensibilisation et la formation d'autres professionnels de santé.

Professionnels de l'éducation : les enseignants et les responsables scolaires participent à la sensibilisation des jeunes à la violence de genre par le biais de programmes éducatifs intégrés au programme scolaire.

Système judiciaire : les juges, les avocats et les autres acteurs du système judiciaire participent à l'application des lois et des politiques visant à protéger les victimes et à poursuivre les agresseurs.

Organisations non gouvernementales (ONG) : les ONG jouent un rôle crucial dans la fourniture de services d'accompagnement aux victimes, ainsi que dans la sensibilisation du public et l'éducation de la population sur la violence de genre.

Médias : Les médias jouent un rôle important dans la sensibilisation du public et la diffusion de messages positifs sur l'égalité entre les sexes et la prévention de la violence.

Jeunes hommes : Les jeunes hommes sont associés à des programmes éducatifs et de sensibilisation visant à remettre en cause les normes de genre violentes et à promouvoir des comportements respectueux et égalitaires.

L'initiative de l'université d'Uppsala visant à prévenir la violence des hommes envers les femmes en Suède représente une approche intégrée et multidimensionnelle d'un problème social complexe. Elle combine efficacement la sensibilisation, la formation, la prévention et la collaboration entre les secteurs public et privé. Cette approche inclut activement les jeunes hommes, en reconnaissant leur rôle crucial dans la transformation des normes de genre. La formation des professionnels dans divers secteurs est également essentielle pour améliorer l'identification, l'accompagnement et l'intervention dans les cas de violence. Une évaluation continue garantit que les programmes sont efficaces et fondés sur des données probantes, tandis que la collaboration nationale facilite le partage des meilleures pratiques et l'élaboration de stratégies efficaces à l'échelle du pays. En mettant l'accent sur la sensibilisation et l'éducation à tous les niveaux de la société, cette pratique vise à créer un changement culturel durable, en promouvant l'égalité entre les sexes et des relations respectueuses dès le plus jeune âge.

Étude de cas : Université de

Lund Description du cas :

L'université de Lund, en Suède, a pris des mesures importantes pour lutter contre le harcèlement sexuel et la violence sexiste. En réponse à des incidents de harcèlement et à la nécessité de créer un environnement sûr et inclusif, l'université a mis en place un certain nombre d'initiatives de sensibilisation, de prévention et d'accompagnement des victimes. L'université collabore avec diverses organisations afin de garantir une approche globale et efficace de ces questions.

Mesures mises en œuvre :

1. **Formation et sensibilisation** : organisation de formations obligatoires pour le personnel et les étudiants sur le harcèlement sexuel et la violence sexiste, comprenant des modules sur le consentement, les comportements appropriés et les réactions à adopter face à ces situations.

2. **Services d'accompagnement et de soutien : mise en place** de services d'accompagnement confidentiels pour les victimes de harcèlement sexuel et de violences sexistes, avec un soutien psychologique et juridique à leur disposition.
3. **Campagnes de communication** : Des campagnes de sensibilisation sont régulièrement menées afin d'informer la communauté universitaire des droits des victimes, des procédures de signalement et des ressources disponibles.
4. **Collaboration avec des organisations locales** : collaboration avec des organisations locales afin de proposer des ressources supplémentaires et des séances d'information sur la prévention de la violence sexuelle et de la violence liée au genre.

Objectifs :

À l'université de Lund, les objectifs sont multiples et visent à créer un environnement sûr et respectueux pour tous les membres de la communauté universitaire. L'objectif principal est de garantir la sécurité et le respect de chaque individu dans son environnement d'apprentissage et de travail. Afin de prévenir les incidents de harcèlement sexuel et de violence sexiste, l'université met en œuvre des initiatives de sensibilisation et d'éducation destinées aux étudiants, au personnel et aux membres du corps enseignant. En cas d'incident, l'université s'engage à fournir un soutien adéquat aux victimes, en leur offrant l'accès à des ressources et à des services pour les aider à surmonter les conséquences de ces événements. Un autre objectif clé consiste à promouvoir la responsabilité au sein de la communauté universitaire en faisant en sorte que les auteurs de ces actes répondent de leurs actes. De plus, en mettant en place des procédures d'enquête équitables et transparentes, l'université vise à instaurer la confiance et la transparence, en veillant à ce que les plaintes soient traitées de manière équitable et impartiale. Enfin, en luttant activement contre le harcèlement sexuel et la violence de genre, l'université vise à améliorer sa culture institutionnelle, en valorisant le respect, la diversité et l'égalité entre les sexes.

Méthodes d'évaluation :

L'université de Lund utilise une méthode d'évaluation régulière et continue pour mesurer l'efficacité de ses initiatives visant à prévenir et à traiter le harcèlement sexuel et la violence sexiste. Cette méthode comprend la collecte de données sur les incidents signalés, les retours d'expérience des parties prenantes par le biais d'enquêtes et de groupes de discussion, ainsi que l'analyse des processus de signalement et d'enquête afin de garantir leur accessibilité et leur transparence. L'université mesure les résultats de ses initiatives en termes de changements de comportement et d'attitude, et compare ses politiques aux meilleures pratiques d'autres établissements afin de s'aligner sur les normes internationales, notamment en participant à des projets tels qu'UniSAFE. Les résultats de l'évaluation sont consignés dans des rapports et utilisés pour apporter des ajustements et des améliorations en continu. Cette

approche structurée et participative permet à l'université de Lund de maintenir un environnement universitaire sûr, respectueux et équitable.

Impliquer les acteurs :

Université de Lund : conception, mise en œuvre et suivi des actions de sensibilisation et de prévention. Le **vice-chancelier de l'université de Lund** assume la responsabilité globale de l'environnement de travail et peut jouer un rôle crucial dans la mise en œuvre des politiques et mesures préventives.

Les chefs de département et les responsables sont chargés de garantir un bon environnement de travail au sein de leur département ou de leur unité, tandis que les responsables de programmes reçoivent les signalements de harcèlement ou de harcèlement sexuel et mettent en œuvre des mesures pour résoudre les problèmes.

Le personnel enseignant et les membres du corps professoral jouent un rôle essentiel dans la sensibilisation des étudiants et la promotion d'une culture de respect et d'égalité.

Les étudiants contribuent à créer un environnement de respect mutuel et signalent les incidents lorsqu'ils se produisent.

Les associations étudiantes et les syndicats apportent leur soutien aux étudiants, mènent des actions de sensibilisation et plaident en faveur de politiques et de mesures de prévention efficaces. **Les conseillers en santé mentale et d'accompagnement des victimes** offrent un soutien professionnel aux victimes de harcèlement ou de harcèlement sexuel et les aident à faire face aux conséquences émotionnelles de ces incidents. En impliquant activement ces parties prenantes, l'université de Lund peut mettre en place une démarche collective visant à prévenir le harcèlement et le harcèlement sexuel, et garantir un environnement de travail et d'études sûr et respectueux pour tous ses membres.

L'initiative concrète de prévention du harcèlement et du harcèlement sexuel mise en place à l'université de Lund constitue un effort exemplaire et intégré visant à créer un environnement universitaire sûr et respectueux. En ciblant divers publics, notamment les étudiants, le personnel enseignant, les responsables et les conseillers, l'université veille à ce que chaque segment de sa communauté soit informé, soutenu et impliqué. Grâce à des campagnes de sensibilisation, des programmes éducatifs, des procédures de signalement claires et accessibles, ainsi qu'un soutien solide aux victimes, Lund démontre son engagement en faveur d'une tolérance zéro envers le harcèlement. La méthodologie adoptée est holistique, systématique et conforme aux meilleures pratiques internationales, notamment grâce à des partenariats tels que le projet UniSAFE. Cette initiative démontre également l'importance d'une collaboration étroite entre toutes les parties prenantes, y compris les organisations étudiantes et les syndicats, pour renforcer les efforts de prévention et d'intervention. En évaluant régulièrement ses pratiques et en s'adaptant aux retours d'expérience, l'université de Lund se positionne comme un leader dans la promotion d'un environnement universitaire équitable et sûr.

Autriche

Étude de cas : Université de Graz

Description du cas :

À l'université de Graz, le groupe de travail pour l'égalité des chances, en collaboration avec le centre de conseil externe TARA (Centre de conseil contre les violences sexuelles envers les femmes et les jeunes filles), a lancé en 2023 la campagne « LUISA on campus ». *Cette campagne vise à sensibiliser, à mener un travail de prévention et à soutenir les personnes victimes de harcèlement et de violences sexuelles sur le campus universitaire. Des points LUISA ont été mis en place sur l'ensemble du campus, où les étudiants, le personnel universitaire et toute autre personne présente peuvent obtenir de l'aide en cas de harcèlement ou d'intimidation.*

Mesures mises en œuvre :

1. **Points LUISA** : plus de 20 points LUISA ont été mis en place sur le campus, avec du personnel formé pour venir en aide aux personnes en situation de crise. Ces points offrent un espace sûr et une écoute sans jugement, ainsi qu'une orientation vers les centres de soutien appropriés.
2. **Formation et sensibilisation** : le personnel des points LUISA reçoit une formation spécifique sur la manière d'accompagner les victimes et de les orienter vers des services d'accompagnement.
3. **Extension et développement futur** : D'autres points LUISA seront installés à l'été 2024, et des points mobiles seront mis en place lors des grands événements universitaires et des fêtes étudiantes.

Objectifs :

La campagne « LUISA on campus » de l'université de Graz vise à atteindre trois objectifs principaux. Premièrement, elle cherche à apporter **un soutien et une protection immédiats** sur le campus à toute personne confrontée à une situation de harcèlement ou de violence sexuelle. En mettant en place des points de contact LUISA répartis sur l'ensemble du campus, l'université garantit une aide rapide et accessible. Deuxièmement, la campagne vise à **sensibiliser l'ensemble de la communauté universitaire au harcèlement et à la violence sexuels**, en rendant ces problèmes visibles et en promouvant une culture de respect et de tolérance zéro. Enfin, l'initiative vise à **prévenir le harcèlement et la violence** en affichant un engagement fort de la part de l'université et en indiquant clairement que ces actes auront des conséquences. À travers ces actions, l'université cherche non seulement à protéger les victimes, mais aussi à créer un environnement sûr et respectueux pour tous.

Méthodes d'évaluation :

La pratique « LUISA on Campus » à l'université de Graz fait l'objet d'une évaluation continue afin d'identifier les possibilités d'amélioration et de garantir la qualité du service. Cette évaluation se déroule

en plusieurs phases : la première, à l'automne 2023/24, a consisté en une enquête écrite auprès des employés des points LUISA afin de recueillir leurs expériences, les aspects positifs, les difficultés rencontrées et les besoins supplémentaires. La deuxième phase, prévue pour l'été 2024, comprendra une enquête plus large ciblant l'ensemble des personnes présentes sur le campus afin d'obtenir des retours et des avis sur le projet, ainsi que sur des aspects spécifiques tels que la signalétique.

Les méthodes utilisées comprennent des enquêtes écrites, des réunions mensuelles et des tables rondes ouvertes afin d'encourager l'échange d'informations et le soutien entre les employé·e·s des points LUIS*A. Des formations continues sont également organisées, portant sur des thèmes tels que la législation relative aux violences sexuelles, la communication et les stratégies de désescalade, en coopération avec le Centre de protection contre la violence de Graz.

Les résultats des enquêtes montrent une prise de conscience croissante des problèmes d'infrastructure (tels que les zones sombres sur le campus) et un fort désir de discussions ouvertes sur le sujet. Les évaluations révèlent également un besoin constant de formation continue et d'échanges réguliers d'informations, ce qui a conduit à la mise en place de tables rondes. L'évaluation globale indique que les points LUIS*A jouent un rôle crucial en tant que centres de premier contact et d'assistance pour les victimes de harcèlement et de violences sexuelles sur le campus, avec un soutien fort de la part de l'université et une sensibilisation accrue au sein de la communauté universitaire.

Les pratiques sont évaluées en continu, à l'aide de diverses méthodologies, afin d'assurer une amélioration constante et une adaptation aux besoins de la communauté universitaire, garantissant ainsi une réponse efficace et humaine aux situations d'urgence ainsi qu'un accompagnement à long terme des victimes.

Implication des acteurs :

Plusieurs acteurs clés participent à la mise en œuvre et au fonctionnement du projet « LUIS*A on Campus » à l'université de Graz :

Le groupe de travail sur l'égalité des chances (AKGL) est le principal initiateur du projet, bénéficiant d'un solide fondement juridique au niveau national. Il offre des conseils et un soutien professionnels aux personnes touchées par le harcèlement et les violences sexuelles.

Le centre de consultation externe TARA est spécialisé dans les violences sexuelles à l'encontre des femmes et des jeunes filles ; partenaire clé du projet, il apporte son expertise et ses conseils.

Le Bureau de coordination pour les études de genre et l'égalité des chances publie des manuels et des supports d'information sur les violences sexuelles. Il propose des formations sur la diversité, la lutte contre les préjugés, le harcèlement sexuel et les violences sexuelles.

L'Union des étudiants autrichiens (ÖH) mène des enquêtes sur le sujet et propose des conseils, un accompagnement et des initiatives de prévention. Elle travaille en étroite collaboration avec d'autres acteurs afin de renforcer l'efficacité du projet.

La ville de Graz et son maire apportent un soutien institutionnel et logistique au projet et ont lancé la campagne originale « Luisa ist hier » dans les bars, les piscines et les centres de jeunesse.

La police locale : elle participe activement à la formation du personnel des points LUIS*A et fournit des informations sur les aspects juridiques et la gestion de crise.

Ces acteurs travaillent en étroite collaboration afin d'assurer une réponse coordonnée et efficace aux incidents de harcèlement sexuel et de violence sur le campus. Ils participent également à l'évaluation continue du projet, veillant à ce qu'il soit adapté aux besoins des victimes et intégré à la culture universitaire.

L'initiative « LUIS*A on Campus » de l'université de Graz constitue une réponse innovante et proactive au problème omniprésent du harcèlement et de la violence sexuels sur le campus. En combinant sensibilisation, prévention et soutien direct, ce projet propose un modèle global pour lutter contre ces problèmes.

Les points LUIS*A, stratégiquement situés sur le campus, font office de centres de premiers secours pour les victimes, garantissant une aide immédiate et la sécurité en cas d'urgence. Gérés par un personnel formé, ces points offrent un espace sûr et impartial où les victimes peuvent bénéficier d'un accompagnement sur mesure et être orientées vers les centres de conseil appropriés.

Cette initiative s'appuie sur la coopération de divers acteurs, notamment le groupe de travail sur l'égalité des chances, le centre de conseil TARA, le bureau de coordination des études de genre et de l'égalité des chances, l'Union nationale des étudiants autrichiens (ÖH), ainsi que les autorités municipales et la police. Cette collaboration garantit une réponse coordonnée et efficace aux incidents et contribue à une culture universitaire plus sûre et plus inclusive.

L'impact du projet est renforcé par des formations régulières du personnel, des outils et des listes de contrôle pour gérer les situations de crise, ainsi qu'une évaluation continue visant à améliorer le projet. Les premiers résultats montrent une sensibilisation accrue du personnel et des étudiants, la reconnaissance de l'importance d'aborder ces questions ouvertement, ainsi qu'un engagement fort à soutenir les victimes.

« LUIS*A on Campus » illustre une approche globale et structurée de la lutte contre le harcèlement et les violences sexuelles dans le milieu universitaire. En s'appuyant sur une solide collaboration interinstitutionnelle et en proposant des ressources immédiates et accessibles, l'université de

de Graz établit une norme exemplaire qui pourrait être adoptée par d'autres établissements à travers le monde.

Étude de cas : Université de Vienne

Description du cas :

À l'Université de Vienne, une série d'initiatives a été mise en place pour lutter contre la violence sexiste et sexuelle. Ces initiatives sont coordonnées par le Bureau de l'égalité, le Bureau de l'égalité des chances et le Conseil pour l'égalité des genres et la diversité. L'objectif principal est de créer un environnement universitaire sûr et respectueux pour l'ensemble des étudiants et du personnel, en mettant l'accent sur la prévention, la sensibilisation et le soutien aux victimes de harcèlement et de violence sexuels.

Mesures mises en œuvre :

1. **Services de conseil et d'accompagnement :** le Bureau de l'égalité propose des services de conseil confidentiels aux victimes de harcèlement et de violences sexuelles. Les étudiants et le personnel peuvent obtenir de l'aide pour signaler des incidents et bénéficier d'un soutien psychologique et juridique.
2. **Campagnes de sensibilisation :** Des campagnes de sensibilisation sont régulièrement organisées sur le campus afin d'informer la communauté universitaire sur les enjeux liés à la violence sexiste et sexuelle, aux ressources disponibles et aux procédures de signalement.
3. **Formations obligatoires :** Des formations obligatoires sur la prévention du harcèlement sexuel et de la violence sont organisées à l'intention de tous les nouveaux étudiants et membres du personnel. Ces formations comprennent des modules sur le consentement, les comportements appropriés et les réactions adéquates face à des situations de harcèlement.

Objectifs :

Le groupe de travail sur l'égalité des chances (EOWP) de l'Université de Vienne a pour objectif de promouvoir l'égalité de traitement et de lutter contre la discrimination, le harcèlement sexuel et le harcèlement moral au sein de l'université. Les principaux objectifs sont définis par la loi autrichienne sur l'égalité de traitement et la loi sur l'université, ainsi que par le plan d'action positif pour la promotion des femmes et l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le premier objectif est de **prévenir et de lutter contre toutes les formes de discrimination**, de harcèlement et de violence sur le campus. Cela implique notamment de créer un environnement respectueux et tolérant, exempt de discrimination, où aucune forme de harcèlement n'est tolérée.

Un deuxième objectif consiste à **informer, conseiller et soutenir** les membres de l'université victimes de discrimination, de harcèlement sexuel ou d'intimidation. Cela inclut la fourniture de conseils personnalisés et confidentiels, ainsi que l'orientation vers des services de conseil spécialisés, tant internes qu'externes.

Un troisième objectif consiste à **contrôler les procédures de mise en œuvre des règles d'égalité** de traitement et **d'égalité** entre les femmes et les hommes au sein de l'université. Cela implique également la publication d'un rapport annuel sur les activités de l'EOWP, comprenant des recommandations à l'intention des instances universitaires.

L'EOWP de l'Université de Vienne joue un rôle crucial pour garantir un environnement universitaire inclusif, respectueux et sûr à tous ses membres. Cette pratique est ancrée dans la législation nationale et s'inscrit dans un réseau national regroupant des structures similaires au sein des universités autrichiennes.

Méthodes d'évaluation :

À l'heure actuelle, aucune information détaillée n'est disponible sur les méthodes d'évaluation spécifiques utilisées par le Groupe de travail sur l'égalité des chances (EOWP) de l'Université de Vienne...

Implication des acteurs :

Le Groupe de travail sur l'égalité des chances (EOWP) de l'Université de Vienne est composé de divers acteurs clés, chacun jouant un rôle crucial pour garantir l'égalité des chances et lutter contre la discrimination et le harcèlement. Voici une description des principaux acteurs impliqués :

Membres de l'EOWP : L'EOWP est composé de 25 membres titulaires et de 50 membres suppléants. La composition du groupe est soigneusement équilibrée afin d'inclure des représentants de différents segments de la communauté universitaire :

1. Représentants des étudiants : ces membres apportent le point de vue des étudiants, garantissant ainsi que leurs préoccupations et leurs besoins soient pris en compte dans les décisions et les actions de l'EOWP.
2. Représentants du corps professoral : les professeurs participent à l'EOWP pour représenter les intérêts du corps professoral et veiller à ce que les politiques d'égalité des chances soient intégrées dans les pratiques académiques et administratives.
3. Représentants des maîtres de conférences et du personnel académique dans la recherche et l'enseignement : ces membres défendent les intérêts du personnel académique et des chercheurs non titulaires, un groupe souvent exposé à la discrimination et aux inégalités.
4. Représentants du personnel général de l'université : ces représentants veillent à ce que les politiques de l'EOWP s'appliquent également au personnel administratif et technique, garantissant ainsi une approche inclusive.

Responsables de l'EOWP

1. Président et équipe : le président de l'EOWP, en collaboration avec son équipe, supervise les opérations quotidiennes, coordonne les initiatives et veille à ce que les objectifs de l'EOWP soient atteints.

2. Bureau de conseil en matière de harcèlement sexuel et de harcèlement moral : ce bureau, qui fait partie de l'EOWP, est spécifiquement chargé de fournir des conseils et un soutien aux victimes de harcèlement sexuel et de harcèlement moral.

Collaboration externe

1. Services de conseil internes et externes : l'EOWP collabore avec d'autres services de conseil au sein de l'université ainsi qu'avec des organisations externes afin d'apporter un soutien supplémentaire en cas de besoin.
2. Réseau national ARGE GLUNE : en tant que membre du réseau national des groupes de travail pour l'égalité des chances (ARGE GLUNE), l'EOWP participe à des réunions et à des formations nationales, ce qui permet l'échange de bonnes pratiques et la coordination des efforts à l'échelle nationale.

Public cible

1. Étudiants, chercheurs et personnel académique : tous les membres de la communauté universitaire, y compris les étudiants, les chercheurs, le personnel académique et administratif, ainsi que les candidats à un emploi, sont des bénéficiaires potentiels des services de l'EOWP.
2. Responsables et enseignants : les responsables et les enseignants bénéficient également de formations et de conseils sur la manière de gérer les cas de discrimination et de harcèlement.

La diversité des acteurs impliqués au sein de l'EOWP permet une approche globale et inclusive pour traiter les questions de discrimination et de harcèlement à l'Université de Vienne. Grâce à la collaboration de représentants de tous les secteurs de la communauté universitaire et à ses liens avec les réseaux nationaux, l'EOWP apporte un soutien complet et efficace pour promouvoir l'égalité des chances et une culture du respect.

Le fonctionnement du Groupe de travail sur l'égalité des chances (EOWP) de l'Université de Vienne constitue une initiative exemplaire en matière de promotion de l'égalité des chances et de lutte contre la discrimination et le harcèlement. Créé en 1991 et consolidé par la loi sur l'université de 2001 et la loi sur l'égalité de traitement, l'EOWP fonctionne comme un organe collégial indépendant au sein de l'université. Sa composition diversifiée, comprenant des représentants des étudiants, des professeurs, du personnel académique et administratif, garantit une approche inclusive et représentative des différentes composantes de la communauté universitaire.

L'EOWP offre des conseils, un soutien et un accompagnement confidentiels aux victimes de discrimination et de harcèlement, tout en collaborant avec des services de conseil internes et externes. Il joue également un rôle clé dans la sensibilisation et la prévention par le biais de formations et d'ateliers. Le réseau national

réseau national ARGE GLUNE, dont l'EOWP est membre, permet l'échange de bonnes pratiques et la coordination à l'échelle nationale, renforçant ainsi l'impact de ses actions.

En résumé, l'EOWP de l'Université de Vienne constitue une réponse structurée et proactive aux défis liés à l'égalité des chances dans l'enseignement supérieur, garantissant un environnement de travail et d'études respectueux et tolérant, exempt de toute forme de discrimination.

Étude de cas : le département des femmes de l'Union des étudiants autrichiens (ÖH) de l'université de Vienne

Description du cas :

Le département des femmes de l'université de Vienne, qui fait partie de l'Union des étudiants autrichiens (ÖH), fonctionne comme un collectif autonome, indépendant des partis politiques. Ce département se concentre sur la mise en réseau des communautés queer_féministes, migrantes et antiracistes. Il sert de lieu d'autonomisation pour les femmes cisgenres, les lesbiennes, les personnes trans et intersexuées, tant au sein de l'établissement universitaire qu'à l'extérieur. Le département des femmes offre un point de contact accessible à ces groupes, en fonction des événements et du contexte.

Mesures mises en œuvre :

1. **Services de conseil et d'accompagnement :** le Département des femmes propose des services de conseil confidentiels aux victimes de harcèlement et de violences sexuelles. Les étudiant·e·s et le personnel peuvent obtenir de l'aide pour signaler des incidents et bénéficier d'un soutien psychologique et juridique.
2. **Campagnes de sensibilisation et publications :** diffusion d'informations via la publication d'un rapport annuel présentant les lieux, espaces, initiatives, groupes, collectifs et projets queer_féministes à Vienne. Des brochures et le site web fournissent des informations sur les moyens de réagir face à la violence et sur les points de contact disponibles.
3. **Promotion des mémoires queer/féministes/antiracistes :** le Département des femmes apporte un soutien financier aux mémoires portant sur des thèmes queer_féministes et antiracistes, contribuant ainsi à promouvoir la recherche et l'activisme dans ces domaines.

Objectifs :

Le département des femmes de l'Union des étudiants autrichiens (ÖH) de l'université de Vienne vise à créer un environnement universitaire inclusif et sûr pour les personnes s'identifiant comme FLINTA (femmes, lesbiennes, personnes intersexuées, non binaires, trans et agenres). La mission de cette initiative est de mettre en place des points de contact indépendants dans toutes les universités, d'assurer une protection complète aux victimes de violences sexuelles et de garantir que les personnes concernées aient toujours le pouvoir d'interpréter leur expérience de la violence sexuelle. Le département mène également des campagnes de sensibilisation

formation à la destinées au personnel enseignant soient intégrées dans le droit du travail, et que les sensibilisation services de psychothérapie gratuits soient étendus. Enfin, il est essentiel que les victimes ne subissent aucune conséquence négative lorsqu'elles parlent de leur expérience. En résumé, les objectifs de cette initiative englobent la prévention, l'accompagnement des victimes, la sensibilisation et la promotion d'un environnement universitaire plus sûr et plus équitable pour tous les membres de la communauté FLINTA.

Méthodes d'évaluation :

À ce jour, aucune information spécifique n'est disponible concernant une évaluation formelle des initiatives du département des femmes de l'Union des étudiants autrichiens (ÖH) à l'université de Vienne. Aucune méthode d'évaluation détaillée n'est mentionnée dans les documents disponibles. L'absence d'informations sur les évaluations formelles signifie que l'impact de cette pratique pourrait bénéficier d'une analyse plus systématique afin de mesurer son efficacité et d'identifier les axes d'amélioration. Pour optimiser cette initiative, il serait utile de mettre en place des mécanismes d'évaluation tels que des enquêtes de satisfaction auprès des bénéficiaires, un suivi des cas et des analyses d'impact afin d'évaluer l'efficacité des actions mises en œuvre et l'évolution des situations de harcèlement et de discrimination sur le campus.

Implication des acteurs :

Les principaux acteurs impliqués dans les initiatives du département des femmes de l'Union des étudiants autrichiens (ÖH) à l'université de Vienne sont les suivants :

Union des étudiants autrichiens (ÖH) : il s'agit de l'organisation officielle représentant l'ensemble des étudiants en Autriche. Le département des femmes fait partie intégrante de l'ÖH et défend les intérêts des étudiant·e·s FLINTA (femmes, lesbiennes, personnes intersexuées, non binaires, transgenres, agenres).

Département des femmes de l'ÖH : il s'agit d'un collectif autonome qui travaille indépendamment des partis politiques et des conflits politiques. Il se concentre sur le réseau queer_féministe, migrant et antiraciste, et offre un point de contact accessible aux personnes cisgenres, lesbiennes, trans et intersexuées de l'Université de Vienne.

Collectifs et initiatives queer_féministes : le département des femmes collabore avec divers collectifs et initiatives queer_féministes à Vienne, en apportant un soutien financier, organisationnel et thématique aux projets et aux groupes.

Étudiants et personnel universitaire : le Département des femmes a pour objectif de soutenir tous les membres de la communauté universitaire confrontés à des formes de discrimination sexiste, raciste, homophobe, transphobe ou autres.

Professeurs et personnel académique : bien qu'aucune information spécifique ne soit fournie concernant la réaction des professeurs et du personnel académique, le Département des femmes s'efforce également de sensibiliser et de former le personnel enseignant aux questions de harcèlement et de discrimination.

Réseaux nationaux et locaux : le département des femmes est également en lien avec des réseaux nationaux et locaux œuvrant en faveur de l'égalité et de la lutte contre la discrimination au sein des universités autrichiennes.

Le département des femmes de l'ÖH à l'université de Vienne bénéficie du soutien d'un réseau diversifié d'acteurs, comprenant notamment l'ÖH elle-même, des collectifs queer_féministes, des étudiant·e·s et du personnel universitaire. Ce collectif autonome apporte un soutien essentiel aux étudiant·e·s FLINTA en promouvant l'égalité, en fournissant des conseils et un accompagnement personnalisé, et en menant des campagnes en faveur de changements institutionnels visant à éliminer le harcèlement et la discrimination sur le campus.

Le Département des femmes de l'Union des étudiants autrichiens de l'Université de Vienne joue un rôle clé dans la promotion de l'égalité et la lutte contre la discrimination sur le campus. En tant que collectif autonome, il apporte un soutien précieux aux étudiant·e·s FLINTA (femmes, lesbiennes, personnes intersexuées, non binaires, transgenres, agenres) en proposant des conseils personnalisés, un soutien financier pour des projets et en plaidant en faveur de politiques inclusives. Le département des femmes travaille en collaboration avec divers collectifs queer_féministes et joue un rôle actif dans la sensibilisation et la formation du personnel universitaire aux questions de harcèlement et de discrimination. Cette démarche est essentielle non seulement pour soutenir les étudiant·e·s à titre individuel, mais aussi pour promouvoir des changements systémiques visant à créer un environnement universitaire plus inclusif et respectueux pour tous·es.

Réflexions et analyses sur les politiques universitaires de lutte contre les violences sexuelles Niveau de mobilisation – Consensus et dissensus

Niveau de mobilisation

L'analyse des différentes études de cas nous permet de classer les universités en fonction du niveau de mobilisation des pays dans la lutte contre les violences sexuelles. Cette mobilisation se traduit par des initiatives, des structures, des programmes de sensibilisation et des actions préventives.

Forte mobilisation

Ces universités font preuve d'une forte mobilisation grâce à des initiatives variées, bien structurées et pérennes :

Autriche :

Université de Graz : initiative LUIS*A on Campus visant à lutter contre le harcèlement sexuel, avec des points d'aide répartis sur le campus.

Université de Vienne : l'EOWP propose régulièrement des formations pour prévenir et gérer les incidents de harcèlement sexuel.

Belgique :

Université de Mons : programme « 100 % Respect » visant à sensibiliser la communauté universitaire.

France :

Crous d'Occitanie : ateliers de sensibilisation et formations continues pour le personnel.

Sciences Po Bordeaux : création d'une « Cellule de Veille et d'Écoute », une plateforme de signalement en ligne. Université de Rouen : dispositif de prévention et de lutte contre le harcèlement sexuel.

Université ITM Atlantic : Nomination de référents en matière d'égalité des sexes et formation obligatoire.

Italie :

Université de Bologne : service universitaire de lutte contre les violences de genre, campagnes de sensibilisation et accompagnement juridique.

Université de Rome « La Sapienza » : formations obligatoires et services d'accompagnement des victimes.

Espagne :

Université autonome de Barcelone (UAB) : IVe plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes, points d'information « Lila ».

Université de La Laguna (ULL) : Unité pour l'égalité, campagnes d'information annuelles.

Université Rey Juan Carlos (URJC) : master en prévention et sensibilisation à la violence sexuelle, conférences et ateliers.

Portugal :

UNISEXO : initiative visant à prévenir les violences sexuelles dans l'enseignement supérieur, à travers des campagnes de sensibilisation et des formations.

Université de Lisbonne (ULisboa) : Bureau pour l'égalité et l'inclusion, adoption d'un code de conduite.

Université de Coimbra : code de conduite, services de conseil et d'accompagnement.

Mobilisation moyenne

Ces universités mènent des initiatives importantes, mais peut-être moins variées ou moins intensives :

Belgique :

Université de Gand : formation continue pour prévenir le harcèlement et la violence.

Université de Liège : service d'aide psychologique pour les victimes de harcèlement.

Grèce :

Université Aristote de Thessalonique : plan d'action pour l'égalité entre les sexes, création d'une autorité indépendante.

Italie

Université « La Sapienza » – École des télécommunications : formation et services d'accompagnement pour les victimes

.

Mobilisation en cours

Ces universités commencent à mettre en place des initiatives, mais celles-ci en sont encore au stade de développement :

Grèce :

Université Panteion : initiatives en cours d'élaboration pour lutter contre le harcèlement sexuel. Université d'Athènes : lancement de programmes de sensibilisation et d'accompagnement.

Roumanie :

Université de Bucarest (UB) : Bureau pour l'inclusion, l'égalité et l'égalité des chances, campagnes de sensibilisation.

Centrul FILIA : élaboration de codes de déontologie et de campagnes de sensibilisation.

UEFISCDI : politiques claires et soutien aux victimes.

Conclusion

La mobilisation contre les violences sexuelles dans les universités varie d'un pays à l'autre et d'un établissement à l'autre. Les initiatives vont des campagnes de sensibilisation et des formations obligatoires à la mise en place de cellules d'accompagnement et de plateformes de signalement. Une forte mobilisation se traduit par des programmes structurés et pérennes, tandis que les mobilisations moyennes et en cours de développement témoignent d'efforts significatifs mais nécessitent encore des améliorations et un élargissement pour devenir pleinement efficaces.

Mobilisation forte	Mobilisation moyenne	Mobilisation en cours de développement
Université de Graz (Autriche)	Université de Gand (Belgique)	Université Panteion (Grèce)
Université de Vienne (Autriche)	Université de Liège (Belgique)	Université d'Athènes (Grèce)
Université de Vienne : Groupe de travail sur l'égalité des chances (Autriche)	Université de Mons (Belgique)	Université de Bucarest (UB) (Roumanie)
Crous d'Occitanie (France)	Université Aristote de Thessalonique (Grèce)	Centre FILIA (Roumanie)
Sciences Po Bordeaux (France)	Université Sapienza – École des télécommunications (Italie)	UEFISCDI (Roumanie)
Université de Rouen (France)		
Université IMT Atlantique (France)		
Université de Bologne (Italie)		
Université autonome de Barcelone (Espagne)		
Université de La Laguna (Canaries, Espagne)		
Université Rey Juan Carlos (Espagne)		
UNISEXO (Portugal)		
Université de Lisbonne (Portugal)		

Forte mobilisation	Mobilisation moyenne	Mobilisation en cours
Université de Coimbra (Portugal)		

Figure 1 – La mobilisation des universités dans la lutte contre les violences sexuelles

Explications

Mobilisation forte : ces universités ont mis en place diverses initiatives bien structurées, notamment des cellules d'aide, des plateformes de signalement, des formations obligatoires et des campagnes de sensibilisation continues.

Mobilisation modérée : ces universités ont mis en place des initiatives importantes, mais peut-être moins variées ou moins intensives que celles classées dans la catégorie « Mobilisation forte ».

Mobilisation en cours de développement : ces universités commencent à mettre en place des initiatives, mais celles-ci en sont encore à la phase de développement ou de mise en œuvre, et il reste du chemin à parcourir pour atteindre un niveau de mobilisation fort.

Consensus et divergences concernant les pratiques de lutte contre les violences sexuelles dans l'enseignement supérieur

Les pratiques de lutte contre les violences sexuelles dans l'enseignement supérieur font apparaître à la fois un consensus et des divergences parmi les universités étudiées. Voici un résumé des points de convergence (consensus) et de divergence (dissensus).

Consensus ou dissensus en matière de politiques

Il existe un consensus significatif sur l'importance de la sensibilisation, de l'éducation, de l'accompagnement des victimes, des procédures de signalement et des politiques institutionnelles pour lutter contre les violences sexuelles dans l'enseignement supérieur. Cependant, des divergences persistent quant à la diversité et à la portée des initiatives, au niveau de mise en œuvre, à l'implication des parties prenantes, ainsi qu'aux méthodes d'évaluation et de suivi. Les meilleures pratiques émergent des universités dotées de programmes bien structurés, impliquant diverses parties prenantes et utilisant des mécanismes de retour d'expérience pour ajuster et améliorer leurs stratégies.

Sensibilisation et éducation :

Consensus : la majorité des universités ont mis en place des campagnes de sensibilisation pour informer et éduquer les étudiants et le personnel sur la violence et le harcèlement sexuels. Par exemple, les universités de Graz (Autriche), de Lisbonne (Portugal) et de Barcelone (Espagne) mènent des campagnes continues et utilisent des supports visuels pour sensibiliser leurs communautés.

Formations spécifiques :

Consensus : De nombreuses universités proposent des formations spécifiques pour prévenir et gérer les incidents de violence sexuelle. L'université de Vienne (Autriche), l'université de Gand (Belgique) et l'IMT Atlantique (France) organisent régulièrement des sessions de formation à l'intention du personnel et des étudiants.

Accompagnement des victimes :

Consensus : Presque toutes les universités ont mis en place des points de contact ou des services d'aide destinés aux victimes. Par exemple, les services d'aide de l'université de Bologne (Italie) et les cellules d'assistance de l'université de Liège (Belgique) offrent un soutien psychologique et juridique.

Procédures de signalement :

Consensus : Des procédures claires pour signaler les incidents de harcèlement sexuel sont largement adoptées. Les universités de Vienne (Autriche) et de Coimbra (Portugal) disposent de mécanismes bien définis pour signaler et traiter les plaintes.

Codes de conduite et politiques :

Consensus : Plusieurs universités ont adopté des codes de conduite ou des politiques spécifiques pour lutter contre les violences sexuelles. Citons notamment le code de conduite de l'université de Coimbra (Portugal) et les politiques de l'université de Bucarest (Roumanie).

Portée et diversité des initiatives :

Non consensuel : les initiatives varient considérablement en termes de portée et de diversité. Par exemple, certaines universités, comme Sciences Po Bordeaux (France), disposent de groupes de travail et de plateformes en ligne, tandis que d'autres, comme l'université de La Laguna (Espagne), se concentrent principalement sur des campagnes annuelles.

Niveau de mise en œuvre :

Divergent : le niveau de mise en œuvre et l'intensité des efforts varient. Les initiatives menées dans des universités telles que celles de Graz (Autriche) et de Barcelone (Espagne) sont bien établies et structurées, tandis que celles de l'université Panteion (Grèce) et de l'université de Bucarest (Roumanie) sont encore en cours d'élaboration.

Implication des acteurs :

Divergent : L'implication des différents acteurs (étudiants, personnel enseignant et associations locales) varie. Certaines universités, comme l'université de Mons (Belgique), impliquent fortement les étudiants dans leurs programmes, tandis que d'autres, comme certaines universités grecques, font preuve d'une participation moins active.

Évaluation et suivi :

Dissonants : les méthodes d'évaluation et de suivi de l'efficacité des initiatives ne sont pas uniformes. Alors que certains établissements, comme l'université de Barcelone (Espagne), mettent en place des systèmes de retour d'information en continu et des enquêtes régulières, d'autres universités adoptent des approches moins structurées.

Analyse des objectifs poursuivis par l'ensemble des cas dans la lutte contre les violences sexuelles dans l'enseignement supérieur :

L'analyse des différentes études de cas révèle une convergence dans les objectifs poursuivis par les universités et les établissements pour lutter contre les violences sexuelles. Voici un résumé des objectifs communs et spécifiques identifiés dans les études de cas :

1. Objectifs de

sensibilisation :

Informier : sensibiliser davantage les étudiants et le personnel universitaire aux questions liées à la violence sexuelle.

Éduquer : fournir des informations sur les formes de violences sexuelles, leurs signes et leurs conséquences pour les victimes et la communauté.

Exemples :

LUIS*A on Campus (Université de Graz, Autriche) : campagnes de sensibilisation et points d'accueil.

Sciences Po Bordeaux (France) : campagne de communication visant à sensibiliser la communauté universitaire.

2. Objectifs de

prévention :

Réduire le nombre d'incidents : mettre en œuvre des mesures visant à réduire le nombre de cas de violences sexuelles.

Promouvoir un comportement respectueux : encourager des relations saines et respectueuses entre les étudiants et le personnel.

Exemples :

Université de Rouen (France) : formations obligatoires et élaboration d'un guide spécifique.

Université de Bologne (Italie) : campagnes de sensibilisation et formations continues pour prévenir les violences sexuelles.

3. Soutien et intervention

Objectifs :

Fournir des ressources : proposer des services d'accompagnement psychologique et juridique aux victimes. **Encourager le signalement** : créer un environnement dans lequel les victimes se sentent en sécurité pour signaler les incidents. **Exemples** :

Service d'aide psychologique (Université de Liège, Belgique) : soutien psychologique immédiat aux victimes.

Projet UNISEXO (Portugal) : ressources et services d'accompagnement pour les victimes de violences sexuelles.

4. Créer un environnement sûr

Objectifs :

Sécurité et inclusion : créer un environnement d'apprentissage inclusif et sûr pour tous les membres de la communauté universitaire.

Respect des directives nationales : adopter des politiques conformes aux recommandations gouvernementales et nationales.

Exemples :

Université de Coimbra (Portugal) : code de conduite et services de conseil.

Université de Bucarest (Roumanie) : procédure de gestion des incidents de harcèlement sexuel.

5. Changement de

comportement Objectifs :

Encourager la réflexion : favoriser la réflexion sur les attitudes et les comportements des étudiants et du personnel.

Favoriser des interactions respectueuses : instaurer des interactions respectueuses et égalitaires au sein de la communauté universitaire.

Exemples :

IMT Atlantique (France) : activités de formation et de sensibilisation visant à faire évoluer les comportements.

Université de La Laguna (Espagne) : campagnes d'information et séances de sensibilisation annuelles.

6. Élaboration et renforcement des

politiques Objectifs :

Élaborer des politiques claires : élaborer des politiques et des procédures spécifiques visant à prévenir et à gérer les cas de harcèlement sexuel.

Intégration des politiques : Intégrez ces politiques dans les structures administratives de l'université.

Exemples :

UEFISCDI (Roumanie) : élaboration de politiques claires et de procédures spécifiques.

Université Rey Juan Carlos (Espagne) : protocole anti-harcèlement conforme au code de déontologie.

Les objectifs poursuivis par les différentes institutions dans la lutte contre les violences sexuelles dans l'enseignement supérieur témoignent d'une approche holistique qui combine sensibilisation, prévention, accompagnement, création d'un environnement sûr, changement des comportements et élaboration de politiques. Ces objectifs visent à instaurer une culture de respect et de sécurité, à apporter un soutien adéquat aux victimes et à réduire l'incidence des violences sexuelles dans les universités. Les initiatives mises en œuvre par chaque institution sont adaptées à leur contexte spécifique, mais partagent des objectifs communs pour lutter efficacement contre ce grave problème.

Obstacles et résistances au changement

Les difficultés rencontrées dans la mise en œuvre de mesures visant à prévenir la violence et le harcèlement sexuel dans les universités européennes peuvent s'expliquer par un certain nombre de causes, allant des différences culturelles et institutionnelles aux variations des cadres juridiques et des ressources disponibles. Voici une analyse des principales causes de ces disparités :

Différences culturelles et sociales

Valeurs et normes sociales :

Les perceptions et les attitudes à l'égard du harcèlement sexuel et de la violence de genre varient considérablement d'un pays à l'autre. Dans certains pays, ces comportements peuvent être minimisés ou considérés comme normaux, tandis que dans d'autres, ils sont strictement condamnés.

La stigmatisation liée au signalement des incidents peut être plus forte dans certaines cultures, ce qui dissuade les victimes de se manifester.

Différences entre les cadres juridiques

Législation nationale :

Chaque pays européen dispose de ses propres lois et réglementations concernant le harcèlement sexuel et la violence de genre. Ces lois peuvent varier en termes de définition, de champ d'application et de sanctions.

Certains pays peuvent disposer d'une législation plus progressiste et plus complète, tandis que d'autres peuvent avoir des lois moins développées ou moins strictes.

Ressources disponibles

Financement et infrastructures :

Les ressources financières et humaines disponibles pour les programmes de prévention et d'accompagnement varient d'une université à l'autre. Les établissements mieux financés peuvent proposer des services plus complets et plus efficaces.

Les universités situées dans des pays ou des régions où les budgets consacrés à l'éducation sont limités peuvent avoir des difficultés à consacrer des ressources suffisantes à ces initiatives.

Priorités institutionnelles

Engagement de la direction :

Le niveau d'engagement des administrations universitaires dans la lutte contre le harcèlement sexuel et les violences liées au genre peut varier. Certains établissements peuvent considérer ces questions comme une priorité, tandis que d'autres peuvent les juger secondaires par rapport à d'autres enjeux.

L'absence de politiques institutionnelles claires et de leadership peut entraîner une mise en œuvre inégale des mesures de prévention.

Structures organisationnelles

Complexité organisationnelle :

La structure organisationnelle des universités peut influencer la mise en œuvre des politiques de prévention. Les établissements dotés de structures hiérarchiques complexes peuvent se heurter à des obstacles qui nuisent à une coordination et à une communication efficaces.

Les différences en matière de gouvernance universitaire, telles que l'autonomie institutionnelle, peuvent également avoir une incidence sur la manière dont les politiques sont adoptées et mises en œuvre.

Éducation et sensibilisation

Niveaux de connaissances et de formation :

Les niveaux de connaissance et de sensibilisation aux questions de harcèlement sexuel et de violences liées au genre peuvent varier. Les établissements qui investissent dans des programmes de formation réguliers destinés au personnel et aux étudiants sont mieux armés pour prévenir et gérer ces incidents.

L'absence de formation spécifique sur ces sujets peut entraîner une mauvaise compréhension et une mise en œuvre inefficace des politiques de prévention.

Influence des ONG et des partenaires externes

Rôle des organisations non gouvernementales :

Les ONG et autres partenaires externes jouent un rôle crucial dans la promotion de l'égalité entre les sexes et la prévention de la violence sexiste. Le niveau de collaboration entre les universités et ces organisations peut varier, ce qui influe sur la qualité et l'efficacité des mesures mises en place.

Les pays ou régions bénéficiant d'une forte présence et d'un soutien actif de la part des ONG peuvent bénéficier de programmes plus solides et mieux coordonnés.

Conclusion

Les disparités dans la mise en œuvre des mesures visant à prévenir la violence et le harcèlement sexuel dans les universités européennes résultent d'un ensemble complexe de facteurs culturels, juridiques, financiers, organisationnels et éducatifs. Pour surmonter ces disparités, il est essentiel de promouvoir l'harmonisation des pratiques et des politiques à l'échelle européenne, tout en tenant compte des contextes locaux spécifiques. Un engagement continu à tous les niveaux, de l'administration universitaire aux décideurs politiques, est crucial pour créer un environnement universitaire sûr et inclusif pour tous.

Politiques nationales de lutte contre la violence sexuelle et la violence fondée sur le genre

La violence sexuelle et la violence fondée sur le genre constituent un enjeu sociétal majeur, qui exige des réponses concertées et variées de la part des gouvernements. Les politiques nationales adoptées par les pays énumérés ci-dessous témoignent de stratégies diversifiées et rigoureuses visant à lutter contre ces formes de violence, chacune étant adaptée aux contextes culturels et législatifs spécifiques de ces nations.

9.3.1 Autriche

Les politiques nationales de l'Autriche visant à lutter contre les violences sexuelles et basées sur le genre sont multiformes et comprennent à la fois une législation spécifique et des initiatives de prévention et de soutien aux victimes. Voici un aperçu des principales politiques et mesures en vigueur :

Lois et réglementations spécifiques :

Loi autrichienne sur l'égalité de traitement (Bundes-Gleichbehandlungsgesetz – B-GlBG) : cette loi interdit toutes les formes de discrimination, y compris la discrimination fondée sur le genre. Elle définit la violence sexuelle comme une forme de discrimination illégale et prévoit des recours juridiques pour les victimes.

Loi fédérale sur la protection contre la violence (Gewaltschutzgesetz) : adoptée en 1997, cette loi offre une protection juridique contre la violence domestique et la violence fondée sur le genre. Elle prévoit des ordonnances d'éloignement et des mesures de protection temporaires pour les victimes de violence, ainsi qu'un accompagnement psychosocial et juridique gratuit dispensé par des centres spécialisés répartis dans tout le pays.

Initiatives et organisations spécialisées :

Bureaux de conseil en matière de sexualité : ces bureaux sont chargés de l'éducation sexuelle dans les



Funded by
the European Union

écoles autrichiennes depuis 1970, conformément à l'arrêté général sur l'éducation sexuelle.

Ils suivent les lignes directrices de l'OMS et de l'UNESCO et visent à promouvoir une attitude positive envers la sexualité, le respect de soi et la compréhension des relations.

Foyers d'accueil pour femmes autonomes (AÖF) : ces foyers offrent un soutien aux femmes victimes de violences domestiques, notamment un accompagnement psychosocial et juridique ainsi qu'un hébergement sûr. En 2023, l'AÖF a recensé 41 tentatives de meurtre de femmes et 27 meurtres de femmes, dont 25 sont considérés comme des « féminicides ».

Campagnes de sensibilisation et de prévention :

Campagnes universitaires : des initiatives telles que LUIS*A à Graz visent à sensibiliser et à prévenir les violences sexuelles et liées au genre sur les campus universitaires. Elles offrent également un soutien aux victimes et favorisent la mise en place d'environnements d'apprentissage respectueux.

Campagnes de prévention du viol : ces campagnes visent spécifiquement à prévenir le viol chez les jeunes, en mettant l'accent sur l'éducation, la sensibilisation et l'autonomisation des jeunes.

Suivi et études :

Études et statistiques : des études menées par des organisations telles que l'Union des étudiants autrichiens (ÖH) montrent que les violences sexuelles et basées sur le genre restent fréquentes, en particulier dans les milieux universitaires. Ces études permettent d'identifier les tendances et d'orienter les politiques publiques.

L'Autriche dispose d'un cadre juridique solide et met en œuvre des initiatives actives pour prévenir et lutter contre les violences sexuelles et basées sur le genre. Cependant, des défis subsistent, notamment en matière de sensibilisation, de prévention et d'accompagnement continu des victimes. Les efforts se concentrent sur la protection des droits des individus, la promotion de l'égalité de traitement et l'élimination des stéréotypes et des comportements discriminatoires.

9.3.2 Belgique

Les politiques nationales de lutte contre les violences sexuelles et basées sur le genre en Belgique sont assez bien développées et comprennent plusieurs lois, initiatives et plans d'action spécifiques. Voici un résumé des principaux points à prendre en compte :

Renforcement de la législation :

Loi du 21 mars 2022 modifiant le Code pénal : cette loi a apporté des changements significatifs au cadre législatif en matière de droit pénal sexuel. Elle définit clairement des infractions telles que le viol, l'atteinte à l'intégrité sexuelle, le harcèlement sexuel, etc.

La loi du 21 mars 2007 relative à la collecte des preuves en cas de violences sexuelles définit les conditions et les procédures de collecte des preuves médico-légales en cas de violences sexuelles.

Loi du 22 mai, 2014 sur le sexisme vise à lutter contre le harcèlement sexuel dans l'espace public.

Plan d'action national (PAN) 2021-2025 :

Adopté en novembre 2021, ce plan coordonne les efforts des autorités fédérées et intègre les recommandations de la Convention d'Istanbul.

Renforcer l'aide et le soutien aux victimes par le biais des Centres de prise en charge des violences sexuelles (CPVS), qui proposent une prise en charge médicale et psychologique ainsi qu'une assistance policière.

Initiatives spécifiques dans l'enseignement supérieur :

Circulaire n° 8256 : vise à prévenir et à lutter contre le harcèlement et les violences sexuelles dans les établissements d'enseignement supérieur.

Sensibilisation des Comitard-es : projets visant à sensibiliser les membres de l'Association des cercles étudiants (ACE) à la violence sexiste et sexuelle.

Formation des délégués éco-responsables : formation spécifique visant à réduire les risques liés aux comportements sexuels ou sexistes lors des festivités étudiantes.

Accompagnement des victimes :

Plusieurs organisations et lignes d'assistance, telles que SOS Viol, offrent un soutien essentiel aux victimes et sensibilisent au problème du viol.

Campagnes de sensibilisation :

Des campagnes sont régulièrement menées pour sensibiliser à la violence sexuelle et promouvoir des comportements respectueux et responsables.

Formation des professionnels :

Depuis 2020, une formation obligatoire sur les violences sexuelles et domestiques est imposée aux magistrats, afin de renforcer la prise en charge judiciaire des victimes.

Bilan et défis :

Malgré ces mesures, des défis majeurs subsistent, tels que le faible taux de signalement, la prédominance d'agresseurs connus et les critiques quant à l'efficacité du cadre juridique actuel.

La Belgique a mis en place un cadre juridique solide, des initiatives spécifiques dans l'enseignement supérieur, des campagnes de sensibilisation et un accompagnement des victimes pour lutter contre les violences sexuelles et basées sur le genre. Toutefois, des améliorations sont encore nécessaires pour renforcer la protection des victimes, augmenter les taux de signalement et faire évoluer les normes culturelles et sociales qui sous-tendent ces violences.

9.3.3 Espagne

L'Espagne adopte une approche proactive et globale pour lutter contre les violences sexuelles et basées sur le genre. Voici les principales politiques nationales mises en œuvre :

1. Cadre législatif

1. **Loi organique 1/2004** : il s'agit d'une loi pionnière prévoyant des mesures de protection globales contre la violence de genre. Elle couvre divers aspects, tels que le droit des victimes à une assistance juridique gratuite, les mesures de protection et les dispositions spécifiques relatives au traitement de la violence domestique devant les tribunaux.
2. **Loi sur la liberté sexuelle (2021)** : Connue sous le nom de loi « seul le oui compte », cette législation vise à prévenir et à lutter contre les violences sexuelles. Elle fonde le consentement sexuel sur une affirmation explicite et élimine toute ambiguïté dans l'interprétation du consentement lors des procédures judiciaires.

2. Systèmes de soutien et protection des victimes

1. **Services d'accompagnement intégrés** : l'Espagne propose des services comprenant des centres d'aide juridique, psychologique et sociale destinés aux victimes de violences sexuelles et de genre.
2. **Réseaux d'aide aux victimes** : des réseaux spécialisés, tels que le Réseau d'Attention aux Femmes Victimes de Violence de Genre, proposent des hébergements, des conseils et un accompagnement continu.

3. Éducation et prévention

1. **Programmes éducatifs** : des initiatives menées dans les écoles et les universités visent à sensibiliser les jeunes à l'égalité entre les sexes, au respect mutuel et au consentement. Ces programmes comprennent également la formation des éducateurs à la détection et à l'intervention en cas de violence liée au genre.
2. **Campagnes de sensibilisation** : régulières et percutantes, ces campagnes visent à faire évoluer les mentalités et à sensibiliser le public aux questions de violence de genre et de violence sexuelle.

3. Formation professionnelle

1. **Formation spécifique** : les agents des forces de l'ordre, les professionnels de santé et les acteurs judiciaires reçoivent une formation spécialisée afin de répondre de manière appropriée aux cas de violence sexuelle et de genre.

4. Collaboration interinstitutionnelle

1. **Coordination entre les institutions** : l'Espagne promeut une approche coordonnée impliquant divers ministères et organismes, notamment en collaborant avec des ONG et

associations féministes, afin de garantir la mise en œuvre effective des politiques et des mesures.

5. Suivi et évaluation

1. **Observatoire de la violence de genre** : cet organisme joue un rôle crucial dans le suivi, l'évaluation et la publication de rapports périodiques sur l'efficacité des politiques et des mesures de lutte contre la violence de genre en Espagne.

Ces efforts reflètent l'engagement de l'Espagne à lutter de manière globale contre la violence de genre et la violence sexuelle, en cherchant à protéger les victimes tout en œuvrant à modifier les normes culturelles et institutionnelles qui permettent à cette violence de persister.

9.3.4 France

En France, les politiques nationales de lutte contre les violences sexuelles et liées au genre sont conçues pour répondre aux défis complexes de la société moderne et visent à prévenir ces violences, à protéger les victimes et à traduire les auteurs en justice. Voici un aperçu des principales politiques nationales dans ce domaine :

Lois spécifiques contre les violences sexuelles :

Loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel : cette loi définit clairement le harcèlement sexuel, établit les sanctions associées ainsi que les procédures de signalement et de traitement de ces cas. Elle est complétée par la circulaire du 7 août 2012, qui précise les comportements considérés comme du harcèlement sexuel.

Loi du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et basées sur le genre : cette loi a élargi les définitions de la violence sexuelle, introduit de nouvelles infractions et alourdi les peines à l'encontre des agresseurs. Elle améliore également les mécanismes de signalement, protège les victimes et prévoit des sanctions spécifiques pour certaines formes de violence.

Loi du 4 août 2014 pour une véritable égalité entre les femmes et les hommes : bien qu'axée sur l'égalité entre les sexes, cette loi aborde également la lutte contre les violences et les discriminations fondées sur le genre, renforçant ainsi le cadre législatif général.

Code pénal (articles 222-33 et suivants) et Code du travail (articles L1153-1 à L1153-6) : ces codes établissent les fondements juridiques permettant de définir, de prévenir et de sanctionner le harcèlement sexuel dans les contextes pénal et professionnel.

Dispositifs institutionnels :

Missions Égalité Femmes-Hommes dans l'enseignement supérieur : obligatoires depuis 2013, ces missions jouent un rôle clé dans la sensibilisation et la mise en œuvre de mesures contre le harcèlement sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur.

Cellules d'écoute et de prévention universitaires : mises en place pour accompagner les victimes et promouvoir un environnement d'apprentissage sûr et respectueux.

Campagnes de prévention :

Campagnes universitaires et scolaires : ces campagnes visent à sensibiliser la communauté étudiante et scolaire aux comportements inappropriés, à fournir des informations sur les mécanismes de signalement et à promouvoir un environnement respectueux.

Campagnes spécifiques de prévention des viols : celles-ci s'adressent en particulier aux jeunes, notamment aux étudiants, afin de leur fournir les informations nécessaires sur le consentement et la prévention des agressions sexuelles.

Éducation à la sexualité :

Article L. 312-16 du Code de l'éducation : l'éducation sexuelle est obligatoire dans les établissements scolaires français. Elle vise à prévenir les violences sexistes et sexuelles en dotant les jeunes des connaissances et des compétences nécessaires pour se protéger et respecter les autres.

Enquêtes et données :

Baromètre 2023 de l'Observatoire étudiant des violences sexistes et sexuelles : cet outil fournit des chiffres sur la prévalence de la violence dans l'enseignement supérieur, ce qui contribue à adapter les politiques de prévention.

Ces politiques nationales témoignent de l'engagement de la France dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles grâce à une combinaison de cadres législatifs, de dispositifs institutionnels, de campagnes de prévention et d'éducation à la sexualité. Malgré ces mesures, des défis subsistent, notamment en matière de sensibilisation, de signalement et d'accompagnement des victimes, ce qui nécessite une vigilance permanente et des améliorations constantes dans la mise en œuvre de ces politiques.

9.3.5 Grèce

La lutte contre les violences sexuelles et sexistes en Grèce s'articule autour de plusieurs axes principaux, notamment des mesures législatives, éducatives et d'accompagnement des victimes. Voici un aperçu des politiques nationales en vigueur :

1. La Grèce a adopté plusieurs lois visant à renforcer la protection contre les violences sexuelles et sexistes, conformément aux normes internationales et européennes :
2. **Loi sur la protection des victimes de violences domestiques** : cette législation offre une protection renforcée aux victimes, notamment l'accès à des ordonnances de protection et à une aide juridique.
3. **Adhésion à la Convention d'Istanbul** : la Grèce est signataire de la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique

, qui engage le pays à prendre des mesures préventives et à proposer des services d'aide aux victimes.

4. **Centres d'aide aux victimes** : la Grèce a mis en place des centres d'aide proposant des conseils ainsi qu'un soutien juridique et psychologique aux victimes de violences sexuelles et de genre.
5. **Lignes d'assistance téléphonique** : des lignes téléphoniques spécifiques sont disponibles pour apporter une aide immédiate aux victimes, les orienter vers les ressources appropriées et les aider dans leurs démarches administratives et juridiques.
6. **Éducation et sensibilisation** : Des programmes de sensibilisation sont mis en place dans les écoles, les universités et par le biais de campagnes publiques afin d'éduquer la population sur les droits individuels, la prévention de la violence et les moyens de protection disponibles.
7. **Formation professionnelle** : la police, les professionnels de santé et les travailleurs sociaux reçoivent une formation spécifique pour traiter les cas de violences sexuelles et de genre de manière efficace et respectueuse.
8. **Collaboration interinstitutionnelle** : Une collaboration étroite entre la police, le pouvoir judiciaire, les services de santé et les organisations non gouvernementales est encouragée afin de garantir une réponse coordonnée et efficace aux cas de violences sexuelles et de genre.
9. **Suivi des politiques** : Des mécanismes de suivi et d'évaluation sont en place pour garantir l'efficacité des politiques et des pratiques adoptées, permettant ainsi d'apporter des ajustements sur la base de données concrètes et de retours d'expérience.

Ces politiques évoluent constamment afin de mieux répondre aux besoins des victimes et de s'adapter aux nouveaux défis dans le domaine de la violence sexuelle et de genre. La Grèce continue d'œuvrer au renforcement de ses capacités institutionnelles et communautaires dans ce domaine crucial.

9.3.6 Italie

En Italie, les politiques nationales de lutte contre les violences sexuelles et basées sur le genre s'appuient sur un cadre législatif solide, des mesures de prévention, un accompagnement des victimes et une collaboration avec les organisations de défense des droits des femmes. Voici un aperçu détaillé des principales initiatives et lois en vigueur :

Un cadre législatif renforcé

Loi n° 66/1996 : cette loi a été l'une des premières à traiter explicitement de la violence sexuelle en Italie. Elle prévoit des sanctions sévères à l'encontre des auteurs de tels actes et simplifie le cadre juridique applicable aux infractions sexuelles.

Décret-loi n° 93/2013 (loi n° 119/2013) : Connue sous le nom de « loi sur les féminicides », cette législation renforce les mesures de protection des victimes de violences domestiques et de genre. Elle introduit notamment la notion de « harcèlement obsessionnel ».

Loi n° 69/2019 (Code Rouge) : cette loi instaure des procédures accélérées pour les affaires de violence domestique et de genre. Elle élargit la définition de la violence de genre pour y inclure des actes tels que la « pornographie de vengeance » (diffusion non consentie d'images intimes).

Sensibilisation et prévention

Programmes éducatifs et campagnes de sensibilisation : des campagnes nationales et locales sont organisées pour sensibiliser le public à la violence de genre. Elles comprennent des programmes éducatifs dans les écoles et les universités, visant à prévenir les comportements violents et à promouvoir l'égalité entre les sexes.

Formation des professionnels : les professionnels de la santé, de l'éducation et de la justice reçoivent une formation spécifique afin de mieux identifier et prendre en charge les victimes de violences sexuelles et de genre.

Soutien aux victimes

Foyers d'accueil et lignes d'assistance téléphonique : des foyers d'accueil pour les victimes de violence sont disponibles dans toute l'Italie. Des lignes d'assistance téléphonique offrent un soutien immédiat et anonyme.

Plateforme numérique de signalement : une plateforme permettant aux victimes de signaler des faits en ligne et de s'entretenir avec des policiers ou des gendarmes formés à la lutte contre les violences sexuelles et domestiques.

Initiatives spécifiques pour l'enseignement supérieur

Observatoire Étudiant des Violences Sexuelles et Sexistes : cet observatoire mène des enquêtes, sensibilise et agit contre les violences sexuelles et sexistes dans les établissements d'enseignement supérieur.

Plan d'action pluriannuel 2021-2025 : ce plan vise à prévenir et à lutter contre les violences sexuelles et sexistes dans l'enseignement supérieur et la recherche. Il comprend des mesures spécifiques destinées à améliorer la sécurité et l'accompagnement des étudiants.

Collaboration avec les associations de femmes

Partenariats avec des ONG et des associations de défense des droits des femmes : le gouvernement travaille en étroite collaboration avec diverses organisations pour prévenir les violences sexistes et soutenir les victimes. Ces partenariats permettent de mettre en place des programmes communautaires et des initiatives de sensibilisation.

Politiques de soutien et de réinsertion

Accompagnement psychologique et juridique : les victimes de violences sexuelles et de genre ont accès à un accompagnement psychologique et juridique gratuit pour les aider à surmonter leur traumatisme et à s’y retrouver dans le système judiciaire.

Mesures de protection : Des mesures de protection, telles que des ordonnances restrictives et des foyers d’accueil, sont mises en place pour protéger les victimes de leurs agresseurs.

Les politiques nationales italiennes de lutte contre les violences sexuelles et de genre sont intégrées et diversifiées ; elles visent à offrir une protection complète aux victimes, à prévenir la violence par l’éducation et la sensibilisation, et à punir sévèrement les auteurs de ces actes. Ces initiatives témoignent de l’engagement de l’Italie à éradiquer les violences de genre et à promouvoir l’égalité et la sécurité pour tous ses citoyens.

9.3.7 Portugal

Au Portugal, la lutte contre les violences sexuelles et basées sur le genre est un enjeu majeur qui s’appuie sur une combinaison de lois, de politiques publiques et d’initiatives de sensibilisation. Voici un aperçu des principales politiques et mesures en vigueur :

1. Cadre législatif et réglementaire

1. **Loi contre la violence domestique** : renforcée au fil des ans, cette loi vise à protéger les victimes et à sanctionner les auteurs de violences domestiques, y compris les violences sexuelles et de genre. Elle comprend des mesures telles que les ordonnances de protection et l’obligation pour les forces de l’ordre d’intervenir immédiatement en cas de menace.
2. **Lois contre le harcèlement** : le Portugal a également légiféré contre le harcèlement sexuel, tant dans la sphère privée que professionnelle, en imposant des sanctions sévères aux auteurs de ces actes.

2. Systèmes d’aide et de protection des victimes

1. **Réseau national d’aide aux victimes** : il comprend des centres d’aide offrant un soutien juridique, psychologique et social aux victimes de violences fondées sur le genre.
2. **Lignes d’assistance téléphonique** : des lignes d’assistance téléphonique gratuites sont disponibles 24 heures sur 24 pour les victimes de violences domestiques et sexuelles, offrant un soutien immédiat et une orientation vers les services appropriés.

3. Éducation et prévention

1. **Éducation à l’égalité entre les sexes** : des programmes éducatifs sont intégrés au système scolaire dès le plus jeune âge afin de promouvoir l’égalité entre les sexes et le respect mutuel.

2. **Campagnes de sensibilisation du public** : le gouvernement et les ONG lancent régulièrement des campagnes visant à sensibiliser le public à la violence sexuelle et à la violence liée au genre, à encourager les témoins à signaler les cas et à lutter contre la stigmatisation liée au fait que les victimes demandent de l'aide.

4. **Formation professionnelle**

1. **Formation des forces de l'ordre et des professionnels de santé** : ces groupes reçoivent une formation spécifique pour identifier les signes de violence liée au genre et apporter une réponse adaptée et respectueuse aux besoins des victimes.
2. **Partenariats avec les ONG** : le gouvernement travaille en étroite collaboration avec les organisations non gouvernementales et les associations de femmes afin d'élaborer des politiques et des pratiques plus efficaces.
3. **Coopération internationale** : le Portugal participe à des initiatives et programmes européens et internationaux visant à renforcer les mesures de lutte contre la violence de genre.
4. **Observatoires de la violence** : Des institutions chargées de suivre les cas de violence domestique et de genre ont été mises en place pour évaluer l'efficacité des politiques et adapter les approches en fonction des résultats obtenus et des nouvelles recherches.

Ces mesures reflètent l'engagement constant du Portugal en faveur de la création d'une société plus sûre et plus égalitaire, en mettant l'accent sur la prévention, l'accompagnement des victimes et la responsabilisation des auteurs.

9.3.8 Roumanie

En Roumanie, la lutte contre la violence sexuelle et la violence de genre a pris de l'importance ces dernières années, avec l'adoption de nouvelles législations et politiques, ainsi que le renforcement des mesures existantes. Voici les principales initiatives et politiques nationales en vigueur :

1. **Législation sur la violence domestique** : la Roumanie a adopté des lois spécifiques pour lutter contre la violence domestique, y compris la violence fondée sur le genre. Ces lois prévoient des mesures de protection immédiates pour les victimes, telles que des ordonnances de protection d'urgence et des interdictions de contact avec les victimes.
2. **Lois sur le harcèlement sexuel** : le code pénal roumain comprend des dispositions spécifiques érigeant le harcèlement sexuel en infraction pénale, offrant ainsi un cadre juridique pour protéger les victimes et poursuivre les auteurs.
3. **Centres d'aide aux victimes** : des centres spécialisés offrent un soutien juridique, psychologique et médical aux victimes de violences sexuelles et de genre. Ces centres travaillent souvent en collaboration avec des ONG locales.
4. **Lignes d'assistance téléphonique** : la Roumanie dispose de lignes d'assistance téléphonique qui apportent soutien et conseils aux victimes de violences.

5. **Programmes éducatifs dans les écoles** : Des programmes sont intégrés dans les programmes scolaires afin de sensibiliser les jeunes à l'égalité entre les sexes, au respect mutuel et aux conséquences de la violence sexuelle et de genre.
6. **Campagnes de sensibilisation** : le gouvernement et les ONG organisent régulièrement des campagnes visant à sensibiliser le public à ces questions, à encourager le signalement des actes de violence et à réduire la stigmatisation des victimes.
7. **Formation spécifique destinée au personnel de police et judiciaire** : une formation est dispensée pour aider ces professionnels à mieux comprendre et traiter les cas de violences sexuelles et basées sur le genre, en mettant l'accent sur la nécessité d'adopter une approche empathique et respectueuse envers les victimes.
8. **Coopération interinstitutionnelle** : les ministères, les autorités locales, les services de police, les systèmes de santé et les ONG collaborent afin d'apporter une réponse coordonnée aux cas de violences sexuelles et basées sur le genre.
9. **Participation à des initiatives internationales** : la Roumanie participe à des projets et programmes européens et internationaux visant à améliorer les politiques et les pratiques en matière de lutte contre la violence de genre.
10. **Observatoire national sur la violence de genre** : cette institution est chargée de suivre les cas de violence, d'évaluer l'efficacité des politiques mises en œuvre et de proposer des améliorations sur la base des données recueillies.

Ces politiques sont essentielles si nous voulons évoluer vers une société où la violence sexuelle et sexiste est combattue efficacement, et où les victimes reçoivent le soutien dont elles ont besoin pour surmonter les conséquences de ces actes. La Roumanie continue de travailler à l'amélioration de ses structures et de ses politiques afin de mieux protéger ses citoyens.

9.3.9 Suède

Les politiques nationales de lutte contre les violences sexuelles et basées sur le genre en Suède sont solides et multidimensionnelles ; elles englobent des investissements financiers, des réformes législatives, des programmes éducatifs et des initiatives spécifiques visant à protéger les groupes vulnérables. Voici un aperçu des principales mesures et politiques :

Investissements et initiatives financières

600 millions de couronnes suédoises investies : le gouvernement suédois a alloué plus de 600 millions de couronnes suédoises en 2024 pour renforcer la lutte contre la violence domestique et la violence liée à l'honneur. Ces fonds sont destinés à diverses initiatives, notamment l'accompagnement des victimes, la prévention et l'amélioration des structures d'accueil pour les victimes de violence.

Renforcement de la protection des enfants et des jeunes

Protection et soutien aux enfants exposés à la violence : les initiatives comprennent la prévention de la violence à l'école, l'amélioration des connaissances sur l'exposition des enfants à la violence et la prévention de l'exploitation sexuelle des jeunes LGBTI. Ces mesures visent à offrir une protection globale aux enfants et aux jeunes.

Amélioration des structures d'accueil et coordination de l'accompagnement

Qualité des centres d'accueil : des efforts sont déployés pour améliorer la qualité des centres d'accueil, en particulier pour les enfants, les victimes de violence en situation de handicap et les personnes confrontées à la violence liée à l'honneur. Un accompagnement coordonné est également proposé pour aider les victimes à interagir avec les autorités et à bénéficier d'une aide concrète.

Politiques en faveur de l'égalité économique

Analyse des conditions économiques : le gouvernement examine la situation économique des jeunes femmes et des jeunes hommes afin de promouvoir l'égalité sur le marché du logement, dans le cadre de l'approche globale en matière d'égalité entre les sexes.

Législation et jurisprudence

Législation relative aux délits sexuels : depuis le 1er juillet 2018, la législation suédoise en matière de délits sexuels repose sur le principe selon lequel tout rapport sexuel doit être consensuel. Le chapitre 6 du Code pénal suédois régit les infractions sexuelles et prévoit des peines sévères en cas de viol et d'autres délits sexuels.

Initiatives dans l'enseignement supérieur

Projet GenderSAFE : ce projet, financé par la Commission européenne, vise à lutter contre la violence de genre dans le milieu universitaire. Il développe des méthodes pour créer des environnements sûrs et inclusifs dans la recherche et l'enseignement supérieur.

Connaissances obligatoires sur la violence : depuis 2018, les programmes de premier cycle de certaines formations (telles que celles des médecins, avocats et travailleurs sociaux) incluent des connaissances obligatoires sur la violence des hommes envers les femmes et la violence domestique, conformément à la Convention d'Istanbul.

Prévention et sensibilisation

Campagnes de prévention de la violence sexuelle dans les universités : diverses initiatives, telles que des guides thématiques et des lignes d'assistance téléphonique, sont mises en place pour prévenir la violence sexuelle et soutenir les victimes au sein des universités.

Campagnes ciblant les jeunes : des campagnes telles que « La jalousie, ce n'est pas romantique » sensibilisent à la violence dans les relations amoureuses, en impliquant à la fois les jeunes eux-mêmes et les adultes de leur entourage.

Éducation sexuelle

Programmes scolaires : l'éducation sexuelle est obligatoire en Suède ; elle aborde des thèmes tels que la santé sexuelle, le consentement et les relations amoureuses. Les programmes sont conçus pour être inclusifs et dépasser les normes hétéronormatives, en reconnaissant la diversité des sexualités.

Formation des enseignants : les enseignants sont formés pour aborder les questions de sexualité et de relations de manière inclusive et respectueuse, afin de garantir une éducation sexuelle de qualité à tous les élèves.

Lutte contre le harcèlement

Harcèlement en ligne et hors ligne : le gouvernement suédois et diverses organisations œuvrent activement à la prévention du harcèlement en ligne et hors ligne. Des lois spécifiques, des campagnes de sensibilisation et des initiatives éducatives ont été mises en place pour lutter contre le cyberharcèlement et le harcèlement sexuel.

La Suède adopte une approche globale et systématique pour lutter contre les violences sexuelles et basées sur le genre, qui passe par des réformes législatives, des investissements financiers, des programmes éducatifs et des campagnes de sensibilisation visant à créer une société plus sûre et plus égalitaire.

La lutte contre les violences sexuelles et basées sur le genre constitue une priorité majeure pour les gouvernements de nombreux pays, ce qui témoigne d'un engagement collectif en faveur de l'éradication de ces violations des droits humains fondamentaux. Les politiques nationales menées en Autriche, en France, en Belgique, en Italie, en Suède, au Portugal, en Grèce et en Espagne témoignent d'une approche multidimensionnelle, alliant des cadres législatifs rigoureux, des mesures de protection et de soutien aux victimes, ainsi que des initiatives de sensibilisation et d'éducation.

Ces pays ont adopté des lois strictes et alourdi les sanctions à l'encontre des auteurs de violences, tout en renforçant les systèmes de protection et d'accompagnement des victimes. L'accent mis sur la formation des professionnels de la santé, de la justice et de l'éducation garantit une meilleure prise en charge et un meilleur accompagnement des victimes. En outre, les campagnes de sensibilisation et les programmes éducatifs visent à faire évoluer les mentalités et à promouvoir une culture de respect et d'égalité.

La coopération entre les gouvernements, les organisations non gouvernementales et la société civile est essentielle pour une approche intégrée et efficace. Des initiatives spécifiques, telles que les plateformes de signalement en ligne, les centres d'accueil pour les victimes de violences sexuelles et les observatoires spécialisés, illustrent le caractère innovant et la capacité d'adaptation des stratégies nationales face à ces défis.

Il est impératif de maintenir et d'intensifier ces actions pour parvenir à un véritable changement sociétal et garantir la sécurité et le bien-être de tous.

Meilleures pratiques et lignes directrices pour les actions de prévention, de soutien et de résilience.

Typologie des bonnes pratiques dans le domaine de la violence et du harcèlement sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur.

La prévention des violences sexuelles dans l'enseignement supérieur repose sur des stratégies de prévention primaire visant à réduire l'incidence des comportements violents avant qu'ils ne se produisent. Ces stratégies sont généralement regroupées en trois approches principales : la prévention de la victimisation, la prévention de la perpétration de violences et l'approche du « témoin actif » ou « bystander ». Chaque approche cible différents aspects de la dynamique des violences sexuelles, mais toutes visent à créer un environnement universitaire sûr et respectueux.

Prévention de la victimisation

La prévention de la victimisation se concentre sur les victimes potentielles de violences sexuelles, souvent des étudiantes. Cette approche comprend des programmes éducatifs et des formations à l'autodéfense visant à réduire le risque de victimisation.

1. **Programmes éducatifs** : ces programmes visent à informer les étudiants sur les risques de violence sexuelle, à déconstruire les stéréotypes et les mythes concernant le viol, et à promouvoir des stratégies de réduction des risques. Les sessions peuvent inclure des discussions sur le consentement, la reconnaissance de situations potentiellement dangereuses et la manière de réagir en cas d'agression.
2. **Formations à l'autodéfense** : ces cours combinent des techniques physiques et des compétences psychologiques pour aider les participants à se défendre en cas d'agression. Les programmes d'autodéfense enseignent non seulement des techniques de défense physique, mais aussi comment exprimer fermement son refus et renforcer sa confiance en soi.
3. **Évolution des normes sociales** : outre la réduction directe du risque de violence, ces programmes visent à faire évoluer les normes sociales entourant les agressions sexuelles. En sensibilisant les étudiants aux inégalités entre les sexes et en leur donnant les moyens d'agir, ces programmes ont pour objectif de susciter un changement culturel plus large.

Bien que certains détracteurs affirment que ces programmes peuvent être perçus comme rejetant la responsabilité sur les victimes, ils n'en restent pas moins essentiels pour fournir aux étudiants les outils nécessaires pour se protéger et évoluer dans des environnements potentiellement dangereux.

Prévenir la perpétration de violences

La prévention de la perpétration de la violence se concentre sur les auteurs potentiels, qui sont souvent des hommes. Cette approche vise à modifier les attitudes et les comportements qui conduisent à la violence sexuelle.

1. **Impliquer les hommes** : les programmes de prévention s'adressent aux hommes afin de les impliquer dans la lutte contre la violence sexuelle. Ils visent à modifier les perceptions erronées des normes sociales et les stéréotypes liés à la masculinité qui peuvent encourager la violence sexuelle.
2. **Éducation au consentement** : ces programmes comprennent des cours sur la notion de consentement, la communication dans les relations sexuelles et la gestion de la colère. Ils visent à clarifier ce qu'est un consentement éclairé et continu, et à encourager un comportement respectueux.
3. **Changement des normes sociales** : les programmes fondés sur les normes sociales visent à corriger les idées fausses concernant les attitudes et les comportements de leurs pairs. Ils ont pour objectif de montrer que la majorité des hommes désapprouvent la violence sexuelle, réduisant ainsi la tolérance perçue à l'égard de ce type de comportement.
4. **Ateliers et formations interactives** : les interventions peuvent inclure des ateliers interactifs, des formations en ligne et des campagnes de marketing social. Ces outils pédagogiques sont conçus pour être captivants et pertinents, afin de maximiser leur impact sur les attitudes et les comportements des participants.

L'approche du « témoin actif »

L'approche du « témoin actif » s'adresse à toute personne ayant été témoin d'une agression sexuelle ou de ses signes avant-coureurs. Cette méthode encourage les individus à intervenir pour prévenir ou mettre fin à une situation potentiellement violente.

1. **Éducation et sensibilisation** : les programmes destinés aux témoins sensibilisent les participants à la prévalence de la violence sexuelle, aux signes avant-coureurs des situations à risque et à la manière d'intervenir en toute sécurité. Ils visent à accroître la prise de conscience des témoins et leur volonté d'agir.
2. **Développement des compétences d'intervention** : les participants apprennent des techniques concrètes d'intervention, qu'il s'agisse de détourner l'attention de l'agresseur, d'aider directement la victime ou d'appeler à l'aide. Ces compétences sont souvent enseignées par le biais de jeux de rôle et de scénarios interactifs.
3. **Promotion de la responsabilité collective** : l'approche « témoin » repose sur l'idée que chacun a un rôle à jouer pour garantir la sécurité de la communauté. En promouvant la responsabilité collective, ces programmes cherchent à créer une culture dans laquelle les comportements violents sont immédiatement identifiés et contestés par les pairs.
4. **Impact mesurable** : des études montrent que les programmes « Bystander » peuvent améliorer les connaissances sur les violences sexuelles, réduire l'adhésion aux mythes sur le viol et accroître les comportements d'intervention. Les participants sont plus enclins à signaler des comportements suspects et à intervenir pour aider les victimes.

Quels sont les critères permettant d'optimiser l'efficacité d'une bonne pratique ?

Nation et al. ont mené une analyse approfondie des programmes de prévention primaire destinés aux jeunes et ont identifié neuf caractéristiques systématiquement associées aux programmes de prévention efficaces. Ces critères fournissent un cadre pour évaluer et améliorer les programmes de prévention de la violence sexuelle dans les universités. Les critères détaillés sont les suivants :

1. **Approche globale** : un programme efficace doit adopter une approche holistique, combinant différentes stratégies et intervenant à plusieurs niveaux (individuel, relationnel, communautaire et sociétal). Par exemple, un programme pourrait inclure des ateliers éducatifs, des campagnes de sensibilisation et des aménagements de l'environnement physique visant à renforcer la sécurité.
2. **Diversité des méthodes** : il est important d'inclure une variété de méthodes pédagogiques pour susciter l'intérêt des participants. Cela peut inclure des discussions interactives, des jeux de rôle, des vidéos éducatives et des activités pratiques. Une approche multimodale contribue à maintenir l'intérêt des participants et à renforcer les messages clés.
3. **Intensité et durée suffisantes** : les programmes doivent être suffisamment longs et intenses pour avoir un impact durable. Des séances régulières et répétées sont plus efficaces qu'une intervention ponctuelle. La durée et la fréquence des interventions doivent être suffisantes pour permettre une véritable intégration des connaissances et des compétences.
4. **Fondement théorique reconnu** : les programmes doivent s'appuyer sur des théories comportementales et sociales éprouvées, telles que la théorie de l'apprentissage social ou celle des normes sociales. Ces fondements théoriques fournissent un cadre solide pour comprendre et influencer les comportements.
5. **Possibilités de relations positives** : les programmes doivent offrir des occasions de développer des relations positives entre les participants et les formateurs. L'interaction sociale et le soutien mutuel peuvent renforcer l'apprentissage et la mise en pratique des compétences acquises.
6. **Moments appropriés** : les interventions doivent être programmées à des moments pertinents de la vie des participants. Par exemple, les séances d'orientation pour les nouveaux étudiants ou les ateliers organisés pendant les périodes de forte activité sociale sur le campus peuvent s'avérer particulièrement efficaces.
7. **Pertinence socioculturelle** : les programmes doivent respecter et intégrer les croyances, les valeurs et les normes culturelles des participants. Cela implique d'adapter les contenus et les méthodes aux contextes culturels spécifiques des différentes populations étudiantes.
8. **Évaluation et orientation vers les résultats** : les programmes doivent inclure des mécanismes d'évaluation permettant de mesurer leur efficacité. L'utilisation des données et des résultats pour affiner et améliorer les interventions est essentielle pour garantir leur succès à long terme.

9. **Un personnel bien formé** : les formateurs doivent être qualifiés et bien formés pour animer les programmes. La qualité de l'enseignement et la capacité des formateurs à impliquer les participants sont cruciales pour la réussite du programme.

Newlands et O'Donohue ont publié en 2016 une revue critique de la littérature sur la prévention des violences sexuelles, fournissant des recommandations spécifiques à l'intention des responsables universitaires. Cette revue se concentre sur les programmes mis en œuvre sur les campus américains et offre des perspectives précieuses, même si certaines recommandations nécessitent une adaptation au contexte français ou à celui d'autres pays. Parmi les principales recommandations figurent :

1. **Programmes non mixtes** : Newlands recommande le recours à des programmes de prévention non mixtes, ciblant spécifiquement les hommes et les femmes séparément. Les interventions destinées aux hommes devraient se concentrer sur la prévention des actes de violence, tandis que celles destinées aux femmes devraient inclure des éléments de prévention de la victimisation et d'autodéfense.
2. **Lutter contre la consommation d'alcool** : une attention particulière doit être accordée au lien entre la consommation d'alcool et les violences sexuelles. Les programmes doivent inclure des volets visant à réduire la consommation excessive d'alcool et à sensibiliser les étudiants au risque accru d'agression sexuelle associé à l'alcool.
3. **Éducation au consentement** : les programmes de prévention destinés aux hommes devraient mettre fortement l'accent sur l'éducation au consentement. Cela inclut des discussions sur la signification du consentement, sur la manière d'obtenir un consentement clair et enthousiaste, et sur les raisons pour lesquelles il est crucial de respecter les limites de chacun.
4. **L'autodéfense pour les femmes** : les programmes destinés aux femmes devraient inclure des éléments d'autodéfense afin de leur fournir les compétences nécessaires pour se protéger en cas d'agression. Cela peut inclure des techniques physiques, ainsi que des stratégies visant à renforcer la confiance en soi et la capacité à dire « non » fermement.
5. **Environnement socioculturel** : les différences culturelles entre les campus américains et ceux d'autres pays, comme la France, doivent être prises en compte. Les programmes doivent être adaptés pour répondre aux spécificités culturelles et sociales de chaque contexte universitaire.
6. **Évaluation continue** : À l'instar des critères de Nation et al., Newlands souligne l'importance d'une évaluation continue de l'efficacité des programmes. Les données recueillies doivent servir à affiner et à adapter les interventions, afin de garantir qu'elles restent pertinentes et efficaces.

En combinant les critères de Nation et al. et les recommandations de Newlands, les universités peuvent élaborer et mettre en œuvre des programmes de prévention des violences sexuelles qui soient complets, sur mesure et efficaces. Ces approches, fondées sur des données probantes et une théorie solide, peuvent contribuer à créer des

, où tous les étudiants peuvent apprendre et s'épanouir sans craindre la violence sexuelle.

Meilleures pratiques en matière de lutte contre les violences sexuelles dans l'enseignement supérieur, recueillies par nos partenaires.

Ces bonnes pratiques se distinguent par leur approche holistique et leur capacité à combiner sensibilisation, prévention, accompagnement et évaluation continue. Elles mettent en œuvre des actions structurées et impliquent activement la communauté universitaire, ce qui les rend particulièrement efficaces dans la lutte contre les violences sexuelles dans l'enseignement supérieur.

Voici un résumé des bonnes pratiques identifiées dans les études de cas, accompagné d'une explication de ce qui en fait des exemples de bonnes pratiques.

1. LUIS*A on Campus (Université de Graz, Autriche)

Résumé du projet : LUIS*A on Campus est une initiative visant à lutter contre le harcèlement sexuel à l'université de Graz. Le programme comprend des points d'accueil répartis sur le campus, où les victimes peuvent bénéficier d'un soutien immédiat et être orientées vers des services de conseil externes tels que le centre de conseil TARA.

Pourquoi c'est une bonne pratique :

1. **Accessibilité** : les points d'aide sont facilement accessibles sur le campus, ce qui permet d'apporter une aide immédiate aux victimes.
2. **Collaboration** : le partenariat avec des services externes spécialisés améliore la qualité de l'accompagnement proposé.
3. **Sensibilisation** : la visibilité des points d'accueil contribue à sensibiliser la communauté universitaire.

2. 100 % Respect (Université de Mons, Belgique)

Résumé du projet : Le programme « 100 % Respect » de l'Université de Mons vise à sensibiliser aux comportements inacceptables et à encourager le signalement des incidents. Il comprend des campagnes de communication et des formations destinées au personnel et aux étudiants.

Pourquoi s'agit-il d'une bonne pratique ?

1. **Approche globale** : couvre la sensibilisation, la formation et le signalement.
2. **Implication de la communauté** : implique activement les étudiants et le personnel, renforçant ainsi une culture du respect.
3. **Visibilité** : les campagnes de communication mettent en avant les efforts de prévention.

3. Cellule de veille et d'écoute (Sciences Po Bordeaux, France)

Résumé de l'action : Sciences Po Bordeaux a mis en place une cellule de veille et d'écoute pour les victimes de harcèlement sexuel, dotée d'une plateforme de signalement en ligne et d'un groupe de travail dédié aux violences sexuelles et basées sur le genre (VSBG).

Pourquoi s'agit-il d'une bonne pratique ?

1. **Accompagnement centralisé :** un point de contact unique pour les victimes.
2. **Anonymat et confidentialité :** la plateforme de signalement en ligne permet aux victimes de signaler des incidents de manière anonyme.
3. **Action collective :** le groupe de travail comprend des membres de l'administration et des étudiants, ce qui favorise une approche collaborative.

4. Service universitaire de lutte contre les violences de genre (Université de Bologne, Italie)

Résumé de l'action : L'université de Bologne a mis en place un service dédié à la lutte contre les violences de genre, proposant des entretiens individuels, une ligne d'assistance téléphonique et des procédures d'urgence pour protéger les victimes.

Pourquoi s'agit-il d'une bonne pratique ?

1. **Soutien multidimensionnel :** combine un accompagnement psychologique, une ligne d'assistance téléphonique et une protection immédiate.
2. **Réactivité :** les procédures d'urgence garantissent une réponse rapide aux incidents.
3. **Accompagnement juridique :** offre des conseils juridiques aux victimes, ce qui est essentiel à leur protection et à leur rétablissement.

5. Plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes (Université autonome de Barcelone, Espagne)

Résumé de l'action : L'Université autonome de Barcelone a mis en place un plan d'action pour l'égalité des genres, géré par l'Observatoire de l'égalité. Ce plan comprend des points d'information, des campagnes de sensibilisation et des formations régulières destinées au personnel et aux étudiants.

Pourquoi s'agit-il d'une bonne pratique ?

1. **Une structure solide :** le plan est bien structuré et couvre divers aspects de l'égalité entre les femmes et les hommes.
2. **Points d'information :** les points d'information « Lila » rendent les ressources accessibles à tous les membres de la communauté universitaire.
3. **Engagement continu :** des campagnes et des formations sont organisées régulièrement, garantissant une sensibilisation continue.

6. Procédure institutionnelle de gestion des incidents (Université de Bucarest, Roumanie)

Résumé de l'action : L'Université de Bucarest a mis en place une procédure institutionnelle de gestion des incidents de harcèlement sexuel, avec un Bureau pour l'inclusion, l'égalité et l'égalité des chances qui propose des services d'aide sociale et organise des campagnes de sensibilisation.

Pourquoi s'agit-il d'une bonne pratique ?

1. **Mécanisme clair :** la procédure de gestion des incidents est bien définie et transparente.
2. **Aide sociale :** le bureau propose un large éventail de services d'aide sociale, apportant un soutien aux étudiants de diverses manières.
3. **Sensibilisation active :** des campagnes régulières permettent d'améliorer la compréhension et la reconnaissance des cas de harcèlement sexuel.

7. Projet UNISEXO (Portugal)

Résumé du projet : Le projet UNISEXO, coordonné par l'Associação Portuguesa de Apoio à Vítima (APAV), vise à prévenir les violences sexuelles dans les universités portugaises par le biais de campagnes de sensibilisation, de formations et de groupes de discussion.

Pourquoi s'agit-il d'une bonne pratique ?

1. **Une approche globale :** elle combine sensibilisation, éducation et soutien.
2. **Participation des étudiants :** les groupes de discussion encouragent l'implication active des étudiants.
3. **Élaboration de politiques :** influence l'élaboration de politiques universitaires visant à prévenir les violences sexuelles.

Résumé des méthodes d'évaluation

Les modalités d'évaluation utilisées par les universités pour leurs initiatives de lutte contre les violences sexuelles combinent des méthodes quantitatives et qualitatives afin d'offrir une vision globale de l'efficacité des programmes. L'évaluation des connaissances, les retours d'expérience des participants, les observations sur le terrain, l'analyse des indicateurs de performance et les systèmes de retour d'information continus sont tous essentiels pour garantir que les initiatives soient non seulement mises en œuvre efficacement, mais aussi améliorées en permanence en fonction des besoins et des retours de la communauté universitaire. Ces approches holistiques garantissent que les actions restent pertinentes et efficaces dans la lutte contre les violences sexuelles dans l'enseignement supérieur.

Les méthodes utilisées pour évaluer les actions mises en œuvre par les universités afin de lutter contre les violences sexuelles sont cruciales pour mesurer leur efficacité et identifier les domaines nécessitant des améliorations. Voici un résumé des différentes méthodes d'évaluation utilisées, sur la base des études de cas examinées :

1. Évaluation des connaissances

Objectif :

Vérifier la compréhension des concepts liés à la violence sexiste et à la violence sexuelle chez les participants à la formation.

Exemples :

1. **Université de Rouen (France)** : tests et quiz intégrés aux sessions de formation.
2. **Université de Bologne (Italie)** : tests et quiz pour évaluer la compréhension des participants.

Pourquoi cela fonctionne :

1. **Mesure de l'impact** : permet de quantifier l'apprentissage et la rétention des informations.
2. **Retour d'information immédiat** : fournit aux formateurs un retour direct sur l'efficacité de la formation.

2. Retour d'expérience des

participants Objectif :

Recueillir les impressions et les commentaires des participants afin d'ajuster et d'améliorer les programmes.

Exemples :

1. **Université de Bucarest (Roumanie)** : recueil des retours d'expérience des étudiants et du personnel.
2. **Université de Lisbonne (Portugal)** : retours des participants sur l'utilité et la pertinence des formations et des campagnes de sensibilisation.

Pourquoi cela fonctionne :

1. **Amélioration continue** : cela permet d'identifier les points forts et les axes d'amélioration.
2. **Implication des participants** : encourage la participation active et donne le sentiment d'être écouté.

3. Observations sur le

terrain Objectif :

Suivre l'évolution du comportement des étudiants et du personnel après leur participation à des formations et à des ateliers.

Exemples :

1. **IMT Atlantique (France)** : suivi des changements de comportement après la formation.
2. **Université de La Laguna (Espagne)** : observations sur les effets des campagnes d'information et des formations.

Pourquoi cela fonctionne :

1. **Évaluation qualitative** : fournit des informations sur les comportements réels et les changements culturels.
2. **Preuve d'impact** : démontre l'application pratique des connaissances acquises.

4. Analyse des indicateurs de performance

Objectif :

Mesurer l'impact des actions à l'aide de statistiques et de données quantitatives.

Exemples :

1. **Université de Barcelone (Espagne)** : enquêtes annuelles visant à évaluer l'efficacité des programmes de prévention.
2. **Université de Coimbra (Portugal)** : analyse des supports distribués, des informations diffusées et des signalements de violences sexistes et sexuelles.

Pourquoi cela fonctionne :

1. **Objectivité** : les indicateurs quantitatifs fournissent une mesure objective de l'impact.
2. **Analyse comparative** : comparaison des résultats d'une année à l'autre.

5. Systèmes de retour d'information et de suivi

continus Objectif :

Mettre en place des systèmes de retour d'information en continu pour ajuster les stratégies en temps réel.

Exemples :

1. **LUIS*A on Campus (Université de Graz, Autriche)** : évaluations régulières et retours d'expérience des personnes travaillant dans les espaces LUIS*A.
2. **EOWP de l'université de Vienne (Autriche)** : retour d'information continu pour suivre l'efficacité des mesures.

Pourquoi cela fonctionne :

1. **Réactivité** : permet d'ajuster rapidement les actions en fonction des retours d'expérience.
2. **Engagement durable** : Permet de maintenir l'engagement et l'implication de la communauté universitaire.

Leviers et obstacles à l'efficacité des outils de prévention

L'efficacité des outils de prévention des violences sexuelles dans les universités dépend d'un certain nombre de facteurs. Il est essentiel d'identifier à la fois les leviers susceptibles de renforcer l'impact de ces outils et les obstacles pouvant limiter leur efficacité. Voici une analyse détaillée des principaux leviers et obstacles.

Leviers favorisant l'efficacité des outils de prévention

Approche holistique et intégrée : les programmes de prévention les plus efficaces sont ceux qui adoptent une approche holistique, couvrant un large éventail de thèmes, allant de l'éducation au consentement à la gestion des conflits en passant par la reconnaissance des comportements à risque. Un contenu varié et complet permet d'aborder les multiples facettes de la violence sexuelle et de préparer les étudiants à différentes situations.

Personnalisation du contenu : adapter les programmes aux spécificités culturelles et contextuelles des élèves contribue à rendre les messages plus pertinents et percutants. Cela peut inclure des exemples et des scénarios locaux, ainsi que des discussions sur des normes culturelles spécifiques et leur influence sur les comportements.

Intégration de témoignages et de récits personnels : le recours à des témoignages de victimes ou à des récits personnels permet d'humaniser les statistiques et de rendre les risques et les conséquences de la violence sexuelle plus tangibles pour les élèves. Cela peut également favoriser une plus grande empathie et une prise de conscience plus profonde.

Utilisation de données fondées sur des preuves : l'intégration de données et de recherches fondées sur des preuves dans les programmes de prévention contribue à conférer de la crédibilité aux messages et à démontrer l'importance et l'urgence de la prévention de la violence sexuelle.

Méthodes interactives : les programmes qui recourent à des méthodes pédagogiques interactives, telles que les jeux de rôle, les discussions en petits groupes et les simulations, sont généralement plus efficaces. Ces approches permettent aux élèves de mettre en pratique les compétences acquises et de s'impliquer activement dans le contenu.

Fréquence et répétition des sessions : des interventions régulières et répétées sont essentielles pour ancrer les messages et garantir la rétention des informations à long terme. Des sessions périodiques tout au long de l'année scolaire peuvent contribuer à maintenir la sensibilisation et la vigilance.

Formation par les pairs : les programmes animés par des pairs peuvent s'avérer particulièrement efficaces, car les élèves sont souvent plus réceptifs aux messages transmis par leurs camarades. Les formateurs pairs peuvent servir de modèles, en montrant que la prévention des violences sexuelles relève d'une responsabilité collective.

Utilisation des technologies modernes : l'intégration d'outils numériques, tels que les applications mobiles, les plateformes d'apprentissage en ligne et les réseaux sociaux, peut rendre les programmes plus accessibles et plus attrayants pour les élèves. Les technologies peuvent également faciliter le suivi et l'évaluation des interventions.

Obstacles à l'efficacité des outils de prévention Le biais d'optimisme

Le biais d'optimisme, qui consiste à sous-estimer son propre risque de vivre des expériences négatives, peut limiter l'efficacité des programmes de prévention. Les élèves peuvent croire qu'ils ne seront jamais victimes ou auteurs de violences sexuelles, ce qui réduit leur engagement et le sérieux avec lequel ils abordent ces programmes.

Atténuation du biais : pour contrer ce biais, les programmes doivent inclure des éléments qui rendent les risques personnels plus visibles et plus concrets. Par exemple, l'utilisation de statistiques locales ou de témoignages de pairs peut contribuer à réduire le sentiment d'invulnérabilité.

Privation de libertés

Les interventions perçues comme trop restrictives ou intrusives peuvent susciter une résistance ou une opposition chez les élèves. Les programmes qui semblent limiter les libertés individuelles ou imposer des comportements peuvent être rejetés.

Équilibre entre liberté et sécurité : les programmes doivent être conçus de manière à promouvoir des comportements sûrs sans pour autant paraître restrictifs. Impliquer les étudiants dans l'élaboration des programmes et recueillir leurs retours d'expérience peut aider à concevoir des interventions respectueuses et bien acceptées.

Interventions paternalistes

Les interventions perçues comme paternalistes, dans lesquelles les étudiants sont traités comme des enfants ou des personnes incapables de prendre des décisions responsables, peuvent aliéner le public cible. Cette perception peut nuire à l'efficacité du programme en suscitant de la résistance ou de l'indifférence.

Respect et autonomisation : les programmes doivent adopter une approche fondée sur le respect et l'autonomisation, en traitant les étudiants comme des partenaires dans la prévention des violences sexuelles. Encourager la responsabilité individuelle et collective peut renforcer l'engagement et l'efficacité des interventions.

Pour maximiser l'efficacité des outils de prévention des violences sexuelles dans les universités, il est essentiel de tirer parti des leviers identifiés et de surmonter les obstacles potentiels. En adaptant les contenus et les méthodes pédagogiques, en impliquant activement les étudiants et en respectant leur autonomie, les programmes peuvent devenir des instruments puissants pour créer des environnements universitaires sûrs et respectueux.

Discussion et recommandations

La recherche comparative menée dans le cadre du projet PREV-HED montre que la violence et le harcèlement sexuels font l'objet d'un éventail de réponses institutionnelles au sein de l'enseignement supérieur européen. Les pratiques examinées comprennent les politiques d'égalité, les campagnes de sensibilisation, les programmes de formation, les procédures de signalement, les personnes de contact désignées et les services d'accompagnement spécialisés. Ensemble, ces approches reflètent la prise de conscience que les universités ont des responsabilités qui vont au-delà de la simple gestion d'incidents individuels. La prévention concerne également les conditions dans lesquelles les étudiants apprennent, le personnel travaille et les relations académiques se développent.

Cependant, l'existence d'une politique ou d'un protocole ne démontre pas, en soi, que la protection est efficace. Une procédure peut être officiellement disponible tout en restant difficile à trouver, à comprendre ou à utiliser. De même, un établissement peut afficher son engagement en faveur de la prévention du harcèlement sans consacrer suffisamment de temps au personnel, d'expertise spécialisée ou de coordination pour la mettre en œuvre.

de manière cohérente. La question centrale porte donc sur le lien entre les engagements institutionnels et les expériences de ceux qui sont censés s’y fier.

Le rapport préconise une approche dans laquelle la prévention est intégrée à la gouvernance universitaire, à l’offre éducative et aux pratiques organisationnelles quotidiennes. Les actions de sensibilisation, les services d’accompagnement et les mécanismes de signalement doivent former un système cohérent. Leur efficacité dépend en partie de la capacité des membres de la communauté universitaire à comprendre leurs objectifs respectifs et à passer de l’un à l’autre sans obstacles inutiles.

Comprendre le silence à travers les rapports de pouvoir et la confiance institutionnelle

Une implication importante de cette recherche est que la violence et le harcèlement sexuels ne peuvent être compris uniquement comme des problèmes interpersonnels. Les environnements universitaires comportent des relations d’autorité et de dépendance liées à l’évaluation, à l’encadrement, à l’emploi, aux opportunités de recherche et à l’évolution professionnelle. Ces relations peuvent influencer la capacité d’une personne à reconnaître une expérience comme inacceptable, à se sentir capable de demander conseil ou à envisager de déposer un signalement officiel.

Les étudiants peuvent craindre des répercussions sur leurs notes, leur accès à des stages ou leurs relations avec le personnel enseignant. Les doctorants et les employés peuvent s’inquiéter de la supervision, des références, du renouvellement de leur contrat ou de leur évolution de carrière. Ces préoccupations font de la confiance institutionnelle une condition essentielle à la prévention et au soutien.

Par conséquent, de faibles chiffres de signalement ne doivent pas être automatiquement interprétés comme la preuve d’un environnement sûr. Ils peuvent également refléter une prise de conscience limitée, une incertitude quant aux procédures ou des doutes quant aux conséquences d’une divulgation. À l’inverse, une augmentation des signalements peut indiquer une meilleure visibilité et une plus grande confiance dans les mécanismes disponibles. Les données relatives aux signalements nécessitent donc une interprétation contextuelle.

Cette analyse souligne également l’importance d’éviter d’imposer aux personnes l’obligation d’engager une procédure formelle avant de pouvoir bénéficier d’une aide. L’information, les conseils confidentiels et un soutien adapté doivent être distingués du signalement formel. Les personnes ont besoin d’explications claires sur les options qui s’offrent à elles, les limites de la confidentialité et les conséquences possibles de chaque étape.

Faire le lien entre le premier contact, l’accompagnement spécialisé et les procédures institutionnelles

Les études de cas illustrent différentes façons d'organiser l'accès à l'aide. Des exemples tels que les dispositifs d'écoute et de soutien examinés à Sciences Po Bordeaux, le groupe de travail sur l'égalité des chances de l'université de Vienne et LUIS*A on Campus à l'université de Graz fournissent des éléments permettant de réfléchir à la visibilité, à l'accessibilité et à l'orientation vers des services spécialisés.

Ces dispositifs doivent néanmoins être différenciés en fonction de leurs fonctions. Une initiative de premier contact peut aider une personne à identifier un problème et à trouver un soutien adapté. Un service spécialisé peut apporter une aide psychologique, sociale ou juridique. Un organisme de signalement peut recueillir des informations et engager une procédure institutionnelle. Ces fonctions peuvent se compléter, mais elles ne sont pas interchangeables.

Un défi pratique majeur consiste donc à clarifier les responsabilités et les liens entre les services. Sans cette clarification, les personnes concernées risquent de devoir répéter inutilement leur récit, de contacter plusieurs services ou de recevoir des informations contradictoires. Un parcours bien organisé devrait réduire ces difficultés tout en respectant les choix de la personne et les responsabilités de chaque service.

Les partenariats avec des organisations externes peuvent renforcer ce parcours. Des associations spécialisées peuvent offrir une expertise et des formes de soutien qu'une institution ne peut pas fournir en interne. Une telle coopération nécessite des modalités claires en matière d'orientation, de partage d'informations et de responsabilités respectives des professionnels universitaires et externes.

La diversité européenne comme base d'un transfert contextualisé

La dimension comparative du rapport met en évidence des différences au niveau des cadres juridiques, des structures institutionnelles, de la terminologie et des ressources disponibles. Les établissements varient également en termes de taille, de gouvernance, de population étudiante et de relations avec les services externes. Ces différences ont une incidence sur la manière dont les mécanismes de prévention et de soutien peuvent être organisés.

La contribution européenne de PREV-HED réside dans l'identification de questions communes et de principes utiles dans ces différents contextes. Le glossaire, le cadre documentaire et les études de cas comparatives fournissent une base pour discuter des définitions, identifier les défis récurrents et examiner les réponses possibles.

Le transfert doit donc être compris comme un processus d'adaptation. On ne peut pas partir du principe qu'une initiative développée dans une université fonctionnera de la même manière ailleurs. Sa pertinence dépend des conditions qui la sous-tendent : expertise du personnel, ressources, autorité institutionnelle, partenariats externes et compatibilité avec les procédures locales.

Le rapport préconise donc une combinaison de principes pédagogiques communs et d'informations validées au niveau local. Une formation commune peut aborder les questions du consentement, du harcèlement, des rapports de force et des réponses appropriées, tandis que les orientations institutionnelles doivent identifier les interlocuteurs et les procédures applicables dans chaque contexte.

Transposer la recherche en pratique pédagogique

Les travaux de recherche du WP3 constituent une base pour la conception de formations qui associent la compréhension conceptuelle au jugement pratique. Il est certes nécessaire de connaître une définition, mais les participants doivent également avoir l'occasion d'analyser des situations, d'identifier les comportements problématiques et de comprendre comment réagir en fonction de leur rôle.

L'apprentissage par cas, les discussions guidées, les exercices pratiques et l'auto-évaluation peuvent contribuer à cet objectif. L'approche du « témoin actif » est également pertinente, car elle élargit la prévention au-delà des personnes directement concernées. Elle encourage les membres de la communauté universitaire à réfléchir à la manière dont ils peuvent identifier les situations préoccupantes, solliciter de l'aide ou intervenir de manière appropriée sans s'exposer, ni exposer autrui, à des risques supplémentaires.

La formation doit distinguer les différents niveaux de responsabilité. Les étudiants, les enseignants, les responsables, le personnel administratif et les spécialistes n'ont pas besoin d'une préparation identique. Tous ont besoin de repères communs, tandis que les personnes chargées de recueillir les signalements ou de gérer les procédures ont besoin de compétences et d'un soutien supplémentaires.

Les activités pédagogiques doivent également être menées avec prudence. On ne doit pas attendre des participants qu'ils révèlent des expériences personnelles, et les exemples doivent être choisis et présentés de manière à respecter la diversité des parcours et des expériences possibles en matière de violence. L'objectif est de développer la compréhension et la capacité d'agir au sein d'un environnement d'apprentissage sécurisant.

Ces considérations expliquent le lien entre le rapport de recherche et les supports de formation PREV-HED qui en découlent. Les conclusions du rapport permettent de définir les objectifs d'apprentissage, de sélectionner des situations pertinentes et de clarifier la distinction entre sensibilisation, première intervention, orientation vers des services spécialisés et intervention spécialisée.

Envisager l'inclusion au-delà de la disponibilité des ressources

Rendre les ressources accessibles au public est une étape importante, mais leur disponibilité ne garantit pas à elle seule que tout le monde puisse les utiliser. La langue, le handicap, la méconnaissance des systèmes institutionnels, les obstacles numériques et la confiance limitée dans les services universitaires peuvent entraver l'accès.

Les étudiants internationaux, par exemple, peuvent ne pas être familiers avec la terminologie locale ou



ne pas savoir quelles procédures s'appliquent à eux. D'autres personnes peuvent être confrontées à des formes de

discrimination ou de dépendance qui rendent plus difficile la recherche d'aide. Les supports de prévention doivent donc éviter de partir du principe que tous les utilisateurs disposent des mêmes connaissances, des mêmes ressources ou de la même liberté d'action.

L'approche multilingue de PREV-HED offre une base utile pour élargir l'accès. Sa valeur repose sur la clarté linguistique, la cohérence terminologique et le respect de la signification institutionnelle des concepts traduits. Une présentation accessible et des moyens alternatifs d'obtenir des informations restent nécessaires en complément de l'offre multilingue.

La participation des étudiants peut aider à identifier ces obstacles. Impliquer les étudiants et leurs associations dans l'examen des exemples et des supports de communication peut améliorer la pertinence et la facilité d'utilisation. Cette participation doit venir en complément de la responsabilité institutionnelle plutôt que de transférer la charge de la prévention aux étudiants.

Interprétation des données et reconnaissance des limites méthodologiques

Le rapport rassemble une base documentaire substantielle permettant de comparer les approches institutionnelles. Son cadre analytique commun facilite l'identification des caractéristiques récurrentes, des différences et des pistes possibles pour le développement pédagogique. Néanmoins, les conclusions doivent être interprétées à la lumière des données disponibles.

Les documents institutionnels décrivent généralement les politiques, les procédures prévues et les activités. Ils ne précisent pas nécessairement dans quelle mesure ces dispositifs fonctionnent de manière cohérente ni comment les personnes les perçoivent. Les informations d'évaluation sont inégales d'un cas à l'autre, et les documents ne fournissent pas de base uniforme pour classer les établissements ou mesurer la réduction de la violence.

Le terme « bonne pratique » doit donc être utilisé en tenant compte de la solidité des preuves qui l'étaient. Une pratique peut être pertinente en raison de sa conception, de son accessibilité ou de ses dispositions institutionnelles, tandis que ses résultats à long terme restent insuffisamment documentés.

La distinction entre la mise en œuvre, l'apprentissage et les résultats plus larges est particulièrement importante. Les chiffres relatifs à la participation montrent la portée de l'initiative ; les résultats des évaluations peuvent indiquer un apprentissage ; les retours d'expérience des utilisateurs permettent d'identifier la pertinence perçue ou les obstacles rencontrés. Aucune de ces mesures, prise isolément, ne démontre une réduction de la violence sexuelle. La recherche fournit une base structurée pour l'action et une évaluation plus approfondie, plutôt qu'un modèle unique validé applicable à toutes les institutions.

- **Recommandations**

Établir une responsabilité institutionnelle claire et durable

Les établissements d'enseignement supérieur devraient définir comment la prévention est encadrée, qui est responsable de sa mise en œuvre et comment les services coordonnent leur travail. Ces responsabilités devraient s'accompagner de temps de travail alloué au personnel, d'une expertise appropriée et de ressources identifiables.

Un examen périodique doit permettre de vérifier si les procédures restent compréhensibles, si les coordonnées sont à jour et si les dispositifs d'orientation fonctionnent comme prévu. L'implication de la direction de l'université, du personnel enseignant, des services d'accompagnement et des représentants des étudiants peut contribuer à assurer la continuité au-delà des initiatives individuelles ou des changements de personnel.

Simplifier l'accès à l'information et au soutien

Les établissements doivent présenter un parcours clair distinguant les demandes d'informations, le soutien initial, l'aide spécialisée et le signalement officiel. Les usagers doivent être en mesure d'identifier qui contacter, ce que chaque service peut apporter et ce qui peut se passer après la prise de contact.

La communication doit expliquer la confidentialité et ses limites, les options disponibles et les garanties pertinentes. Lorsque le contact anonyme est possible, ses limites pratiques doivent également être clairement indiquées. La conception de ces parcours doit minimiser les répétitions inutiles et éviter que les personnes ne soient contraintes de s'y retrouver seules dans la complexité institutionnelle.

Intégrer la prévention dans les dispositifs éducatifs récurrents

La formation doit s'inscrire dans une démarche éducative continue, soutenue par des activités d'initiation et des occasions de consolidation. Un socle commun peut aborder la reconnaissance de la violence, le consentement, les rapports de force, les sources d'aide et les réponses appropriées.

Une formation complémentaire doit refléter les responsabilités professionnelles, en particulier pour les superviseurs, les responsables et le personnel susceptible de recevoir des révélations. Les supports PREV-HED peuvent accompagner cette progression grâce à l'utilisation sélective de modules, d'études de cas et d'activités, combinés à des conseils adaptés au contexte local.

Combiner l'apprentissage numérique et les échanges animés

Les ressources en ligne peuvent élargir l'accès et permettre aux utilisateurs de travailler à leur propre rythme. Les activités animées peuvent offrir l'occasion de discuter de situations difficiles, de clarifier les malentendus et de s'entraîner à adopter des réactions appropriées.

Les établissements doivent réfléchir à la manière dont ces formats se complètent. La réussite d'une formation en ligne doit être considérée comme un élément d'une stratégie de prévention plus large. Lorsque des outils d'information numériques ou un chatbot sont utilisés, leur portée et leurs limites doivent être clairement indiquées,

et leur contenu doit être régulièrement vérifié par rapport aux contacts et procédures institutionnels en vigueur.

Renforcer les capacités du personnel chargé de recueillir les signalements

Le personnel chargé d'être le premier interlocuteur doit être formé à l'écoute, à l'explication des options possibles, au respect de limites appropriées et à l'orientation des personnes vers des services compétents. Il doit comprendre la distinction entre la réception d'une divulgation, l'apport d'un soutien et la conduite d'une enquête.

Ces rôles nécessitent également l'accès à des conseils professionnels et à un soutien organisationnel. Des responsabilités et des modalités d'orientation clairement définies peuvent contribuer à prévenir les réponses inappropriées et à réduire la dépendance à l'égard de l'engagement personnel d'un petit nombre d'individus.

Intégrer une participation inclusive dans la conception et la révision

Les étudiants et le personnel issus de divers horizons devraient être associés à l'évaluation de la clarté et de l'accessibilité des ressources. Les révisions devraient prendre en compte la langue, le handicap, l'accès numérique et la familiarité avec les systèmes universitaires.

La consultation doit offrir des moyens de contribuer sans avoir à révéler d'expériences personnelles. Les retours d'expérience peuvent ensuite servir de base à la révision des exemples, des activités d'apprentissage et des informations institutionnelles. Les associations étudiantes peuvent être des partenaires précieux dans ce processus, aux côtés des services spécialisés et des organisations externes.

Élaborer un cadre d'évaluation qui distingue les différents résultats

L'évaluation doit examiner séparément la portée, la mise en œuvre, l'apprentissage et l'accessibilité des services. Les indicateurs pertinents peuvent inclure la participation, l'achèvement du parcours, la connaissance des options de soutien, les réponses à des scénarios pratiques et la perception de la clarté des parcours d'orientation.

Des évaluations avant et après la formation peuvent aider à identifier les changements observés dans l'apprentissage. Un suivi à un stade ultérieur permet d'étudier la rétention des acquis et leur application éventuelle. Les retours qualitatifs peuvent expliquer pourquoi les participants ont trouvé certains éléments utiles ou difficiles.

Les rapports et les chiffres relatifs à l'utilisation des services doivent être interprétés à la lumière des informations contextuelles. L'évaluation doit respecter la vie privée et éviter de collecter des informations personnelles sensibles qui ne sont pas nécessaires à l'évaluation de l'activité.

Documenter les conditions de transfert et gérer les ressources partagées

Afin de favoriser la réutilisation, les partenaires doivent documenter les publics cibles, les ressources, les compétences et les dispositions institutionnelles nécessaires à la mise en œuvre de chaque approche. Les adaptations doivent être consignées afin que d'autres institutions puissent comprendre

ce qui a été modifié et pourquoi.

La pérennité des ressources du projet PREV-HED nécessite également la mise en place de dispositions claires en matière d'hébergement, de maintenance, de révision des contenus et de mise à jour des informations locales. Une coopération continue entre les universités, les organismes de formation, les chercheurs et les associations spécialisées peut soutenir ce travail et générer de nouvelles données sur la mise en œuvre.

La principale contribution de PREV-HED consiste à relier les connaissances comparatives au développement pédagogique concret. Pour construire sur cette base, un engagement institutionnel durable est nécessaire : la formation doit s'accompagner d'un soutien accessible, de responsabilités clairement définies et d'une évaluation continue. Cette combinaison offre une base crédible pour renforcer la prévention tout en respectant la diversité de l'enseignement supérieur européen.

Références

- Almeida, H. B. D. (2019). *Violences sexuelles et de genre à l'université : du secret à la lutte pour la reconnaissance*. Brésil (s). Sciences humaines et sociales, (16).
- Andro, A. (2023). Mind the Gap : avancées et résistances dans la lutte contre les violences sexuelles et de genre dans le milieu universitaire (2002-2022). *Mouvements*, 113(1), 109-118.
- Anitha, S., & Lewis, R. (2018). La violence de genre dans l'enseignement supérieur : une étude de cas d'une université britannique. *Springer*. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-63233-5_8
- Bereni, L., Lépinard, E., Lieber, M., & CLASCHES. (2003). Contre le harcèlement et les violences sexuelles dans l'enseignement supérieur : quelles réponses politiques et institutionnelles ? *Nouvelles questions féministes*, 22(1), 134-137.
- Bergeron, M., Fethi, I., Baril, K., Ricci, S., Dion, J., Ouellette, M. H., ... & Viau, C. (2023). Expériences de (non-)signalement des violences sexuelles dans le milieu universitaire : parcours semés d'embûches et résultats mitigés 1. *Recherches féministes*, 36(1), 243-262.
- Cromer, S. (2017). Contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche (ESR). *Femmes Diplômées*, 262(1), 141-150.
- Cromer, S., & Hamel, C. (2014). Mesurer le harcèlement sexuel et les violences sexistes à l'université. Les apports de l'enquête « Violences et Rapports de Genre » (dite VIRAGE). *Les cahiers du CEDREF*. Centre d'enseignement, d'études et de recherches pour les études féministes, (19).

- M. (2023). Taux d'incidence annuel des violences sexuelles à l'université : une étude comparative entre 1994 et 2016. *Sexologies*, 32(3), 206-220.
- Dejace, C. (2020). *Les représentations des violences sexuelles chez les étudiants de l'université de Liège*. Université de Liège
- Deruelle, F., & Jarty, J. (2023). *Juger les violences sexuelles à l'université : le pari du droit disciplinaire*. Champ pénal/Penal field, (28).
- Commission européenne. (2020). Une Union de l'égalité : stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2020-2025 (COM/2020/152 final). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52020DC0152>
- Commission européenne. (2022). Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (COM/2022/105 final). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52022PC0105>
- Parlement européen et Conseil de l'Union européenne. (2024). Directive (UE) 2024/1385 du 14 mai 2024 relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique. Journal officiel de l'Union européenne, L, 2024/1385. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/1385/oj>
- Hamel, C. (2008). Le traitement du harcèlement sexuel et des discriminations à l'université. *Mouvements*, 5556(3), 34-45.
- Julien, M. H. M., & Daigneault, M. B. I. (2018). *Les activités préventives en matière de violences sexuelles dans les milieux d'enseignement collégiaux et universitaires : Portrait des interventions actuelles au Québec*. UQAM.
- Kambouri, M. (2021). Expériences des étudiants universitaires en matière de harcèlement sexuel : le rôle du genre et la . *Frontiers*. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fsoc.2021.00010/full>
- Lavoie, F., Parent, S., Auclair, I., & Bergeron, M. (2017). *Violences sexuelles en milieu universitaire, résultats de l'Enquête Sexualité, Sécurité et Interactions en Milieu Universitaire (ESSIMU) : Portrait de la situation à l'Université Laval*. Université Laval.
- LeBlanc, I. (2021). Le discours sur la violence sexuelle dans les universités francophones : le cas de l'Université de Moncton. *Francophonies d'Amérique*, (51), 11-38.

- Magni, G., & Collet, I. (2022). *Violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur en Suisse : plusieurs campagnes de prévention... dont l'impact reste inconnu*. Genre et éducation au Luxembourg et au-delà : défis locaux et nouvelles perspectives, 170.
- Menéndez, M., van den Brink, M., & Scambor, E. (2021). Quelles caractéristiques organisationnelles favorisent la violence et le harcèlement fondés sur le genre dans l'enseignement supérieur ? *Administrative Sciences*, 11(4), 138. <https://doi.org/10.3390/admsci11040138>
- Académies nationales des sciences, de l'ingénierie et de la médecine (2018). Le harcèlement sexuel des femmes : climat, culture et conséquences dans les domaines des sciences, de l'ingénierie et de la médecine universitaires. Washington, D.C. : National Academies Press ; 2018.
- Académies nationales des sciences, de l'ingénierie et de la médecine (2018). Groupe d'action pour la prévention le harcèlement » dans l' enseignement . <https://www.nationalacademies.org/our-work/action-collaborative-on-preventing-sexual-harassment-in-higher-education>
- Nation M, Crusto C, Wandersman A, Kumpfer KL, Seybolt D, Morrissey-Kane E, et al. Quelles sont les mesures efficaces en matière de prévention ? Principes des programmes de prévention efficaces. *Am Psychol*. Juillet 2003 ; 58(6-7) : 449-56.
- Newlands R. Une revue critique de la prévention des violences sexuelles sur les campus universitaires. *Acta Psychopathol*. 2016 ; 02(02).
- Organisation mondiale de la Santé. (2002). *Rapport sur la santé dans le monde 2002 : Réduire les risques, promouvoir une vie saine*. Organisation mondiale de la Santé. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/42522>
- Picard, M. (2020). *Efficacité des outils de prévention primaire de la violence sexuelle dans l'enseignement supérieur : une revue systématique de la littérature*. Thèse de médecine générale. Université de La Réunion
- Rao, P. (2018). Les violences sexuelles à l'université. *Afrique Renouveau*, 32(2), 28-28.
- Ricci, S. (2017). Lutter contre les violences sexuelles à l'université : un maillage de résistance. *Nouveaux Cahiers du socialisme*, (18), 178-183.
- Savoie, L., Pelland, M. A., Morin, S., Boudreau, L. C., & Grandisson, S. (2018). L'invisibilité des violences sexuelles banales chez les étudiantes universitaires : des expériences à comprendre. *Recherches féministes*, 31(2), 141-158.
- Xavier, F., Demeester, A., & Chatoney, M. (2021). *L'éducation sexuelle en milieu scolaire : le modèle explicatif 3D*. 8(1), 17.

Zarca, A. (2017). La répression disciplinaire du harcèlement sexuel à l'université. La Revue des droits de l'homme. *Revue du Centre de recherches et d'études sur les droits fondamentaux*, (

