



# **Plan d'action 2024-2030**

## **« Prévention du harcèlement sexuel au travail au sein de l'administration municipale »**

**Juin 2024**

**Axes du plan d'action :**

**Améliorer le  
dispositif de prise  
en charge**

**Informier  
Sensibiliser  
Former  
Accompagner**

**Échanger et  
mutualiser  
les bonnes  
pratiques**

**Mesurer et  
rendre  
compte**

## Mesures à développer :

Axes de travail	Mesures	Actions
<b>Améliorer le dispositif de prise en charge</b>	Harmonisation du cadre réglementaire	Harmoniser la définition du harcèlement sexuel au travail dans les textes normatifs en utilisant les termes de l'article 3 de la LED Genre.
	Clarification, articulation et vulgarisation des procédures	Clarifier les informations à disposition sur la procédure formelle qui s'applique en cas d'allégations de harcèlement sexuel.
		Clarifier la manière dont la nouvelle voie de signalement des irrégularités prévue dans la loi sur la protection des lanceurs d'alerte s'articule avec la procédure formelle.
		Mettre à disposition des informations claires et vulgarisées sur ces procédures.
	Elaboration d'un protocole de prise en charge	Préciser les rôles et responsabilités des intervenant-e-s dans le dispositif de prise en charge et le moment de leur intervention.
		Clarifier la notion de confidentialité et son application par les différent-e-s intervenant-e-s.
		Renforcer la communication sur le dispositif des sanctions.
		Rédiger un processus de prise en charge reprenant les différents éléments.
		Communiquer sur le processus de prise en charge élaboré.
	Adaptation du dispositif de prise en charge	Une fois le processus de prise en charge clarifié, évaluer la pertinence et la faisabilité de désigner une entité chargée du « contrôle qualité » de la prise en charge des situations.
		Evaluer la pertinence et la faisabilité de renforcer l'accompagnement aux victimes.
		Evaluer la pertinence et la faisabilité de développer une prestation d'accompagnement des managers/RH en charge du traitement des situations par un-e juriste spécialisé-e.
	Intégration de la problématique dans les processus RH existants	Proposer au Conseil administratif la révision du formulaire d'entretien d'évaluation périodique des managers et des membres du personnel pour intégrer, dans les objectifs, les enjeux de climat de travail et de prévention du harcèlement sexuel.
		Intégrer la prévention du harcèlement sexuel au travail dans le concept Inclusion de la DRH.

Axes de travail	Mesures	Actions
<p style="text-align: center;"><b>Informer</b> <b>Sensibiliser</b> <b>Former</b> <b>Accompagner</b></p>	Information et communication	Présenter les résultats de l'enquête et le plan d'action adopté aux séances de direction des services et départements ainsi que lors des séances RH.
		Compléter la page « Lutte contre le harcèlement sexuel » sur Intranet avec les informations sur les bases légales, le dispositif existant, les ressources à disposition et les bonnes pratiques.
		Communiquer régulièrement via les supports de communication internes, sur le dispositif, les ressources à disposition et les actions prévues.
		Diffuser des informations lors du petit-déjeuner des collaboratrices du 8 mars ou d'autres actions internes prévues.
		Diffuser les informations au sein du réseau RH Egalité-Diversité et des autres réseaux internes.
	Sensibilisation du personnel	Développer des outils de sensibilisation rappelant les informations de base, les moyens d'agir, les ressources à disposition, etc.
		Poursuivre les mesures de sensibilisation pour des publics spécifiques (apprenti-e-s, stagiaires, personnel en contact avec du public, etc.)
	Formation des cadres, des RH et autres intervenant-e-s du dispositif	Développer une formation obligatoire et en présentiel destinée à l'ensemble des personnes avec fonction d'encadrement sur la détection et la gestion des cas, les ressources à disposition, la protection des victimes et les sanctions.
		Développer une formation obligatoire et en présentiel destinée aux RH sur la détection et la gestion de cas, les ressources à disposition, la protection des victimes, et les sanctions.
		Développer une formation obligatoire et en présentiel destinée au personnel de l'administration encadrant des apprenti-e-s.

Axes de travail	Mesures	Actions
<b>Echanger et mutualiser les bonnes pratiques</b>	Travail en réseau à l'interne de l'administration	Favoriser les échanges au sein de l'administration entre les personnes/entités ayant des compétences clés sur la thématique du harcèlement sexuel au travail.
	Veille et échange des bonnes pratiques avec d'autres institutions	Echanger des bonnes pratiques avec les autres institutions publiques développant des mesures de prévention du sexisme et du harcèlement sexuel au travail.

Axes de travail	Mesures	Actions
<b>Mesurer et rendre compte</b>	Collecte de données	Développer un système de collecte et de centralisation des données relatives au nombre/ type de situation traitées ainsi que des sanctions prises en Ville de Genève par année (hors GdC).
	Reporting auprès du CODIR ou CA	Faire des points de situation annuels de la mise en œuvre du plan d'action auprès du CODIR et du CA et définir des indicateurs pour le Bilan social.

## Mesures déjà mises en œuvre au sein de l'administration et à poursuivre :

Axes de travail	Mesures	Actions
<b>Améliorer le dispositif de prise en charge</b>	Intégration de la problématique dans les processus RH existants	Intégrer la prévention du sexisme et du harcèlement sexuel au travail dans le kit de « bienvenue en Ville » (y compris e-learning obligatoire), l'accueil des apprenti-e-s, et le parcours manager.
		Améliorer l'intégration de la thématique du harcèlement sexuel au travail dans le concept de prévention des risques psycho-sociaux au travail.
		Articuler la thématique du harcèlement sexuel avec le processus de la Charte des valeurs de la Ville.
<b>Informier Sensibiliser Former Accompagner</b>	Sensibilisation du personnel	Poursuivre le déploiement d'une offre de sensibilisation/ formation spécifique à destination de l'ensemble du personnel municipal.
	Accompagnement des managers et des équipes	Prévoir des espaces d'échange d'expérience et de bonnes pratiques destinées au personnel d'encadrement et aux RH.
		Mieux faire connaître les mesures de coaching pour les équipes impactées par des situations de harcèlement sexuel au travail
<b>Echanger et mutualiser les bonnes pratiques</b>	Veille et échange des bonnes pratiques avec d'autres institutions	Réaliser une veille des bonnes pratiques au sein des autres institutions à l'échelle locale, nationale et/ou internationale.