RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

anact
agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

Fiche Outils

1

Niveau de prévention

Partie 3 Prévenir en amont les risques de VSST

Modèle d'auto-diagnostic des facteurs de risques et des ressources pour la prévention des VSST

Objectif

Diagnostiquer dans son organisation les facteurs organisationnels de risques de VSST et les ressources existantes

Dans le cadre de la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail (VSST), **cette fiche a pour objectif de permettre aux référentes et référents** « harcèlement sexuel et agissements sexistes » désignés par le CSE ou l'employeur, **de réaliser un autodiagnostic des facteurs organisationnels de risques de VSST, des postes particulièrement exposés et des ressources existantes en prévention** primaire, secondaire tertiaire.

Cet outil est complémentaire des fiches suivantes :

- FICHE REPÈRES Quels sont les facteurs organisationnels de risques et les ressources pour la prévention des VSST ?
- FICHE REPÈRES Comment évaluer les risques de VSST dans le DUERP ?

Cet autodiagnostic propose :

1. d'identifier **les facteurs de risques** (en lien avec l'organisation du travail, les conditions d'emploi et de travail, les parcours professionnels et relations de travail ou encore les temps de travail et l'articulation vie privée-vie professionnelle) ;
2. d'identifier les **postes les plus exposés** ;
3. de repérer les **ressources existantes dans l'organisation** pour agir en prévention, notamment primaire, mais aussi secondaire ou tertiaire.

Ce kit a été soutenu et co-financé par le Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations

Financé par l'Union européenne

Précautions d'usage

Ce questionnaire a été élaboré pour être rempli au sein d'une même organisation par des professionnels :

- déjà sensibilisés aux VSST (référents CSE, employeurs, RH, manageurs, membres de Co-dir, représentants du personnel, préventeurs, médecins et psychologues du travail) ; par exemple, au sein d'un groupe de travail pour la prévention des VSST,
- avec l'objectif d'ouvrir la discussion sur le sujet, de réaliser un premier diagnostic ou de prendre en compte les risques de VSST dans le DUERP.

Il est important que les répondants forment un groupe représentatif des différents métiers de la structure pour enrichir les réponses et points de vue.

Cet outil n'a pas vocation à être rempli par l'ensemble des salariés d'une organisation. Il peut cependant être utilisé au niveau d'une unité de travail (UT) si les salariés ont été sensibilisés aux risques de VSST au préalable.

FICHE REPÈRES Comment mettre en place un groupe de travail sur la prévention des VSST ?

Avant d'utiliser cet autodiagnostic, il est nécessaire de préciser les définitions ci-dessous à toutes les personnes amenées à répondre.

Prévention primaire	Prévention secondaire	Prévention tertiaire
Pour limiter et réduire les causes et facteurs de risques Intégrer ces risques dans les démarches collectives et organisationnelles de santé et sécurité au travail	Pour savoir reconnaître et détecter les situations à risque Mettre en œuvre un programme de sensibilisation et de formation aux VSST	Pour traiter les signalements et mettre en place un dispositif de traitement des cas Mettre en place un dispositif de traitement de situation Prendre en charge les situations de VSST, les qualifier et accompagner les victimes, auteurs et les collectifs de travail

Pour aller plus loin, consulter le guide de l'Anact sur le sexisme au travail

Les étapes

L'outil proposé se compose d'un ensemble de questions réparties en 2 grands chapitres :

1. **les facteurs de risques organisationnels** de VSST dans votre environnement de travail ou organisation,

2. **les ressources pour prévenir** les VSST.

Vous pouvez remplir le questionnaire de façon collective ou favoriser un remplissage individuel et compiler ensuite les résultats.

Dans un second temps, vous pourrez regrouper les résultats selon :

- les facteurs de risques,
- les postes, secteurs ou métiers exposés,
- les ressources existantes en prévention,

... afin de les synthétiser, les prioriser et identifier des pistes d'action adaptées.

Dans un troisième temps, vous pourrez identifier des actions à mener en regroupant les réponses :

- Oui
- Non
- Nous ne sommes pas sûrs / nous ne savons pas

Financé par l'Union européenne

L'analyse des résultats et la suite à donner

Partie 1 – Diagnostic des facteurs organisationnels de risques

- **Ciblez les facteurs de risques pour lesquels vous obtenez une majorité de « Oui »** (le but n'est pas de retenir l'ensemble des facteurs de risques mais quelques-uns : 5, jusqu'à 10 maximum).
- Puis, **organisez une discussion** d'abord avec le groupe des répondants, et ensuite dans le groupe de travail sur la prévention des VSST, pour contextualiser plus finement ces facteurs de risques et faire le point sur les postes concernés.
- Vous pouvez compléter votre analyse de différentes façons :
  - **inviter les personnes ayant une mission de prévention** (RH, CSE, direction, manageurs, fonctions supports, etc.) à compléter le diagnostic ;
  - **réaliser des visites de terrain**, voire mettre en place un espace de discussion dans une unité de travail, ou pour un métier/ poste ;
  - **demander des données sexuées concernant les postes** occupés, la sinistralité, le turnover, etc.

Ces données pourront vous aider à intégrer les risques de VSST dans le DUERP.

FICHE REPÈRES Comment évaluer les risques de VSST dans le DUERP ?

Partie 2 – Diagnostic des ressources existantes en prévention

- **Ciblez de manière distincte les ressources en prévention** pour lesquelles vous obtenez une majorité de « Oui » (jusqu'à 10) ou une majorité de « Non » (jusqu'à 10).
- **Organisez une discussion avec le groupe** des répondants, puis en groupe de travail VSST, pour poursuivre cet état des lieux des ressources en prévention plus finement en identifiant :
  - les mesures déjà existantes qu'il faut partager ou valoriser davantage notamment auprès du personnel, des manageurs,
  - celles qu'il faut poursuivre,
  - celles qu'il faut améliorer,
  - celles qu'il faut supprimer parce qu'elles ne sont pas efficientes,
  - les nouvelles mesures à mettre en place selon les trois niveaux de prévention primaire secondaire, tertiaire.
- Votre analyse peut être complétée :
  - en **invitant les personnes ayant des missions de prévention** (RH, CSE, direction, manageurs, fonctions supports, etc.) ;
  - en **réalisant des visites de terrain** pour recueillir les bonnes pratiques et propositions des salariés dans une unité de travail, ou pour un métier/ poste.
- Vous pourrez alors aller plus loin :
  - intégrer les actions de prévention des VSST dans le Papripact[1] selon les 3 niveaux primaire, secondaire, tertiaire ;
  - communiquer pour partager les bonnes pratiques dans un livret d'accueil, un point sécurité et santé, une réunion d'équipe, etc. ;
  - mettre en place un dispositif de suivi et d'évaluation.

1. Document obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés, dans lequel on définit, sur une ou plusieurs années, les actions de prévention qui doivent agir sur les risques professionnels identifiés.

Financé par l'Union européenne

Autodiagnostic des facteurs de risques et des ressources pour la prévention des VSST

1. Identification des facteurs organisationnels qui peuvent avoir un impact sur les risques de VSST

Les observations montrent que les VSST surviennent plus fréquemment dans certains environnements et situations de travail (marqués par des situations d'inégalité, un manque de mixité, de la précarité, des situations de travail isolés, un manque de régulation, etc.). Cette partie vous permet d'identifier ces facteurs de risques.

Axe 1 : organisation et répartition des activités

	OUI	NON	Nous ne sommes pas sûrs ou nous ne savons pas	Précisez le(s) poste(s), métier(s), unités activité(s) concernés
Votre organisation, appartient-elle à un **secteur professionnel peu mixte** ou à forte prédominance masculine ou féminine ?	☐	☐	☐	
Existe-t-il des **services/unités de travail (UT) peu mixtes ou avec une forte prédominance féminine ou masculine ?**	☐	☐	☐	
Dans votre organisation, ou dans certains services, constatez-vous une **répartition sexuée des métiers / postes/ tâches / dossiers ?**	☐	☐	☐	*Ex. services administratifs* *Ex. atelier* *Ex. production …*
Constatez-vous une **dévalorisation des activités à prédominance féminine** et/ou masculine ?	☐	☐	☐	
Existe-t-il des **services ou activités** très orientés vers la satisfaction du client/ usager / bénéficiaire ?	☐	☐	☐	
Existe-t-il des services ou activités particulièrement exposées à des **pressions ou contraintes** sur les objectifs et le rythme de travail (urgence, délais…) ?	☐	☐	☐	
	☐	☐	☐	

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

anact
agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

Modèle à remplir proposé par l'Anact pour votre entreprise
Kit des référentes et référents CSE et employeur : prévenir en amont les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST)

Cet outil a été soutenu et co-financé par le Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, et de la lutte contre les discriminations
anact.fr

Financé par l'Union européenne

Axe 2 : conditions d'emploi et de travail

Dans votre organisation, à certains services, postes ou dans certains contextes de travail…	**OUI**	**NON**	**Nous ne sommes pas sûrs ou nous ne savons pas**	**Précisez l'unité de travail, poste(s), activité(s), métier(s) concernés**
… y a-t-il une forte proportion du **personnel en CDD, en situation de stage, d'apprentissage, en insertion, en travail saisonnier ?**	☐	☐	☐	
…. des salariés sont-ils en relation étroites avec les **prestataires, les sous-traitants, les intérimaires** *(ex : co-intervention, nettoyage des locaux) ?*	☐	☐	☐	
… des activités comportent-elles une **composante relationnelle forte** : métiers en relation avec le public, usager, client, patient, bénéficiaire, élu ?	☐	☐	☐	
… des activités impliquent-elles **une grande proximité avec des bénéficiaires usagers ou clients** *(activité de soins par ex.) ?*	☐	☐	☐	
… des salariés sont-ils **en relation avec des personnes influentes, renommées, à forte personnalité** ou expertes *(élus, membres de CA, monde du spectacle ou des médias, monde du sport, monde de la santé, etc.) ?*	☐	☐	☐	
… des personnes sont-elles très **dépendantes de leur manageur ou de leurs collègues** ou disposent-elles de peu d'autonomie ?	☐	☐	☐	
… des activités sont-elles particulièrement exposées au **manque de moyens ou de personnel ?**	☐	☐	☐	
… y a-t-il du **travail isolé** ou relativement isolé ?	☐	☐	☐	

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

anact
agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

Modèle à remplir proposé par l'Anact pour votre entreprise
Kit des référentes et référents CSE et employeur : prévenir en amont les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST)

Cet outil a été soutenu et co-financé par le Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, et de la lutte contre les discriminations
anact.fr

Financé par l'Union européenne

... les **rythmes de travail** sont-ils fortement contraints (cadences, horaires du matin ou du soir) ?	☐	☐	☐	
.... le télétravail est-il fréquent ou certaines activités impliquent--elles un usage important des **technologies numériques** (messagerie instantanée, réseaux sociaux...) avec des risques de cyberharcèlement) ?	☐	☐	☐	
... des activités impliquent-elles **des tenues de travail ou scénographies « sexuées »** ?	☐	☐	☐	
... des activités impliquent-elles un travail **dans des lieux exigus ou clos** (cloisons non vitrées, etc.) avec des risques d'enfermement ?	☐	☐	☐	
	☐	☐	☐	

Axe 3 : parcours professionnels et relations de travail

Dans votre organisation, à certains services, postes ou dans certains contextes de travail...	**OUI**	**NON**	**Nous ne sommes pas sûrs ou nous ne savons pas**	**Précisez l'unité de travail, poste(s), activité(s), métier(s) concernés**
... les femmes bénéficient-elles moins des parcours ascendants ou sont-elles moins représentées aux **postes de responsabilité ?**	☐	☐	☐	
... observez-vous des **cas de stigmatisation** de personnes en situation de grossesse, de parentalité ou d'aidance ?	☐	☐	☐	
... observez-vous des **formes de discrimination** vis-à -vis de certains groupes (femmes, LGBTQIA+, seniors, personnes souffrant de problème de santé...) ?	☐	☐	☐	
... les rapports professionnels sont-ils **très hiérarchisés** ?	☐	☐	☐	

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

anact
agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

Modèle à remplir proposé par l'Anact pour votre entreprise
Kit des référentes et référents CSE et employeur : prévenir en amont les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST)

Cet outil a été soutenu et co-financé par le Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, et de la lutte contre les discriminations
anact.fr

Financé par l'Union européenne

... les rapports professionnels sont-ils, à l'inverse, **très peu hiérarchisés** ?	☐	☐	☐	
... le management adopte-il une **posture plutôt autoritaire** ?	☐	☐	☐	
... le management a-t-il des difficultés à rappeler **le cadre en cas de comportements inappropriés ?**	☐	☐	☐	
... certaines équipes ou personnes ont-elles **peu d'occasion d'échanger** (différentes plages horaires, différents sites, réunions d'équipes irrégulières...) ?	☐	☐	☐	
... les **relations professionnelles ou sociales** sont-elles difficiles, dégradées, voire conflictuelles ?	☐	☐	☐	
... observez-vous des **difficultés d'expression ou de remontées d'informations** ?	☐	☐	☐	
Le **dialogue social** est-il difficile ?	☐	☐	☐	
... constatez-vous une **culture de travail sexiste ou viriliste** (blagues, affiches) ?	☐	☐	☐	
.... les **moments de convivialité** (machine à café, afterwork, bizutage, soirées etc.) sont-ils fréquents ?	☐	☐	☐	

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

anact
agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

Modèle à remplir proposé par l'Anact pour votre entreprise
Kit des référentes et référents CSE et employeur : prévenir en amont les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST)

Cet outil a été soutenu et co-financé par le Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, et de la lutte contre les discriminations
anact.fr

Financé par l'Union européenne

Axe 4 : temps de travail, articulation vie privée-vie professionnelle

Dans votre organisation, à certains services, postes ou dans certains contextes de travail…	**OUI**	**NON**	**Nous ne sommes pas sûrs ou nous ne savons pas**	**Précisez l'unité de travail, poste(s), activité(s), métier(s) concernés**
… des personnes sont-elles fréquemment en mission ou en déplacement avec des **nuitées à l'extérieur** ?	☐	☐	☐	
… des activités (chantiers, séminaires…) impliquent-elles des **situations collectives d'hébergement** ?	☐	☐	☐	
… des postes sont-ils en horaires atypiques (travail de **nuit, du soir ou tôt le matin**) ou avec des **astreintes (week-end, jours fériés) ?**	☐	☐	☐	
… constatez-vous **une culture du présentéisme** (présence au-delà des horaires) ?	☐	☐	☐	

2. Identification des facteurs de ressources pour prévenir le sexisme et les VSS au travail

Les observations montrent que des dispositifs de prévention primaire (certains environnements, certaines organisations et conditions de travail), secondaire et tertiaire permettent d'agir en prévention des risques de VSST.

Prévention primaire : engagements et obligations

Dans votre organisation…	**OUI**	**NON**	**Nous ne sommes pas sûrs ou nous ne savons pas**	**Précisez**
… les valeurs, **engagements** (type RSE/HSE/QVT ou éthiques, prises de parole de la direction) **portent-ils l'enjeu d'égalité entre les femmes et les hommes** et de prévention des VSST ?	☐	☐	☐	

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

anact
agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

Modèle à remplir proposé par l'Anact pour votre entreprise
Kit des référentes et référents CSE et employeur : prévenir en amont les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST)

Cet outil a été soutenu et co-financé par le Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, et de la lutte contre les discriminations
anact.fr

Financé par l'Union européenne

... la **qualité du dialogue interne** (au sein du CSE ou dans les équipes) permet-elle des **remontées d'informations du personnel** sur les questions de conditions de travail ?	☐	☐	☐	
... le CSE a-t-il **nommé un référent** en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (obligatoire pour 11 salariés et plus) ?	☐	☐	☐	
... la direction a-t-elle **nommé un ou des référents** en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et agissements sexistes (obligatoire pour les entreprises d'au moins 250 salariés) ?	☐	☐	☐	
.. le **DUERP** (document unique d'évaluation des risques professionnels) permet-il d'évaluer les risques professionnels en prenant en compte **les différences entre les femmes et les hommes ?** (*cf loi 2014*)	☐	☐	☐	
... le **DUERP** (document unique d'évaluation des risques professionnels) intègre-t-il **les risques de VSST** ?	☐	☐	☐	
... la mise en place **du plan de prévention** fait-elle l'objet d'une **démarche impliquant l'ensemble des acteurs** (manageurs, syndicats ou IRP, salariés/agents) ?	☐	☐	☐	
... le **plan d'actions/ de prévention/ le Papripact** inclut-il des mesures de prévention des agissements sexistes et du harcèlement sexuel ?	☐	☐	☐	
... les **actions** de prévention déjà en place ont-elles été évaluées ?	☐	☐	☐	
... existe-t-il un **accord ou plan d'actions égalité professionnelle / qualité de vie et des conditions de travail** ? (obligatoire pour les entreprises d'au moins 50 salariés)	☐	☐	☐	

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

anact
agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

Modèle à remplir proposé par l'Anact pour votre entreprise
Kit des référentes et référents CSE et employeur : prévenir en amont les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST)

Cet outil a été soutenu et co-financé par le Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, et de la lutte contre les discriminations
anact.fr

Financé par l'Union européenne

... cet accord inclue-t-il un **volet sur la prévention des VSST** ?	☐	☐	☐	
... existe-t-il un **plan d'évolution professionnelle** pour toutes et tous ?	☐	☐	☐	
... des **actions de prévention des discriminations** (femmes, LGBTQIA+, seniors, état de santé...) sont-elles mises en œuvre ?	☐	☐	☐	
... les **appels d'offres** prévoient-ils des clauses concernant le respect des mesures réglementaires en matière d'égalité ou de prévention des VSST ?	☐	☐	☐	*Avec un volet sur la prévention des VSST ?*
... existe-il une **charte des relations** fournisseurs / clients / usagers / bénéficiaires ?	☐	☐	☐	

Prévention primaire : limiter en amont les facteurs de risques par des mesures organisationnelles

Dans votre organisation...	**OUI**	**NON**	**Nous ne sommes pas sûrs ou nous ne savons pas**	**Précisez**
... la **composition mixte des équipes** est-elle encouragée ?	☐	☐	☐	
... **une répartition équilibrée des activités** entre les femmes et les hommes est-elle encouragée ?	☐	☐	☐	
... **l'intégration de binômes** de femmes ou hommes (plutôt que d'une femme ou d'un homme seul) est-elle privilégiée dans les équipes non mixtes ?	☐	☐	☐	
... les **activités et postes à prédominance féminine** sont-ils reconnus en tenant compte de la valeur égale du travail ?	☐	☐	☐	

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

anact
agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

Modèle à remplir proposé par l'Anact pour votre entreprise
Kit des référentes et référents CSE et employeur : prévenir en amont les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST)

Cet outil a été soutenu et co-financé par le Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, et de la lutte contre les discriminations
anact.fr

Financé par l'Union européenne

… des mesures sont-elles prises pour **éviter le travail sous pression,** la surcharge de travail ?	☐	☐	☐	
… le recours à des **situations de travail ou contrats précaires est-il limité** ?	☐	☐	☐	
… les **périodes de travail la nuit, le soir ou tôt le matin, les astreintes** sont-elles limitées, chaque fois que possible ?	☐	☐	☐	
… des mesures sont-elles prévues pour **prévenir les pratiques discriminatoires** (femmes, LGBTQIA +, personnes malades, etc.) ?	☐	☐	☐	
… un dispositif spécifique est-il prévu pour l'**intégration des nouveaux** arrivants avec une attention particulière aux personnes en statut précaire ?	☐	☐	☐	
… des précautions sont-elles prévues pour **prévenir les risques de VSST lors des périodes d'essai, les entretiens de recrutement**, d'évaluation ou de promotion ?	☐	☐	☐	
… les manageurs sont-ils soutenus dans leur rôle de **régulation managériale** en cas de comportement inapproprié ?	☐	☐	☐	
… des **espaces de discussion ou des réunions d'équipes sont-ils organisés pour permettre à chacune et chacun de s'exprimer** sur le travail et les conditions de travail ?	☐	☐	☐	
… des mesures sont-elles prévues pour **soutenir les coopérations** entre les salariés (tutorat, temps dédiés…) ?	☐	☐	☐	
… des mesures sont-elles prévues pour **limiter l'isolement** pour certaines activités en travail isolé, en horaires atypiques, en télétravail ?	☐	☐	☐	

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

anact
agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

Modèle à remplir proposé par l'Anact pour votre entreprise
Kit des référentes et référents CSE et employeur : prévenir en amont les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST)

Cet outil a été soutenu et co-financé par le Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, et de la lutte contre les discriminations
anact.fr

Financé par l'Union européenne

... la **remontée d'informations** et le signalement du sexisme ordinaire est-il encouragé ?	☐	☐	☐	
... existe-t-il des **règles partagées pour cadrer les moments de convivialité** (afterwork, séminaires extérieurs, etc.) ?	☐	☐	☐	
... des **vestiaires et sanitaires** sont-ils séparés pour les femmes et pour les hommes ?	☐	☐	☐	
... les **espaces de travail** sont-ils aménagés pour limiter l'isolement, les risques d'enfermement, les violences : cloisons et portes vitrées à mi-hauteur, éclairage des couloirs, aménagement permettant l'alerte ou le retrait en situation d'accueil, etc. ?	☐	☐	☐	
....les **déplacements ou situations de travail à l'extérieur** font-ils l'objet de mesures particulières pour éviter l'exposition aux comportements à connotation sexiste et/ou sexuelle (éviter le travail dans les lieux privés et clos, si possible, être particulièrement vigilant dans l'organisation d'un déplacement impliquant une stagiaire, etc.) ?	☐	☐	☐	
... des mesures sont-elles prévues **pour rendre plus sûres les conditions de trajets domicile-travail la nuit** ?	☐	☐	☐	
... des **dispositifs facilitant l'articulation des temps** de vie sont-ils prévus (en cas de parentalité, d'aidance, etc.) ?	☐	☐	☐	
... des mesures sont-elles prises pour préserver la **vie privée** (éviter les réunions tardives, par exemple) ?	☐	☐	☐	

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

anact
agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

Modèle à remplir proposé par l'Anact pour votre entreprise
Kit des référentes et référents CSE et employeur : prévenir en amont les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST)

Cet outil a été soutenu et co-financé par le Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, et de la lutte contre les discriminations
anact.fr

Financé par l'Union européenne

Prévention secondaire : apprendre à reconnaître et qualifier les VSST

Dans votre organisation…	OUI	NON	Nous ne sommes pas sûrs ou nous ne savons pas	Précisez
… le **règlement intérieur** intègre-t-il les informations règlementaires concernant les VSST[2] ?	☐	☐	☐	
… en dehors du règlement intérieur, existe-t-il des **supports d'information sur la prévention des VSST** (affiches, plaquette, intranet, etc.) ?	☐	☐	☐	
… des **actions de sensibilisation** (module, réunion, atelier d'échanges, etc.) à la prévention des VSST sont-elles organisées pour tout le personnel ?	☐	☐	☐	
Si c'est le cas, sont-elles régulières ?	☐	☐	☐	
… le **parcours d'intégration** des nouveaux (y compris CDD, intérimaires, alternance) comprend-il des mesures d'information et de sensibilisation à la prévention des VSST ?	☐	☐	☐	
… le **référent CSE** a-t-il bénéficié d'une **formation** ?	☐	☐	☐	
… le **référent employeur** a-t-il bénéficié d'une **formation** ?	☐	☐	☐	
… **le ou les « préventeurs »** ont-ils bénéficié d'une formation ?	☐	☐	☐	
… **les élus du CSE** ont-ils été formés ?	☐	☐	☐	
… les **dirigeants** ont-ils été formés à la prévention des VSST ?	☐	☐	☐	

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

anact
agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

Modèle à remplir proposé par l'Anact pour votre entreprise
Kit des référentes et référents CSE et employeur : prévenir en amont les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST)

Cet outil a été soutenu et co-financé par le Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes, et de la lutte contre les discriminations
anact.fr

Financé par l'Union européenne

... **les manageurs** ont-ils été formés à la prévention des VSST ?	☐	☐	☐	
... les manageurs sont-ils outillés pour **relayer les informations concernant la prévention des VSST** dans leur équipe ?	☐	☐	☐	

Prévention tertiaire : recueillir et traiter les plaintes et signalements

Dans votre organisation...	**OUI**	**NON**	**Nous ne sommes pas sûrs ou nous ne savons pas**	**Précisez**
... un **dispositif de recueil** des plaintes ou signalements est-il prévu ?	☐	☐	☐	*De quelle nature ?*
... un **dispositif pour réaliser une enquête**, au cas où la piste d'un harcèlement sexuel ou d'une agression sexuelle ne peut être écartée est-il prévu ?	☐	☐	☐	
... des **mesures pour accompagner une personne victime** de situation de VSS sont-elles prévues si besoin ?	☐	☐	☐	
... des **mesures pour accompagner des équipes** concernées par une situation de VSST sont-elles prévues ?	☐	☐	☐	
... la direction a-t-elle déjà eu à prendre des **mesures pour sanctionner** les agissements sexistes ou harcèlements/ agressions sexuels ?	☐	☐	☐	*De quelle nature : avertissement, mise à pied, mutation, licenciement, ... ?*
... si des cas de VSST ont déjà été traités, des **retours d'expérience** ont-ils été organisés afin d'identifier d'éventuelles améliorations dans le dispositif de recueil et de traitement des signalements ?	☐	☐	☐	

Ce kit a été soutenu et co-financé par le Ministère chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations

Financé par l'Union européenne