

Autodiagnostic à destination de la direction et de la direction des ressources humaines

Les réponses à ce questionnaire n'ont pas vocation à être divulguées : il s'agit uniquement d'un questionnaire d'autoévaluation quant aux mesures prises concernant les violences sexistes et sexuelles au sein de votre structure.

Conservez vos réponses à ce questionnaire d'une année sur l'autre afin de pouvoir évaluer vos réponses et leur évolution d'année en année.

1/ Formation de la direction, des équipes d'encadrement et de la direction des ressources humaines concernant les violences sexistes et sexuelles

La direction, les équipes d'encadrement et la direction des ressources humaines ont-elles été formées à la prévention des violences sexistes et sexuelles ?

OUI / NON

2/ Information et sensibilisation des équipes

Existe-t-il un affichage sur les violences sexuelles et sexistes à l'intérieur de la structure ?

OUI / NON

Existe-t-il d'autres supports d'information concernant les violences sexistes et sexuelles ?

OUI / NON

Si la structure possède un règlement intérieur, les dispositions légales sur les violences sexistes et sexuelles sont-elles intégrées dans le règlement intérieur de la structure ?

OUI / NON / NA

Le rapport d'activité fait-il état du travail de prévention et de lutte contre les violences sexuelles et sexistes ?

OUI / NON

En matière d'information, d'autres mesures ont-elles été mises en place ?

OUI / NON

Si oui, lesquelles ?

.....
.....
.....

L'ensemble des personnes permanentes de la structure a-t-il été formé à la prévention des violences sexistes et sexuelles ?

OUI / NON

Les dispositions légales sur les violences sexistes et sexuelles sont-elles intégrées dans les contrats de travail conclus par la structure, notamment à destination des personnes non permanentes ?

OUI / NON

Votre structure a-t-elle proposé des formations ou des actions de sensibilisation dédiées à la prévention des violences sexistes et sexuelles à l'ensemble de ses usagers et/ou publics ?

OUI / NON / NA

3/ Dispositif de signalement interne

Quelle procédure de signalement interne à disposition de toute personne témoin ou victime de violence sexiste a-t-elle été mise en place ?

.....
.....
.....
.....
.....

Comment les salariés et partenaires sont-ils informés de cette procédure de signalement ?

.....
.....
.....

Comment est défini le rôle de la personne référente (ou des personnes référentes) ?

.....
.....
.....

Cette personne est-elle référente d'autres sujets, ou uniquement de la prévention et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ?

.....
.....
.....

Cette personne a-t-elle été formée au rôle de référent ?

OUI / NON

Cette personne a-t-elle les moyens de son action (permanence, adresse e-mail dédiée, temps de travail aménagé si besoin...) ?

.....
.....
.....

Comment les salariés et partenaires sont-ils informés de la présence de cette personne ?

.....
.....
.....

Comment la confidentialité des échanges entre les référents et la direction est-elle garantie ?

.....
.....
.....

Quels partenaires sont associés à la prévention et à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes ? (représentants du personnel, médecine du travail, inspection du Travail, inspection Santé et Sécurité...)

.....
.....
.....

Des cas de violences sexistes et sexuelles ont-ils été repérés à l'aide des outils mis en place en termes d'information, de formation et de réflexion partagée ?

OUI / NON

Combien de cas ?

.....