

## ANNEXE n°1 au Règlement de la Consultation

### QUESTIONNAIRE ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE & DIVERSITÉ PROFESSIONNELLE

Liste des questions posées au(x) futur(s) titulaire(s) du (ou des) marché(s)

**Le lien vers la plateforme numérique proposant le questionnaire sera communiqué à l'attributaire au moment de la signature du contrat. Il devra être renseigné par l'attributaire en amont de la notification.**

#### PRÉSENTATION DU FOURNISSEUR

Nom de l'entreprise	
Site internet	
SIRET	
Code NAF / APE	
Année de création	
Effectif total	
Type d'entreprise	
Adresse du siège social	
Contact unique (nom et mail)	

#### RÉFÉRENCES DE LA CONSULTATION

Type de structure	
Nom du pouvoir adjudicateur	
N° de référence de la consultation	
CPV principal de la consultation (indiqué dans le règlement de la consultation)	

#### PROMOTION DE L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

##### PERSONNEL AFFECTÉ A LA RÉALISATION DU MARCHÉ

Nombre total de personnels affectés à la réalisation du marché	
Nombre de femmes	
Nombre d'hommes	

##### ENCADRANTS AFFECTÉS A LA RÉALISATION DU MARCHÉ

Nombre total d'encadrants affectés à la réalisation du marché	
Nombre de femmes	
Nombre d'hommes	

##### SENSIBILISATION DU PERSONNEL AFFECTÉS A LA RÉALISATION DU MARCHÉ

Nombre de personnes qui bénéficieront d'une formation de sensibilisation sur les stéréotypes, les préjugés et les comportements sexistes au travail	
---	--

##### RÉMUNÉRATION

Ecarts moyens de rémunération existant entre les femmes et les hommes pour les personnels affectés à la réalisation de la prestation	<b>Menu déroulant à choix unique :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Aucun écart</li> <li>o Ecart en faveur des femmes</li> <li>o Ecart en faveur des hommes</li> <li>o Non applicable (absence de femmes ou d'hommes)</li> </ul>
Si écart il y a, quelle est la moyenne de l'écart	
- en euros	€
- en proportion	%
Actions correctives mises en œuvre pour réduire ces écarts de rémunération :	<b>Menu à choix multiples :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Grilles de salaires conventionnée</li> <li>o Actions de sensibilisation auprès des RH</li> <li>o Contrôle annuel des enveloppes salariales</li> <li>o Comitologie spécifique de suivi</li> <li>o Ajustement et égalité des salaires</li> <li>o Autre(s) (préciser le cas échéant)</li> </ul>

INDEX ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	
Soumission à la production de l'index égalité professionnelle (si +50 salariés)	Oui/Non
Si oui, quelle est la valeur de l'indice :	
- en l'année n	
- à l'année n-1	
Pouvez-vous préciser la décomposition de ces indicateurs pour cette année :	
- Ecart de rémunération femmes-hommes	
- Ecart de répartition des augmentations individuelles	
- Ecart de répartition des promotions (uniquement si plus de 250 salariés)	
- Nombre de salariées augmentées à leur retour de congé de maternité	
- Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations	
Si le score est inférieur à 75, quelles mesures correctives prévoyez-vous ?	
Comment l'index égalité professionnelle est-il diffusé ?	
- en interne	
- en externe	

AUTRES ACTIONS EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	
Actions mises en œuvre pour promouvoir l'égalité professionnelles femmes-hommes	<b>Menu à choix multiples :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Labellisation AFNOR Egalité professionnelle</li> <li>o Charte ou Accord interne</li> <li>o Formation pour tous</li> <li>o Promotion de la mixité dans les supports de communication, de formation, etc.</li> <li>o Lutte contre les stéréotypes de genre</li> <li>o Adaptation des postes aux deux sexes</li> <li>o Dispositifs répondant aux besoins sociaux spécifiques des femmes (mise en place d'actions de sensibilisation, de soutien, d'écoute)</li> <li>o Mesures de prévention et de lutte contre les harcèlements et violences sexuelles et sexistes</li> <li>o Autre(s) (préciser le cas échéant)</li> </ul>

## PRÉVENTION CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Êtes-vous engagés dans une démarche de prévention contre les discriminations et de promotion de la diversité ?

Oui/Envisagé/Non

Si oui, comment cet engagement est-il formalisé ?

**Menu à choix multiples :**

- Labellisation AFNOR Diversité
- Charte interne
- Accord (collectif ou individuel)
- Autre(s) (préciser le cas échéant)

Quels sont les publics visés par vos actions ?

- en interne à votre entreprise :

**Menu à choix multiples :**

- Femmes
- Jeunes (moins de 25 ans)
- Séniors (plus de 50 ans)
- Personnes éloignées de l'emploi
- Publics reconnus travailleurs handicapés
- Public d'origines étrangères
- LGBTQIA+
- Personnes placées sous mains de justice

- dans vos relations extérieures (fournisseurs, prestataires, sous-traitants, etc.) :

**Menu similaire au précédent**

Quel(s) levier(s) privilégiez-vous ?

**Menu à choix multiples :**

- Formation
- Communication
- Événements
- Sensibilisation du personnel
- Accompagnement individuel
- Recrutement
- Promotion
- Autre(s) (préciser le cas échéant)

Le futur marché prévoit l'usage d'un outil en ligne sur internet ?

Oui/Non

- si oui, ce site a-t-il fait l'objet d'un audit technique pour évaluer son accessibilité aux personnes en situation de handicap (non-voyants, malentendants, etc.) ?

Oui/Non

- si oui, en quelle année cet audit a-t-il été réalisé ?

- si oui, avez-vous fait évoluer le site suite aux conclusions de l'audit ?

Oui/Non

Pour quelle(s) raison(s) menez-vous ces actions ?

**Menu à choix multiples :**

- Conviction de l'entreprise
- Amélioration de la gestion des RH
- Amélioration de la qualité de vie au travail
- Démarche de responsabilité sociale de l'entreprise (RSE)
- Enjeu économique
- Valorisation de l'image
- Autre(s) (préciser le cas échéant)