**ANNEXE INDICATIVE**

**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 | **SPÉCIMEN** |
| 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’ÉGALITE 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 |  |
| **R**É**MUN**É**RATION** | |
| Ecarts moyens de rémunération existant entre les femmes et les hommes pour les personnels affectés à la réalisation de la prestation | **Menu déroulant à choix unique :**   * Aucun écart * Ecart en faveur des femmes * Ecart en faveur des hommes * Non applicable (absence de femmes ou d’hommes) |
| 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 : | **Menu à choix multiples :**   * Grilles de salaires conventionnée * Actions de sensibilisation auprès des RH * Contrôle annuel des enveloppes salariales * Comitologie spécifique de suivi * Ajustement et égalité des salaires * Autre(s) (préciser le cas échéant) |
|  | |
| **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 : | **SPÉCIMEN** |
| * 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 | **Menu à choix multiples :**   * Labellisation AFNOR Egalité professionnelle * Charte ou Accord interne * Formation pour tous * Promotion de la mixité dans les supports de communication, de formation, etc. * Lutte contre les stéréotypes de genre * Adaptation des postes aux deux sexes * Dispositifs répondant aux besoins sociaux spécifiques des femmes (mise en place d’actions de sensibilisation, de soutien, d’écoute) * Mesures de prévention et de lutte contre les harcèlements et violences sexuelles et sexistes * Autre(s) (préciser le cas échéant) |

|  |  |
| --- | --- |
| **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 * Evénements * 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 ?  **SPÉCIMEN** | **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) |