Description : Description : Description : Description : DeptAO_H 

**ACCORD-CADRE N°2025-150M**

**REALISATION DE PRESTATIONS DE GUIDES CONFERENCIERS POUR DES VISITES A DESTINATION DES PUBLICS TOURISTIQUES INDIVIDUELS**

Annexe 1 (indicative) au Règlement de la Consultation– Questionnaire égalité professionnelle et diversité professionnelle

|  |  |
| --- | --- |
| PRESENTATION 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) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| REFERENCES DE LA CONSULTATION | |
| Type de structure | Etablissement public |
| Nom du pouvoir adjudicateur | Etablissement Public du Musée du Louvre |
| N° de référence de la consultation | 2025-150M |
| CPV Principal de la consultation | 92521000-0 Services de musées |

|  |  |
| --- | --- |
| PROMOTION DE L’EGALITE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES | |
| **PERSONNEL AFFECTE A LA REALISATION DU MARCHE\*** | |
| Nombre total de personnels affectés à la réalisation du marché |  |
| Nombre de femmes |  |
| Nombre d’hommes |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **ENCADRANTS AFFECTES A LA REALISATION DU MARCHE\*** | |
| Nombre total d’encadrants affectés à la réalisation du marché |  |
| Nombre de femmes |  |
| Nombre d’hommes |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **SENSIBILISATION DU PERSONNEL AFFECTES A LA REALISATION DU MARCHE\*** | |
| Nombre de personnes qui bénéficieront d’une formation de sensibilisation sur les stéréotypes, les préjugés et les comportements sexistes au travail |  |

\* *Dans la mesure où il s’agit d’un accord-cadre mixte (marchés subséquents et bons de commande), les titulaires s’efforceront de renseigner des données indicatives et objectives de leurs capacités à mobiliser du personnel sur des marchés subséquents d’exposition temporaire de taille moyenne.*

|  |  |
| --- | --- |
| **REMUNERATION** | |
| Ecarts moyens de rémunération existant entre les femmes et les hommes pour les personnels affectés à la réalisation de la prestation | * 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 mise en œuvre pour réduire ces écarts de rémunération | * 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 (préciser le cas échéant):………………………………………………... |

|  |  |
| --- | --- |
| **INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE** | |
| Soumission à la production de l’index égalité professionnelle (si + de 50 salariés) | Oui/Non |
| Si oui, quelle est la valeur de l’indice |  |
| * En année n |  |
| * En 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 maternité |  |
| * Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations |  |
| Si le score est inférieur à 75, quelles mesures correctives prévoyez-vous ? |  |
| Comment l’index égalité professionnel est-il diffusé ? |  |
| * En interne |  |
| * En externe |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **AUTRES ACTIONS EN FAVEUR DE L’EGALITE PROFESSIONNELLE** | |
| Actions mises en œuvre pour promouvoir l’égalité professionnelle femmes-hommes | * 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 (préciser le cas échéant) |

|  |  |
| --- | --- |
| PREVENTION CONTRE LES DISCRIMINATIONS | |
| Êtes-vous engagés dans une démarche de prévention contre les discrimination et de promotion de la diversité | Oui/Envisagé/Non |
| Si oui, comment cet engagement est-il formalisé ? | * Labellisation AFNOR Diversité * Charte interne * Accord (collectif ou individuel) * Autre (préciser le cas échéant) |
| Quels sont les publics visés par vos actions |  |
| * En interne à votre entreprise : | * Femmes * Jeunes (moins de 25 ans) * Seniors (plus de 50 ans) * Personnes éloignées de l’emploi * Publics reconnus travailleurs handicapées * Public d’origine étrangère * LGBTQIA+ * Personnes placées sous mains de justice |
| * Dans vos relations extérieures (fournisseurs, prestataires, sous-traitants, etc.) | * Femmes * Jeunes (moins de 25 ans) * Seniors (plus de 50 ans) * Personnes éloignées de l’emploi * Publics reconnus travailleurs handicapées * Public d’origine étrangère * LGBTQIA+   Personnes placées sous mains de justice |
| Quel(s) levier(s) privilégiez-vous ? | * Formation * Communication * Evènements * Sensibilisation du personnel * Accompagnement individuel * Recrutement * Promotion * Autre (préciser le cas échéant) |
| Pour quelles raisons menez-vous ces actions ? | * 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 (préciser le cas échéant) |