

LISTA DE VERIFICAÇÃO

This guidance document is to help companies understand the steps to prepare and complete the self-assessment. It is recommended that large companies begin these steps 1-2 weeks in advance to allow sufficient time to form your team and gather relevant data.

- ✓ **1. Designate a lead contact** to fill in the assessment on behalf of your company. This person will lead on coordinating with other teams to gather relevant information, create and manage your company log-in to the WEPs Gender Gap Tool, complete the assessment online, and share results within the company.
- ✓ **2. Identify other team members** to contribute to the assessment process. The tool covers company policies and practices related to leadership, workplace, marketplace, and community. This means you might need information from colleagues in Procurement; Human Resources; Diversity and Inclusion; Corporate Social Responsibility; Marketing; Product and Research Development, and Community or Government Relations.
- ✓ **3. Prepare to take the assessment.** Prior to starting the assessment, download this pdf and share among your assessment team. Gather relevant data and reports to complete the assessment. Pilot companies reported an average of 2-3 hours to prepare to take the assessment.
- ✓ **4. Complete the assessment online.** Use the information gathered by the assessment team to fill in the online assessment. Your answers will be saved as you go, and you can always come back and complete the assessment later. Pilot companies reported an average of 2-3 hours to complete the assessment.
- ✓ **5. Receive your results.** The WEPs tool platform will produce a results document that can be downloaded and shared. You can also download your company's responses to all questions. Results include an overall score, as well as progress across different approaches to women's empowerment. We encourage you to review results as a team to discuss strengths and opportunities, and to develop an action plan.
- ✓ **6. Consult relevant resources** to strengthen your approach. The tool will point you to resources that can support you in taking next steps.
- ✓ **7. Revisit the tool** to measure your progress.

Thank you for using the WEPs Gender Gap Analysis Tool on behalf of your company and for taking this critical step to address women's empowerment!

Ferramenta WEPs: Questionário

1. Sua empresa conta com o compromisso e o apoio da liderança no que se refere à igualdade de gênero e ao empoderamento das mulheres?

- ☐ **Não**, nossa empresa atualmente não tem uma abordagem, mas:
- ☐ Estamos interessados em saber mais.
 - ☐ Planejamos adotar medidas no próximo ano.
 - ☐ Alguns dos nossos escritórios ou unidades de negócios no país já adotaram medidas.
 - ☐ Nenhuma das opções anteriores.
- ☐ **Sim**, nossa empresa conta com o compromisso ou o apoio da liderança no que se refere à igualdade de gênero e ao empoderamento das mulheres.

Compromisso

- ☐ Circulou comunicados internos e/ou reconhecimentos informais da relevância da igualdade de gênero e do empoderamento das mulheres
- ☐ Divulgou uma declaração ou um compromisso público por escrito descrevendo o compromisso da nossa empresa com a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres (p. ex., uma Declaração de Apoio do CEO para os WEPs)

Implementação

- ☐ Tem uma estratégia de igualdade de gênero abrangendo toda a organização, que identifica áreas prioritárias específicas onde há espaço para outras melhorias
- ☐ Tem uma estratégia de igualdade de gênero abrangendo toda a organização, que inclui um caso de negócios ou justificativa para o investimento em igualdade de gênero
- ☐ Tem uma estratégia de igualdade de gênero abrangendo toda a organização, que articula o vínculo entre a igualdade de gênero e outras áreas de sustentabilidade empresarial e desempenho comercial
- ☐ Tem uma estratégia de igualdade de gênero abrangendo toda a organização, desenvolvida com base em consultas aos funcionários
- ☐ Tem uma estratégia de igualdade de gênero abrangendo toda a organização, desenvolvida com base em consultas a partes interessadas externas
- ☐ Tem uma estratégia de igualdade de gênero abrangendo toda a organização, que é comunicada a todos os funcionários

- ☐ Defende a igualdade de gênero, o empoderamento das mulheres e promove o compromisso de nossa empresa em fóruns públicos

Medição

- ☐ Inclui metas e alvos mensuráveis na estratégia, com prazos determinados
- ☐ Inclui mecanismos formais de responsabilização com relação ao progresso e aos resultados da estratégia

Transparência

- ☐ Divulga às partes interessadas da empresa os progressos realizados e os resultados dos compromissos e alvos da estratégia
- ☐ Informa ao Conselho Diretor sobre os progressos realizados e os resultados dos compromissos e alvos da estratégia

2. Sua empresa tem uma política de não discriminação e de igualdade de oportunidades, seja ela independente ou claramente incluída em uma política corporativa mais ampla?

- ☐ **Não**, nossa empresa atualmente não tem uma política, mas:
- ☐ Estamos interessados em saber mais.
 - ☐ Planejamos adotar medidas no próximo ano.
 - ☐ Alguns dos nossos escritórios ou unidades de negócios no país já adotaram medidas.
 - ☐ Nenhuma das opções anteriores.
- ☐ **Sim**, nossa empresa tem uma política de não discriminação e/ou de igualdade de oportunidades

Compromisso

- ☐ Tem uma política de não discriminação e de igualdade de oportunidades
- ☐ Tem uma política de não discriminação e de igualdade de oportunidades que foi comunicada por especialistas internos e/ou externos (incluindo funcionários e/ou sindicatos).

- ☐ Tem uma política de não discriminação e de igualdade de oportunidades que é comunicada a todos os funcionários
- ☐ Tem uma política de não discriminação e de igualdade de oportunidades que é comunicada a futuros funcionários no processo de seleção e no momento da contratação

Implementação

- ☐ A política de não discriminação é apoiada por mecanismos confidenciais de reclamação e resolução
- ☐ O mecanismo de reclamação e resolução é administrado por um terceiro independente
- ☐ Nossa empresa fornece treinamento sobre não discriminação e igualdade de oportunidades a todos os funcionários, incluindo gerentes
- ☐ Nossa empresa oferece treinamento sobre viés inconsciente a todos os funcionários

Medição

- ☐ Nossa empresa coleta e analisa dados discriminados por sexo sobre incidentes de discriminação (relacionados a sexo/gênero) e sobre as ações corretivas tomadas

Transparência

- ☐ Divulga às partes interessadas da empresa o número total de incidentes de discriminação (relacionados a sexo/gênero) e as ações corretivas tomadas.
- ☐ Informa ao Conselho Diretor o número total de incidentes de discriminação (relacionados a sexo/gênero) e as ações corretivas tomadas

3. Sua empresa tem uma abordagem para garantir a não discriminação e a igualdade de oportunidades em seus processos de recrutamento?

- ☐ **Não**, nossa empresa atualmente não tem uma abordagem, mas:
 - ☐ Estamos interessados em saber mais.
 - ☐ Planejamos adotar medidas no próximo ano.

- ☐ Alguns dos nossos escritórios ou unidades de negócios no país já adotaram medidas.
- ☐ Nenhuma das opções anteriores.
- ☐ **Sim**, nossa empresa tem uma abordagem para a diversidade de gênero em políticas ou processos de recrutamento.

Compromisso

- ☐ Tem uma política independente ou um compromisso integrado a uma política corporativa mais ampla de não discriminação e igualdade de oportunidades, que aborda especificamente a diversidade de gênero no recrutamento

Implementação

- ☐ Nos formulários de candidatura ou durante as entrevistas de emprego, a empresa proíbe perguntar sobre status ou planos de casamento, gravidez ou responsabilidades de cuidado
- ☐ Tem processos de due diligence (devida diligência) e de indenização em vigor para identificar e tratar de violações a políticas de recrutamento baseadas na discriminação de gênero
- ☐ Toma medidas proativas para recrutar mulheres em todos os níveis
- ☐ Toma medidas proativas para recrutar mulheres em funções tradicionalmente sub-representadas
- ☐ Garante painéis de entrevista com equilíbrio de gênero durante os processos de contratação
- ☐ Garante que tanto candidatos quanto candidatas sejam pré-selecionados para entrevistas
- ☐ Garante que as descrições do cargo usem linguagem e imagens neutras quanto ao gênero

Medição

- ☐ Monitora o recrutamento de funcionários e as causas de rotatividade, com dados discriminados por sexo

Transparência

- ☐ Divulga às partes interessadas da empresa o número e a taxa de novas contratações e de rotatividade de funcionários, com dados discriminados por sexo

☐ Informa ao Conselho Diretor o número e a taxa de novas contratações e de rotatividade de funcionários, com dados discriminados por sexo

4. Sua empresa tem uma abordagem para garantir a não discriminação e a igualdade de oportunidades em seus processos de desenvolvimento profissional e promoção?

- ☐ **Não**, nossa empresa atualmente não tem uma abordagem, mas:
- ☐ Estamos interessados em saber mais.
 - ☐ Planejamos adotar medidas no próximo ano.
 - ☐ Alguns dos nossos escritórios ou unidades de negócios no país já adotaram medidas.
 - ☐ Nenhuma das opções anteriores.
- ☐ **Sim**, nossa empresa tem uma abordagem para garantir a diversidade de gênero nos processos de desenvolvimento profissional.

Compromisso

☐ Tem uma política independente ou um compromisso integrado a uma política corporativa mais ampla que inclui oportunidades de desenvolvimento profissional para mulheres e apoia a criação de um canal de mulheres qualificadas para cargos de liderança sênior e gerenciais

Implementação

- ☐ Oferece programa(s) de mentoria com apoio específico para as mulheres
- ☐ Oferece coaching de liderança com apoio específico para as mulheres
- ☐ Oferece acesso a redes profissionais (internas e/ou externas) com apoio específico para as mulheres
- ☐ Oferece treinamentos de desenvolvimento, programas rotativos e oportunidades educacionais com apoio específico para as mulheres
- ☐ Oferece programas específicos para criar uma reserva de mulheres qualificadas para cargos de liderança sênior e gerenciais
- ☐ Tem medidas em vigor para garantir que os programas de desenvolvimento profissional sejam planejados para horários que atendam às agendas tanto dos homens quanto das

mulheres (levando em consideração as responsabilidades de cuidado)

Medição

☐ Tem metas e alvos mensuráveis na estratégia, com prazos determinados, para criar um canal de mulheres qualificadas para cargos gerenciais Inclui metas e alvos mensuráveis na estratégia, com prazos determinados

Transparência

☐ Divulga às partes interessadas da empresa o número médio de horas de treinamento, com dados discriminados por sexo e por nível de funcionário

☐ Informa ao Conselho Diretor o número médio de horas de treinamento, com dados discriminados por sexo e por nível de funcionário

☐ Divulga às partes interessadas da empresa o número total de mulheres, em comparação com o de homens, em cargos de gerência e de liderança sênior

☐ Informa ao Conselho Diretor o número total de mulheres, em comparação com o de homens, em cargos de gerência e de liderança sênior

☐ Divulga às partes interessadas da empresa o número total de funcionários promovidos no último ano, com dados discriminados por sexo

☐ Informa ao Conselho Diretor o número total de funcionários promovidos no último ano, com dados discriminados por sexo

5. Sua empresa tem uma abordagem para garantir que mulheres e homens sejam remunerados igualmente?

☐ **Não**, nossa empresa atualmente não tem uma abordagem, mas:

☐ Estamos interessados em saber mais.

☐ Planejamos adotar medidas no próximo ano.

☐ Alguns dos nossos escritórios ou unidades de negócios no país já adotaram medidas.

☐ Nenhuma das opções anteriores.

☐ **Sim**, nossa empresa tem uma abordagem para garantir que mulheres e homens sejam remunerados igualmente.

Compromisso

☐ Tem uma política independente ou um compromisso integrado a uma política corporativa mais ampla que trata da remuneração igualitária para trabalhos de igual valor, em linha com os requisitos legais nacionais e/ou com a Convenção 100 da OIT sobre Remuneração Igualitária, 1951

Implementação

☐ Tem procedimentos em vigor para retificar desigualdades salariais (incluindo trabalhar com sindicatos ou representantes de funcionários)

☐ Avalia outros benefícios financeiros, incluindo benefícios de seguro, bônus e contribuições para aposentadoria ao fazer revisões salariais

Medição

☐ Assegura a realização de uma auditoria ou avaliação objetiva – internamente ou por terceiros – de lacunas salariais entre homens e mulheres, pelo menos a cada cinco anos, para garantir que trabalhos de igual valor sejam remuneradas de forma igualitária

Transparência

☐ Divulga para as partes interessadas da empresa a proporção geral das remunerações e a taxa de remunerações, discriminada por níveis de funcionários que recebem salário base e a remuneração de mulheres em comparação à dos homens

☐ Informa ao Conselho Diretor a proporção geral das remunerações e a taxa de remunerações, discriminada por níveis de funcionários que recebem salário base e a remuneração de mulheres em comparação à dos homens

6. Sua empresa oferece e apoia a licença-maternidade remunerada?

☐ **Não**, nossa empresa atualmente não tem uma abordagem, mas:

☐ Estamos interessados em saber mais.

☐ Planejamos adotar medidas no próximo ano.

☐ Alguns dos nossos escritórios ou unidades de negócios no país já adotaram medidas.

☐ Nenhuma das opções anteriores.

☐ **Sim**, nossa empresa oferece e apoia a licença-maternidade remunerada.

Compromisso

☐ Tem uma política de licença-maternidade remunerada:

☐ Em linha com os requisitos normativos do país onde opera, mas é inferior às 14 semanas definidas na Convenção 183 da OIT sobre Proteção da Maternidade

☐ Em linha com as 14 semanas definidas na Convenção 183 da OIT sobre Proteção da Maternidade

☐ Superior às 14 semanas remuneradas definidas na Convenção da OIT ou aos requisitos normativos do país onde opera (o que for maior)

☐ Comunica as políticas de licença-maternidade a todos os funcionários e os notifica sobre alterações realizadas

☐ Essa política se estende a funcionários que adotam crianças

Implementação

☐ Informa os funcionários sobre mudanças significativas ocorridas no trabalho enquanto estão de licença

☐ Oferece um plano de mentoria/ sucessão antes que a funcionária saia de licença-maternidade

☐ Fornece apoio financeiro à equipe de substituição e treinamento ou apoio aos gerentes que supervisionam funcionárias em licença-maternidade

☐ Consulta ou realiza pesquisas com as funcionárias para determinar se os benefícios da licença-maternidade atendem às suas necessidades

Medição

☐ Monitora o número de mulheres que tiram licença-maternidade

☐ Monitora a eficácia de sua abordagem para manter as funcionárias após a licença-maternidade

Transparência

- ☐ Divulga às partes interessadas da empresa o número de mulheres que tiraram licença-maternidade e as taxas de retorno ao trabalho e de retenção
- ☐ Informa ao Conselho Diretor o número de mulheres que tiraram licença-maternidade e as taxas de retorno ao trabalho e de retenção

7. Sua empresa oferece e apoia a licença-paternidade remunerada?

- ☐ **Não**, nossa empresa atualmente não tem uma abordagem, mas:
 - ☐ Estamos interessados em saber mais.
 - ☐ Planejamos adotar medidas no próximo ano.
 - ☐ Alguns dos nossos escritórios ou unidades de negócios no país já adotaram medidas.
 - ☐ Nenhuma das opções anteriores.
- ☐ **Sim**, nossa empresa oferece e apoia a licença-paternidade remunerada.

Compromisso

- ☐ Tem uma política de licença-paternidade remunerada:
 - ☐ Em linha com os requisitos normativos do país onde opera, se houver disposições nesse sentido
 - ☐ Superior aos requisitos normativos do país onde opera, se houver medidas nacionais
 - ☐ Embora não existam requisitos legais no país onde opera
- ☐ Comunica as políticas de licença-paternidade a todos os funcionários e os notifica sobre alterações realizadas
- ☐ Essa política se estende a funcionários que adotam crianças

Implementação

- ☐ Informa os funcionários sobre mudanças significativas ocorridas no trabalho enquanto estão de licença
- ☐ Fornece incentivos para encorajar os homens a tirar licença-paternidade
- ☐ Oferece um plano de mentoria/ sucessão antes que o funcionário saia de

licença-paternidade

- ☐ Fornece treinamento e apoio aos gerentes que supervisionam funcionários em licença-paternidade
- ☐ Consulta ou realiza pesquisas com os funcionários homens para determinar se os benefícios da licença-paternidade atendem às suas necessidades

Medição

- ☐ Monitora o número de homens que tiram licença-paternidade
- ☐ Monitora a eficácia de sua abordagem para manter os funcionários homens após a licença-paternidade

Transparência

- ☐ Divulga às partes interessadas da empresa a percentagem de funcionários homens elegíveis que tiraram licença-paternidade
- ☐ Informa ao Conselho Diretor a percentagem de funcionários homens elegíveis que tiraram licença-paternidade

8. Sua empresa tem uma abordagem para apoiar os funcionários em suas funções de pais e cuidadores?

- ☐ **Não**, nossa empresa atualmente não tem uma abordagem, mas:
 - ☐ Estamos interessados em saber mais.
 - ☐ Planejamos adotar medidas no próximo ano.
 - ☐ Alguns dos nossos escritórios ou unidades de negócios no país já adotaram medidas.
 - ☐ Nenhuma das opções anteriores.
- ☐ **Sim**, nossa empresa tem uma abordagem para apoiar os funcionários em suas funções de pais e cuidadores.

Compromisso

- ☐ Tem uma política independente ou um compromisso integrado a uma política corporativa mais ampla que trata do apoio aos funcionários em suas funções de pais e cuidadores

- ☐ Comunica os benefícios e serviços disponíveis para pais e cuidadores a todos os funcionários e os notifica sobre alterações realizadas
- ☐ Oferece os benefícios disponíveis para pais e cuidadores aos funcionários que trabalham em jornada de meio período
- ☐ Não aplicável: Nós não temos funcionários trabalhando em jornada de meio período

Implementação

- ☐ Fornece mentoria, apoio ou treinamento para atualizar as habilidades dos funcionários após o retorno de uma licença-parental
- ☐ Oferece opção de retorno gradual ao trabalho após licença-maternidade ou licença-paternidade
- ☐ Fornece referências de creches externas limpas e seguras
- ☐ Oferece folga remunerada para amamentação ou extração de leite materno
- ☐ Oferece creche limpa e segura no local de trabalho ou fornece subsídios para o uso de creches externas
- ☐ Oferece folga remunerada para que os funcionários compareçam a consultas médicas com dependentes
- ☐ Consulta ou realiza pesquisas com funcionários e funcionárias para determinar se os benefícios parentais e de cuidadores atendem às suas necessidades

Medição

- ☐ Monitora o percentual de mulheres e homens que usufrui dos benefícios parentais ou de cuidado

Transparência

- ☐ Divulga às partes interessadas da empresa o número total de funcionários que usufrui dos benefícios parentais ou de cuidado, com dados discriminados por sexo
- ☐ Informa ao Conselho Diretor o número total de funcionários que usufrui dos benefícios parentais ou de cuidado, com dados discriminados por sexo

9. Sua empresa tem uma abordagem para que todos os funcionários encontrem equilíbrio entre trabalho e vida pessoal?

☐ **Não**, nossa empresa atualmente não tem uma abordagem, mas:

- ☐ Estamos interessados em saber mais.
- ☐ Planejamos adotar medidas no próximo ano.
- ☐ Alguns dos nossos escritórios ou unidades de negócios no país já adotaram medidas.
- ☐ Nenhuma das opções anteriores.

☐ **Sim**, nossa empresa tem uma abordagem para acomodar o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal de todos os funcionários.

Compromisso

- ☐ Tem uma política independente ou um compromisso integrado a uma política corporativa mais ampla que trata do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal para homens e mulheres
- ☐ Estende ou faz arranjos para acomodar funcionários em jornada de meio período
 - ☐ Não aplicável: Nossa empresa não tem funcionários trabalhando em jornada de meio período
- ☐ Comunica a política a todos os funcionários elegíveis e os notifica sobre alterações realizadas

Implementação

- ☐ Oferece esquemas de horário flexíveis
- ☐ Oferece trabalho à distância
- ☐ Oferece compartilhamento de trabalho ou trabalho em meio período com benefícios
- ☐ Oferece semanas de trabalho reduzidas
- ☐ Oferece turnos previsíveis
 - ☐ Não aplicável: Nós temos apenas funcionários assalariados.
- ☐ Consulta ou realiza pesquisas com funcionários e funcionárias para determinar se as práticas atendem às suas necessidades

Medição

☐ Monitora o número total de funcionários que usufruem dos benefícios de trabalho flexível, com dados discriminados por sexo (incluindo funcionários em jornada de meio período)

Transparência

☐ Divulga às partes interessadas da empresa o número total de funcionários que usufruem dos benefícios de trabalho flexível, com dados discriminados por sexo (incluindo funcionários em jornada de meio período)

☐ Informa ao Conselho Diretor o número total de funcionários que usufruem dos benefícios de trabalho flexível, com dados discriminados por sexo (incluindo funcionários em tempo parcial)

10. Sua empresa tem uma abordagem para garantir um ambiente livre de violência, assédio e exploração sexual?

☐ **Não**, nossa empresa atualmente não tem uma abordagem, mas:

☐ Estamos interessados em saber mais.

☐ Planejamos adotar medidas no próximo ano.

☐ Alguns dos nossos escritórios ou unidades de negócios no país já adotaram medidas.

☐ Nenhuma das opções anteriores.

☐ **Sim**, nossa empresa tem uma abordagem para garantir um ambiente sem violência, assédio e exploração sexual.

Compromisso

☐ Tem uma política independente ou um compromisso integrado a uma política corporativa mais ampla que declara tolerância zero a todas as formas de violência no trabalho (incluindo em viagens de negócios e no entretenimento de clientes)

Implementação

☐ Oferece a todos os funcionários treinamento anual sobre tolerância zero a todas as formas de violência, incluindo assédio sexual, e ao envolvimento em atos de exploração sexual de mulheres e meninas durante viagens de negócios

- ☐ Tem mecanismos confidenciais de reclamação, resolução e não retaliação
- ☐ Fornece apoio confidencial às vítimas de violência doméstica
- ☐ Exige treinamento sensível ao gênero para o pessoal de segurança (incluindo pessoal contratado) sobre procedimentos para responder às reclamações de violência ou assédio baseadas em gênero
- ☐ Tem um processo em vigor para monitorar/auditar despesas de viagens de negócios e de entretenimento para clientes a fim de detectar gastos comerciais inadequados, como o uso de fundos da empresa para explorar sexualmente mulheres e meninas ou pagar por “entretenimento” adulto envolvendo nudez ou comportamento lascivo

Medição

- ☐ Monitora o número de reclamações relacionadas à violência no local de trabalho, com dados discriminados por sexo

Transparência

- ☐ Comunica publicamente, ou às partes interessadas relevantes da empresa, sua abordagem para garantir um ambiente livre de violência
- ☐ Comunica ao Conselho Diretor a abordagem da empresa para garantir um ambiente livre de violência

11. Sua empresa tem uma abordagem para tratar das necessidades específicas de saúde, segurança e higiene das mulheres no trabalho e enquanto se deslocam para o trabalho?

- ☐ **Não**, nossa empresa atualmente não tem uma abordagem, mas:
 - ☐ Estamos interessados em saber mais.
 - ☐ Planejamos adotar medidas no próximo ano.
 - ☐ Alguns dos nossos escritórios ou unidades de negócios no país já adotaram medidas.
 - ☐ Nenhuma das opções anteriores.
- ☐ **Sim**, nossa empresa tem uma abordagem para tratar das necessidades específicas de saúde, segurança e higiene das mulheres no trabalho e enquanto se deslocam para o trabalho.

Compromisso

- ☐ Tem protocolos de saúde e segurança que incluem referências explícitas às necessidades de saúde, segurança e higiene das mulheres

Implementação

- ☐ Garante instalações sanitárias adequadas e seguras que atendem às necessidades de higiene das mulheres, como água limpa e sabão, bem como opções de descarte de produtos de higiene feminina
- ☐ Verifica regularmente as dependências da empresa para garantir que estejam adequadamente iluminadas e seguras
- ☐ Fornece salas de amamentação/extração de leite limpas e seguras
- ☐ Fornece acesso a transporte de ida e volta do trabalho e durante viagens de negócios (inclusive em ambientes onde o transporte público não é seguro ou está indisponível)
- ☐ Fornece treinamento sobre ergonomia, exposição a materiais perigosos e outros riscos ocupacionais à equipe, levando em consideração as diferenças entre os impactos biológicos na saúde e na segurança de mulheres e de homens
 - ☐ Não aplicável: A equipe não fica exposta a materiais perigosos nem a outros riscos ocupacionais
- ☐ Fornece equipamentos de proteção pessoal para homens e mulheres, com atenção especial às necessidades de mulheres grávidas e lactantes
 - ☐ Não aplicável: A equipe não usa equipamento de proteção pessoal.
- ☐ Consulta funcionários e funcionárias para determinar se os serviços e as proteções de saúde, segurança e higiene atendem às suas necessidades

Medição

- ☐ Monitora incidentes de saúde e segurança, com dados discriminados por sexo

Transparência

- ☐ Divulga às partes interessadas da empresa os incidentes de saúde e segurança, com dados discriminados por sexo

- ☐ Informa ao Conselho Diretor os incidentes de saúde e segurança, com dados discriminados por sexo

12. Sua empresa tem uma abordagem para promover o acesso a serviços de saúde de qualidade que atendam às necessidades de saúde específicas das suas funcionárias?

- ☐ **Não**, nossa empresa atualmente não tem uma abordagem, mas:
- ☐ Estamos interessados em saber mais.
 - ☐ Planejamos adotar medidas no próximo ano.
 - ☐ Alguns dos nossos escritórios ou unidades de negócios no país já adotaram medidas.
 - ☐ Nenhuma das opções anteriores.
- ☐ **Sim**, nossa empresa tem uma abordagem para promover o acesso a serviços de saúde de qualidade que atendam às necessidades específicas das suas funcionárias.

Compromisso

- ☐ Tem uma política independente ou um compromisso integrado a uma política corporativa mais ampla que reconhece as diferenças nas necessidades de saúde de homens e mulheres

Implementação

- ☐ Fornece opções de pacotes de seguros particulares que cobrem as necessidades de saúde específicas das mulheres (p. ex.: ginecologia, saúde materna, saúde reprodutiva, violência doméstica)
- ☐ Fornece serviços de saúde localmente ou estabelece vínculos com clínicas de saúde e prestadores de serviços locais para fins de encaminhamento, atendendo às necessidades específicas de saúde das mulheres (incluindo saúde reprodutiva, materna e neonatal)
- ☐ Coordena clínicas ou avaliações móveis no local para os funcionários, com profissionais de saúde treinados em questões e necessidades de saúde da mulher
- ☐ Divulga informações de saúde em áreas públicas, em linha com o contexto local ou nacional, especialmente quando há surtos de saúde pública que possam impactar desproporcionalmente as mulheres
- ☐ Consulta funcionários e funcionárias para determinar se os serviços e os benefícios de

saúde atendem às suas necessidades

Medição

☐ Monitora os tipos de serviços de saúde prestados no local de trabalho e coleta informações sobre quem está usando esses serviços, com dados discriminados por sexo

Transparência

☐ Divulga às partes interessadas da empresa os tipos de serviço de saúde prestados e usados no local de trabalho

☐ Informa ao Conselho Diretor os tipos de serviços de saúde prestados e usados no local de trabalho

13. Sua empresa toma medidas de aquisição proativas para expandir os relacionamentos com empresas de propriedade de mulheres na cadeia de valor e na contratação de fornecedores?

☐ **Não**, nossa empresa atualmente não tem uma abordagem, mas:

☐ Estamos interessados em saber mais.

☐ Planejamos adotar medidas no próximo ano.

☐ Alguns dos nossos escritórios ou unidades de negócios no país já adotaram medidas.

☐ Nenhuma das opções anteriores.

☐ **Sim**, nossa empresa toma medidas proativas de aquisição para expandir os relacionamentos com empresas de propriedade de mulheres na cadeia de valor e na contratação de fornecedores.

☐ **Não aplicável**, a empresa não tem nenhum fornecedor.

Compromisso

☐ Tem uma política independente ou um compromisso integrado a uma política corporativa mais ampla que inclui a proatividade na contratação de empresas de propriedade de mulheres

Implementação

- ☐ Tem iniciativas de divulgação para comunicar oportunidades de compras para empresas de propriedade de mulheres
- ☐ Usa bancos de dados para identificar empresas de propriedade de mulheres no processo de compras
- ☐ Define metas e/ou alvos de compras com relação ao valor e à porcentagem gasta com empresas de propriedade de mulheres
- ☐ Participa de exposições que envolvem fornecedores de gêneros diversificados
- ☐ Fornece treinamento às mulheres para que conclua processos de licitação formais

Medição

- ☐ Monitora o percentual gasto com empresas de propriedade de mulheres

Transparência

- ☐ Divulga às partes interessadas da empresa o percentual de gastos com empresas de propriedade de mulheres
- ☐ Divulga ao Conselho Diretor o percentual de gastos com empresas de propriedade de mulheres

14. Sua empresa incentiva os fornecedores a melhorar o desempenho quanto à igualdade de gênero?

- ☐ **Não**, nossa empresa atualmente não tem uma abordagem, mas:
 - ☐ Estamos interessados em saber mais.
 - ☐ Planejamos adotar medidas no próximo ano.
 - ☐ Alguns dos nossos escritórios ou unidades de negócios no país já adotaram medidas.
 - ☐ Nenhuma das opções anteriores.
- ☐ **Sim**, nossa empresa incentiva fornecedores a melhorar o desempenho quanto à igualdade de gênero.
- ☐ **Não aplicável**, a empresa não tem nenhum fornecedor ou empresa contratada

Compromisso

- ☐ Tem um código de conduta para fornecedores que declara explicitamente o apoio à igualdade de gênero

Implementação

- ☐ Incentiva os fornecedores a ter uma estratégia ou política de igualdade de gênero que aborde a não discriminação, a remuneração igualitária para trabalhos iguais e a saúde e a segurança das funcionárias
- ☐ Tem processos robustos de due diligence ou de avaliação de fornecedores para garantir que estes não causem nem contribuam para impactos adversos sobre os direitos humanos, particularmente para mulheres e meninas
- ☐ Realiza ações de devida diligência ou avaliações para identificar situações de tráfico humano em sua cadeia de suprimento
- ☐ Incorpora expectativas de igualdade de gênero em suas comunicações com fornecedores
- ☐ Oferece, de modo independente ou como parte de uma associação comercial, capacitação contínua aos fornecedores, em apoio à melhoria contínua do seu desenvolvimento quanto à igualdade de gênero
- ☐ Incentiva e trabalha com os fornecedores para adotar políticas e práticas que apoiem serviços de saúde e higiene de qualidade para funcionários e funcionárias
- ☐ Trabalha com os fornecedores para desenvolver um plano de ação corretiva quando surgem riscos ou desafios relacionados à igualdade de gênero

Medição

- ☐ Incentiva os fornecedores a definir e medir metas e benchmarks referentes à igualdade de gênero

Transparência

- ☐ Inclui critérios de igualdade de gênero em protocolos de auditoria padrão, cartões de pontuação de fornecedores ou outras ferramentas de gestão da cadeia de suprimento
- ☐ Inclui questões específicas de gênero nas autoavaliações de fornecedores

15. Sua empresa tem uma abordagem de marketing responsável que considera a representação de estereótipos de gênero?

- ☐ **Não**, nossa empresa atualmente não tem uma abordagem, mas:
- ☐ Estamos interessados em saber mais.
 - ☐ Planejamos adotar medidas no próximo ano.
 - ☐ Alguns dos nossos escritórios ou unidades de negócios no país já adotaram medidas.
 - ☐ Nenhuma das opções anteriores.
- ☐ **Sim**, nossa empresa tem uma abordagem de marketing responsável que considera a representação de estereótipos de gênero.
- ☐ **Não aplicável**, a empresa não tem materiais de marketing externos

Compromisso

- ☐ Tem uma política de marketing responsável independente ou um compromisso integrado a uma política corporativa mais ampla que trata da representação de estereótipos de gênero

Implementação

- ☐ Revisa materiais e táticas de marketing para evitar estereótipos de gênero negativos
- ☐ Tem uma estratégia de marketing personalizada para mulheres como um segmento de clientes
- ☐ Tem uma abordagem de marketing que busca questionar as normas de gênero existentes e promover imagens positivas de mulheres e meninas
- ☐ Consulta grupos de discussão para garantir que suas abordagens de marketing não perpetuem estereótipos de gênero

Medição

- ☐ Monitora o número de reclamações de marketing relacionadas à estereotipação de gênero ou às representações negativas de mulheres

Transparência

- ☐ Comunica às partes interessadas da empresa seu compromisso de não perpetuar estereótipos de gênero
- ☐ Comunica ao Conselho Diretor seu compromisso de não perpetuar estereótipos de gênero

16. Sua empresa tem uma abordagem para avaliar diferenças no impacto em mulheres e homens ao desenvolver produtos e/ou serviços?

- ☐ **Não**, nossa empresa atualmente não tem uma abordagem, mas:
 - ☐ Estamos interessados em saber mais.
 - ☐ Planejamos adotar medidas no próximo ano.
 - ☐ Alguns dos nossos escritórios ou unidades de negócios no país já adotaram medidas.
 - ☐ Nenhuma das opções anteriores.
- ☐ **Sim**, nossa empresa avalia os diferentes impactos em mulheres e homens ao desenvolver produtos e/ou serviços.
- ☐ **Não aplicável**, a empresa não produz produtos ou serviços voltados ao consumidor. Por exemplo: um chip para celular que não é vendido separado do telefone.

Compromisso

- ☐ Tem uma política independente ou um compromisso integrado a uma política corporativa mais ampla que garante que produtos e serviços sejam desenvolvidos para as necessidades de consumidores homens e mulheres.

Implementação

- ☐ Realiza pesquisas de mercado sobre as necessidades específicas das mulheres em termos de produtos e/ou serviços
- ☐ Desenvolve produtos e/ou serviços que visam ou atendem especificamente às necessidades das mulheres
- ☐ Considera diferenças de gênero no acesso a produtos e/ou serviços e modifica seus modelos de distribuição para acomodar essas diferenças
- ☐ Consulta as partes interessadas e grupos de discussão para melhorar continuamente o design de produtos e serviços para as mulheres

Medição

- ☐ Monitora dados segmentados de clientes para entender os padrões de despesas e as necessidades das mulheres
- ☐ Monitora a receita e o lucro gerados por clientes mulheres

Transparência

- ☐ Comunica às partes interessadas da empresa seu compromisso de garantir que produtos e serviços sejam desenvolvidos tendo em mente as necessidades de mulheres e homens.
- ☐ Comunica ao conselho diretor seu compromisso de garantir que os produtos e serviços sejam desenvolvidos tendo em mente as necessidades de mulheres e homens.

17. Sua empresa tem políticas e processos estabelecidos para garantir a responsabilidade de respeitar os direitos de mulheres e meninas nas comunidades locais onde ela opera?

- ☐ **Não**, nossa empresa atualmente não tem uma abordagem, mas:
 - ☐ Estamos interessados em saber mais.
 - ☐ Planejamos adotar medidas no próximo ano.
 - ☐ Alguns dos nossos escritórios ou unidades de negócios no país já adotaram medidas.
 - ☐ Nenhuma das opções anteriores.
- ☐ **Sim**, nossa empresa toma medidas que visam especificamente respeitar os direitos de mulheres e meninas nas comunidades em que opera.
- ☐ **Não aplicável**, a empresa não opera em instalações físicas que impactam as comunidades locais.

Compromisso

- ☐ Tem uma política independente ou um compromisso integrado a uma política corporativa mais ampla que aborda o respeito aos direitos de mulheres e meninas nas comunidades em que opera

Implementação

- ☐ Garante a participação igualitária de mulheres e homens nas consultas à comunidade
- ☐ Tem mecanismos transparentes para registrar e resolver reclamações feitas pela comunidade
- ☐ Avalia as diferenças de impacto em homens e mulheres durante avaliações de direitos humanos ou de impacto social
- ☐ Fornece treinamento sensível ao gênero aos facilitadores de consultas à comunidade

Medição

- ☐ Monitora o envolvimento e a participação das partes interessadas em consultas à comunidade, com dados discriminados por sexo

Transparência

- ☐ Divulga às partes interessadas da empresa o percentual de operações no envolvimento da comunidade local, avaliações de impacto e/ou programas de desenvolvimento (incluindo relatórios sobre o uso de avaliações de impacto baseado em gênero e de processos participativos de consulta à comunidade que incluem grupos vulneráveis)
- ☐ Informa ao Conselho Diretor o percentual de operações no envolvimento da comunidade local, avaliações de impacto e/ou programas de desenvolvimento (incluindo relatórios sobre o uso de avaliações de impacto baseado em gênero e de processos participativos de consulta à comunidade que incluem grupos vulneráveis)

18. Sua empresa tem uma abordagem para incorporar a questão de gênero nas atividades de responsabilidade social corporativa, filantropia, advocacy pública e parcerias?

- ☐ **Não**, nossa empresa atualmente não tem uma abordagem, mas:
 - ☐ Estamos interessados em saber mais.
 - ☐ Planejamos adotar medidas no próximo ano.
 - ☐ Alguns dos nossos escritórios ou unidades de negócios no país já adotaram medidas.
 - ☐ Nenhuma das opções anteriores.

☐ **Sim**, nossa empresa tem uma abordagem para incorporar a questão de gênero em atividades de responsabilidade social corporativa, filantropia, advocacy pública e parcerias.

Compromisso

☐ Tem uma política independente ou um compromisso integrado a uma política corporativa mais ampla que aborda a incorporação da questão de gênero em atividades de responsabilidade social corporativa, filantropia, advocacy pública e parcerias

Implementação

☐ Fornece apoio financeiro ou pro bono a trabalhos programáticos de igualdade de gênero no nível global e/ou das comunidades de base

☐ Fornece apoio financeiro a organizações da sociedade civil que estão trabalhando para empoderar mulheres e meninas no nível global e/ou das comunidades de base

☐ Participa de campanhas de advocacy pública e ou advoga em fóruns públicos pelo caso de negócios do respeito e apoio aos direitos de mulheres e meninas

☐ Faz parcerias com organizações locais ou globais ou com outras empresas relacionadas à igualdade de gênero e ao empoderamento das mulheres

☐ Fornece treinamento para capacitar mulheres empreendedoras

☐ Fornece apoio financeiro e investe ou faz parcerias com bancos e instituições financeiras, de modo a oferecer crédito e outros serviços financeiros a mulheres empreendedoras

☐ Advoga pela remoção de barreiras legais que restringem o empoderamento econômico das mulheres

☐ Participa de plataformas com diversas partes interessadas que promovem os direitos de mulheres e meninas

☐ Consulta partes interessadas externas para compreender o espectro das oportunidades para empoderar mulheres e meninas

Medição

☐ Tem objetivos claros sobre os impactos que está buscando alcançar em relação a mulheres e meninas ao desenvolver e implementar projetos comunitários

☐ Monitora o número de beneficiários de projetos e iniciativas comunitárias, com dados discriminados por sexo

Transparência

- ☐ Divulga às partes interessadas da empresa o número de beneficiários de projetos e iniciativas comunitárias, com dados discriminados por sexo
- ☐ Informa ao Conselho Diretor o número de beneficiários de projetos e iniciativas comunitárias, com dados discriminados por sexo