

รายการตรวจสอบ

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!

เครื่องมือการวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างเพศตามข้อตกลงความร่วมมือเพื่อเสริมสร้างพลังสตรี: แบบสอบถาม

1. บริษัทของคุณมีความมุ่งมั่นของผู้นำในการสนับสนุนความเท่าเทียมกันทางเพศและการเสริมสร้างพลังสตรี หรือไม่?

- ☐ No, ปัจจุบันบริษัทของเราไม่มีแนวทาง แต่:
- ☐ เราสนใจที่จะเรียนรู้เพิ่มเติม
 - ☐ เราวางแผนที่จะดำเนินการในปีหน้า
 - ☐ สำนักงานหรือหน่วยธุรกิจในประเทศของเราบางแห่งได้ดำเนินการตามขั้นตอนแล้ว
 - ☐ ไม่ใช่ทั้งหมดข้างต้น
- ☐ Yes, บริษัทของเรามีภาวะผู้นำและความมุ่งมั่นในการสนับสนุนเพื่อความเท่าเทียมกันทางเพศและการเสริมสร้างพลังสตรี

ความมุ่งมั่น

- ☐ มีการสื่อสารภายในและ/หรือการรับรู้อย่างไม่เป็นทางการเกี่ยวกับความเท่าเทียมกันทางเพศและการเสริมสร้างพลังสตรี
- ☐ ได้เผยแพร่คำแถลงหรือความมุ่งมั่นที่เป็นลายลักษณ์อักษรต่อสาธารณะซึ่งระบุถึงความมุ่งมั่นของบริษัทที่มีต่อความเท่าเทียมกันทางเพศและการเสริมสร้างพลังสตรี (เช่น คำแถลงการสนับสนุนของซีไอโอต่อข้อตกลงความร่วมมือเพื่อเสริมสร้างพลังสตรี (WEPS))

การดำเนินการ

- ☐ มีกลยุทธ์ความเท่าเทียมกันทางเพศทั่วทั้งองค์กรที่ระบุประเด็นสำคัญเฉพาะที่สามารถทำการปรับปรุงเพิ่มเติมได้
- ☐ มีกลยุทธ์ความเท่าเทียมกันทางเพศทั่วทั้งองค์กรซึ่งรวมถึงเหตุผลทางธุรกิจหรือเหตุผลสำหรับการลงทุนในความเท่าเทียมกันทางเพศ
- ☐ มีกลยุทธ์ความเท่าเทียมกันทางเพศทั่วทั้งองค์กรที่เชื่อมโยงระหว่างความเท่าเทียมกันทางเพศและด้านอื่นๆ ของความยั่งยืนขององค์กรและผลการดำเนินธุรกิจ
- ☐ มีกลยุทธ์ความเท่าเทียมกันทางเพศทั่วทั้งองค์กรที่ได้รับการพัฒนาโดยการปรึกษาหารือกับพนักงาน
- ☐ มีกลยุทธ์ความเท่าเทียมกันทางเพศทั่วทั้งองค์กรที่ได้รับการพัฒนาโดยปรึกษากับผู้มีส่วนได้เสียภายนอก
- ☐ มีกลยุทธ์ความเท่าเทียมกันทางเพศทั่วทั้งองค์กรซึ่งสื่อสารกับพนักงานทุกคน
- ☐ ประชาสัมพันธ์เพื่อความเท่าเทียมกันทางเพศและการเสริมสร้างพลังสตรี และส่งเสริมความมุ่งมั่นของบริษัทเกี่ยวกับเวทีสาธารณะ

การวัดผล

- ☐ รวมถึงระยะเวลาที่จำกัด เป้าประสงค์ที่วัดได้และเป้าหมายเชิงกลยุทธ์
- ☐ รวมถึงกลไกการตรวจสอบแบบที่เป็นทางการสำหรับความคืบหน้าและผลลัพธ์ของกลยุทธ์

ความโปร่งใส

- ☐ รายงานโดยเปิดเผยต่อผู้มีส่วนได้เสียของบริษัทเกี่ยวกับความคืบหน้าและผลลัพธ์ของความมุ่งมั่นและเป้าหมายเชิงกลยุทธ์
- ☐ รายงานต่อคณะกรรมการเกี่ยวกับความคืบหน้าและผลลัพธ์ของความมุ่งมั่นและเป้าหมายเชิงกลยุทธ์

2. บริษัทของคุณมีนโยบายการไม่เลือกปฏิบัติและความเท่าเทียมกันทางโอกาสไม่ว่าจะเป็นนโยบายเฉพาะหรือรวมอยู่ในนโยบายหลักขององค์กรหรือไม่?

- ☐ No, ปัจจุบันบริษัทของเราไม่มีแนวทาง แต่:
 - ☐ เราสนใจที่จะเรียนรู้เพิ่มเติม
 - ☐ เราวางแผนที่จะดำเนินการในปีหน้า
 - ☐ สำนักงานหรือหน่วยธุรกิจในประเทศของเราบางแห่งได้ดำเนินการตามขั้นตอนแล้ว
 - ☐ ไม่ใช่ทั้งหมดข้างต้น
- ☐ Yes, บริษัท ของเรา มีนโยบายไม่เลือกปฏิบัติและ / หรือความเท่าเทียมกันทางโอกาส

ความมุ่งมั่น

- ☐ มีนโยบายไม่เลือกปฏิบัติและ / หรือความเท่าเทียมกันทางโอกาส
 - ☐ มีนโยบายการไม่เลือกปฏิบัติและความเท่าเทียมกันทางโอกาสซึ่งได้รับแจ้งจากผู้เชี่ยวชาญภายในและ / หรือผู้เชี่ยวชาญภายนอก (รวมถึงพนักงานและ / หรือสหภาพการค้า)
 - ☐ มีนโยบายการไม่เลือกปฏิบัติและความเท่าเทียมกันทางโอกาสซึ่งสื่อสารกับพนักงานทุกคน
 - ☐ มีนโยบายการไม่เลือกปฏิบัติและความเท่าเทียมกันทางโอกาสซึ่งสื่อสารกับบุคคลที่มีศักยภาพในการเป็นพนักงานในการสมัครงานและในเวลาที่จ้างงาน

การดำเนินการ

- ☐ นโยบายไม่เลือกปฏิบัติได้รับการสนับสนุนโดยกลไกการร้องทุกข์และการแก้ปัญหาที่เป็นความลับ
- ☐ กลไกการร้องทุกข์และการแก้ปัญหาได้รับการจัดการโดยบุคคลภายนอกที่เป็นอิสระ
- ☐ บริษัทของเราให้การฝึกอบรมแก่พนักงานทุกคน รวมถึงผู้จัดการเกี่ยวกับการไม่เลือกปฏิบัติและความเท่าเทียมกันทางโอกาส
- ☐ บริษัทของเราให้การฝึกอบรมด้านการเกิดอคติโดยไม่รู้ตัวแก่พนักงานทุกคน

การวัดผล

- ☐ บริษัทของเรารวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลโดยข้อมูลแยกเพศ เกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นของการเลือกปฏิบัติ (เกี่ยวข้องกับเพศ / เพศสภาพ) และการดำเนินการแก้ไข

ความโปร่งใส

- ☐ รายงานโดยเปิดเผยต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของบริษัทเกี่ยวกับจำนวนรวมทั้งหมดของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นของการเลือกปฏิบัติ (เกี่ยวข้องกับเพศ / เพศสภาพ) และการดำเนินการแก้ไข
- ☐ รายงานไปยังคณะกรรมการของบริษัทเกี่ยวกับจำนวนรวมทั้งหมดของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นของการเลือกปฏิบัติ (ที่เกี่ยวข้องกับเพศ / เพศสภาพ) และการดำเนินการแก้ไข

3. บริษัทของคุณมีแนวทางที่รับประกันว่าไม่มีการเลือกปฏิบัติและความเท่าเทียมกันทางโอกาสในกระบวนการสรรหาบุคลากรหรือไม่?

- ☐ No, ปัจจุบันบริษัทของเราไม่มีแนวทาง แต่:
 - ☐ เราสนใจที่จะเรียนรู้เพิ่มเติม
 - ☐ เราวางแผนที่จะดำเนินการในปีหน้า
 - ☐ สำนักงานหรือหน่วยธุรกิจในประเทศของเราบางแห่งได้ดำเนินการตามขั้นตอนแล้ว
 - ☐ ไม่ใช่ทั้งหมดข้างต้น
- ☐ Yes, บริษัทของเรามีแนวทางในการสร้างความหลากหลายทางเพศในนโยบายหรือกระบวนการสรรหาบุคลากร

ความมุ่งมั่น

- ☐ มีนโยบายเฉพาะหรือความมุ่งมั่นที่กำหนดอยู่ในนโยบายขององค์กรที่ครอบคลุมเกี่ยวกับการไม่เลือกปฏิบัติและโอกาสที่เท่าเทียมซึ่งระบุถึงความหลากหลายทางเพศในการสรรหาบุคลากร

การดำเนินการ

- ☐ ห้ามไม่ให้มีการสอบถามเกี่ยวกับสถานะหรือแผนงานต่อไปนี้ในการสรรหาบุคลากรหรือในระหว่างกระบวนการสัมภาษณ์: การแต่งงาน การตั้งครรภ์ หรือความรับผิดชอบในการดูแลผู้อยู่ในอุปการะ
- ☐ มีกระบวนการตรวจสอบสถานะและกระบวนการแก้ไขให้ถูกต้องเพื่อการระบุและจัดการกับการละเมิดนโยบายการสรรหาบุคลากรโดยพิจารณาจากการเลือกปฏิบัติทางเพศ
- ☐ ดำเนินการเชิงรุกเพื่อสรรหาบุคลากรผู้หญิงในทุกระดับ
- ☐ ดำเนินการตามขั้นตอนเชิงรุกเพื่อสรรหาบุคลากรผู้หญิงในอาชีพแบบดั้งเดิมที่ผู้หญิงยังมีบทบาทน้อย
- ☐ ตรวจสอบให้แน่ใจว่าในระหว่างกระบวนการจ้างงานนั้นมีคณะผู้สัมภาษณ์การจ้างงานที่มีความสมดุลทางเพศ
- ☐ ตรวจสอบให้แน่ใจว่าผู้สมัครทั้งหญิงและชายได้ถูกคัดเลือกให้เข้าสัมภาษณ์
- ☐ ตรวจสอบให้แน่ใจว่าการบรรยายลักษณะของงานใช้ภาษาและรูปภาพที่ปราศจากเพศ

การวัดผล

- ☐ ติดตามการสรรหาบุคลากรและเหตุผลของการลาออกของพนักงานโดยข้อมูลแยกเพศ

ความโปร่งใส

- ☐ รายงานโดยเปิดเผยต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของบริษัทเกี่ยวกับจำนวนและอัตราการจ้างพนักงานใหม่และการลาออกของพนักงานโดยข้อมูลแยกเพศ
- ☐ รายงานต่อคณะกรรมการบริษัทของบริษัทเกี่ยวกับจำนวนและอัตราการจ้างพนักงานใหม่และการลาออกของพนักงานโดยข้อมูลแยกเพศ

4. บริษัทของคุณมีแนวทางในการรับประกันว่าไม่มีการเลือกปฏิบัติและมีความเท่าเทียมกันทางโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพและกระบวนการเลื่อนตำแหน่งหรือไม่?

- ☐ No, ปัจจุบันบริษัทของเราไม่มีแนวทาง แต่:
 - ☐ เราสนใจที่จะเรียนรู้เพิ่มเติม
 - ☐ เราวางแผนที่จะดำเนินการในปีหน้า
 - ☐ สำนักงานหรือหน่วยธุรกิจในประเทศของเราบางแห่งได้ดำเนินการตามขั้นตอนแล้ว

- ☐ ไม่ใช่ทั้งหมดข้างต้น
- ☐ Yes, บริษัทของเรามีแนวทางเพื่อรับรองความหลากหลายทางเพศในกระบวนการพัฒนาอาชีพ

ความมุ่งมั่น

- ☐ มีนโยบายเฉพาะหรือความมุ่งมั่นที่กำหนดอยู่ในนโยบายขององค์กรที่ครอบคลุมซึ่งรวมถึงโอกาสในการพัฒนาการเป็นผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพสำหรับผู้หญิง และสามารถบรรจุรายชื่อผู้หญิงผู้มีศักยภาพไว้ในแผนสำหรับตำแหน่งผู้บริหาร / ผู้นำระดับอาวุโส

การดำเนินการ

- ☐ เสนอโปรแกรมการให้คำปรึกษาพร้อมความช่วยเหลือเฉพาะสำหรับผู้หญิง
- ☐ เสนอการฝึกความเป็นผู้นำพร้อมการสนับสนุนเฉพาะสำหรับผู้หญิง
- ☐ เสนอการเข้าถึงเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพ(ภายในและ / หรือภายนอก) ด้วยการสนับสนุนเฉพาะสำหรับผู้หญิง
- ☐ เสนอการพัฒนาการฝึกอบรม โปรแกรมการหมุนเวียนงาน และโอกาสทางการศึกษาด้วยการสนับสนุนเฉพาะสำหรับผู้หญิง
- ☐ เสนอโปรแกรมเฉพาะเพื่อสามารถบรรจุรายชื่อผู้หญิงผู้มีศักยภาพไว้ในแผนสำหรับตำแหน่งผู้บริหาร / ผู้นำระดับอาวุโส
- ☐ มีมาตรการเพื่อให้มั่นใจว่าโปรแกรมการพัฒนาผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพมีกำหนดเวลาที่เหมาะสมกับเวลาที่ต้องการของทั้งชายและหญิง (คำนึงถึงความรับผิดชอบในการดูแลผู้อยู่ในอุปการะ)

การวัดผล

- ☐ มีระยะเวลาที่จำกัดและเป้าหมายที่วัดได้เพื่อสามารถบรรจุรายชื่อผู้หญิงผู้มีศักยภาพไว้ในแผนสำหรับตำแหน่งระดับบริหารจัดการ

ความโปร่งใส

- ☐ รายงานโดยเปิดเผยต่อผู้มีส่วนได้เสียของบริษัทเกี่ยวกับจำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมโดยเฉลี่ยโดยข้อมูลแยกเพศและระดับพนักงาน
- ☐ รายงานต่อคณะกรรมการของบริษัทเกี่ยวกับจำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมโดยเฉลี่ยโดยข้อมูลแยกเพศและระดับพนักงาน
- ☐ รายงานโดยเปิดเผยต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของบริษัทเกี่ยวกับจำนวนผู้หญิงโดยเปรียบเทียบกับผู้ชายในตำแหน่งผู้บริหารและตำแหน่งผู้นำระดับสูง

- ☐ รายงานต่อคณะกรรมการของบริษัทเกี่ยวกับจำนวนผู้หญิงโดยเปรียบเทียบกับผู้ชายในตำแหน่งผู้บริหารและตำแหน่งผู้นำระดับสูง
- ☐ รายงานโดยเปิดเผยต่อผู้มีส่วนได้เสียของบริษัทเกี่ยวกับจำนวนพนักงานทั้งหมดที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งเมื่อปีที่แล้วโดยข้อมูลแยกเพศ
- ☐ รายงานต่อคณะกรรมการของบริษัทเกี่ยวกับจำนวนพนักงานทั้งหมดที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งเมื่อปีที่แล้วโดยข้อมูลแยกเพศ

5. บริษัทของคุณมีแนวทางเพื่อให้แน่ใจว่าผู้หญิงและผู้ชายได้รับการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมหรือไม่?

- ☐ No, ปัจจุบันบริษัทของเราไม่มีแนวทาง แต่:
 - ☐ เราสนใจที่จะเรียนรู้เพิ่มเติม
 - ☐ เราวางแผนที่จะดำเนินการในปีหน้า
 - ☐ สำนักงานหรือหน่วยธุรกิจในประเทศของเราบางแห่งได้ดำเนินการตามขั้นตอนแล้ว
 - ☐ ไม่ใช่ทั้งหมดข้างต้น
- ☐ Yes, บริษัทของเรามีแนวทางเพื่อให้แน่ใจว่าผู้หญิงและผู้ชายได้รับการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม

ความมุ่งมั่น

- ☐ มีนโยบายเฉพาะหรือความมุ่งมั่นที่กำหนดอยู่ในนโยบายขององค์กรที่ครอบคลุมที่ระบุถึงการจ่ายเงินอย่างเท่าเทียมกันสำหรับงานที่มีมูลค่าเท่าเทียมกัน โดยสอดคล้องกับข้อกำหนดด้านกฎระเบียบระดับประเทศและ / หรืออนุสัญญา ILO 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน 2494

การดำเนินการ

- ☐ Has procedures in place to remediate pay inequalities (including working with unions or staff representatives)
- ☐ Assesses other financial benefits including insurance benefits, bonuses, and retirement contributions when reviewing compensation

การวัดผล

- ☐ ดำเนินการตรวจสอบหรือประเมินผลวัตถุประสงค์ด้านช่องว่างระหว่างรายได้ของคนที่มีเพศแตกต่างกันโดยคณะจากภายในหรือภายนอกองค์กรอย่างน้อยทุกห้าปี

เพื่อให้แน่ใจว่างานที่มีมูลค่าเท่ากันจะได้รับค่าตอบแทนเท่ากัน

ความโปร่งใส

- ☐ เปิดเผยต่อต่อผู้มีส่วนได้เสียของบริษัทเกี่ยวกับอัตราส่วนโดยรวมและอัตราส่วนตามระดับพนักงานของเงินเดือนขั้นพื้นฐานและค่าตอบแทนของผู้หญิงกับผู้ชาย
- ☐ รายงานให้คณะกรรมการบริษัทเกี่ยวกับอัตราส่วนโดยรวมและอัตราส่วนตามระดับพนักงานของเงินเดือนขั้นพื้นฐานและค่าตอบแทนของผู้หญิงกับผู้ชาย

6. บริษัทของคุณเสนอและสนับสนุนการลาคลอดบุตรโดยได้รับค่าจ้างหรือไม่?

- ☐ No, ปัจจุบันบริษัทของเราไม่มีแนวทาง แต่:
 - ☐ เราสนใจที่จะเรียนรู้เพิ่มเติม
 - ☐ เราวางแผนที่จะดำเนินการในปีหน้า
 - ☐ สำนักงานหรือหน่วยธุรกิจในประเทศของเราบางแห่งได้ดำเนินการตามขั้นตอนแล้ว
 - ☐ ไม่ใช่ทั้งหมดข้างต้น
- ☐ Yes, บริษัทของเราเสนอและสนับสนุนการลาคลอดบุตรโดยได้รับค่าจ้าง

ความมุ่งมั่น

- ☐ มีนโยบายการลาคลอดบุตรโดยได้รับค่าจ้าง:
 - ☐ สอดคล้องกับข้อกำหนดด้านระเบียบข้อบังคับระดับประเทศในประเทศที่ดำเนินงาน แต่ต่ำกว่าอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา 14 สัปดาห์
 - ☐ สอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 183 ว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา 14 สัปดาห์
 - ☐ นอกเหนือจากอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศในการลาคลอดบุตรโดยได้รับค่าจ้าง 14 สัปดาห์ หรือข้อกำหนดด้านกฎระเบียบในประเทศที่ดำเนินงาน (แล้วแต่จำนวนใดจะสูงกว่า)
- ☐ สื่อสารนโยบายการลาคลอดบุตรให้กับพนักงานทุกคนและแจ้งให้พนักงานทราบถึงการเปลี่ยนแปลงใด ๆ
- ☐ นโยบายนี้ครอบคลุมถึงพนักงานที่รับเลี้ยงเด็กเป็นบุตร

การดำเนินการ

- ☐ แจ้งพนักงานถึงการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในที่ทำงานในขณะทำงาน

- ☐ ให้การวางแผนการให้คำปรึกษา / การสืบทอดตำแหน่งก่อนที่จะลาออกบุตร
- ☐ ให้การสนับสนุนทางการเงินสำหรับพนักงานทดแทนและการฝึกอบรมหรือการสนับสนุนแก่ผู้จัดการที่ดูแลพนักงานในการลาออกบุตร
- ☐ ปรึกษากับพนักงานผู้หญิงหรือทำการสำรวจพนักงานเพื่อพิจารณาว่าสิทธิประโยชน์การลาออกบุตรนั้นตรงตามความต้องการของพนักงานหรือไม่

การวัดผล

- ☐ ติดตามจำนวนผู้หญิงที่ลาออกบุตร
- ☐ ติดตามประสิทธิภาพของวิธีการในการรักษาอัตราการคงอยู่ของพนักงานผู้หญิงหลังลาออกบุตร

ความโปร่งใส

- ☐ รายงานโดยเปิดเผยต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของบริษัทเกี่ยวกับจำนวนของผู้หญิงที่ลาออกบุตรและอัตราการกลับมาทำงานและการคงอยู่
- ☐ รายงานต่อคณะกรรมการของบริษัทเกี่ยวกับจำนวนของผู้หญิงที่ลาออกบุตรและอัตราการกลับมาทำงานและการคงอยู่

7. บริษัทของคุณเสนอและให้การสนับสนุนให้ผู้ชายลาเพื่อทำหน้าที่บิดาในระหว่างภรรยาคลอดบุตรโดยได้รับค่าจ้างหรือไม่?

- ☐ No, ปัจจุบันบริษัทของเราไม่มีแนวทาง แต่:
 - ☐ เราสนใจที่จะเรียนรู้เพิ่มเติม
 - ☐ เราวางแผนที่จะดำเนินการในปีหน้า
 - ☐ สำนักงานหรือหน่วยธุรกิจในประเทศของเราบางแห่งได้ดำเนินการตามขั้นตอนแล้ว
 - ☐ ไม่ใช่ทั้งหมดข้างต้น

☐ Yes, บริษัทของเราเสนอและสนับสนุนให้ผู้ชายลาเพื่อทำหน้าที่บิดาในระหว่างภรรยาคลอดบุตรโดยได้รับค่าจ้าง:

ความมุ่งมั่น

- ☐ มีนโยบายให้ผู้ชายลาเพื่อทำหน้าที่บิดาในระหว่างภรรยาคลอดบุตรโดยได้รับค่าจ้าง

- ☐ สอดคล้องกับข้อกำหนดด้านระเบียบข้อบังคับระดับประเทศในประเทศที่ดำเนินงาน หากมีข้อกำหนดระดับประเทศใช้บังคับอยู่
- ☐ นอกเหนือจากข้อกำหนดด้านระเบียบข้อบังคับในประเทศที่ดำเนินงาน หากมีข้อกำหนดระดับประเทศใช้บังคับอยู่
- ☐ อย่างไรก็ตามยังไม่มีข้อกำหนดทางกฎหมายในประเทศนั้น
- ☐ สื่อสารนโยบายการลาเพื่อทำหน้าที่บิดาในระหว่างภรรยาคลอดบุตรไปยังพนักงานทุกคนและแจ้งให้พนักงานทราบถึงการเปลี่ยนแปลงใด ๆ
- ☐ นโยบายนี้ครอบคลุมถึงพนักงานที่รับเลี้ยงเด็กเป็นบุตร

การดำเนินการ

- ☐ แจ้งพนักงานถึงการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในที่ทำงานในขณะที่ยังทำงาน
- ☐ ให้สิ่งจูงใจเพื่อส่งเสริมให้ผู้ชายลาเพื่อทำหน้าที่บิดาในระหว่างภรรยาคลอดบุตร
- ☐ ให้การวางแผนการให้คำปรึกษา / การสืบทอดตำแหน่งก่อนที่จะลาเพื่อทำหน้าที่บิดาในระหว่างภรรยาคลอดบุตร
- ☐ ให้การฝึกอบรมและการสนับสนุนแก่ผู้จัดการที่ดูแลพนักงานในการลาเพื่อทำหน้าที่บิดาในระหว่างภรรยาคลอดบุตร
- ☐ ปรึกษากับพนักงานผู้ชายหรือดำเนินการสำรวจพนักงานเพื่อพิจารณาว่าสิทธิประโยชน์จากการลาเพื่อทำหน้าที่บิดาในระหว่างภรรยาคลอดบุตรนั้นตรงตามความต้องการของพนักงานหรือไม่

การวัดผล

- ☐ ติดตามจำนวนพนักงานผู้ชายที่ลาเพื่อทำหน้าที่บิดาในระหว่างภรรยาคลอดบุตร
- ☐ ติดตามประสิทธิภาพของวิธีการในการรักษาอัตราการคงอยู่ของพนักงานผู้ชายหลังจากลาเพื่อทำหน้าที่บิดาในระหว่างภรรยาคลอดบุตร

ความโปร่งใส

- ☐ รายงานโดยเปิดเผยต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของบริษัทเกี่ยวกับอัตราร้อยละของพนักงานผู้ชายที่มีสิทธิและใช้สิทธิลาเพื่อทำหน้าที่บิดาในระหว่างภรรยาคลอดบุตร
- ☐ รายงานต่อคณะกรรมการของบริษัทเกี่ยวกับอัตราร้อยละของพนักงานผู้ชายที่มีสิทธิและใช้สิทธิลาเพื่อทำหน้าที่บิดาในระหว่างภรรยาคลอดบุตร

8. บริษัทของคุณมีแนวทางในการสนับสนุนพนักงานในการปฏิบัติหน้าที่ผู้ปกครองและผู้ดูแลหรือไม่?

- ☐ No, ปัจจุบันบริษัทของเราไม่มีแนวทาง แต่:
- ☐ เราสนใจที่จะเรียนรู้เพิ่มเติม
 - ☐ เราวางแผนที่จะดำเนินการในปีหน้า
 - ☐ สำนักงานหรือหน่วยธุรกิจในประเทศของเราบางแห่งได้ดำเนินการตามขั้นตอนแล้ว
 - ☐ ไม่ใช่ทั้งหมดข้างต้น
- ☐ Yes, บริษัทของเรามีแนวทางช่วยเหลือพนักงานในการปฏิบัติหน้าที่ผู้ปกครองและผู้ดูแล

ความมุ่งมั่น

- ☐ มีนโยบายเฉพาะหรือความมุ่งมั่นที่กำหนดอยู่ในนโยบายขององค์กรที่ครอบคลุมในการสนับสนุนพนักงานในการปฏิบัติหน้าที่ผู้ปกครองและผู้ดูแล
- ☐ สื่อสารสิทธิประโยชน์และบริการของผู้ปกครองและผู้ดูแลให้กับพนักงานทุกคนและแจ้งให้พนักงานทราบถึงการเปลี่ยนแปลงใด ๆ
- ☐ เสนอสิทธิประโยชน์สำหรับการปฏิบัติหน้าที่ผู้ปกครองและผู้ดูแลให้กับพนักงานพาร์กไทม์
 - ☐ ไม่เกี่ยวข้อง: เราไม่มีพนักงานพาร์กไทม์

การดำเนินการ

- ☐ ให้คำปรึกษาสนับสนุนหรือฝึกอบรมเพื่อฟื้นฟูทักษะของพนักงานหลังกลับจากวันลาของพ่อแม่เพื่อเลี้ยงดูบุตรหลังจากการคลอด
- ☐ มีตัวเลือกสำหรับการกลับไปทำงานแบบค่อยเป็นค่อยไปหลังจากลาคลอดบุตรหรือการลาเพื่อทำหน้าที่บิดาในระหว่างภรรยาคลอดบุตร
- ☐ จัดให้มีการแนะนำสถานดูแลเด็กนอกสถานที่ที่สะอาดและปลอดภัย
- ☐ จัดให้มีเวลาหยุดที่บริษัทจ่ายค่าจ้างสำหรับการให้นมหรือปัมน้ำนมแม่
- ☐ เสนอสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับดูแลเด็กในสถานที่ที่สะอาดและปลอดภัยหรือจัดหาเงินช่วยเหลือการดูแลเด็กสำหรับการดูแลนอกสถานที่
- ☐ จัดให้มีเวลาหยุดที่บริษัทจ่ายค่าจ้างเพื่อเข้าร่วมการนัดหมายด้านการดูแลสุขภาพสำหรับผู้อยู่ในอุปการะ
- ☐ ปรึกษากับพนักงานผู้ชายและผู้หญิงหรือดำเนินการสำรวจพนักงานเพื่อพิจารณาว่าสิทธิประโยชน์ของผู้ปกครองและผู้ดูแลเป็นไปตามความต้องการของพนักงานหรือไม่

การวัดผล

- ☐ ติดตามจำนวนร้อยละของผู้หญิงและผู้ชายที่ได้รับประโยชน์จากสิทธิประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ผู้ปกครองและผู้ดูแล

ความโปร่งใส

- ☐ รายงานโดยเปิดเผยต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของบริษัทเกี่ยวกับจำนวนพนักงานทั้งหมดที่ได้รับประโยชน์จากสิทธิประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ผู้ปกครองและผู้ดูแลโดยข้อมูลแยกเพศ
- ☐ รายงานต่อคณะกรรมการของบริษัทเกี่ยวกับจำนวนพนักงานทั้งหมดที่ได้รับประโยชน์จากสิทธิประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ผู้ปกครองและผู้ดูแลโดยข้อมูลแยกเพศ

9. บริษัทของคุณมีแนวทางในการปรับสมดุลระหว่างการทำงาน / ชีวิตส่วนตัวของพนักงานทุกคนหรือไม่?

- ☐ No, ปัจจุบันบริษัทของเราไม่มีแนวทาง แต่:
- ☐ เราสนใจที่จะเรียนรู้เพิ่มเติม
 - ☐ เราวางแผนที่จะดำเนินการในปีหน้า
 - ☐ สำนักงานหรือหน่วยธุรกิจในประเทศของเราบางแห่งได้ดำเนินการตามขั้นตอนแล้ว
 - ☐ ไม่ใช่ทั้งหมดข้างต้น
- ☐ บริษัทของเรามีแนวทางในการสนับสนุนสมดุลระหว่างการทำงาน / ชีวิตของพนักงานทุกคน

ความมุ่งมั่น

- ☐ มีนโยบายเฉพาะหรือความมุ่งมั่นที่กำหนดอยู่ในนโยบายขององค์กรที่ครอบคลุมซึ่งระบุถึงสมดุลระหว่างการทำงาน / ชีวิตสำหรับผู้ชายและผู้หญิง
- ☐ ขยายหรือจัดเตรียมเพื่อรองรับพนักงานพาร์ตไทม์
- ☐ ไม่เกี่ยวข้อง: บริษัทของเราไม่มีพนักงานพาร์ตไทม์
- ☐ สื่อสารนโยบายให้กับพนักงานที่มีสิทธิทุกคนและแจ้งพนักงานเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง

การดำเนินการ

- ☐ จัดให้มีระบบการเข้าออกงานแบบยืดหยุ่น
- ☐ จัดให้มีการสื่อสารโทรคมนาคม
- ☐ จัดให้มีการแชร์หน้าที่ของงานหรือการทำงานแบบพาร์ทไทม์พร้อมสิทธิประโยชน์
- ☐ จัดให้มีระบบการนับเวลาการทำงานรวมต่อสัปดาห์ให้ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้
- ☐ จัดให้มีระบบการทำงานเป็นกะรายชั่วโมงที่สามารถวางแผนได้
 - ☐ ไม่เกี่ยวข้อง: เรามีพนักงานประจำเท่านั้น
- ☐ ปรึกษากับพนักงานผู้ชายและหญิงหรือดำเนินการสำรวจพนักงานเพื่อพิจารณาว่าการปฏิบัตินั้นตรงกับความต้องการของพนักงานหรือไม่

การวัดผล

- ☐ ติดตามจำนวนพนักงานทั้งหมดที่ได้รับประโยชน์จากสิทธิประโยชน์ในระบบการเข้าออกงานแบบยืดหยุ่นโดยข้อมูลแยกเพศ (รวมถึงพนักงานพาร์ทไทม์)

ความโปร่งใส

- ☐ รายงานโดยเปิดเผยต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของบริษัทเกี่ยวกับจำนวนพนักงานทั้งหมดที่ได้รับประโยชน์จากสิทธิประโยชน์ระบบการเข้าออกงานแบบยืดหยุ่นโดยข้อมูลแยกเพศ (รวมถึงพนักงานพาร์ทไทม์)
- ☐ รายงานต่อคณะกรรมการของบริษัทเกี่ยวกับจำนวนพนักงานทั้งหมดที่ได้รับประโยชน์จากสิทธิประโยชน์ระบบการเข้าออกงานแบบยืดหยุ่น โดยข้อมูลแยกเพศ (รวมถึงพนักงานพาร์ทไทม์)

10. บริษัทของคุณมีแนวทางเพื่อให้แน่ใจว่ามีสภาพแวดล้อมที่ปราศจากความรุนแรง การล่วงละเมิด และการแสวงประโยชน์ทางเพศหรือไม่

- ☐ No, ปัจจุบันบริษัทของเราไม่มีแนวทาง แต่:
 - ☐ เราสนใจที่จะเรียนรู้เพิ่มเติม
 - ☐ เราวางแผนที่จะดำเนินการในปีหน้า
 - ☐ สำนักงานหรือหน่วยธุรกิจในประเทศของเราบางแห่งได้ดำเนินการตามขั้นตอนแล้ว
 - ☐ ไม่ใช่ทั้งหมดข้างต้น

☐ Yes, บริษัทของเรามีแนวทางเพื่อให้แน่ใจว่ามีสภาพแวดล้อมที่ปราศจากความรุนแรง การล่วงละเมิด และการแสวงหาสิทธิประโยชน์ทางเพศ

ความมุ่งมั่น

☐ มีนโยบายเฉพาะหรือความมุ่งมั่นที่กำหนดอยู่ในนโยบายขององค์กรที่ครอบคลุมการระบุว่าไม่มีความรุนแรงทุกรูปแบบในที่ทำงาน (รวมถึงขณะที่อยู่ระหว่างการเดินทางที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจและความบันเทิงของลูกค้า)

การดำเนินการ

- ☐ Provides annual training on zero tolerance of all forms of violence to all employees, including sexual harassment, and engaging in acts of sexual exploitation of women and girls while on business travel
- ☐ Has confidential grievance, resolution, and non-retaliation mechanisms in place
- ☐ ให้การสนับสนุนที่เป็นความลับสำหรับผู้ตกเป็นเหยื่อของความรุนแรงในครอบครัว
- ☐ ต้องมีการฝึกอบรมที่ตระหนักถึงบทบาทหญิงชายสำหรับเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย(รวมถึงพนักงานสัญญาจ้าง) เกี่ยวกับขั้นตอนการตอบสนองต่อการร้องเรียนเรื่องความรุนแรงหรือการล่วงละเมิดทางเพศ
- ☐ มีกระบวนการในการติดตาม / ตรวจสอบการเดินทางเพื่อธุรกิจและค่าใช้จ่ายความบันเทิงของลูกค้าเพื่อตรวจสอบค่าใช้จ่ายทางธุรกิจที่ไม่เหมาะสม เช่น เงินทุนของ บริษัท ที่ใช้ในการหาประโยชน์ทางเพศจากผู้หญิงและเด็กหญิงหรือ "บันเทิง" สำหรับผู้ใหญ่ เกี่ยวข้องกับภาพเปลือยหรือพฤติกรรมลามก

การวัดผล

☐ ติดตามจำนวนเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับความรุนแรงในสถานที่ทำงานโดยข้อมูลแยกเพศ

ความโปร่งใส

- ☐ สื่อสารโดยเปิดเผยต่อผู้มีส่วนได้เสียของบริษัทเกี่ยวกับกับแนวทางของบริษัทในการสร้างความมั่นใจว่า มีสภาพแวดล้อมที่ปราศจากความรุนแรง
- ☐ สื่อสารกับคณะกรรมการของบริษัทเกี่ยวกับกับแนวทางของบริษัทในการสร้างความมั่นใจว่า มีสภาพแวดล้อมที่ปราศจากความรุนแรง

11. บริษัทของคุณมีแนวทางในการจัดการกับความต้องการด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และสุขอนามัยของผู้หญิงโดยเฉพาะ ในที่ทำงานและในขณะเดินทางไปทำงานหรือไม่?

☐ No, ปัจจุบันบริษัทของเราไม่มีแนวทาง แต่:

- ☐ เราสนใจที่จะเรียนรู้เพิ่มเติม
- ☐ เราวางแผนที่จะดำเนินการในปีหน้า
- ☐ สำนักงานหรือหน่วยธุรกิจในประเทศของเราบางแห่งได้ดำเนินการตามขั้นตอนแล้ว
- ☐ ไม่ใช่ทั้งหมดข้างต้น

☐ Yes, บริษัทของเรามีแนวทางจัดการกับความต้องการด้านสุขภาพ ความปลอดภัยและสุขอนามัยของผู้หญิงโดยเฉพาะในที่ทำงานและในขณะเดินทางไปทำงาน

ความมุ่งมั่น

☐ มีระเบียบการด้านสุขภาพและความปลอดภัยที่มีการอ้างอิงอย่างชัดเจนถึงความต้องการด้านสุขภาพ ความปลอดภัยและสุขอนามัยของผู้หญิง

การดำเนินการ

☐ จัดให้มีห้องน้ำที่เพียงพอและปลอดภัยสำหรับผู้หญิงและรองรับความต้องการด้านสุขอนามัย เช่น น้ำสะอาดและสบู่ และวิธีการกำจัดผลิตภัณฑ์สุขอนามัยของผู้หญิง

☐ ตรวจสอบพื้นที่ของบริษัทอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้แน่ใจว่ามีแสงสว่างเพียงพอและปลอดภัย

☐ ให้บริการห้องเปลี่ยนลูกด้วยนม / ห้องปั๊มนมที่สะอาดและปลอดภัย

☐ จัดให้มีการเข้าถึงการเดินทางไปและกลับจากการทำงานและในขณะเดินทางไปทำงานเพื่อธุรกิจ (รวมถึงในกรณีที่สภาพแวดล้อมการขนส่งสาธารณะไม่ปลอดภัยหรือไม่พร้อมใช้งาน)

☐ ให้การฝึกอบรมแก่พนักงานเกี่ยวกับการยศาสตร์ การสัมผัสกับสารอันตรายและความเสี่ยงด้านการทำงานอื่น ๆ โดยคำนึงถึงผลกระทบทางชีวภาพที่แตกต่างกันของสุขภาพและความปลอดภัยต่อผู้หญิงและผู้ชาย

☐ ไม่เกี่ยวข้อง: พนักงานไม่ได้สัมผัสกับสารอันตรายหรือความเสี่ยงจากงานอื่น ๆ

☐ จัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลสำหรับทั้งชายและหญิงโดยเฉพาะอย่างยิ่งคำนึงถึงความต้องการของหญิงตั้งครรภ์และแม่ลูกอ่อน

☐ ไม่เกี่ยวข้อง: พนักงานไม่ใช้อุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล

☐ปรึกษากับพนักงานผู้ชายและผู้หญิงเพื่อพิจารณาว่าบริการด้านสุขภาพความปลอดภัยและสุขอนามัยและการคุ้มครองตอบสนองความต้องการของพนักงานหรือไม่

การวัดผล

- ☐ ติดตามสถานการณ์ด้านสุขภาพและความปลอดภัยที่เกิดขึ้นโดยข้อมูลแยกเพศ

ความโปร่งใส

- ☐ รายงานโดยเปิดเผยต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของบริษัทเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยซึ่งโดยข้อมูลแยกเพศ
- ☐ รายงานต่อคณะกรรมการของบริษัทเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยซึ่งโดยข้อมูลแยกเพศ

12. บริษัทของคุณมีแนวทางการส่งเสริมการเข้าถึงบริการสุขภาพที่มีคุณภาพและตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพของผู้หญิงโดยเฉพาะหรือไม่?

- ☐ No, ปัจจุบันบริษัทของเราไม่มีแนวทาง แต่:
- ☐ เราสนใจที่จะเรียนรู้เพิ่มเติม
 - ☐ เราวางแผนที่จะดำเนินการในปีหน้า
 - ☐ สำนักงานหรือหน่วยธุรกิจในประเทศของเราบางแห่งได้ดำเนินการตามขั้นตอนแล้ว
 - ☐ ไม่ใช่ทั้งหมดข้างต้น
- ☐ Yes, บริษัทของเรามีวิธีการส่งเสริมการเข้าถึงบริการสุขภาพที่มีคุณภาพและตอบสนองความต้องการของผู้หญิงโดยเฉพาะ

ความมุ่งมั่น

- ☐ มีนโยบายเฉพาะหรือความมุ่งมั่นที่กำหนดอยู่ในนโยบายขององค์กรที่ครอบคลุมและตระหนักถึงความต้องการด้านสุขภาพที่แตกต่างกันของผู้หญิงและผู้ชาย

การดำเนินการ

- ☐ มีตัวเลือกสำหรับแพ็คเกจประกันสุขภาพที่ครอบคลุมความต้องการด้านสุขภาพของผู้หญิงโดยเฉพาะ (ตัวอย่างเช่น: นรีเวชวิทยา สุขภาพของแม่ อนามัยการเจริญพันธุ์ ความรุนแรงในครอบครัว)
- ☐ ให้บริการด้านสุขภาพนอกสถานที่หรือสร้างการเชื่อมโยงกับคลินิกสุขภาพในท้องถิ่นและผู้ให้บริการเพื่อการส่งต่อ ซึ่งครอบคลุมความต้องการด้านสุขภาพของผู้หญิงโดยเฉพาะ (รวมถึงอนามัยการเจริญพันธุ์ มารดา และสุขภาพของการก่อกำเนิด)
- ☐ ประสานงานกับคลินิกเคลื่อนที่เพื่อมาให้บริการหรือการตรวจโรคให้กับพนักงานในสถานที่ทำงาน โดยมีผู้ให้บริการด้านสุขภาพที่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับปัญหาสุขภาพและความต้องการของผู้หญิงโดยเฉพาะ

- ☐ ติดตามประกาศข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพในพื้นที่สาธารณะให้สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่นหรือระดับประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีการระบาดของโรคที่อาจมีผลกระทบอย่างไม่เหมาะสมต่อผู้หญิง
- ☐ ปรึกษากับพนักงานผู้ชายและหญิงเพื่อพิจารณาว่าบริการด้านสุขภาพและสิทธิประโยชน์ตรงตามความต้องการของพนักงานหรือไม่

การวัดผล

- ☐ ติดตามประเภทของบริการด้านสุขภาพที่มีให้ในสถานที่ทำงานและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผู้ที่ใช้บริการโดยข้อมูลแยกเพศ

ความโปร่งใส

- ☐ รายงานโดยเปิดเผยต่อผู้มีส่วนได้เสียของบริษัทเกี่ยวกับประเภทของบริการด้านสุขภาพที่มีให้และใช้บริการในสถานที่ทำงาน
- ☐ รายงานต่อคณะกรรมการของบริษัทเกี่ยวกับประเภทของบริการด้านสุขภาพที่มีให้และใช้บริการในสถานที่ทำงาน

13. บริษัทของคุณใช้ขั้นตอนการจัดซื้อเชิงรุกเพื่อขยายความสัมพันธ์กับธุรกิจที่ผู้หญิงเป็นเจ้าของในห่วงโซ่คุณค่าและในการทำสัญญากับคู่ค้าหรือไม่?

- ☐ No, ปัจจุบันบริษัทของเราไม่มีแนวทาง แต่:
 - ☐ เราสนใจที่จะเรียนรู้เพิ่มเติม
 - ☐ เราวางแผนที่จะดำเนินการในปีหน้า
 - ☐ สำนักงานหรือหน่วยธุรกิจในประเทศของเราบางแห่งได้ดำเนินการตามขั้นตอนแล้ว
 - ☐ ไม่ใช่ทั้งหมดข้างต้น
- ☐ Yes, บริษัทของเราดำเนินขั้นตอนการจัดซื้อเชิงรุกเพื่อขยายความสัมพันธ์กับธุรกิจที่ผู้หญิงเป็นเจ้าของในห่วงโซ่คุณค่าและในการทำสัญญากับคู่ค้า
- ☐ Not Applicable, บริษัทไม่มีคู่ค้าหรือซัพพลายเออร์

ความมุ่งมั่น

- ☐ มีนโยบายเฉพาะหรือความมุ่งมั่นที่กำหนดอยู่ในนโยบายขององค์กรที่ครอบคลุมเกี่ยวกับการดำเนินการเชิงรุกในการจัดหาจากธุรกิจที่ผู้หญิงเป็นเจ้าของ

การดำเนินการ

- ☐ มีการขยายการริเริ่มเพื่อสื่อสารโอกาสในการจัดซื้อสินค้าและบริการจากธุรกิจที่ผู้หญิงเป็นเจ้าของ
- ☐ ใช้ฐานข้อมูลเพื่อระบุธุรกิจที่ผู้หญิงเป็นเจ้าของในกระบวนการจัดซื้อสินค้าและบริการ
- ☐ กำหนดเป้าหมายการจัดซื้อและหรือเป้าประสงค์สำหรับจำนวนและร้อยละของการใช้จ่ายกับธุรกิจที่ผู้หญิงเป็นเจ้าของ
- ☐ เข้าร่วมงานแสดงสินค้าที่เกี่ยวข้องกับซัพพลายเออร์ที่มีความหลากหลายทางเพศ
- ☐ ให้การฝึกอบรมแก่ผู้หญิงเพื่อให้สามารถเข้าร่วมในกระบวนการเสนอราคาตามธรรมเนียมปฏิบัติได้อย่างครบถ้วน

การวัดผล

- ☐ ติดตามจำนวนร้อยละของการใช้จ่ายกับธุรกิจที่ผู้หญิงเป็นเจ้าของ

ความโปร่งใส

- ☐ รายงานโดยเปิดเผยต่อผู้มีส่วนได้เสียของบริษัทเกี่ยวกับจำนวนร้อยละของการใช้จ่ายกับธุรกิจที่ผู้หญิงเป็นเจ้าของ
- ☐ รายงานต่อคณะกรรมการของบริษัทเกี่ยวกับจำนวนร้อยละของการใช้จ่ายกับธุรกิจที่ผู้หญิงเป็นเจ้าของ

14. บริษัทของคุณมีการส่งเสริมการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในเรื่องความเท่าเทียมกันทางเพศให้แก่ซัพพลายเออร์และคู่ค้าหรือไม่?

- ☐ No, ปัจจุบันบริษัทของเราไม่มีแนวทาง แต่:
 - ☐ เราสนใจที่จะเรียนรู้เพิ่มเติม
 - ☐ เราวางแผนที่จะดำเนินการในปีหน้า
 - ☐ สำนักงานหรือหน่วยธุรกิจในประเทศของเราบางแห่งได้ดำเนินการตามขั้นตอนแล้ว
 - ☐ ไม่ใช่ทั้งหมดข้างต้น
- ☐ Yes, บริษัทของเราสนับสนุนซัพพลายเออร์หรือคู่ค้าในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในเรื่องความเท่าเทียมกันทางเพศ
- ☐ Not Applicable, บริษัทไม่มีซัพพลายเออร์หรือคู่ค้าตามสัญญา

ความมุ่งมั่น

- ☐ ชัฟฟลายเออร์หรือคู่ค้ามีการกำหนดจรรยาบรรณในด้านการสนับสนุนความเท่าเทียมกันทางเพศอย่างชัดเจน

การดำเนินการ

- ☐ ส่งเสริมให้ชัฟฟลายเออร์และคู่ค้ามีการกำหนดกลยุทธ์หรือนโยบายความเท่าเทียมกันทางเพศ การไม่เลือกปฏิบัติ การจ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานผู้หญิง
- ☐ มีการตรวจสอบวิเคราะห์สถานะหรือกระบวนการประเมินที่เข้มงวดสำหรับชัฟฟลายเออร์และคู่ค้า เพื่อให้แน่ใจว่าจะไม่มีการก่อหรือก่อให้เกิดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนโดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับผู้หญิงและเด็กหญิง
- ☐ ดำเนินการตรวจสอบวิเคราะห์สถานะหรือการประเมินเพื่อระบุการค้ำมนุษย์ในห่วงโซ่อุปทาน
- ☐ รวมความคาดหวังความเท่าเทียมกันทางเพศไว้ในการสื่อสารกับชัฟฟลายเออร์
- ☐ จัดให้เป็นการเฉพาะหรือเป็นส่วนหนึ่งของสมาคมธุรกิจในการการสร้างขีดความสามารถอย่างต่อเนื่องให้กับชัฟฟลายเออร์และคู่ค้า เพื่อสนับสนุนการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในเรื่องความเท่าเทียมกันทางเพศ
- ☐ สนับสนุนและทำงานร่วมกับชัฟฟลายเออร์เพื่อนำนโยบายและการปฏิบัติที่สนับสนุนสุขภาพและสุขอนามัยที่มีคุณภาพสำหรับพนักงานทั้งชายและหญิง
- ☐ ทำงานร่วมกับชัฟฟลายเออร์เพื่อพัฒนาแผนปฏิบัติการแก้ไขหากมีความเสี่ยงหรือปัญหาด้านความเท่าเทียมกันทางเพศเกิดขึ้น

การวัดผล

- ☐ สนับสนุนให้ชัฟฟลายเออร์กำหนดและวัดเป้าหมายและมาตรฐานในเรื่องความเท่าเทียมกันทางเพศ

ความโปร่งใส

- ☐ รวมเกณฑ์ความเท่าเทียมกันทางเพศในระเบียบการตรวจสอบมาตรฐาน scorecard สำหรับวัดชัฟฟลายเออร์ หรือเครื่องมือการจัดการห่วงโซ่อุปทานอื่น ๆ
- ☐ รวมคำถามเรื่องการระบุเพศไว้ในการประเมินตนเองของชัฟฟลายเออร์

15. บริษัทของคุณมีแนวทางในการทำการตลาดที่รับผิดชอบโดยการพิจารณาถึงเรื่องภาพรวมรวมในเรื่องเพศหรือไม่?

- ☐ No, ปัจจุบันบริษัทของเราไม่มีแนวทาง แต่:
- ☐ เราสนใจที่จะเรียนรู้เพิ่มเติม
 - ☐ เราวางแผนที่จะดำเนินการในปีหน้า
 - ☐ สำนักงานหรือหน่วยธุรกิจในประเทศของเราบางแห่งได้ดำเนินการตามขั้นตอนแล้ว
 - ☐ ไม่ใช่ทั้งหมดข้างต้น
- ☐ Yes, บริษัทของเรามีแนวทางในการทำการตลาดที่รับผิดชอบในการพิจารณาอย่างถี่ถ้วนต่อภาพลักษณ์ของภาพโดยรวมในเรื่องเพศ
- ☐ Not Applicable, บริษัทไม่มีสื่อทางการตลาดภายนอก

ความมุ่งมั่น

- ☐ มีนโยบายเฉพาะหรือความมุ่งมั่นที่กำหนดอยู่ในนโยบายขององค์กรที่ครอบคลุมการพิจารณาอย่างถี่ถ้วนต่อภาพลักษณ์ของภาพโดยรวมในเรื่องเพศ

การดำเนินการ

- ☐ ตรวจสอบสื่อทางการตลาดและกลยุทธ์เพื่อป้องกันภาพโดยรวมในเรื่องเพศเชิงลบ
- ☐ มีกลยุทธ์ทางการตลาดที่ปรับให้เหมาะกับผู้หญิงในฐานะกลุ่มลูกค้า
- ☐ มีวิธีการทางการตลาดที่พยายามท้าทายบรรทัดฐานทางเพศที่มีอยู่และส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีของผู้หญิงและเด็กหญิง
- ☐ ให้คำปรึกษากับกลุ่มเป้าหมายเพื่อให้แน่ใจว่าวิธีการทางการตลาดจะไม่ทำให้ภาพโดยรวมในเรื่องเพศเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

การวัดผล

- ☐ ติดตามจำนวนข้อร้องเรียนทางการตลาดที่เกี่ยวข้องกับภาพลักษณ์ของภาพโดยรวมในเรื่องเพศหรือภาพลักษณ์เชิงลบต่อผู้หญิง

ความโปร่งใส

- ☐ สื่อสารโดยเปิดเผยต่อผู้มีส่วนได้เสียของบริษัทอย่างมุ่งมั่นที่จะไม่ทำให้ภาพโดยรวมในเรื่องเพศเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา
- ☐ สื่อสารกับคณะกรรมการของบริษัทอย่างมุ่งมั่นที่จะไม่ทำให้ภาพโดยรวมในเรื่องเพศเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

16. บริษัทของคุณมีแนวทางประเมินความแตกต่างของผลกระทบต่อผู้หญิงและผู้ชายในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และ / หรือบริการหรือไม่?

☐ No, ปัจจุบันบริษัทของเราไม่มีแนวทาง แต่:

☐ เราสนใจที่จะเรียนรู้เพิ่มเติม

☐ เราวางแผนที่จะดำเนินการในปีหน้า

☐ สำนักงานหรือหน่วยธุรกิจในประเทศของเราบางแห่งได้ดำเนินการตามขั้นตอนแล้ว

☐ ไม่ใช่ทั้งหมดข้างต้น

☐ Yes, บริษัทของเราประเมินความแตกต่างของผลกระทบต่อผู้หญิงและผู้ชายในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และ / หรือบริการ

☐ Not Applicable, บริษัทไม่ได้ผลิตสินค้าหรือบริการที่ขายสินค้าให้ผู้บริโภคโดยตรง ตัวอย่างเช่น: ซิปสำหรับโทรศัพท์มือถือที่ไม่ได้ขายแยกต่างหากจากโทรศัพท์

ความมุ่งมั่น

☐ มีนโยบายเฉพาะหรือความมุ่งมั่นที่กำหนดอยู่ในนโยบายขององค์กรที่ครอบคลุมที่ทำให้มั่นใจได้ว่าผลิตภัณฑ์และบริการได้รับการพัฒนาเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคทั้งผู้หญิงและผู้ชาย

การดำเนินการ

☐ ดำเนินการวิจัยตลาดเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และ / หรือความต้องการบริการของผู้หญิงโดยเฉพาะ

☐ พัฒนาผลิตภัณฑ์และ / หรือบริการที่กำหนดเป้าหมายหรือตอบสนองความต้องการของผู้หญิงโดยเฉพาะ

☐ พิจารณาความแตกต่างทางเพศในการเข้าถึงผลิตภัณฑ์และ / หรือบริการ และเปลี่ยนรูปแบบการจำหน่ายสินค้าเพื่อรองรับความแตกต่างเหล่านี้

☐ปรึกษากับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและกลุ่มเป้าหมายเพื่อปรับปรุงการออกแบบผลิตภัณฑ์และบริการสำหรับผู้หญิงอย่างต่อเนื่อง

การวัดผล

☐ ติดตามข้อมูลการแบ่งกลุ่มลูกค้าเพื่อทำความเข้าใจรูปแบบการใช้จ่ายและความต้องการของผู้หญิง

☐ ติดตามรายได้และผลกำไรที่เกิดจากลูกค้าผู้หญิง

ความโปร่งใส

- ☐ สื่อสารโดยเปิดเผยต่อผู้มีส่วนได้เสียถึงความมุ่งมั่นของบริษัทเกี่ยวกับการทำให้ผลิตภัณฑ์และบริการได้รับการพัฒนาตามความต้องการของผู้หญิงและผู้ชาย
- ☐ สื่อสารกับคณะกรรมการของบริษัทเกี่ยวกับความมุ่งมั่นของบริษัทในการทำให้ผลิตภัณฑ์และบริการ (ลบที่สอง) ได้รับการพัฒนาตามความต้องการของผู้หญิงและผู้ชาย

17. บริษัทของคุณมีนโยบายและกระบวนการเพื่อให้มั่นใจว่ามีความรับผิดชอบในการเคารพสิทธิของผู้หญิงและเด็กหญิงในชุมชนท้องถิ่นที่บริษัทดำเนินงานอยู่หรือไม่?

- ☐ No, ปัจจุบันบริษัทของเราไม่มีแนวทาง แต่:
 - ☐ เราสนใจที่จะเรียนรู้เพิ่มเติม
 - ☐ เราวางแผนที่จะดำเนินการในปีหน้า
 - ☐ สำนักงานหรือหน่วยธุรกิจในประเทศของเราบางแห่งได้ดำเนินการตามขั้นตอนแล้ว
 - ☐ ไม่ใช่ทั้งหมดข้างต้น
- ☐ Yes, บริษัทของเราดำเนินการในการเคารพสิทธิของผู้หญิงในเด็กหญิงในชุมชนที่ดำเนินกิจการอยู่โดยเฉพาะ
- ☐ Not Applicable, บริษัทไม่มีการดำเนินการในด้านกายภาพที่ส่งผลกระทบต่อชุมชนท้องถิ่น

ความมุ่งมั่น

- ☐ มีนโยบายเฉพาะหรือความมุ่งมั่นที่กำหนดอยู่ในนโยบายขององค์กรที่ครอบคลุมเกี่ยวกับการเคารพสิทธิของผู้หญิงและเด็กหญิงในชุมชนที่ดำเนินการ

การดำเนินการ

- ☐ สร้างความมั่นใจในการมีส่วนร่วมของหญิงและชายในการปรึกษาหารือชุมชน
- ☐ มีกลไกในการร้องทุกข์ของชุมชนที่โปร่งใสและกลไกการแก้ไขที่โปร่งใส
- ☐ ประเมินผลกระทบที่แตกต่างต่อชายและหญิงในระหว่างการประเมินสิทธิมนุษยชนหรือผลกระทบทางสังคม
- ☐ จัดให้มีการฝึกอบรมที่คำนึงถึงการตระหนักถึงบทบาทหญิงชายเพื่อการดำเนินการในการปรึกษาชุมชน

การวัดผล

- ☐ ติดตามการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและการมีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษาชุมชนที่โดยข้อมูลแยก

เพศ

ความโปร่งใส

- ☐ รายงานโดยเปิดเผยต่อผู้มีส่วนได้เสียของบริษัทเกี่ยวกับอัตราร้อยละของการดำเนินงานในการมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่น การประเมินผลกระทบและ / หรือโครงการพัฒนา (รวมถึงการรายงานเกี่ยวกับการใช้การประเมินผลกระทบทางเพศและกระบวนการปรึกษาหารือชุมชนแบบมีส่วนร่วมซึ่งรวมถึงกลุ่มเปราะบาง)
- ☐ รายงานต่อคณะกรรมการของบริษัทเกี่ยวกับอัตราร้อยละของการดำเนินงานในการมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่น การประเมินผลกระทบและ / หรือโครงการพัฒนา (รวมถึงการรายงานเกี่ยวกับการใช้การประเมินผลกระทบทางเพศและกระบวนการปรึกษาหารือชุมชนแบบมีส่วนร่วมซึ่งรวมถึงกลุ่มเปราะบาง)

18. บริษัทของคุณมีแนวทางการกำหนดเรื่องความเท่าเทียมกันทางเพศสำหรับกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม การกุศล การสนับสนุนสาธารณะและการเป็นหุ้นส่วนหรือไม่?

- ☐ No, ปัจจุบันบริษัทของเราไม่มีแนวทาง แต่:
 - ☐ เราสนใจที่จะเรียนรู้เพิ่มเติม
 - ☐ เราวางแผนที่จะดำเนินการในปีหน้า
 - ☐ สำนักงานหรือหน่วยธุรกิจในประเทศของเราบางแห่งได้ดำเนินการตามขั้นตอนแล้ว
 - ☐ ไม่ใช่ทั้งหมดข้างต้น
- ☐ Yes, บริษัทของเรามีแนวทางการกำหนดความเท่าเทียมกันทางเพศในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม การกุศล การสนับสนุนสาธารณะและการเป็นหุ้นส่วน

ความมุ่งมั่น

- ☐ มีนโยบายเฉพาะหรือความมุ่งมั่นที่กำหนดอยู่ในนโยบายขององค์กรที่ครอบคลุมเกี่ยวกับการกำหนดเรื่องความเท่าเทียมกันทางเพศในกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคม การกุศล การสนับสนุนสาธารณะและการเป็นหุ้นส่วน

การดำเนินการ

- ☒ ให้การสนับสนุนทางการเงินหรือการบริการสังคมสำหรับงานด้านความเท่าเทียมกันทางเพศในระดับโลกและ / หรือระดับรากหญ้า
- ☐ ให้การสนับสนุนทางการเงินแก่องค์กรประชาสังคมในระดับโลกและ / หรือระดับรากหญ้าที่ทำงานเพื่อเสริมสร้างพลังของผู้หญิงและเด็กหญิง
- ☐ เข้าร่วมการรณรงค์สาธารณะและ/หรือสนับสนุนเวทีสาธารณะในด้านเหตุผลทางธุรกิจสำหรับการเคารพและสนับสนุนสิทธิของผู้หญิงและเด็กหญิง

- ☐ เป็นพันธมิตรกับองค์กรระดับท้องถิ่นหรือระดับโลกหรือบริษัทอื่น ๆ เกี่ยวกับความเท่าเทียมกันทางเพศและการเสริมสร้างพลังสตรี
- ☐ ให้การฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของผู้ประกอบการหญิง
- ☐ ให้การสนับสนุนทางการเงินและการลงทุนหรือเป็นพันธมิตรกับธนาคารและสถาบันการเงินเพื่อให้สินเชื่อและบริการทางการเงินอื่น ๆ แก่ผู้ประกอบการหญิง
- ☐ ประชาสัมพันธ์เพื่อขจัดอุปสรรคทางกฎหมายที่จำกัดอำนาจทางเศรษฐกิจของผู้หญิง
- ☐ เข้าร่วมในแพลตฟอร์มที่มีผู้มีส่วนได้เสียหลายกลุ่มเพื่อส่งเสริมสิทธิผู้หญิงและเด็กหญิง
- ☐ ปรึกษากับผู้มีส่วนได้เสียภายนอกเพื่อทำความเข้าใจวิธีการซึ่งมีหลากหลายและสัมพันธ์หรือมีผลกระทบต่อกันโอกาสในการเสริมสร้างพลังสตรี และเด็กหญิง

การวัดผล

- ☐ มีเป้าหมายที่ชัดเจนเกี่ยวกับผลกระทบที่จะเกิดขึ้นสำหรับผู้หญิงและเด็กหญิงในการพัฒนาและดำเนินโครงการชุมชน
- ☐ ติดตามจำนวนผู้ได้รับสิทธิประโยชน์จากโครงการและการริเริ่มของชุมชนโดยข้อมูลแยกเพศ

ความโปร่งใส

- ☐ รายงานโดยเปิดเผยต่อผู้มีส่วนได้เสียของบริษัทเกี่ยวกับจำนวนผู้ได้รับสิทธิประโยชน์จากโครงการและการริเริ่มของชุมชนโดยข้อมูลแยกเพศ
- ☐ รายงานต่อคณะกรรมการของบริษัทเกี่ยวกับจำนวนผู้ได้รับสิทธิประโยชน์จากโครงการและการริเริ่มของชุมชนโดยข้อมูลแยกเพศ