



BẢNG KIỂM

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!

Công cụ WEPs: Bảng câu hỏi

1. Ban lãnh đạo công ty bạn có cam kết và hỗ trợ cho việc thực hiện bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ không?

- ☐ Không, công ty chúng tôi hiện chưa có cách, nhưng:
- ☐ Chúng tôi muốn tìm hiểu thêm.
 - ☐ Chúng tôi dự định thực hiện các bước trong năm tới.
 - ☐ Một số văn phòng hoặc các đơn vị kinh doanh trong nước đã thực hiện các bước.
 - ☐ Không chọn phương án nào ở trên.
- ☐ Có, lãnh đạo công ty chúng tôi có cam kết hoặc hỗ trợ cho bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ.

Cam kết

- ☐ Đã lưu hành (các) thông tin nội bộ và/hoặc thừa nhận một cách không chính thức về sự phù hợp của bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ
- ☐ Đã có tuyên bố bằng văn bản nêu rõ cam kết của công ty đối với bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ (ví dụ: Tuyên bố của Giám đốc Điều hành Công ty về hỗ trợ/ tuân thủ việc thực hiện các Nguyên tắc Trao quyền cho Phụ nữ)

Thực hiện

- ☐ Đã có chiến lược bình đẳng giới cho toàn bộ tổ chức, trong đó xác định các lĩnh vực ưu tiên cụ thể có thể cải thiện hơn nữa
- ☐ Đã có chiến lược bình đẳng giới cho toàn bộ tổ chức, trong đó có nêu một trường hợp doanh hoặc lý do đầu tư vào bình đẳng giới
- ☐ Đã có chiến lược bình đẳng giới cho toàn bộ tổ chức, trong đó đã nêu mối liên hệ giữa bình đẳng giới và các khía cạnh khác về tính bền vững doanh nghiệp và hiệu quả kinh doanh
- ☐ Đã có chiến lược bình đẳng giới cho toàn bộ tổ chức. Chiến lược này được xây dựng dựa trên kết quả tham vấn ý kiến của người lao động
- ☐ Đã có chiến lược bình đẳng giới cho toàn bộ tổ chức. Chiến lược này được xây dựng dựa trên kết quả tham vấn các bên liên quan ngoài doanh nghiệp
- ☐ Đã có chiến lược bình đẳng giới cho toàn bộ tổ chức và chiến lược này đã được phổ biến tới tất cả người lao động
- ☐ Ủng hộ bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ và thúc đẩy cam kết của công ty trên các

diễn đàn công

Đo đếm

- ☐ Chiến lược có các mục tiêu và chỉ tiêu có thể đo lường được kèm theo khung thời gian
- ☐ Bao gồm các cơ chế về trách nhiệm giải trình chính thức đối với tiến độ và các kết quả của việc thực hiện chiến lược

Minh bạch

- ☐ Báo cáo công khai cho các bên liên quan của công ty về tiến độ và các kết quả thực hiện các cam kết và chỉ tiêu trong chiến lược
- ☐ Báo cáo cho HĐQT về tiến độ và kết quả thực hiện các cam kết và mục tiêu chiến lược

2. Công ty của bạn có chính sách riêng về tạo cơ hội bình đẳng và không phân biệt đối xử không, hay lồng ghép những vấn đề này trong chính sách chung của công ty?

- ☐ Không, công ty chúng tôi hiện chưa có chính sách, nhưng:
 - ☐ Chúng tôi muốn tìm hiểu thêm.
 - ☐ Chúng tôi dự định thực hiện các bước trong năm tới.
 - ☐ Một số văn phòng hoặc đơn vị kinh doanh trong nước đã thực hiện các bước.
 - ☐ Không chọn phương án nào ở trên.
- ☐ Có, Công ty chúng tôi có chính sách không phân biệt đối xử và/hoặc cơ hội bình đẳng

Cam kết

- ☐ Đã có chính sách không phân biệt đối xử và cơ hội bình đẳng
 - ☐ Đã có chính sách không phân biệt đối xử và cơ hội bình đẳng và chính sách này đã được xây dựng với sự tham gia chuyên môn nội bộ và/hoặc bên ngoài (bao gồm cả người lao động và/hoặc công đoàn).
 - ☐ Đã có chính sách không phân biệt đối xử và cơ hội bình đẳng và chính sách này đã được phổ biến tới tất cả người lao động

☐ Đã có chính sách không phân biệt đối xử và cơ hội bình đẳng và chính sách này đã được phổ biến tới những người lao động tiềm năng trong các thông báo tuyển dụng và tại thời điểm tuyển dụng

Thực hiện

☐ Chính sách không phân biệt đối xử được hỗ trợ bởi các cơ chế giải quyết và khiếu nại bảo mật

☐ Cơ chế giải quyết và khiếu nại được quản lý bởi một bên thứ ba độc lập

☐ Công ty chúng tôi tổ chức đào tạo cho tất cả người lao động, bao gồm cả các cán bộ quản lý về việc không phân biệt đối xử và cơ hội bình đẳng

☐ Công ty chúng tôi tổ chức đào tạo về thiên vị vô thức cho tất cả người lao động

Đo đếm

☐ Công ty chúng tôi thu thập và phân tích dữ liệu phân tách giới tính về các sự cố phân biệt đối xử (liên quan đến giới tính/giới) và đã thực hiện các hành động để xử lý/ khắc phục sự cố

Minh bạch

☐ Báo cáo công khai cho các bên liên quan của công ty về tổng số sự cố phân biệt đối xử (liên quan đến giới tính/giới) và các hành động khắc phục được thực hiện.

☐ Báo cáo cho HĐQT tổng số sự cố phân biệt đối xử (liên quan đến giới tính/giới) và các hành động khắc phục được thực hiện

3. Công ty của bạn có cách tiếp cận để đảm bảo tạo cơ hội bình đẳng và không phân biệt đối xử trong quy trình tuyển dụng không?

☐ Không, công ty chúng tôi hiện chưa có cách, nhưng:

☐ Chúng tôi muốn tìm hiểu thêm.

☐ Chúng tôi dự định thực hiện các bước trong năm tới.

☐ Một số văn phòng hoặc đơn vị kinh doanh trong nước đã thực hiện các bước.

☐ Không chọn phương án nào ở trên.

☐ Có, Công ty chúng tôi có cách tiếp cận đa dạng giới trong các chính sách hoặc quy trình tuyển dụng.

Cam kết

☐ Đã có chính sách riêng hoặc cam kết được lồng ghép trong một chính sách chung của công ty về việc không phân biệt đối xử và cơ hội bình đẳng, đặc biệt giải quyết vấn đề đa dạng giới trong tuyển dụng

Thực hiện

☐ Nghiêm cấm tìm hiểu về tình trạng hoặc kế hoạch về các khía cạnh sau đây trong đơn xin việc hoặc trong quá trình phỏng vấn việc làm: kết hôn, mang sản hoặc các trách nhiệm chăm sóc

☐ Đã có các quy trình thẩm định và khắc phục để xác định và giải quyết các vi phạm về chính sách tuyển dụng trên cơ sở phân biệt giới

☐ Thực hiện các bước chủ động để tuyển dụng nữ ở tất cả các cấp

☐ Thực hiện các bước chủ động để tuyển dụng lao động nữ xuất thân từ các nhóm thiểu số

☐ Đảm bảo ban phỏng vấn cân bằng giới trong quá trình tuyển dụng

☐ Đảm bảo rằng cả ứng viên nam và nữ đều lọt vào danh sách phỏng vấn

☐ Đảm bảo bằng mô tả công việc sử dụng ngôn ngữ và hình ảnh trung tính về giới

Đo đếm

☐ Thu thập dữ liệu về tình hình tuyển dụng và lý do thay đổi nhân sự có phân tách giới

Minh bạch

☐ Báo cáo công khai cho các bên liên quan của công ty về số lượng và tỷ lệ người lao động mới tuyển dụng và nghỉ việc được phân chia theo giới

☐ Báo cáo cho HĐQT về số lượng và tỷ lệ người lao động mới tuyển dụng và nghỉ việc được phân chia theo giới

4. Công ty của bạn có cách tiếp cận để đảm bảo tạo cơ hội bình đẳng và không phân biệt đối xử trong các quy trình đề bạt và phát triển chuyên môn không?

- ☐ Không, công ty chúng tôi hiện chưa có cách, nhưng:
- ☐ Chúng tôi muốn tìm hiểu thêm.
 - ☐ Chúng tôi dự định thực hiện các bước trong năm tới.
 - ☐ Một số văn phòng hoặc đơn vị kinh doanh trong nước đã thực hiện các bước.
 - ☐ Không chọn phương án nào ở trên.
- ☐ Có, công ty chúng tôi có cách tiếp cận để đảm bảo sự đa dạng về giới trong các quy trình phát triển chuyên môn.

Cam kết

- ☐ Đã có một chính sách riêng hoặc một cam kết được lồng ghép trong một chính sách chung của công ty, trong đó nêu rõ các cơ hội phát triển nghề nghiệp cho phụ nữ và hỗ trợ xây dựng một đội ngũ lao động nữ có trình độ cho các vị trí lãnh đạo/ quản lý cấp cao

Thực hiện

- ☐ Tổ chức (các) chương trình cố vấn/tư vấn kèm theo những hỗ trợ cụ thể cho phụ nữ
- ☐ Tổ chức (các) chương trình huấn luyện lãnh đạo kèm theo những hỗ trợ cụ thể cho phụ nữ
- ☐ Cung cấp quyền truy cập vào các mạng lưới nghề nghiệp/ chuyên môn (nội bộ và/hoặc bên ngoài) kèm theo những hỗ trợ cụ thể cho phụ nữ
- ☐ Tổ chức các khóa đào tạo về phát triển, các chương trình luân chuyển công việc và các cơ hội học tập kèm theo những hỗ trợ cụ thể cho phụ nữ
- ☐ Tổ chức các chương trình cụ thể để phát triển đội ngũ lao động nữ có trình độ cho các vị trí quản lý/lãnh đạo cấp cao
- ☐ Đã có các biện pháp để đảm bảo rằng các chương trình phát triển chuyên môn được tổ chức vào những thời điểm phù hợp với thời gian của cả lao động nam và nữ (có tính đến các nghĩa vụ chăm sóc)

Đo đếm

- ☐ Đã có các mục tiêu và chỉ tiêu có thể đo lường được kèm theo khung thời gian cụ thể để xây dựng một đội ngũ lao động nữ có trình độ cho các vị trí cấp quản lý

Minh bạch

- ☐ Báo cáo công khai cho các bên liên quan của công ty về số giờ đào tạo trung bình được phân tách theo giới và cấp bậc nhân sự
- ☐ Báo cáo cho HĐQT về số giờ đào tạo trung bình được phân tách theo giới và cấp bậc nhân sự
- ☐ Báo cáo công khai cho các bên liên quan của công ty về tổng số phụ nữ so với nam giới ở vị trí quản lý và cấp lãnh đạo cấp cao
- ☐ Báo cáo cho HĐQT về tổng số phụ nữ so với nam giới ở vị trí quản lý và lãnh đạo cấp cao
- ☐ Báo cáo công khai cho các bên liên quan của công ty về tổng số người lao động được thăng chức trong năm qua được phân tách theo giới
- ☐ Báo cáo cho HĐQT về tổng số người lao động được thăng chức trong năm qua được phân tách theo giới

5. Công ty của bạn có cách tiếp cận để đảm bảo phụ nữ và nam giới được trả lương bình đẳng không?

- ☐ Không, công ty chúng tôi hiện chưa có cách, nhưng:
 - ☐ Chúng tôi muốn tìm hiểu thêm.
 - ☐ Chúng tôi dự định thực hiện các bước trong năm tới.
 - ☐ Một số văn phòng hoặc đơn vị kinh doanh trong nước đã thực hiện các bước.
 - ☐ Không chọn phương án nào ở trên.
- ☐ Có, công ty chúng tôi có cách tiếp cận để đảm bảo lao động nam và lao động nữ được bồi thường như nhau.

Cam kết

- ☐ Đã có chính sách riêng hoặc cam kết được lồng ghép trong chính sách chung của công ty nhằm trả lương công bằng cho những người lao động làm những công việc có giá trị như nhau, tuân theo các yêu cầu pháp luật quốc gia và/hoặc Công ước ILO 100 về Trả công Bình đẳng, 1951

Thực hiện

☐ Đã có các quy trình để khắc phục sự bất bình đẳng trong trả công (bao gồm quá trình làm việc với các công đoàn hoặc đại diện người lao động)

☐ Đánh giá các lợi ích tài chính khác bao gồm lợi ích bảo hiểm, tiền thưởng và đóng góp hưu trí khi xem xét bồi thường

Đo đếm

☐ Các bên nội bộ hoặc độc lập bên ngoài tiến hành đánh giá khoảng cách về tiền lương/công trên cơ sở giới ít nhất 05 năm một lần để đảm bảo các công việc có giá trị như nhau được trả công bằng nhau

Minh bạch

☐ Công khai cho các bên liên quan của công ty về tỷ lệ chung và tỷ lệ theo mức lương cơ bản của người lao động và mức thù lao của phụ nữ so với nam giới

☐ Báo cáo cho HĐQT về tỷ lệ chung và tỷ lệ theo mức lương cơ bản của người lao động và mức thù lao của phụ nữ so với nam giới

6. Công ty của bạn có chế độ nghỉ thai sản có lương không?

☐ Không, công ty chúng tôi hiện chưa có cách, nhưng:

☐ Chúng tôi muốn tìm hiểu thêm.

☐ Chúng tôi dự định thực hiện các bước trong năm tới.

☐ Một số văn phòng hoặc đơn vị kinh doanh trong nước đã thực hiện các bước.

☐ Không chọn phương án nào ở trên.

☐ Có, công ty chúng tôi cung cấp và hỗ trợ nghỉ thai sản có lương.

Cam kết

☐ Đã có chính sách nghỉ thai sản có lương:

☐ Phù hợp với các quy định pháp luật của quốc gia sở tại, nhưng thấp hơn Công ước 183 của ILO về Bảo vệ Thai sản trong 14 tuần

☐ Tuân theo Công ước 183 của ILO về bảo vệ thai sản trong 14 tuần

☐ Cao hơn Công ước số 14 của ILO về áp dụng nghỉ hàng tuần vẫn được hưởng lương hoặc các quy định pháp luật của quốc gia sở tại nơi công ty đang hoạt động (tùy theo mức nào cao hơn)

☐ Phổ biến chính sách nghỉ thai sản cho tất cả người lao động và thông báo cho người lao động về bất kỳ thay đổi nào

☐ Chính sách này áp dụng cả cho người lao động nhận con nuôi

Thực hiện

☐ Thông báo cho người lao động về những thay đổi lớn tại nơi làm việc trong thời gian họ nghỉ phép

☐ Hướng dẫn, cố vấn, lên kế hoạch xây dựng đội ngũ kế thừa trước khi nghỉ thai sản

☐ Hỗ trợ tài chính cho nhân sự thay thế và đào tạo hoặc hỗ trợ cho các cán bộ quản lý/ giám sát người lao động về nghỉ thai sản

☐ Tham khảo ý kiến lao động nữ hoặc tiến hành khảo sát người lao động để xác định xem trợ cấp nghỉ thai sản có đáp ứng nhu cầu của người lao động không

Đo đếm

☐ Theo dõi số lượng phụ nữ nghỉ thai sản

☐ Theo dõi hiệu quả của phương pháp giữ chân lao động nữ sau khi nghỉ sinh

Minh bạch

☐ Báo cáo công khai cho các bên liên quan của công ty về số lao động nữ nghỉ thai sản và tỷ lệ trở lại làm việc và tỷ lệ giữ chân nhân viên

☐ Báo cáo cho HĐQT về số lao động nữ nghỉ thai sản và tỷ lệ trở lại làm việc và tỷ lệ giữ chân nhân viên

7. Công ty của bạn có chế độ nam giới được nghỉ có lương khi vợ sinh không?

☐ Không, công ty chúng tôi hiện chưa có cách, nhưng:

- ☐ Chúng tôi muốn tìm hiểu thêm.
- ☐ Chúng tôi dự định thực hiện các bước trong năm tới.
- ☐ Một số văn phòng hoặc đơn vị kinh doanh trong nước đã thực hiện các bước.
- ☐ Không chọn phương án nào ở trên.
- ☐ Có, công ty chúng tôi áp dụng nghỉ thai sản có lương cho lao động nam khi vợ sinh con

Cam kết

- ☐ Đã có chính sách nghỉ thai sản có lương cho lao động nam khi vợ sinh con:
 - ☐ Phù hợp với các quy định pháp luật của quốc gia sở tại nơi công ty hoạt động nếu quy định đó có hiệu lực tại quốc gia đó
 - ☐ Cao hơn các quy định pháp luật tại quốc gia sở tại nơi công ty hoạt động, nếu tồn tại các quy định của quốc gia sở tại
 - ☐ Mặc dù không có quy định pháp luật tồn tại ở quốc gia mà doanh nghiệp hoạt động
- ☐ Phổ biến chính sách/chế độ nghỉ thai sản dành cho lao động nam khi vợ sinh con tới tất cả người lao động và thông báo cho người lao động về bất kỳ thay đổi nào
- ☐ Chính sách này áp dụng cho cả người lao động nhận con nuôi

Thực hiện

- ☐ Thông báo cho người lao động về những thay đổi lớn trong công việc khi họ đang trong thời gian nghỉ phép
- ☐ Cung cấp các ưu đãi để khuyến khích lao động nam nghỉ thai sản khi vợ sinh con
- ☐ Hướng dẫn-cố vấn/lên kế hoạch xây dựng đội ngũ kế nhiệm lao động nam trước khi lao động nam đó nghỉ vì vợ sinh con
- ☐ Tổ chức đào tạo và hỗ trợ cho các cán bộ quản lý /giám sát người lao động về chế độ thai sản cho lao động nam khi vợ sinh con
- ☐ Tham khảo ý kiến của lao động nam hoặc tiến hành khảo sát người lao động để xác định xem trợ cấp nghỉ thai sản cho lao động nam khi vợ sinh con có đáp ứng nhu cầu của họ hay không

Đo đếm

- ☐ Theo dõi số lượng lao động nam nghỉ thai sản khi vợ sinh con

☐ Theo dõi hiệu quả của phương pháp giữ chân lao động nam trở lại làm việc cho doanh nghiệp sau khi nghỉ thai sản khi vợ sinh con

Minh bạch

☐ Báo cáo công khai cho các bên liên quan của công ty về tỷ lệ lao động nam đủ điều kiện nghỉ thai sản đã xin nghỉ thai sản khi vợ sinh

☐ Báo cáo cho HĐQT về tỷ lệ lao động nam đủ điều kiện nghỉ thai sản đã xin nghỉ thai sản khi vợ sinh

8. Công ty của bạn có cách tiếp cận để hỗ trợ nhân viên là cha mẹ và người chăm sóc không?

☐ Không, công ty chúng tôi hiện chưa có cách, nhưng:

☐ Chúng tôi muốn tìm hiểu thêm.

☐ Chúng tôi dự định thực hiện các bước trong năm tới.

☐ Một số văn phòng hoặc đơn vị kinh doanh trong nước đã thực hiện các bước.

☐ Không chọn phương án nào ở trên.

☐ Có, công ty chúng tôi có cách tiếp cận để hỗ trợ người lao động là phụ huynh và người chăm sóc.

Cam kết

☐ Đã có chính sách riêng hoặc cam kết được lồng ghép trong chính sách chung của công ty nhằm giải quyết hỗ trợ người lao động là phụ huynh và người chăm sóc

☐ Phổ biến các lợi ích và dịch vụ cho cha mẹ và người chăm sóc tới tất cả người lao động và thông báo cho người lao động về bất kỳ thay đổi nào

☐ Đảm bảo phúc lợi của cha mẹ và người chăm sóc cho người lao động bán thời gian

☐ Không áp dụng: Chúng tôi không có người lao động bán thời gian

Thực hiện

☐ Hướng dẫn, hỗ trợ hoặc đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng cho lao động nam khi họ trở lại làm

việc sau khi hết nghỉ thai sản

- ☐ Có phương án lựa chọn cho người lao động trở lại làm việc theo giai đoạn sau khi nữ nghỉ thai sản hoặc nam nghỉ vì vợ sinh con
- ☐ Chuyển gửi/ giới thiệu người lao động tới các cơ sở trông trẻ sạch sẽ và an toàn ngoài nhà máy/ doanh nghiệp
- ☐ Có thời gian nghỉ để lao động nữ cho con bú hoặc vắt sữa
- ☐ Cung cấp dịch vụ trông trẻ sạch sẽ và an toàn tại nhà máy/doanh nghiệp hoặc cung cấp các khoản trợ cấp để người lao động chi trả cho dịch vụ trông trẻ bên ngoài nhà máy/ doanh nghiệp
- ☐ Có chính sách nghỉ cho người lao động đi khám bệnh cùng người phụ thuộc (đưa người phụ thuộc đi thăm khám)
- ☐ Tham khảo ý kiến của lao động nam và nữ hoặc tiến hành khảo sát người lao động để xác định xem các chế độ phúc lợi cho cha mẹ và người chăm sóc có đáp ứng nhu cầu của người lao động hay không

Đo đếm

- ☐ Theo dõi tỷ lệ lao động nữ và nam đã tận dụng các chế độ phúc lợi cho cha mẹ/người chăm sóc

Minh bạch

- ☐ Báo cáo công khai cho các bên liên quan của công ty về tổng số người lao động tận dụng chế độ phúc lợi cho cha mẹ/ người chăm sóc có phân tách theo giới
- ☐ Báo cáo cho HĐQT về tổng số người lao động tận dụng chế độ phúc lợi cho cha mẹ/ người chăm sóc có phân tách theo giới

9. Công ty của bạn có cách tiếp cận để cân bằng công việc / cuộc sống cho tất cả nhân viên không?

- ☐ Không , công ty chúng tôi hiện chưa có cách, nhưng:
 - ☐ Chúng tôi muốn tìm hiểu thêm.
 - ☐ Chúng tôi dự định thực hiện các bước trong năm tới.

- ☐ Một số văn phòng hoặc đơn vị kinh doanh trong nước đã thực hiện các bước.
- ☐ Không chọn phương án nào ở trên.
- ☐ Có, công ty chúng tôi có cách tiếp cận để cân bằng giữa công việc và cuộc sống cho tất cả người lao động.

Cam kết

- ☐ Đã có chính sách riêng hoặc cam kết được lồng ghép trong chính sách chung của công ty nhằm đảm bảo cân bằng giữa công việc và cuộc sống cho lao động nam và nữ
- ☐ Mở rộng/ bổ sung hoặc có chính sách mới để hỗ trợ người lao động bán thời gian
- ☐ Không áp dụng: Công ty chúng tôi không có người lao động bán thời gian
- ☐ Phổ biến chính sách cho tất cả người lao động đủ điều kiện và thông báo cho người lao động khi có thay đổi

Thực hiện

- ☐ Áp dụng thời gian làm việc linh hoạt cho người lao động
- ☐ Áp dụng chính sách người lao động có thể làm việc từ xa Cung cấp dịch vụ từ xa
- ☐ Áp dụng chính sách chia sẻ công việc hoặc làm việc bán thời gian
- ☐ Áp dụng mô hình tuần làm việc rút ngắn
- ☐ Áp dụng ca làm việc theo giờ có thể dự đoán từ trước Tổ chức các ca làm việc theo giờ có thể dự đoán trước
- ☐ Không áp dụng: Chúng tôi chỉ có người lao động làm công ăn lương.
- ☐ Tham khảo ý kiến của lao động nam và nữ hoặc tiến hành khảo sát người lao động để xác định xem thực tiễn có đáp ứng nhu cầu của người lao động hay không

Đo đếm

- ☐ Theo dõi tổng số người lao động tận dụng các quyền lợi linh hoạt từ công việc, có phân tách theo giới (bao gồm cả người lao động bán thời gian)

Minh bạch

☐ Báo cáo công khai cho các bên liên quan của công ty tổng số người lao động tận dụng các quyền lợi linh hoạt từ công việc, có phân tách theo giới (bao gồm cả người lao động bán thời gian)

☐ Báo cáo cho HĐQT tổng số người lao động tận dụng các quyền lợi linh hoạt từ công việc, có phân tách theo giới (bao gồm cả người lao động bán thời gian)

10. Công ty của bạn có cách tiếp cận để đảm bảo môi trường không có bạo lực, quấy rối và bóc lột tình dục

☐ Không, công ty chúng tôi hiện chưa có cách, nhưng:

☐ Chúng tôi muốn tìm hiểu thêm.

☐ Chúng tôi dự định thực hiện các bước trong năm tới.

☐ Một số văn phòng hoặc đơn vị kinh doanh trong nước đã thực hiện các bước.

☐ Không chọn phương án nào ở trên.

☐ Có, công ty chúng tôi có cách tiếp cận để đảm bảo môi trường không có bạo lực, quấy rối và bóc lột tình dục.

Cam kết

☐ Đã có chính sách riêng hoặc cam kết được lồng ghép trong chính sách chung của công ty, quy định không khoan nhượng đối với tất cả các hình thức bạo lực tại nơi làm việc (bao gồm cả thời gian đi công tác và thời gian tiếp khách)

Thực hiện

☐ Tổ chức đào tạo hàng năm về không khoan nhượng đối với tất cả các hình thức bạo lực đối với toàn bộ người lao động, bao gồm quấy rối tình dục và tham gia vào các hành vi bóc lột tình dục phụ nữ và trẻ em gái khi đi công tác

☐ Đã có các cơ chế khiếu nại, giải quyết khiếu nại bảo mật và cơ chế phản ánh/ tố giác không bị trả thù

☐ Hỗ trợ bảo mật cho các nạn nhân của bạo lực gia đình

☐ Yêu cầu đào tạo nhạy cảm về giới cho nhân viên an ninh (bao gồm cả nhân viên hợp đồng) về các quy trình để ứng phó với khiếu nại về bạo lực hoặc quấy rối trên cơ sở giới

☐ Đã có quy trình giám sát/ đánh giá chi phí đi lại công tác và tiếp khách/đối tác để phát hiện

các chi phí kinh doanh không phù hợp, ví dụ như dùng quỹ công ty để bóc lột tình dục phụ nữ và trẻ em gái hoặc "giải trí" người lớn liên quan đến hành vi khỏa thân hoặc dâm dục

Đo đếm

☐ Theo dõi số lượng các vụ khiếu nại liên quan đến bạo lực tại nơi làm việc, có phân tách theo giới

Minh bạch

☐ Trao đổi công khai hoặc tới các bên liên quan của công ty cách tiếp cận của công ty chúng tôi trong việc đảm bảo môi trường không có bạo lực

☐ Trao đổi với HĐQT cách tiếp cận của công ty trong việc đảm bảo một môi trường không có bạo lực

11. Công ty của bạn có cách tiếp cận để giải quyết các nhu cầu cụ thể của phụ nữ về sức khỏe, an toàn và vệ sinh tại nơi làm việc và trong khi đi làm không?

☐ Không, công ty chúng tôi hiện chưa có cách, nhưng:

☐ Chúng tôi muốn tìm hiểu thêm.

☐ Chúng tôi dự định thực hiện các bước trong năm tới.

☐ Một số văn phòng hoặc đơn vị kinh doanh trong nước đã thực hiện các bước.

☐ Không chọn phương án nào ở trên.

☐ Có, công ty chúng tôi có cách tiếp cận để đáp ứng các nhu cầu về sức khỏe, an toàn và vệ sinh cụ thể của phụ nữ tại nơi làm việc và trong khi đi làm.

Cam kết

☐ Đã có các quy trình hướng dẫn về sức khỏe và an toàn bao gồm các nội dung rõ ràng về nhu cầu sức khỏe, an toàn và vệ sinh của phụ nữ

Thực hiện

☐ Đảm bảo có đầy đủ nhà vệ sinh an toàn cho phụ nữ nhằm đáp ứng nhu cầu vệ sinh như nước sạch và xà phòng và các phương pháp xử lý/tiêu hủy đối với các sản phẩm vệ sinh phụ nữ

- ☐ Thường xuyên kiểm tra các địa điểm của công ty để đảm bảo những nơi đó được chiếu sáng đầy đủ và an toàn
- ☐ Đảm bảo có phòng sạch sẽ và an toàn để lao động nữ cho con bú/ vắt sữa
- ☐ Đảm bảo có phương tiện đi lại an toàn cho lao động nữ đến và đi từ địa điểm làm việc và khi đi công tác (kể cả trong môi trường giao thông công cộng không an toàn hoặc không có sẵn)
- ☐ Tổ chức đào tạo cho người lao động về công thái học, phơi nhiễm với các vật liệu nguy hiểm và các rủi ro nghề nghiệp khác, có tính đến các tác động sinh học khác biệt về sức khỏe và an toàn đối với lao động nữ và lao động nam
 - ☐ Không áp dụng: Người lao động không tiếp xúc với các vật liệu nguy hiểm hoặc rủi ro nghề nghiệp khác
- ☐ Cung cấp thiết bị bảo vệ cá nhân cho cả lao động nam và nữ, đặc biệt cần nhắc tới nhu cầu của phụ nữ mang thai và cho con bú
 - ☐ Không áp dụng: Người lao động không sử dụng trang thiết bị bảo vệ cá nhân.
- ☐ Tham khảo ý kiến của lao động nam và nữ để xác định xem các dịch vụ y tế, an toàn và vệ sinh có đáp ứng nhu cầu của người lao động không

Đo đếm

- ☐ Theo dõi các sự cố về sức khỏe và an toàn, có phân tách theo giới

Minh bạch

- ☐ Báo cáo công khai cho các bên liên quan của công ty về các sự cố an toàn và sức khỏe, phân tách theo giới
- ☐ Báo cáo cho HĐQT sự cố an toàn và sức khỏe, có phân tách theo giới

12. Công ty của bạn có cách thức đầy tiếp cận các dịch vụ y tế chất lượng đáp ứng những nhu cầu cụ thể về y tế của nhân viên nữ không?

- ☐ Không, công ty chúng tôi hiện chưa có cách, nhưng:
 - ☐ Chúng tôi muốn tìm hiểu thêm.

- ☐ Chúng tôi dự định thực hiện các bước trong năm tới.
- ☐ Một số văn phòng hoặc đơn vị kinh doanh trong nước đã thực hiện các bước.
- ☐ Không chọn phương án nào ở trên.
- ☐ Có, công ty chúng tôi có cách tiếp cận để thúc đẩy tiếp cận các dịch vụ y tế chất lượng đáp ứng nhu cầu cụ thể của lao động nữ.

Cam kết

- ☐ Đã có chính sách riêng hoặc cam kết được lồng ghép trong chính sách chung của công ty, trong đó ghi nhận các nhu cầu khác nhau về sức khỏe của lao động nam và lao động nữ

Thực hiện

- ☐ Cung cấp các phương án lựa chọn đối với các gói bảo hiểm tư nhân đáp ứng các nhu cầu sức khỏe cụ thể của phụ nữ (ví dụ: phụ khoa, sức khỏe bà mẹ, sức khỏe sinh sản, bạo lực gia đình)
- ☐ Cung cấp các dịch vụ y tế tại chỗ hoặc thiết lập mối liên kết với các phòng khám địa phương và các nhà cung cấp dịch vụ cho mục đích chuyển gửi bệnh nhân, đáp ứng các nhu cầu sức khỏe cụ thể của phụ nữ (bao gồm sức khỏe sinh sản, bà mẹ và trẻ sơ sinh)
- ☐ Kết hợp với các nhà cung cấp dịch vụ y tế đã qua đào tạo về các vấn đề và nhu cầu sức khỏe của phụ nữ để điều phối các phòng khám di động hoặc khám sàng lọc tại chỗ cho người lao động,
- ☐ Đăng các thông tin liên quan đến sức khỏe phù hợp với bối cảnh địa phương hoặc quốc gia ở các khu vực công cộng, đặc biệt là khi bùng phát những dịch bệnh có thể để lại tác động đặc thù đối với phụ nữ
- ☐ Tham khảo ý kiến của lao động nam và nữ để xác định xem các dịch vụ và quyền lợi y tế có đáp ứng nhu cầu của người lao động hay không

Đo đếm

- ☐ Theo dõi các loại dịch vụ y tế được cung cấp tại nơi làm việc và thu thập thông tin về đối tượng đang sử dụng các dịch vụ đó, có phân tách theo giới

Minh bạch

- ☐ Báo cáo công khai cho các bên liên quan của công ty về các loại dịch vụ y tế được cung cấp và sử dụng tại nơi làm việc

☐ Báo cáo cho HĐQT về các dịch vụ y tế được cung cấp và sử dụng tại nơi làm việc

13. Công ty của bạn có thực hiện các bước mua sắm chủ động để mở rộng mối quan hệ với các doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ trong chuỗi giá trị và khi ký hợp đồng với các nhà cung cấp không?

- ☐ Không, công ty chúng tôi hiện chưa có cách, nhưng:
- ☐ Chúng tôi muốn tìm hiểu thêm.
 - ☐ Chúng tôi dự định thực hiện các bước trong năm tới.
 - ☐ Một số văn phòng hoặc đơn vị kinh doanh trong nước đã thực hiện các bước.
 - ☐ Không chọn phương án nào ở trên.
- ☐ Có, công ty chúng tôi thực hiện các bước mua sắm/đấu thầu chủ động để mở rộng mối quan hệ với các doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ trong chuỗi giá trị và khi ký hợp đồng với các nhà cung cấp.
- ☐ Không áp dụng, Công ty không có nhà cung cấp

Cam kết

☐ Đã có chính sách riêng hoặc cam kết được lồng ghép trong chính sách chung của công ty bao gồm chủ động tìm nguồn cung ứng từ doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ

Thực hiện

- ☐ Đã có các sáng kiến tiếp cận để trao đổi các cơ hội mua sắm/đấu thầu cho các doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ
- ☐ Sử dụng cơ sở dữ liệu để xác định doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ trong quy trình mua hàng
- ☐ Thiết lập các chỉ tiêu và/hoặc mục tiêu mua sắm cho số tiền và tỷ lệ phần trăm mua dịch vụ/ sản phẩm từ các doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ
- ☐ Tham gia các hội chợ thương mại thu hút các nhà cung cấp đa dạng về giới
- ☐ Tổ chức đào tạo cho phụ nữ để hoàn thành các quy trình đấu thầu chính thức

Đo đếm

- ☐ Theo dõi tỷ lệ phần trăm tiêu dùng hàng hoá/ dịch vụ từ các doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ

Minh bạch

- ☐ Báo cáo công khai cho các bên liên quan của công ty về tỷ lệ phần trăm tiêu dùng hàng hoá/ dịch vụ từ các doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ
- ☐ Báo cáo cho HĐQT về tỷ lệ phần trăm tiêu dùng hàng hoá/ dịch vụ từ các doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ

14. Công ty của bạn có khuyến khích các nhà cung cấp tăng cường thực hiện bình đẳng giới không?

- ☐ Không, công ty chúng tôi hiện chưa có cách, nhưng:
- ☐ Chúng tôi muốn tìm hiểu thêm.
 - ☐ Chúng tôi dự định thực hiện các bước trong năm tới.
 - ☐ Một số văn phòng hoặc đơn vị kinh doanh trong nước đã thực hiện các bước.
 - ☐ Không chọn phương án nào ở trên.
- ☐ Có, công ty chúng tôi khuyến khích các nhà cung cấp nâng cao/ thúc đẩy các hoạt động về bình đẳng giới.
- ☐ Không áp dụng, Công ty không có/không ký hợp đồng với các nhà cung cấp

Cam kết

- ☐ Đã có quy tắc ứng xử dành cho nhà cung cấp, trong đó quy định rõ ràng về hỗ trợ/ thúc đẩy việc thực hiện bình đẳng giới

Thực hiện

- ☐ Khuyến khích các nhà cung cấp có chiến lược hoặc chính sách bình đẳng giới nhằm giải quyết: không phân biệt đối xử, trả công công bằng cho các công việc như nhau, và sức khỏe và an toàn của lao động nữ
- ☐ Đã có các quy trình đánh giá hoặc thẩm định bài bản cho các nhà cung cấp để đảm bảo họ không gây ra hoặc đóng góp vào các tác động bất lợi về quyền con người, đặc biệt là đối

với phụ nữ và trẻ em gái

- ☐ Cam kết thực hiện thẩm định hoặc đánh giá để xác định nạn buôn người trong chuỗi cung ứng của mình
- ☐ Lồng ghép các mong đợi về bình đẳng giới trong các hoạt động truyền thông tới nhà cung cấp
- ☐ Tổ chức một cách độc lập hoặc dưới danh nghĩa là một phần của hiệp hội doanh nghiệp các hoạt động nâng cao năng lực liên tục cho các nhà cung cấp để hỗ trợ họ liên tục cải thiện về bình đẳng giới
- ☐ Khuyến khích và làm việc với các nhà cung cấp để áp dụng các chính sách và thực hành hỗ trợ công tác chăm sóc sức khỏe và vệ sinh có chất lượng cho cả lao động nam và nữ
- ☐ Làm việc với các nhà cung cấp để xây dựng một kế hoạch hành động khắc phục nếu có rủi ro hoặc thách thức về bình đẳng giới

Đo đếm

- ☐ Khuyến khích các nhà cung cấp thiết lập và đo lường các chỉ tiêu và định chuẩn về bình đẳng giới

Minh bạch

- ☐ Bao gồm các tiêu chí bình đẳng giới trong các quy trình/hướng dẫn đánh giá tiêu chuẩn, các công cụ đánh giá nhà cung cấp hoặc các công cụ quản lý chuỗi cung ứng khác
- ☐ Bao gồm các câu hỏi dành riêng về giới trong các đợt tự đánh giá của nhà cung cấp

15. Công ty của bạn có cách tiếp cận về tiếp thị có trách nhiệm, trong đó cân nhắc, lưu ý đến các yếu tố dẫn đến định kiến giới không?

- ☐ Không, công ty chúng tôi hiện chưa có cách, nhưng:
 - ☐ Chúng tôi muốn tìm hiểu thêm.
 - ☐ Chúng tôi dự định thực hiện các bước trong năm tới.
 - ☐ Một số văn phòng hoặc đơn vị kinh doanh trong nước đã thực hiện các bước.
 - ☐ Không chọn phương án nào ở trên.

- ☐ Có, công ty chúng tôi có cách tiếp cận đối với tiếp thị có trách nhiệm, trong đó cân nhắc việc mô tả các định kiến giới.
- ☐ Không áp dụng, Công ty không có các tài liệu tiếp thị bên ngoài

Cam kết

- ☐ Đã có chính sách riêng về tiếp thị có trách nhiệm hoặc cam kết được lồng ghép trong chính sách chung của công ty, trong đó đưa ra các mô tả về định kiến giới

Thực hiện

- ☐ Rà soát các tài liệu và chiến thuật tiếp thị để chống lại các định kiến giới tiêu cực
- ☐ Đã có một chiến lược tiếp thị phù hợp với phụ nữ vì phụ nữ cũng là một phân khúc khách hàng
- ☐ Đã có một phương pháp tiếp thị, trong đó phân tích các mặt tiêu cực của các chuẩn mực giới hiện tại và quảng bá hình ảnh tích cực của phụ nữ và trẻ em gái
- ☐ Tham khảo ý kiến của các nhóm để đảm bảo các phương pháp tiếp thị không làm các định kiến giới trở nên trầm trọng thêm

Đo đếm

- ☐ Theo dõi số lượng các khiếu nại tiếp thị liên quan đến định kiến giới hoặc chân dung tiêu cực của phụ nữ

Minh bạch

- ☐ Trao đổi công khai với các bên liên quan của công ty về cam kết của công ty về việc xóa bỏ các định kiến giới
- ☐ Trao đổi với HĐQT về cam kết của công ty đối với việc xóa bỏ các định kiến giới

16. Công ty của bạn có cách tiếp cận để đánh giá tác động khác biệt đối với phụ nữ và nam giới khi phát triển sản phẩm và / hoặc dịch vụ không?

- ☐ Không, công ty chúng tôi hiện chưa có cách, nhưng:
- ☐ Chúng tôi muốn tìm hiểu thêm.

- ☐ Chúng tôi dự định thực hiện các bước trong năm tới.
- ☐ Một số văn phòng hoặc đơn vị kinh doanh trong nước đã thực hiện các bước.
- ☐ Không chọn phương án nào ở trên.
- ☐ Có, công ty chúng tôi đánh giá các tác động khác biệt đối với lao động nam và lao động nữ khi phát triển sản phẩm và/hoặc dịch vụ.
- ☐ Không áp dụng, Công ty không sản xuất các sản phẩm hoặc dịch vụ hướng khách hàng. Ví dụ: một con chip cho điện thoại di động không được bán độc lập với điện thoại.

Cam kết

- ☐ Đã có chính sách riêng hoặc cam kết được lồng ghép trong chính sách chung của công ty để đảm bảo các sản phẩm và dịch vụ được phát triển đáp ứng nhu cầu của cả người tiêu dùng nữ và nam.

Thực hiện

- ☐ Tiến hành nghiên cứu thị trường về nhu cầu cụ thể của phụ nữ đối với các sản phẩm và/hoặc dịch vụ
- ☐ Phát triển các sản phẩm và/hoặc dịch vụ cụ thể nhằm tới hoặc đáp ứng các nhu cầu của phụ nữ
- ☐ Xem xét những khác biệt về giới trong việc tiếp cận các sản phẩm và/hoặc dịch vụ và thay đổi các mô hình phân phối để đáp ứng những khác biệt này
- ☐ Tham khảo các bên liên quan và các nhóm tập trung để liên tục cải tiến thiết kế các sản phẩm và dịch vụ dành cho phụ nữ

Đo đếm

- ☐ Theo dõi dữ liệu khách hàng được chia theo phân khúc để hiểu nhu cầu và xu hướng/ đặc điểm chi tiêu của phụ nữ
- ☐ Theo dõi doanh thu và lợi nhuận thu được từ khách hàng nữ

Minh bạch

- ☐ Trao đổi công khai với các bên liên quan của công ty về cam kết của công ty trong việc đảm bảo các sản phẩm và dịch vụ được phát triển có tính đến nhu cầu của nam giới và nữ giới..

☐ Trao đổi với HĐQT về cam kết của công ty trong việc đảm bảo các sản phẩm và dịch vụ được phát triển có tính đến nhu cầu của nam giới và nữ giới.

17. Công ty của bạn có chính sách và quy trình phù hợp để đảm bảo trách nhiệm tôn trọng quyền của phụ nữ và trẻ em gái trong cộng đồng địa phương nơi công ty hoạt động không?

- ☐ Không, công ty chúng tôi hiện chưa có cách, nhưng:
- ☐ Chúng tôi muốn tìm hiểu thêm.
 - ☐ Chúng tôi dự định thực hiện các bước trong năm tới.
 - ☐ Một số văn phòng hoặc đơn vị kinh doanh trong nước đã thực hiện các bước.
 - ☐ Không chọn phương án nào ở trên.
- ☐ Có, công ty chúng tôi chủ động thực hiện các hoạt động, trong đó tôn trọng quyền của phụ nữ và trẻ em gái tại các cộng đồng nơi công ty hoạt động.
- ☐ Không áp dụng, Công ty không có các hoạt động tác động đến cộng đồng địa phương.

Cam kết

☐ Đã có chính sách riêng hoặc cam kết được lồng ghép trong chính sách chung của công ty, trong đó thể hiện sự tôn trọng các quyền của phụ nữ và trẻ em gái tại các cộng đồng nơi công ty hoạt động

Thực hiện

- ☐ Đảm bảo sự tham gia bình đẳng của nam giới và nữ giới trong tham vấn cộng đồng
- ☐ Đã có các cơ chế giải quyết và khiếu nại minh bạch trong cộng đồng
- ☐ Đánh giá tác động khác biệt đối với nam và nữ trong các đánh giá về quyền con người hoặc tác động xã hội
- ☐ Tổ chức đào tạo về nhạy cảm về giới cho người hỗ trợ tham vấn cộng đồng

Đo đếm

☐ Theo dõi sự tham gia của các bên liên quan vào các cuộc tham vấn cộng đồng được phân tách theo giới

Minh bạch

- ☐ Báo cáo công khai cho các bên liên quan của công ty về tỷ lệ phần trăm các hoạt động về thu hút sự tham gia của cộng đồng địa phương, đánh giá tác động và/hoặc các chương trình phát triển (bao gồm báo cáo về việc sử dụng các đánh giá tác động giới và quy trình tham vấn cộng đồng có sự tham gia bao gồm các nhóm dễ bị tổn thương)
- ☐ Báo cáo cho hội đồng về tỷ lệ phần trăm hoạt động với sự tham gia của cộng đồng địa phương, đánh giá tác động và/hoặc chương trình phát triển (bao gồm báo cáo về việc sử dụng các đánh giá tác động giới và quy trình tham vấn cộng đồng có sự tham gia bao gồm các nhóm dễ bị tổn thương)

18. Công ty của bạn có cách tiếp cận để lồng ghép giới vào các hoạt động trách nhiệm xã hội của công ty, hoạt động từ thiện, vận động công chúng và quan hệ đối tác không?

- ☐ Không, công ty chúng tôi hiện chưa có cách, nhưng:
 - ☐ Chúng tôi muốn tìm hiểu thêm.
 - ☐ Chúng tôi dự định thực hiện các bước trong năm tới.
 - ☐ Một số văn phòng hoặc đơn vị kinh doanh trong nước đã thực hiện các bước.
 - ☐ Không chọn phương án nào ở trên.
- ☐ Có, công ty chúng tôi có cách tiếp cận để lồng ghép giới vào các hoạt động thể hiện trách nhiệm xã hội của công ty, hoạt động từ thiện, tuyên truyền vận động công chúng và quan hệ đối tác.

Cam kết

- ☐ Đã có chính sách riêng hoặc cam kết được lồng ghép trong chính sách chung của công ty về việc lồng ghép giới trong các hoạt động trách nhiệm xã hội của công ty, hoạt động từ thiện, tuyên truyền vận động công chúng và quan hệ đối tác

Thực hiện

- ☐ Hỗ trợ tài chính hoặc pháp lý miễn phí về công tác bình đẳng giới ở cấp toàn cầu và/hoặc cơ sở
- ☐ Hỗ trợ tài chính cho các tổ chức xã hội dân sự ở cấp toàn cầu và/hoặc cơ sở để trao

quyền cho phụ nữ và trẻ em gái

- ☐ Tham gia các chiến dịch tuyên truyền vận động công chúng và/hoặc ủng hộ/ vận động ủng hộ các tấm gương doanh nghiệp điển hình về tôn trọng và hỗ trợ quyền của phụ nữ và trẻ em gái trên các diễn đàn lớn
- ☐ Hợp tác với các tổ chức địa phương hoặc toàn cầu hoặc các công ty khác về bình đẳng giới và trao quyền cho phụ nữ
- ☐ Tổ chức đào tạo để xây dựng năng lực của các doanh nhân nữ
- ☐ Hỗ trợ và đầu tư tài chính, hoặc hợp tác với các ngân hàng và tổ chức tài chính để cung cấp tín dụng và các dịch vụ tài chính khác cho các doanh nghiệp do phụ nữ làm chủ
- ☐ Ủng hộ việc xóa bỏ các rào cản pháp lý hạn chế trao quyền kinh tế cho phụ nữ
- ☐ Tham gia vào các nền tảng đa bên nhằm thúc đẩy quyền của phụ nữ và trẻ em gái
- ☐ Tham khảo ý kiến của các bên liên quan bên ngoài để tìm hiểu về các cơ hội trao quyền cho phụ nữ và trẻ em gái

Đo đếm

- ☐ Đã có mục tiêu rõ ràng về các tác động mà công ty đang muốn đạt được cho phụ nữ và trẻ em gái khi phát triển và thực hiện các dự án cộng đồng
- ☐ Theo dõi số lượng người hưởng lợi từ các dự án và sáng kiến cộng đồng, được phân tách theo giới

Minh bạch

- ☐ Báo cáo công khai cho các bên liên quan của công ty về số lượng người hưởng lợi từ các dự án và sáng kiến cộng đồng, được phân tách theo giới
- ☐ Báo cáo cho HĐQT số lượng người hưởng lợi từ các dự án và sáng kiến cộng đồng, có phân tách theo giới