

清单

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!

WEPs工具：问卷

1. 贵公司是否有对性别平等和妇女赋权的领导承诺和支持？

- ☐ 否，我们公司目前没有采取措施，但是：
- ☐ 我们有兴趣了解更多。
 - ☐ 我们计划在明年采取措施。
 - ☐ 我们的一些国家办公室或业务单位已经采取了措施。
 - ☐ 以上都不是。
- ☐ 是，我们公司来自领导层的对性别平等和妇女赋权的承诺或支持。

承诺

- ☐ 已在内部传阅有关性别平等和妇女赋权的重要性的文件和（或）非正式承认
- ☐ 已发布了一份公开的书面声明或承诺，概述了本公司对性别平等和妇女赋权的承诺（例如：《WEPs首席执行官支持声明》）

实施

- ☐ 制定了全组织范围内的性别平等战略，确定了有待进一步提升的具体优先领域
- ☐ 制定了全组织范围内的性别平等战略，其中包括对性别平等进行投资的商业理由或论证
- ☐ 制定了全组织范围内的性别平等战略，阐明了性别平等与公司可持续性和企业业绩中的其他领域间的联系
- ☐ 与员工协商制定了全组织范围的性别平等战略
- ☐ 与外部利益相关方协商制定了全组织范围内的性别平等战略
- ☐ 制定了全组织范围的性别平等战略，并已将其传达给所有员工
- ☐ 倡导性别平等和妇女赋权，并在各公共论坛上宣传我们公司的承诺

衡量

- ☐ 在战略中包括有时限、可衡量的目标和指标
- ☐ 包括有关战略进展和成果的正式问责机制

信息透明

- ☐ 向公司利益相关方公开报告战略承诺和目标取得的进展和结果
- ☐ 向董事会报告战略承诺和目标取得的进展和成果

2. 贵公司是否有不歧视和机会均等政策，独立的或者明确包含在更广泛的公司政策中？

- ☐ 否，我们公司目前没有采取措施，但是：
 - ☐ 我们有兴趣了解更多。
 - ☐ 我们计划在明年采取措施。
 - ☐ 我们的一些国家办公室或业务单位已经采取了措施。
 - ☐ 以上都不是。
- ☐ 是，我们公司制定了不歧视和/或机会均等的政策

承诺

- ☐ 制定了不歧视和/或机会均等的政策
 - ☐ 在咨询内部和（或）外部专业人员（包括员工和工会）后制定了不歧视和（或）机会均等的政策
 - ☐ 制定了不歧视和/或机会均等的政策，并已告知所有员工
- ☒ 制定了不歧视和机会均等的政策，并且正在申请职位和即将雇用的潜在员工均知晓这些政策

实施

- ☐ 有保密申诉和解决机制来支持不歧视政策
- ☐ 申诉和解决机制由独立的第三方管理
- ☐ 我们公司为所有员工（包括管理人员）提供关于不歧视和均等机会的培训
- ☐ 我们公司为所有员工提供无意识偏见的培训

衡量

☐ 我们公司收集、分析内部发生的与性或性别有关的歧视事件和所采取的纠正措施的数据，并将数据按性别分列

信息透明

☐ 向公司利益相关方公开报告与性或性别有关的歧视事件的总数和采取的纠正措施。

☐ 向董事会报告与性或性别有关的歧视事件的总数和采取的纠正措施

3. 贵公司是否有确保招聘过程中不歧视和机会均等的措施？

☐ 否，我们公司目前没有采取措施，但是：

☐ 我们有兴趣了解更多。

☐ 我们计划在明年采取措施。

☐ 我们的一些国家办公室或业务单位已经采取了步骤。

☐ 以上都不是。

☐ 是，我们公司有政策确保招聘政策或流程中的性别多样性。

承诺

☐ 在公司政策中有一项关于不歧视和机会均等的独立的政策或承诺，专门处理招聘中的性别多元化问题

实施

☐ 禁止在职位申请或面试过程中询问下列状况或计划：婚姻、怀孕或照料责任

☐ 有尽职调查和补救流程，以发现和处理性别歧视相关的违反招聘政策的行为

☐ 采取积极措施，在各级职位中招聘女性

☐ 采取积极措施，在传统上女性任职人数偏少的职位招聘女性

☐ 确保招聘过程中面试小组的性别均衡

☐ 确保男女候选人都能入围面试

☐ 确保工作描述使用中性语言和图片

衡量

☐ 追踪员工招聘和离职原因,按性别分列

信息透明

☐ 向公司利益相关方公开报告按性别分列的新员工人数和比率以及人员流动情况

☐ 向董事会报告按性别分列的新雇用员工人数和比率以及人员流动率

4. 贵公司是否有确保在职业发展和晋升过程中不歧视和机会均等的措施？

☐ 否，我们公司目前没有采取措施，但是：

☐ 我们有兴趣了解更多。

☐ 我们计划在明年采取措施。

☐ 我们的一些国家办公室或业务单位已经采取了措施。

☐ 以上都不是。

☐ 是，我们公司有确保职业发展过程中的性别多元化的措施。

承诺

☐ 在公司政策中纳入一项独立的政策或承诺，为女性提供职业发展机会，并支持为合格女性建立一个担任管理、高级领导职位的人才储备池

实施

☐ 提供辅导计划，并为女性提供针对性支持

☐ 提供领导力培训，并为妇女提供针对性支持

☐ 提供进入职业人脉网络（内部和/或外部）的渠道,并为女性提供针对性支持

☐ 提供发展培训、轮值项目和教育机会，并为女性提供针对性支持

- ☐ 有具体方案或项目，为合格女性建立担任管理/高级领导职位的人才储备池
- ☐ 有相关措施确保职业发展项目的时间安排满足男女员工的时间安排需求（考虑到照料责任）

衡量

- ☐ 制定有时限、可衡量的目标和指标，为符合资质的女性建立一个担任高级管理职位的人才储备池

信息透明

- ☐ 向公司利益相关方公开报告按性别和员工级别分列的平均培训时数
- ☐ 向董事会报告按性别和员工级别分列的平均培训时数
- ☐ 向公司利益相关方公开报告担任管理和高级领导职位的女性总人数，与男性相比
- ☐ 向董事会报告担任管理和高级领导职位的女性总人数，与男性相比
- ☐ 向公司利益相关方公开报告按性别分列的前一年得到升迁的员工总数
- ☐ 向董事会报告按性别分列的前一年得到升迁的员工总数

5. 贵公司是否有确保男女薪酬平等的措施？

- ☐ 否，我们公司目前没有采取措施，但是：
 - ☐ 我们有兴趣了解更多。
 - ☐ 我们计划在明年采取措施。
 - ☐ 我们的一些国家办公室或业务单位已经采取了措施。
 - ☐ 以上都不是。
- ☐ 是，我们公司有确保男女薪酬平等的措施。

承诺

- ☐ 在公司政策中有一项独立的政策或承诺，根据国家法规要求和（或）1951年国际劳工组织第100号公约《同酬公约》，处理同工同酬问题

实施

- ☐ 有处理薪酬不平等的流程（比如，与工会或职工代表合作）
- ☐ 在审核薪酬时评估其他经济福利，包括保险福利、奖金和退休金供款

衡量

- ☐ 至少每五年由内部或外部各方进行一次客观的性别薪酬差距审计或评估，以确保同等价值的工作获得同等报酬

信息透明

- ☒ 向公司利益相关方公开披露女性基本工资和报酬占男性的总体比率和按照员工级别分列的比率
- ☐ 向董事会公开披露女性基本工资和报酬占男性的总体比率和按照员工级别分列的比率

6. 贵公司是否提供并支持带薪产假？

- ☐ 否，我们公司目前没有采取措施，但是：
 - ☐ 我们有兴趣了解更多。
 - ☐ 我们计划在明年采取措施。
 - ☐ 我们的一些国家办公室或业务单位已经采取了措施。
 - ☐ 以上都不是。
- ☐ 是，我们公司提供并支持带薪产假。

承诺

- ☐ 有带薪产假政策：
 - ☐ 符合其经营所在国家的国家监管要求，但低于国际劳工组织《保护生育公约》(第183号)中规定的14周
 - ☐ 符合国际劳工组织《保护生育公约》(第183号)中规定的14周
 - ☐ 高于国际劳工组织《保护生育公约》规定的14周带薪假或其经营所在国的监管要求（高于任何一个都算）

☐ 告知所有员工产假政策的存在，并将任何变化通知员工

☐ 这项政策也适用于领养子女的员工

实施

☐ 在员工休假期间通知他们工作上的重大变化

☐ 在休产假前提供指导/产假后工作计划

☐ 为替班员工提供财政支持，并为管理休产假员工的人员提供培训或支持

☐ 征求女性员工意见或开展员工问卷调查，以了解产假福利是否满足员工需求

衡量

☐ 追踪休产假的女性人数

☐ 跟踪留住休完产假后的女性员工的方法的有效性

信息透明

☐ 向公司利益相关方公开报告休过产假的女性人数、返岗率及留岗率

☐ 向董事会报告休过产假的女性人数、返岗率及留岗率

7. 贵公司是否提供并支持带薪陪产假？

☐ 否，我们公司目前没有采取措施，但是：

☐ 我们有兴趣了解更多。

☐ 我们计划在明年采取措施。

☐ 我们的一些国家办公室或业务单位已经采取了措施。

☐ 以上都不是。

☐ 是，我们公司提供并支持带薪陪产假。

承诺

- ☐ 有带薪陪产假政策：
 - ☐ 符合其经营所在国的国家监管要求（如果有）
 - ☐ 其运营所在国的上述监管要求（如果有）
 - ☐ 尽管其经营所在国没有法律要求
- ☐ 告知所有员工陪产假政策的存在，并将任何变化通知员工
- ☐ 这项政策也适用于领养子女的员工

实施

- ☐ 将公司的重大变化通知休陪产假的员工
- ☐ 提供激励机制，鼓励男性员工休陪产假
- ☐ 在员工休陪产假前为其提供辅导计划/继任者计划
- ☐ 为管理休陪产假的员工的人员提供培训和支持
- ☐ 征求男性员工意见或开展员工问卷调查，以了解陪产假福利是否满足员工需求

衡量

- ☐ 追踪休陪产假的男性人数
- ☐ 追踪留住休陪产假后的男员工的方法的有效性

信息透明

- ☐ 向公司利益相关方公开报告有资格休陪产假的男性员工的百分比
- ☐ 向董事会报告有资格休陪产假的男性员工的百分比

8. 贵公司是否有支持员工作为父母和照顾者的措施？

- ☐ 否，我们公司目前没有采取措施，但是：
- ☐ 我们有兴趣了解更多。
 - ☐ 我们计划在明年采取措施。
 - ☐ 我们的一些国家办公室或业务单位已经采取了措施。
 - ☐ 以上都不是。
- ☐ 是，我们公司有关支持作为父母和照顾者的员工的相关措施。

承诺

- ☐ 公司政策中有一项独立的政策或承诺，支持员工作为父母和照顾者的事宜
- ☐ 告知所有员工为父母和照顾者提供的福利和服务，并将任何变化通知员工
- ☐ 向兼职员工提供育儿福利和照料福利
- ☐ 不适用：我们没有兼职员工。

实施

- ☐ 在员工休完产假或陪产假后，提供指导、支持或培训，以使其熟悉技能
- ☐ 提供在产假或陪产假后分阶段返回工作岗位的选择
- ☐ 推荐清洁和安全的非工作场所托儿机构
- ☐ 有带薪哺乳假或育婴假
- ☐ 提供清洁和安全的工作场所托儿设施，或为非工作场所的儿童照管提供补贴
- ☐ 提供带薪休假，以陪同家属看病
- ☐ 征求男性和女性员工意见或开展员工问卷调查，以确定育儿和照顾福利是否满足员工需求

衡量

- ☐ 跟踪享受育儿福利或照料福利的女性和男性的百分比

信息透明

- ☐ 向公司利益相关方公开报告享受育儿福利或照料福利的员工总数，按性别分列

☐ 向董事会报告享受育儿福利或照料福利的员工总数，按性别分列

9. 贵公司是否有兼顾所有员工平衡工作/生活的措施？

☐ 否，我们公司目前没有采取措施，但是：

☐ 我们有兴趣了解更多。

☐ 我们计划在明年采取措施。

☐ 我们的一些国家办公室或业务单位已经采取了措施。

☐ 以上都不是。

☐ 是，我们公司有相关措施，兼顾所有员工工作和生活的平衡。

承诺

☐ 针对男性和女性员工工作和生活平衡的问题，公司政策中有一项独立的政策或承诺

☐ 这些政策也对兼职员工适用，或有其他安排以适应兼职员工的需求

☐ 不适用：我们公司没有兼职员工。

☐ 将政策传达给所有符合条件的员工，并在发生更改时通知员工

实施

☐ 提供弹性工作时间

☐ 提供远程办公的选择

☐ 提供工作分担模式或带奖金的兼职工作

☐ 压缩工作周

☐ 提供可预测的小时轮班制

☐ 不适用：我们只有受薪员工。

☐ 征求男性和女性员工的意见或进行员工问卷调查，以确定这些做法是否满足员工需求

衡量

☐ 跟踪享受弹性工作福利的员工总数（含兼职员工），按性别分列

信息透明

☐ 向公司利益相关方公开报告享受弹性工作福利的员工总数（含兼职员工），按性别分列

☐ 向董事会报告享受弹性工作福利的员工总数（含兼职员工），按性别分列

10. 贵公司是否有确保创建没有暴力、骚扰和性剥削环境的措施？

☐ 否，我们公司目前没有采取措施，但是：

☐ 我们有兴趣了解更多。

☐ 我们计划在明年采取措施。

☐ 我们的一些国家办公室或业务单位已经采取了措施。

☐ 以上都不是。

☐ 是，我们公司有相关措施来创建一个没有暴力、骚扰和性剥削的环境。

承诺

☐ 公司政策中有一项独立的政策或承诺，声明对工作场所（包括出差和客户应酬期间）一切形式的暴力行为零容忍

实施

☐ 每年向所有员工提供关于零容忍一切形式暴力行为的培训，包括性骚扰以及在出差期间对妇女和女童进行性剥削的行为

☐ 有保密申诉、解决和防报复的机制

☐ 为家庭暴力的受害者提供保密的支持

☐ 要求对安保人员(包括合同工)开展性别敏感的培训，使其了解处理性别暴力或性骚扰投诉的程序

☐ 制定了一套流程来监查/审核商务出差和客户招待的支出，以发现不适当的业务开支，例如：公司资金被用于对妇女和女童的性剥削或涉及裸体或淫秽行为的成人“娱乐”

衡量

☐ 跟踪与工作场所暴力有关的投诉数量，按性别分列

信息透明

☐ 公开或向公司利益相关方传达公司确保工作场所零暴力的措施

☐ 向董事会传达公司确保工作场所零暴力的措施

11.

贵公司是否有解决女性在工作中和上下班时对健康、安全和卫生的特殊需求的措施？

☐ 否，我们公司目前没有采取措施，但是：

☐ 我们有兴趣了解更多。

☐ 我们计划在明年采取措施。

☐ 我们的一些国家办公室或业务单位已经采取了措施。

☐ 以上都不是。

☐ 是，我们公司有针对性在工作中和上下班时特殊的健康、安全和卫生需求的措施。

承诺

☐ 有明确提到女性的健康、安全和卫生需求的健康和安全规程

实施

☐ 确保为女性提供充足和安全的厕所设施，如清洁的水、肥皂、女性卫生用品的处置方法等，以满足卫生需求

☐ 定期检查公司场地，确保照明充足，安全可靠

☐ 提供清洁安全的哺乳室（母婴室）

☐ 为上下班和商务旅行提供交通工具（包括在公共交通不安全或无法使用的环境中）

☐ 考虑到卫生和安全对女性和男性的不同生物影响，向工作人员提供关于人体工程学、接触有害物质和其他职业风险的培训

☐ 不适用：员工没有暴露于有害物质或其他职业风险。

☐ 为男性和女性提供个人防护用品，尤其考虑到孕妇和哺乳期妇女的需求

☐ 不适用：员工未使用个人防护设备。

☐ 征求男性和女性员工意见，确定健康、安全和卫生服务和保护措施是否满足员工需求

衡量

☐ 跟踪健康和安全事故，按性别分列

信息透明

☐ 向公司利益相关方公开报告健康和安全事故，按性别分列

☐ 向董事会报告健康和安全事故，按性别分列

12. 贵公司是否有促进获得优质卫生服务以满足女性员工特殊卫生需求的措施？

☐ 否，我们公司目前没有采取措施，但是：

☐ 我们有兴趣了解更多。

☐ 我们计划在明年采取措施。

☐ 我们的一些国家办公室或业务单位已经采取了措施。

☐ 以上都不是。

☐ 是，我们公司有相关措施，促进获得高质量医疗服务以满足女性员工的特殊需求。

承诺

☐ 公司政策中有一项独立的政策或承诺，认可女性和男性不同的卫生、健康需求

实施

☐ 提供满足女性特定健康需求的私人保险套餐选项（例如：妇科、产妇保健、生育健康、家庭暴力）

- ☐ 提供现场医疗服务或与当地卫生诊所和服务提供商建立联系以进行转诊，这些服务应满足女性的特定卫生需求（包括生育、孕产妇和新生儿健康）
- ☐ 与接受过女性健康问题和需求培训的医疗机构协调，为员工提供工作场所的可移动诊所或现场筛查
- ☐ 根据当地或国家的情况，在公共区域张贴与健康有关的信息，尤其是在有突发公共卫生事件的情况下（它可能对女性造成更大影响）
- ☐ 征求男性和女性员工的意见，确定卫生服务和福利是否满足员工需求

衡量

- ☐ 跟踪工作场所提供的卫生服务类型，并收集关于谁在使用这些卫生服务的信息，按性别分列

信息透明

- ☐ 向公司利益相关方公开报告在工作场所提供和使用的卫生服务类型
- ☐ 向董事会报告在工作场所提供和使用的卫生服务类型

13. 贵公司是否采取积极主动的采购措施，在价值链中和在与销售商签订合同时建立与女性拥有企业的联系？

- ☐ 否，我们公司目前没有采取措施，但是：
 - ☐ 我们有兴趣了解更多。
 - ☐ 我们计划在明年采取措施。
 - ☐ 我们的一些国家办公室或业务单位已经采取了措施。
 - ☐ 以上都不是。
- ☐ 是，我们公司确实采取了积极主动的采购方式，在价值链中以及在签订销售商时建立与女性拥有的企业的关系。
- ☐ 不适用，我们公司没有销售商或供应商。

承诺

- ☐ 在公司政策中有一项独立的政策或承诺，规定主动从女性拥有的企业采购

实施

- ☐ 开展外联活动，向女性拥有的企业宣传采购机会
- ☐ 在采购过程中，用数据库查找女性拥有的企业
- ☐ 针对女性拥有企业设定采购目标和（或）支出金额及百分比目标
- ☐ 参与有不同性别供应商参展的贸易展览会
- ☐ 向女性提供完成正式投标程序的培训

衡量

- ☐ 跟踪支付给女性拥有企业的支出百分比

信息透明

- ☐ 向公司利益相关方公开报告支付给女性拥有企业的支出比例
- ☐ 向董事会报告支付给女性拥有企业的支出比例

14. 贵公司是否鼓励供应商和销售商加快在性别平等方面的进展？

- ☐ 否，我们公司目前没有采取措施，但是：
 - ☐ 我们有兴趣了解更多。
 - ☐ 我们计划在明年采取措施。
 - ☐ 我们的一些国家办公室或业务单位已经采取了措施。
 - ☐ 以上都不是。
- ☐ 是，我们公司鼓励供应商或销售商提升在性别平等方面的表现。
- ☐ 不适用，我们公司没有供应商或合同销售商

承诺

☐ 在供应商或销售商行为守则中有明确的与性别平等相关的规定

实施

☐ 鼓励供应商和销售商制定性别平等战略或政策，以解决无歧视、同工同酬以及女性员工的健康和安全问题

☐ 对供应商和销售商有严格的尽职调查或评估程序，以确保供应商不会造成或助长人权方面的负面影响，特别是对妇女和女童的不利影响

☐ 进行尽职调查或评估，以查明其供应链中是否存在人口贩运现象

☐ 在与供应商沟通中纳入性别平等方面的期望

☐ 独立地或作为商业协会成员向供应商和销售商提供持续的能力建设，以助力性别平等方面的进步

☐ 鼓励并与供应商合作，采取支持男女员工健康和卫生的政策和做法

☐ 与供应商合作，在出现性别平等风险或挑战时制定整改行动计划

衡量

☐ 鼓励供应商制定和衡量性别平等的目标和基准

信息透明

☐ 在标准审计协议、供应商记分卡或其他供应链管理工具中纳入性别平等标准

☐ 在供应商自我评估中列入性别问题

15. 贵公司是否有一种考虑到性别刻板印象的负责任的营销方式？

☐ 否，我们公司目前没有采取措施，但是：

☐ 我们有兴趣了解更多。

☐ 我们计划在明年采取措施。

☐ 我们的一些国家办公室或业务单位已经采取了措施。

- ☐ 以上都不是。
- ☐ 是，我们公司有一项关于负责任营销的方法，考虑到性别刻板印象。
- ☐ 不适用，我们公司没有外部营销材料

承诺

- ☐ 在公司政策中有一项独立的、负责任的营销政策或承诺，针对对性别刻板印象的刻画

实施

- ☐ 审查营销材料和策略，防止其包含负面的性别刻板印象
- ☐ 有专门针对女性这一客户群体的营销策略
- ☐ 有一种力求挑战现有性别规范、宣传妇女和女童正面形象的营销方式
- ☐ 寻求焦点调研小组意见，确保市场营销方式不会加强性别刻板印象

衡量

- ☐ 跟踪与性别刻板印象或负面刻画妇女形象有关的营销投诉数量

信息透明

- ☐ 向公司利益相关方公开传达其阻止性别刻板印象延续的承诺
- ☐ 向董事会传达其阻止性别刻板印象延续的承诺

16. 贵公司在开发产品和（或）服务时是否有评估其对女性和男性产生的不同影响的措施？

- ☐ 否，我们公司目前没有采取措施，但是：
- ☐ 我们有兴趣了解更多。
- ☐ 我们计划在明年采取措施。
- ☐ 我们的一些国家办公室或业务单位已经采取了措施。
- ☐ 以上都不是。

- ☐ 是，我们公司在开发产品和/或服务时会评估对女性和男性的不同影响。
- ☐ 不适用，我们公司不生产面向消费者的产品或服务。

承诺

- ☐ 在公司政策中有一项独立的政策或承诺，确保所开发的产品和服务同时满足女性和男性消费者的需求。

实施

- ☐ 对女性的特定产品需求和（或）服务需求进行市场调研
- ☐ 开发专门针对或满足女性需求的产品和（或）服务
- ☐ 考虑在获取产品和（或）服务方面的性别差异，并改变分配模式以适应这些差异
- ☐ 征求利益相关方和焦点调研小组的意见，以不断改进为女性提供的产品和服务的设计

衡量

- ☐ 跟踪细分的客户数据，了解女性的消费模式和需求
- ☐ 跟踪女性客户创造的收入和利润

信息透明

- ☐ 向公司利益相关方公开传达其承诺，确保产品和服务的开发考虑到女性和男性的需求。
- ☐ 向董事会传达其承诺，确保产品和服务的开发考虑到女性和男性的需求。

17. 贵公司是否制定了政策和程序，以确保其有责任在其经营所在的当地社区尊重妇女和女童的权利？

- ☐ 否，我们公司目前没有采取措施，但是：
- ☐ 我们有兴趣了解更多。
- ☐ 我们计划在明年采取措施。
- ☐ 我们的一些国家办公室或业务单位已经采取了措施。

- ☐ 以上都不是。
- ☐ 是，我们公司采取相关措施，力求尊重其经营所在社区的妇女和女童的权利问题。
- ☐ 不适用，我们公司没有影响当地社区的实际运营。

承诺

- ☐ 在公司政策中有一项独立的政策或承诺，尊重其经营所在社区的妇女和女童的权利

实施

- ☐ 确保女性和男性平等参与社区协商
- ☐ 有透明的社区申诉和解决机制
- ☐ 在人权或社会影响力评估期间，评估对男女性的不同影响
- ☐ 向社区协商的主持人提供性别敏感意识的培训

衡量

- ☐ 跟踪按性别分列的利益相关方参与社区协商的情况

信息透明

- ☐ 向公司利益相关方公开报告当地社区参与、影响评估和/或发展项目业务的百分比（包括报告对性别影响力评估和含弱势群体在内的参与性社区协商过程的使用）
- ☐ 向董事会报告当地社区参与、影响力评估和/或发展项目的业务百分比（包括报告对性别影响力评估和含弱势群体在内的参与性社区协商过程的使用）

18. 贵公司是否有将性别问题纳入企业社会责任活动、慈善事业、公共倡导和伙伴关系的措施？

- ☐ 否，我们公司目前没有采取措施，但是：
- ☐ 我们有兴趣了解更多。
- ☐ 我们计划在明年采取措施。
- ☐ 我们的一些国家办公室或业务单位已经采取了措施。

☐ 以上都不是。

☐ 是，我们公司采取了措施将性别问题纳入企业社会责任活动、慈善事业、公共宣传和伙伴关系中。

承诺

☐ 在公司政策中有一项关于将性别问题纳入企业社会责任活动、慈善事业、公共宣传和伙伴关系中的独立的政策或承诺。

实施

☐ 为全球和（或）基层的性别平等项目提供财政或无偿支持

☐ 向致力于增强妇女和女童权能的全球和（或）基层民间社会组织提供财政支持

☐ 参加公共倡导运动和（或）在公开的论坛宣传尊重和支持妇女和女童权利的商业理由

☐ 在性别平等和增强妇女权能方面与地方或全球组织或其他公司建立伙伴关系

☐ 提供培训，加强女性企业家的能力建设

☐ 提供财政支持和投资，或与银行和金融机构合作，向女性企业家提供信贷和其他金融服务

☐ 提倡消除限制赋予女性经济权利的法律障碍

☐ 参与促进妇女和女童权利的多利益相关方平台

☐ 与外部利益相关方协商，了解增强妇女和女童权能的各种机会

衡量

☐ 在制定和执行社区项目时，有明确的目标，说明如何对妇女和女童产生影响

☐ 跟踪按性别分列的社区项目和倡议的受益者人数

信息透明

☐ 向公司利益相关方公开报告按性别分列的社区项目和倡议的受益者人数

☐ 向董事会报告按性别分列的社区项目和倡议的受益者人数

