

## CHECKLISTE

Dieser Leitfaden soll Unternehmen dabei helfen, die Schritte zur Vorbereitung und Durchführung der Selbstbewertung zu verstehen. Es wird empfohlen, dass große Unternehmen ein bis zwei Wochen im Voraus mit diesen Schritten beginnen, um ausreichend Zeit zur Teambildung und Sammlung von relevanten Daten zu haben.

- ✓ **1. Benennen Sie eine Ansprechperson**, die die Bewertung für Ihr Unternehmen ausfüllt. Diese Person wird die Koordinierung mit anderen Teams zur Sammlung relevanter Informationen übernehmen, ein Login für Ihr Unternehmen erstellen und verwalten, die Bewertung online durchführen und die Ergebnisse innerhalb des Unternehmens teilen.
- ✓ **2. Wählen Sie andere Teammitglieder aus**, die zum Bewertungsprozess beitragen. Das Tool umfasst Fragen zu Richtlinien und Praktiken von Unternehmen hinsichtlich Führungsebene, Arbeitsplatz, Markt und Gemeinschaft. Daher benötigen Sie möglicherweise Informationen von Teammitgliedern aus folgenden Abteilungen: Einkauf, Personal/HR, Vielfalt und Inklusion, Corporate Social Responsibility, Marketing, Forschung und Produktentwicklung oder Government Relations.
- ✓ **3. Bereiten Sie die Bewertung vor**. Bevor Sie mit der Bewertung beginnen, laden Sie diese PDF herunter und händigen Sie sie es dem Team aus. Sammeln Sie relevante Daten und Berichte, um die Bewertung abzuschließen. Unternehmen haben durchschnittlich 2 bis 3 Stunden zur Vorbereitung der Teilnahme benötigt.
- ✓ **4. Schließen Sie die Bewertung online ab**. Verwenden Sie die vom Team gesammelten Informationen, um die Bewertung online auszufüllen. Ihre Antworten werden zwischengespeichert und Sie können die Bewertung jederzeit zu einem späteren Zeitpunkt abschließen. Unternehmen haben durchschnittlich 2 bis 3 Stunden für die Teilnahme benötigt.
- ✓ **5. Erhalten Sie Ihre Ergebnisse**. Auf der Plattform des WEPs Tools wird ein Dokument mit den Ergebnissen erstellt, das Sie herunterladen und teilen können. Sie können zudem die Antworten Ihres Unternehmens herunterladen. Die Ergebnisse umfassen die Gesamtbewertung sowie den Fortschritt verschiedener Ansätze zum Empowerment von Frauen. Wir empfehlen Ihnen, die Ergebnisse mit dem Team durchzugehen, um Stärken und Möglichkeiten zu besprechen und einen Aktionsplan zu entwickeln.
- ✓ **6. Sehen Sie sich relevante Ressourcen an**, um Ihren Ansatz zu stärken. Im Tool finden Sie Informationen zu Ressourcen, die Sie bei den nächsten Schritten unterstützen können.
- ✓ **7. Füllen Sie das Tool ggf. erneut aus**, um Ihren Fortschritt zu messen.

Vielen Dank für Ihre Teilnahme am WEPs Gap-Analyse-Tool.  
Dies ist ein entscheidender Schritt zum Empowerment von Frauen!

# WEPs Tool: Fragebogen

## I. Setzt sich Ihr Unternehmen auf Führungsebene für Geschlechtergleichstellung und das Empowerment von Frauen ein?

**Nein**, unser Unternehmen verfügt derzeit über keinen Ansatz, aber:

Wir würden gerne mehr erfahren.

Wir beabsichtigen, im kommenden

Jahr erste Schritte zu unternehmen.

Einige unserer Länderbüros und Geschäftseinheiten haben

bereits Schritte eingeleitet.

Keine der Aussagen trifft zu.

**Ja**, unser Unternehmen setzt sich auf Führungsebene für Geschlechtergleichstellung und das Empowerment von Frauen ein.

### Verpflichtung

Hat eine interne Mitteilung und/oder eine informelle Anerkennung der Bedeutung von Geschlechtergleichstellung und dem Empowerment von Frauen herausgegeben

Hat eine öffentliche schriftliche Erklärung oder Verpflichtung zum Engagement für Geschlechtergleichstellung und Empowerment von Frauen (z. B. WEPs CEO Statement of Support) herausgegeben

## Umsetzung

- Verfolgt eine unternehmensweite Gleichstellungsstrategie inkl. Definition von Bereichen in denen Verbesserungen möglich sind
- Verfolgt eine unternehmensweite Gleichstellungsstrategie, die Argumente für Investitionen in die Gleichstellung der Geschlechter umfasst
- Verfolgt eine unternehmensweite Gleichstellungsstrategie, die auch den Zusammenhang zwischen Gleichstellung der Geschlechter und anderen Bereichen der Unternehmensnachhaltigkeit und Geschäftsperformance aufzeigt
- Verfolgt eine unternehmensweite Gleichstellungsstrategie, die in Zusammenarbeit mit Angestellten entwickelt wurde
- Verfolgt eine unternehmensweite Gleichstellungsstrategie, die in Zusammenarbeit mit Stakeholdern entwickelt wurde
- Verfolgt eine unternehmensweite Gleichstellungsstrategie, die an alle Angestellten kommuniziert wird
- Setzt sich für die Gleichstellung und das Empowerment von Frauen ein und fördert das Engagement unseres Unternehmens in der öffentlichen Debatte

### Messung

- Die Strategie beinhaltet fristgebundene und messbare Ziele
- Die Strategie definiert, wie Fortschritte und Ergebnisse gemessen werden

### Transparenz

- Erstattet öffentlich Bericht über Fortschritte und Ergebnisse bzgl. der in der Strategie definierten Ziele
- Erstattet dem Vorstand Bericht über Fortschritte und Ergebnisse bzgl. der in der Strategie definierten Ziele

## 2. Verfügt Ihr Unternehmen über eine Richtlinie zu Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit – sei es eine eigenständige Richtlinie oder eingebettet in einer übergeordneten Unternehmens-Richtlinie (Code of Conduct o.ä.)?

- Nein**, unser Unternehmen verfügt derzeit über keine Richtlinie, aber:  Wir würden gerne mehr erfahren.
- Wir beabsichtigen, im kommenden Jahr erste Schritte zu unternehmen.
  - Einige unserer Länderbüros und Geschäftseinheiten haben bereits Schritte eingeleitet.  Keine der Aussagen trifft zu.
- Ja**, unser Unternehmen verfügt über eine Richtlinie zu Nichtdiskriminierung und/oder Chancengleichheit.

## Verpflichtung

- Verfügt über eine Richtlinie zu Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit
- Verfügt über eine Richtlinie zu Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit, in die interne und/oder externe Expertise eingeflossen ist (darunter von Angestellten und/oder Gewerkschaften).
- Verfügt über eine Richtlinie zu Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit, die an alle Angestellten kommuniziert wird
- Verfügt über eine Richtlinie zu Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit, die an potenzielle Angestellte bei Bewerbungen und zum Zeitpunkt der Einstellung kommuniziert wird

## Umsetzung

- Die Richtlinie zu Nichtdiskriminierung wird von einem vertraulichen Beschwerde- und Schlichtungsverfahren begleitet
- Das Beschwerde- und Schlichtungsverfahren wird von einer unabhängigen Person verwaltet
- Unser Unternehmen bietet allen Angestellten, einschließlich Führungskräfte, Schulungen zu Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit an
- Unser Unternehmen bietet allen Angestellten Trainings zu unbewussten Vorurteilen (Unconscious Bias) an

## Messung

- Unser Unternehmen sammelt und analysiert nach Geschlechtern aufgeschlüsselte Daten zu Diskriminierungsvorfällen (im Zusammenhang mit Geschlecht/Gender) und eingeleiteten Korrekturmaßnahmen

## Transparenz

- Erstattet Stakeholdern des Unternehmens öffentlich Bericht über die Gesamtzahl an Diskriminierungsvorfällen (im Zusammenhang mit Geschlecht/Gender) und eingeleiteten Korrekturmaßnahmen
- Erstattet dem Vorstand Bericht über die Gesamtzahl an Diskriminierungsvorfällen (im Zusammenhang mit Geschlecht/Gender) und eingeleiteten Korrekturmaßnahmen

### 3. Verfügt Ihr Unternehmen über einen Ansatz zur Sicherstellung von Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit im Einstellungsverfahren?

**Nein**, unser Unternehmen verfügt derzeit über keinen Ansatz, aber:

Wir würden gerne mehr erfahren.

Wir beabsichtigen, im kommenden Jahr erste Schritte zu unternehmen.

Einige unserer Länderbüros und Geschäftseinheiten haben bereits Schritte eingeleitet.  Keine der Aussagen trifft zu.

**Ja**, unser Unternehmen verfügt über einen Ansatz zur Sicherstellung von Geschlechtervielfalt in Einstellungspraktiken und -verfahren.

## Verpflichtung

Hat eine Richtlinie oder eine Verpflichtung zu Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit, die speziell das Thema Geschlechtervielfalt im Einstellungsprozess anspricht

## Umsetzung

Untersagt Fragen nach Status oder Plänen hinsichtlich Ehe, Schwangerschaft oder Betreuungsaufgaben bei Bewerbungen oder in Vorstellungsgesprächen

Hat Due-Diligence- und Korrekturprozesse eingeführt, um Verstöße gegen Einstellungspraktiken aufzuzeigen und anzusprechen, die auf Geschlechterdiskriminierung basieren

Unternimmt proaktive Schritte zur Rekrutierung von Frauen auf allen Ebenen

Unternimmt proaktive Schritte zur Rekrutierung von Frauen in traditionell unterrepräsentierten Rollen

Gewährleistet eine ausgewogene Geschlechterverteilung der interviewenden Personen bei Vorstellungsgesprächen

Gewährleistet, dass ein ausgeglichener Geschlechtermix zu Vorstellungsgesprächen eingeladen wird

Gewährleistet, dass Stellenausschreibungen geschlechtergerechte (Bild- )Sprache verwenden

Gewährleistet, dass Stellenausschreibungen geschlechtergerechte (Bild- )Sprache verwenden

### Messung

- Verfolgt Personalrekrutierung und Gründe für Personalfluktuatation, aufgeteilt nach Geschlecht

### Transparenz

- Erstattet Stakeholdern des Unternehmens öffentlich Bericht über die Anzahl von Neueinstellungen und die Personalfluktuatation, aufgeteilt nach Geschlecht
- Erstattet dem Vorstand Bericht über die Anzahl von Neueinstellungen und die Personalfluktuatation, aufgeteilt nach Geschlecht

## 4. Verfügt Ihr Unternehmen über einen Ansatz zur Sicherstellung von Nichtdiskriminierung und Chancengleichheit bei Weiterbildungs- und Beförderungsprozessen?

- Nein**, unser Unternehmen verfügt derzeit über keinen Ansatz, aber:
  - Wir würden gerne mehr erfahren.
  - Wir beabsichtigen, im kommenden

Jahr erste Schritte zu unternehmen.

- Einige unserer Länderbüros und Geschäftseinheiten haben

bereits Schritte eingeleitet.  Keine der Aussagen trifft zu.

- Ja**, unser Unternehmen verfügt über einen Ansatz zur Sicherstellung von Geschlechtervielfalt bei Weiterbildungs- und Beförderungsprozessen.

### Verpflichtung

- Hat eine eigenständige Richtlinie oder eine Verpflichtung die berufliche Entwicklungsmöglichkeiten für alle Geschlechter umfasst und die Schaffung einer Talent-Pipeline an qualifizierte Personen für Management- und Führungspositionen unterstützt

### Umsetzung

- Bietet bei Bedarf Mentoringprogramme für die Weiterentwicklung speziell von Frauen an
- Bietet bei Bedarf Führungskräfte-Coaching mit speziellem Fokus auf Frauen an



- Bietet Zugang zu professionellen Netzwerken (intern und/oder extern) mit speziellem Fokus auf Frauen an
- Bietet Weiterbildungskurse, Rotationsprogramme und Bildungsmöglichkeiten mit speziellem Fokus auf Frauen, aber auch Männer, an
- Bietet bei Bedarf spezifische Programme zur Schaffung einer Talent-Pipeline an qualifizierten Frauen für Management- und Führungspositionen an
- Hat Maßnahmen ergriffen, die sicherstellen, dass der Zeitplan von Weiterbildungsprogrammen mit den terminlichen Anforderungen aller Geschlechter abgestimmt ist (unter Berücksichtigung von Betreuungsaufgaben)

### **Messung**

- Hat fristgebundene und messbare Ziele zur Schaffung einer Talent-Pipeline an qualifizierten Frauen für Managementpositionen

### **Transparenz**

- Erstattet Stakeholdern des Unternehmens öffentlich Bericht über die durchschnittliche Zahl der Weiterbildungsstunden, aufgeteilt nach Geschlecht und Ebene

- Erstattet dem Vorstand Bericht über die durchschnittliche Zahl der Weiterbildungsstunden, aufgeteilt nach Geschlecht und Ebene
- Erstattet Stakeholdern des Unternehmens öffentlich Bericht über die Gesamtzahl an Frauen im Vergleich zu Männern in Management- und Führungspositionen
- Erstattet dem Vorstand Bericht über die Gesamtzahl an Frauen im Vergleich zu Männern in Management- und Führungspositionen
- Erstattet Stakeholdern des Unternehmens öffentlich Bericht über die Gesamtzahl der Angestellten, die im vergangenen Jahr befördert wurden, aufgeteilt nach Geschlecht
- Erstattet dem Vorstand Bericht über die Gesamtzahl der Angestellten, die im vergangenen Jahr befördert wurden, aufgeteilt nach Geschlecht

## 5. Verfügt Ihr Unternehmen über einen Ansatz zur Sicherstellung der gleichen Vergütung von Frauen und Männern?

**Nein**, unser Unternehmen verfügt derzeit über keinen Ansatz, aber:

- Wir würden gerne mehr erfahren.
- Wir beabsichtigen, im kommenden

Jahr erste Schritte zu unternehmen.

Einige unserer Länderbüros und Geschäftseinheiten haben

bereits Schritte eingeleitet.  Keine der Aussagen trifft zu.

**Ja**, unser Unternehmen verfügt über einen Ansatz, um sicherzustellen, dass Frauen und Männer gleich vergütet werden.

### Verpflichtung

- Hat eine eigenständige Richtlinie oder eine Verpflichtung, die in der breiteren Unternehmenspolitik eingebettet ist, die gleiche Vergütung für gleiche Arbeit fordert, entsprechend nationalen regulatorischen Anforderungen und/oder ILO-Übereinkommen Nr. 100 über das gleiche Entgelt für Männer und Frauen von 1951

### Umsetzung

- Verfügt über Verfahren, um ungleiche Bezahlung zu korrigieren (darunter die Zusammenarbeit mit Gewerkschaften oder Personalvertretung)
- Bewertet andere finanzielle Vorteile, darunter Versicherungsleistungen, Boni und Rentenbeiträge bei der Überprüfung der Vergütung

### Messung

- Lässt mindestens alle fünf Jahre objektive Prüfungen oder Bewertungen zur Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern von internen oder externen Dritten durchführen, um gleiche Vergütung für gleiche Arbeit zu gewährleisten

### Transparenz

- Erstattet Stakeholdern des Unternehmens öffentlich Bericht über das Verhältnis zwischen Frauen und Männern in Bezug auf Grundgehalt und Vergütungen insgesamt und nach Mitarbeiter-Ebene
- Erstattet dem Vorstand Bericht über das Verhältnis zwischen Frauen und Männern in Bezug auf Grundgehalt und Vergütungen insgesamt und nach Mitarbeiter-Ebene

## 6. Bietet Ihr Unternehmen Unterstützung (über die gesetzlich definierten Maßnahmen hinaus) für die Schwangerschaft und Erziehungszeit?

- Nein**, unser Unternehmen verfügt derzeit über keine

Unterstützung, aber:

- Wir würden gerne mehr erfahren.
- Wir beabsichtigen, im kommenden Jahr erste Schritte zu unternehmen.
- Einige unserer Länderbüros und Geschäftseinheiten haben

bereits Schritte eingeleitet.  Keine der Aussagen trifft zu.

- Ja**, unser Unternehmen bietet Unterstützung für alle Geschlechter an

### Verpflichtung

- Hat eine Richtlinie Schwangerschaft und Elternzeit: Die Unterstützung geht über die gesetzlichen Anforderungen hinaus
  - Kommuniziert Richtlinien zu Schwangerschaft und Elternzeit an alle Angestellten und informiert sie über Änderungen

## Umsetzung

Informiert Angestellte hinsichtlich weitreichender Veränderungen am Arbeitsplatz, während sie sich im Mutterschutz und Elternzeit befinden

Bietet Anreize für Männer, bezahlte Elternzeit in Anspruch zu nehmen – auch über 3 Monate hinaus

Bietet Mentoring-/Nachfolgeplanung vor Antreten des Mutterschutzes und Elternzeit an

Bietet finanzielle Unterstützung für Vertretungskräfte und Schulungen oder Unterstützung für Führungskräfte, die Angestellte im Mutterschutz und Elternzeit betreuen

Holt die Meinung von Angestellten ein oder führt Umfragen im Unternehmen durch, um zu ermitteln, ob die Leistungen die Bedürfnisse der Angestellten erfüllen

Diese Unterstützung gilt auch für Angestellte, die Kinder adoptieren

## Messung

Registriert die Anzahl von Angestellten, nach Geschlecht, die Mutterschutz oder Elternzeit in Anspruch nehmen

Verfolgt die Wirksamkeit seines Ansatzes zur Bindung von Angestellten nach dem Mutterschutz und Elternzeit, nach Geschlecht geclustert

## Transparenz

Erstattet Stakeholdern des Unternehmens öffentlich Bericht über die Anzahl von Angestellten, die Mutterschutz und Elternzeit in Anspruch genommen haben, sowie deren Rückkehr- und Bindungsquote

Erstattet dem Vorstand Bericht über die Anzahl von Angestellten, die Mutterschutz und Elternzeit in Anspruch genommen haben, sowie deren Rückkehr- und Bindungsquote

## 7. Bietet Ihr Unternehmen Unterstützung für die Elternzeit für Männer?

## 8. Verfügt Ihr Unternehmen über einen Ansatz zur Unterstützung von Angestellten in ihrer Rolle als Eltern und Betreuungspersonen?

**Nein**, unser Unternehmen verfügt derzeit über keinen

Ansatz, aber:  Wir würden gerne mehr erfahren.

Wir beabsichtigen, im kommenden Jahr erste Schritte zu unternehmen.

Einige unserer Länderbüros und Geschäftseinheiten haben

bereits Schritte eingeleitet.  Keine der Aussagen trifft zu.

**Ja**, unser Unternehmen verfügt über einen Ansatz zur Unterstützung von Angestellten in ihrer Rolle als Eltern und Betreuungspersonen.

### Verpflichtung

### Umsetzung

Bietet Mentoring, Unterstützung oder Schulungen an, um die Kompetenzen der Angestellten nach ihrer Rückkehr aus der Elternzeit aufzufrischen

Ermöglicht eine schrittweise Rückkehr zur Arbeit nach der Elternzeit

Vermittelt externe (Kinder-)Betreuungseinrichtungen

Bietet bezahlte Pausen für Stillen oder Abpumpen

Bietet Betreuungseinrichtungen vor Ort oder Zuschüsse für externe Kinderbetreuung an

Bietet bezahlten Urlaub für die Wahrnehmung von Arztterminen mit Angehörigen

- Holt die Meinung von Angestellten ein oder führt Umfragen im Unternehmen durch, um zu ermitteln, ob die Betreuungsbeihilfen die Bedürfnisse der Angestellten erfüllen

### Messung

- Registriert den Prozentsatz von Angestellten, die Betreuungsbeihilfen in Anspruch nehmen, aufgeteilt nach Geschlecht

### Transparenz

- Erstattet Stakeholdern des Unternehmens öffentlich Bericht über die Gesamtzahl der Angestellten, die Betreuungsbeihilfen in Anspruch nehmen, aufgeteilt nach Geschlecht
- Erstattet dem Vorstand Bericht über die Gesamtzahl der Angestellten, die Betreuungsbeihilfen in Anspruch nehmen, aufgeteilt nach Geschlecht

## 9. Verfügt Ihr Unternehmen über einen Ansatz für eine ausgeglichene Work-Life-Balance aller Angestellten?

- Nein**, unser Unternehmen verfügt derzeit über keinen Ansatz, aber:
- Wir würden gerne mehr erfahren.
  - Wir beabsichtigen, im kommenden

Jahr erste Schritte zu unternehmen.

- Einige unserer Länderbüros und Geschäftseinheiten haben

bereits Schritte eingeleitet.  Keine der Aussagen trifft zu.

### Verpflichtung

- Hat eine eigenständige Richtlinie oder eine Verpflichtung, die die Work-Life-Balance aller Angestellten verbessern soll
- Erweitert oder trifft Vorkehrungen, um Teilzeitarbeit zu ermöglichen
- Kommuniziert die Richtlinie an alle berechtigten Angestellten und informiert sie über Änderungen
- Nicht zutreffend: Unser Unternehmen hat keine Teilzeitbeschäftigten

### Umsetzung

- Bietet Gleitzeit an
- Bietet Homeoffice / mobiles Arbeiten an
- Bietet Jobsharing oder Teilzeitarbeit mit Leistungen an
- Bietet Reduzierung der Arbeitstage pro Woche an
- Bietet verlässliche Arbeitszeiten auf Stundenbasis an
  - Nicht zutreffend: Wir haben nur Festangestellte.
- Holt die Meinung von Angestellten ein oder führt Umfragen im Unternehmen durch, um zu ermitteln, ob die Praktiken die Bedürfnisse der Angestellten erfüllen (aufgeteilt nach Geschlecht)

### Messung

- Registriert die Gesamtzahl der Angestellten, die die Vorteile flexibler Arbeit nutzen, aufgeteilt nach Geschlecht (einschließlich Teilzeitbeschäftigte)

### Transparenz

- Erstattet Stakeholdern des Unternehmens öffentlich Bericht über die Gesamtzahl der Angestellten, die flexible Arbeit nutzen, aufgeteilt nach Geschlecht (einschließlich Teilzeitbeschäftigte)
- Erstattet dem Vorstand Bericht über die Gesamtzahl der Angestellten, die flexible Arbeit nutzen, aufgeteilt nach Geschlecht (einschließlich Teilzeitbeschäftigte)

## 10. Verfügt Ihr Unternehmen über einen Ansatz zur Gewährleistung eines Arbeitsumfeldes frei von Gewalt und sexueller Belästigung?

**Nein**, unser Unternehmen verfügt derzeit über keinen

Ansatz, aber:  Wir würden gerne mehr erfahren.

Wir beabsichtigen, im kommenden Jahr erste Schritte zu unternehmen.

Einige unserer Länderbüros und Geschäftseinheiten haben

bereits Schritte eingeleitet.  Keine der Aussagen trifft zu.

**Ja**, unser Unternehmen verfügt über einen Ansatz zur Gewährleistung eines Arbeitsumfeldes, das frei von Gewalt und sexueller Belästigung ist.

### Verpflichtung

Hat eine eigenständige Richtlinie oder eine Verpflichtung, die die Nulltoleranz gegenüber jeglichen Formen von Gewalt am Arbeitsplatz fordert (einschließlich auf Geschäftsreisen oder bei der Bewirtung bei geschäftlichen Treffen)

### Umsetzung

Bietet allen Angestellten jährliche Schulungen zu Nulltoleranz gegenüber jeglichen Formen von Gewalt (einschließlich sexueller Belästigung) auf Geschäftsreisen

Hat vertrauliche Beschwerde- und Schlichtungsverfahren sowie Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen eingeführt

Bietet Opfern häuslicher Gewalt vertrauliche Unterstützung an

Erfordert eine Schulung zur Sensibilisierung für das Thema Geschlecht von Sicherheitspersonal (einschließlich Vertragspersonal) hinsichtlich des Umgangs mit Beschwerden über geschlechterbezogene Gewalt oder Belästigung

Hat ein Verfahren zur Überwachung/Prüfung von Reise- und Bewirtungskosten eingeführt, um unangemessene Betriebsausgaben aufzudecken, z.B. Verwendung von Unternehmensmitteln für die sexuelle Ausbeutung von Menschen oder Erwachsenenunterhaltung, die sexistisches Verhalten involviert

### Messung

Registriert die Zahl der Beschwerden im Zusammenhang mit Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz, aufgeteilt nach Geschlecht

### Transparenz

Kommuniziert öffentlich oder an relevante Stakeholder des Unternehmens den Ansatz zur Gewährleistung eines Arbeitsumfeldes, das frei von Gewalt und Belästigung ist

Informiert den Vorstand über den Ansatz des Unternehmens zur Gewährleistung eines Arbeitsumfeldes, das frei von Gewalt ist

**II. Verfügt Ihr Unternehmen über einen Ansatz zum Umgang mit den spezifischen Gesundheits-, Sicherheits- und Hygienebedürfnissen, der allen**



**Geschlechtern am Arbeitsplatz und auf dem Weg zur Arbeit gerecht wird?**

**Nein**, unser Unternehmen verfügt derzeit über keinen Ansatz, aber:

Wir würden gerne mehr erfahren.

Wir beabsichtigen, im kommenden

Jahr erste Schritte zu unternehmen.

Einige unserer Länderbüros und Geschäftseinheiten haben

bereits Schritte eingeleitet.  Keine der Aussagen trifft zu.

**Ja**, unser Unternehmen verfügt über einen Ansatz zum Umgang mit den spezifischen Gesundheits-, Sicherheits- und Hygienebedürfnissen, der allen Geschlechtern am Arbeitsplatz und auf dem Weg zur Arbeit gerecht wird.

### Verpflichtung

Verfügt über Gesundheits- und Sicherheitsprotokolle mit ausdrücklichem Bezug auf die Gesundheits-, Sicherheits- und Hygienebedürfnissen aller Geschlechter

### Umsetzung

Stellt angemessene und sichere Toiletten für alle Geschlechter zur Verfügung, die die Anforderungen an die Hygiene erfüllen – wie sauberes Wasser und Seife sowie Entsorgungsmöglichkeiten für Hygieneprodukte

Überprüft regelmäßig, ob das Unternehmensgelände ausreichend beleuchtet und sicher ist

Stellt saubere und sichere Räumlichkeiten zum Stillen und Abpumpen bereit

Bietet Zugang zu Transportmöglichkeiten zu und von der Arbeit und auf Geschäftsreisen (auch in Umgebungen, in denen öffentliche Verkehrsmittel nicht sicher oder verfügbar sind)

Bietet Angestellten Schulungen zu Ergonomie, Kontakt mit gefährlichen Materialien und anderen Berufsrisiken an, unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Auswirkungen auf alle Geschlechter

Nicht zutreffend: Angestellten sind keinen gefährlichen Materialien oder anderen Berufsrisiken ausgesetzt

Stellt Schutzausrüstung für alle Geschlechter zur Verfügung, unter besonderer Berücksichtigung der Anforderungen von schwangeren und stillenden Frauen

Nicht zutreffend: Angestellten verwenden keine persönliche Schutzausrüstung

Berät sich mit Angestellten aller Geschlechter darüber, ob Gesundheits-, Sicherheits- und Hygieneleistungen und -schutzmaßnahmen die Bedürfnisse der Angestellten

erfüllen

### Messung

- Verfolgt gesundheits- und sicherheitsgefährdende Vorkommnisse, aufgeteilt nach Geschlecht

## Transparenz

- Erstattet Stakeholdern des Unternehmens öffentlich Bericht über gesundheits- und sicherheitsgefährdende Vorkommnisse, aufgeteilt nach Geschlecht
- Erstattet dem Vorstand Bericht über gesundheits- und sicherheitsgefährdende Vorkommnisse, aufgeteilt nach Geschlecht

## 12. Verfügt Ihr Unternehmen über einen Ansatz zur Förderung des Zugangs zu hochwertiger Gesundheitsversorgung, die die spezifischen gesundheitlichen Bedürfnisse aller Geschlechter berücksichtigt?

- Nein**, unser Unternehmen verfügt derzeit über keinen Ansatz, aber:
  - Wir würden gerne mehr erfahren.
  - Wir beabsichtigen, im kommenden

Jahr erste Schritte zu unternehmen.

- Einige unserer Länderbüros und Geschäftseinheiten haben bereits Schritte eingeleitet.
- Keine der Aussagen trifft zu.

- Ja**, unser Unternehmen verfügt über einen Ansatz zur Förderung des Zugangs zu hochwertiger Gesundheitsversorgung, die die spezifischen gesundheitlichen Bedürfnisse aller Geschlechter berücksichtigt.

## Verpflichtung

- Hat eine eigenständige Richtlinie oder eine Verpflichtung, die in der breiteren Unternehmenspolitik eingebettet ist, die die unterschiedlichen Gesundheitsbedürfnisse von Frauen und Männer berücksichtigt

## Umsetzung

Bietet Optionen für private Versicherungspakete an, die die spezifischen Gesundheitsbedürfnisse aller Geschlechter abdecken (beispielsweise Gynäkologie, Gesundheit von Müttern, reproduktive Gesundheit, häusliche Gewalt, Urologie)

Bietet Gesundheitsdienste vor Ort an oder kann an lokale Kliniken und Dienstleistende vermitteln, die die spezifischen Gesundheitsbedürfnisse aller Geschlechter abdecken (darunter reproduktive Gesundheit, Gesundheit von Müttern und Neugeborenen)

Koordiniert vor Ort mobile Kliniken oder Vorsorgeuntersuchungen mit Gesundheitsdienstleistenden, die auf die gesundheitlichen Probleme und Bedürfnisse aller Geschlechter spezialisiert sind

Stellt gesundheitsbezogene Informationen in öffentlichen Bereichen bereit, entsprechend dem lokalen oder nationalen Kontext, insbesondere im Fall von Krankheitsausbrüchen, die bestimmten Geschlechtern überproportional betreffen können

Berät sich mit Angestellten aller Geschlechter darüber, ob Gesundheitsdienste und -leistungen die Bedürfnisse der Angestellten erfüllen

### Messung

Verfolgt die Arten von Gesundheitsdiensten, die am Arbeitsplatz angeboten werden, und sammelt Informationen dazu, wer die Dienste in Anspruch nimmt, aufgeteilt nach Geschlecht

### Transparenz

Erstattet Stakeholdern des Unternehmens öffentlich Bericht über die Gesundheitsdienste, die am Arbeitsplatz angeboten und in Anspruch genommen werden

Erstattet dem Vorstand Bericht über die Gesundheitsdienste, die am Arbeitsplatz angeboten und in Anspruch genommen werden

## 13. Ergreift Ihr Unternehmen proaktive Maßnahmen um die Beauftragung von Unternehmen, die von Frauen geführt werden, zu erhöhen?

**Nein**, unser Unternehmen verfügt derzeit über keinen

Ansatz, aber:  Wir würden gerne mehr erfahren.

Wir beabsichtigen, im kommenden Jahr erste Schritte zu unternehmen.

Einige unserer Länderbüros und Geschäftseinheiten haben

bereits Schritte eingeleitet.  Keine der Aussagen trifft zu.

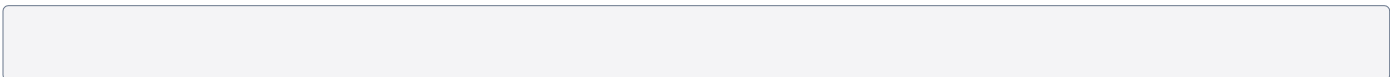
**Ja**, unser Unternehmen ergreift proaktive Maßnahmen um die Beauftragung von Unternehmen, die von Frauen geführt werden, zu erhöhen.

**Nicht zutreffend**: Das Unternehmen hat keine Liefernden oder Anbietenden

### Verpflichtung

Hat eine eigenständige Richtlinie oder eine Verpflichtung, die die proaktive Beauftragung von frauengeführten Unternehmen umfasst

### Umsetzung



Betreibt Öffentlichkeitsarbeit, um Beschaffungsmöglichkeiten an frauengeführte Unternehmen zu kommunizieren

Verwendet Datenbanken zur Identifizierung von frauengeführten Unternehmen im Einkaufsprozess

Legt Beschaffungsziele für den Betrag und Prozentsatz der Ausgaben fest, die auf frauengeführte Unternehmen entfallen

Nimmt an Messen teil, die bei ihren Lieferanten auf Geschlechtervielfalt achten

Bietet Frauen Schulungen zur Erstellung formeller Angebote an

### Messung

Registriert den Prozentsatz der Ausgaben, die auf frauengeführte Unternehmen entfallen

### Transparenz

Erstattet Stakeholdern des Unternehmens öffentlich Bericht über den Prozentsatz der Ausgaben, die auf frauengeführte Unternehmen entfallen

Erstattet dem Vorstand Bericht über den Prozentsatz der Ausgaben, die auf frauengeführte Unternehmen entfallen

## 14. Ermutigt Ihr Unternehmen andere liefernde Unternehmen und Geschäftskontakte dazu, Fortschritte im Bereich der Geschlechtergleichstellung zu machen?

**Nein**, unser Unternehmen verfügt derzeit über keinen Ansatz, aber:

Wir würden gerne mehr erfahren.

Wir beabsichtigen, im kommenden

Jahr erste Schritte zu unternehmen.

Einige unserer Länderbüros und Geschäftseinheiten haben

bereits Schritte eingeleitet.  Keine der Aussagen trifft zu.



**Ja**, unser Unternehmen ermutigt andere liefernde Unternehmen und Geschäftskontakte dazu, Fortschritte im Bereich der Geschlechtergleichstellung zu machen.

**Nicht zutreffend:** Das Unternehmen hat keine Lieferanten oder Anbieter.

**Verpflichtung**

- Verfügt über einen Verhaltenskodex für Lieferanten oder Anbieter, der die Unterstützung der Geschlechtergleichstellung ausdrücklich festschreibt

### Umsetzung

- Ermutigt Lieferanten und Anbieter dazu, eine Strategie oder Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter einzuführen, die auf die Themen Nichtdiskriminierung, gleiche Vergütung für gleiche Arbeit sowie Gesundheit und Sicherheit für weibliche Angestellten eingeht
- Verfügt über etablierte Due-Diligence- oder Bewertungsprozesse für Lieferanten und Anbieter, um sicherzustellen, dass sie keine negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte, insbesondere für Frauen und Mädchen, haben
- Führt Due-Diligence-Prüfungen oder Bewertungen durch, um Menschenhandel entlang der Lieferkette aufzudecken
- Bezieht Erwartungen an die Gleichstellung der Geschlechter in die Kommunikation mit Lieferanten ein
- Bietet Lieferanten und Anbietern unabhängig oder als Teil eines Unternehmensverbands den Aufbau von Kapazitäten zur Unterstützung der kontinuierlichen Verbesserung der Geschlechtergleichstellung an
- Ermutigt Lieferanten dazu und unterstützt sie dabei, Richtlinien und Praktiken einzuführen, die hochwertige Gesundheits- und Hygieneversorgung für Angestellte aller Geschlechter zu fördern
- Unterstützt Lieferanten dabei, einen Korrekturplan zu entwickeln, falls Risiken oder Herausforderungen hinsichtlich der Geschlechtergleichstellung auftreten

### Messung

- Ermutigt Lieferanten dazu, Ziele und Indikatoren zur Geschlechtergleichstellung festzulegen und zu messen

### Transparenz

- Umfasst Kriterien zur Geschlechtergleichstellung in standardmäßigen Prüfungsprotokollen, Lieferanten-Scorecards oder anderen Supply-Chain-Management-Tools
- Umfasst geschlechterspezifische Fragen in der Lieferantenselbstauskunft

**15. Verfügt Ihr Unternehmen über einen Ansatz zum verantwortungsvollen Marketing, das die Darstellung von Geschlechterstereotypen hinterfragt?**

**Nein**, unser Unternehmen verfügt derzeit über keinen Ansatz, aber:

Wir würden gerne mehr erfahren.

Wir beabsichtigen, im kommenden

Jahr erste Schritte zu unternehmen.

Einige unserer Länderbüros und Geschäftseinheiten haben

bereits Schritte eingeleitet.  Keine der Aussagen trifft zu.

**Ja**, unser Unternehmen verfügt über einen Ansatz zum verantwortungsvollen Marketing, das die Darstellung von Geschlechterstereotypen hinterfragt.

**Nicht zutreffend:** Das Unternehmen hat kein externes Marketingmaterial

### Verpflichtung

Hat eine eigenständige Richtlinie oder eine Verpflichtung, die die Darstellung von Geschlechterstereotypen hinterfragt

### Umsetzung

Überprüft Marketingmaterial und -taktiken auf Geschlechterstereotype

Verfolgt eine Marketingstrategie, die speziell auf Frauen als Kundensegment abgestimmt ist

Verfügt über einen Marketingansatz, der einseitige Geschlechterrollen infrage stellt und ein positives Image von allen Geschlechtern fördert

Berät sich mit Zielgruppen, um sicherzustellen, dass Marketingkampagnen die Geschlechterstereotypen nicht verfestigen

### Messung

Verfolgt die Anzahl der Marketingbeschwerden im Zusammenhang mit Geschlechterstereotypen

### Transparenz

Kommuniziert öffentlich an relevante Stakeholder des Unternehmens seine Verpflichtung, Geschlechterstereotypen nicht zu verfestigen

Informiert den Vorstand über seine Verpflichtung, Geschlechterstereotypen nicht zu verfestigen



## 16. Verfügt Ihr Unternehmen über einen Ansatz zur Bewertung der unterschiedlichen Auswirkungen auf alle Geschlechter bei der Entwicklung von Produkten und/oder Dienstleistungen?

**Nein**, unser Unternehmen verfügt derzeit über keinen Ansatz, aber:

Wir würden gerne mehr erfahren.

Wir beabsichtigen, im kommenden

Jahr erste Schritte zu unternehmen.

Einige unserer Länderbüros und Geschäftseinheiten haben

bereits Schritte eingeleitet.  Keine der Aussagen trifft zu.

**Ja**, unser Unternehmen verfügt über einen Ansatz zur Bewertung der unterschiedlichen Auswirkungen auf alle Geschlechter bei der Entwicklung von Produkten und/oder Dienstleistungen.

**Nicht zutreffend:** Das Unternehmen produziert keine Produkte und Dienstleistungen für End-Verbrauchende. Beispiel: Chips für Mobiltelefone, die nur innerhalb des Telefons verkauft werden.

### Verpflichtung

Hat eine eigenständige Richtlinie oder eine Verpflichtung, die gewährleistet, dass Produkte und Dienstleistungen auf die Bedürfnisse von Konsumierenden aller Geschlechter abgestimmt sind

### Umsetzung

Betreibt Marktforschung zum spezifischen Produkt- und/oder Dienstleistungsbedarf von Frauen

Entwickelt Produkte und/oder Dienstleistungen, die speziell auf die Bedürfnisse von Frauen abzielen oder abgestimmt sind

Berücksichtigt geschlechtsspezifische Unterschiede beim Zugang zu Produkten und/oder Dienstleistungen und passt Vertriebsmodelle an diese Unterschiede an

Berät sich mit Stakeholdern und Zielgruppen zur kontinuierlichen Verbesserung des Designs von Produkten und Dienstleistungen für alle Geschlechter

## Messung

Verfolgt segmentierte Kundinnen-Daten, um Konsumverhalten und -bedarf von Frauen

zu verstehen

Verfolgt die generierten Umsätze und Gewinne nach Geschlecht

## Transparenz

- Kommuniziert öffentlich an relevante Stakeholder des Unternehmens seine Verpflichtung, Produkte und Dienstleistungen auf die Bedürfnisse von allen Geschlechtern abzustimmen
- Informiert den Vorstand über seine Verpflichtung, Produkte und Dienstleistungen auf die Bedürfnisse von allen Geschlechtern abzustimmen

## 17. Verfügt Ihr Unternehmen über Richtlinien und Prozesse, um sicherzustellen, dass die Rechte von Frauen und Mädchen in den unterschiedlichen Regionen und Wirtschaftsräume (engl.: local communities), in denen es tätig ist, geachtet werden?

- Nein**, unser Unternehmen verfügt derzeit über keinen Ansatz, aber:
  - Wir würden gerne mehr erfahren.
  - Wir beabsichtigen, im kommenden Jahr erste Schritte zu unternehmen.
  - Einige unserer Länderbüros und Geschäftseinheiten haben bereits Schritte eingeleitet.  Keine der Aussagen trifft zu.
- Ja**, unser Unternehmen ergreift Maßnahmen, um die Rechte von Frauen und Mädchen in den Regionen und Wirtschaftsräumen, in denen es tätig ist, zu achten.
- Nicht zutreffend**: Das Unternehmen hat keine Betriebstätigkeiten, die Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften haben.

## Verpflichtung

- Hat eine eigenständige Richtlinie oder eine Verpflichtung, die die Wahrung der Rechte von Frauen und Mädchen in den Regionen und Wirtschaftsräumen, in denen es tätig ist, fordert

## Umsetzung

- Gewährleistet die gleichberechtigte Beteiligung von Frauen und Männern bei Konsultationen
- Verfügt über transparente Beschwerde- und Schlichtungsverfahren
- Bewertet die unterschiedlichen Auswirkungen auf Männer und Frauen bei der Bewertung zu Menschenrechten und sozialen Auswirkungen
- Bietet geschlechtersensible Schulungen für Mittelspersonen bei den Konsultationen an





## Messung

Verfolgt das Engagement und die Beteiligung von Stakeholdern an Konsultationen, aufgeteilt nach Geschlecht

## Transparenz

Erstattet Stakeholdern des Unternehmens öffentlich Bericht über den Prozentsatz an Projekten mit Beteiligung der Regionen und Wirtschaftsräumen, Folgenabschätzungen und/oder Entwicklungsprogrammen (einschließlich Berichterstattung zur Verwendung von Bewertungen geschlechtsspezifischer Auswirkungen und partizipatorischen Konsultationsprozessen, die benachteiligte Gruppen einschließen)

Erstattet dem Vorstand Bericht über den Prozentsatz an Operationen mit Beteiligung der Regionen und Wirtschaftsräumen, Folgenabschätzungen und/oder Entwicklungsprogrammen (einschließlich Berichterstattung zur Verwendung von Bewertungen geschlechtsspezifischer Auswirkungen und partizipatorischen Konsultationsprozessen, die benachteiligte Gruppen einschließen)

## 18. Verfügt Ihr Unternehmen über einen Ansatz zur Verankerung der Geschlechtergleichstellung in CSR-Aktivitäten, Philanthropie Programmen, öffentlichem Engagement und Partnerschaften?

**Nein**, unser Unternehmen verfügt derzeit über keinen

Ansatz, aber:  Wir würden gerne mehr erfahren.

Wir beabsichtigen, im kommenden Jahr erste Schritte zu unternehmen.

Einige unserer Länderbüros und Geschäftseinheiten haben

bereits Schritte eingeleitet.  Keine der Aussagen trifft zu.

**Ja**, unser Unternehmen verfügt über einen Ansatz zur Verankerung der Geschlechtergleichstellung in CSR-Aktivitäten, Philanthropie Programmen, öffentlichem Engagement und Partnerschaften.

## Verpflichtung

Hat eine eigenständige Richtlinie oder eine Verpflichtung, die die Verankerung der Geschlechtergleichstellung in CSR-Aktivitäten, Philanthropie Programmen, öffentlichem Engagement und Partnerschaften fordert

## Umsetzung

Bietet finanzielle oder ehrenamtliche Unterstützung für die Gleichstellungsarbeit auf globaler und/oder lokaler Ebene



- Bietet zivilgesellschaftlichen Organisationen, die sich für die Gleichstellung der Geschlechter einsetzen, finanzielle Unterstützung auf globaler und/oder lokaler Ebene
- Beteiligt sich an öffentlichen Kampagnen und/oder setzt sich in der öffentlichen Debatte für den unternehmerischen Nutzen aus der Stärkung der Gleichstellung der Geschlechter ein
- Arbeitet mit lokalen und globalen Organisationen oder anderen Unternehmen im Bereich Geschlechtergleichstellung und Empowerment von allen Geschlechtern zusammen
- Bietet Schulungen zur Fortbildung von Unternehmerinnen an
- Stellt finanzielle Unterstützung und Investitionen zur Verfügung, arbeitet mit Banken und Finanzinstituten zusammen, um Unternehmerinnen Kredite und andere Finanzdienstleistungen bereitzustellen
- Setzt sich für die Beseitigung rechtlicher Hindernisse ein, die die wirtschaftliche Handlungsfähigkeit von Frauen einschränken
- 
- Nimmt an Multi-Stakeholder-Plattformen teil, die die Rechte zur Gleichstellung der Geschlechter fördern
- 
- Berät sich mit externen Stakeholdern, um einen Überblick über die Möglichkeiten zum Empowerment von Frauen und Mädchen zu erhalten

### Messung

- Hat eine klare Zielsetzung hinsichtlich der Verbesserungen der Gleichstellung , die es mit der Entwicklung und Umsetzung von Gemeinschaftsprojekten erreichen möchte
- Registriert die Anzahl von Begünstigten der Gemeinschaftsprojekte und -initiativen, aufgeteilt nach Geschlecht

### Transparenz

- Erstattet Stakeholdern des Unternehmens öffentlich Bericht über die Anzahl von Begünstigten der Gemeinschaftsprojekte und -initiativen, aufgeteilt nach Geschlecht
- Erstattet dem Vorstand Bericht über die Anzahl von Begünstigten der Gemeinschaftsprojekte und -initiativen, aufgeteilt nach Geschlecht