



СПРАВКА

Настоящее руководство ориентировано на помощь компаниям в понимании того, какие шаги необходимо предпринять для подготовки и осуществления анализа методом самостоятельной оценки. Крупным компаниям рекомендуется начинать выполнение этих шагов за 1-2 недели до оценки, чтобы иметь достаточно времени для формирования команды и сбора необходимых данных.

- ✓ **1. Назначьте контактное лицо, ответственное** за заполнение опросника в компании. Этот человек будет координировать работу других команд по сбору необходимой информации, формировать и регулировать процесс применения Методики анализа Гендерного разрыва WEPs в вашей компании, заполнять онлайн-форму опросника и распространять результаты внутри компании.
- ✓ **2. Определите других членов команды**, которые смогут внести свой вклад в процесс оценки. Методика охватывает политики и практики компании, относящиеся к вопросам управления лидерством, условиями труда, участием в рынке и взаимодействием с местными сообществами. Это означает, что вам может потребоваться информация от коллег из подразделений по закупкам; управлению персоналом, обеспечению разнообразия и инклюзии, корпоративной социальной ответственности, маркетингу, продуктовым разработкам и научно-исследовательским работам, а также взаимодействию с местным сообществом и государственными органами.
- ✓ **3. Подготовьтесь к проведению оценки.** Перед ее началом скачайте этот PDF-файл и предоставьте участникам вашей команды. Соберите необходимые данные и отчетные материалы для проведения анализа. Компании, первыми проводившие анализ по Методике, сообщили, что в среднем на подготовку к его проведению уходит 2-3 часа.
- ✓ **4. Заполните онлайн-форму опросника.** Используйте информацию, собранную вашей командой, для заполнения онлайн-формы. Ваши ответы будут сохраняться в системе по мере заполнения, вы сможете вернуться к ним и завершить заполнение позже. Компании, первыми проводившие анализ по Методике, сообщили, что в среднем на заполнение опросника уходит 2-3 часа.
- ✓ **5. Получите свои результаты.** Методологическая платформа WEPs сгенерирует документ с итоговыми результатами, который можно скачать и опубликовать. Вы также сможете скачать ответы своей компании на все вопросы. Итоговые результаты включают в себя как общую оценку, так и оценку прогресса по различным направлениям расширения прав и возможностей женщин. Мы рекомендуем проанализировать полученные результаты внутри команды, обсудить сильные стороны и возможности для улучшения, а также разработать план действий.
- ✓ **6. Изучите соответствующие информационные ресурсы**, чтобы скорректировать свой подход. Платформа WEPs предоставит вам перечень ресурсов, которые смогут помочь вам в принятии дальнейших мер.
- ✓ **7. Воспользуйтесь платформой еще раз**, чтобы оценить свой прогресс.

Спасибо за применение вашей компанией Методики Анализа Гендерного разрыва WEPs и за этот важный шаг к расширению прав и возможностей женщин!

Методика WEPs: опросник

1. Есть ли в вашей компании приверженность вопросам гендерного равенства, расширения прав и возможностей женщин, а также их поддержка со стороны руководства?

- Нет**, в настоящее время в нашей компании такого подхода нет, но:
- Мы заинтересованы в том, чтобы узнать больше по этой теме.
 - Мы планируем принять меры в следующем году.
 - Некоторые из наших страновых отделений или бизнес-подразделений предпринимают шаги.
 - Ничего из вышеперечисленного.
- Да**, руководство нашей компании привержено или поддерживает гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин.

Обязательства

- Было распространено внутреннее сообщение (сообщения) и/или неофициальное подтверждение актуальности вопросов гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин
- Было выпущено публичное письменное заявление или обязательство, в котором говорится о приверженности компании гендерному равенству и расширению прав и возможностей женщин (например, Заявление генерального директора о поддержке WEPs)

Внедрение

- Присутствует общеорганизационная стратегия обеспечения гендерного равенства, где определены конкретные приоритетные области, в которых могут быть достигнуты дальнейшие положительные изменения
- Присутствует общеорганизационная стратегия обеспечения гендерного равенства, которая содержит обоснование инвестиций в гендерное равенство
- Присутствует общеорганизационная стратегия обеспечения гендерного равенства, где определены связи между гендерным равенством и другими областями корпоративной устойчивости и эффективности бизнеса
- Присутствует общеорганизационная стратегия обеспечения гендерного равенства, которая была разработана при участии сотрудников
- Присутствует общеорганизационная стратегия обеспечения гендерного равенства, которая была разработана при участии внешних заинтересованных сторон
- Присутствует общеорганизационная стратегия обеспечения гендерного равенства, которая доводится до сведения всех сотрудников
- Руководство компании выступает за гендерное равенство и расширение прав и возможностей женщин и лоббирует приверженность компании этим вопросам в публичных пространствах

Оценка

- В стратегию включены ограниченные по срокам и измеримые цели и задачи
- В стратегию включены формальные механизмы предоставления отчетности о достигнутом прогрессе и результатах

Прозрачность

- Руководство публично отчитывается перед заинтересованными сторонами компании о достигнутом прогрессе и результатах выполнения стратегических обязательств и целей
- Руководство отчитывается перед советом директоров о достигнутом прогрессе и результатах выполнения стратегических обязательств и целей

2. Существует ли в вашей компании политика недопущения дискриминации и предоставления равных возможностей в качестве отдельного документа или четко прописанной части более широкой корпоративной политики?

- Нет**, в настоящее время у компании нет такой политики, но:
- Мы заинтересованы в том, чтобы узнать больше по этой теме.
 - Мы планируем принять меры в следующем году.
 - Некоторые из наших страновых отделений или бизнес-подразделений предпринимают шаги.
 - Ничего из вышеперечисленного.
- Да**, в нашей компании есть политика недопущения дискриминации и/или предоставления равных возможностей

Обязательства

- Присутствует политика недопущения дискриминации или предоставления равных возможностей
- Присутствует политика недопущения дискриминации или предоставления равных возможностей, основанная на внутренней и/или внешней экспертизе (включая сотрудников и/или профсоюзы).
- Присутствует политика недопущения дискриминации или предоставления равных возможностей, которая доводится до сведения всех сотрудников
- Присутствует политика недопущения дискриминации или предоставления равных возможностей, которая доводится до сведения потенциальных сотрудников при подаче заявлений о приеме на работу и при оформлении на работу

Внедрение

- Политика недопущения дискриминации поддерживается конфиденциальными механизмами сбора жалоб и урегулирования конфликтов
- Управление механизмами сбора жалоб и урегулирования конфликтов осуществляется независимой стороной
- Компания проводит обучение всех сотрудников, включая менеджеров, по вопросам недискриминации и равных возможностей
- Компания проводит обучение всех сотрудников по вопросам неосознанных предубеждений

Оценка

- Компания осуществляет сбор и анализ данных в разбивке по полу о случаях дискриминации (по половому/гендерному признаку) и принятых ответных мерах

Прозрачность

- Компания публично отчитывается перед заинтересованными сторонами об общем количестве случаев дискриминации (по половому/гендерному признаку) и принятых ответных мерах
- Компания публично отчитывается перед советом директоров об общем количестве случаев дискриминации (по половому/гендерному признаку) и принятых ответных мерах

3. Есть ли в вашей компании подход к обеспечению недискриминации и равных возможностей в процессе найма сотрудников?

Нет, в настоящее время в компании нет такого подхода, но:

Мы заинтересованы в том, чтобы узнать больше по этой

теме.

Мы планируем принять меры в следующем году.

Некоторые из наших страновых отделений или бизнес-подразделений предпринимают шаги.

Ничего из вышеперечисленного.

Да, подход к обеспечению гендерного разнообразия зафиксирован в политиках и процедурах найма сотрудников.

Обязательства

- Есть отдельная политика или аналогичные обязательства, включенные в общую политику по недопущению дискриминации и обеспечению равных возможностей, которые охватывают именно вопросы гендерного разнообразия в процессе найма сотрудников

Внедрение

- В рамках сбора заявлений о приеме на работу или проведения интервью с соискателями запрещено спрашивать о текущем положении или планах соискателя в вопросах брака, беременности и обязанностей по уходу (за третьими лицами)
- Внедрены процессы должной осмотрительности и ликвидации негативных последствий для выявления и устранения нарушений политик найма сотрудников, связанных с гендерной дискриминацией
- Предпринимаются проактивные шаги по найму женщин на всех уровнях компании
- Предпринимаются проактивные шаги по найму женщин на должности, где женщины традиционно недостаточно представлены
- Обеспечены гендерно сбалансированные группы специалистов, участвующих в процессе найма
- Обеспечивается включение как женщин, так и мужчин в список кандидатов на собеседование
- Обеспечивается использование в описаниях должностных обязанностей гендерно нейтральных формулировок и изображений

Оценка

- Компания отслеживает показатели найма сотрудников и причины текучести кадров в разбивке по полу

Прозрачность

- Компания публично отчитывается перед заинтересованными сторонами о количестве и доли новых сотрудников и показателях текучести кадров в разбивке по гендеру
- Компания отчитывается перед советом директоров о количестве и доли новых сотрудников и показателях текучести кадров в разбивке по полу и гендеру

4. Есть ли в вашей компании подход к обеспечению недискриминации и равных возможностей в процессе профессионального развития и карьерного продвижения?

Нет, в настоящее время в компании нет такого подхода, но:

- Мы заинтересованы в том, чтобы узнать больше по этой теме.
- Мы планируем принять меры в следующем году.
- Некоторые из наших страновых отделений или бизнес-подразделений предпринимают шаги.
- Ничего из вышеперечисленного.

Да, в компании внедрен подход к обеспечению гендерного разнообразия в процессах профессионального развития.

Обязательства

- Есть отдельная политика или обязательства, включенные в более широкую корпоративную политику, которые затрагивают возможности профессионального развития для женщин и способствуют формированию пула квалифицированных женщин для замещения управленческих должностей / высших руководящих должностей

Внедрение

- Компания предлагает программу (программы) наставничества со специальной поддержкой для женщин
- Компания предлагает коучинг по лидерству со специальной поддержкой для женщин
- Компания предлагает доступ к профессиональным сообществам (внутренним и/или внешним) со специальной поддержкой для женщин
- Компания предлагает развивающие тренинги, программы ротации и образовательные возможности со специальной поддержкой для женщин
- Компания предлагает специальные программы, направленные на формирование пула квалифицированных женщин для замещения управленческих должностей / высших руководящих должностей
- Компания принимает меры по обеспечению соответствия планируемых сроков реализации программ профессионального развития потребностям как мужчин, так и женщин (с учетом обязанностей по уходу за третьими лицами)

Оценка

- Внедрены ограниченные по срокам и измеримые цели и задачи по формированию пула квалифицированных женщин для замещения руководящих должностей

Прозрачность

- Компания публично отчитывается перед заинтересованными сторонами о среднем количестве часов обучения сотрудников в разбивке по полу и категории сотрудников
- Компания отчитывается перед советом директоров о среднем количестве часов обучения сотрудников в разбивке по полу и категории сотрудников
- Компания публично отчитывается перед заинтересованными сторонами об общем количестве женщин, замещающих управленческие должности / высшие руководящие должности, в сравнении с количеством мужчин на аналогичных должностях
- Компания отчитывается перед советом директоров об общем количестве женщин, замещающих управленческие должности / высшие руководящие должности, в сравнении с количеством мужчин на аналогичных должностях
- Компания публично отчитывается перед заинтересованными сторонами об общем количестве сотрудников, получивших продвижение по службе в течение года, в разбивке по полу
- Компания отчитывается перед советом директоров об общем количестве сотрудников, получивших продвижение по службе в течение года, в разбивке по полу

5. Есть ли в вашей компании подход, обеспечивающий равную оплату труда женщин и мужчин?

Нет, в настоящее время в компании нет такого подхода, но:

Мы заинтересованы в том, чтобы узнать больше по этой

теме.

Мы планируем принять меры в следующем году.

Некоторые из наших страновых отделений или бизнес-подразделений предпринимают шаги.

Ничего из вышеперечисленного.

Да, в компании внедрен подход, обеспечивающий равную оплату труда мужчин и женщин.

Обязательства

- Есть отдельная политика или обязательства, включенные в более широкую корпоративную политику, которые затрагивают вопросы равного вознаграждения за труд равной ценности в соответствии с национальными нормативными требованиями и/или равном Конвенцией МОТ № 100 о равном вознаграждении мужчин и женщин 1951 года.

Внедрение

- Внедрены процедуры по устранению неравенства в оплате труда (включая работу с профсоюзами или представителями персонала)
- При рассмотрении уровня вознаграждения компания оценивает также другие виды материальных выгод, включая страховые выплаты, бонусы и пенсионные взносы

Оценка

- Не реже одного раза в пять лет компания проходит объективный аудит или оценку гендерного равенства в оплате труда сотрудников силами внутренних или внешних экспертов в целях обеспечения равного вознаграждения за работу равной ценности

Прозрачность

- Компания публично отчитывается перед заинтересованными сторонами об общем соотношении базовой заработной платы и вознаграждения женщин и мужчин среди сотрудников, в том числе в разбивке по категориям сотрудников
- Компания отчитывается перед советом директоров об общем соотношении базовой заработной платы и вознаграждения женщин и мужчин среди сотрудников, в том числе в разбивке по категориям сотрудников

6. Предлагает ли ваша компания и поддерживает ли оплачиваемый отпуск по беременности и родам?

Нет, в настоящее время в компании нет такого подхода, но:

Мы заинтересованы в том, чтобы узнать больше по этой

теме.

Мы планируем принять меры в следующем году.

Некоторые из наших страновых отделений или бизнес-подразделений предпринимают шаги.

Ничего из вышеперечисленного.

Да, компания предлагает и поддерживает оплачиваемый отпуск по беременности и родам.

Обязательства

- Есть политика предоставления оплачиваемого отпуска по беременности и родам, который:

- соответствует национальным нормативным требованиям страны присутствия компании, но меньше отпуска, предусмотренного Конвенцией МОТ № 183 и равного не менее 14 неделям
- соответствует Конвенции МОТ № 183 и составляет не менее 14 недель
- превышает предусмотренный Конвенцией МОТ 14-недельный отпуск или отпуск, предусмотренный национальными нормативными требованиями страны присутствия компании (в зависимости от того, какой из них продолжительнее)
- Компания информирует всех сотрудников о политике предоставления отпуска по беременности и родам и уведомляет их о любых изменениях
- Эта политика распространяется на сотрудников, усыновляющих детей

Внедрение

- Компания информирует сотрудников, находящихся в отпуске, о важных изменениях на работе
- Компания обеспечивает планирование наставничества / преемственности до ухода сотрудника в отпуск по беременности и родам
- Компания предоставляет финансовую поддержку замещающим сотрудникам, а также обучение и поддержку менеджеров, осуществляющих надзор за сотрудниками, находящимися в отпуске по беременности и родам
- Компания консультируется с сотрудницами или проводит исследования среди персонала в целях определения соответствия льгот и пособий по беременности и родам потребностям сотрудников

Оценка

- Компания отслеживает количество сотрудниц, берущих отпуск по беременности и родам
- Компания отслеживает эффективность своего подхода к удержанию женщин после выхода из отпуска по беременности и родам

Прозрачность

- Компания публично отчитывается перед заинтересованными сторонами о количестве женщин, взявших отпуск по беременности и родам и вернувшихся на работу из отпуска, а также коэффициент удержания сотрудниц
- Компания отчитывается перед советом директоров о количестве женщин, взявших отпуск по беременности и родам и вернувшихся на работу из отпуска, а также коэффициент удержания сотрудниц

7. Предлагает ли ваша компания и поддерживает ли оплачиваемый отпуск по рождению ребенка для отца?

Нет, в настоящее время в компании нет такого подхода, но:

Мы заинтересованы в том, чтобы узнать больше по этой теме.

Мы планируем принять меры в следующем году.

Некоторые из наших страновых отделений или бизнес-подразделений предпринимают шаги.

Ничего из вышеперечисленного.

Да, компания поддерживает и предлагает оплачиваемый отпуск по рождению ребенка для отца.

Обязательства

- Есть политика предоставления оплачиваемого отпуска отцу по рождению ребенка, который:
 - соответствует национальным нормативным требованиям страны, в случае наличия таких требований
 - превышает национальные нормативные требования страны, в случае наличия таких требований
 - предоставляется, несмотря на отсутствие национальных нормативных требований в стране, где находится
- Компания информирует всех сотрудников о политике предоставления отпуска отцу по рождению ребенка и уведомляет их о любых изменениях
- Эта политика распространяется на сотрудников, усыновляющих детей

Внедрение

- Компания информирует сотрудников, находящихся в отпуске, о важных изменениях на работе
- Компания реализует инициативы, поощряющие мужчин брать отпуск по рождению ребенка
- Компания) обеспечивает планирование наставничества / преемственности до ухода сотрудника в отпуск по рождению ребенка
- Компания предоставляет обучение и поддержку менеджерам, осуществляющим надзор за сотрудниками, находящимися в отпуске по рождению ребенка
- Компания консультируется с сотрудниками-мужчинами или проводит исследования среди персонала в целях определения соответствия льгот и пособий отцу по рождению ребенка потребностям сотрудников

Оценка

- Компания отслеживает количество мужчин, берущих отпуск по рождению ребенка
- Компания отслеживает эффективность своего подхода к удержанию мужчин после выхода из отпуска по рождению ребенка

Прозрачность

- Компания публично отчитывается перед своими заинтересованными сторонами о проценте мужчин-сотрудников, которые взяли отпуск по рождению ребенка, из числа сотрудников, которые могли бы взять такой отпуск
- Компания отчитывается перед советом директоров о проценте мужчин-сотрудников, которые взяли отпуск по рождению ребенка, из числа сотрудников, которые могли бы взять такой отпуск

8. Есть ли в вашей компании подход, направленный на поддержку сотрудников в качестве родителей или опекунов?

Нет, в настоящее время в компании нет такого подхода, но:

Мы заинтересованы в том, чтобы узнать больше по этой

теме.

Мы планируем принять меры в следующем году.

Некоторые из наших страновых отделений или бизнес-подразделений предпринимают шаги.

Ничего из вышеперечисленного.

Да, в компании есть подход, направленный на поддержку сотрудников в качестве родителей или опекунов.

Обязательства

- Есть отдельная политика или обязательства, включенные в более широкую корпоративную политику, которые затрагивают вопросы предоставления поддержки сотрудникам как родителям или опекунам
- Компания информирует всех сотрудников о существующих льготах, пособиях и услугах для родителей и опекунов и уведомляет их о любых изменениях
- Льготы и пособия компании для родителей и опекунов распространяются на лиц, работающих по совместительству (внешних совместителей)
 - Неприменимо: в компании нет внешних совместителей

Внедрение

- Компания обеспечивает наставничество и поддержку или предоставляет обучение сотрудникам при возвращении из отпуска по уходу за ребенком для обновления их профессиональных навыков
- Компания предоставляет возможность поэтапного возвращения на работу после отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком
- Компания предоставляет направления в безопасные и соответствующие санитарным нормам учреждения по уходу за детьми
- Компания оплачивает сотруднику время, необходимое для грудного вскармливания или сцеживания
- Компания предлагает корпоративные безопасные и соответствующие санитарным нормам учреждения по уходу за детьми или предоставляет дотации на оплату сторонних учреждений
- Компания предоставляет оплачиваемый отпуск для посещения медицинских учреждений с детьми, находящимися на иждивении сотрудника
- Компания консультируется с сотрудниками или проводит исследования среди персонала в целях определения соответствия льгот и пособий, предоставляемых родителям и опекунам, потребностям сотрудников

Оценка

- Компания отслеживает процент сотрудников – мужчин и женщин, – воспользовавшихся предоставляемыми льготами и пособиями для родителей и опекунов

Прозрачность

- Компания публично отчитывается перед заинтересованными сторонами об общем количестве сотрудников, воспользовавшихся предоставляемыми льготами и пособиями для родителей и опекунов, в разбивке по полу
- Компания отчитывается перед советом директоров об общем количестве сотрудников, воспользовавшихся предоставляемыми льготами и пособиями для родителей и опекунов, в разбивке по полу

9. Есть ли в вашей компании подход, позволяющий обеспечить баланс между работой и личной жизнью всех сотрудников?

Нет, в настоящее время в компании нет такого подхода, но:

Мы заинтересованы в том, чтобы узнать больше по этой

теме.

- Мы планируем принять меры в следующем году.
 - Некоторые из наших страновых отделений или бизнес-подразделений предпринимают шаги.
 - Ничего из вышеперечисленного.
- Да**, в компании есть подход, позволяющий обеспечить баланс между работой и личной жизнью для всех сотрудников.

Обязательства

- Есть отдельная политика или обязательства, включенные в более широкую корпоративную политику, которые затрагивают вопросы обеспечения баланса между работой и личной жизнью для сотрудников женского и мужского пола
- Компания расширяет сотрудничество или принимает меры по учету интересов лиц, работающих по совместительству (внешних совместителей)
 - Неприменимо: в компании нет внешних совместителей
- Компания информирует всех потенциально заинтересованных сотрудников о существующей политике и уведомляет их о любых изменениях

Внедрение

- Компания предлагает гибкий график работы
- Компания предоставляет средства телекоммуникации
- Компания предлагает сменный график работы или частичную занятость (совместительство) с сохранением льгот и пособий
- Компания предлагает сжатую рабочую неделю
- Компания предлагает планируемые почасовые работы
 - Неприменимо: В компании работают только сотрудники с фиксированным окладом.
- Компания консультируется с сотрудниками женского и мужского пола или проводит исследования среди персонала в целях определения соответствия текущей практики потребностям сотрудников

Оценка

- Компания отслеживает общее количество работников, которые используют возможности гибкого графика работы, в разбивке по полу (включая работников, занятых неполный рабочий день)

Прозрачность

- Компания публично отчитывается перед заинтересованными сторонами об общем количестве работников, которые используют возможности гибкого графика работы, в разбивке по полу (включая работников, занятых неполный рабочий день)
- Компания отчитывается перед советом директоров об общем количестве работников, которые используют возможности гибкого графика работы, в разбивке по полу (включая работников, занятых неполный рабочий день)

10. Есть ли в вашей компании подход, позволяющий обеспечить в компанию среду, свободную от насилия, домогательств и сексуальной эксплуатации

Нет, в настоящее время в компании нет такого подхода, но:

Мы заинтересованы в том, чтобы узнать больше по этой

теме.

Мы планируем принять меры в следующем году.

Некоторые из наших страновых отделений или бизнес-подразделений предпринимают шаги.

Ничего из вышеперечисленного.

Да, в компании есть подход, обеспечивающий среду, свободную от насилия, домогательств и сексуальной эксплуатации.

Обязательства

- Есть отдельная политика или обязательства, включенные в более широкую корпоративную политику, которые декларируют «нулевую» толерантность к любым формам насилия на работе (в том числе во время деловых поездок и приемов для клиентов)

Внедрение

- Компания организует ежегодное обучение для всех работников по вопросам «нулевой» толерантности ко всем формам насилия, включая сексуальные домогательства и случаи сексуальной эксплуатации женщин и девочек во время деловых поездок
- Действуют механизмы конфиденциального сбора и рассмотрения жалоб, а также защиты заявителей от преследования
- Компания предоставляет конфиденциальную защиту жертвам домашнего насилия
- Компания предъявляет требования к подготовке сотрудников службы безопасности (в том числе работающих по контракту) по процедурам реагирования на жалобы о насилии или домогательствах с учетом гендерных

аспектов

- Внедрен процесс мониторинга/аудита командировочных и представительских расходов, позволяющий выявлять неподобающие расходы, такие как использование средств компании для сексуальной эксплуатации женщин и девочек или на развлечения для взрослых, включая обнажение или непристойное поведение

Оценка

- Компания отслеживает количество жалоб, связанных с насилием на рабочем месте, в разбивке по полу

Прозрачность

- Компания информирует общественность или соответствующие заинтересованные стороны о своем подходе к обеспечению среды, свободной от насилия
- Компания информирует совет директоров о своем подходе к обеспечению среды, свободной от насилия

11. Есть ли в вашей компании подход, позволяющий удовлетворить особые потребности женщин в области охраны здоровья, безопасности и гигиены на работе и по дороге на работу?

Нет, в настоящее время в компании нет такого подхода, но:

Мы заинтересованы в том, чтобы узнать больше по этой

теме.

Мы планируем принять меры в следующем году.

Некоторые из наших страновых отделений или бизнес-подразделений предпринимают шаги.

Ничего из вышеперечисленного.

Да, в компании внедрен подход, позволяющий удовлетворить особые потребности женщин в области охраны здоровья, безопасности и гигиены на работе и по дороге на работу.

Обязательства

- Есть протоколы по охране здоровья и технике безопасности, которые содержат прямые указания на потребности женщин в области охраны здоровья, безопасности и гигиены

Внедрение

- Компания обеспечивает необходимые безопасные санитарно-гигиенические

условия для женщин, удовлетворяющие их гигиеническим потребностям, таким как чистая вода и мыло, а также принадлежности для утилизации средств женской гигиены

- Компания регулярно проверяет свою территорию на предмет наличия необходимого освещения и безопасности
- Компания предоставляет соответствующие гигиеническим нормам и нормам безопасности комнаты для кормления ребенка/сцеживания молока
- Компания обеспечивает доступ к транспорту на работу и с работы, а также во время деловых поездок (в том числе в условиях, когда общественный транспорт небезопасен или недоступен)
- Компания проводит обучение персонала эргономике, воздействию опасных веществ и другим профессиональным рискам с учетом различий в их биологическом воздействии на здоровье и безопасность женщин и мужчин
 - Неприменимо: Персонал компании не подвергается воздействию опасных веществ или другим видам профессионального риска
- Предоставляет средства индивидуальной защиты как для мужчин, так и для женщин, особенно с учетом потребностей беременных и кормящих женщин
 - Неприменимо: Персонал компании не использует средства индивидуальной защиты
- Компания консультируется с сотрудниками женского и мужского пола в целях определения, насколько практика охраны здоровья, обеспечения безопасности и выполнения гигиенических правил соответствует потребностям работников

Оценка

- Компания отслеживает несчастные случаи и случаи профессиональных заболеваний среди работников в разбивке по полу

Прозрачность

- Компания отчитывается перед заинтересованными сторонами о несчастных случаях и случаях профессиональных заболеваний среди работников в разбивке по полу
- Компания отчитывается перед советом директоров о несчастных случаях и случаях профессиональных заболеваний среди работников в разбивке по полу

12. Существует ли в вашей компании подход, позволяющий расширить доступность качественных медицинских услуг, отвечающих особым потребностям работающих женщин в области охраны здоровья?

Нет, в настоящее время в компании нет такого подхода, но:

Мы заинтересованы в том, чтобы узнать больше по этой

теме.

- Мы планируем принять меры в следующем году.
 - Некоторые из наших страновых отделений или бизнес-подразделений предпринимают шаги.
 - Ничего из вышеперечисленного.
- Да**, в компании внедрен подход, позволяющий расширить доступность качественных медицинских услуг, отвечающих особым потребностям работающих женщин.

Обязательства

- Есть отдельная политика или обязательства, включенные в более широкую корпоративную политику, где зафиксированы различия в потребностях в области охраны здоровья у женщин и мужчин

Внедрение

- Компания предоставляет индивидуальные страховые программы, которые учитывают особые потребности женщин в области охраны здоровья (к примеру, гинекологию, материнское здоровье, репродуктивное здоровье, насилие в семье)
- Компания предоставляет медицинские услуги работникам на рабочем месте или направляет работников в местные медицинские центры и службы за услугами, которые удовлетворяют особые потребности женщин в области охраны здоровья (включая репродуктивное здоровье, здоровье матерей и новорожденных детей)
- Компания координирует работу мобильных клиник или скрининговых служб на своей территории, в которых услуги работникам оказывает медицинский персонал, прошедший подготовку по вопросам женского здоровья и медицинским потребностям женщин
- Компания размещает информацию, касающуюся охраны здоровья, в общественных местах в соответствии с местным или национальным контекстом, особенно в тех случаях, когда возникают вспышки заболеваний, которые могут затронуть женщин в большей степени
- Компания консультируется с сотрудниками женского и мужского пола в целях определения, насколько предоставляемые услуги и льготы в области охраны здоровья, соответствуют потребностям работников

Оценка

- Компания отслеживает виды медицинских услуг, оказываемых на рабочем месте, и собирает информацию о количестве сотрудниках, пользующихся услугами, в разбивке по полу

Прозрачность

- Компания публично отчитывается перед заинтересованными сторонами о видах медицинских услуг, предоставляемых сотрудникам на рабочем месте, и об объеме их использования

- Компания отчитывается перед советом директоров о видах медицинских услуг, предоставляемых сотрудникам на рабочем месте, и об объеме их использования

13. Предпринимает ли ваша компания активные шаги по расширению деловых отношений с предприятиями, принадлежащими женщинам, в рамках цепочки создания стоимости и при заключении контрактов с поставщиками и вендорами?

Нет, в настоящее время в компании нет такого подхода, но:

Мы заинтересованы в том, чтобы узнать больше по этой

теме.

Мы планируем принять меры в следующем году.

Некоторые из наших страновых отделений или бизнес-подразделений предпринимают шаги.

Ничего из вышеперечисленного.

Да, компания предпринимает активные шаги по расширению деловых отношений с предприятиями, принадлежащими женщинам, в рамках цепочки создания стоимости и при заключении контрактов с поставщиками.

Неприменимо, компания не взаимодействует с поставщиками.

Обязательства

- Есть отдельная политика или обязательства, включенные в более широкую корпоративную политику, которые предусматривают активный поиск поставщиков из числа компаний, принадлежащих женщинам

Внедрение

- Компания реализует информационно-просветительские инициативы, направленные на информирование предприятий, возглавляемых женщинами, о возможностях сотрудничества в рамках закупок
- Компания использует базы данных для выявления предприятий, возглавляемых женщинами, в процессе закупок
- Компания устанавливает показатели закупок и/или цели в отношении суммы и процента расходов на предприятия, возглавляемых женщинами
- Компания участвует в выставках, где обеспечено гендерное разнообразие поставщиков
- Компания обеспечивает подготовку женщин, чтобы они могли успешно

участвовать в официальных тендерных процедурах

Оценка

- Компания отслеживает долю расходов на предприятия, возглавляемых женщинами

Прозрачность

- Компания публично отчитывается перед заинтересованными сторонами о доли расходов на предприятия, возглавляемых женщинами
- Компания отчитывается перед советом директоров о доли расходов на предприятия, возглавляемых женщинами

14. Стимулирует ли ваша компания поставщиков на повышение эффективности работы в области обеспечения гендерного равенства?

Нет, в настоящее время в компании нет такого подхода, но:

Мы заинтересованы в том, чтобы узнать больше по этой

теме.

Мы планируем принять меры в следующем году.

Некоторые из наших страновых отделений или бизнес-подразделений предпринимают шаги.

Ничего из вышеперечисленного.

Да, компания стимулирует поставщиков повышать эффективность работы в области обеспечения гендерного равенства.

Неприменимо, компания не взаимодействует с поставщиками и вендорами

Обязательства

- Есть кодекс поведения поставщика / вендора компании, где четко обозначена поддержка гендерного равенства

Внедрение

- Компания призывает поставщиков и вендоров к разработке собственной стратегии или политики гендерного равенства, которая направлена на недопущение дискриминации, обеспечение равной оплаты за равный труд, а также охрану здоровья и безопасности сотрудниц
- (В компании) внедрены функциональные процедуры должной осмотрительности или оценки поставщиков и вендоров, позволяющие предотвратить их негативное воздействие на права человека, в особенности женщин и девочек
- Компания использует процедуры должной осмотрительности или оценки для

- выявления случаев торговли людьми в своей цепочки поставок
- Компания информирует поставщиков о своих ожиданиях в области гендерного равенства
- Компания самостоятельно или рамках бизнес-объединения участвует в постоянном повышении эффективности поставщиков и вендоров в области обеспечения гендерного равенства
- Компания взаимодействует с поставщиками и содействует внедрению ими политик и практик, способствующих эффективной охране здоровья и соблюдению гигиенических норм для работников как мужского, так и женского пола
- Компания взаимодействует с поставщиками по вопросам разработки плана корректирующих мероприятий в случае возникновения рисков или проблем в области гендерного равенства

Оценка

- Компания призывает поставщиков устанавливать целевые показатели и контрольные показатели (бенчмарки) в области гендерного равенства и оценивать их достижение

Прозрачность

- Компания включает критерии гендерного равенства в стандартные протоколы аудита, системы оценки поставщиков и другие инструменты управления цепочками поставок
- Компания включает гендерные вопросы в инструменты самооценки поставщиков

15. Придерживается ли ваша компания ответственного подхода к маркетингу, учитывающего проблему гендерных стереотипов?

Нет, в настоящее время в компании нет такого подхода, но:

Мы заинтересованы в том, чтобы узнать больше по этой

теме.

Мы планируем принять меры в следующем году.

Некоторые из наших страновых отделений или бизнес-подразделений предпринимают шаги.

Ничего из вышеперечисленного.

Да, компания придерживается ответственного подхода к маркетингу, учитывающего проблему гендерных стереотипов.

Неприменимо, компания не производит публичные маркетинговые материалы

Обязательства

- Есть отдельная политика ответственного маркетинга или обязательства, включенные в более широкую корпоративную политику, которые затрагивают проблему гендерных стереотипов

Внедрение

- Компания осуществляет проверку маркетинговых материалов и подходов, чтобы исключить использование в них негативных гендерных стереотипов
- Компания имеет маркетинговую стратегию, ориентированную на женщин как сегмент рынка
- Компания применяет такой маркетинговый подход, который направлен на противодействие существующим гендерным стереотипам и продвижение позитивных образов женщин и девочек
- Компания проводит фокус-группы, позволяющие ей быть уверенной в том, что ее маркетинговые подходы не способствуют укоренению гендерных стереотипов

Оценка

- Компания отслеживает количество жалоб, поступающих в отношении маркетинга компании в связи с распространяемыми гендерными стереотипами или негативным изображением женщин

Прозрачность

- Компания публично информирует заинтересованные стороны о своих обязательствах не содействовать укоренению гендерных стереотипов
- Компания я) информирует совет директоров о своих обязательствах не содействовать укоренению гендерных стереотипов

16. Использует ли ваша компания подход, позволяющий при разработке продукции и/или услуг оценивать их различное воздействие на женщин и мужчин?

Нет, в настоящее время в компании нет такого подхода, но:

Мы заинтересованы в том, чтобы узнать больше по этой

теме.

Мы планируем принять меры в следующем году.

Некоторые из наших страновых отделений или бизнес-подразделений предпринимают шаги.



Ничего из вышеперечисленного.

Да, при разработке продукции и/или услуг компания оценивает их различное воздействие на женщин и мужчин.

Неприменимо, компания не производит продукцию и не оказывает услуг, которые находятся в прямом взаимодействии с потребителем. Например, чип сотового телефона не поступает в продажу отдельно от телефона.

Обязательства

- Есть отдельная политика или обязательства, включенные в более широкую корпоративную политику, которые гарантируют производство товаров и услуг, учитывающих потребности как мужчин, так и женщин

Внедрение

- Компания я) проводит маркетинговые исследования конкретных потребностей женщин в товарах и/или услугах
- Компания я) создает продукцию и/или услуги, которые специально ориентированы на женщин или отвечают их потребностям
- Компания я) учитывает неравномерную доступность своих товаров и/или услуг для мужчин и женщин и меняет модели дистрибуции, чтобы нивелировать эти различия
- Компания я) проводит консультации с заинтересованными сторонами и фокус-группы, чтобы обеспечить непрерывное совершенствование своих товаров и услуг с учетом потребностей женщин

Оценка

- Компания отслеживает данные о клиентах в разбивке по полу, чтобы понять структуру расходов и потребности женщин
- Компания отслеживает доходы и прибыль, получаемые от клиентов-женщин

Прозрачность

- Компания публично информирует заинтересованные стороны о своих обязательствах создавать товары и услуги с учетом потребностей как мужчин, так и женщин
- Компания информирует совет директоров о своих обязательствах создавать товары и услуги с учетом потребностей как мужчин, так и женщин

17. Существует ли в вашей компании политика и процедуры, обеспечивающие ответственность компании за соблюдение прав женщин и девочек в местных сообществах, где присутствует компания?

Нет, в настоящее время в компании нет такого подхода, но:

Мы заинтересованы в том, чтобы узнать больше по этой

теме.

Мы планируем принять меры в следующем году.

Некоторые из наших страновых отделений или бизнес-подразделений предпринимают шаги.

Ничего из вышеперечисленного.

Да, компания принимает меры, непосредственно направленные на защиту прав женщин и девочек из местных сообществ, где присутствует компания.

Неприменимо, компания не ведет деятельности, оказывающей реальное воздействие на местные сообщества.

Обязательства

- Есть отдельная политика или обязательства, включенные в более широкую корпоративную политику, которые направлены на защиту прав женщин и девочек в местных сообществах, где присутствует компания

Внедрение

- Компания обеспечивает равное участие женщин и мужчин в общественных консультациях
- Внедрены прозрачные механизмы сбора и рассмотрения жалоб представителей местных сообществ
- При проведении оценки соблюдения прав человека или оценки социального воздействия компания выявляет различия в оказываемом влиянии на мужчин и женщин
- Компания предоставляет организаторам общественных консультаций обучение по теме гендерных аспектов

Оценка

- Компания отслеживает активность взаимодействия представителей заинтересованных сторон и участия представителей местных сообществ в консультациях с компанией в разбивке по полу

Прозрачность

- Компания публично отчитывается перед заинтересованными сторонами о проценте подразделений с реализованными программами взаимодействия с местными сообществами, программами оценки воздействия деятельности на местные сообщества и программами развития местных сообществ (в том числе о применении оценок гендерного воздействия и проведении общественных консультаций с участием представителей социально уязвимых групп населения)
- Компания отчитывается перед советом директоров о проценте подразделений с реализованными программами взаимодействия с местными сообществами, программами оценки воздействия деятельности на местные сообщества и программами развития местных сообществ (в том числе о применении оценок гендерного воздействия и проведении общественных консультаций с участием представителей социально уязвимых групп населения)

18. Внедрен ли в вашей компании подход к включению гендерной проблематики в корпоративную социальную ответственность, благотворительность, общественно-просветительскую деятельность и партнерские взаимоотношения?

Нет, в настоящее время в компании нет такого подхода, но:

Мы заинтересованы в том, чтобы узнать больше по этой

теме.

Мы планируем принять меры в следующем году.

Некоторые из наших страновых отделений или бизнес-подразделений предпринимают шаги.

Ничего из вышеперечисленного.

Да, в компании внедрен подход к включению гендерной проблематики в корпоративную социальную ответственность, благотворительность, общественно-просветительскую деятельность и партнерские взаимоотношения.

Обязательства

- Есть отдельная политика или обязательства, включенные в более широкую корпоративную политику, которые направлены на включение гендерной проблематики в корпоративную социальную ответственность, благотворительность, общественно-просветительскую деятельность и партнерские взаимоотношения

Внедрение

- Компания обеспечивает финансовую или безвозмездную поддержку сторонних программ по обеспечению гендерного равенства на глобальном и/или местном уровне
- Компания оказывает финансовую поддержку организациям гражданского общества на глобальном и/или местном уровне, деятельность которых направлена на расширение прав и возможностей женщин и девочек
- Компания участвует в публичных информационных кампаниях и/или озвучивает на общественных форумах аргументы в пользу защиты и поддержки прав женщин и девочек
- Компания вступает в партнерские взаимоотношения с местными и глобальными организациями или другими компаниями по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин
- Компания реализует образовательные программы, направленные на расширение потенциала женщин-предпринимателей
- Компания предоставляет финансовую поддержку и инвестиции или сотрудничает с банками и финансовыми учреждениями для предоставления кредитных и других финансовых услуг женщинам-предпринимателям
- Компания выступает за устранение правовых барьеров, ограничивающих экономические возможности женщин
- Компания участвует в многосторонних платформах, ориентированных на продвижение прав женщин и девочек
- Компания консультируется с внешними заинтересованными сторонами по вопросам расширения спектра возможностей для расширения прав и возможностей женщин и девочек

Оценка

- При разработке и реализации общественных проектов компания устанавливает четкие цели в отношении воздействия на женщин и девочек, которого она стремится достичь
- Компания отслеживает количество благополучателей своих общественных проектов и инициатив в разбивке по полу

Прозрачность

- Компания публично отчитывается перед заинтересованными сторонами о количестве благополучателей своих общественных проектов и инициатив в разбивке по полу
- Компания отчитывается перед советом директоров о количестве благополучателей своих общественных проектов и инициатив в разбивке по полу