



性别基准

调查问卷

2020 年 3 月

翻译：孙喜

介绍

本问卷分为五个部分：

- A. 公司，涵盖公司的全部活动，包括工作场所、供应链、市场和社区
- B. 工作场所
- C. 供应链
- D. 市场
- E. 社区

对于工作场所和供应链，包含以下的类似小节：

- 治理与战略
- 代表性
- 薪酬和福利
- 健康与福祉
- 暴力和骚扰

每节和各款都包括与公司关于两性平等的承诺、活动和业绩有关的若干问题。

对于每个问题，都需要提供证据支持。

请上传相关文件或提供相关文件/网站的链接。

如果您共享了希望保密的内部信息，请在相关问题的评论框中注明。

请确保所提供的答案适用于 **2018-2019** 年度。

提交的数据将用于评分和分析。

每个指标的分数将作为结果的一部分公布，但用于作评估的共享信息，将不会被公布。

A 组：公司

本节包括与公司整个价值链相关的问题，包括工作场所、供应链、市场和社区。

治理和战略

1. 战略行动

该公司将性别平等和妇女赋权纳入其业务战略。

- Q1. 公司是否公开承诺两性平等和妇女赋权（例如，签署了《联合国女性赋权原则》，或在首席执行官一级作出其他公开承诺）？

联合国女性赋权原则（WEP）：指一套原则，就如何促进工作场所、市场和社区的两性平等和妇女赋权向企业提供指导。《世界女性事务报告》由联合国全球契约和女性署建立，以国际劳工和人权标准为依据，其基础是承认企业对两性平等和妇女赋权有利害关系和责任。

WEP 是企业就 2030 年议程和联合国可持续发展目标的两性平等层面进行交付的主要工具。

公司答案（多项选择）：

☐ 是的，公司已经做出了公开承诺。

☐ 否，公司没有公开承诺。

如果是，请上传证据或提供包括页码/节的链接。

- Q2. 公司是否制定了性别战略，或者公司是否将性别平等和妇女赋权纳入其业务战略？

公司答案（多项选择）：

☐ 是的，该公司在性别平等和妇女赋权方面拥有独立战略。

☐ 是的，公司将性别平等和妇女赋权纳入其业务战略。

☐ 否，公司没有独立的性别战略，也没有将性别平等和妇女赋权纳入其业务战略。

如果是，请提供详细信息。

如果是，请上传证据或提供包括页码/节的链接。

- Q3. 公司是否针对性别平等进行自我评估或第三方评估或认证（例如，EDGE、WGEA 选择雇主、Arborus –GEEIS、开发署性别平等印章、WEPs-GAT）？

EDGE：是性别平等的全球评估方法和业务认证标准。它衡量各组织在各自渠道的性别均衡、薪酬公平、政策和做法的有效性方面所处的位置，以确保公平的职业流动及其文化的包容性。EDGE 代表“两性平等的经济红利”，并且以其严谨和关注业务影响而著称。

WGEA：两性平等选择雇主引文始于 2014 年，是一项领先的实践表彰方案，旨在鼓励、承认和促进积极致力于在澳大利亚工作场所实现两性平等。引文的七个重点领域包括领导、战略和问责制；发展性别均衡的劳动力；性别薪酬公平；支持关怀；将灵活工作纳入主流；防止基于性别的骚扰和歧视、性骚扰和欺凌；并推动工作场所以外的变化。

两性平等欧洲和国际标准 (GEEIS)： 是一个认证，传达了一个积极的，前瞻性的信息，共同建设一个更美好的世界，尊重女性和男子以及地球，并为子孙后代准备一个和平的世界。获得 GEEIS 认证的公司，不仅因尊重当地关于两性平等的法律而得到认可，而且还因为超越这些法律，建立平等的程序和良好做法而得到认可。

联合国开发署两性平等印章： 公共和私营企业“两性平等印章” (GES) 是联合国开发计划署推动的一项创新方案，它使私营部门参与，以达到在商业世界中促进性别平等和妇女赋权的高标准。

女性赋权原则差距分析工具 (WEPs-GAT)： “女性赋权原则差距分析工具”帮助公司找出优势、差距和机会，以提高他们在两性平等方面的表现。

公司答案（多项选择）：

- ☐ 是的，公司进行了自我评估和第三方评估或性别平等认证。
- ☐ 是的，公司进行了第三方性别平等评估或认证。
- ☐ 是的，公司对性别平等进行了自我评估。
- ☐ 否，公司没有对两性平等进行评估。

如果是，请提供详细信息。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

Q4. 该公司曾公开披露关于两性平等和妇女赋权的具体目标吗？

公司答案（多项选择）：

- ☐ 是的，公司已经公开披露了具体目标，并定期追踪记录针对这些目标的进展。
- ☐ 是的，公司已经公开披露了具体目标。
- ☐ 否，公司尚未公开披露具体目标。

如果是，请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

2. 高级领导问责制

该公司建立了促进性别平等和妇女赋权的高级领导责任制。

Q5. 公司是否拥有对两性平等和妇女赋权负有直接和全面责任的特定人员？

公司答案（多项选择）：

- ☐ 是的，公司有多个不同职能的人负责性别议题。
- ☐ 是的，公司有一个人负责性别议题。
- ☐ 否，公司没有负责性别议题的特定人员。

如果是，请指定：

- ☐ 职能和职级
- ☐ 两性平等/妇女赋权是否是她们的首要责任：
- ☐ 涉及的关键问题（例如采购、招聘和留用、薪酬包括男女薪酬差距、暴力和骚扰）

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

Q6. 如果公司有关于性别平等和妇女赋权的具体目标，哪一级领导阶层，至少每年都会监督它们的进展？

请选择所有合适的：

- ☐ 董事会
- ☐ 高级执行层
- ☐ 高级管理层
- ☐ 中层/其他管理层

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

3. 促进性别平等的人权尽职调查进程

该公司拥有促进性别平等的风险识别和评估流程，作为人权尽职调查流程的一部分。

人权尽职调查是公司根据《联合国企业与人权指导原则》尊重人权的责任的核心组成部分。**促进性别平等的人权**尽职调查过程“专门关注企业对与性、性别、性别认同和性取向有关人权的潜在和实际不利影响，特别强调妇女和女童的经历以及多重交互影响平等权利实现的歧视形式”。

促进性别平等的人权尽职调查的一个关键方面是采取促进性别平等的办法，以查明和评估实际和潜在的不利人权影响。这包括：

- 利用性别问题专家的知识；
- 与可能受影响的女性、女性组织（包括基层机关组织）和女性人权维护者进行有意义的协商；
- 利用按性别分类的数据和结果指标评估公司活动对女性的真正影响，并考量由于歧视的交叉性质，不同女性可能受到不同的影响；以及
- 认识到性别歧视、性骚扰和基于性别的暴力具有严重和不可补救的影响，应当优先预防、减轻和补救。

Q7. 作为工作场所和供应链中人权尽职调查流程的一部分，公司会筛选以下哪些与性别有关的人权影响？

供应链：广义定义为所有供应链业务关系，一级供应商及以后供应商，包括分包商。就性别基准而言，重点主要放在直接、合同或一级供应商上。

请选择所有合适的：

- ☐ 性骚扰
- ☐ 基于性别的暴力（性骚扰以外的）
- ☐ 性别歧视
- ☐ 报酬不平等
- ☐ 贩卖人口
- ☐ 获得女性保健服务（如避孕）
- ☐ 其他

如果另有，请描述。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

- Q8. 公司认定并评估，哪些与性别有关的人权影响是突出的（即如果不加以处理，则最严重且可能不可补救）？

请选择所有合适的：

- ☐ 性骚扰
- ☐ 基于性别的暴力（性骚扰以外的）
- ☐ 性别歧视
- ☐ 报酬不平等
- ☐ 贩卖人口
- ☐ 获得女性保健服务（如避孕）
- ☐ 其他

如果另有，请描述。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

- Q9. 作为风险识别和评估流程的一部分，公司是否与以下任何方面加以协商？

请选择所有合适的：

- ☐ 工作场所和供应链中受影响的可能受影响的女性
- ☐ 女性组织（包括基层组织）
- ☐ 女性人权维护者
- ☐ 内部或独立的性别专家
- ☐ 其他

如果另有，请描述。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

B 节：工作场所

本节包括与公司自身运营相关的问题，包括其总部和其他办事处（如国内、外国、子公司）。

治理和战略/工作场所

5. 投诉机制

该公司有一个促进性别平等的投诉机制。

促进性别平等式：是指反映出对性别角色和不平等的理解并努力鼓励平等参与，平等和公正分配利益的成果。性别反应是通过性别分析和性别包容性实现的。

促进性别平等式投诉机制：一种投诉机制，考虑到女性雇员/受害方的特定需求，并反映出对性别角色和不平等的理解。

Q10. 公司是否拥有促进性别平等的机制，员工可否通过该机制举报投诉？

公司答案（多项选择）：

☐ 是的，公司有一个促进性别平等的投诉机制。

☐ 否，公司没有促进性别平等的投诉机制。

如果是，请选择所有合适。投诉机制：

☐ 确保用户机密性

☐ 允许匿名举报

☐ 如果行为人是受害方的直接主管，则允许与当事人就投诉进行替代接触

☐ 确保保护受害方的部分（不报复）

☐ 利用公正的第三方调查员解决所有投诉

☐ 涉及一个性别均衡审查机构来处理冤情

☐ 以所有相关语言提供，根据工作人员队伍的组成/根据该机制涵盖的地理区域

☐ 允许通过电话口头提交投诉

☐ 让女性参与投诉机制的审查

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

Q11. 公司是否至少每年收集、分析和监督按性别分类的投诉数据（例如举报的冤情数量、补救的投诉数）

公司答案（多项选择）：

☐ 是的，该公司收集、分析和监测按性别分类的冤情数据，包括报告和补救的冤情数量。

☐ 是的，该公司收集、分析和监测关于举报投诉数量的性别分类投诉数据。

☐ 否，公司不收集、分析和监测按性别分类的冤情数据。

如果是，请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

6. 员工互动

该公司寻求员工的反馈，以告知其性别平等和妇女赋权的努力。

Q12. 公司是否拥有专门处理两性平等和妇女赋权问题的员工调查或其他参与机制？

公司答案（多项选择）：

☐ 是的，公司与员工就性别问题进行接触。

☐ 否，公司不与员工就性别问题进行接触。

如果是，请具体说明已涉及的问题：

☐ 代表性（例如担任领导职务的女性）

☐ 补偿和津贴（例如性别薪酬差距、育儿假、儿童保育支助）

☐ 健康与健康（如产妇保健、母乳喂养、避孕、堕胎、心理健康）

☐ 暴力和暴力（例如性骚扰政策、培训、投诉机制）

☐ 其他

如果另有，请描述。

如果是，请具体说明员工征求关于性别问题的反馈的频率。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

Q13. 公司是否将员工对性别问题的反馈纳入其公司政策和/或实践？

公司答案（多项选择）：

☐ 是的，公司将员工反馈纳入其政策/实践。

☐ 否，公司没有将员工反馈纳入其政策/实践。

如果是，请提供员工对性别问题的反馈如何纳入公司政策/实践的例子。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

7. 外部利益相关方互动

该公司与外部利益相关方接触，为其性别平等和妇女赋权工作提供信息。

Q14. 公司是否与外部利益相关者接触，为其性别平等和妇女赋权工作提供信息？

公司答案（多项选择）：

☐ 是的，公司与外部利益相关者合作，为其性别平等和妇女赋权工作提供信息。

☐ 否，公司不与外部利益相关方接触，为其两性平等和妇女赋权工作提供信息。

如果是，请具体说明公司与哪些利益相关者接触，以及征求利益相关者参与的频率。

如果是，请具体说明已涉及的问题：

☐ 代表性（例如担任领导职务的女性）

☐ 补偿和津贴（例如性别薪酬差距、育儿假、儿童保育支助）

☐ 健康与健康（如产妇保健、母乳喂养、避孕、堕胎、心理健康）

☐ 暴力和暴力（例如性骚扰政策、培训、投诉机制）

☐ 其他

如果其他，请描述。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

Q15. 公司是否将外部利益相关者对性别问题的反馈纳入其公司政策和/或做法？

公司答案（多项选择）：

☐ 是的，公司将外部利益相关者的反馈纳入其政策/实践。

☐ 否，公司没有将外部利益相关者的反馈纳入其政策/实践。

如果是，请提供外部利益相关者对性别问题的反馈如何纳入公司政策/实践的例子。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

代表/工作场所

11.领导中的两性平等

该公司在领导力方面实现了性别平等。

Q16. 公司董事会的女性比例（%）？

公司答案（多项选择）：

☐ 董事会成员中 40%以上是女性

☐ 董事会成员中 20-40%是女性

☐ 0 -20%的董事会成员是女性

☐ 请选择，若现任主席或同等职位由女性担任

主席： 由公司董事会选举产生，负责主持董事会或委员会会议的高管。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

Q17. 公司高级执行层的女性比例（%）？

高级执行层（C*O）： 指公司高级管理人员或经理，负责组织的日常运作，直接向董事会报告。

公司答案（多项选择）：

☐ 超过 40%的高级执行层是女性

☐ 20-40%的高级执行层是女性

☐ 0-20% 的高级执行层是女性

☐ 请选择，当前 CEO 或同等职位是否由女性担任

☐ 请选择，当前首席财务官或同等职位是否由女性担任

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

Q18. 公司高级管理层的女性比例（%）？

高级管理层：指向高级执行层级别报告的高级管理人员或经理。

公司答案（多项选择）：

- ☐ 40%以上的高级管理人员是女性
- ☐ 20-40%的高级管理人员是女性
- ☐ 0-20%的高级管理层是女性
- ☐ 公司不收集这些数据

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

Q19. 公司中层/其他管理层的女性比例（%）？

中层/其他管理层：可能因公司而异，但通常是指具有某种形式的直线/员工管理责任的人员，这些职责可能是从公司最高级别中删除的三级或三个以上级别。

公司答案（多项选择）：

- ☐ 超过 40%的中层/其他管理人员是女性
- ☐ 20-40%的中层/其他管理人员是女性
- ☐ 0-20%的中层/其他管理层是女性
- ☐ 公司不收集此数据

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

Q20. 公司员工的性别比例（%）？

公司答案（多项选择）：

- ☐ 超过 40%的员工是女性
- ☐ 20-40%的员工是女性
- ☐ 0-20%的员工是女性
- ☐ 公司不收集这些数据

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

Q21. 公司是否至少每年收集、分析和监测各级领导层中关于其员工性别均衡的数据？

公司答案（多项选择）：

- ☐ 是的，公司至少每年收集、分析和监测不同领导层中员工性别均衡的数据。
- ☐ 否，公司每年不收集、分析和监测各级领导班子中员工性别均衡的数据。

如果是，请提供公司收集、分析和监督的任何其他相关数据（例如，按性别认同（包括变性人等）；按种族/族裔）提供的详细信息。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

12. 专业发展和晋升

该公司为女性员工提供专业发展计划和平等的晋升机会。

Q22. 公司是否提供专业发展计划（例如辅导计划、领导力辅导、进入内部和/或外部专业网络、教育计划、正式赞助计划），并特别支持女性？

公司答案（多项选择）：

☐ 是的，该公司提供专业发展计划，专门为女性提供具体支持。

☐ 不，该公司不提供专门支持女性的专业发展计划。

如果是，请选择所有合适的：

☐ 辅导计划

☐ 领导力辅导

☐ 访问专业网络（内部和/或外部）

☐ 教育方案

☐ 正式赞助计划

☐ 其他

如果另有，请描述。

如果是，请澄清哪些计划特别针对女性。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

如果是，请转到 Q23 和 Q24，否则请跳过。

Q23. 公司是否至少每年收集、分析和监测按性别分类的参加这些计划的员工百分比数据？

公司答案（多项选择）：

☐ 是的，公司收集、分析和监测按性别分类的数据，包括参与这些计划的员工百分比，至少每年一次。

☐ 否，公司不收集、分析及监督按性别分类的数据，显示参与这些计划的员工百分比，至少每年一次。

如果是，请提供最新的可用数据。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

Q24. 公司是否收集按性别分类的晋升员工百分比数据？

晋升：是指员工不断升迁到更高职位或晋升职位时的永久更改。它不是临时性的职责变更，也不是指员工调任至同等职位或迁移到海外办事处的情况。

公司答案（多项选择）：

☐ 是的，公司收集按性别分类的晋升员工百分比数据。

☐ 否，公司不收集按性别分类的晋升员工百分比数据。

如果是，请提供上一财政年度晋升雇员百分比的性别分类数据。

如果是，请具体说明这些数据是否至少每年收集、分析和监督。

如果是，请澄清这些数据是否按其他因素（如种族/族裔、性别认同（包括变性人等）分类。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

13. 职业隔离

该公司实现了跨关键职能的性别平等。

Q25. 公司是否按职业职能收集按性别分类的劳动力性别均衡数据？

公司答案（多项选择）：

☐ 是的，公司收集按职业职能分列的劳动力性别平衡的数据。

☐ 不，该公司不按职业职能收集按性别分类的劳动力性别平衡数据。

A 如果是，请提供按职业职能分列的公司员工性别平衡数据，请说明这些数据是否至少每年收集、分析和监督。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

14. 离职和旷工

该公司按性别衡量并解决员工流失和旷工问题。

Q26. 公司是否收集员工年度离职数的性别分类数据？

公司答案（多项选择）：

☐ 是的，公司收集员工年度离职数的按性别分类的数据。

☐ 否，公司不收集员工年度离职数的按性别分类的数据。

如果是，请提供详细资料，包括各级领导的更替率。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

Q27. 公司是否收集关于员工年度旷工率的按性别分类的数据？

旷工：指因无工作能力而旷工，而不仅仅是与工作有关的伤害或疾病造成的。旷工不包括允许的休假。

公司答案（多项选择）：

☐ 是，公司收集关于员工年度旷工率的按性别分类的数据。

☐ 否，公司不收集关于员工年度旷工率的按性别分类的数据。

如果是，请提供详细信息。

Q28. 公司是否至少每年收集、分析和监督按性别分类的离职和旷工数据？

公司答案（多项选择）：

☐ 是的，公司至少每年收集、分析和监督按性别分类的离职和旷工数据，至少每年一次。

☐ 否，公司不收集、分析和监督按性别分类的离职和旷工数据，至少每年一次。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

薪酬和福利/工作场所

19. 性别薪酬差距

该公司衡量、发布和解决其性别薪酬差距。

Q29. 公司是否收集按性别分类的薪酬数据？

公司答案（多项选择）：

☐ 是的，公司收集按性别分类的薪酬数据。

☐ 否，公司不收集按性别分类的薪酬数据。

如果是，请选择所有适当的，并提供性别薪酬差距的百分比：

性别薪酬差距：指男子平均小时收入与女性平均小时收入之差，即占男子平均小时收入的百分比。该指标衡量男子每小时收入与女性每小时收入之间的相对差异。

男女工资差距中位数：指男女小时收入范围内的中位数之间的差额。它采用样本中的所有工资，按从最低到最高的顺序排列，然后选择中等工资。

平均性别薪酬差距：指男女平均小时收入（即性别薪酬差距）之间的差额。

☐ 平均/平均薪酬差距

百分比

☐ 工资差距中位数

百分比

如果是，请提供详情，所提供的数据是否指总部国家/地区和/或部分/所有与直接公司运营的其余国家/地区。

Q30. 公司是否按不同的薪酬等级收集按性别分类的薪酬数据？

公司答案（多项选择）：

☐ 是的，该公司按不同的薪酬等级收集按性别分类的薪酬数据。

☐ 否，公司不按不同的薪酬等级收集按性别分类的薪酬数据。

如果是，请提供相关数据。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

Q31. 公司是否按职业职能收集按性别分类的薪酬数据？

公司答案（多项选择）：

☐ 是的，公司按职业职能收集按性别分类的薪酬数据。

☐ 否，公司不按职业职能收集按性别分类的薪酬数据。

如果是，请提供相关数据。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

Q32. 在分析其性别薪酬差距时，公司是否包括其他财务福利（如保险福利、奖金、退休缴款）？

公司答案（多项选择）：

☐ 是的，在分析其性别薪酬差距时，公司包括其他财务福利。

☐ 不，在分析其性别薪酬差距时，公司不包括其他财务福利。

如果是，请提供详情，哪些福利：

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

Q33. 公司是否, 至少每年收集、分析和监测按性别分类的薪酬数据?

公司答案 (多项选择):

☐ 是的, 公司收集、分析和监测按性别分类的薪酬数据, 至少每年一次。

☐ 否, 公司不收集、分析和监测按性别分类的薪酬数据, 至少每年一次。

Q34. 公司是否使用第三方进行/验证其性别薪酬差距分析?

公司答案 (多项选择):

☐ 是的, 公司使用第三方进行/验证其性别薪酬差距分析。

☐ 否, 公司不使用第三方进行/验证其性别薪酬差距分析。

如果是, 请提供第三方的详情。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

Q35. 公司是否有战略, 或公司是否采取积极措施解决所发现的任何薪酬差距?

公司答案 (多项选择):

☐ 是的, 公司有一个战略/正在采取积极步骤来解决任何薪酬差距。

☐ 否, 公司没有战略/没有采取积极措施解决任何薪酬差距。

如果是, 请提供战略或步骤的详细信息, 包括目标和时间刻度。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

20A. 带薪初级护理假 (可称为产假)

该公司为员工提供带薪初级护理假。

Q36. 公司是否制定全球政策, 为全职员工提供至少 14 周的带薪初级护理假?

主要照顾者: 是被确定为对孩子负有更大责任并照顾其需求的夫妇的成员。主要照顾者休假是主要照顾者的假期, 在收养或同性伴侣中, 他们可能是亲生母亲以外的人。然而, 由于母亲通常是主要照顾者, 主要照顾者休假可称为产假。

产假: 指分娩后头几个月或分娩后工作母亲有就业保障的休假。劳工组织建议至少 14 周的带薪产假。

付薪: 指至少三分之二的全额工资。

公司答案 (多项选择):

☐ 是的, 公司有一项全球政策, 为全职员工提供至少 14 周的带薪主要护理假。

☐ 否, 公司没有向全职员工提供至少 14 周带薪主要护理假的全球政策。

如果是, 请输入周数:

如果没有，请选择所有合适的：

- ☐ 该公司有一个全球政策，为全职员工提供带薪初级护理假，但不到 14 周
- ☐ 根据国家立法/政府资助的补贴，该公司为全职员工提供带薪初级护理假
- ☐ 其他

如果另有，请描述。

如果没有，请提供每个运营国家/地区提供的周数的详细信息，包括公司和/或通过政府资助的补贴全额支付的周数。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

Q37. 公司是否制定全球政策，为兼职员工提供至少 14 周的带薪初级护理假？

公司答案（多项选择）：

- ☐ 是的，公司有一项全球政策，为兼职员工提供至少 14 周的带薪初级护理假。
- ☐ 否，公司没有向兼职员工提供至少 14 周带薪初级护理假的全球政策。

如果是，请输入周数：

如果没有，请选择所有合适的：

- ☐ 该公司有一个全球政策，为兼职员工提供带薪初级护理假，但不到 14 周
- ☐ 根据国家立法/政府资助的补贴，该公司为非全职员工提供带薪初级护理假
- ☐ 其他

如果另有，请描述。

如果没有，请提供每个运营国家/地区提供的周数的详细信息，包括公司和/或通过政府资助的补贴全额支付的周数。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

Q38. 公司是否监督主要护理人员休假后的返工率，以及主要护理人员休假一年后的留职率？

公司答案（多项选择）：

- ☐ 是的，公司监督主要护理人员休假后的返工率，并在主要护理人员休假一年后保留员工。
- ☐ 否，公司不监测主要护理人员休假后的返工率，以及主要护理人员休假一年后的保留率。

如果是，请提供过去 12 个月内员工百分比/人数：

员工百分比/人数

Q39. 公司是否实施具体行动（不包括政策），促进初级护理假后员工重返工作岗位和保留员工？

公司答案（多项选择）：

☐ 是的，公司采取具体行动（不包括政策），促进初级护理假后员工重返工作岗位和保留员工。

☐ 否，公司不执行具体行动（不包括政策），促进初级护理假后员工重返工作岗位和保留员工。

如果是，请提供详情行动及其有效性。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

20B. 二级护理假（可称为陪产假）

该公司为员工提供带薪二级护理假。

Q40. 公司是否制定全球政策，为全职员工提供至少两周的带薪二级护理假？

二级照料者：是被确定为对子女负有次要责任的夫妇的成员，补充了主要照料者的作用，他们更有责任照顾他们的需要。二级看护假是二级照料者的休假期，在收养或同性伴侣中，他们可能是亲生父亲以外的人。由于父亲通常是二级照料者，因此二级照料假可称为陪产假。

陪产假：指在分娩后头几个月或分娩后的最初几个月就业保护的父亲休假。国际公约没有规定陪产假。一般而言，陪产假的时间比产假短得多。由于休陪产假的时间很短，休陪产假的员工往往继续领取全额工资。劳工组织认识到，目前关于陪产假的最佳做法是两周或两周以上的带薪假。

付薪：指至少三分之二的全额工资

公司答案（多项选择）：

☐ 是的，公司有一项全球政策，为全职员工提供至少两周的带薪二级护理假。

☐ 否，公司没有向全职员工提供至少两周的二级护理假的全球政策。

如果是，请输入周数：

如果没有，请选择所有合适的：

☐ 该公司有一个全球政策，为全职员工提供带薪二级护理假，但不到两周

☐ 根据国家立法/政府资助的补贴，该公司为全职员工提供带薪二级护理假

☐ 其他

如果另有，请描述。

如果没有，请提供每个运营国家/地区提供的周数的详细信息，包括公司和/或通过政府资助的补贴全额支付的周数。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

Q41. 公司是否记录休二级护理假的员工人数？

公司答案（多项选择）：

☐ 是的，公司记录休二级护理假的员工人数。

☐ 否，公司记录追踪休二级护理假的员工人数。

如果是，请提供详细信息。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

Q42. 公司是否实施具体行动（不包括政策），以促进实行二级护理者休假？

公司答案（多项选择）：

☐ 是的，公司实施具体行动（不包括政策），以促进实行二级护理假。

☐ 否，公司没有实施具体行动（不包括政策），以促进实行二级护理假。

如果是，请提供详情，行动及其有效性。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

21. 儿童保育和其他家庭支持

该公司为员工提供儿童保育和/或其他家庭支持。

Q43. 公司是否向员工提供儿童保育和/或其他支持？

公司答案（多项选择）：

☐ 是的，公司为员工提供儿童保育和/或其他支持。

☐ 否，公司不向员工提供儿童保育和/或其他支持。

如果是，请选择所有合适的：

☐ 现场的托儿设施

☐ 异地护理的托儿补贴

☐ 异地托儿设施转介

☐ 带薪休假，用于母乳喂养和哺乳

☐ 带薪休假，与儿童/受抚养人一起参加医疗保健预约

☐ 其他受抚养护理选项

如果另有，请描述。

如果是，请具体说明这些选项中哪些（如果有）可供兼职员工使用。

如果是，请具体说明这些选项的地理范围（例如，总部位置，某些/所有国家/运营国家/地区）。

22.灵活的工作

该公司为员工提供灵活的工作选择。

Q44. 公司是否为员工提供灵活的工作时间（能够改变工作日的开始和结束）？

公司答案（多项选择）：

☐ 是的，公司为员工提供灵活的工作时间。

☐ 否，公司不为员工提供灵活的工作时间

如果没有，请指定此选项不可用是否有特定原因。

如果是，此选项是否也可用于兼职员工？

☐ 是的，非全职员工可以选择灵活工作时间。

☐ 不，非全职员工不能选择灵活工作时间。

如果是，公司是否追踪记录灵活工作时间的实施情况？

☐ 是的，公司追踪记录灵活工作时间的实施情况。

☐ 否，公司不追踪记录灵活工作时间的实施情况。

如果是，请具体说明灵活工作时间的雇员百分比。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

Q45. 公司是否为员工提供灵活的工作地点（在家工作/远程办公的能力）？

公司答案（多项选择）：

☐ 是的，公司为员工提供灵活的工作地点。

☐ 否，公司不为员工提供灵活的工作地点。

如果没有，请指定此选项不可用是否有特定原因。

如果是，此选项是否也可用于兼职员工？

☐ 是，非全职员工可以使用灵活工作地点选项。

☐ 否，非全职员工无法选择灵活工作地点。

如果是，公司是否追踪记录灵活工作地点的采用情况？

☐ 是的，公司追踪记录灵活工作地点的采用情况。

☐ 否，公司不追踪记录灵活工作地点的采用情况。

如果是，请具体说明采取灵活工作位置的员工百分比。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

健康与福祉/工作场所

26. 雇员的健康信息和服务

该公司确保为员工提供和覆盖促进性别平等的健康信息和服务。

促进性别平等的健康信息和服务：考虑到女性和女孩具体保健需要的健康信息和服务。

如果您有在美国境外开展业务，请回答此部分。

在美国境外运营

在某些国家，促进性别平等的健康信息和服务，由政府提供和/或资助。

Q46. 对于所列的每一项健康信息和服务，在没有或只提供部分政府资助的支持的国家/地区，该公司是否为其员工支付任何剩余费用？

a. 产妇保健

产妇健康：指女性在怀孕、分娩和产后期间的健康。它包括计划生育、孕前、产前和产后护理的保健层面，以确保在大多数情况下获得积极和充实的经验，并在其他情况下降低产妇的发病率和死亡率。

公司答案（多项选择）：

☐ 是的，该公司在**所有**相关国家，至少孕产妇保健信息和服务的剩余部分费用。

☐ 是的，该公司在**部分**相关国家，支付孕产妇保健信息和服务的剩余部分费用。

☐ 否，公司不支付孕产妇健康信息和服务的剩余费用。

☐ 公司没有此信息。

如果是，请提供尽可能多的详细信息，说明这些福利适用于的成本范围、按国家/地点提供的服务/地点和员工类型（全职、兼职员工）。

b. 性健康和生殖健康（如避孕、堕胎、辅助生殖技术）

性健康和生殖健康及权利：所有人有权就自己的性行为 and 生殖作出选择，只要他们尊重他人的身体完整权利。这包括获得支持这些选择和优化健康（例如避孕、计划生育、堕胎）所需的信息和服务的权利。

公司答案（多项选择）：

☐ 是的，该公司在**所有**相关国家，至少支付用于性健康和生殖健康信息和服务的剩余部分费用。

☐ 是的，该公司在**部分**相关国家，至少支付用于性健康和生殖健康信息和服务的剩余部分费用。

☐ 不，该公司不支付任何用于性健康与生殖健康信息和服务剩余部分费用。

☐ 公司没有此信息。

如果是，请提供尽可能多的详细信息，说明这些福利适用于的成本范围、按国家/地点提供的服务/地点和员工类型（全职、兼职员工）。

c. 心理健康

心理健康：指一种幸福状态，即个人意识到自己的能力，能够应付生活的正常压力，能够有效工作，能够为他或她的社区做出贡献。心理健康服务的定义是专业关系中的评估、诊断、治疗或咨询，以协助个人或群体减轻精神或情绪疾病、症状、疾病或疾病。

公司答案（多项选择）：

☐ 是的，该公司在**所有**相关国家，至少支付精神卫生信息和服务的剩余部分费用。

☐ 是的，该公司在**部分**相关国家，至少支付精神卫生信息和服务的剩余部分费用。

☐ 否，公司不支付任何剩余的心理健康信息和服务费用。

☐ 公司没有此信息。

如果是，请提供尽可能多的详细信息，说明这些福利适用于的成本范围、按国家/地点提供的服务/地点和员工类型（全职、兼职员工）。

如果您在美国有任何业务，请回答此部分。

适用于美国运营

Q47. 该公司是否为其美国员工提供完全保险的健康计划或自保健康计划？

完全保险的健康计划与自保健康计划：完全保险的健康计划是指雇主向保险公司支付特定保费以投保特定数量雇员的健康保险计划。完全保险的健康计划是自筹资金计划的替代办法，雇主在该计划中充当自己的健康保险公司。健康保险公司通过完全保险计划，处理所有行政责任并支付所有索赔。有了**自筹资金的保险计划**，这些责任通常落在雇主身上。完全保险的

计划往往更昂贵，因为它们需要保费支付。然而，自有资金的保险计划对雇主来说可能更难管理，因为雇主将负责支付索赔和管理保单本身。

公司答案（多项选择）：

- ☐ 该公司为其美国员工提供完全保险健康计划。
- ☐ 该公司为其美国员工提供自保健康计划。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

Q48. 公司是否提供与以下任何健康信息和服务相关的费用？

- a. 产妇保健（如产前和产后护理、吸乳）
- b. 性健康和生殖健康（例如各种避孕方法、堕胎、辅助生殖技术）
- c. 心理健康

公司答案（多项选择）：

- ☐ 是的，该公司提供列出的**所有**健康信息和服务相关的费用。
- ☐ 是的，该公司提供列出的一些健康信息和服务相关的费用的覆盖范围。
- ☐ 否，公司不提供与列出的任何健康信息和服务相关的费用。

如果是，对于涵盖的每种类型的健康信息和服务，请提供详细信息，包括涵盖的费用比例、这些服务是否提供给所有员工（包括兼职和员工）以及公司在美国运营的所有地点。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

Q49. 公司是否监测健康保险提供者，是否确保根据所提供的计划所需的网络充足性和服务质量，包括产妇保健、性健康和生殖健康（如避孕、堕胎）和心理健康？

公司答案（多项选择）：

- ☐ 是的，公司监测健康保险提供商确保根据所提供的计划所需的网络充足性和服务质量。
- ☐ 否，公司不监督健康保险提供商确保根据所提供的计划所需的网络充足性和服务质量。

如果是，请提供详细信息。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

暴力和骚扰/工作场所

暴力和骚扰：指旨在导致或可能造成身体、心理、性或经济伤害的一系列不可接受的行为和做法。这可能包括身体虐待、辱骂、欺凌和暴打、性骚扰、威胁和追踪记录以及与工作相关的通信，包括信息和通信技术所促成的通信。

29.暴力和骚扰预防

该公司积极防止工作场所的暴力和骚扰。

Q50. 公司是否对工作场所的暴力和骚扰有任何公开的政策（例如零容忍政策、安全交通政策等）？

公司答案（多项选择）：

☐是的，公司已就工作场所的暴力和骚扰，制定了公开的政策。

☐否，公司没有公开的关于工作场所暴力和骚扰的政策。

如果是，请提供详细信息。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

Q51. 公司是否向员工提供有关暴力和骚扰的培训？

公司答案（多项选择）：

☐是的，该公司提供有关暴力和骚扰的培训。

☐否，公司不提供有关暴力和骚扰的培训。

如果是，请具体说明培训内容：

☐培训界定了由性别问题专家进行的培训，包括暴力和骚扰的内容

☐培训以当地语言进行

☐培训包括旁观者培训

☐其他

旁观者培训：指可能目睹但可能不会直接遭受暴力和/或骚扰的工作人员能够培养技能，以识别工作中不恰当的行为和助长性别不平等文化的态度的培训。

如果另有，请描述。

如果是，请具体说明培训内容：

☐所有全职员工都必须接受培训

☐所有兼职员工都必须接受培训

☐培训是作为员工上岗/入职流程的一部分

☐培训至少每年进行一次

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

Q52. 公司是否采取任何其他行动来帮助防止工作场所中的暴力和骚扰？

公司答案（多项选择）：

☐是的，公司采取额外行动防止工作场所的暴力和骚扰。

☐ 否，公司不会采取额外行动防止工作场所的暴力和骚扰。

如果是，请选择所有合适的：

- ☐ 公司实施内部沟通/活动，加强公司对工作场所暴力和骚扰的零容忍
- ☐ 公司探索其文化，了解和解决潜在的性别社会规范
- ☐ 该公司有一套流程来监督/评估商务旅行和客户娱乐费用，以检测不适当的业务开支，例如公司资金用于对女性和女童进行性剥削，或成人“娱乐”涉及裸体或猥亵行为
- ☐ 该公司提供往返工作和商务旅行的交通服务（包括在公共交通不安全或不可用的环境中）
- ☐ 公司定期检查工作场所，确保它们充分照明和安全
- ☐ 其他

如果另有，请描述。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

30.暴力和骚扰补救

该公司有效地补救了工作场所暴力和骚扰的指控。

Q53. 公司是否有解决工作场所暴力和骚扰投诉的补救流程？

公司答案（多项选择）：

- ☐ 是的，公司有一套补救程序以解决工作场所的暴力和骚扰投诉。
- ☐ 否，公司没有解决工作场所暴力和骚扰投诉的补救流程。

如果是，请选择所有合适的：

- ☐ 该程序不需要对暴力和骚扰索赔进行私人仲裁（通过公司政策或雇佣合同中的强制性仲裁条款）
- ☐ 除非受害者提出要求，否则该流程禁止在暴力和骚扰和解协议中列入保密条款（不披露/沉默协议）
- ☐ 该过程概述了对肇事者的明确纪律处分/制裁
- ☐ 如果投诉是关于犯罪行为的，则程序规定了向外部当局发出警报的程序
- ☐ 该程序在补救期间/之后为受屈者提供支助（例如休假、咨询/心理健康支助）
- ☐ 在女性和男性员工和（或）性别问题专家的参与下，定期评估和更新这一进程
- ☐ 其他

如果另有，请描述。

请提供任何其他详情。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

Q54. 公司是否至少每年收集、分析和监测关于暴力和骚扰投诉补救的按性别分类的数据？

公司答案（多项选择）：

- ☐ 是的，公司至少每年收集、分析和监测关于暴力和骚扰投诉补救的按性别分类的数据。
☐ 否，公司不收集、分析或监测关于暴力和骚扰投诉补救的按性别分类的数据。

如果是，请选择所有合适的：

- ☐ 按性别分类的暴力和骚扰投诉数量
☐ 按性别分类的暴力和骚扰投诉数目
☐ 报告暴力和骚扰案件的平均补救时间
☐ 报告暴力和骚扰案件中员工的留职率
☐ 其他

如果另有，请描述。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

C 节：供应链

治理与战略/供应链

供应链： 广义定义为所有供应链业务关系、一级供应商及以后供应商，包括分包商。就性别基准而言，重点主要放在直接、合同或一级供应商上。

供应商： 广义定义为一级供应商及更远供应商，包括分包商。就性别基准而言，重点主要放在直接、合同或一级供应商上。

8. 供应链中的承诺

该公司在供应链中推动性别平等和妇女赋权。

Q55. 公司是否要求其供应商对其供应链员工进行性别需求评估？

性别需求评估： 评估女工的需要，以了解她们面临的具体问题，并确定支持两性平等和妇女赋权的可能干预领域。性别需求评估不必是独立的，只要评估女工在更广泛的员工需要（例如财务福利）方面的需要。

公司答案（多项选择）：

- ☐ 是的，公司要求其供应商进行性别需求评估。
☐ 否，公司不要求其供应商进行性别需求评估。

如果是，请具体说明此评估中捕获的问题：

- ☐ 代表权（例如经济赋权、职业发展）
☐ 补偿和薪酬
☐ 健康与福祉（如避孕、心理健康）
☐ 暴力和骚扰

☐其他

如果其他，请提供详情。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

Q56. 该公司有没有公开披露其供应链中关于两性平等和妇女赋权的具体目标？

公司答案（多项选择）：

☐是的，公司已经公开披露了具体的供应链目标，并将其与采购决策挂钩。

☐是的，公司已经公开披露了具体的供应链目标。

☐否，公司尚未公开披露具体的供应链目标。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

如果是，请转到Q57，否则跳过。

Q57. 公司是否根据目标追踪记录进度？

公司答案（多项选择）：

☐是的，公司根据目标追踪记录进度。

☐否，公司不根据目标追踪记录其进度。

如果是，请提供详细信息

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

9.供应链中的投诉机制

该公司要求其供应商建立一套针对促进性别平等的投诉机制。

Q58. 公司是否确保其供应链员工能够利用公司自有的投诉机制，就公司供应商或公司运营提出投诉（包括与性别有关的问题）？

公司答案（多项选择）：

☐是的，公司确保供应链员工能够接触到公司自有的投诉机制。

☐否，公司不保证其供应链员工能够接触到公司自有的投诉机制。

如果是，请提供详细信息。

如果是，请选择所有合适的：

☐公司确保供应链员工了解公司自有的投诉机制

- ☐ 公司收集、分析和监测其供应链中按性别分类的数据（例如，投诉的报告数量、采取补救的数量）
- ☐ 公司确保外部个人和社区能够接触到公司自有的投诉机制，就公司的供应商或公司运营提出投诉（包括与性别有关的问题）

请提供详情。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

Q59. 公司是否要求其供应商建立投诉机制，让员工提出与供应商或公司运营相关的投诉（包括与性别有关的问题）？

公司答案（多项选择）：

- ☐ 是的，公司要求其供应商建立投诉机制，让员工投诉。
- ☐ 否，公司不要求其供应商有投诉机制，让员工投诉。

如果是，请提供详细信息。

如果是，请选择所有合适的：

- ☐ 公司要求其供应商确保供应链员工了解供应商的投诉机制
- ☐ 公司要求其供应商收集供应链员工举报的投诉情况的按性别分类数据
- ☐ 公司要求其供应商确保外部个人和社区能够接触到供应商的投诉机制，以提出投诉（包括与性别有关的问题）

请提供详情。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

10.供应链中的纠正行动流程

该公司在供应链中制定了针对促进性别平等的纠正措施流程。

Q60. 作为审计流程的一部分，公司是否筛选其供应商中与性别有关的问题？

公司答案（多项选择）：

- ☐ 是的，公司筛选其供应商中与性别有关的问题。
- ☐ 否，公司不筛选其供应商中与性别有关的问题。

如果是，请选择所有适当的：

- ☐ 性骚扰
- ☐ 基于性别的暴力（性骚扰以外的）
- ☐ 对孕妇或已婚女性的歧视

- ☐ 对离婚或丧偶女性的歧视
- ☐ 对工会会员/代表的恐吓、骚扰、报复或暴力
- ☐ 非正式员工
- ☐ 缺乏获得优质健康信息和服务的机会
- ☐ 缺乏性别隔离的洗手间和厕所设施
- ☐ 缺乏涉及性别歧视的政策
- ☐ 缺乏关于性骚扰的政策
- ☐ 缺乏对非歧视政策的沟通
- ☐ 其他

如果另有，请描述。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

Q61. 公司是否已确定任何与性别有关的问题，要求供应商在规定的时间内采取纠正措施以纠正该问题？

公司答案（多项选择）：

- ☐ 是的，公司已确定与性别有关的问题需要纠正措施。
- ☐ 否，公司尚未发现任何与性别相关的问题需要纠正措施。

如果是，请选择所有适当的：

- ☐ 性骚扰
- ☐ 基于性别的暴力（性骚扰以外的）
- ☐ 对孕妇或已婚女性的歧视
- ☐ 对离婚或丧偶女性的歧视
- ☐ 恐吓、骚扰、报复或暴力打击工会成员/代表
- ☐ 非正式员工
- ☐ 缺乏获得优质健康信息和服务的机会
- ☐ 缺乏性别隔离的洗手间和厕所设施
- ☐ 缺乏涉及性别歧视的政策
- ☐ 缺乏关于性骚扰的政策
- ☐ 缺乏对非歧视政策的沟通
- ☐ 其他

如果其他，请提供详情。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

Q62. 公司是否确定任何与性别有关的问题会导致与供应商的关系自动终止？

公司答案（多项选择）：

- ☐ 是的，公司已确定与性别有关的问题导致关系自动终止。

☐ 否，公司没有确定与性别有关的问题导致关系自动终止。

如果是，请选择所有合适的：

- ☐ 性骚扰
- ☐ 基于性别的暴力（性骚扰以外的）
- ☐ 对孕妇或已婚女性的歧视
- ☐ 对离婚或丧偶女性的歧视
- ☐ 恐吓、骚扰、报复或暴力打击工会成员/代表
- ☐ 非正式员工
- ☐ 缺乏获得优质健康信息和服务的机会
- ☐ 缺乏性别隔离的洗手间和厕所设施
- ☐ 缺乏涉及性别歧视的政策
- ☐ 缺乏关于性骚扰的政策
- ☐ 缺乏对非歧视政策的沟通
- ☐ 其他

如果其他， 请提供详情。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

Q63. 在过去两年中，公司是否与任何供应商就与性别相关的问题相关的纠正措施计划达成一致？

公司答案（多项选择）：

- ☐ 是的，公司同意了与性别有关的问题相关的纠正措施计划。
- ☐ 否，公司没有就与性别有关的问题有关的纠正措施计划达成一致。

如果是， 请具体说明与性别相关问题相关的纠正措施计划的供应商的百分比。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

Q64. 在过去两年中，公司是否与任何供应商因性别相关问题而终止关系？

公司答案（多项选择）：

- ☐ 是的，公司有由于与性别有关的问题而终止关系。
- ☐ 否，公司没有由于与性别有关的问题而终止关系。

如果是， 请具体说明因性别问题而终止关系的公司供应商的百分比。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

代表/供应链

供应链：广义定义为所有供应链业务关系、一级供应商及以后供应商，包括分包商。就性别基准而言，重点主要放在直接、合同或一级供应商上。

供应商：广义定义为一级供应商及更远供应商，包括分包商。就性别基准而言，重点主要放在直接、合同或一级供应商上。

15.供应链中领导层中的两性平等

该公司要求其供应商在领导力方面推动性别平等。

Q65. 公司是否收集或要求其供应商收集按领导级别（如主管、直线经理、员工等）在整个供应链中按性别分类的数据？

公司答案（多项选择）：

☐ 是的，公司收集或要求其供应商收集按整个供应链的领导层级按性别分类的数据。

☐ 否，公司不收集或要求其供应商收集按整个供应链领导层级的按性别分类的数据。

如果是，请具体说明为哪些供应商收集了这些数据（例如第一级供应商的百分比）。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

Q66. 公司是否支持其供应商为供应链中的女工提供专业发展机会（例如培训、指导和赞助计划、教育机会）？

公司答案（多项选择）：

☐ 是的，公司支持其供应商为供应链中的女工提供专业发展机会。

☐ 否，公司不支持其供应商为供应链中的女工提供专业发展机会。

如果是，请提供详细信息（例如，支持类型、向哪个供应商以及为什么）。.

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

16.不歧视供应链中的怀孕和/或已婚女工

该公司要求其供应商不得歧视怀孕和/或已婚女工。

Q67. 公司是否要求其供应商制定平等机会/不歧视政策，明确保护怀孕/已婚女工？

公司答案（多项选择）：

☐ 是的，公司要求其供应商制定平等机会/不歧视政策，明确保护怀孕/已婚女工。

☐ 否，公司不要求其供应商有平等机会/不歧视政策，明确保护怀孕/已婚女工。

如果是，请具体说明本政策涵盖哪些供应商（例如第一级供应商的百分比）。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

- Q68. 公司是否要求其供应商为其招聘经理提供培训（例如无意识的偏见培训），以确保对招聘和晋升怀孕/已婚女工采取不偏不倚的做法？

公司答案（多项选择）：

☐ 是的，公司要求其供应商为其招聘经理提供培训。

☐ 否，公司不要求其供应商为其招聘经理提供培训。

如果是，请具体说明本政策涵盖哪些供应商（例如第一级供应商的百分比）。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

- Q69. 公司是否为其供应商提供支持，以防止对供应链中怀孕/已婚女工的歧视？

☐ 是的，公司向供应商提供支持，以防止供应链中针对怀孕/已婚女工的歧视。

☐ 否，公司不向供应商提供支持，以防止供应链中针对怀孕/已婚女工的歧视。

如果是，请提供详细信息（例如，支持类型、供应商和原因）。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

17. 为供应链中的结社自由和集体谈判创造有利环境

该公司要求其供应商创造有利环境，使员工行使结社自由和集体谈判的权利。

- Q70. 公司是否要求其供应商与当地工会签订认可协议？

☐ 是的，公司要求其供应商与当地工会签订认可协议。

☐ 否，公司不要求其供应商与当地工会签订认可协议。

如果是，请提供详细信息。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

- Q71. 公司是否要求其供应商禁止针对性别的恐吓、骚扰、报复和对工会成员/代表的暴力？

☐ 是的，公司要求其供应商禁止针对性别的恐吓、骚扰、报复和对工会成员/代表的暴力。

☐ 否，公司不要求其供应商禁止针对性别的恐吓、骚扰、报复和对工会成员/代表的暴力。

如果是，请提供详细信息。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

Q72. 公司是否向供应商提供或要求其供应商就其结社自由和集体谈判权向员工提供支持（例如培训）？

☐ 是的，公司提供或要求其供应商向员工提供认识和教育支持。

☐ 否，公司不提供或要求其供应商向员工提供认识和教育支持。

如果是，请选择所有合适的：

☐ 认识和教育支助（例如培训）

☐ 联合信息课程

☐ 供应商管理培训，防止干扰工会活动

☐ 允许女工在工作时间从事工会活动

☐ 其他

如果其他，请提供详情。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

Q73. 公司的供应商目前是否有任何被认可的集体谈判协议？

☐ 是的，公司的供应商已经认可了目前达成的集体谈判协议。

☐ 否，该公司的供应商尚未确认目前达成的集体谈判协议。

如果是，请提供详细信息。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

18. 促进性别平等采购

该公司积极支持女性拥有企业。

促进性别平等采购：指考虑到对两性平等和妇女赋权有影响的服务、货物或土木工程的可持续选择。采购实体有机会扩大其全球市场，使其供应链多样化，同时发展经济，改善全球女性的生活，筛选供应商，以便协调消除对女性的歧视、赋予女性权力和实现男女平等。

女性拥有企业：由一名或多名女性 51% 拥有、管理和无条件控制及/或经营的企业，用于长期决策和日常经营管理，以及完全独立于非女性拥有企业。

Q74. 公司对促进性别平等的采购做出了公开承诺吗？

公司答案（多项选择）：

☐ 是的，公司已公开承诺进行促进性别平等的采购。

☐ 否，公司尚未公开承诺进行促进性别平等的采购。

如果是， 请提供详细信息。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

Q75. 公司是否从女性拥有企业采购？

公司答案（多项选择）：

☐ 是的，该公司在总部所在地的国家以及所有自己的业务中，从女性拥有企业采购

☐ 是的，该公司在总部所在国家的从女性拥有企业采购

☐ 否，公司不从女性拥有企业中采购。

☐ 公司没有此信息。

如果是， 请具体说明公司采购总支出的百分比，这些支出是针对女性拥有企业的。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

Q76. 公司有没有采取任何具体行动来加大对女性拥有企业的支持？

公司答案（多项选择）：

☐ 是的，公司已经采取了具体行动，加大对女性拥有企业的支持。

☐ 否，公司没有采取具体行动，加大对女性拥有企业的支持力度。

如果是， 请详细说明所采取的行动（例如市场准入倡议、信贷准入倡议、内部程序/流程/系统、女性拥有企业的能力建设支助）。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

Q77. 公司是否收集、分析和监督针对女性拥有企业的采购总支出数据？

公司答案（多项选择）：

☐ 是的，公司收集、分析和监测针对女性拥有企业的总采购支出数据。

☐ 否，公司不收集、分析或监督针对女性拥有企业的总采购支出数据。

如果是， 请提供详细情况，包括分析的频率（例如每年至少一次）和范围（例如总部与所有自有业务、贸易与非贸易供应商）。

薪酬与效益/供应链

供应链：广义定义为所有供应链业务关系、一级供应商及以后供应商，包括分包商。就性别基准而言，重点主要放在直接、合同或一级供应商上。

供应商：广义定义为一级供应商及更远供应商，包括分包商。就性别基准而言，重点主要放在直接、合同或一级供应商上。

23.供应链中的正式合同

该公司要求其供应商向员工提供正式合同。

Q78. 公司是否要求其供应商向员工提供正式合同？

公司答案（多项选择）：

☐ 是的，公司要求其供应商向员工提供正式合同。

☐ 否，公司不要求其供应商向员工提供正式合同。

如果是，请具体说明本政策/惯例涵盖的公司供应商的百分比。

Q79. 公司是否采取任何具体行动来帮助确保供应商支持正式工作而不是非正式工作？

非正式工作：指没有正式合同的工作，缺乏社会保护，工作权利和体面的工作条件。

☐ 是的，公司采取具体行动来帮助确保供应商支持正式工作，而不是非正式工作。

☐ 否，公司不会采取具体行动来帮助确保供应商支持正式工作，而不是非正式工作。

如果是，请选择所有合适的：

☐ 公司要求其供应商转包给注册企业

☐ 公司按合同类型（如永久、临时、计件率、代理、分包）收集按性别分类的数据

☐ 公司认可居家员工的存在

☐ 其他

如果另有，请描述。

如果是，请具体说明本政策/惯例涵盖的公司供应商的百分比。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

24.供应链中的生活工资

该公司要求其供应商向员工支付生活工资，并监督供应商的遵守情况。

生活工资：生活工资的定义很多，但核心概念是为员工及其家庭提供体面的生活水平。生活工资足以支付员工及其家庭在每周正常工作不包括加班时间的基础上，支付员工及其家庭的食物、水、衣服、运输、教育、保健和其他基本需要。

Q80. 公司是否要求其供应商向员工支付生活工资？

公司答案（多项选择）：

☐ 是的，公司要求其供应商向员工支付生活工资。

☐ 否，公司不要求其供应商向员工支付生活工资。

如果是，请选择所有合适的：

☐ 生活工资要求包括在合同安排中

☐ 生活工资要求包含在供应商行为守则中

☐ 其他

如果另有，请描述。

如果是，请具体说明支付员工生活工资的供应商百分比。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

如果是，请转到Q81，否则跳过。

Q81. 公司是否监督其供应商支付生活工资？

公司答案（多项选择）：

☐ 是的，公司监督生活工资的支付。

☐ 否，公司不监督生活工资的支付。

如果是，请具体说明公司供应链员工领取生活工资的百分比。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

Q82. 公司是否采取任何具体行动来帮助确保供应商向员工支付生活工资？

公司答案（多项选择）：

☐ 是的，公司采取具体行动，帮助确保供应商支付他们的工作生活工资。

☐ 否，公司不会采取具体行动，帮助确保其供应商支付他们的工作者生活工资。

如果是，请选择所有合适的：

- ☐ 公司要求达成集体谈判协议，解决提供生活工资的问题
- ☐ 公司与供应商有一个联合行动计划，以实现生活工资的支付
- ☐ 公司提供负责任采购实践的能力建设培训
- ☐ 该公司促进行业合作和/或计划（例如，马拉维茶 2020）
- ☐ 该公司在工厂进行工资评估
- ☐ 其他

如果另有，请描述。

如果是，请具体说明公司采取具体行动以确保供应链员工获得生活工资的供应商百分比。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

25. 供应链中有利于家庭的福利提供

该公司要求其供应商提供初级和次要护理人员休假以及儿童保育和/或其他家庭支持。

Q83. 公司是否要求其供应商向员工提供至少 14 周的带薪初级护理假？

主要照顾者：是被确定为对孩子负有更大责任并照顾其需求的夫妇的成员。主要照顾者休假是主要照顾者的假期，在收养或同性伴侣中，他们可能是亲生母亲以外的人。然而，由于母亲通常是主要照顾者，主要照顾者休假可称为产假。

产假：指分娩后头几个月或分娩后头几个月就业保护母亲的休假。劳工组织建议至少 14 周的带薪产假。

付薪：指至少三分之二的全额工资。

公司答案（多项选择）：

- ☐ 是的，公司要求其供应商提供至少 14 周的带薪初级护理假。
- ☐ 否，公司不要求其供应商提供至少 14 周的带薪主要护理假。

如果是，请具体说明本政策/惯例涵盖的公司供应商的百分比，以及公司是否/如何监督供应商的遵守情况。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

Q84. 公司是否要求其供应商向员工提供至少两周的带薪二级护理人员假期？

二级照料者：是被确定为对子女负有次要责任的夫妇的成员，补充了主要照料者的作用，他们更有责任照顾他们的需要。二级看护假是二级照料者的休假期，在收养或同性伴侣中，他们可能是亲生父亲以外的人。由于父亲通常是二级照料者，因此二级照料假可称为陪产假。

陪产假：指在分娩后头几个月或分娩后的最初几个月就业保护父亲休假。国际公约没有规定陪产假。一般而言，陪产假的时间比产假短得多。由于休陪产假的时间很短，休陪产假的员工往往继续领取全额工资。劳工组织认识到，目前关于陪产假的最佳做法是两周或两周以上的带薪假。

付薪：指至少三分之二的全额工资。

公司答案（多项选择）：

☐ 是的，公司要求其供应商提供至少两周的带薪二级护理假。

☐ 否，公司不要求其供应商提供至少两周的带薪二级护理假。

如果是，请具体说明本政策/惯例涵盖的公司供应商的百分比，以及公司是否/如何监督供应商的遵守情况。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

Q85. 公司是否要求其供应商为其员工提供儿童保育支持？

公司答案（多项选择）：

☐ 是的，公司要求其供应商为其员工提供儿童保育支持。

☐ 否，公司不要求其供应商为其员工提供儿童保育支持。

如果是，请具体说明本政策/惯例涵盖的公司供应商的百分比、提供的儿童保育支持的类型以及公司是否/如何监督供应商的遵守情况。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

Q86. 公司是否要求其供应商为其员工提供其他家庭支持（例如受抚养人护理）？

公司答案（多项选择）：

☐ 是的，公司要求其供应商为其员工提供其他家庭支持。

☐ 否，公司不要求其供应商为其员工提供其他家庭支持。

如果是，请具体说明本政策/惯例涵盖的公司供应商的百分比、提供的家庭支持类型以及公司是否/如何监督供应商的遵守情况。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

健康与福祉/供应链

供应链：广义定义为所有供应链业务关系、一级供应商及以后供应商，包括分包商。就性别基准而言，重点主要放在直接、合同或一级供应商上。

供应商：广义定义为一级供应商及更远供应商，包括分包商。就性别基准而言，重点主要放在直接、合同或一级供应商上。

27.供应链中安全、健康的工作环境

该公司要求其供应商满足女工的具体健康、安全和卫生需求，并为其员工提供一个针对促进性别平等、安全、健康的工作环境。

促进性别平等：指反映对性别角色和不平等的理解，并努力鼓励平等参与和平等、公平分配福利的结果。通过性别分析和性别包容性，实现对性别问题的促进。

Q87. 公司是否要求其供应商满足其女工的特定健康、安全和卫生需求？

☐ 是的，公司要求其供应商满足女工的具体健康、安全和卫生需求。

☐ 否，公司并不要求供应商解决女工的具体健康、安全和卫生需求。

如果是，请选择所有合适的。供应商必须：

☐ 确保为女工提供充足和安全的厕所设施，以满足其卫生需求，如清洁水和肥皂以及女性卫生用品的处置方法

☐ 定期检查公司场所，确保它们充分照明和安全

☐ 提供清洁饮用水

☐ 提供清洁安全的专用母乳喂养/哺乳室

☐ 提供往返工作和商务旅行的交通服务（包括在公共交通不安全或不可用的环境中）

☐ 考虑到健康和安全性对女性和男子的不同生物影响，向工作人员提供人体工程学、接触危险材料和其他职业风险的培训

☐ 为男女提供个人防护装备，同时考虑到孕妇和哺乳期女性的需要

☐ 咨询男女员工，以确定所提供的健康、安全和卫生服务及保护是否满足员工的需要

☐ 其他

如果另有，请描述。

如果是，请具体说明本政策/惯例涵盖的公司供应商的百分比。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

Q88. 公司是否监督供应商遵守满足女工特定健康、安全和卫生需求的要求？

☐ 是的，公司会监督供应商遵守这一要求，以满足女工的具体健康、安全和卫生需求。

☐ 否，公司不监督供应商遵守满足女工特定健康、安全和卫生需求的要求。

如果是，请具体说明本政策/惯例涵盖的公司供应商的百分比，以及公司是否/如何监督供应商的遵守情况（例如通过审计流程）。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

Q89. 公司是否支持其供应商确保员工有一个针对促进性别平等、安全和健康的工作环境？

公司答案（多项选择）：

☐ 是的，公司支持其供应商确保一个针对促进性别平等、安全和健康的工作环境。

☐ 否，公司不支持其供应商确保一个针对促进性别平等、安全及健康的工作环境。

如果是，请具体说明本政策/惯例涵盖的公司供应商的百分比以及所提供的支持类型。

Q90. 公司是否收集、分析和监督供应链中受伤、死亡、离职和旷工的员工按性别分类的数据？

☐ 是的，公司收集、分析和监督供应链中某些/所有这些问题的性别分类数据。

☐ 否，公司不收集、分析或监督供应链中这些问题的按性别分类的数据。

如果是，请指定捕获的性别分类数据的类型：

☐ 受伤人数

☐ 死亡数量

☐ 因健康/安全问题而旷工天数

如果是，请具体说明公司供应商收集这些问题数据的百分比。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

28. 供应链中的保健信息和服务

该公司要求其供应商确保其员工能够获得针对促进性别平等的健康信息和服务。

促进性别平等的健康信息和服务： 考虑到女性和女孩具体保健需要的健康信息和服务。

Q91. 公司在其供应链中，对促进性别平等的健康信息和服务做出了公开承诺吗？

公司答案（多项选择）：

☐ 是的，公司已公开承诺在其供应链中促进针对促进性别平等的健康信息和服务。

☐ 否，公司尚未公开承诺在其供应链中促进针对促进性别平等的健康信息和服务。

如果是，请提供详细信息。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

Q92. 公司是否要求其供应商在现场配备一个干净的健康室/诊所，配备有资质的保健提供商？

有资质的医疗服务提供者：指经过严格审查其执业能力的医疗保健专业人员，从而确保患者接受其资格、培训、执照和执业能力可接受的提供者治疗。

公司答案（多项选择）：

- ☐ 是的，公司要求其供应商在现场配备一个干净的健康室/诊所，配备有资质的保健提供商。
☐ 否，公司不要求其供应商在现场配备干净的健康室/诊所，并配备有资质的保健提供商。

如果是，请具体说明本政策/惯例涵盖的公司供应商的百分比，以及公司是否/如何监督供应商的遵守情况。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

Q93. 公司是否支持其供应商为其员工提供针对促进性别平等的健康信息和服务？

- ☐ 是的，公司支持其供应商为其员工提供针对促进性别平等的健康信息和服务。
☐ 否，公司不支持其供应商为其员工提供针对促进性别平等的健康信息和服务。

如果是，请选择已涉及哪些健康主题：

- ☐ 月经健康
☐ 产妇保健（例如母乳喂养支助、产前和产后护理）
☐ 避孕/计划生育
☐ 生殖癌
☐ 性传播疾病和性传播感染
☐ 基于性别的暴力扫描
☐ 其他（如营养和贫血；水和卫生；产前/产后护理；传染病；非传染性疾病；产妇保健；堕胎（如若合法）；心理健康）；公共卫生问题/疫情，可对女性造成不成比例的影响）

月经健康：指月经卫生管理做法和将月经与健康、福祉、性别、教育、公平、赋权和人权（特别是享有水和卫生的权利）联系起来的更广泛的制度因素。

避孕：是指用于预防怀孕的方法（例如药片/避孕套/帽子或隔膜）。避孕服务是指提供一切形式的避孕措施。

计划生育：指人们达到所需生育人数和确定怀孕间隔的能力。它通过确保女性和夫妇获得首选避孕方法来实现，对确保女性的福祉和自主性至关重要。

生殖癌症：生殖器官（如宫颈癌、阴道癌和外阴癌）中发生的癌症。

性传播感染：性传播疾病和性传播感染是经常交替使用的术语，指通常通过性活动传播的疾病或感染（如艾滋病毒/艾滋病）。

如果另有，请描述。

如果是，请选择支持的健康信息和/或服务类型：

- ☐ 现场健康信息
☐ 现场保健服务
☐ 现场（如月经、避孕）健康产品
☐ 转介到异地服务

- ☐移动诊所
- ☐保险
- ☐其他

如果另有，请描述。

如果是，请具体说明本政策/惯例涵盖的公司供应商的百分比，以及公司是否/如何监督供应商的遵守情况。

暴力和骚扰/供应链

暴力和骚扰：指旨在、导致或可能造成身体、心理、性或经济伤害的一系列不可接受的行为和做法。这可能包括身体虐待、辱骂、欺凌和暴打、性骚扰、威胁和追踪记录以及与工作相关的通信，包括信息和通信技术促成的通信。

供应链：广义定义为所有供应链业务关系、一级供应商及以后供应商，包括分包商。就性别基准而言，重点主要放在直接、合同或一级供应商上。

供应商：广义定义为一级供应商及更远供应商，包括分包商。就性别基准而言，重点主要放在直接、合同或一级供应商上。

31.供应链中的暴力和骚扰预防

该公司积极防止供应链中的暴力和骚扰。

Q94. 公司是否要求其供应商制定涵盖其员工的暴力和骚扰政策？

- ☐是的，公司要求其供应商制定暴力和骚扰政策。
- ☐否，公司不要求其供应商制定暴力和骚扰政策。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

如果是，请转到Q95，否则跳过。

Q95. 公司是否要求以一种或多种语言提供该政策？

- ☐是的，公司要求以一种或多种语言提供该政策。
- ☐否，公司不要求以一种或多种语言提供该政策。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

Q96. 公司是否要求其供应商向其经理和员工提供有关暴力和骚扰的培训？

- ☐是的，公司要求其供应商为其经理和员工提供有关暴力和骚扰的培训。
- ☐否，公司不要求其供应商向其经理和员工提供有关暴力和骚扰的培训。

如果是，请提供详情（例如，管理人员和员工是否接受过培训、在报告期内接受培训的经理/员工的人数/百分比、培训的频率/格式）。。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

Q97. 公司是否为其供应商提供支持，以防止供应链中的暴力和骚扰？

☐ 是的，公司向供应商提供支持，以防止供应链中的暴力和骚扰。

☐ 否，公司不向供应商提供支持，以防止供应链中的暴力和骚扰。

如果是，请提供详细信息（例如，支持类型、供应商和原因）。。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

32. 供应链中的暴力和骚扰补救

该公司有效地纠正了供应链中暴力和骚扰的投诉。

Q98. 公司是否监督供应商的补救流程，以解决员工提出的暴力和骚扰投诉？

公司答案（多项选择）：

☐ 是的，公司监督其供应商的补救流程，以解决暴力和骚扰投诉。

☐ 否，公司不监督供应商解决暴力和骚扰投诉的补救流程。

如果是，请提供详细信息（例如用于监督供应商的机制/流程、所监督的问题）

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

Q99. 公司是否要求其供应商有有效的补救流程来解决其员工报告的暴力和骚扰投诉？

公司答案（多项选择）：

☐ 是的，公司要求其供应商有一个有效的补救流程来解决暴力和骚扰投诉。

☐ 否，公司不要求其供应商有有效的补救流程来解决暴力和骚扰投诉。

如果是，请提供公司要求和如何实施这些要求的详细信息。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

Q100. 公司是否要求其供应商收集有关其员工报告的暴力和骚扰投诉补救的按性别分类的数据？

公司答案（多项选择）：

☐ 是的，公司要求其供应商收集关于暴力和骚扰投诉补救的按性别分类的数据。

☐ 否，公司不要求其供应商收集关于暴力和骚扰投诉补救的按性别分类的数据。

如果是，请具体说明收集哪些数据（例如，报告的投诉数量、已补救的投诉的百分比、平均补救时间）。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

D 节：市场

33. 营销内容

该公司确保从事支持性别平等和妇女赋权的非歧视性营销做法。

Q101. 公司是否做出公开承诺以解决其营销活动中的性别刻画？

公司答案（多项选择）：

☐ 是的，公司已经公开承诺解决在营销活动中的性别刻画。

☐ 否，公司没有公开承诺解决在营销活动中的性别刻画。

如果是，请提供承诺的类型（例如负责任的营销政策、联合国定型联盟的签署人）和地域范围（例如，如果在所有或仅部分国家/地区执行）的详细信息。

非定型联盟：非定型联盟的成员，致力于创造非定型的品牌内容，将人们描绘成有权力的行动者；不把客体化；并描绘进步和多层面的个性。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

Q102. 公司有没有采取任何具体行动来避免歧视性营销行为？

公司答案（多项选择）：

☐ 是的，公司已经采取具体行动，以避免歧视性的营销行为。

☐ 否，公司没有采取具体行动，以避免歧视性营销行为。

如果是，请选择所有合适的：

☐ 公司作为一种营销方法，旨在挑战现有的性别规范，促进女性和女孩的正面形象

☐ 公司审查营销材料和策略，以防止负面的性别定型观念

☐ 公司与重点小组协商，确保营销方法不会使性别定型观念永久化

☐ 公司拥有筛选营销活动/材料的机制

☐ 公司对与性别定型观念和/或对女性的负面描述有关的营销投诉数量进行追踪

☐ 其他

如果另有，请描述。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

E 节：社区

34.社区支助

该公司支持在社区推动性别平等和妇女赋权的举措。

Q103. 该公司是否支持在社区中促进性别平等和妇女赋权的举措？

公司答案（多项选择）：

☐ 是的，公司支持在社区中促进性别平等和妇女赋权的举措。

☐ 否，公司不支持在社区推动性别平等和妇女赋权的举措。

如果是，请提供这些举措的重点（如国家/社区）的详细情况。

如果是，请提供所涉及问题（例如健康，包括切割女性生殖器官）的细节。基于性别的暴力和童婚、教育、经济赋权、性别歧视-法律。

如果是，请说明包括哪些类型的计划：

☐ 现金捐赠/赠款（例如，对性别工作的财政/公益支助，对民间社会机构为妇女赋权而设的财政支助）

☐ 实物捐赠（例如产品/设施）

☐ 员工志愿服务

☐ 宣传

☐ 其他

如果另有，请描述。

如果是，请提供详细资料，请提供按性别分列的这些举措达到多少直接受益者。

请上传证据或提供包括页码/节在内的链接。

争议评估

性别基准筛查公司中属于与基于性别的暴力、性别歧视、性骚扰、健康和福祉侵犯以及其他相关问题有关的争议。争议类型的例子包括罚款、和解、处罚和官方裁决。

确定的争议不会影响公司得分。相反，公司将在其得分之外还分配彩色标志，以表示与之相关的一个或多个争议的严重性。

Q104. 过去两年中，公司有没有因性别歧视/性骚扰而受到过诉讼？

Q105. 过去两年中，公司有没有已解决的任何基于性别歧视/性骚扰案件？

Q106. 过去两年，公司有没有因广告或营销内容中的性别歧视行为而收到官方裁决？