

性别平等调查记分卡

请使用此模板作为阅读您通过电子邮件收到的记分卡的指南。

目的

性别平等调查可以通过 11 个关键主题帮助您评估公司当前的流程、政策和经营中实现性别平等的程度如何。此记分卡中的结果将帮助您确定可以重点关注哪些方面，从而进一步改善工作条件，并为女性乃至所有员工提供更多机会。致力于促进工作场所性别平等的公司通常会取得积极的业务成果，如产能提高、员工流失率降低、生产错误减少、退货率和计划外缺勤率降低。

记分方法

您在性别平等调查中的得分基于您对各个问题的回答。本调查中的每个答案选项都有对应的分值，且每个答案选项涉及 11 个主题中的一个。总性别得分是您在 11 个主题中所有得分的加权平均数。

您的记分卡说明

下方记分卡包含您的性别平等调查结果。它可以帮助了解您的公司在哪些方面表现良好、哪些方面有待改进，从而进一步推进您的工作场所的性别平等。

记分卡包括：

- 总体平均得分：该分数旨在让您了解公司在所有主题上的整体表现。
- 11 个单独主题得分：该分数旨在帮助您确定您的优势（您得分较高的方面）和待改进的方面（您得分较低的方面）。
- 工厂内的女性代表：此部分不记分。此部分旨在帮助您更好地了解全体员工中各个层级的女性代表情况。显示这一比例可以帮助您的公司评估您的聘用和晋升做法是否对所有员工公平。

性别平等平均分



各主题的性别平等平均分

承诺与政策	%	
招聘与聘用	%	
职业发展与技能培养	%	
员工评估与晋升	%	
工资与薪酬	%	
骚扰与性别暴力	%	
对在职父母的关怀与支持	%	
健康、安全与福利	%	
交通与住宿	%	
衡量	%	

想了解更多？您可以在报告末尾的附录中或国际妇女研究中心 (ICRW) Gender Opportunities Explorer 上在线了解各主题的更多信息。

工厂内的女性代表

全职员工	%	
临时员工	%	
主管	%	
中层经理	%	
高级经理	%	
高层管理人员	%	
工会代表	%	
职工委员会代表	%	

后续举措

提高工作场所性别平等这一过程需要时间。需要采取行动和履行承诺才能实现持续改进。

请花时间与您的团队一起评估和讨论性别平等调查记分卡结果，确定两到三个需改进的主题（优先事项），并制定行动计划来确定后续举措。如果你们能抓住重点、有的放矢，就更有可能尽快看到积极成效。

以下是一些有助于指导此类对话的问题：

- 我们在哪些主题上得分最高？为了让我们在这些方面表现最出色，我们针对这些方面采取了哪些举措？
- 我们在哪些主题上得分最低？我们为什么在这些主题上得分最低？
- 是否有哪些主题符合客户的优先事项和期望？
- 是否有哪些主题符合和/或支持我们更广泛的业务和人力资源目标和/或战略？
- 如果我们在某些主题上不采取任何行动，最大的风险是什么？
- 我们可以关注哪些最大的机会（例如主题）来实现最大的积极成效？
- 是否存在与专注于任何特定主题相关的任何成本和/或需要我们规划的预算或能力限制？
- 为看到成效，应该在何时实施建议？
- 采取行动需要哪些资源和专业知识？我们内部是否有能力做到，还是说我们需要寻求外部支持和/或指导？

附录

性别平等自我诊断工具领域名称和说明

记分卡中的领域名称为缩写。此处括号中显示的是调查和在线资源中心 Gender Opportunities Explorer 中显示的完整领域名称。

承诺与政策（将性别平等制度化）

在整个公司内将性别平等有效制度化的方法包括规划、沟通、政策、反馈渠道、教育和培训。

薪酬（工资与薪酬）

确保薪酬制度稳步发展且公平。处理薪酬具体要素的方法包括公平工资、财务知识、薪酬公平性、透明度、公平工资和数字支付。

评估与晋升（晋升与员工评估）

通过晋升流程、机会获取、渠道开发和内部支持网络，设计公平的晋升途径。

骚扰与相关问题（解决性别暴力与骚扰）

营造能确保员工安全、高效的健康氛围。要素包括投诉机制和举报、政策和执行、教育和培训、员工安全、数据收集和分析以及外部合作伙伴关系和承诺。

健康、安全与福利（员工健康、安全与福利）

通过医疗福利和住宿、现场门诊和健康服务、孕产妇健康便利、健康教育、沟通、数据收集和分析，提供量身定制的健康资源。

衡量（衡量）

通过收集和分析按性别分列的人力资源数据的组织系统和流程，衡量性别平等方面的进步。

职业发展（职业发展与技能培养）

吸引、培养、激励和保留员工人才，并提供公平的发展和进步机会，包括培训和技能培养、外部合作伙伴关系和内部支持网络。

招聘与聘用（招聘与聘用）

实施公平的招聘与聘用流程，吸引符合任职资格的女性，并帮助她们获得跨角色和跨职能的职位，包括招聘、面试和选拔、签约和入职。

交通与住宿（交通与住宿）

考虑员工在直接工作场所以外的场地中的需求和安全，它们与员工在工作时能否感到安全和高效紧密相关。

在职父母（对在职父母的关怀与支持）

支持在职父母和看护人，留住人才，并确保在他们生活转折（包括育儿假、返岗、轮班安排、儿童保育和受赡养者护理）期间公司正常运转。

资源中心

国际妇女研究中心 (ICRW) 开发了一个在线资源中心，该资源中心可以帮助您进一步了解和推进工作场所的性别平等。可以通过以下网址访问该资源中心：

<https://www.icrw.org/gender-equity-in-textile-clothing-and-footwear-manufacturing-resource-hub/>

该资源中心可以就如何在您的治理和经营中实现更高水平的性别平等向您提供建议。如果您需要查看您的记分卡并确定有待重点改进的方面，它提供了以下资源供您使用：

概述

探索并进一步理解为什么在工作场所实现性别平等有利于企业，并能提高员工的幸福感。

Gender Opportunities Explorer

探索关于在工作场所进一步实现性别平等的建议。机会分为初级机会和高级机会。初级机会是指可以被视为实现性别平等的“第一步”的行动。高级机会是指可以进一步提高性别平等水平的行动。

案例研究

探讨其他制造商如何在经营中实现性别平等，以及由此获得的商业和社会效益。

联系 ICRW：如需获取有关该工具的更多信息以及有关行动计划的更多支持，请发送电子邮件至 gendertool@icrw.org 联系 ICRW