

E DIN EN ISO 53800:2025-05 (D/E)

Erscheinungsdatum: 2025-04-11

Leitfaden für die Förderung und Umsetzung der Geschlechtergleichstellung und das Empowerment von Frauen (ISO 53800:2024); Deutsche und Englische Fassung prEN ISO 53800:2025

Guidelines for the promotion and implementation of gender equality and women's empowerment (ISO 53800:2024); German and English version prEN ISO 53800:2025

Inhalt	Seite
Europäisches Vorwort.....	9
Vorwort	10
Einleitung	11
1 Anwendungsbereich.....	13
2 Normative Verweisungen	13
3 Begriffe	13
4 Methodik	22
4.1 Überblick über die Methodik.....	22
4.2 Schritte zur Umsetzung der Methodik.....	23
4.2.1 Allgemeines.....	23
4.2.2 Verständnis des Dokuments und seines Vokabulars.....	24
4.2.3 Analyse der gegebenen Situation im Hinblick auf die Geschlechtergleichstellung	24
4.2.4 Identifizierung der Interessensgruppen	24
4.2.5 Identifizierung und Priorisierung von Themen im Zusammenhang mit der Geschlechtergleichstellung	24
4.2.6 Einbeziehung von Interessensgruppen in die Themen.....	25
4.2.7 Umsetzung eines Ansatzes der kontinuierlichen Verbesserung (PDCA-Zyklus).....	25
4.3 Integration des Ansatzes in die Nachhaltigkeits- und Sozialverantwortungspolitik der Organisation.....	25
4.4 Stand der Organisation im Hinblick auf die Geschlechtergleichstellung.....	26
4.4.1 Allgemeine Informationen	26
4.4.2 Identifizierung von Interessensgruppen	27
4.5 Erhebung und Auswertung von Daten über den Stand der Geschlechtergleichstellung innerhalb der Organisation	28
4.5.1 Allgemeines.....	28
4.5.2 Qualitative und quantitative Datenerhebung	28
4.5.3 Spezifische Konzentration auf quantitative Elemente	30
5 Leitfaden zur Geschlechtergleichstellung	32
5.1 Interne Dimension der Organisation	32
5.1.1 Governance.....	32
5.1.2 Arbeitspraktiken	34
5.1.3 Sensibilisierung interner Interessensgruppen	36
5.1.4 Unterstützung für interne Interessensgruppen.....	37
5.2 Aktivitäten und Investitionen der Organisation	38
5.2.1 Bereitstellung von geschlechtergerechten Waren und Dienstleistungen	38
5.2.2 Nachhaltige Beschaffung und Vergabe	40
5.2.3 Geschlechtergerechte Haushaltssteuerung	41
5.3 Außenbeziehungen der Organisation.....	42
5.3.1 Kontaktaufnahme zu externen Interessensgruppen.....	42
5.3.2 Aufbau von Partnerschaften	43

5.4	Interne und externe Kommunikation	44
5.4.1	Redaktioneller Inhalt.....	44
5.4.2	Kommunikationsmaßnahmen.....	44
Anhang A (informativ) Leitfaden für die Entwicklung eines Beschwerdemechanismus zur Prävention und Erkennung von geschlechtsspezifischer Gewalt (GBV), einschließlich sexueller Ausbeutung, sexuellen Missbrauchs und sexueller Belästigung (SEAH), und der Reaktion darauf – sowohl intern als auch im Umgang mit externen Interessensgruppen		
A.1	Allgemeines.....	47
A.2	Was ist ein Beschwerdemechanismus?.....	47
A.3	Wozu ist ein Beschwerdemechanismus notwendig?	47
A.4	Ansätze	48
A.4.1	Opfer-/Überlebendenorientierter Ansatz.....	48
A.4.2	Einschreiten als Unbeteiligter	48
A.4.3	Strafen und Disziplinarmaßnahmen	48
A.4.4	Überweisungsmechanismus.....	49
A.5	Maßnahmen zur Einrichtung eines Beschwerdemechanismus	49
A.5.1	Allgemeine Grundsätze	49
A.5.2	Analyse der bestehenden Situation.....	49
A.5.3	Identifizierung und Priorisierung der Interessensgruppen	49
A.5.4	Klärung von Rollen und Verantwortlichkeiten	50
A.5.5	Identifizierung und Priorisierung der Themen	50
A.5.6	Schritte für die Einrichtung eines Beschwerdemechanismus für interne Interessensgruppen	51
A.5.7	Schritte für die Einrichtung eines Beschwerdemechanismus für externe Interessensgruppen	51
A.6	Planen, Umsetzen, Überprüfen und Handeln	52
A.6.1	Allgemeines.....	52
A.6.2	Schulung.....	53
A.7	Einbeziehung der Initiative in die Sozialverantwortungspolitik der Organisation	54
Anhang B (informativ) Indikatoren für den Vergleich der Situation von Frauen und Männern		
B.1	Allgemeine Anwendungsbedingungen.....	55
B.1.1	Personalbestand.....	55
B.1.2	Arbeitsdauer und -organisation.....	55
B.1.3	Daten zu Elternzeit, Mutterschutz, Vaterschaftsfreistellung und weitere Freistellungen für Betreuungsarbeiten.....	55
B.1.4	Daten zu Zu- und Abgängen	55
B.1.5	Position im Unternehmen	56
B.1.6	Beförderung.....	56
B.1.7	Dienstjahre.....	56
B.2	Entgelt.....	56
B.3	Schulung.....	56
B.4	Arbeitsbedingungen.....	57
B.5	Urlaub	57
B.6	Arbeitszeitorganisation im Unternehmen	57
B.7	Sexuelle Belästigung	58
Anhang C (informativ) Bewährte Praktiken und Praxisbeispiele		
C.1	Allgemeines.....	59
C.2	Einbeziehung von Männern und Jungen in die Gleichstellungsbestrebungen.....	59
C.3	Beispiel für die Umsetzung und Überwachung des strategischen Plans [36].....	59
C.4	Beispiel für die interne und externe Kommunikation [36].....	59
C.5	Beispiele aus der Planung [36]	60
C.6	Women’s Empowerment Principles (WEP): Die 7 Grundsätze.....	60
C.7	Beispiel für einen nationalen „Index der beruflichen Gleichstellung“	60
C.8	Förderung von Geschlechtergleichstellung und Diversity durch Vergabe von Auszeichnungen.....	61
C.9	Gehaltsbuchführung der Organisation.....	62

C.10	Ausschließlich für Frauen ausgeschriebene Stellen in Organisationen	62
C.11	Einrichtung von Stillräumen in einer Organisation	62
C.12	Toiletten	63
C.13	Menstruation und Periodenarmut: Beispiele für mögliche Maßnahmen	63
C.14	Verbesserung der Elternzeit während und nach dem Mutterschutz- oder Vaterschaftsfreistellung	64
C.15	Umsetzung eines Mentoring-Programms zur Sicherstellung einer gleichberechtigten beruflichen Entwicklung	64
C.16	Bewährte Praktiken (Good Practice) für Telearbeit	65
C.17	Beispiel für ein Schulungsprogramm — Micaela [39]	66
C.18	Bildung zur Gleichstellung: von der Sensibilisierung zur Schulung	66
C.19	Geschlechterparität durch die Wahl von Klassenvertretung in Schulen	67
C.20	Beispiele für Hilfsmittel zur Unterrichtung von jungen Kindern in Geschlechtergleichstellung	67
C.21	Förderung der Geschlechtergleichstellung in einer Stadt durch einen Multi-Stakeholder- Ansatz	68
C.22	Beispiele für Initiativen zu Internationalen Tagen der Geschlechtergleichstellung	68
C.23	Umsetzung einer gegen sexuelle Belästigung und geschlechtsspezifische Diskriminierung gerichteten Politik der Organisation	68
C.24	Umgang mit den Auswirkungen von geschlechtsbasierter häuslicher Gewalt	69
C.25	Verbesserung der Führung in Unternehmen	70
C.26	Beispiel für eine Charta der Selbstverpflichtungen zur beruflichen Gleichstellung	70
C.27	Beispiel für Netzwerke, die das Unternehmertum und den Zugang zu Beteiligungen erleichtern	71
C.28	Verantwortliches Beschaffungs- und Vergabewesen in einer Kommunalbehörde	71
C.29	Verantwortliches Beschaffungs- und Vergabewesen: kontinuierliche Arbeit und Tagarbeit der Reinigungsdienstleister	72
C.30	Geschlechtergerechte Programme von Lieferanten	72
C.31	Beispiel für einen geschlechtergerechte Haushaltssteuerung in einer Kommunalbehörde....	73
C.32	Maßnahmen zur Förderung der MINT-Fächer (Mathematik, Informatik Naturwissenschaft, Technik) bei Frauen und Mädchen	73
C.33	Geschlechterparität der an Rundtischgesprächen, Sitzungen, Konferenzen und Debatten teilnehmenden Personen	74
C.34	Beurteilung der gleichstellungsorientierten Auswirkungen auf die Umwelt	74
C.35	Beispiel für eine mögliche Gleichstellungspolitik	75
C.35.1	Allgemeines	75
C.35.2	Allgemeine Einführung in die Gleichstellungsstrategie	75
C.35.3	Partizipativer und inklusiver Politikprozess	76
C.35.4	Erwägungen bezüglich des Inhalts der Gleichstellungspolitik	76
	Literaturhinweise	78

Bilder

Bild 1 — Die Schritte der Umsetzung der Methodik	24
Bild C.1 — Charta der Selbstverpflichtungen zur beruflichen Gleichstellung — Handeln für die Gleichstellung	71