DIN EN ISO 53800:2026-05 (D)

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

Inhalt

Seite

Europäisches Vorwort ... 15

Vorwort ... 16

Einleitung ... 17

1 Anwendungsbereich ... 19

2 Normative Verweisungen ... 19

3 Begriffe ... 19

4 Methodik ... 28
4.1 Überblick über die Methodik ... 28
4.2 Schritte zur Umsetzung der Methodik ... 29
4.2.1 Allgemeines ... 29
4.2.2 Verständnis des Dokuments und seiner Terminologie ... 30
4.2.3 Die aktuelle Situation im Hinblick auf die Geschlechtergleichstellung analysieren ... 30
4.2.4 Interessensgruppen identifizieren ... 30
4.2.5 Themen im Zusammenhang mit der Geschlechtergleichstellung identifizieren und priorisieren ... 30
4.2.6 Interessensgruppen in die Themen einbeziehen ... 31
4.2.7 Einen Ansatz der kontinuierlichen Verbesserung (PDCA-Zyklus) umsetzen ... 31
4.3 Den Ansatz in die Nachhaltigkeits- und Sozialverantwortungspolitik der Organisation integrieren ... 31
4.4 Stand der Organisation im Hinblick auf die Geschlechtergleichstellung ... 32
4.4.1 Allgemeine Informationen ... 32
4.4.2 Interessensgruppen identifizieren ... 33
4.5 Erhebung und Auswertung von Daten über den Stand der Geschlechtergleichstellung innerhalb der Organisation ... 34
4.5.1 Allgemeines ... 34
4.5.2 Qualitative und quantitative Datenerhebung ... 35
4.5.3 Spezifischer Fokus auf quantitative Elemente ... 36

5 Leitfaden zur Geschlechtergleichstellung ... 38
5.1 Interne Dimension der Organisation ... 38
5.1.1 Governance (Führung und Steuerung) ... 38
5.1.2 Arbeitspraktiken ... 40
5.1.3 Sensibilisierung interner Interessensgruppen ... 42
5.1.4 Unterstützung für interne Interessensgruppen ... 43
5.2 Aktivitäten und Investitionen der Organisation ... 45
5.2.1 Bereitstellung von geschlechtergerechten Waren und Dienstleistungen ... 45
5.2.2 Nachhaltige Beschaffung und Vergabe ... 46
5.2.3 Geschlechtergerechte Haushaltssteuerung ... 47
5.3 Außenbeziehungen der Organisation ... 48
5.3.1 Kontaktaufnahme zu externen Interessensgruppen ... 48
5.3.2 Aufbau von Partnerschaften ... 49
5.4 Interne und externe Kommunikation ... 50
5.4.1 Redaktioneller Inhalt ... 50
5.4.2 Kommunikationsmaßnahmen ... 51

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 53
A.1 Allgemeines 53
A.2 Was ist ein Beschwerdemechanismus? 53
A.3 Wozu ist ein Beschwerdemechanismus notwendig? 53
A.4 Ansätze 54
A.4.1 Opfer-/überlebendenorientierter Ansatz (en: victim/survivor-centred approach) 54
A.4.2 Einschreiten als umstehende Person (en: bystander) 54
A.4.3 Strafen und Disziplinarmaßnahmen 55
A.4.4 Verweismechanismus 55
A.5 Maßnahmen zur Einrichtung eines Beschwerdemechanismus 55
A.5.1 Allgemeine Grundsätze 55
A.5.2 Analyse der bestehenden Situation 55
A.5.3 Die Interessensgruppen identifizieren und priorisieren 56
A.5.4 Rollen und Verantwortlichkeiten klären 56
A.5.5 Themen identifizieren und priorisieren 56
A.5.6 Schritte für die Einrichtung eines Beschwerdemechanismus für interne Interessensgruppen 57
A.5.7 Schritte für die Einrichtung eines Beschwerdemechanismus für externe Interessensgruppen 57
A.6 Planen, Umsetzen, Überprüfen und Handeln 58
A.6.1 Allgemeines 58
A.6.2 Schulung 59
A.7 Die Initiative in die Sozialverantwortungspolitik der Organisation einbeziehen 60

Anhang B (informativ) Indikatoren für den Vergleich der Situation von Frauen und Männern 61
B.1 Allgemeine Anwendungsbedingungen 61
B.1.1 Personalbestand 61
B.1.2 Arbeitsdauer und -organisation 61
B.1.3 Daten zu Elternzeit, Mutterschutz, Vaterschaftsfreistellung und weitere Freistellungen für Betreuungsarbeiten 61
B.1.4 Daten zu Zu- und Abgängen 61
B.1.5 Position im Unternehmen 62
B.1.6 Beförderung 62
B.1.7 Dienstjahre 62
B.2 Entgelt 62
B.3 Schulung 62
B.4 Arbeitsbedingungen 63
B.5 Freistellung 63
B.6 Arbeitszeitorganisation im Unternehmen 63
B.7 Sexuelle Belästigung 64

Anhang C (informativ) Bewährte Praktiken und Praxisbeispiele 65
C.1 Allgemeines 65
C.2 Einbeziehung von Männern und Jungen in die Gleichstellungsbestrebungen 65
C.3 Beispiel für die Umsetzung und das Monitoring des strategischen Plans [36] 65
C.4 Beispiel für die interne und externe Kommunikation [36] 65
C.5 Beispiele aus der Planung [36] 66
C.6 Women's Empowerment Principles (WEP): Die 7 Grundsätze 66
C.7 Beispiel für einen nationalen „Index der beruflichen Gleichstellung" 66
C.8 Förderung von Geschlechtergleichstellung und Diversität durch Vergabe von Auszeichnungen 67
C.9 Gehaltsbuchführung der Organisation 67
C.10 Ausschließlich für Frauen ausgeschriebene Stellen in Organisationen 68
C.11 Einrichtung von Stillräumen in einer Organisation 68
C.12 Toiletten 69
C.13 Menstruation und Periodenarmut: Beispiele für mögliche Maßnahmen 69

C.14 Verbesserung der Freistellung für Eltern während und nach der Freistellungszeit ... 70
C.15 Umsetzung eines Mentoring-Programms zur Sicherstellung einer gleichberechtigten beruflichen Entwicklung ... 70
C.16 Bewährte Praktiken (en: good practices) für mobiles Arbeiten ... 71
C.17 Beispiel für ein Schulungsprogramm — Micaela [39] ... 72
C.18 Bildung zur Gleichstellung: von der Sensibilisierung zur Schulung ... 72
C.19 Geschlechterparität durch die Wahl von Klassenvertretungen in Schulen ... 73
C.20 Beispiele für Hilfsmittel zur Unterrichtung von jungen Kindern in Geschlechtergleichstellung ... 73
C.21 Förderung der Geschlechtergleichstellung in einer Stadt durch einen Multi-Stakeholder-Ansatz ... 73
C.22 Beispiele für Initiativen zu Internationalen Tagen der Geschlechtergleichstellung ... 74
C.23 Umsetzung einer gegen sexuelle Belästigung und geschlechtsspezifische Diskriminierung gerichteten Leitlinie der Organisation ... 74
C.24 Umgang mit den Auswirkungen von geschlechtsspezifischer häuslicher Gewalt ... 75
C.25 Verbesserung der Führung in Unternehmen ... 76
C.26 Beispiel für eine Charta der Selbstverpflichtungen zur beruflichen Gleichstellung ... 76
C.27 Beispiel für Netzwerke, die das Unternehmertum und den Zugang zu Unternehmensbeteiligungen erleichtern ... 77
C.28 Verantwortliches Beschaffungs- und Vergabewesen in einer Kommunalbehörde ... 77
C.29 Verantwortliches Beschaffungs- und Vergabewesen: kontinuierliche Arbeit und Tagesarbeitszeit von Reinigungsdienstleistern ... 78
C.30 Geschlechtergerechte Programme für Lieferbetriebe ... 78
C.31 Beispiel für eine geschlechtergerechte Haushaltssteuerung in einer Kommunalbehörde ... 79
C.32 Maßnahmen zur Förderung der MINT-Fächer (Mathematik, Informatik Naturwissenschaft, Technik) bei Frauen und Mädchen ... 79
C.33 Geschlechterparität bei den Personen, die an Runden Tischen, Sitzungen, Konferenzen und Debatten teilnehmen ... 80
C.34 Gleichstellungsorientierte Folgenabschätzung bei Umweltthemen ... 80
C.35 Beispiel für eine mögliche Gleichstellungsstrategie ... 81
C.35.1 Allgemeines ... 81
C.35.2 Allgemeine Einführung in die Gleichstellungsstrategie ... 81
C.35.3 Partizipativer und inklusiver Strategieprozess ... 82
C.35.4 Erwägungen bezüglich des Inhalts der Gleichstellungsstrategie ... 82

Literaturhinweise ... 84

Bilder

Bild 1 — Die Schritte der Umsetzung der Methodik ... 30

Bild C.1 — Charta der Selbstverpflichtungen zur beruflichen Gleichstellung — Handeln für die Gleichstellung ... 77