

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