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 ... 47
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 ... 55
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 ... 59
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 Lieferern ... 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