

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 |