

LISTE DE VÉRIFICATION

Ce document d'orientation a pour but d'aider les entreprises à comprendre les étapes de préparation et d'exécution de l'auto-évaluation. Il est recommandé aux grandes entreprises de commencer à suivre ces étapes une à deux semaines à l'avance afin de disposer de suffisamment de temps pour former une équipe et recueillir les données pertinentes.

- ✓ **1. Désignez un/e interlocuteur/trice principal/e** chargé/e de remplir l'évaluation au nom de votre entreprise. Cette personne assurera la coordination avec les autres équipes afin de recueillir les informations pertinentes, d'établir et de gérer la connexion de votre entreprise à l'outil d'analyse des écarts entre les sexes au regard des principes d'autonomisation des femmes (Women's Empowerment Principles (WEPs)), de réaliser l'évaluation en ligne et de partager les résultats au sein de l'entreprise.
- ✓ **2. Identifiez d'autres membres de l'équipe pouvant** contribuer au processus d'évaluation. Cet outil porte sur les politiques et les pratiques des entreprises en matière de leadership, de lieu de travail, de marché et de communauté. Cela signifie que vous pourriez avoir besoin d'informations de la part de vos collègues des services suivants : achats, ressources humaines, diversité et inclusion, responsabilité sociale des entreprises, marketing, recherche et développement produit, et relations communautaires ou gouvernementales.
- ✓ **3. Préparez-vous à l'évaluation.** Avant de commencer l'évaluation, téléchargez ce pdf et partagez-le avec votre équipe d'évaluation. Rassemblez les données et les rapports pertinents pour compléter l'évaluation. Les entreprises pilotes ont indiqué qu'il fallait en moyenne 2 à 3 heures pour se préparer à l'évaluation.
- ✓ **4. Remplissez l'évaluation en ligne.** Utilisez les informations recueillies par l'équipe d'évaluation pour remplir l'évaluation en ligne. Vos réponses seront enregistrées au fur et à mesure et vous pourrez interrompre le processus à tout moment et le reprendre plus tard. Les entreprises pilotes ont indiqué qu'il fallait en moyenne 2 à 3 heures pour réaliser l'évaluation.
- ✓ **5. Recevez vos résultats.** La plateforme des WEPs établira un document contenant les résultats, qui pourra être téléchargé et partagé. Vous pouvez également télécharger les réponses de votre entreprise à toutes les questions. Les résultats sont composés d'une note globale, ainsi que d'un état des lieux des progrès réalisés eu égard aux différentes approches de l'autonomisation des femmes. Nous vous encourageons à examiner les résultats en équipe afin de discuter des points forts et des perspectives, et d'élaborer un plan d'action.
- ✓ **6. Consultez les ressources pertinentes** pour renforcer votre approche. L'outil vous indiquera les ressources qui peuvent vous aider à prendre les prochaines mesures.
- ✓ **7. Consultez de nouveau l'outil** pour mesurer vos progrès.

Merci d'utiliser l'outil d'analyse des écarts entre les sexes au regard des WEPs au nom de votre entreprise et de franchir cette étape cruciale pour l'autonomisation des femmes !

Outil WEPs : Questionnaire

1. Votre entreprise bénéficie-t-elle de l'engagement et du soutien de la direction en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes ?

- Non**, notre entreprise n'a pas encore adopté d'approche de ce type, mais :
- nous souhaitons en savoir plus ;
 - nous prévoyons de prendre des mesures au cours de l'année prochaine ;
 - certains de nos bureaux nationaux ou unités opérationnelles ont pris des mesures ;
 - aucune des propositions susmentionnées.
- Oui**, notre entreprise bénéficie de l'engagement et du soutien de la direction en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes.

Engagement

- L'entreprise a fait circuler un ou plusieurs supports de communication interne ou a reconnu de manière informelle la nécessité de parvenir à l'égalité des sexes et d'autonomiser les femmes.
- L'entreprise a publié une déclaration ou un engagement écrit public décrivant son engagement en faveur de l'égalité des sexes et de l'autonomisation des femmes (par exemple, déclaration de soutien du / de la PDG aux WEPs).

Mise en œuvre

- L'entreprise dispose d'une stratégie en faveur de l'égalité des sexes à l'échelle de l'organisation qui identifie des domaines prioritaires spécifiques dans lesquels des améliorations peuvent être apportées.
- L'entreprise dispose d'une stratégie en faveur de l'égalité des sexes à l'échelle de l'organisation qui comprend une étude de cas ou une justification de l'investissement dans l'égalité des sexes.
- L'entreprise dispose d'une stratégie en faveur de l'égalité des sexes à l'échelle de l'organisation qui établit le lien entre l'égalité des sexes et d'autres domaines liés à la durabilité et aux performances commerciales de l'entreprise.
- L'entreprise dispose d'une stratégie en faveur de l'égalité des sexes à l'échelle de l'organisation, élaborée en consultation avec les employés/ées.
- L'entreprise dispose d'une stratégie en faveur de l'égalité des sexes à l'échelle de l'organisation, élaborée en consultation avec des parties prenantes externes.
- L'entreprise dispose d'une stratégie en faveur de l'égalité des sexes à l'échelle de l'organisation, qui est communiquée à tous/tes les employés/ées.
- L'entreprise défend l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes et promeut son engagement dans des forums publics.

Évaluation chiffrée

- L'entreprise a établi des objectifs et des cibles mesurables et assortis de délais.
- L'entreprise a établi des mécanismes officiels d'application du principe de responsabilité au regard des progrès accomplis et des résultats obtenus.

Transparence

- L'entreprise rend compte publiquement à ses parties prenantes des progrès réalisés et des résultats obtenus aux fins de la mise en œuvre des engagements et des objectifs de la stratégie.
- L'entreprise rend compte, au conseil d'administration, des progrès réalisés et des résultats obtenus aux fins de la mise en œuvre des engagements et des objectifs de la stratégie.

2. Votre entreprise dispose-t-elle d'une politique de non-discrimination et d'égalité des chances, qu'elle soit autonome ou clairement incluse dans une politique d'entreprise plus large ?

- Non**, notre entreprise n'a pas encore mis en place de politique de ce type, mais :
 - nous souhaitons en savoir plus ;
 - nous prévoyons de prendre des mesures au cours de l'année prochaine ;
 - certains de nos bureaux nationaux ou unités opérationnelles ont pris des mesures ;
 - aucune des propositions susmentionnées.
- Oui**, notre entreprise dispose d'une politique de non-discrimination et/ou d'égalité des chances.

Engagement

- L'entreprise a établi une politique de non-discrimination et d'égalité des chances.
 - L'entreprise a établi une politique de non-discrimination et d'égalité des chances à partir d'une expertise interne ou externe (y compris les employés/ées ou les syndicats).
 - L'entreprise dispose d'une politique de non-discrimination et d'égalité des chances qui est communiquée à tous/tes les employés/ées.
 - L'entreprise dispose d'une politique de non-discrimination et d'égalité des chances qui est communiquée aux employés/ées potentiels/elles lors de leur candidature et au moment de leur recrutement.

Mise en œuvre

- La politique de non-discrimination est complétée par des mécanismes confidentiels de réclamation et de règlement des différends.
- Le mécanisme de réclamation et de règlement des différends est géré par une tierce partie indépendante.
- Notre entreprise propose des formations à tous/tes les employés/ées, y compris les responsables, sur la non-discrimination et l'égalité des chances.
- Notre entreprise offre une formation sur les préjugés inconscients à tous/tes les employés/ées.

Évaluation chiffrée

- Notre entreprise collecte et analyse des données ventilées par sexe sur les actes de discrimination (liés au sexe / genre) et les mesures correctives prises à cet égard.

Transparence

- L'entreprise rend compte publiquement à ses parties prenantes du nombre total d'actes de discrimination (liés au sexe / genre) et des mesures correctives prises à cet égard.
- L'entreprise rend compte au conseil d'administration du nombre total d'actes de discrimination (liés au sexe / genre) et des mesures correctives prises à cet égard.

3. Votre entreprise a-t-elle adopté une approche visant à garantir la non-discrimination et l'égalité des chances dans les processus de recrutement ?

- Non**, notre entreprise n'a pas encore adopté d'approche de ce type, mais :
 - nous souhaitons en savoir plus ;
 - nous prévoyons de prendre des mesures au cours de l'année prochaine ;
 - certains de nos bureaux nationaux ou unités opérationnelles ont pris des mesures ;
 - aucune des propositions susmentionnées.
- Oui**, notre entreprise a établi une approche en matière de diversité des sexes dans ses politiques ou processus de recrutement.

Engagement

L'entreprise a établi une politique autonome ou a pris un engagement s'inscrivant dans une politique d'entreprise plus large en matière de non-discrimination et d'égalité des chances, qui traite spécifiquement de la diversité des sexes dans le recrutement.

Mise en œuvre

- Lors de l'entretien d'embauche, l'entreprise interdit de s'enquérir du statut des candidats/tes ou de leurs projets, notamment concernant : le mariage, la grossesse ou les obligations familiales.
- L'entreprise a mis en place des mécanismes de diligence raisonnable et de correction pour détecter et traiter les violations des politiques de recrutement fondées sur la discrimination entre les sexes.
- L'entreprise prend des mesures proactives pour recruter des femmes à tous les niveaux.
- L'entreprise prend des mesures proactives pour recruter des femmes à des postes où elles sont traditionnellement sous-représentées.
- L'entreprise veille, dans le cadre du processus de recrutement, à ce que la composition des comités de sélection respecte l'équilibre entre les sexes.
- L'entreprise veille à ce que tant des candidats que des candidates soient préselectionnés/ées pour les entretiens.
- L'entreprise veille à ce que les descriptions de poste utilisent un langage et des images dépourvus de connotations sexistes.

Évaluation chiffrée

L'entreprise effectue un suivi du recrutement des employés/ées et des raisons du renouvellement des effectifs, ventilé par sexe.

Transparence

- L'entreprise rend compte publiquement à ses parties prenantes du nombre de nouveaux/elles employés/ées recrutés/ées et du taux de renouvellement du personnel, ventilés par sexe.
- L'entreprise rend compte au conseil d'administration du nombre de nouveaux/elles employés/ées recrutés/ées et du taux de renouvellement du personnel, ventilés par sexe.

4. Votre entreprise a-t-elle une approche visant à garantir la non-discrimination et l'égalité des chances dans les processus de développement professionnel et de promotion ?

Non, notre entreprise n'a pas encore adopté d'approche de ce type, mais :

- nous souhaitons en savoir plus ;
 - nous prévoyons de prendre des mesures au cours de l'année prochaine ;
 - certains de nos bureaux nationaux ou unités opérationnelles ont pris des mesures ;
 - aucune des propositions susmentionnées.
- Oui**, notre entreprise a adopté une approche visant à garantir la diversité des sexes dans les processus de développement professionnel.

Engagement

- L'entreprise a adopté une politique autonome ou un engagement intégré dans une politique d'entreprise plus large qui comprend des possibilités de développement professionnel pour les femmes et soutient la constitution d'une réserve de femmes qualifiées pour des postes de direction ou de cadres supérieurs.

Mise en œuvre

- L'entreprise propose un ou plusieurs programmes de mentorat, qui appuient tout particulièrement les femmes.
- L'entreprise propose un service de coaching en leadership, qui appuie tout particulièrement les femmes.
- L'entreprise offre un accès à des réseaux professionnels (internes ou externes) qui appuient tout particulièrement les femmes.
- L'entreprise propose des programmes de perfectionnement, des programmes de rotation et des possibilités de formation qui appuient tout particulièrement les femmes.
- L'entreprise propose des programmes spécifiques visant à constituer une réserve de femmes qualifiées pour des postes d'encadrement ou de direction.
- L'entreprise a mis en place des mesures visant à s'assurer que les programmes de perfectionnement professionnel sont programmés à des moments qui répondent aux besoins des hommes et des femmes en matière d'horaires (en tenant compte des obligations familiales).

Évaluation chiffrée

- L'entreprise a établi des objectifs et des cibles mesurables et assortis de délais, et aspire à constituer une réserve de femmes qualifiées pour les postes de direction.

Transparence

- L'entreprise rend compte publiquement à ses parties prenantes du nombre moyen d'heures de formation, ventilé par sexe et par catégorie d'emploi.

- L'entreprise rend compte à son conseil d'administration du nombre moyen d'heures de formation, ventilé par sexe et par catégorie d'emploi.
- L'entreprise rend compte publiquement à ses parties prenantes du nombre total de femmes, par rapport au nombre d'hommes, occupant des postes d'encadrement et de direction.
- L'entreprise rend compte au conseil d'administration du nombre total de femmes, par rapport au nombre d'hommes, occupant des postes d'encadrement et de direction.
- L'entreprise rend compte publiquement à ses parties prenantes du nombre total de salariés/ées promus/ues au cours de l'année écoulée, ventilé par sexe.
- L'entreprise rend compte au conseil d'administration du nombre total de salariés/ées promus/ues au cours de l'année écoulée, ventilé par sexe.

5. Votre entreprise a-t-elle adopté une approche visant à s'assurer que les femmes et les hommes sont rémunérés de manière égale ?

- Non**, notre entreprise n'a pas encore adopté d'approche de ce type, mais :
 - nous souhaitons en savoir plus ;
 - nous prévoyons de prendre des mesures au cours de l'année prochaine ;
 - certains de nos bureaux nationaux ou unités opérationnelles ont pris des mesures ;
 - aucune des propositions susmentionnées.
- Oui**, notre entreprise a adopté une approche visant à s'assurer que les femmes et les hommes sont rémunérés de manière égale.

Engagement

- L'entreprise a adopté une politique autonome ou a pris un engagement intégré dans une politique d'entreprise plus large qui traite de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, alignée sur les exigences réglementaires nationales ou sur la Convention n° 100 de l'OIT sur l'égalité de rémunération, 1951.

Mise en œuvre

- L'entreprise a mis en place des procédures pour remédier aux inégalités salariales (notamment en collaborant avec les syndicats ou les représentants du personnel).
- L'entreprise évalue les autres avantages financiers, y compris les prestations d'assurance, les primes et les cotisations de retraite, lors de la révision de la rémunération.

Évaluation chiffrée

L'entreprise demande un audit ou une évaluation objective de l'écart de rémunération entre les sexes, effectué/e par des parties internes ou externes au moins tous les cinq ans pour garantir que les emplois de valeur égale sont rémunérés de manière égale.

Transparence

L'entreprise divulgue publiquement à ses parties prenantes le ratio global et le ratio par catégorie d'emploi du salaire de base et de la rémunération des femmes par rapport aux hommes.

L'entreprise rend compte au conseil d'administration du ratio global et du ratio par catégorie d'emploi du salaire de base et de la rémunération des femmes par rapport aux hommes.

6. Votre entreprise propose-t-elle et finance-t-elle des congés de maternité rémunérés ?

- Non**, notre entreprise n'a pas encore adopté d'approche de ce type, mais :
- nous souhaitons en savoir plus ;
 - nous prévoyons de prendre des mesures au cours de l'année prochaine ;
 - certains de nos bureaux nationaux ou unités opérationnelles ont pris des mesures ;
 - aucune des propositions susmentionnées.
- Oui**, notre entreprise propose et finance des congés de maternité rémunérés.

Engagement

- L'entreprise a établi une politique en matière de congés de maternité rémunérés :
- alignée sur les exigences réglementaires nationales du pays où elle opère, mais prescrivant une durée de congés inférieure à celle prévue par la Convention n° 183 de l'OIT sur la protection de la maternité, qui prévoit une durée de 14 semaines ;
 - alignée sur la Convention n° 183 de l'OIT sur la protection de la maternité, soit une durée de 14 semaines ;
 - qui va au-delà de la Convention de l'OIT (14 semaines) ou des exigences réglementaires du pays où elle opère (la valeur la plus élevée des deux).
- L'entreprise communique les politiques en matière de congés de maternité à toutes les employées et les informe de tout changement.
- Cette politique s'étend aux employées qui adoptent des enfants.

Mise en œuvre

- L'entreprise informe les employées des changements importants survenus au travail pendant leur congé.
- L'entreprise propose un mentorat/une planification de la relève avant le départ de l'employée en congé de maternité.
- L'entreprise fournit un soutien financier pour recruter du personnel de remplacement et le former, ou un soutien aux responsables des employées en congé de maternité.
- L'entreprise consulte les femmes salariées ou mène des enquêtes auprès de ces dernières pour déterminer si les prestations liées aux congés de maternité répondent à leurs besoins.

Évaluation chiffrée

- L'entreprise suit le nombre de femmes qui prennent un congé de maternité.
- L'entreprise suit l'efficacité de son approche pour retenir les femmes après un congé de maternité.

Transparence

- L'entreprise rend compte publiquement à ses parties prenantes du nombre de femmes ayant pris un congé de maternité et des taux de retour au travail et de rétention.
- L'entreprise rend compte au conseil d'administration du nombre de femmes ayant pris un congé de maternité et des taux de retour au travail et de rétention.

7. Votre entreprise propose-t-elle et finance-t-elle des congés de paternité rémunérés ?

- Non**, notre entreprise n'a pas encore adopté d'approche de ce type, mais :
 - nous souhaitons en savoir plus ;
 - nous prévoyons de prendre des mesures au cours de l'année prochaine ;
 - certains de nos bureaux nationaux ou unités opérationnelles ont pris des mesures ;
 - aucune des propositions susmentionnées.
- Oui**, notre entreprise propose et finance des congés de paternité rémunérés.

Engagement

- L'entreprise a établi une politique en matière de congés de paternité rémunérés :
 - alignée sur les exigences réglementaires nationales du pays où elle opère, si des dispositions nationales existent ;
 - allant au-delà des exigences réglementaires du pays où elle opère, si des dispositions nationales existent ;
 - bien qu'il n'existe aucune disposition légale dans le pays où elle opère.
- L'entreprise communique les politiques en matière de congés de paternité à tous les employés et les informe de tout changement.
- Cette politique s'étend aux employés qui adoptent des enfants.

Mise en œuvre

- L'entreprise informe les employés des changements importants survenus au travail pendant leur congé.
- L'entreprise prévoit des mesures d'incitation pour encourager les hommes à prendre un congé de paternité.
- L'entreprise propose un mentorat / une planification de la relève avant le départ de l'employé en congé de paternité.
- L'entreprise fournit une formation et un soutien aux responsables qui supervisent les employés en congé de paternité.
- L'entreprise consulte les hommes salariés ou mène des enquêtes auprès de ces derniers pour déterminer si les prestations liées aux congés de paternité répondent à leurs besoins.

Évaluation chiffrée

- L'entreprise suit le nombre d'hommes qui prennent un congé de paternité.
- L'entreprise suit l'efficacité de son approche pour retenir les hommes après un congé de paternité.

Transparence

- L'entreprise rend compte publiquement à ses parties prenantes du pourcentage d'employés masculins ayant la possibilité de prendre un congé de paternité qui l'ont effectivement fait.
- L'entreprise rend compte au conseil d'administration du pourcentage d'employés masculins ayant la possibilité de prendre un congé de paternité qui l'ont effectivement fait.

8. Votre entreprise a-t-elle adopté une approche pour soutenir les employés/ées dans leurs rôles de père/mère et d'aidants/tes ?

- Non**, notre entreprise n'a pas encore adopté d'approche de ce type, mais :
- nous souhaitons en savoir plus ;
 - nous prévoyons de prendre des mesures au cours de l'année prochaine ;
 - certains de nos bureaux nationaux ou unités opérationnelles ont pris des mesures ;
 - aucune des propositions susmentionnées.
- Oui**, notre entreprise a adopté une approche visant à soutenir les employés/ées dans leurs rôles de père/mère et d'aidants/tes.

Engagement

- L'entreprise a adopté une politique autonome ou a pris un engagement intégré dans une politique d'entreprise plus large qui vise à soutenir les employés/ées dans leurs rôles de père/mère et d'aidants/tes.
- L'entreprise informe tous les employés/ées des prestations et services proposés aux pères, aux mères et aux aidants/tes, ainsi que de tout changement à cet égard.
- L'entreprise offre des prestations aux pères, aux mères et aux aidants/tes qui travaillent à temps partiel.
 - Sans objet : nous n'avons pas d'employés/ées à temps partiel.

Mise en œuvre

- L'entreprise fournit un mentorat, un soutien ou une formation pour rafraîchir les compétences des employés/ées à leur retour de congé parental.
- L'entreprise propose un retour progressif au travail après un congé de maternité ou de paternité ; fournit des références pour des services de garde d'enfants à l'extérieur de l'entreprise qui sont propres et sûrs ; rémunère le temps passé pour allaiter ou tirer le lait.
- L'entreprise propose des structures d'accueil sur place qui sont propres et sûres ou accorde des subventions pour faire garder les enfants ailleurs.
- L'entreprise offre des congés payés aux employés/ées pour qu'ils/elles puissent se rendre à des rendez-vous médicaux avec des personnes à charge.
- L'entreprise consulte les employés/ées ou mène des enquêtes auprès de ces derniers/ères pour déterminer si les prestations accordées aux pères, aux mères et aux aidants/tes répondent à leurs besoins.

Évaluation chiffrée

L'entreprise suit le pourcentage de femmes et d'hommes qui bénéficient de prestations parentales ou de prestations d'aidants/tes.

Transparence

L'entreprise rend compte publiquement à ses parties prenantes du nombre total d'employés/ées qui bénéficient de prestations parentales ou de prestations d'aidants/tes, ventilé par sexe.

L'entreprise rend compte au conseil d'administration du nombre total d'employés/ées qui bénéficient de prestations parentales ou de prestations d'aidants/tes, ventilé par sexe.

9. Votre entreprise a-t-elle adopté une approche permettant de concilier la vie professionnelle et la vie privée de tous/tes les employés/ées ?

Non, notre entreprise n'a pas encore adopté d'approche de ce type, mais :

nous souhaitons en savoir plus ;

nous prévoyons de prendre des mesures au cours de l'année prochaine ;

certains de nos bureaux nationaux ou unités opérationnelles ont pris des mesures ;

aucune des propositions susmentionnées.

Oui, notre entreprise a adopté une approche visant à concilier la vie professionnelle et la vie privée de tous/tes les employés/ées.

Engagement

L'entreprise a adopté une politique autonome ou pris un engagement intégré dans une politique d'entreprise plus large qui traite de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des hommes et des femmes.

L'entreprise complète ses dispositions ou en crée de nouvelles pour tenir compte des employés/ées à temps partiel.

Sans objet : notre entreprise n'a pas d'employés/ées à temps partiel.

L'entreprise diffuse sa politique à tous/tes les employés/ées qui peuvent en bénéficier et les informe en cas de changement.

Mise en œuvre

- L'entreprise propose des horaires flexibles ; propose le télétravail.
- L'entreprise propose un partage de poste ou des possibilités de travail à temps partiel avec avantages.
- L'entreprise propose des semaines de travail condensées.
- L'entreprise propose des postes horaires prévisibles.
- Sans objet : nous n'avons que des employés/ées salariés/ées.
- L'entreprise consulte les employés/ées, ou mène des enquêtes auprès de ces derniers/ères pour déterminer si les pratiques répondent à leurs besoins.

Évaluation chiffrée

- L'entreprise suit le nombre total d'employés/ées qui profitent des avantages du travail flexible, ventilé par sexe (y compris les employés/ées à temps partiel).

Transparence

- L'entreprise rend compte publiquement à ses parties prenantes du nombre total d'employés/ées qui profitent des avantages liés au travail flexible, ventilé par sexe (y compris les employés/ées à temps partiel).
- L'entreprise rend compte au conseil d'administration du nombre total d'employés/ées qui profitent des avantages liés au travail flexible, ventilé par sexe (y compris les employés/ées à temps partiel).

10. Votre entreprise a-t-elle adopté une approche visant à garantir un environnement exempt de violence, de harcèlement et d'exploitation sexuelle ?

- Non**, notre entreprise n'a pas encore adopté d'approche de ce type, mais :
 - nous souhaitons en savoir plus ;
 - nous prévoyons de prendre des mesures au cours de l'année prochaine ;
 - certains de nos bureaux nationaux ou unités opérationnelles ont pris des mesures ;
 - aucune des propositions susmentionnées.
- Oui**, notre entreprise a adopté une approche visant à garantir un environnement exempt de violence, de harcèlement et d'exploitation sexuelle.

Engagement

L'entreprise a adopté une politique autonome ou pris un engagement intégré dans une politique d'entreprise plus large qui établit une tolérance zéro eu égard à toutes les formes de violence au travail (y compris lors de voyages d'affaires et de divertissements pour les clients).

Mise en œuvre

L'entreprise propose une formation annuelle à l'intention de tous/tes ses employés/ées sur la tolérance zéro eu égard à toutes les formes de violence, y compris le harcèlement sexuel et l'exploitation sexuelle des femmes et des filles lors des déplacements professionnels.

L'entreprise dispose de mécanismes confidentiels de réclamation, de règlement des différends et de non-représailles.

L'entreprise propose un soutien confidentiel aux victimes de violence domestique.

L'entreprise exige du personnel de sécurité (y compris le personnel contractuel) qu'il suive une formation tenant compte des questions d'égalité des sexes relative aux procédures de traitement des plaintes pour violence sexiste ou harcèlement sexuel.

L'entreprise dispose d'un processus de contrôle / vérification des frais de voyage d'affaires et de représentation des clients afin de détecter les dépenses professionnelles inappropriées, telles que l'utilisation des fonds de l'entreprise pour exploiter sexuellement des femmes et des jeunes filles ou les « divertissements » pour adultes impliquant la nudité ou un comportement obscène.

Évaluation chiffrée

L'entreprise suit le nombre de plaintes liées à la violence au travail, ventilé par sexe.

Transparence

L'entreprise communique publiquement, ou aux parties prenantes concernées, l'approche qu'elle a adoptée pour garantir un environnement sans violence.

L'entreprise communique au conseil d'administration l'approche qu'elle a adoptée pour garantir un environnement sans violence.

11. Votre entreprise a-t-elle adopté une approche pour répondre aux besoins spécifiques des femmes en matière de santé, de sécurité et d'hygiène au travail et pendant les trajets domicile-travail ?

Non, notre entreprise n'a pas encore adopté d'approche de ce type, mais :

nous souhaitons en savoir plus ;

- nous prévoyons de prendre des mesures au cours de l'année prochaine ;
 - certains de nos bureaux nationaux ou unités opérationnelles ont pris des mesures ;
 - aucune des propositions susmentionnées.
- Oui**, notre entreprise a adopté une approche pour répondre aux besoins spécifiques des femmes en matière de santé, de sécurité et d'hygiène au travail et pendant les trajets domicile-travail ?.

Engagement

- L'entreprise dispose de protocoles de santé et de sécurité qui font explicitement référence aux besoins des femmes en matière de santé, de sécurité et d'hygiène.

Mise en œuvre

- L'entreprise garantit des installations sanitaires adéquates et sûres pour les femmes, qui répondent aux exigences en matière d'hygiène telles que l'eau propre et le savon, ainsi que des méthodes de mise au rebut des produits d'hygiène féminine.
- L'entreprise vérifie régulièrement ses locaux pour s'assurer qu'ils sont correctement éclairés et sécurisés.
- L'entreprise fournit des salles permettant aux femmes d'allaiter ou de tirer leur lait de manière propre et sûre.
- L'entreprise garantit un accès aux moyens de transport pour se rendre au travail et en revenir, ainsi que pendant les déplacements professionnels (y compris dans les environnements où les transports publics ne sont pas sûrs ou disponibles).
- L'entreprise fournit au personnel une formation en matière d'ergonomie, d'exposition aux matières dangereuses et d'autres risques professionnels qui tient compte des impacts biologiques liés à la santé et à la sécurité différenciés selon le sexe.
 - Sans objet : le personnel n'est pas exposé à des matières dangereuses ou à d'autres risques professionnels.
- L'entreprise fournit des équipements de protection individuelle pour les hommes et les femmes, en tenant compte notamment des besoins des femmes enceintes et allaitantes.
 - Sans objet : le personnel n'utilise pas d'équipement de protection individuelle.
- L'entreprise consulte les employés/ées, pour déterminer si les services et les protections en matière de santé, de sécurité et d'hygiène répondent à leurs besoins..

Évaluation chiffrée

- L'entreprise suit les incidents en matière de santé et de sécurité, ventilés par sexe.

Transparence

- L'entreprise rend compte publiquement à ses parties prenantes des incidents liés à la santé et à la sécurité, ventilés par sexe.
- L'entreprise rend compte au conseil d'administration des incidents liés à la santé et à la sécurité, ventilés par sexe.

12. Votre entreprise a-t-elle adopté une approche visant à promouvoir l'accès à des services de santé de qualité qui répondent aux besoins spécifiques des employées ?

- Non**, notre entreprise n'a pas encore adopté d'approche de ce type, mais :
 - nous souhaitons en savoir plus ;
 - nous prévoyons de prendre des mesures au cours de l'année prochaine ;
 - certains de nos bureaux nationaux ou unités opérationnelles ont pris des mesures ;
 - aucune des propositions susmentionnées.
- Oui**, notre entreprise a adopté une approche visant à promouvoir l'accès à des services de santé de qualité qui répondent aux besoins spécifiques des employées.

Engagement

- L'entreprise a adopté une politique autonome ou pris un engagement intégré dans une politique d'entreprise plus large qui reconnaît les besoins différents des femmes et des hommes en matière de santé.

Mise en œuvre

- L'entreprise propose des options d'assurances privées qui couvrent les besoins spécifiques des femmes en matière de santé (par exemple : gynécologie, santé maternelle, santé reproductive, violence domestique).
- L'entreprise fournit des services de santé sur place ou assure la liaison avec les cliniques de santé et les prestataires de services locaux à des fins d'orientation, qui répondent aux besoins spécifiques des femmes en matière de santé (y compris la santé reproductive, maternelle et néonatale).
- L'entreprise coordonne les cliniques mobiles ou les dépistages sur place pour les employées, aux côtés de prestataires de santé formés aux questions et aux besoins des femmes en matière de santé.
- L'entreprise affiche dans les zones publiques de ses locaux des informations relatives à la santé en fonction du contexte local ou national, notamment en cas de problèmes de santé publique pouvant avoir un impact disproportionné sur les femmes.

L'entreprise consulte les employées, pour déterminer si les services et prestations de santé répondent à leurs besoins.

Évaluation chiffrée

L'entreprise suit les différents types de services de santé fournis sur le lieu de travail et recueille des informations sur les personnes qui utilisent ces services, ventilées par sexe.

Transparence

L'entreprise rend compte publiquement à ses parties prenantes des différents types de services de santé fournis et utilisés sur le lieu de travail.

L'entreprise rend compte au conseil d'administration des services de santé fournis et utilisés sur le lieu de travail.

13. Votre entreprise prend-elle des mesures proactives en matière d'approvisionnement afin d'étendre ses relations avec les entreprises détenues par des femmes dans le cadre de la chaîne de valeur et de la sélection de fournisseurs ?

Non, notre entreprise n'a pas encore adopté d'approche de ce type, mais :

nous souhaitons en savoir plus ;

nous prévoyons de prendre des mesures au cours de l'année prochaine ;

certains de nos bureaux nationaux ou unités opérationnelles ont pris des mesures ;

aucune des propositions susmentionnées.

Oui, notre entreprise prend des mesures proactives en matière d'approvisionnement afin d'étendre ses relations avec les entreprises détenues par des femmes dans le cadre de la chaîne de valeur et de la sélection de fournisseurs.

Sans objet : l'entreprise ne fait appel à aucun fournisseur.

Engagement

L'entreprise a adopté une politique autonome ou pris un engagement intégré dans une politique d'entreprise plus large qui vise à prendre des mesures proactives pour s'approvisionner auprès d'entreprises détenues par des femmes.

Mise en œuvre

- L'entreprise a mis en place des initiatives de sensibilisation pour faire connaître les possibilités d'approvisionnement auprès d'entreprises détenues par des femmes.
- L'entreprise utilise des bases de données dans le cadre du processus d'approvisionnement pour recenser les entreprises détenues par des femmes.
- L'entreprise fixe des objectifs en matière d'approvisionnement concernant le montant et le pourcentage des dépenses effectuées auprès d'entreprises détenues par des femmes.
- L'entreprise participe à des salons professionnels qui font appel à des fournisseurs des deux sexes.
- L'entreprise propose une formation à l'intention des femmes en vue de leur permettre de mener à bien les procédures formelles d'appel d'offre.

Évaluation chiffrée

- L'entreprise assure le suivi des dépenses (en pourcentage) effectuées auprès d'entreprises détenues par des femmes.

Transparence

- L'entreprise rend compte publiquement à ses parties prenantes du pourcentage des dépenses effectuées auprès d'entreprises détenues par des femmes.
- L'entreprise rend compte au conseil d'administration du pourcentage des dépenses effectuées auprès d'entreprises détenues par des femmes.

14. Votre entreprise encourage-t-elle les fournisseurs à améliorer leurs performances en matière d'égalité des sexes ?

- Non**, notre entreprise n'a pas encore adopté d'approche de ce type, mais :
 - nous souhaitons en savoir plus ;
 - nous prévoyons de prendre des mesures au cours de l'année prochaine ;
 - certains de nos bureaux nationaux ou unités opérationnelles ont pris des mesures ;
 - aucune des propositions susmentionnées.
- Oui**, notre entreprise encourage les fournisseurs à améliorer leurs performances en matière d'égalité des sexes.
- Sans objet** : l'entreprise ne fait appel à aucun fournisseur

Engagement

L'entreprise dispose d'un code de conduite pour les fournisseurs qui déclare explicitement son appui en faveur de l'égalité des sexes.

Mise en œuvre

L'entreprise encourage les fournisseurs à mettre en place une stratégie ou une politique d'égalité entre les sexes qui traite de la non-discrimination, du salaire égal pour un travail égal, et de la santé et de la sécurité des employés/ées.

L'entreprise dispose de solides processus de diligence raisonnable ou d'évaluation pour les fournisseurs afin de s'assurer qu'ils ne bafouent pas les droits humains, en particulier ceux des femmes et des filles, et qu'ils ne contribuent pas à de tels actes.

L'entreprise entreprend des contrôles ou des évaluations pour détecter les cas de traite d'êtres humains dans sa chaîne d'approvisionnement.

L'entreprise intègre ses attentes en matière d'égalité des sexes dans ses communications avec les fournisseurs.

L'entreprise offre, de manière indépendante ou dans le cadre d'une association d'entreprises, un renforcement continu des capacités des fournisseurs afin de soutenir l'amélioration continue de l'égalité entre les sexes.

L'entreprise collabore avec les fournisseurs et les encourage à adopter des politiques et des pratiques qui favorisent une santé et une hygiène de qualité pour les employés/ées et employées.

L'entreprise collabore avec les fournisseurs pour élaborer un plan d'action correctif en cas de risques ou de difficultés liés à l'égalité des sexes.

Évaluation chiffrée

L'entreprise encourage les fournisseurs à fixer et à mesurer des objectifs et des critères de référence en matière d'égalité entre les sexes.

Transparence

L'entreprise inclut des critères d'égalité des sexes dans les protocoles type d'audit, les fiches d'évaluation des fournisseurs ou d'autres outils de gestion de la chaîne d'approvisionnement.

L'entreprise inclut des questions spécifiques sur les femmes et sur les hommes dans les auto-évaluations des fournisseurs.

15. Votre entreprise a-t-elle adopté une approche du marketing responsable qui tient compte de la représentation des stéréotypes sexistes ?

- Non**, notre entreprise n'a pas encore adopté d'approche de ce type, mais :
- nous souhaitons en savoir plus ;
 - nous prévoyons de prendre des mesures au cours de l'année prochaine ;
 - certains de nos bureaux nationaux ou unités opérationnelles ont pris des mesures ;
 - aucune des propositions susmentionnées.
- Oui**, notre entreprise a adopté une approche du marketing responsable qui tient compte de la représentation des stéréotypes sexistes.
- Sans objet** : l'entreprise ne dispose pas de matériel de marketing externe.

Engagement

- L'entreprise a adopté une politique de marketing responsable autonome ou a pris un engagement intégré dans une politique d'entreprise plus large qui s'attaque à la représentation des stéréotypes sexistes.

Mise en œuvre

- L'entreprise examine le matériel de marketing et les tactiques de protection contre les stéréotypes sexistes négatifs.
- L'entreprise dispose d'une stratégie de marketing adaptée aux femmes en tant que segment de clientèle.
- L'entreprise a adopté une approche marketing qui cherche à remettre en cause les normes sexistes existantes et à promouvoir des images positives des femmes et des filles.
- L'entreprise organise des consultations avec des groupes de discussion pour s'assurer que les approches marketing ne perpétuent pas les stéréotypes sexistes.

Évaluation chiffrée

- L'entreprise suit le nombre de plaintes en matière de marketing liées aux stéréotypes sexistes ou aux représentations négatives des femmes.

Transparence

- L'entreprise rend compte publiquement à ses parties prenantes de son engagement à ne pas perpétuer les stéréotypes sexistes.
- L'entreprise rend compte publiquement au conseil d'administration de son engagement à ne pas perpétuer les stéréotypes sexistes.

16. Votre entreprise a-t-elle adopté une approche pour évaluer les impacts différenciés sur les femmes et sur les hommes du développement de produits et/ou de services ?

- Non**, notre entreprise n'a pas encore adopté d'approche de ce type, mais :
- nous souhaitons en savoir plus ;
 - nous prévoyons de prendre des mesures au cours de l'année prochaine ;
 - certains de nos bureaux nationaux ou unités opérationnelles ont pris des mesures ;
 - aucune des propositions susmentionnées.
- Oui**, notre entreprise évalue les impacts différenciés sur les femmes et sur les hommes du développement de produits et/ou de services.
- Sans objet** : l'entreprise n'élabore pas de produits ou de services destinés à des consommateurs/trices. Par exemple : une puce pour un téléphone portable qui ne peut être vendue séparément du téléphone.

Engagement

- L'entreprise a adopté une politique autonome ou pris un engagement intégré dans une politique d'entreprise plus large qui veille à ce que les produits et services soient développés pour les besoins tant des consommateurs que des consommatrices.

Mise en œuvre

- L'entreprise réalise des études de marché sur les besoins spécifiques des femmes en matière de produits ou de services.
- L'entreprise développe des produits ou des services qui ciblent spécifiquement les besoins des femmes et y répondent.
- L'entreprise tient compte des différences entre les sexes en matière d'accès aux produits ou services, et modifie les modèles de distribution pour tenir compte de ces différences.
- L'entreprise consulte des parties prenantes et des groupes de réflexion pour améliorer en permanence la conception des produits et services destinés aux femmes.

Évaluation chiffrée

- L'entreprise suit les données segmentées relatives aux clientes pour comprendre les habitudes de dépenses et les besoins des femmes.
- L'entreprise suit les recettes et les profits générés par les clientes.

Transparence

- L'entreprise rend compte publiquement à ses parties prenantes de son engagement à veiller à ce que les produits et services soient développés en tenant compte des besoins des femmes et des hommes.
- L'entreprise rend compte au conseil d'administration de son engagement à veiller à ce que les produits et services soient développés en tenant compte des besoins des femmes et des hommes.

17. Votre entreprise a-t-elle mis en place des politiques et des processus visant à garantir l'obligation de respecter les droits des femmes et des issues des communautés locales où elle opère ?

- Non**, notre entreprise n'a pas encore adopté d'approche de ce type, mais :
 - nous souhaitons en savoir plus ;
 - nous prévoyons de prendre des mesures au cours de l'année prochaine ;
 - certains de nos bureaux nationaux ou unités opérationnelles ont pris des mesures ;
 - aucune des propositions susmentionnées.
- Oui**, notre entreprise prend des mesures qui visent spécifiquement à respecter les droits des femmes issues des communautés où elle opère.
- Sans objet** : l'entreprise ne mène pas d'activités qui ont un impact sur les communautés locales.

Engagement

- L'entreprise a adopté une politique autonome ou pris un engagement intégré dans une politique d'entreprise plus large qui vise à respecter les droits des femmes et des issues des communautés où elle opère.

Mise en œuvre

- L'entreprise garantit une participation égale des femmes et des hommes aux consultations locales.
- L'entreprise dispose de mécanismes locaux transparents en matière de signalement de plaintes et de règlement des différends.
- L'entreprise tient compte des impacts différenciés sur les femmes et sur les hommes lors des évaluations des incidences sur les droits humains ou sur le plan social.
- L'entreprise propose une formation tenant compte des questions d'égalité des sexes aux animateurs de consultations locales.

Évaluation chiffrée

L'entreprise suit l'engagement et la participation des parties prenantes aux consultations locales, ventilés par sexe.

Transparence

L'entreprise rend compte publiquement à ses parties prenantes du pourcentage d'opérations menées dans le cadre de la collaboration avec la population locale, d'études d'impact ou de programmes de développement (notamment en rendant compte de l'utilisation des études d'impact sur l'égalité des sexes et des processus de consultation organisés en collaboration avec la population locale, y compris avec les groupes vulnérables).

L'entreprise rend compte au conseil d'administration du pourcentage d'opérations menées dans le cadre de la collaboration avec la population locale, d'études d'impact ou de programmes de développement (notamment en rendant compte de l'utilisation des études d'impact sur l'égalité des sexes et des processus de consultation organisés en collaboration avec la population locale, y compris avec les groupes vulnérables).

18. Votre entreprise a-t-elle adopté une approche visant à intégrer la dimension de genre dans ses activités en matière de responsabilité sociales des entreprises (RSE), de philanthropie et de défense des intérêts publics, ainsi que dans le cadre de ses partenariats ?

Non, notre entreprise n'a pas encore adopté d'approche de ce type, mais :

nous souhaitons en savoir plus ;

nous prévoyons de prendre des mesures au cours de l'année prochaine ;

certains de nos bureaux nationaux ou unités opérationnelles ont pris des mesures ;

aucune des propositions susmentionnées.

Oui, notre entreprise a adopté une approche visant à intégrer la dimension de genre dans ses activités en matière de RSE, de philanthropie et de défense des intérêts publics, ainsi que dans le cadre de ses partenariats.

Engagement

L'entreprise a adopté une politique autonome ou pris un engagement intégré dans une politique d'entreprise plus large qui vise à intégrer la dimension de genre dans ses activités en matière de RSE, de philanthropie et de défense des intérêts publics, ainsi que dans le cadre de ses partenariats.

Mise en œuvre

L'entreprise apporte un soutien financier ou bénévole aux programmes d'égalité entre les sexes au niveau mondial ou local.

- L'entreprise apporte un soutien financier aux organisations de la société civile, tant au niveau mondial que local, qui œuvrent pour l'autonomisation des femmes et des filles.
- L'entreprise participe à des campagnes publiques de sensibilisation et mène des activités de plaidoyer auprès d'instances publiques au sujet des arguments économiques en faveur du respect et du soutien des droits des femmes et des filles.
- L'entreprise a établi des partenariats avec des organisations locales ou mondiales ou d'autres entreprises sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.
- L'entreprise propose des formations pour renforcer les capacités des entrepreneuses.
- L'entreprise fournit un soutien financier et des investissements, ou s'associe à des banques et à des institutions financières, pour fournir des crédits et d'autres services financiers aux entrepreneuses.
- L'entreprise plaide pour la suppression des obstacles juridiques qui limitent l'autonomisation économique des femmes.
- L'entreprise participe à des plateformes multipartites promouvant les droits des femmes et des filles.
- L'entreprise organise des consultations avec des parties prenantes externes pour comprendre l'éventail des possibilités d'autonomisation des femmes et des filles.

Évaluation chiffrée

- L'entreprise a établi des objectifs clairs sur les résultats qu'elle cherche à obtenir pour les femmes et les filles lors de l'élaboration et de la mise en œuvre de projets locaux.
- L'entreprise suit le nombre de bénéficiaires d'initiatives et de projets locaux, ventilé par sexe.

Transparence

- L'entreprise rend compte publiquement à ses parties prenantes du nombre de bénéficiaires d'initiatives et de projets locaux, ventilé par sexe.
- L'entreprise rend compte au conseil d'administration du nombre de bénéficiaires d'initiatives et de projets locaux, ventilé par sexe.