

## 女性のエンパワメント

次のジェンダーに関する COP 自己評価のための質問項目は、女性のエンパワメント原則（WEPs）の実施のための進捗に関する企業の報告を奨励し、支援するものです。

WEPs の「原則 7」は、進捗を図り、報告するため、男女別データの重要性に焦点を当てています。男女別データに関する最後の質問項目は、男女別にデータを集め、明らかにしたデータを用いてください。男女間の際や不平等に関する定量的な統計情報となります。

1. COP に、職場における女性のエンパワメントを支援しジェンダー平等を推進する方針や取組が明記されていますか。

- 上級管理職および取締役におけるジェンダー平等の達成および継続
- 中間管理職におけるジェンダー平等の達成および継続
- 同一価値労働同一賃金
- フレックスな働き方の選択肢
- 育児および扶養家族のケア
- 妊娠中および産前産後休暇から復帰した女性への支援
- 研修や能力開発を含む、女性雇用者の採用および雇用継続の実施
- 性別の違いに着目した健康および安全の確保
- 性に基づく暴力およびハラスメントへの対応
- 教育および研修の機会の女性労働者への提供
- ジェンダー平等に関する職場の意識高揚の創造および維持並びにすべての労働者に対するインクルージョン、無差別
- 女性労働者に対するメンタリングおよび財政支援の機会の提供
- 報告すべきこれらの要素について実践はない
- 他の好事例がある

インフォメーション：スペースを含む 255 字以内。もしくは、御社の COP に言及されないならば記述しない理由を説明してください。（例：重要でないと考えられた事項、法律による禁止事項、プライバシー、競争利益）

「他の好事例がある」を選択した場合、質問への回答をこちらに記入してください。

インフォメーション：この追加質問は、まだ実施に着手されていないものの、COP でこの分野の進捗を進めるために将来の計画を、透明性をもって明確におよび完全に公開しようという企業のためのものです。



2. COP に、市場における女性のエンパワメントを支援しジェンダー平等を推進する方針や取組が明記されていますか。

- サプライヤーの多様性プログラム
- 性別によるサプライヤーベースの構築
- 女性の経営者および起業家への支援
- サプライヤーに対する WEPs の促進など、サプライヤーに対する女性のエンパワメントおよびジェンダー平等に関するモニタリングおよび参画
- ジェンダーに敏感な視点でのマーケティング
- ジェンダーに敏感な視点での製品およびサービス開発
- 報告すべきこれらの要素について実践はない
- 他の好事例がある

インフォメーション：スペースを含む 255 字以内。もしくは、御社の COP に言及されないならば記述しない理由を説明してください。（例：重要でないとされた事項、法律による禁止事項、プライバシー、競争利益）

「他の好事例がある」を選択した場合、質問への回答をこちらに記入してください。

インフォメーション：この追加質問は、まだ実施に着手されていないものの、COP でこの分野の進捗を進めるために将来の計画を、透明性をもって明確におよび完全に公開しようという企業のためのものです。

3. COP に、地域における女性のエンパワメントを支援しジェンダー平等を推進する方針や取組が明記されていますか。

- 性差別、性別に基づくステレオタイプがなく、ジェンダーの課題に、地域におけるステークホルダーの参画の際の設計
- ジェンダー影響評価、または、社会的および又は人権影響評価としての性別に関する影響調査の考慮
- 地域プログラムにおける女性の受益保障
- 女性および女兒のエンパワメントに特化した地域イニシアティブ
- 女性および女兒に（経済的、社会的、環境的に）積極的な影響を与える地域投資プロジェクトおよびプログラムを確保する戦略
- 女性および女子の（経済的、社会的、環境的に）完全な参加を含む地域投資プロジェクトおよびプログラムを確保する戦略
- 報告すべきこれらの要素について実践はない
- 他の好事例がある

インフォメーション：スペースを含む 255 字以内。もしくは、御社の COP に言及されないならば記述しない理由を説明してください。（例：重要でないとされた事項、法律による禁止事項、プライバシー、競争利益）

「他の好事例がある」を選択した場合、質問への回答をこちらに記入してください。

インフォメーション：この追加質問は、まだ実施に着手されていないものの、COPでこの分野の進捗を進めるために将来の計画を、透明性をもって明確におよび完全に公開しようという企業のためのものです。

4. このCOPは、次の男女別データを含むか、参照しています。

- 上級管理職および取締役におけるジェンダー平等の達成および継続
- 中間管理職におけるジェンダー平等の達成および継続
- 同一価値労働同一賃金
- フレックスな働き方の選択肢
- 育児および扶養家族のケア
- 妊娠中および産前産後休暇から復帰した女性への支援
- 研修や能力開発を含む、女性雇用者の採用および雇用継続の実施
- 性別の違いに着目した健康および安全の確保
- 性に基づく暴力およびハラスメントへの対応
- 教育および研修の機会の女性労働者への提供
- ジェンダー平等に関する職場の意識高揚の創造および維持並びにすべての労働者に対するインクルージョン、無差別
- 女性労働者に対するメンタリングおよび財政支援の機会の提供
- 報告すべきこれらの要素について実践はない
- 他の好事例がある

インフォメーション：スペースを含む255字以内。もしくは、御社のCOPに言及されないならば記述しない理由を説明してください。（例：重要でないとした事項、法律による禁止事項、プライバシー、競争利益）

「他の好事例がある」を選択した場合、質問への回答をこちらに記入してください。

インフォメーション：この追加質問は、まだ実施に着手されていないものの、COPでこの分野の進捗を進めるために将来の計画を、透明性をもって明確におよび完全に公開しようという企業のためのものです。

（翻訳：グローバル・コンパクト研究センター）