****

***申请人须知****：任何规模和行业的企业都有资格申请WEPs奖项，也欢迎2020及2021年度 WEPs获奖方再度申请，但其申请中描述的项目或行动不得与此前的重复，除非该项目或行动做了额外的事项，或者取得了更为显著的成果。每个类别奖项将评出前三名。此外，为认可中小企业对亚太区经济的贡献，将从所有类别的申请中选择三家中小企业（员工小于200名）授予WEPs中小企业奖项。*

**奖 项 类 别**

**奖项类别**

1. **领导层承诺和行动**（符合“赋权予妇女原则”第一条）：本奖项旨在表彰那些在制定强有力的公司承诺中起到了关键作用的领导（35周岁及以上），这些承诺包括旨在促进工作场所、市场或社区性别平等的进步政策、规则或做法。这包括那些在企业内为促进性别平等而承担了具体职责、做出了公开承诺或向公众传递的信息具性别敏感性的领导。
2. **青年领导力**：这一特殊奖项旨在表彰为促进工作场所、市场和社区的性别平等作出了重大贡献的青年领导者 （申请时未满35周岁）。这一类别将与联合国妇女署的[“平等的一代”](https://www.unwomen.org/en/get-involved/beijing-plus-25)倡导行动相结合，“平等的一代”于2020年发起，以纪念《北京宣言》和《行动纲领》通过25周年，并着重强调代际参与和青年参与以推动性别平等。这一类别的获奖者可以是一位青年企业家，她／他开发了促进性别平等的产品和服务、发起了性别行动带领公司成为更具性别包容性的工作场所，或是正在促进性别平等的初创企业的青年领导者，或是在其组织内积极促进性别平等的青年雇员。
3. **性别包容的工作场所**（符合“赋权予妇女原则”第二、三条）：本奖项旨在表彰那些在创建性别包容的工作场所方面有所作为的公司。其中包括使用创新的方法来实现平等招聘、提供灵活的工作安排、满足男女雇员的具体需求、采用变革性措施来支持男女雇员的家庭责任以解决不平等的照料负担，以及采取行动加速保障男女雇员安全和福祉，以加快实现同工同酬、促进妇女的职业发展、提升其在领导层中的代表性。
4. **促进性别平等的市场**（符合“赋权予妇女原则”第四、五条）：本奖项旨在表彰那些在整个产业链中纳入了性别视角的企业。这包括对供应商多样性的倡导、性别包容的销售，以及性别敏感的市场营销和广告，还包括通过能力建设或市场准入机会支持女企业家、实施鼓励从妇女所有企业或其他性别包容的企业进行采购的项目或政策。本奖项还将表彰那些在广告或其他营销活动中倡导性别平等的行动和项目。
5. **社区参与和伙伴关系**（符合“赋权予妇女原则”第六条）：本奖项旨在表彰那些通过社区参与和伙伴关系促进性别平等的企业。这些参与包括将性别平等纳入企业的可持续战略、企业社会责任或慈善项目，尤其是支持社会组织、国际组织或其他致力于促进性别平等的组织、与其开展合作。本奖项还将颁发给那些通过伙伴关系推动系统性变革的行动，这包括参与任何倡导平台或多利益相关方平台以促进性别平等的公司，也包括致力于促进行业或相当数量的公司产生变革的行业协会、商会和证券交易所。
6. **透明度和报告**（符合“赋权予妇女原则”第七条）：追踪在性别平等和妇女经济赋权方面的表现和进展是WEPs的一项核心价值，因为它使公司能够在工作场所、市场和社区信守其对性别平等的承诺。这一奖项旨在表彰公司对透明度和性别数据报告的承诺，这些承诺超越了最低要求，力求衡量、分析和报告其在整个价值链上的性别政策和做法的执行情况。这一类别将奖励那些建立了问责框架、制定了目标、持续报告并采取步骤改进其在性别指标（例如招聘和保留、管理层中的妇女）方面表现的公司和组织。该奖项也可授予对性别薪酬差距等特定性别问题进行审查和分析的公司，以及承诺增加每年公开报告的性别指标数量的公司等等。此外，此奖项也适合将更多性别标准纳入其可持续性标准或报告标准的行业协会和证券交易所申请。

**第 一 部 分 申 请 方 信 息**

1. **申请企业所在国（或申请奖项的行动所实施的国家）：**
2. **企业名称（英文）：**
3. **企业名称（中文）：**
4. **企业总部（如适用）：**
5. **除中国外，贵公司也在其他国家经营吗？**

A）是的

B）没有

1. **所在行业：**
2. **贵公司或组织是否注册为企业（包括盈利企业和社会企业）？**

A）是

B）否

1. **雇员人数**

A）自雇

B）1-10名雇员

C）11-50名雇员

D）51-200名雇员

E）201-500名雇员

F）501-1000名雇员

G）1001-5000名雇员

H）5001-10000名雇员

I）超过10001名雇员

1. **雇员中女性占比？**

A）不到15%

B）介于15%-29%之间

C）介于30%-50%之间

D）介于51%-80%之间

E）高于80%

1. **企业最高决策者的姓名和头衔：**
2. **联系人：**
3. **联系人职位：**
4. **联系电话：**
5. **联系邮箱：**
6. **地址**（可选填）**：**
7. **企业网站：**
8. **申请奖项类别**（最多选两项）**：**

A）领导层承诺和行动（35岁及以上）

B）透明度和报告

C）性别包容的工作场所

D）促进性别平等的市场

E）社区参与和伙伴关系

F）青年领导力（35岁以下）

1. **贵公司是否签署了“赋权予妇女原则CEO支持声明”？**

*\*注：如果贵公司被列入最终一轮的候选人短名单，贵公司必须签署“*[*赋权予妇女原则CEO支持宣言*](https://www.weps.org/sites/default/files/2020-12/CEO_Statement_of_Support_Chinese.pdf)*”，并且至少在颁奖典礼的10天前提交*[*在线申请*](https://www.weps.org/join)*。访问www.weps.org了解更多。*

A）是

B）否，但是我们打算签署，并已获悉只有在签署之后才能获颁奖项

1. **贵公司使用过**[**WEPs性别差距评估工具**](https://weps-gapanalysis.org/)**吗？**

A）使用过

B）未使用过

**第 二 部 分 一 般 性 问 题 （ 占 总 分 的 25% ）**

所有问题的回答应仅限于公司当前的政策、做法、项目、活动和数据。为了证明这些回答属实，将会要求申请方提交证明材料或书面说明。这些证明材料包括但不限于：公司政策、行动计划、企业网站截图、组织架构图、内部和外部沟通材料、新闻稿、或任何其他可证明某项回答的文件。所有证明材料中的信息都将严格保密并仅用于评奖目的。

1. **担任各级管理层职位（包括公司最高管理层职位）的女性比例为：**

A）低于10%。

B）10%至29%之间。

C）30%至49%之间。

请说明具体比例：

D）高于50%。

请说明具体比例：

请上传证明文件[如：所有管理层的组织架构图]，若无文件，则提供书面说明

1. **贵公司是否已有性别平等行动计划？该计划是否已开始实施？[如：关于性别偏见的一系列培训、用于促进性别平等策略的具体预算、衡量性别平等状况的报告框架] （请选择所有适用项）**

A）我们已经开展了一些活动但是还没有书面承诺或性别平等战略／行动计划。

B）我们做了如下工作（请选择所有适用项）：

a) 我们已制定了性别平等的书面承诺/战略。

b) 我们为性别平等作出了对外公开承诺/战略。

c) 我们的性别平等承诺正在通过一系列具体行动（而不仅仅是一两次临时性活动）得到落实。

d) 我们已经制定并开始实施性别平等战略（即包括时间表、关键绩效指标和目标），并监测、跟踪和报告进展和成效。

请上传证明文件[如：实施计划、报告、政策、性别战略]，若无文件，则提供书面说明

**3. 贵公司在以下流程中是否纳入了促进性别平等的标准：1）遴选（2）聘用（3）留用／保留（4）升职（5）培训？**

A）我们的这些流程中没有正式的标准。

B）我们已经开始采取措施或行动制定更加正式的标准。

C）我们已经为其中的一两个流程制定了正式标准。

D）我们已经为其中三个或以上的流程制定了正式标准。

请上传证明文件[如：政策、培训项目简介、报告]，若无文件，则提供书面说明

1. **贵公司是否提供并支持带薪产假？**

*\*注：因中国法定和国际劳工组织规定的产假数均为98天，如果贵公司产假天数也为98天，请选C*

A）是，我们提供符合中国法定的产假天数。

请说明具体天数：

1. 是，我们提供符合中国法定的产假天数但低于国际劳动组织规定的天数。

请说明具体天数\_\_\_\_

C）是，我们提供符合国际劳工组织规定的天数。

请说明具体天数\_\_\_\_

D）是，高于中国际劳动组织规定的产假天数。

请说明具体天数\_\_\_\_

请上传证明文件[如：人力资源手册、政策]，若无文件，则提供书面说明

**5. 您所在企业是否提供并且支持带薪陪产假？**

A）否，我们没有支持带薪陪产假的正式政策。

B）是，符合企业所在地的规定。

请说明具体天数\_\_\_\_

C）是，高于企业所在地的规定。

请说明具体天数\_\_\_\_

D）是，尽管当地没有带薪陪产假相关的规定。

请说明具体天数\_\_\_\_

请上传证明文件[如：人力资源手册、政策]，若无文件，则提供书面说明

**6. 贵公司是否采取了措施帮助所有员工实现工作和生活的平衡，比如给为人父母的员工予支持？**

A）否，我们目前还没有采取措施。

B）我们已经开始采取步骤和/或行动以制定更为正式的措施。

C）是，我们公司已经采取了正式的措施并且执行以下政策（请选择所有适用项）：

a）灵活的工作时间安排

b）远程办公

c）为兼职工作者提供五险一金

d）向员工提供育儿假和/或照料者津贴

请具体说明每年的育儿假天数\_\_\_\_\_\_\_\_

e）产假或陪产假结束之后，员工可选择逐步返回工作岗位

f）提供干净和安全的现场托儿设施或提供非现场托儿津贴

请上传证明文件[如：人力资源手册、政策]，若无文件，则提供书面说明

**7. 贵公司是否采取了措施以：a) 拓展与价值链上妇女企业的关系或在与供应商签订合同时考虑妇女企业，和/或 b) 从性别平等表现良好的供应商那里采购，和/或c) 鼓励供应商注重性别平等？**

A）否，我们没有类似政策或做法。

B）是，我们有扩展与妇女企业的关系的政策或做法 [例如：为妇女供应商提供技术支持，积极与妇女供应商取得联系使其加入我们的供应链]。

C）是，我们有从性别平等表现良好的公司进行采购或鼓励供应商注重性别平等的政策或做法。

D）是，我们现有的政策或做法包括了B）和C）。

请上传证明文件 [如：政策、合同、报告]，若无文件，则提供书面说明

8. **贵公司是否采取了负责任营销的措施，确保在市场营销过程中（包括招聘广告）不存在性别偏见和对性别刻板印象的描绘？**

A）否，我们没有正式的措施。

B）是，我们会审查市场营销材料和策略/行动，以免传播负面的性别刻板印象，但是我们没有一个独立的负责任营销政策。

C）是，我们公司针对对性别刻板印象的描绘问题的政策中纳入了营销政策这一项。

D）是，我们已经制定了独立的负责任营销政策，以解决对性别刻板印象的描绘问题，同时我们也在持续地对该政策的执行进行审查。

请上传证明文件[如：公开报道、报告、广告]，若无文件，则提供书面说明

9. **贵公司是否制定了相关政策，以确保企业环境中不存在暴力、骚扰和性剥削？**

A）否，我们公司没有类似的正式政策。

B）是，我们公司有政策，但是该项政策被纳入了更广泛的对工作场所中任何形式的暴力零容忍的企业政策中，而该企业政策是另一项公司政策或做法的一部分。

C）是，公司有单独的政策规定对工作场所中所有形式的暴力、骚扰和性剥削零容忍。

D）是，公司有单独的政策并建立了保密投诉机制。

E）是，公司有单独的政策和保密投诉机制（例如：热线电话等），并且对工作场所暴力、骚扰和性剥削相关的投诉数量进行了追踪。

F）是，公司有单独的政策和保密投诉机制（例如：热线电话等），对工作场所暴力、骚扰和性剥削相关的投诉数量进行了追踪，公司同时还对所有层级的员工提供年度培训，以创建一个没有任何形式的性骚扰和剥削的、性别友好和安全的工作场所，并且为家暴受害者提供保密的支持。

请上传证明文件[如：性骚扰政策、人力资源手册]，若无文件，则提供书面说明

10. **贵公司是否支持提升所在社区对性别平等的意识（通过宣传活动、论坛、会议、出版的文章等），或是否对旨在增强妇女赋权的社区项目投入资金、人力或实物资源？**

A）否，公司没有为意识提升提供支持，也没有为旨在增强妇女赋权和性别平等的社区项目投入资源。

B）是，公司在社区提升公众对妇女赋权和性别平等的意识。

C）是，公司对旨在提升妇女赋权和性别平等的社区项目投入了资源。

D）B和C。

请上传证明文件[如：概念书、网站链接、新闻报道、报告]，若无文件，则提供书面说明

11. **贵公司是否制定了政策或采取了行动以确保所有男女员工的健康、安全和福祉？**

A）否，我们公司目前没有类似政策或具体措施。

B）是，我们公司采取了行动但是没有制定正式的政策或措施。

C）是，我们公司采取了正式措施以满足女性员工在工作时的具体健康、安全和卫生需求 [例如：确保有足够和安全的卫生设施、母乳喂养/吸奶间，提供安全的交通]。

D）是，我们公司采取了正式措施以满足女性员工的健康、安全和卫生需求，并且对健康和安全事件进行了分性别的追踪。

请上传证明文件[如：政策、报告]，若无文件，则提供书面说明

**第 三 部 分 类 别 问 题 ( 占 总 分 的 75% ）**

奖项对行动或政策/项目的起始时间没有限制，但截至申请提交时，这些行动或政策/项目须仍在继续实施或仍对受益人产生影响。

第三部分中所提供的证明材料将用来验证申请中填写的信息。证明材料中的所有信息都将严格保密并仅用于奖项评选。

请选择您要申请的奖项类别，**不超过两项**：
[领导层承诺（35岁及以上）、青年领导力（35岁以下）、性别包容的工作场所、促进性别平等的市场、社区参与和伙伴关系、透明度和报告]

**领 导 层 承 诺**

本奖项类别旨在表彰那些在制定强有力的组织承诺中起到了关键作用的领导（35岁及以上），这些承诺包括旨在促进工作场所、市场或社区性别平等的进步政策、规则或做法。这包括那些在企业内为促进性别平等而承担了具体职责、做出了公开承诺或向公众传递的信息具性别敏感性的领导。

**被提名人的姓名和出生日期（日/月/年）：**

**对被提名人发起的行动或政策/项目的简要描述（35字）：**

**背景（250字）**

1. 发起该行动或政策/项目的背景是什么？是为了解决什么问题或挑战？

2. 为什么被提名人要发起这个项目？该政策/项目的具体目的是什么？

3. 描述被提名人在其职业生涯期间领导或参与的任何其他推动性别平等的行动或政策/项目。如果被提名人曾获相关奖励或表彰，请列出。

**采取的主要行动及汲取的经验教训（400字）**

1. 请说明被提名人为执行其发起的政策/项目采取的主要行动。被提名人在其中扮演了什么角色？具体做了些什么？

2. 请说明被提名人如何与同行、现有宣传活动、行业网络或政府、民间社会和非营利组织等其他利益相关方建立伙伴关系或开展合作的。此合作如何被用于推动了政策/项目？

3. 执行该项政策/项目面临的最大挑战是什么？是如何克服这些挑战的？从中汲取了哪些经验和教训？

**成果和可持续性（250字）**

1. 目前取得了哪些主要成果？请尽量具体说明并提供数据。

2. 如何确定是否取得了成功？是否有衡量成功的方法？如果有，其中包含了哪些指标和衡量标准？是否收集了分性别的数据以追踪和衡量进展？

3. 被提名人打算如何进一步推广该政策/项目（例如扩大规模的计划或可持续性计划）？

**证明材料（如：公司政策、新闻稿、公司简报、照片、企业社会责任报告或企业的其他报告等）**

\*注： 证明材料是为了证明您提供的信息属实。 如没有证明材料，请告知原因。

**青 年 领 导 力**

这一特殊类别旨在表彰为促进工作场所、市场和社区的性别平等作出了重大贡献的青年领导者 （申请时未满35周岁）。这一类别将与联合国妇女署的”平等的一代”倡导行动相结合。“平等的一代”于2020年发起，以纪念《北京宣言》和《行动纲领》通过25周年，并着重强调代际参与和青年参与以推动性别平等。这一类别的获奖者可能是一位青年企业家，她／他开发了促进性别平等的产品和服务、发起了性别行动带领公司成为一个更具性别包容性的工作场所，或是正在促进性别平等的初创企业的青年领导者，或是在其组织内积极促进性别平等的青年雇员。

**被提名人的姓名和出生日期（日/月/年）：**

**总结： 对被提名人发起的行动或政策/项目的简要描述（35字）**

**背景（250字）**

1. 发起该行动或政策/项目的背景是什么？是为了解决什么问题或挑战？

2. 为什么被提名人要发起这个行动、政策/项目？该政策/项目的具体目的是什么？

3. 描述被提名人在他们的职业生涯期间领导或参与的任何其他推动性别平等的行动、政策/项目。如果被提名人曾获相关奖励或表彰，请列出。

**采取的主要行动及汲取的经验教训（400字）**

1. 请说明申请人为执行其发起的政策/项目采取的主要行动。被提名人在其中扮演了什么角色？具体做了些什么？

2. 请说明被提名人如何与同行、现有宣传活动、行业网络或政府、民间社会和非营利组织等其他利益相关方建立伙伴关系或开展合作的。此合作如何用来推动了政策/项目？

3. 实施该项政策/项目面临的最大挑战是什么？是如何克服这些挑战的？从中汲取了哪些经验和教训？

**成果和可持续性（250字）**

1. 目前取得了哪些主要成果？请尽量具体说明并提供数据。

2. 如何确定是否取得了成功？是否有衡量成功的方法？如果有，其中包括了哪些指标和衡量标准？是否收集了分性别的数据以追踪和衡量进展？

3. 被提名人打算如何进一步推广该政策/项目（包括扩大规模的计划或可持续性计划）？

**证明材料**（如：公司政策、新闻稿、公司简报、照片、企业社会责任报告或企业的其他报告等）

\*注： 证明材料是为了证明您提供的信息属实。 如没有证明材料，请告知原因。

**性 别 包 容 的 工 作 场 所**

本奖项旨在表彰那些在创建性别包容的工作场所方面有所作为的公司。其中可能包括使用创新的方法来实现平等招聘、支持提供灵活的工作安排、满足男女雇员的不同需求、采用变革性措施来支持男女雇员的家庭责任以解决不平等的照料负担，以及采取行动加速保障男女雇员安全和福祉，以加快实现同工同酬、促进妇女的职业发展、提升其在领导层中的代表性。

**标题和相关政策/项目的简短描述（35字）**

**背景（250字）**

1. 请说明为了实现工作场所性别平等的一项具体政策/项目。

2. 请说明该政策/项目的具体目的。为什么要发起？主要满足什么需求、目标或弥补什么差距？

3. 希望影响的目标人群是谁以及该政策/项目现有的规模（例如：所覆盖的员工人数、这些员工的职位和工作级别、该项政策/项目实施的国家）？有哪些参与的部门或个人？

**采取的主要行动及汲取的经验教训（400字）**

1. 请说明实施该项政策/项目采取的主要行动。

2. 是否有外部合作伙伴参与（例如：其他公司、行业网络和/或其他利益相关方，如政府、民间社会和非营利组织）？ 如果有，公司采取了什么方法来建立合作关系？ 合作如何支持或推动了该政策/项目？

3. 实施该项政策/项目面临的最大挑战是什么？是如何克服这些挑战的？从中汲取了哪些经验和教训？

**成果和可持续性（250字）**

1. 目前取得了哪些主要成果？请尽量具体说明并提供数据。

2. 如何确定是否取得了成功？是否有衡量成功的方法？如果有，其中包括了哪些指标和衡量标准？是否收集了分性别的数据以追踪和衡量进展？

3. 贵公司打算如何进一步推广该政策/项目（例如扩大规模的计划或可持续性计划）？

**证明材料**（如：公司政策、新闻稿、公司简报、照片、企业社会责任报告或企业的其他报告等）

\*注： 证明材料是为了证明您提供的信息属实。 如没有证明材料，请告知原因。

**促 进 性 别 平 等 的 市 场**

本类别旨在表彰那些在整个产业链都纳入了性别视角的企业。这包括对供应商多样性的倡导、性别包容的分销和销售，以及性别敏感的市场营销和广告，还包括通过能力建设或市场准入机会支持女企业家，实施先进的项目、政策以鼓励从妇女所有企业或其他性别包容的企业进行采购。本奖项还将奖励那些在广告和其他营销活动中倡导性别平等的行动和项目。

**标题及相关政策/项目的简短描述（35字）**

**背景（250字）**

1. 请提供一些背景信息，例如政策/项目要解决的问题和挑战。

2. 请说明该政策/项目的具体目的。为什么要发起？主要满足什么需求、目标或弥补什么差距？

3. 希望影响的目标人群是谁以及该政策/项目现有的规模（例如：所覆盖的员工人数、这些员工的职位和工作级别、该项政策/项目实施的国家）？有哪些参与的部门或个人？

**采取的主要行动及汲取的经验教训（400字）**

1. 请说明实施该项政策/项目采取的主要行动。

2. 是否有外部合作伙伴参与（例如：其他公司、行业网络和/或其他利益相关方，如政府、民间社会和非营利组织）？ 如果有，公司采取了什么方法来建立合作关系？ 合作如何支持或推动了该政策/项目？

3. 实施该项政策/项目面临的最大挑战是什么？是如何克服这些挑战的？从中汲取了哪些经验和教训？

**成果和可持续性（250字）**

1. 目前取得了哪些主要成果？请尽量具体说明并提供数据。

2. 如何确定是否取得了成功？是否有衡量成功的方法？如果有，其中包括了哪些指标和衡量标准？是否收集了分性别的数据以追踪和衡量进展？

3. 贵公司打算如何进一步推广该政策/项目（包括扩大规模的计划或可持续性计划）？

**证明材料**（如：公司政策、新闻稿、公司简报、照片、企业社会责任报告或企业的其他报告等）

\*注： 证明材料是为了证明您提供的信息属实。 如没有证明材料，请告知原因。

**社 区 参 与 和 伙 伴 关 系**

本类别旨在表彰那些通过社区参与和伙伴关系促进性别平等的企业。这些参与包括将性别平等纳入企业的可持续战略、企业社会责任或慈善项目，尤其是支持社会组织、国际组织或其他致力于促进性别平等的组织，与其开展合作。本奖项还将颁发给那些通过伙伴关系以推动系统性变革的行动，这包括参与任何倡导平台或多利益相关方平台以推动性别平等的公司，也包括致力于促进行业或相当数量的公司变革的行业协会、商会和证券交易所。

**标题及相关政策/项目的简短描述（35字）**

**背景（250字）**

1. 请提供一些背景信息，例如政策/项目要解决的问题和挑战。

2. 请说明该政策/项目的具体目的。为什么要发起？主要满足什么需求、目标或弥补什么差距？

3. 希望影响的目标人群是谁以及该政策/项目现有的规模（例如：所覆盖的员工人数、这些员工的职位和工作级别、该项政策/项目实施的国家）？有哪些参与的部门或个人？

**采取的主要行动及汲取的经验教训（400字）**

1. 请说明实施该项政策/项目采取的主要行动。

2. 是否有外部合作伙伴参与（例如：其他公司、行业网络和/或其他利益相关方，如政府、民间社会和非营利组织）？ 如果有，公司采取了什么方法来建立合作关系？ 合作如何支持或推动了该政策/项目？

3. 实施该政策/项目面临的最大挑战是什么？是如何克服这些挑战的？从中汲取了哪些经验和教训？

**成果和可持续性（250字）**

1. 目前取得了哪些主要成果？请尽量具体说明并提供数据。

2. 如何确定是否取得了成功？是否有衡量成功的方法？如果有，其中包括了哪些指标和衡量标准？是否收集了分性别的数据以追踪和衡量进展？

3. 贵公司打算如何进一步推广该政策/项目（包括扩大规模的计划或可持续性计划）？

**证明材料**（如：公司政策、新闻稿、公司简报、照片、企业社会责任报告或企业的其他报告等）

*\**注：证明材料是为了证明您提供的信息属实。如没有证明材料，请告知原因。

**透 明 度 和 报 告**

追踪在性别平等和妇女经济赋权方面的表现和进展是WEPs的一项核心价值观，因为它使公司能够在工作场所、市场和社区信守其对性别平等的承诺。这一类别旨在表彰公司对透明度和性别数据报告的承诺，这些承诺超越了最低要求，力求衡量、分析和报告其在整个价值链上的性别政策和做法的执行情况。这一类别奖项将颁发给那些建立了问责框架、制定了目标、持续报告并采取步骤改进其在性别指标（例如招聘和保留、管理层中的妇女）方面表现的公司和组织。这一类别也可授予给对性别薪酬差距等特定性别问题进行审查和分析的公司和承诺增加每年公开报告的性别指标数量的公司。此外，这一类别也适合那些将更多性别标准纳入其可持续性标准或报告标准的行业协会和证券交易所申请。

**标题及相关政策/项目的简短描述（35字内）**

**背景（250字）**

1. 请提供一些背景信息，例如政策/项目要解决的问题和挑战。

2. 在此项行动之前，贵公司有着什么样的可持续报告框架？ 报告是否符合任何国家法规或政策？如果是，请描述。

3. 为什么要开展这项透明度和报告的政策/项目？ 解释具体目的和目标。

4. 希望影响的目标人群是谁以及该政策/项目现有的规模多大（例如：所覆盖的员工人数、这些员工的职位和工作级别、该项政策/项目实施的国家）？这是一个全球、区域还是国家层面的政策/项目？如果是行业协会、商会或证券交易所，请具体说明该政策/项目是针对内部（即内部员工）还是针对外部（即成员或上市公司）。

**采取的主要行动及汲取的经验教训（400字）**

1. 贵公司为执行该政策/项目已经采取了哪些主要行动？ 如果是开展了一项研究或报告，研究是如何设计的？数据是如何收集的？

2. 是否有外部合作伙伴参与（例如：其他公司、行业网络和/或其他利益相关方，如政府、民间社会和非营利组织）？ 如果有，公司采取了什么方法来建立合作关系？ 合作如何支持或推动了该政策/项目？

3. 执行该项政策/项目面临的最大挑战是什么？是如何克服这些挑战的？从中汲取了哪些经验和教训？

**成果和可持续性（250字）**

1. 目前取得了哪些主要成果？研究有哪些主要发现？请尽量具体说明并提供数据。政策/项目是如何被报告的？进行了内部还是外部报告？

2. 如何确定是否取得了成功？是否有衡量成功的方法？如果有，其中包括了哪些指标和衡量标准？是否收集了分性别的数据以追踪和衡量进展？

3. 贵公司打算如何进一步推广该政策/项目（包括扩大规模的计划或可持续性计划）或采取进一步行动？

**证明材料**（如：公司政策、新闻稿、公司简报、照片、企业社会责任报告或企业的其他报告等）

\*注： 证明材料是为了证明您提供的信息属实。 如没有证明材料，请告知原因。