

中铝西南铝板带有限公司

两性平等项目开展计划

序号	项目名称	开展方式	频率	负责人	跟踪结果	结果评价	评价人员	评价时间
1	性别审查	对公司内部员工的男女比例进行统计；确保管理型岗位的女员工有一定比例的女员工；确保高级管理层中有一定比例的女员工；	6个月	综合部	管理岗位中女员工比例为：23.61%，高层管理者中女性员工占比20%	符合	江周	2025.7.3
2	工资支付	确保工资都直接发放给所有的员工本人。	6个月	综合部	每月18日以银行网银支付给职工本人的银行卡中，如遇节假日，则提前	符合	江周	2025.7.3
3	陪产假	确保有陪产假，而且不受处罚。应该鼓励男性休陪产假。	6个月	综合部	在配偶休产假期间，男方可以享受二十天的护理假	符合	江周	2025.7.3
4	灵活的工作政策	在保证生产的前提下，研究为家长提供灵活的工作政策和做法，如灵活的工作时间、工作分担和学校周围的家庭工作。	每年	制造部 综合部	特殊情况下可以适当调整	符合	江周	2025.7.3
5	怀孕女工关怀行动	尽可能的在女员工怀孕期间提供较少体力劳动的工作任务，而且该替代任务应该尽量在不减薪的前提下。	每年	制造部 综合部	女员工在怀孕期间工作安排尽量避免体力劳动。	符合	江周	2025.7.3
6	孕妇和哺乳期女工关怀行动	确保孕妇和哺乳期妇女不从事可能损害母亲或儿童健康的工作。包括在得从事夜间工作。	每年	制造部 综合部	孕妇及哺乳期妇女不从事有损害母亲或儿童健康的工作	符合	江周	2025.7.3
7	孕妇和哺乳期女工关怀行动	为孕妇和哺乳期妇女提供设施，如哺乳室，评估为学龄前儿童提供日托设施的可能性。	每年	制造部 综合部	为孕妇和哺乳期妇女提供私密空间	符合	江周	2025.7.3
8	女工权力监督	任命一个委员会，负责执行、监测和评价促进两性平等和赋予妇女权力的措施。	每年	工会	任命了女职工委员会，负责执行、监测和评价促进两性平等，妇女权力	马文波	江周	2025.7.3
9		确保男女在同等条件下都能获得工作机会		综合部	男女所在岗位同工同酬	符合	江周	2025.7.3

序号	项目名称	开展方式	频率	负责人	跟踪结果	结果评价	评价人员	评价时间
10	减少两性职业发展障碍	确保产假不少于产后8周，并根据适用法律给予补偿或不少于正常工资的2/3，以较高者为准，不包括年假，也不因产假而遭受任何损失或特权。	每年	综合部	女职工产假178天，享受生育津贴。	符合	江周	2025. 7. 3
11		确保男女都能参加组织会议、管理委员会和决策论坛，并促进男女双方的积极参与。		综合部	男女均有参加会议、管理委员会的权力	符合	江周	2025. 7. 3
12	禁止歧视	确保公司制订强有力的政策，防止歧视和性骚扰		综合部	公司制定了《反歧视管理控制程序》、两性平等方针	符合	江周	2025. 7. 3
13		确保所有直接经理和主管了解公司有关歧视和性骚扰的政策，如有必要，进行额外培训。		综合部	公司制定了《反歧视管理控制程序》、两性平等方针	符合	江周	2025. 7. 3
14		确保建立保密和有效的机制，报告和消除基于性别、婚姻状况、怀孕、父母身份或性取向的歧视案件。		综合部	公司制定了《反歧视管理控制程序》、两性平等方针、对公司员工进行个人信息保护	符合	江周	2025. 7. 3
15		确保男女在从事同等工作时获得相同的工资		综合部	男女所在岗位同工同酬	符合	江周	2025. 7. 3
16		禁止在招聘期间或招聘后进行公司强制要求的怀孕测试		综合部	《招聘管理控制程序》规定不对员工进行除正常的健康体检外再检查	符合	江周	2025. 7. 3
17		审查公司培训机会，以评估接受程度，必要时解决与参与过程有关的障碍		综合部	公司每年提供学习培训的机会	符合	江周	2025. 7. 3
18		提供方案，协助妇女在本组织各级获得就业，包括指导和领导能力培训		综合部	公司提供技能学习的机会，有利于获取所需能力及提升就业	符合	江周	2025. 7. 3
19		张贴明显的标志，说明与文化有关的骚扰案件，并说明受害者如何寻求补救		综合部	公司提供了申诉的渠道，有利于寻求补救措施的实施	符合	江周	2025. 7. 3
20		确保妇女在工人代表委员会（包括当选的委员会）、申诉小组等中有代表		综合部	工会委员会中有1名妇女为其成员	符合	马文波	2025. 7. 3
21				确保有保密和有效的机制来报告和消除性骚扰案件		综合部	公司有《禁止骚扰》的程序文件。	符合

序号	项目名称	开展方式	频率	负责人	跟踪结果	结果评价	评价人员	评价时间
22	禁止骚扰	制订书面程序，界定和处理直接和间接骚扰，以及可能发生在工作场所以外的骚扰	每年	综合部	公司有《禁止骚扰》的程序文件。	符合	江周	2025.7.3
23		处理基于性别的暴力的政策和程序，应侧重于帮助受害者，防止对他们造成进一步伤害，并对肇事者采取惩戒措施。这包括不允许对受害者进行报复，给予受害者休假或其它有助于保护他们的相关福利的灵活性。		综合部	公司有《禁止骚扰》的程序文件。	符合	江周	2025.7.3
24		制订防止工作场所的骚扰和虐待的程序		综合部	公司有《禁止骚扰》的程序文件。	符合	江周	2025.7.3