

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，确保女员工比例超过50%；确保管理型岗位的女员工比例；确保高级管理层中有一定比例的女员工；	6个月	行政办	女性占比	满足	李鹏	2023. 6. 20
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	行政办		满足	李鹏	2023. 6. 20
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	行政办		满足	李鹏	2023. 6. 20
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	生产部 行政办		满足	李鹏	2023. 6. 20
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	生产部 行政办		满足	李鹏	2023. 6. 20
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	生产部 行政办		满足	李鹏	2023. 6. 20
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	行政办	设施齐全	满足	李鹏	2023. 6. 20
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	张迪为工会委员	满足	李鹏	2023. 6. 20
9	减少两性职业发展障碍	确保男女在同等条件下都能获得工作机会	每年	行政办		满足	李鹏	2023. 6. 20
10		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。		行政办		满足	李鹏	2023. 6. 20
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。		行政办		满足	李鹏	2023. 6. 20
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	6个月	行政办		满足	李鹏	2023. 6. 20
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。		行政办		满足	李鹏	2023. 6. 20
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。		行政办		满足	李鹏	2023. 6. 20
15		确保男女在从事同等工作时获得相同的工资		行政办		满足	李鹏	2023. 6. 20
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		行政办		满足	李鹏	2023. 6. 20
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		行政办		满足	李鹏	2023. 6. 20
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		行政办		满足	李鹏	2023. 6. 20
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		行政办		满足	李鹏	2023. 6. 20

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
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		行政办		满足	李鹏	2023.6.20
21	禁止骚扰	确保有保密和有效的机制来报告和消除性骚扰案件	每年	行政办		满足	李鹏	2023.6.20
22		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		行政办		满足	李鹏	2023.6.20
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。		行政办		满足	李鹏	2023.6.20
24		制订防止工作场所的骚扰和虐待的程序		行政办		满足	李鹏	2023.6.20