

 剑涛铝业	重庆剑涛铝业有限公司	文件编号	CQJT-QWI-031
		生效日期	2025. 1. 8
		版 本	A/0
		页 码	1/2

2024 年度促进两性平等和赋予妇女权利工作总结报告

一、工作概述

2024 年，公司严格贯彻《中华人民共和国妇女权益保障法》《女职工劳动保护特别规定》等法律法规，并结合《两性平等和赋予妇女权利管理制度》，以“机会均等、同工同酬、女性赋能”为核心目标，通过制度完善、文化宣导、权益保障等多维度举措，显著提升性别平等水平。本年度关键成果包括：

- 1.1 管理层女性比例提升占比 3%,符合《中国妇女发展纲要(2021-2030 年)》关于提高妇女参与决策和管理水平的要求；
- 1.2 全年零性别歧视投诉，体现公司对《劳动法》《就业促进法》中反就业歧视规定的落实成效。

二、重点工作完成情况

(一)制度体系建设

1.政策完善

- 1.1 依据《女职工劳动保护特别规定》优化女性员工的工作环境，通过专项培训提升技术岗女性占比，确保女性职业发展机会平等；
- 1.2 落实《妇女权益保障法》第 21 条(保障女职工身心健康)，设置员工休息卡座，给女员工进行心理辅导等。

2.监督机制

- 2.1 行政部依据《劳动合同法》第 62 条开展 2 次 薪酬公平性审计，确保同工同酬；
- 2.2 匿名意见箱没有收到意见投诉，基于持续改进原则，公司 主动增设母婴室、经期休息区，符合《女职工劳动保护特别规定》第 10 条(哺乳期设施配置要求)。

(二)女性职业发展支持


1.晋升公平

- 1.1 晋升评审中引入性别盲审(隐去姓名/性别),女性晋升通过率同比提高 10%,符合《妇女权益保障法》第 25 条“禁止性别 歧视”；
- 1.2 生产车间首次任命女性车间主任 2 名，突破传统性别角色限制。

(三)女职工权益保障

1.特殊保护

- 1.1 100%落实《女职工劳动保护特别规定》第 7 条(98+90 天产假)；
- 1.2 调整 1 名孕期女职工至低强度工作，实现零违规劳动事件。

 剑涛铝业	重庆剑涛铝业有限公司		文件编号	CQJT-QWI-031		
			生效日期	2025. 1. 8		
			版 本	A/0		
			页 码	2/2		
<div>2.福利升级</div> <div>2.1 三八节为女性员工发放礼品福利。</div> <div>三、2025 年度工作计划</div> <div>1. 法律合规目标</div> <div>1.1 管理层女性比例提升至 3%(符合《中国妇女发展纲要》2025 年阶段性目标)。</div> <div>2.专项提升</div> <div>1.1 依据《反家庭暴力法》开展职场反暴力培训，覆盖率 100%;</div> <div>1.2 试点弹性工作制，保障孕期、哺乳期女职工权益(《女职工劳动保护特别规定》第 9 条)。</div>						
序号	制修订内容		制修订日期	版本		
1	新制订		2025. 1. 8	A0		