性别平等及女员工权益保护程序

1. 目的

规范公司女员工权益保护，确保:

符合《女职工劳动保护特别规定》《劳动法》等法律法规要求。

满足铝业管理倡议（ASI）绩效标准中性别平等（第 3.4 章）的要求。

保障女职工在铝行业特殊工作环境中的健康与权益。

预防和消除工作场所性别歧视。

促进女职工职业发展。

2. 适用范围

适用于公司全体女职工（含正式员工、劳务派遣工、实习生）的劳动保护管理，

重点包括:

1、孕期、产期、哺乳期女职工。

2、从事特殊工种的女职工。

3、少数民族女职工。

特别关注以下高风险岗位女职工:

4、电解车间作业人员。

5、熔铸工序操作工。

6、实验室化学品接触人员。

7、夜班值班人员。

3. 职责

3.1 女职工保护委员会

1、由工会主席担任主任，负责:

2、审批女职工保护年度计划。

3、监督女职工权益保障情况。

4、协调处理女职工重大投诉。

3.2 人力资源中心

作为主责部门，具体负责:

1、制定女职工保护实施细则。

2、管理女职工特殊时期岗位调整。

3、组织女职工专项体检。

4、维护女职工保护档案。

3.3 生产中心

必须:

1、执行女职工禁忌岗位规定。

2、落实"四期"保护措施。

3、配合女职工职业健康检查。

4、报告女职工保护异常情况。

3.4 安环办

负责:

1、评估女职工岗位职业健康风险。

2、监督女职工个人防护用品配备。

3、参与女职工劳动条件改善。

4. 工作程序

4.1 岗位管理

实施分类保护措施:

① 禁忌岗位：禁止安排女职工从事电解槽维修等高风险作业。

② 限制岗位：孕期女职工不得从事氟化物浓度超标区域作业。

③ 适宜岗位：建立女职工优先岗位清单（如质检、研发等）。

④ ASI 要求：确保女工比例不低于行业平均水平。

4.2 "四期"保护

特殊时期专项保护:

经期:

1、可申请调离冷水、低温等不适岗位。

2、每月提供卫生用品补贴。

孕期:

1、妊娠满 7 个月不得安排夜班。

2、每日安排 1 小时工间休息。

3、定期进行孕期健康指导。

产期:

1、享受 98 天产假（难产增加 15 天）。

2、生育津贴按标准足额发放。

3、保留晋升资格和年终奖权利。

哺乳期:

1、每日 1 小时哺乳时间至婴儿满 1 周岁。

2、设立标准化母婴室。

3、不得安排加班或夜班。

4.3 职业健康保护

实施三级防护体系：

① 工程防护：

熔铸区安装隔热通风设施。

② 个体防护：

配备防氟口罩等专用劳保用品。

定制适合女性体型的防护服装。

③ 健康监护：

每年妇科专项体检。

孕期女职工每月健康随访。

建立女职工健康档案

4.4 反歧视机制

建立全方位保障体系：

1、招聘平等：不得以性别为由拒绝录用或提高标准。

2、薪酬公平：同工同酬，女性管理者占比不低于 30%。

申诉渠道：

3、设立女职工维权热线。

4、指定女性工会委员负责投诉处理。

5、重大歧视事件 7 日内响应。

6、ASI 特别要求：年度员工满意度调查必须包含性别平等指标。

4.5 职业发展支持

提供专项发展计划:

① 培训计划: 每年至少 40 小时女性领导力培训。

② 导师制度: 为女性技术人员配备职业导师。

③ 弹性工作: 为育儿期女工提供灵活工作安排。

④ ASI 目标: 三年内女性中层管理者比例提升至 35%。