

山东宏顺循环科技有限公司

性别平等和女职工权益保护

联合国可持续发展目标 5：实现性别平等，增强所有妇女和女童的权能：

- 在全球消除对妇女和女童一切形式的歧视。
- 消除公共和私营部门针对妇女和女童一切形式的暴力行为，包括贩卖、性剥削及其他形式的剥削。
- 消除童婚、早婚、逼婚及割礼等一切伤害行为。
- 认可和尊重无偿护理和家务，各国可视本国情况提供公共服务、基础设施和社会保护政策，在家庭内部提倡责任共担。
- 确保妇女全面有效参与各级政治、经济和公共生活的决策，并享有进入以上各级决策领导层的平等机会。
- 根据《国际人口与发展会议行动纲领》、《北京行动纲领》及其历次审查会议的成果文件，确保普遍享有性和生殖健康以及生殖权利。
- 根据各国法律进行改革，给予妇女平等获取经济资源的权利，以及享有对土地和其他形式财产的所有权和控制权，获取金融服务、遗产和自然资源。
- 加强技术特别是信息和通信技术的应用，以增强妇女权能。
- 采用和加强合理的政策和有执行力的立法，促进性别平等，在各级增强妇女和女童权能。

1、就业平等

平等就业权是一项重要的女性劳动权益。针对存在的诸多女性就业歧视现象，如招录中的性别歧视、就业后的同工不同酬、

职场发展歧视等，我国已形成了以《中华人民共和国宪法》为总纲，以《中华人民共和国妇女权益保障法》、《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国就业促进法》、《女职工劳动保护特别规定》、《中国妇女发展纲要》以及相关地方性法规、规章为支撑的保障女性平等就业权的法律体系和政策措施，积极创造公平就业环境，消除就业歧视。

1.1 在获取就业方面，妇女享有与男子平等的就业权利。公司在录用职工时，除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。

1.2 在促进职业发展方面，公司录用女职工时不得在劳动合同中规定限制女职工结婚、生育的内容。

1.3 在促进同工同酬方面，公司根据《中国妇女发展纲要（2021-2030年）》，全面落实男女同工同酬。建立健全科学合理的工资收入分配制度，对从事相同工作、付出等量劳动、取得相同劳绩的劳动者，公司要支付同等劳动报酬。

1.3.1 遵守《中华人民共和国劳动法》的规定，在录用职工时，除特殊的不适合女性的职位外，一律男女平等，公司不会采用任何方式阻碍女性就业，不会以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。

1.3.2 遵守《中华人民共和国妇女权益保障法》的规定，公司在招录（聘）过程中，除国家另有规定外，不会实施下列行为：

（1）限定为男性或者规定男性优先；

（2）除个人基本信息外，进一步询问或者调查女性求职者的婚育情况；

（3）将妊娠测试作为入职体检项目；

(4) 将限制结婚、生育或者婚姻、生育状况作为录（聘）用条件；

(5) 其他以性别为由拒绝录（聘）用妇女或者差别化地提高对妇女录（聘）用标准的行为。

1.3.3 实行男女同工同酬。公司已经制定的各项规章制度，明确女职工在享受福利待遇方面享有与男职工平等的权利。

2、女职工劳动保护

女职工劳动保护，是针对女职工的生理特点而进行的特殊保护。它主要研究生产过程中劳动条件对女职工身体健康的影响及防止职业有害因素对女性生理机能的影响，以保护女职工能够健康持久地从事生产劳动，保障育龄女职工能够孕育健康的下一代。国际劳工组织的有关资料显示，女职工劳动保护包括四个方面的内容：

(1) 保护母性，即保护女性机能，如“四期”（经期、孕期、产期、哺乳期）保护。

(2) 规定女职工的工作时间，如孕妇、乳母禁止加班加点及不做夜班等。

(3) 禁止女职工从事危险有害作业。

(4) 女性与男性有同等就业机会，同工同酬。

2.1 女职工“四期”保护是对女性生理机能变化过程即经期、孕期、产期、哺乳期的劳动保护。公司已经采取措施做好以下保护工作：

(1) 禁止因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资、予以辞退、与其解除劳动合同或者聘用合同；

(2) 禁止安排经期、孕期、哺乳期女职工从事禁忌劳动范围

的劳动；

（3）对孕期、哺乳期延长劳动时间和夜班劳动的限制；

（4）制定员工手册，对产假和哺乳假等进行规定。

2.2 女职工在经期可享受的特殊劳动保护

女职工在月经期间，正常的生理机能和肌体活动能力出现变化，身体防御能力暂被破坏，生理波动较大，作业能力下降，工作效率降低。月经期间的女职工可以照常劳动，但不能参加过重的体力劳动，不能参加高处、低温、冷水等作业。公司规定了女职工在经期禁忌从事的劳动范围：

（1）冷水作业分级标准中规定的第二级、第三级、第四级冷水作业。

（2）低温作业分级标准中规定的第二级、第三级、第四级低温作业。

（3）体力劳动强度分级标准中规定的第三级、第四级体力劳动强度的作业。

（4）高处作业分级标准中规定的第三级、第四级高处作业。

2.3 女职工在孕期可享受的特殊劳动保护

孕期主要指女性从受孕到产出胎儿的一段时间，通常为 280 天。女职工怀孕后，体内各系统负担加重，劳动能力受到一定影响，因此，应当在劳动中获得特殊保护，以保证孕妇健康和胎儿的正常发育。

（1）公司根据《女职工劳动保护特别规定》的规定，对怀孕 7 个月以上的女职工，不安排延长劳动时间或者安排夜班劳动，并应当在劳动时间内安排一定的休息时间。

（2）怀孕女职工在劳动时间内进行产前检查，所需时间计入

劳动时间。

(3) 虽然女职工孕期从事的工作可能不属于禁忌从事的劳动范围，但如果怀孕女工本人感到不能适应孕前工作，公司会根据医疗机构的证明，减轻其劳动量或者安排其他能够适应的劳动。

(4) 对从事立位作业的女职工，还在其工作场所设休息座位。

3、生育或劳动保护假期

公司严格执行《女职工劳动保护特别规定》、《山东省女职工劳动保护办法》和《山东省人口与计划生育条例》的相关规定，女职工依法获得以下生育或劳动保护的福利性假期：

假期项目	休假天数	法规/政策条款
产假	158	山东省人口与计划生育条例（2022 修订），第 26 条
难产假	加 15	山东省女职工劳动保护办法（2019 修订），第 12 条
多胞胎假	加 15 天/胎	
流产假	15/42	
育儿假	不少于 10	山东省人口与计划生育条例（2022 修订），第 26 条
陪产假	不少于 15	山东省人口与计划生育条例（2022 修订），第 26 条
哺乳假	1 小时/胎/天	女职工劳动保护特别规定（2012），第 9 条

4、防止职场性骚扰

公司对职场性骚扰实施零容忍。公司内部已经建立了职场反性骚扰合规体系，包括职场性骚扰的预防机制、投诉举报机制和处理机制等，通过这些职场反性骚扰的合规体系，尽可能防止或及时处理已发生的性骚扰。

4.1 性骚扰

是指违背他人意愿，以言语、文字、图像、肢体行为等方式对他人实施具有性本质内容的、不受欢迎的侵权行为，该行为使当事人受到冒犯、胁迫、羞辱，导致了不良的心理感受或敌意、不友好的工作（学习）环境。其构成要件：

一是行为具有性本质的内容；

二是行为是违背受害人主观意愿、不受欢迎的；

三是该行为是对他人人格权的侵犯，给受害人造成了不良的心理感受或敌意、不友好的工作（学习）环境。

4.2 主要表现形式

性骚扰主要包括言语、文字、图像、肢体等形式：

4.2.1 言语形式的性骚扰：

- （1）当面评论一个人身体的敏感部位；
- （2）不受欢迎的性挑逗；
- （3）与性有关的下流的笑话；
- （4）其他不受欢迎与性有关的言语。

4.2.2 文字形式的性骚扰：多次发送带有淫秽、污辱内容的信件、手机短信、微信、电子邮件、传真等。

4.2.3 图像形式的性骚扰：多次通过电子邮件、微博、微信等形式发送或展示色情图片和物品。

4.2.4 肢体形式的性骚扰：

- （1）不受欢迎的肢体接触--包括拍、捏、抚摸、亲吻、搂抱、爱抚或者不恰当的触摸敏感部位；
- （2）要求发生不正当的性关系；
- （3）使用与工作相关的威胁或奖励要求性支持；
- （4）对他人做出猥亵动作，甚至暴露其性器官等。

4.3 预防措施

4.3.1 为公司订立清晰的性骚扰制度，让员工明白公司的立场是不曾容忍任何工作间的性骚扰，以及处理投诉的程序等。员工均需阅读并理解本公司性骚扰规章制度，并在相关阅读记录中签署作实。

4.3.2 设立申诉渠道，让员工知道遇到性骚扰事件时，怎样投诉及向谁投诉（行政人资部）。

4.3.3 沟通及培训，定期给予提醒或训练，让员工明白哪些行为可能构成性骚扰。

4.4 补救措施

4.4.1 收到投诉或知悉发生性骚扰时，行政人资部立即跟进并作适当处理，例如展开调查等。

4.4.2 在取得投诉人的同意下，按情况暂时更改工作安排，以防止性骚扰事件持续发生。

4.4.3 若查明指控属实，对骚扰者作适当警告及/或处分。按需要改善工作安排，避免性骚扰再发生。

4.4.4 定期检讨公司性骚扰政策及相关预防和处理投诉安排，并留意补救措施是否有效，防止性骚扰行为再次发生。

5、关键绩效指标

公司现有员工 96 人，其中女职工有 5 人，占 5%，科级以上中层（含科级）的管理人员有 5 人，其中女性干部有 1 人，占 20%。

6、有效性评估

通过文件规定的实施和执行，真正保护了女职工的合法权益，为女职工提供了全方位的福利保障，增强了女职工对企业的信赖感。近年来，公司未发生过因性别歧视、女职工权益受到侵害而产生的争议和纠纷。

山东宏顺循环科技有限公司

二〇二五年七月一日