

# 永杰新材料股份有限公司

## 关于性别平等、女职工权益保护措施的有效性报告

根据中华人民共和国《劳动法》、《工会法》、《女职工劳动保护特别规定》、浙江省实施《妇女权益保障法》办法及有关法律法规文件规定，为维护和保障女职工的合法权益和特殊利益，更好地发挥女职工在公司生产经营、改革发展中的积极作用，促进女职工与企业共同发展，每年定期由公司工会代表女职工合法权益、特殊利益方面做了规定。

### 1. 女职工合法权益保护方面

协议规定公司不得以结婚怀孕、产假、哺乳为由，辞退女职工或者单方解除劳动合同；在普职、普级、评定专业技术职务、住房分配等方面坚持男女平等，公司在公开招聘时，除不适合女职工的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用女职工或者提高对女职工的录用标准；公司实行男女同工同酬，公司为女职工统一购买生育保险；严格执行人力资源和社会保障部（原劳动部）颁发的《女职工禁忌劳动范围的规定》，在劳动场所，公司各级单位要预防和制止对女职工的性骚扰，每年三八妇女节给与在职女职工发放不低于 100 元/人的福利。

### 2. 女职工特殊利益保护方面

规定孕期、产期等的女职工给予特殊保护。

#### 2.1 产假

怀孕不满 3 个月和 7 个月以上的女职工，不得延长劳动时间或安排其从事夜班劳动；女职工生育享受 98 天产假；难产的，增加产假 15 天；生育多胞胎的，每多生育 1 个婴儿，增加产假 15 天。符合法律、法规规定生育子女的夫妻，在此基础上，女职工可再享受《浙江省人口与计划生育条例》规定的延长产假，即一孩再增加产假 60 天；二孩、三孩再增加产假 90 天。职工怀孕未满 4 个月终止妊娠的，

享受产假 15 天；怀孕满 4 个月未满 7 个月终止妊娠的，享受产假 42 天；怀孕满 7 个月终止妊娠的，享受产假 98 天。

## 2.2 就业、培训

**2.2.1 教育和宣传：**通过教育普及性别平等的理念和意识，帮助人们认识到性别平等对个人和社会的重要性。同时，通过宣传性别平等的成功案例和经验，鼓励更多的组织和个人加入到促进性别平等的行动中。正常生育，女性员工可享受 158 天的产假。制定明确的招聘标准和普升规则，将员工的能力和业绩作为评判的主要依据。

**2.2.2 提供职业培训和支持：**为员工提供必要的培训和发展机会，提高他们的职业能力和竞争力。特别是针对女性员工，可以提供专门的培训项目和职业发展指导，帮助她们克服性别壁垒，实现职业进步。

**2.2.3 确保薪酬平等：**采取有效措施确保男女员工在同等条件下获得相同的薪资待遇。定期进行薪资调查和分析，发现和纠正薪酬差距，在合理的范围内提高女性的薪资水平。

永杰新材料股份有限公司

2024 年 12 月 06 日