



性别平等调查报告

一、引言

随着全球对性别平等议题的日益重视，企业作为社会的重要组成部分，其性别平等实践对于推动社会进步具有不可估量的价值。本报告旨在深入剖析我公司在性别平等方面的现状，包括性别分布、职业发展机会、薪酬福利、工作环境及员工对性别平等的认知与态度，旨在为公司制定更加全面、有效的性别平等策略提供参考。

二、调查方法与样本

本次调查采用了问卷调查、深度访谈和数据分析等多种方法，覆盖了公司不同层级、部门及岗位的员工，确保数据的全面性和代表性。问卷内容涵盖了性别平等相关的多个维度，包括工作机会、薪酬福利、职业发展、工作环境及文化等

三、调查结果

1. 性别分布于多样性

在员工性别分布上，我司呈现出男多女少的情况，这与我司的行业性质及工作岗位的工作内容有较大关系，因我司生产岗位的劳动强度、工作环境、工作量等因素的特殊性使得大多女性不愿意选择和从事此类工作；职能部门男女比例呈现较为均衡，但中高层管理岗位中女性比例仍低于男性，主要原因还是基层员工男女基数不同，造成管理层中女性比例低于男性。

2. 职业发展机会

调查显示，我公司绝大多数员工认为公司在提供培训、职业发展和晋升机会方面较为公平。

3. 薪酬福利

公司在薪酬制度上遵循了性别平等原则，未发现性别差异。

4. 工作环境与文化

我公司致力于营造包容、尊重的工作环境，绝大多数员工对此表示认可。但对于灵活工作制度、育儿假等家庭支持政策的需求日益凸显，公司需进一步完善相关政策以满足员工需求。

5. 员工认知与态度

绝大多数员工认识到性别平等的重要性，并认为公司应在推动性别平等方面发挥积极作用。同时员工们也提出来许多建设性的意见和建议，如加强性别平等培训、完善晋升机制、优化工作环境等。

四、结论与建议

综上所述，我司在性别平等方面已取得较大的成功，但仍存在一些不足之处。为此，我们将逐步做出如下改善：

1. 加强高层性别多样性建设：通过制定专项计划，积极引进和培养女性高层管理人才，提升女性在决策层的影响力。

2. 优化职业发展路径：建立更加透明、公正的晋升机制，确保男女员工在职业发展上享有同等机会。同时，加强对女性员工的培训和发展支持，提升其职业竞争力。

3. 完善薪酬福利体系：确保薪酬福利制度完全遵循性别平等原则，并加强对绩效评价标准的审视和调整，消除潜在的性别偏见。

4. 营造包容性的工作环境：加强性别平等教育和培训，消除职场中的性别刻板印象和歧视现象。同时，完善家庭支持政策，如灵活工作制度、育儿假等，以减轻员工家庭负担，提高其工作满意度和忠诚度。

5. 建立反馈与监督机制：建立定期的员工满意度和反馈机制，及时了解员工在性别平等方面的需求和意见。同时，加强对性别平等政策的执行和监督力度，确保各项措施得到有效落实。

山东创新板材有限公司

2025年1月5日