

促进性别平等和赋予妇女权利

性别平等不仅是一项基本人权，也是一个可持续世界的必要基础。数据显示，女性担任决策角色和权力职位越多，事故率越低，员工满意度越高，经济效益越好。为了获得这些好处，经营者需要评估公司的劳动力性别平等数据，然后努力缩小工作场所的性别差距。

为促进性别平等和赋予妇女权利，GSH（格朗吉斯上海）在如下方面持续开展了一些活动：

1. 就业实践
 - a. 在新员工招聘时，不预设性别要求；
 - b. 通过银行直接转账方式直接向所有员工支付工资；
 - c. 确保有陪产假，而且不受处罚。鼓励男性休陪产假；
 - d. 女性员工在怀孕期间需要较少体力劳动的工作任务时，相关同事分担工作或者安排不减薪的替代工作；
 - e. 确保孕妇和哺乳期妇女不从事可能损害母亲或儿童健康的工作（包括在夜间工作）；
 - f. 为孕妇和哺乳期妇女提供设施；
 - g. 建立了弹性工作时间制度，方便员工更好地平衡生活和工作；
2. 培训机会
 - a. 在安排培训时，不预设性别要求；
 - b. 在三八妇女节时，为女性员工安排插花等培训
3. 合同授予
 - a. 在合同授予时，不预设性别要求；
 - b. 对于白领岗位，倾向性增加女性员工的数量；
 - c. 女性员工离职或者退休时，安排或者招聘女性员工入职
4. 参与过程
 - a. 确保女性员工在职业发展、晋升、薪酬等方面享有平等机会，并参与管理层决策。
5. 管理活动

公司最高管理层中有 2 位女性员工。

每五(5)年对性别平等和妇女权利的活动进行一次复审。在企业有任何变动并导致性别平等的实质性风险发生变化后，需对这些活动进行评审。在出现失效迹象时，需对这些活动进行评审。