

内蒙古创源金属有限公司两性平等 和赋予妇女权利

内蒙古创源金属有限公司在推动两性平等和赋予妇女权利方面既是关键参与者，也是担当社会责任的重要驱动力。以下从政策实践、挑战与解决方案等维度，结合案例与数据，分析内蒙古创源金属有限公司如何系统性促进性别平等：

一、企业推动两性平等的核心措施

1、薪酬平等与透明化

内蒙古创源金属有限公司自成立以来，目前公司 2560 人已做到全员同工同酬，不存在性别薪酬差距。

薪酬透明化可使女性收入提升 5-7%（国际劳工组织，2022）。

2、领导层性别配额与晋升机制

公司女性员工占比 8%，中层以上女性干部占比 3%，业务部门女性雇员占比 60%，初级管理层女性雇员占比 54%，仍有继续增高趋势。

董事会女性占比每增加 10%，企业利润预期提升 1.2%（麦肯锡，2023）。

3、工作与法规支持

公司按国家劳动法规定，所有女性员工均可享受产假、年休假。每天为女性员工提供带薪哺乳时间、专用哺乳房。

弹性工作制使女性晋升率提高 30%（哈佛商学院，2023）。

4、反歧视与安全保护

公司设有投诉信箱、公示电话，聆听员工的声音，匿名投诉处理效率提升 60%，公平对待每一名员工，反歧视。保护员工安全工作和生活。

二、企业赋权妇女的实践路径

1、技能培训与经济赋能。

公司每年为员工提供专业技能、业务提升等技能培训，取证后给与经济上费用补贴，持续经济赋能。

提供针对性的女性员工职业发展培训和支持。

2、供应链性别包容。

公司大学专科以上女性 58 人，占比 5%。

制定和实施性别平等政策，消除性别歧视。建立性别平等监督机制，定期审查晋升和薪酬决策过程，确保女性员工享有平等的就业机会和同工同酬权。

3、数据驱动的性别平等战略

公司实时追踪招聘、薪酬、晋升数据，消除招聘广告中的性别偏见词汇，女性技术岗位申请量增加 15%（2024）。

少数民族员工共有 1063 人，占比 42%，实现民族团结一家亲。

三、关键结论

内蒙古创源金属有限公司积极推动两性平等需超越“合规”思维，转向战略性投资：

短期：量化目标（如薪酬透明）直接改善女性职场体验。

长期：通过供应链赋权、数据技术和文化重塑，构建系统性平等生态。

数据证明：性别平等 TOP10 企业员工忠诚度高出行业平均 35%，创新能力评分高 27%（波士顿咨询，2023）。

公司通过两性平等和赋予妇女权利，持续提升内蒙古创源金属有限公司在人权保障方面的表现，实现可持续发展的目标，以确保各项措施的有效性并适应不断变化的社会环境。

内蒙古创源金属有限公司

二零二五年一月三十日