

Существующие практики по поддержке РСО (список сформирован на основе анализа литературы, публикаций в СМИ, личного опыта участников проекта и профсоюзных активистов)

Поддержка беременных женщин и матерей, воспитывающих малолетних детей

1. Программа «Work-from-home» (работа из дома) для матерей. Может быть востребована для ряда специальностей при частичной занятости, которую можно совмещать с уходом за ребенком, а также для тех матерей, у кого есть условия для работы дома в течение полного дня (существенно экономит время на дорогу, позволяет самостоятельно выстраивать график).
2. Создание в организации или на предприятии специального органа — «Совета работающих мам», «Комиссии по делам работающих женщин», Женсовета или введение должности омбудсмена по правам женщин (омбудсвумен). Деятельность такого органа будет нацелена на изучение потребностей работающих женщин, выработку требований и помощь в переговорах с работодателем.
3. Использование современных технологий для поддержания контакта с женщинами в декретном отпуске, чтобы избежать их изоляции от процессов, происходящих на предприятии, и сохранить возможность их включения в работу в любой момент (например, используется в IT-сфере). В крупных компаниях есть свои женские клубы, которые поддерживают различные (как внешние, так и внутренние) программы.
4. Перевод беременных женщин, работающих на вредных производствах, на безопасные рабочие места, а в случае невозможности предоставить такое место — освобождение от работы с сохранением средней зарплаты по месту работы. Практикуется на крупных предприятиях, где активную роль играет Горно-металлургический профсоюз России, а также на некоторых станциях скорой помощи, благодаря профсоюзу «Действие».
5. Выплата работодателем дополнительного пособия к государственному пособию по уходу за ребенком до 1,5 лет и специального пособия на ребенка в возрасте от 1,5 до 3 лет, что сглаживает проблему низких размеров пособий и недостатка мест в дошкольных учреждениях.

Обеспечение равных карьерных возможностей

1. В системе оценки деятельности вузовских преподавателей и научных сотрудников исключается влияние на итоговую оценку декретных отпусков (отсутствие на работе в течение длительного периода времени негативно сказывается на числе публикаций, участии в конференциях и прочих достижениях, которые в данный момент нередко лежат в основе расчета рейтингов и стимулирующих).
2. На все лидирующие позиции открывается равное количество вакансий, чтобы женщин и мужчин было поровну.
3. Компания предоставляет молодым матерям автомобиль для повышения их мобильности (IT-сфера).
4. Тьюторство (помощь наставника) для работниц, возвратившихся из отпуска по уходу за ребенком, позволяет им быстрее включиться в рабочие процессы, адаптироваться к изменившимся условиям труда.
5. Программы по переподготовке и повышению квалификации нередко необходимы для женщин, которые значительное время провели в декретном отпуске.
6. Ряд профсоюзов и общественных организаций, в частности, Российский профсоюз моряков (РПСМ), ведут кампании по пересмотру списка запрещенных профессий, чтобы обеспечить равный доступ мужчин и женщин на все позиции.
7. На предприятии или в организации может регулярно собираться статистика с учетом гендерного фактора, которая позволит проанализировать наличие равных возможностей для мужчин и женщин и поставить на обсуждение факты неравенства.
8. «Программа равенства» немецкого предприятия «Телеком» нацелена на привлечение женщин к работе на технических специальностях.

Вовлечение отцов в присмотр за детьми и их воспитание

1. В трудовой договор матери включается обязательство отца (в случае его наличия) находиться на больничном столько же времени, как и мать. Позволяет сократить число больничных матери, что делает ее «неудобным работником» для работодателя, и в тоже время поставить отца перед необходимостью активного участия в уходе за ребенком.
2. Отцы имеют право использовать очередной отпуск в удобное для них время в период отпуска по беременности и родам матери ребенка (право включено в коллективный договор завода «Фольксваген» в Калуге), получают выплаты и выходные дни при рождении ребенка.
3. Отцы (так же как и матери) имеют право взять дополнительный краткосрочный отпуск без сохранения оплаты или с частичной оплатой в период школьных каникул, ежемесячно оплачиваемый выходной при наличии ребенка младше 12 лет, выходной 1 сентября и т. д. Права такого рода могут быть включены в

коллективный договор или зафиксированы в локальных нормативных актах. Отметим, что раньше эти формы поддержки распространялись только на матерей.

Социальная поддержка родителей со стороны работодателя или профсоюза

1. «Заводская» медицина либо оплата полиса ДМС для работников и их детей обеспечивает доступность медицинской помощи без серьезных временных и финансовых затрат.
2. Освобождение от работы на фиксированное количество часов в год с сохранением зарплаты родителей детей до 7 лет, которым необходимо посетить с ребенком врача — (внесено в коллективный договор завода «Фольксваген» в Калуге).
3. Создание корпоративных или ведомственных детских садов или групп кратковременного пребывания для дошкольников и младших школьников.
4. Предоставление профсоюзом сертификатов для организации досуга ребенка (вместо билетов с фиксированной датой), оплата посещения фитнес-центра на взрослого и ребенка или возмещение затрат на досуговую деятельность с детьми по факту ее реализации.
5. Сокращение работников с детьми (или РСО) в последнюю очередь (учет наличия детей в случае массовых сокращений).
6. Преимущественное право на получение очередного отпуска в удобное время для РСО.
7. Уведомительный характер отпуска (или выходного) за свой счет (не требуется согласия работодателя) для РСО (допустим, в размере не более 1 месяца в год в общей сложности).
8. Юридическая помощь РСО со стороны профсоюза, помощь в посредничестве в ходе конфликтов.

Общественные инициативы по поддержке РСО

1. Папа-школа в Санкт-Петербурге: «папа-группы» проводят подготовку мужчин, готовящихся стать отцами, к роли активного родителя, ставя в центр внимания интересы ребенка.
2. Журнал «Мамин / Папин», фестивали «папа-фест», «мама-фест» — содействие ответственному родительству и активному участию отца в воспитании детей.
4. Портал selfmama.ru — организация вебинаров, семинаров, курсов, обучающих матерей эффективному поиску работы. Задача проекта — помочь матерям полезными знаниями, связями, оказать психологическую поддержку, содействовать повышению самооценки.
5. Ассоциация педагогов семейных детских садов оказывает помощь и организует обмен опытом между родителями, организовавшими семейный детский сад. Социальная значимость проекта в обеспечении занятости для многодетных родителей и предоставлении удобной формы присмотра за дошкольниками из других семей.
6. Фонд поддержки семьи и семейных ценностей «Отцовство» проводит фестивали, главная задача которых — увеличить количество времени, проводимого отцами с детьми, помочь развитию ребенка и отношений в семье.
7. Проведение фестивалей и акций «Без папы вход воспрещен». В культурно-досуговых местах города действуют особые условия и специальные акции для пап, пришедших с детьми.

Партнерство работодателей и государства

1. Конкурс «Лучшие предприятия для работающих мам» проводился в течение нескольких лет в Москве (2008—2015 годы), а также в Башкирии (2014 год), Курской области (2016 год). Нацелен на привлечение работодателей к реализации социальных программ по помощи РСО (с акцентом на помощь работающим матерям).

Примеры малозатратных проектов, которые могут реализовать профсоюзы

1. Просветительская лекция о правах РСО для трудового коллектива с последующим обсуждением, что можно и нужно включить в коллективный договор.
2. Сбор информации о проблемах и запросах РСО, обсуждение в профсоюзе, формулирование требований к работодателю.
3. Проведение профсоюзного досугового мероприятия с привлечением семей, с организацией детской программы на 1 июня или 1 мая (или в другую символическую дату).
4. Сбор информации о причинах участия и неучастия женщин в работе профсоюза, обсуждение результатов опроса в профсоюзе, разработка плана по привлечению женщин с учетом полученной информации.
5. Размещение на сайте профсоюза или в соцсетях статьи о практиках по поддержке РСО, которые уже реализованы в профсоюзе, например, интервью с руководителем профсоюза или лидером первички

6. Стенгазета или статья на сайте профсоюза на тему первоначального смысла 8 марта как дня борьбы женщин за свои права, проблем РСО в данной организации, кампании за права РСО и т.д.