

撑起幸福“半边天”

浙江“工会女职工特色工作品牌”建设亮点纷呈

为进一步发挥工会女职工组织作用,更好地服务女职工,近两年,省总工会女职工委员会全面开展“工会女职工特色工作品牌”建设工作。全省各地工会女职工组织积极响应,以品牌工作为抓手,以女职工需求为导向,用贴心、用心、精心、尽心、暖心的“五心”服务,创出一个个适合本地区、本产业、本单位的女职工工作品牌,切实增强了女职工的幸福感和获得感。

★ 提素建功,搭建成长舞台 ★



女职工是社会经济发展中不可或缺的“半边天”,而新时代也对女职工的职业素质提出了更高要求。为此,全省各级工会女职工组织积极创新工作方法,团结动员广大女职工在岗位上不断提升技能、建功立业。

从参加工作第一天起,宁波市中医院妇科护士长梁海亚就养成了习惯,坚持每天跟着医生一起查房,目的是深入了解病人病情,有针对性地做好护理工作。

她的勤奋好学在各类护理技能竞赛中得到了回报,频频获奖的她,先后被评为宁波市文卫系统“十佳职业道德标兵”,宁波市卫生系统“护理先进工作者”,“全国中医护理骨干人才”等称号。

在宁波的文卫系统中,约有

1.2万名女职工涌现出了很多像梁海亚一样的优秀劳模、技术能手和岗位尖兵。

为进一步激发她们建功立业的热情,宁波市文卫工会女职委开展了“以赛促工”的特色工作品牌——“巾帼追梦”女职工技能竞赛,通过岗位结合、全员参与、多方协作等全方面、多元化的技能竞赛活动,全面提升女职工队伍素质。

近两年,文卫系统举办女职工岗位技能竞赛20余次,培养各类岗位女职工先进个人500余人,荣获各类岗位巾帼标兵岗、三八红旗手、工人先锋号、安全文明示范单位、劳动关系和谐单位等36项(项)殊荣,成为宁波市产业工会女职工建功立业的“标杆”。

为充分发挥女职工业务骨干

的“传、帮、带”作用,温州海关实施的“以师带徒”活动,正成为女职工素质提升的有效途径。

工会小组“一对一”结对指导是温州海关“以老带新”主要措施。一方面,建导师库重授教,选择责任心强、业务能力较突出、有一定的传授教学能力、有乐于带徒意愿的人员列入温州海关业务导师库;另一方面,建人才库重培育,广泛发动青年女职工,鼓励有较强学习意愿的女职工选择对口导师进行结对学习。

为形成结对指导工作的良好氛围,师傅和徒弟、导师和学员举行集中的拜师仪式,签订结对拜师的协议责任书。导师制定《学员培养方案》,并带领学员利用下班、周末等空余时间定期自觉开展学习活动,并不断完善考核考评规定,奖励激励机制。

近两年,在“以师带徒”活动

的推动下,温州海关女职工不断建功立业,监控督察科、邮办获2015、2017年度“温州市总工会五一巾帼标兵岗”荣誉称号,原检验检疫局报检厅被评为2008年度“浙江省巾帼文明岗”。

舟山市六横镇中心小学工会女职工委员会根据学校新任青年教师多的实际,打造出青年女教师素质提升的“青妍坊”。通过发挥该校“贺苗劳模创新工作室”的传帮带作用,从师德、教学、科研、管理等方面对“青妍坊”女工进行全面引领和指导。并推出“七彩梦电视台广播”、“微信主播”、“校务办助理”等岗位,以“校务办项目经理人”形式参与学校管理、发挥个性潜能。

学校还建立了“青妍坊”梯队化的考评机制,考核优良的成员,学校工会给予一定的物质奖励,并在各类评优评先中优先考虑。



宁波文卫工会“巾帼追梦”女职工技能竞赛

★ 幸福关爱,破解“工育矛盾” ★



由于生理和心理差异,女职工在工作中承担的角色和职责也具有其特殊性。各级工会女职工组织紧贴实际,准确把握新时代女职工的需求,开展了一系列关心关爱行动。

在湖州,有一所“别人家的医院”——湖州市中心医院,在这里,孕期护士可根据自己的身体状况调整上班时间,每月只要上足12天班,福利晋升等就不受影响。

2016年5月,针对护理队伍



年轻化、护理人力资源短缺的现状,湖州市中心医院工会女职委创新推出孕期护士“半职工作制”,给予女职工充分的人文关怀。

“以往,护士怀孕后都是直接申请休假,既影响以后的晋升晋级,又给原本人力紧张的护理团队带来更大的挑战。”湖州市中心医院护理部主任陈苏红说:“半

职工作制”的推行既维护了女职工的合法权益,又能兼顾到医院工作的特殊性。工作强度减轻的‘准妈妈’们工作积极性高了,护理人才梯队建设也更加有效。”

在浦江县城南第一小学,另一项工会女职委的特色品牌工作正温暖着“二胎妈妈”的心——关爱校园“二胎辣妈”行动在线。

在这里,有超人妈妈升级营:邀请医生开展医疗培训,共克养育难题。借助二胎妈妈自身优质教育能力,打造6个优质婴幼儿的早教课程;有当爸奶爸培训:召集二胎奶爸集合培训,帮助缓解二胎妈妈相关压力;还有母婴互动“童”话馆:提供优质母婴互动场所,打造妈咪小屋和童话绘本馆。开设修身塑形健美坊、心理疏导暖情室、预备“二”妈小课堂,不断增加怀孕女职工的幸福感。

★ 社会治理,矛盾柔性化解 ★

女职工是工人阶级重要的组成部分,在很多岗位上,有着男职工不具备的优势,在工会参与社会治理工作中,往往能发挥“奇效”。

面对家事案件数量持续增多、类型趋于多样、审判难度加大的形势,青田县人民法院女工委创新女职工家事审判机制,推动社会和谐建设。

据悉,青田县人民法院在全国率先施行“人民观察调解团制度”,借鉴融合国外陪审团制度和国内老娘舅调解模式,选取民众参与庭审、调解,借力民意参调助判。

而女职工家事审判团队就是基于“人民观察调解团制度”的一项家事审判工作改革。审理过程中,女职工可以充分发挥优势,形成庭前调查、庭中观调、全程疏导、多元化解的家事审判机制,最终实现案结事了人和。

截至2018年12月,该女职工团队共审结家事案件644件,其中判决135件,调解、撤诉509件,调解率达79.03%,实现了法律效果和社会效果的统一。2018年7月,该团队被最高法院评为“全国法院家事审判工作先进集体”。

烟波浩渺的南湖边,一道亮丽的“风景线”总能引起游客注目,她们就是守护在红船旁的南湖景区综合行政执法大队南湖景区女子中队,以高颜值、高学历、高“海拔”三高著称。

为更好地打造一支集柔美与坚韧于一身的执法铁军,南湖景区综合行政执法大队工会女职委以红船旁的志愿服务为载



南湖景区女子中队队列训练



红船驿站服务游客

体,开设“红船巾帼·志在南湖”特色工作品牌。

女性执法队伍拥有耐心、细致的优势,中队以此为依托,开展“柔性执法”,通过微笑劝导和文明执法,游泳、垂钓等违法行为发生率同比下降90%,南湖景区市容秩序和环境品质得到大幅提升。

为充分利用“红船精神”的“红色资源”优势,中队女队员不断提升自身的综合素养和业

务能力。目前共有11人获得南湖革命纪念馆颁发的志愿讲解证,3人取得红十字会颁发的急救证,5人取得普通话等级证书,1人取得国家三级心理咨询师资格证。在此基础上,首创出两湖共建(西湖·南湖)、红船驿站、红色联盟、红船小萌军、红色志愿讲解队等品牌。

如今,南湖景区女子中队已成为综合执法系统建设标杆,红船旁的一张“金名片”。



玉环市“小候鸟”守护成长计划

★ 创新托管,解决后顾之忧 ★

每年,随着暑假到来,众多的“候鸟驿站”、“小候鸟班”便相继开班,外来务工人员子女假期托管,已经成为工会的一项品牌工作。

而杭州市下城区教育工会女职委推出“双新小候鸟驿站”,让这项工作有了更多新意。

2014年,“双新小候鸟驿站”在下城区“双新名师智慧空间站”的基础上成立。6年间,小驿站迅速壮大,成为全国工会爱心托管班,共有624名青年教师先后参与其中,他们充分发挥专业优势,设计了“学在杭州”“游在杭州”“爱在杭州”系列课程,让孩子们既可以体验各类趣味课,还可以游走杭城,领略大美杭州。如今,“双新小候鸟驿站”不仅是小候鸟的温暖港湾,也成为新入职教师、新锐青年教师责任担当与奉献精神的课堂。

每年暑假,玉环都要迎来1万余名“小候鸟”的“大迁徙”。为填补“小候鸟”家庭教育空白,玉环市工会女职委推出了特色品牌项目——“小候鸟”守护成长计划。

《“小候鸟”守护成长计划》坚持按需设项、分类施教,针对不同年龄层次的“小候鸟”开展特色化教学。面对低龄幼儿,推出“成长幸福树”特别企划,组织志愿队开设方言体验、暑期安全等亲子课程;针对学龄儿童,举办“少年行”夏令营,通

过多种形式的活动将感恩祖国、爱国教育、历史文化、文体活动融为一体;针对符合条件的职校学生及高校毕业生,市工会女职委指导企业提供暑期实习岗位,开展“师带徒”帮教活动,为玉环人才储备搭建“孵化室”;特别针对困难“小候鸟”

成为了现实。

在“妈咪暖心小屋”里,设有海洋球池、滑梯、益智积木等多项供孩子娱乐游玩的设备设施以及尿不湿、湿巾、防溢乳垫等宝妈们喂奶、背奶用品。

为方便女职工们交流育儿经验,企业工会女职委还建立



下城区双新小候鸟驿站合影

开展爱心妈妈结对、点亮微心愿、星星点灯等一对一帮扶活动,弥补留守儿童亲情的缺失。目前,“小候鸟”守护成长计划已覆盖15家规模以上企业工会、11个乡镇(街道),并形成“品牌化、特色化、社会化”的良好运营模式,截至目前,累计受益职工近1万人次,累计输出福利30万元。

在浙江医药股份有限公司昌海生物分公司,一个由工会女职委打造的“妈咪暖心小屋”,让“宝妈”们上班边带娃

了线上微信群,群内定期发布亲子协会活动通知,分享育儿技巧、解答育儿难题。此外,工会女职委还致力于解决外来女职工作子女入学问题,安排专人指导办理相关手续。2016年至今,累计帮助职工作子女入学98人。同时,与企业所在地的管委会积极沟通,于2016年成功开通接送校车,彻底为职工解决后顾之忧,也有效扩大了女职工组织的凝聚力、吸引力和影响力。

■本版撰文 杜成敏

★ 维护权益,当好巾帼“后盾” ★



仙鹤股份有限公司员工趣味活动

女职工委员会作为女职工最信赖的“娘家人”,支持和协助女职工维护其合法权益是女工委的基本职能。

在去年的全国金融工会“女职工权益维护”答题竞赛中,国家开发银行浙江省分行包揽了个人成绩中全国前四。值得注意的是,其中两名男职工。

“做好女职工权益保障工作,

其中重要的一点就是提高男职工,特别是男性领导对女职工权益保护的关注和重视,创造一个安全、平等的就业环境。”国家开发银行浙江省分行女工委负责人表示。

据了解,为提高对女职工权益维护的认知水平,该分行建立了“全员参与”常态化学习机制。

该分行贴心编制《女职工权

益保护法律手册》,全体职工人手一册开展自学,并定期举办女职工维权知识竞赛;认真学习《促进工作场所性别平等指导手册》并制作动态宣传展板,定期召开促进工作场所性别平等专题会议,专题讨论、全员参与,提高全体职工性别平等的意识。

在位于衢州的仙鹤股份有限公司,维护女职工的合法权益是公司打造文明和谐企业文化的一项重要内容。

在推进女职工关爱行动中,公司工会女工委通过集中培训、以会代训、网络培训、系列讲座、知识竞赛等形式,切实提高基层女职工的权益维护水平和服务

能力;同时,充分发挥女工委宣传舆论阵地作用,全面贯彻《妇女权益保障法》、《女职工保护条例》等有关女职工合法权益的法律法规,积极借助QQ网络平台、即时通网络互信平台、印制发放宣传单和调查问卷、举办培训学习班、开展劳动保护知识答题赛等多种宣传方式和手段,引导女职工学法用法,有效提升了女职工的维权意识。



温州海关工会小组“一对一”结对指导