

争取党政支持 突出精准施策 推动全面发展

# 特别的关爱,暖到每一位奋斗的“她”

——首都企业工会维护女职工特殊权益出实招

□本报记者 陈曦 马超 边磊 闫长禄 赵思远

以女职工权益保护专项集体合同为抓手,着力维护女职工合法权益;让约定从“纸面”落到“地面”,进一步完善女职工权益保护专项集体合同的履约监督机制;积极为女职工成长成才搭建平台,做好女职工素质提升的顶层设计,创新活动载体……近年来,首都各级工会女职工组织围绕保障女职工特殊权益,忠实履行工会组织维权服务的基本职责,始终坚持以女职工为中心的工作导向,有针对性地做好维权服务工作,不断引领女职工立足岗位作贡献。连日来,本报记者采访了多家企业工会,探访他们关爱女职工特殊权益的实招高招。

## 争取党政支持 条款制定满足女职工期待

为了减少和解决女职工在劳动中因生理特点造成的特殊困难,保障女职工的就业平等和身心健康,首都各级工会女职工组织积极推广女职工权益保护专项集体合同,保护女职工的合法权益。正是这份集体合同,发挥着女职工“保护伞”的作用。

“党政领导的重视,在这项工作推进过程中起到了保障作用。”中国铁路北京集团公司工会积极争取党政领导的支持,切实把落实集体合同女职工特殊保护摆上重要日程,使全集团各级组织各部门形成共识、齐抓共管的同时,把女职工特殊保护内容细化成条款,专门作为一章,纳入集团公司和站段两级集体合同文本中,在集团公司和站段职工代表大会上进行正式签署。

“女职工哺乳婴儿满一周岁时,婴儿身体特别虚弱的,经县(区)以上(含县、区)医疗或保健机构出具的证明,哺乳期可以延长2个月”“公司支持工会女职工委员会结合女职工需求开展素质教育课堂活动”“不得安排怀孕女员工在35℃以上的高温天气露天作业以及温度在33℃以上的工作场所作业”……这是北京汽车集团有限公司(以下简称“北汽集团”)各级工会集体合同女职工专章条款中的部分内容。

北汽集团现有职工12.6万人,其中女职工2.1万人,平均年龄30.2岁。根据集团业态分布,女职工队伍具有地域分布广泛,学历层次高;从业业态多样,诉求复杂;婚育适龄女职工数量多,工作地点较分散等特点。为此,在党政的大力支持下,北汽集团各级工会依照法律法规,同时结合企业特点,设立了“差异化”的集体合同女职工专章条款。

北汽集团工会相关负责人介绍,各级女职工组织以构建和谐劳动关系为重点,着力关注女职工特殊权益的维护,积极推动集体合同签订中的女职工权益保护专章工作。工会女职工委员会作为协商代表,从女职工同工同酬、“四期”保护、职场性别平等、社会保障等方面内容,直接参与平等协商和集体合同的制定。截至目前,集团系统内部各企业女职工权益保护专项集体合



北汽集团工会为女职工歌舞爱好者搭建展示风采平台



宏源公司工会给一线服务员做培训



燕化公司工会召开女职工“三八”座谈会

同(或专章)签订率达100%,实现全覆盖。

北京市自来水集团集体合同中关爱女职工特殊权益的条款则体现了“个性化”。在北京市自来水集团,在职职工6705人,其中女职工2017人,占在职职工总数的1/3。她们是全天24小时受理客户业务的96116呼叫中心客服代表,是在“三尺柜台”后始终坚持亲情服务的供水营业员。在自来水集团工会相关负责人看来,这些女职工“在保障首都供水安全运行中占有举足轻重的位置”。

“全面两孩”政策实施以来,女职工的权益诉求有了新的变化。经过党政工一致努力,北京市自来水集团在新一轮集体合同签订中增加了符合女职工现状的特色条款。例如,产假及生育奖励假期满,应恢复女职工原岗位工作等。自来水集团签订的第七期《集体合同》及附件《女职工权益保护专项集体合同》严格按照有关规定,指导和规范各基层单位计划生育工作,将延长产

假政策落实落细,各单位结合实际情况,再增加女职工假期1至3个月,并且在延长产假期间发放固定工资,减轻产后女职工的负担。

## 突出精准施策 源头维护女职工特殊权益

“通过公司工会APP能查到近三年的体检报告,这就是工会为我们职工定制的私人健康管理档案,我们感到很贴心,也很暖心。”燕山石化公司检验计量中心的女职工开心地说。

这项“福利”得益于燕山石化公司工会平等协商制度。燕山石化公司工会从女职工最关心、最盼望解决的现实需求出发,通过平等协商制度,将两年一次的女职工防癌检查增加到每年一次,并增加了TCT项目检查。同时,每年免费为女职工投保两份《在职女职工特殊疾病互助保险》。

值得一提的是,该公司工会还将女职工权益保护工作纳入到每两年一次的模范职工之家验收

工作检查中、每季度一次的党建考核中,坚持以党建带工建,以考核促落实,健全女职工维权机制。在燕山石化公司,女职工委员会从源头参与集体合同修订,并就女职工重点关注的职业安全卫生权利、劳动报酬、劳动防护、产假等内容用专门的章节写入《集体合同》中,使女职工合法权益和特殊利益得到有效保障。

燕山石化公司工会相关负责人介绍,为营造维护女职工权益氛围,公司各级工会以开展女职工关爱行动为载体,开展了女职工权益保护法律法规和新冠肺炎病毒防控知识竞赛、《促进工作场所性别平等指导手册》推广应用工作、女职工疾病预防及健康心理讲座等一系列活动,为维护女职工合法权益打造了一座牢固的“防护墙”。

北京燃气集团现有正式职工9136名,其中女职工2597名,约占总人数的三分之一。为此,集团公司女职工委员会在提升女职工维权意识、保障女职工合法权益等方面做到源头参与、创新服务、精准施策。

燃气集团工会女职工委员会相关负责人介绍,集团工会通过职工小家宣传队巡回演讲、工作场所性别平等调查、开展女职工劳动保护相关知识答题、举办女性生命安全课程等活动,提升集团女职工维权意识。

2008年,燃气集团在第二轮《集体合同》修订时,将女职工权益保护条款从《集体合同》专章中拿出来,形成了《女职工权益保护专项实施细则》。其中,女职工体检项目由最初的妇科、乳腺等基础性检查,逐步增加了TCT、子宫彩超、乳腺钼靶及特殊疾病筛查等项目;体检频次由隔年体检,调整为在每年进行全面体检的基础上,女职工可每半年进行一次妇科专项检查;体检取消年龄限制,女职工专项体检费用从每人每年90元,逐步调整为未婚女职工每人每年190元,已婚女职工每人每年265元。

北京公共交通控股(集团)有限公司则坚持从女职工实际需求出发,多角度多层次地维护女职工权益,当好公交女职工的“娘家人”。在制定驾驶员安全100万、80万和50万公里奖励时,集团工会深入调研,研究分析了女职工生育、退休年龄早等因素对女性驾驶员的行车公里影响程度,提出了将女性驾驶员安全公里奖励条件分别下调至80万、65万和40万公里的建议,通过与企业相关专业部门摆数据,积极协商,建议得到了采纳。既维护女职工的经济利益,又维护了企业稳定发展的大局,实现“双维护”。

## 推动全面发展 助力女职工提升职业技能

先锋女性、书香“三八”、关爱农村留守儿童宣讲进工地……借助中国建筑一局(集团)有限公司的品牌活动,中建一局工会为女职工岗位成长、成才,搭建平台,为女职工展示才艺、展现风采提供更为宽广的舞台。

中建一局现有在岗职工26871人,其中女职工5149人,占职工总数的19.2%;获评高级职称的女职工886人,占女职工总数的17.2%。同时,涌现出了段恺劳模工作室、梅晓丽职工创新工作室、杨晓慧职工创新工作室等多个以女性高技能人才为领军人的职工创新工作室。

近年来,中建一局工会构建了“先锋榜样金字塔”体系,开展“我身边的先锋”故事征集,组织“巾帼先锋”评选表彰,挖掘推出各类“先锋女性”100余人,打造了一条“女职工岗位成才生产线”。工会还通过争做“先锋女性”故事会,使一个个感人的“先锋女性”故事激发了广大女职工学习先锋、争当先锋的热情,激励广大女职工立足岗位,建功立业,在市场营销、提质增效、转型升级、品牌建设、文化建设等方面争做先锋模范。

中建一局工会还开展巾帼建功立业竞赛活动,为女职工提供平台和舞台,打造女职工快速成长成才的通道。近年来,中建一局获市级以上女职工先进集体12个、市级以上先进个人106人次,极大地激发了女职工的主人翁意识和工作积极性。

在餐饮企业,女性劳动者是主力军。“在我们公司,女职工发挥的作用,不仅是半边天,还是顶梁柱。除了一线职工,管理层很多都是女性。”北京宏源餐饮管理有限公司工会主席马海忠坦言道,公司工会在推进集体合同工作中,将女职工权益条款纳入集体合同。

宏源公司创立于2004年4月,是一家综合性民营清真餐饮企业,女职工占全体职工的55.7%。公司不仅在政治、工作、生活等多方面、多角度、多层次依法落实女职工合法权益和特殊利益,还在职工培训、晋级、晋升、评定专业技术职务及享受福利待遇方面,也坚持了男女职工机会平等的原则。目前,公司62名职工代表中,女职工代表33人,占职工代表总数的53.2%;14家门店店长以上的职务有6人,占门店总数的42.9%;女职工一人掌握多岗位技能的人数已达职工总数的90%。

“公司给了我成长的平台,把我从一名基层职员,培养成了企业的高层管理人员。”宏源公司副总经理贾敏说。贾敏来自河北,2007年入职宏源公司,成为了一名普通职员。当时,刚刚从学校毕业不足1年的她,各方面的经验都不足。经过企业的培养以及自身的努力,2009年,她晋升为部门副主任。2012年初,晋升为办公室主任。2019年,晋升为副总经理。

“我们企业实行竞聘上岗。不管是基层管理者,还是高层管理者,不管是男还是女,每年都有3次竞聘机会。公司还有比较完备的培训体系,可以提升职工的综合素质。现在,在竞聘之前,又增加了岗位辅导,有针对性地提升职工工作能力。这些都可以帮助人才快速成长。”贾敏介绍,“2019年,我获得了首都劳动奖章。去年,获得了北京市劳模,我特别感谢公司。”