

ОЦЕНКА КОРПОРАТИВНОЙ СРЕДЫ И РАЗРАБОТКА ПЛАНА МЕРОПРИЯТИЙ ПО СОЗДАНИЮ БЛАГОПРИЯТНЫХ УСЛОВИЙ ДЛЯ СОВМЕЩЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ И РОДИТЕЛЬСКИХ ФУНКЦИЙ И РАВНОПРАВНОГО РОДИТЕЛЬСТВА:

информационная сессия

ИДЕЯ

РАБОЧИЕ МЕСТА, ГДЕ СОТРУДНИКАМ НЕ НАДО ВЫБИРАТЬ МЕЖДУ РАБОТОЙ, СЕМЬЕЙ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РОСТОМ





Инициатива «Компании, дружественные родителям» направлена на продвижение среди нанимателей экономически выгодной и социально значимой практики создания благоприятных рабочих мест и условий труда для сотрудников-родителей, построенных на принципах гендерного равенства и равного родительства

РЕАЛИЗАЦИЯ ИНИЦИАТИВЫ

1. КОНЦЕПЦИЯ ИНИЦИАТИВЫ «КОМПАНИИ, ДРУЖЕСТВЕННЫЕ РОДИТЕЛЯМ»
2. ДОРОЖНАЯ КАРТА ПО РЕАЛИЗАЦИИ ИНИЦИАТИВЫ
   - ИНФОРМАЦИОННОЕ, МЕТОДИЧЕСКОЕ, ЭКСПЕРТНОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ
   - СЕРИЯ ОБУЧАЮЩИХ МЕРОПРИЯТИЙ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ, ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
   - ОБУЧАЮЩИЕ МЕРОПРИЯТИЯ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ-РОДИТЕЛЕЙ
3. РАЗВИТИЕ НЕТВОРКИНГА КОМПАНИЙ, КОТОРЫЕ РЕАЛИЗУЮТ ИНИЦИАТИВУ

С ЧЕГО НАЧАТЬ?

1. Обеспечить поддержку со стороны руководителя предприятия, организации
2. Создать рабочую группу на предприятии из числа специалистов по управлению персоналом, маркетинга, по связям с общественностью, профсоюзов
3. Создать технические возможности анонимного опроса сотрудников-родителей
4. Обеспечить каналы коммуникаций с сотрудниками-родителями для информирования о проводимых мероприятиях
5. Принимать участие в мероприятиях



ПРОВЕДЕНИЕ ОЦЕНКИ

(самодиагностика)

01 Оценка корпоративной среды и мер поддержки сотрудников-родителей (самодиагностика)

02 Обсуждение результатов опроса на заседании рабочей группы

03 Разработка плана по совершенствованию корпоративной среды

04 Обсуждение и одобрение плана руководством организации

05 Реализация мероприятий плана

06 PR-кампания на сайте организации (новостная лента, красивые истории и т.д.)

Оценка корпоративной среды и разработка плана мероприятий по созданию благоприятных условий для совмещения профессиональных и родительских функций и равноправного родительства — обязательный этап Инициативы ЮНФПА и Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь

1

ОЦЕНКА КОРПОРАТИВНОЙ СРЕДЫ НА ПРЕДМЕТ ДРУЖЕСТВЕННОСТИ СОТРУДНИКАМ-РОДИТЕЛЯМ

2

АНАЛИЗ СИТУАЦИИ И РАЗРАБОТКА ПЛАНА МЕРОПРИЯТИЙ ПО УЛУЧШЕНИЮ КОРПОРАТИВНОЙ СРЕДЫ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ-РОДИТЕЛЕЙ

ЦЕЛЬ ОЦЕНКИ:

! Оценка является необходимой основой для создания или улучшения соответствующих политик и программ в организации

1. определить текущий статус организации в сфере поддержки сотрудников-родителей, вовлечённого отцовства и ценность перечисленного для менеджмента
2. определить уровень удовлетворенности сотрудников-родителей существующей поддержкой со стороны работодателя
3. выявить проблемы, которые мешают сотрудникам-родителям эффективно совмещать родительские и профессиональные функции
4. определить потребности сотрудников в изменении условий труда, мер и программ поддержки

ПРИНЦИПЫ И ЭТИКА ПРОВЕДЕНИЯ ОЦЕНКИ:

1. **Добровольность участия респондентов и гарантии конфиденциальности данных (анонимность)**
2. **Определить уровень удовлетворенности сотрудников-родителей существующей поддержкой со стороны работодателя**
3. **Соблюдение общепринятых этических норм для проведения исследований (информирование на всех этапах проведения оценки, конфиденциальность, добросовестность и т.п.)**
4. **Обязательное обсуждение результатов и рекомендаций с представителями заинтересованных сторон (валидация результатов) и сбор обратной связи**
5. **Использование результатов оценки для планирования изменений**

ОЦЕНКА КОРПОРАТИВНОЙ СРЕДЫ НА ПРЕДМЕТ ДРУЖЕСТВЕННОСТИ СОТРУДНИКАМ-РОДИТЕЛЯМ



1

ОЦЕНКА СУЩЕСТВУЮЩИХ В КОМПАНИИ ПОЛИТИК/ПРОГРАММ (АНКЕТИРОВАНИЕ АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА)

2

ОЦЕНКА ПОТРЕБНОСТЕЙ СОТРУДНИКОВ (АНКЕТИРОВАНИЕ СОТРУДНИКОВ)

! Оценка корпоративной среды проводится силами организации на основе предоставленных чек-листов
Экспертная поддержка будет осуществлена посредством онлайн консультаций
Организации самостоятельно обрабатывают результаты опроса и готовят статистику ответов для дальнейшего проведения анализа и разработки плана мероприятий

АНАЛИЗ СИТУАЦИИ И РАЗРАБОТКА ПЛАНА МЕРОПРИЯТИЙ ПО УЛУЧШЕНИЮ КОРПОРАТИВНОЙ СРЕДЫ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ-РОДИТЕЛЕЙ



Рабочая группа организации: анализ и разработка плана мероприятий



ЮНФПА: консультационная онлайн-поддержка рабочих групп (предприятия/организации)

ЗРЕЛОСТЬ КОМПАНИИ

Предварительная оценка уровня зрелости компании с точки зрения создания рабочих мест, дружественных родителям

Выделите, какие из представленных ниже утверждений, на ваш взгляд, в большей степени относятся к организациии:

- ☑ **Организация предоставляет все то, что предусмотрено законодательством и нормативными правовыми актами. Специально разработанной политики и дополнительных инструментов поддержки сотрудников-родителей нет.**

- ☑ **Создание рабочих мест, отвечающих интересам сотрудников-родителей, на повестке дня и в компании реализуется ряд дополнительных мер поддержки сверх того, что установлено законодательством**

- ☑ **Создание рабочих мест, отвечающих интересам сотрудников родителей, в приоритете организации. На постоянной основе проводится опрос сотрудников с целью выявления удовлетворённости условиями труда; в организации есть соответствующие корпоративные документы; создана поддерживающая культура; менеджмент организации декларирует свою приверженность соблюдению баланса труда и отдыха, вовлеченному отцовству, поддержке сотрудников-родителей; есть комплекс дополнительных мер поддержки.**

ЧЕК-ЛИСТ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

КОРПОРАТИВНЫЕ КОММУНИКАЦИИ

ВНУТРЕННЯЯ КУЛЬТУРА ОРГАНИЗАЦИИ

КОРПОРАТИВНАЯ СРЕДА

с точки зрения условий, благоприятных для совмещения профессиональных и родительских функций (трудовые условия; поддержка женщин, планирующих и ожидающих ребенка; родители, находящиеся в отпуске по уходу; родители на работе)

КОРПОРАТИВНАЯ ПОЛИТИКА

ЗРЕЛОСТЬ КОМПАНИИ

предварительная оценка



САМОДИАГНОСТИКА НА ОСНОВАНИИ ЧЕК-ЛИСТОВ:

ключевые моменты

В КОМПАНИИ СОЗДАЕТСЯ РАБОЧАЯ ГРУППА

Рекомендуемый состав рабочей группы: сотрудники отдела по управлению персоналом, маркетинга и связям с общественностью, специалистов по корпоративной социальной ответственности, представителей профсоюзной организации, линейные руководители

ЧЕК-ЛИСТ ВКЛЮЧАЕТ ОТВЕТЫ: ДА, НЕТ, КОММЕНТАРИИ.

Предполагается, что в комментариях будут даны развернутые ответы и разные мнения, если они имеются

ЧЕК-ЛИСТ ОТРАЖАЕТ МНЕНИЕ

Заполненный чек-лист по оценке корпоративной среды отражает консолидированное мнение рабочей группы, созданной в организации для реализации Инициативы

ДОПОЛНЕНИЕ ЧЕК-ЛИСТА

Если по мнению рабочей группы некоторые вопросы в чек-листе отсутствуют, но они важны для организации, чек-лист может быть дополнен

ЧЕК-ЛИСТ №1:

Детальная оценка корпоративной среды, благоприятной для совмещения профессиональных и родительских обязанностей

КОРПОРАТИВНАЯ ПОЛИТИКА

Вопросы	ДА	НЕТ	Комментарии[1]
1.Корпоративная политика			
1. Есть ли в вашей компании (организации) дополнительные меры, сверх установленных законодательством, ориентированные на соблюдение баланса труда и отдыха, поддержку сотрудников-родителей, вовлеченного отцовства? Если да, то укажите названия этих мер в комментариях			
2. Есть ли у вас план действий на текущий год в интересах работников с детьми (проведение совместных культурно-познавательных , развлекательных мероприятий, образовательных мероприятий для родителей и др.)?			
3. Есть ли сотрудники в организации, в функциональные обязанности которых включены, обозначенные в п.п. 1, 2 направления, и которые отвечают за результаты работы? Если да, то отметьте в комментариях название этих должностей/наименование организационных структур			

ЧЕК-ЛИСТ №1:

Детальная оценка корпоративной среды, благоприятной для совмещения профессиональных и родительских обязанностей

КОРПОРАТИВНАЯ СРЕДА

2 — КОРПОРАТИВНАЯ СРЕДА С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ УСЛОВИЙ, БЛАГОПРИЯТНЫХ ДЛЯ СОВМЕЩЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ И РОДИТЕЛЬСКИХ ФУНКЦИЙ

2.1 — Трудовые условия работы в интересах сотрудников-родителей

2.2 — Поддержка женщин, планирующих и ожидающих ребенка; сотрудников-родителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, а также планирующих выход из отпуска по уходу за ребенком

2.3 — Родители на работе

ЧЕК-ЛИСТ №1:

Детальная оценка корпоративной среды, благоприятной для совмещения профессиональных и родительских обязанностей

ВНУТРЕННЯЯ КУЛЬТУРА

КОРПОРАТИВНЫЕ КОММУНИКАЦИИ

3 → ВНУТРЕННЯЯ КУЛЬТУРА КОМПАНИИ И ЕЕ ПРИВЕРЖЕННОСТЬ К СОЗДАНИЮ УСЛОВИЙ ДЛЯ СОВМЕЩЕНИЯ СЛУЖЕБНЫХ И РОДИТЕЛЬСКИХ ОБЯЗАННОСТЕЙ И ВОВЛЕЧЕННОГО ОТЦОВСТВА

4 → КОРПОРАТИВНЫЕ КОММУНИКАЦИИ

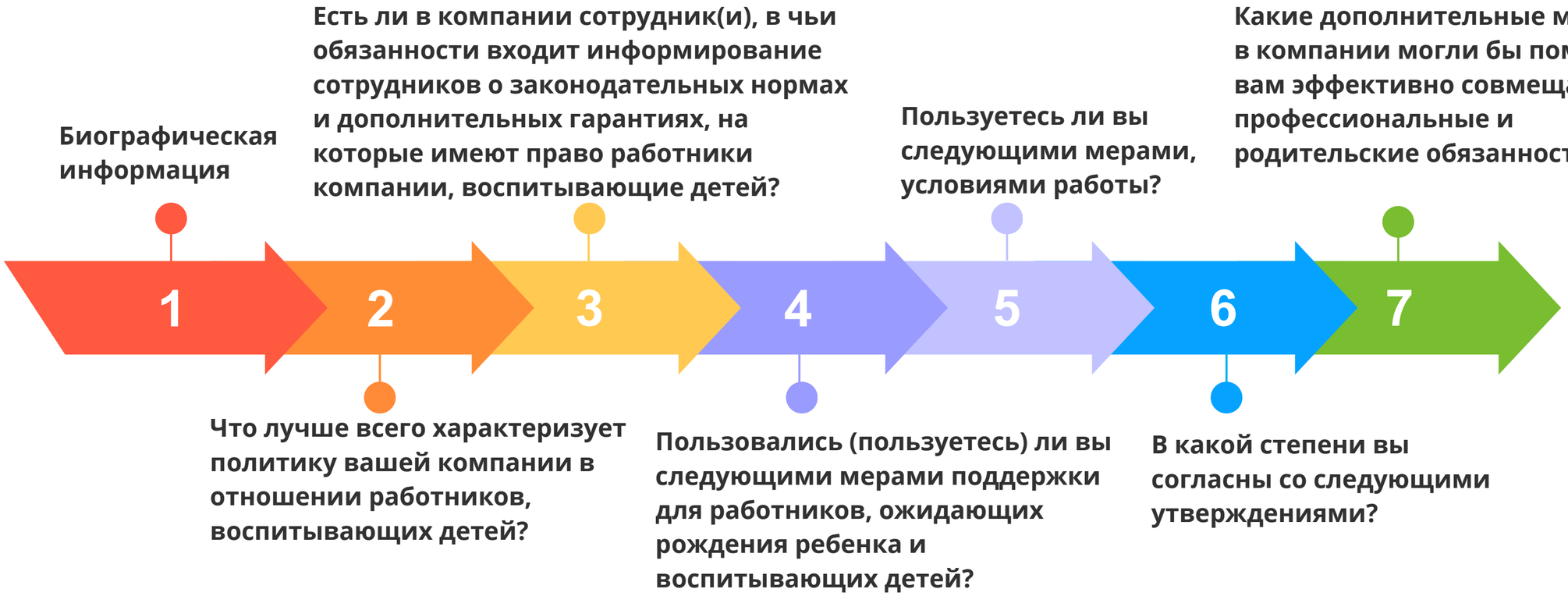
4.1 → **Внутренние коммуникации (информационная поддержка сотрудников)**

4.2 → **Внешние коммуникации, направленные на продвижение репутации компании, дружественной родителям**

ЧЕК-ЛИСТ №2:

Опрос сотрудников, имеющих родительские обязанности (анкетирование)

АНКЕТА ВКЛЮЧАЕТ СЛЕДУЮЩИЕ БЛОКИ ВОПРОСОВ:



! Целесообразно опросить не менее 50% сотрудников –для крупных компаний; для небольших - процент опрошенных должен быть выше.

! Важно обеспечить более-менее равную долю мужчин и женщин в опросе

РЕАЛЬНЫЕ КЕЙСЫ ПАРТНЕРОВ





Белинвестбанк

УЛУЧШЕНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ СРЕДЫ

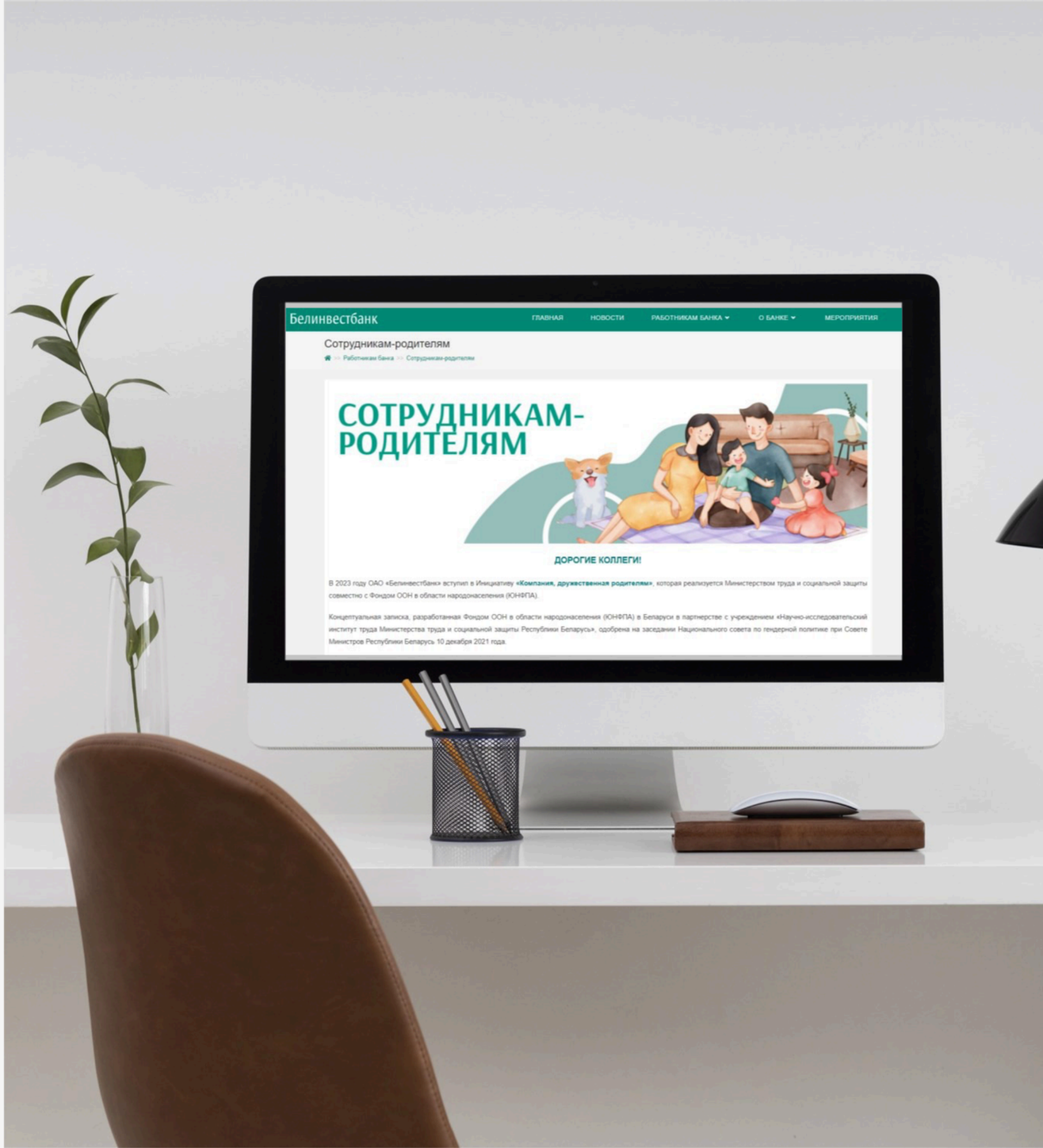
- ✓ Развитие коммуникаций с сотрудниками-родителями
- ✓ Доступность и простота получения ими информации о возможностях, предоставляемых организацией
- ✓ Активизация взаимодействия с работниками в декретном отпуске
- ✓ Сохранение квалификации и адаптация работников после выхода из декретного отпуска
- ✓ Продвижение ценности вовлеченного отцовства

ПЛАН НА ГОД

1. Создание раздела на корпоративном (внутреннем) портале, объединяющего информацию о законодательных гарантиях и дополнительных мерах, на которые имеют право работники банка, воспитывающие детей или планирующие в скором времени стать родителями.

2. Создание тематического контент-плана для публикаций на корпоративном (внутреннем) портале для работников-родителей (на год).

3. Создание и наполнение библиотеки для детей и родителей на Учебном портале Банка.



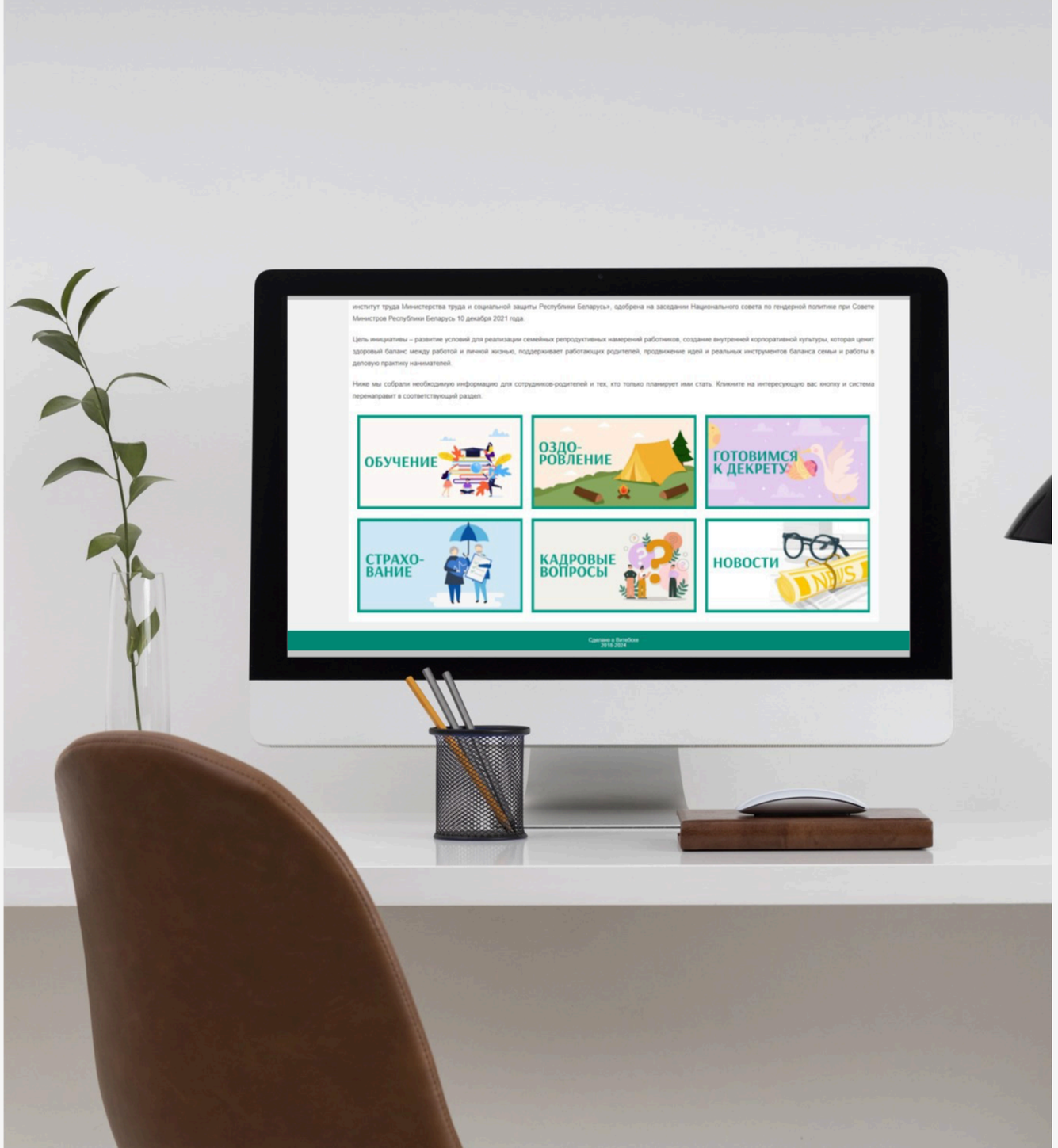
ПЛАН НА ГОД

4. Проведение анкетирования и опросов сотрудников.

5. Серия мастер-классов для детей сотрудников, мини-курсов и тренингов для сотрудников-родителей.

6. Консультирование работников, воспитывающих детей («Спроси у психолога», по вопросам профориентации детей).

7. Создание адаптационного электронного курса для родителей, вышедших из отпуска по уходу за ребенком.



Рекомендации по итогам оценки корпоративной среды



- Повышение мер социальной защиты работников-родителей:
  - расширение социального пакета, расширение перечня лиц, пользующихся полным социальным пакетом, в том числе медицинским страхованием;
  - расширение перечня иногородних работников, пользующихся поддержкой Банка при съеме жилья;
- Более активное вовлечение работников в занятия физкультурой и спортом;
- Расширение практики и форм финансовой поддержки семей, детей работников;
- Создание благоприятных условий для совмещения родительских и профессиональных обязанностей:
  - детские интерактивные комнаты на летний период;
  - онлайн-школа для работников- родителей

ОБУЧАЮЩИЕ МЕРОПРИЯТИЯ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

01 **Вебинар: Информационная сессия о проведении оценки коорпоративной среды и мер поддержки сотрудников-родителей (июль 2026)**

02 **Вебинар: Компания, дружественная родителям, в системе корпоративных коммуникаций (август 2026)**

03 **Вебинар: Международная практика поддержки сотрудников- родителей в период отпуска по уходу за ребенком (сентябрь 2026)**

04 **Вебинар: Гендерное равенство на рабочем месте (октябрь 2026)**

05 **Консультационные сессии (1 раз в 2 месяца для организаций, 1 раз в месяц для комитетов)**

06 **Круглый стол с участием компаний по опыту реализации Инициативы и дальнейшему развитию (декабрь 2026)**

ОНЛАЙН ШКОЛА ДЛЯ СОТРУДНИКОВ-РОДИТЕЛЕЙ

(6 ВЕБИНАРОВ, СЕНТЯБРЬ-НОЯБРЬ)



1. **Инструменты и принципы позитивного воспитания**
2. **Чувства и эмоции: эффективные стратегии проживания**
3. **Папа каждый день**
5. **Родители и дети в онлайн-пространстве**
6. **Семейные конфликты и способы их разрешения**
6. **Как говорить с подростками**



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

ОЛЬГА ЛУКАШКОВА,
КООРДИНАТОР ПРОГРАММНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ЮНФПА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

LUKASHKOVA@UNFPA.ORG