



FUNDACJA
SHARE THE CARE

#DYREKTYWA2022

WSPARCIE RÓWNOŚCI RODZICIELSKIEJ PRACOWNIKÓW
W KONTEKŚCIE DYREKTYWY UE WORK-LIFE-BALANCE

Badanie Syndykatowe: fala II
Kwiecień 2022

Dyrektywa2022: podsumowanie Fali I

CO ZROBILIŚMY?

- Prace rozpoczęte we **wrześniu 2021**
- **8 dużych organizacji**: przebadanych **ponad 800** pracowników
- Różne branże: finanse, przemysł, produkcja, usługi

CZEGO SIĘ DOWIEDZIELIŚMY?

- **Równość** rodzicielska jest **oczywistością**, ale raczej **na poziomie deklaracji**
- **Finanse** (luka płacowa) to kluczowa **bariera** do dzielenia się urlopem rodzicielskim
- Rosnąca **rola pracodawców** i **oczekiwania** wobec nich w aspekcie wspierania work-life balance pracowników
- Dla **60% mężczyzn** gwarancja **bezpieczeństwa zatrudnienia** to silny motywator do brania urlopów rodzicielskich
- Niemal **50% kobiet** potrzebuje **wsparcia pracodawcy** w uświadamianiu możliwości dzielenia się urlopem
- Ponad **30% kobiet** oczekuje **tworzenia kultury organizacyjnej**, która wspiera nowoczesne modele rodzicielstwa
- **Znajomość dyrektywy** work-life balance **na poziomie 30%**

„Mamy pełną świadomość tego, że jako pracodawca, odgrywamy dużą rolę w kształtowaniu środowiska równych szans, w tym równości rodzicielskiej, która jest niezwykle ważna dla wszystkich pracujących u nas rodziców. **Badanie syndykatowe pomogło nam zidentyfikować potrzeby obecnych i przyszłych rodziców w naszej organizacji. To właśnie dzięki tej wiedzy mogliśmy przygotować strategię będącą odpowiedzią na zebrane wyniki oraz w kolejnym kroku zrealizować działania wspierające tę grupę pracowników w ramach programu „Happy Parents”.** Co ważne, w tym samym czasie prowadziliśmy również **regularną komunikację edukacyjną** w ramach całej organizacji odpowiadającą na tematy podniesione w badaniu.”

Karolina Gębura-Nowak

Director People & Culture (HR) Poland and Baltic States



PHILIP MORRIS
INTERNATIONAL



FUNDACJA
SHARE THE CARE

Więcej: <https://www.forbes.pl/forbeswomen/urlop-macierzynski-i-ojcowski-dyrektywa-unii-europejskiej-o-work-life-balance-wejdzie/plf09fe>

Forbes
Women

Inspiracja do projektu badawczego



- Obecnie jesteśmy świadkami zmian społecznych i kulturowych dotyczących zaangażowania rodziców w wychowanie dzieci, a w szczególności zmiany w podejściu do ojcostwa wśród młodych mężczyzn.
- W kwietniu 2019 roku Unia Europejska przyjęła Dyrektywę work-life balance, która zakłada, że każdy kraj członkowski musi wdrożyć nietransferowalne, 2-miesięczne urlopy rodzicielskie dla mężczyzn. Obecnie prawo pozwala na dzielenie urlopu rodzicielskiego pomiędzy rodziców, ale na wykorzystanie urlopu rodzicielskiego decyduje się w Polsce tylko 1% ojców (*).
- Chcemy, aby podział urlopu w wymiarze 50/50 był coraz bardziej popularny. Dlaczego? Bo widzimy w tym korzyści dla wszystkich zainteresowanych stron: dzieci, kobiet, mężczyzn, ale też szerzej - państwa i gospodarki.

Nadrzędne cele projektu

1. Jakie **wyzwania** stawia przed moją organizacją Dyrektywa work-life-balance?
 2. Jak moja organizacja wspiera lub może wspierać **równość płci w opiece rodzicielskiej**?
 3. Jakie dobre praktyki można **wdrożyć** w tym obszarze funkcjonowania firmy?
 4. **Zwrócenie uwagi** pracodawców i opinii publicznej **na rolę pracodawców** w kształtowaniu warunków rozwoju równości rodzicielskiej.



Co zyskujesz przystępując do projektu?

- Unikalną możliwość wsparcia nowego obszaru CSR.
- Dołączenie do grona liderów, którzy pragną aktywnie wdrażać Dyrektywę work-life-balance i stać się jej ambasadorami.
- Możliwość podzielenia się doświadczeniami z zakresu wspierania równości.
- Dopełnienie działań na rzecz równouprawnienia na rynku pracy o kluczowy aspekt równości w domu, poprzez promocję urlopów rodzicielskich dla mężczyzn.
- Przyczynienie się do wypracowania dobrych praktyk w zakresie aktywnego podejścia do promowania urlopów rodzicielskich i wyrównywania szans na rynku pracy, co przekłada się na korzyści dla organizacji, pracowników, konsumentów i innych interesariuszy.



Dwa obszary badania

Obszar 1: Organizacja okiem Kadry Zarządzającej

- Równość płci w opiece rodzicielskiej jako element strategii CSR / HR firmy.
- Zebranie danych odnośnie praktyk pracowników: korzystanie z urlopów ojcowskich, rodzicielskich, opiekuńczych, zwolnień na dziecko; powroty kobiet do pracy po urlopie macierzyńskim itd.
- Strategie wspierania pracowników-rodziców: dostęp do żłobków przyzakładowych, elastyczne godziny pracy, wsparcie finansowe itd.
- Zebranie opinii na temat Dyrektywy work-life-balance: nadzieje i obawy z nią związane.
- Zebranie pomysłów na wspieranie równości płci w kontekście Dyrektywy, w tym na promocję aktywnego ojcostwa i prawa ojców do korzystania z urlopów opiekuńczych.

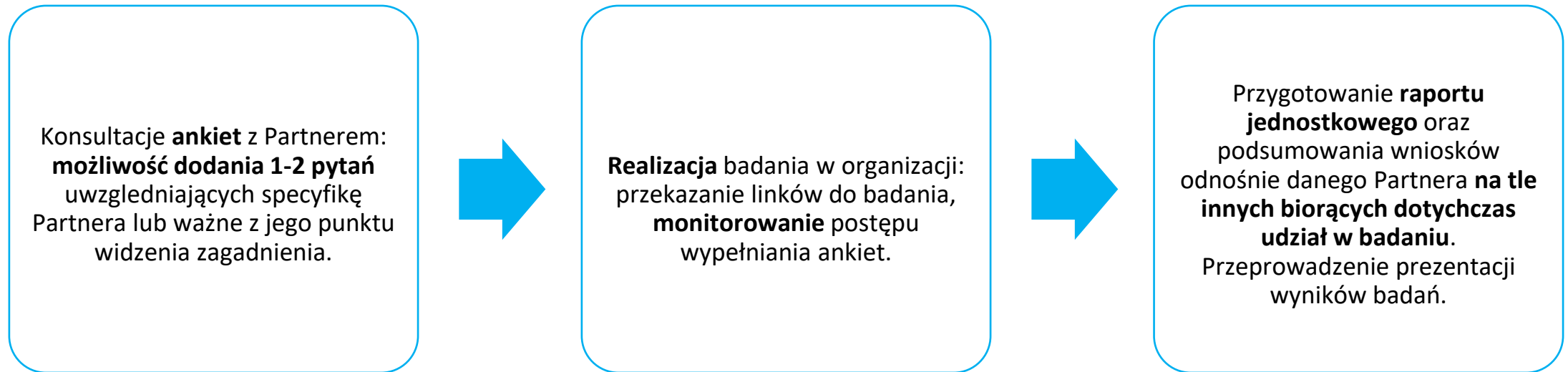
Obszar 2: Organizacja okiem Pracownika

- Równościowe rodzicielstwo w oczach pracowników: zalety, obawy, praktyki.
- Opinie pracowników na temat dzielenia się urlopami rodzicielskimi: korzyści i słabe strony, motywacje i bariery.
- Oczekiwania pracowników wobec organizacji w zakresie wspierania równościowego rodzicielstwa, w tym dzielenia się urlopami rodzicielskimi przez rodziców.
- Percepcja kultury organizacji: czynniki sprzyjające równościowemu rodzicielstwu i ograniczające je.
- Wstępna ocena wybranych inicjatyw wspierających równościowe rodzicielstwo i implementację Dyrektywy work-life-balance.



Zapraszamy do udziału w projekcie

Jak to działa?



Szczegóły metodologiczne

Ważne dla Respondenta/Pracownika

- Badanie online – każdy z Partnerów otrzyma linka/linki (dostęp do ankiety) w celu rozesłania swoim pracownikom.
- Do udziału w badaniu, po kliknięciu w link, zachęcać będą zewnętrzni eksperci (eksperti Fundacji Share the Care) – wypełnienie ankiety nie będzie dla pracownika kolejnym zadaniem od pracodawcy, lecz doświadczeniem atrakcyjnym tematycznie, „przerywnikiem” w pracy.
- Pracownik będzie wypełniał ankietę samodzielnie, w dowolnym czasie i miejscu, bez wpływu ankietera, współpracowników czy przełożonych.
- Badanie będzie w pełni anonimowe – brak możliwości identyfikacji pracownika.
- Badanie będzie zaprojektowane w sposób atrakcyjny graficznie, nie będzie również obciążające czasowo (ok. 15-20 min).

Ważne dla firmy/pracodawcy

- Każdy z Partnerów otrzyma unikalny link/linki – jedynie Fundacja Share the Care będzie miała możliwość identyfikacji odpowiedzi z danym partnerem badania.
- Każdy z Partnerów otrzyma raport, w którym przedstawione będą wyniki badania dla danej organizacji, a także wyniki na tle innych uczestników badania (Partnerów), bez możliwości ich identyfikacji.
- Pozostali Partnerzy będą opisani jedynie podstawowymi wskaźnikami dotyczącymi firmy (np. branża, wielkość firmy).

Inwestycja i zakres prac



- **Koszt udziału w projekcie: 8,900 PLN + VAT**
(atrakcyjna cena wynika z założenia, że projekt realizowany jest w wielu organizacjach)
- **Cena obejmuje (Pakiet Podstawowy):**
 - Opracowanie kwestionariusza do badania w języku polskim.
 - Programowanie kwestionariusza i przekazanie linków do badania (ankiety) Partnerowi.
 - Monitoring zbierania danych (zakładamy nie więcej niż n=500 wypełnionych ankiet na organizację).
 - Przetwarzanie i analizę danych.
 - Opracowanie raportu jednostkowego (na temat organizacji Partnera) oraz zbiorczego (Partner na tle innych organizacji biorących udział w projekcie) – oba w języku polskim.
 - Prezentacja wyników badania wraz z dyskusją na temat rekomendacji w kontekście specyfiki danej organizacji (do 2h, online)
- **Wersja badania w języku angielskim (kwestionariusz plus raport) – cena 1900 zł + VAT**

Zachęcamy do udziału w badaniu!

Zespół projektowy



Dr Marta Bierca

Ekspertka SWPS, socjolożka

Dr socjologii (Uniwersytet SWPS), autorka książki „Nowe wzory ojcostwa w Polsce”, specjalistka w zakresie przemian rodziny, modeli ojcostwa i macierzyństwa. Badaczka z 16-letnim doświadczeniem zdobytym w wiodących agencjach badawczych. Autorka licznych publikacji naukowych. Członkini Polskiego Towarzystwa Badań Rynku i Opinii (PTBRiO).

marta.bierca@sharethecare.pl / 602 715 418



Karolina Andrian

Prezeska Fundacji Share the Care

Działa na rzecz kobiet i równouprawnienia płci. Przekonuje mężczyzn do korzystania z urlopów rodzicielskich i kobiety do dzielenia się nimi. Autorka działu #SiłaKobiet w miesięczniku „Personel i Zarządzanie”. Jest też współwłaścicielką firmy Femmeritum, która planuje strategię i oferuje rozwiązania z zakresu work-family i work-life balance.

karolina.andrian@sharethecare.pl / 504 055 161



Piotr Szeryński

Programista, analityk, socjolog

Związany z branżą badawczą od 2009 roku; doświadczenie zdobyte w wiodących agencjach badawczych i consultingowych. Ekspert w tworzeniu narzędzi badawczych do badań ilościowych CAWI, CATI, CAPI, kontroli jakości danych, analizowaniu danych. Członek Polskiego Towarzystwa Badań Rynku i Opinii (PTBRiO).

piotr.szerynski@sharethecare.pl / 790 022 777

Nasze doświadczenie w kontekście projektu

- Zespół projektowy złożony z ekspertów w zakresie m.in. socjologii rodziny, równości płci na rynku pracy, work-life balance, metodologii badań społecznych.
- Wiedza i doświadczenie potwierdzone wieloma publikacjami i obecnością w mediach.



Młodzi mężczyźni są bardziej świadomi i zaangażowani w emocjonalny rozwój dziecka, czerpią więcej przyjemności z zajmowania się dzieckiem i deklarują, że chcieliby po równo dzielić się z partnerką obowiązkami domowymi. - Jednocześnie są pogubieni i niepewni swojej roli, bo usytuowani między starymi wzorcami a nowym modelem ojcostwa - tłumaczy socjolog z Uniwersytetu SWPS dr Marta Bierca*, która na podstawie wywiadów z zainteresowanymi wyróżniła sześć typów współczesnego ojca.

Wysokie Obcasy
(22.06.2020)



Na urlopie rodzicielskim dyskutuje się jeden procent mężczyzn w Polsce

Fundacja Share the Care zajmuje się uświadamianiem społeczeństwu, że opieka nad dzieckiem może w równym stopniu być po stronie mężczyzn jak i kobiet. Namawia rodziców, by dzielili się urlopem rodzicielskim pół na pół.

Karolina Andrian, prezeska fundacji: Nim powstała fundacja opracowaliśmy projekt "Wspólne dzieci, wspólne obowiązki". Wiedzieliśmy, że jeśli mężczyźni nie zaczną przejmować pewnych obowiązków w opiece nad dziećmi, nic w kwestii równouprawnienia się nie zmieni.

Założyliśmy namówienie mężczyzn na urlopy rodzicielskie w proporcji 50/50. Czyli pół roku w domu z dzieckiem zostaje mama, pół roku tata. Dyrektywa wydana przez Unię Europejską była dla nas wiatrem w żagle, choć mówi się w niej jedynie o dwóch miesiącach. Być może jest wypracowany kompromis, żeby nie serwować kobietom i mężczyznom terapii szokowej.

Onet (23.06.2020)

Starsi mężczyźni patrzą na zmiany mniej przychylnym okiem. Trudno im zrozumieć młodych, którzy spowalniają karierę, by zająć się dzieckiem. Rozmowa z Karoliną Andrian, prezeską Fundacji Share The Care

Wysokie Obcasy (20.06.2019)

wysokie **obcasy.pl**



Młodzi ojcowie w Polsce. Socjolog: Nie potrafią bawić się z córkami lalkami, bo to takie "babskie zajęcie"

Joanna Biszewska
26.02.2019 21:00

- W sferze publicznej ojcowie są spychani do stereotypowej roli żywicieli rodziny. Kiedy zwracają się do przełożonego z prośbą o dzień wolny na dziecko, bardzo powszechną reakcją pracodawcy są pytania: Ale dlaczego ty? Dlaczego nie żona? - mówi Marta Bierca, dr socjologii i autorka książki "Nowe wzory ojcostwa w Polsce".

eDziecko.pl (26.02.2019)



FUNDACJA ———
SHARE THE CARE

#DYREKTYWA2022

ZAPRASZAMY DO WSPÓŁPRACY