FUNDACJA
SHARE THE CARE

RÓWNI W DOMU – RÓWNI W PRACY

Przewodnik dla pracodawców
i pracujących rodziców

Partnerzy strategiczni

Partnerzy wspierający

Nadzór merytoryczny: Sylwia Ziemacka
Korekta: Marta Sobolewska
Projekt graficzny i skład: Anna Jarota

Autorzy:
Karolina Andrian, prezeska Fundacji Share the Care
Wioletta Bobryk, Legal & Compliance Director w ABSL
Kacper Nosarzewski, partner w 4CF Strategic Foresight
Agnieszka Fedor, partner w kancelarii prawnej Sołtysiński Kawecki & Szlęzak
Marzena Pilarz-Herzyk, MamaPrawniczka.pl, ekspert prawa pracy
Dr Marta Bierca, socjolożka (Uniwersytet SWPS)
Joanna Włodarczyk, socjolożka, badaczka, Fundacja Share the Care
Marzena Strzelczak, prezeska Forum Odpowiedzialnego Biznesu
Paulina Janiak, współwłaścicielka firmy Femmeritum
Łukasz Dominiuk, rekruter w Friisberg, Ambasador Fundacji Share the Care

SPIS TREŚCI

5. Wstęp
7. Równość rodzicielska i równość na rynku pracy – dwie strony tej samej monety
10. Sytuacja win-win
13. Rodzina w przyszłości
16. Dyrektywa work-life balance w Polsce
21. Podział urlopu rodzicielskiego w praktyce
24. Dyrektywa ułatwi procesy na poziomie organizacji
26. Co pracodawcy mówią o dyrektywie – wywiad z Martą Podedworną z Banku BGK
29. Dyrektywa work-life balance – pożądany benefit dla pracowników, ale...
33. Czy pracujący rodzice są otwarci na partnerstwo i podział urlopów rodzicielskich?
37. Czy dyrektywa work-life balance musi dzielić pokolenia?
43. Mama wraca do pracy
48. A co na to wszystko tata?
51. Równość rodzicielska – raczkujący, ale zauważalny trend na polskim rynku pracy
54. Philip Morris w Polsce – dopłata do 100% wynagrodzenia taty na urlopie rodzicielskim
57. Citi – dodatkowe pełnopłatne urlopy ojcowskie
60. State Street Bank – W grupie siła – budowanie społeczności na podstawie grup zasobów pracowniczych (ERGs)
64. BNP Paribas Bank Polska – Siła oddolnych inicjatyw
69. Santander Bank Polska – Wzmacnianie poczucia wartości kobiet
72. 3M – Budowanie świadomości i kultury organizacyjnej
77. Rekomendacje dla zarządów
78. Rekomendacje dla HR i komunikacji wewnętrznej
79. Rekomendacje dla kadr
80. Rekomendacje dla menedżerów
81. O Fundacji Share the Care

WSTĘP

W sierpniu 2022 roku zostanie w Polsce wdrożona dyrektywa unijna work-life balance, która m.in. nada ojcom indywidualne prawo do czteromiesięcznego urlopu rodzicielskiego, z czego dwa miesiące będą zarezerwowane tylko dla nich (ojciec nie będzie mógł ich przekazać mamie dziecka).

Zapewnienie ojcom prawa do urlopu rodzicielskiego to:

- uznanie potencjału kobiet i ich potrzeby rozwoju zawodowego,
- uznanie, że opieka nad dzieckiem nie jest przypisana tylko do matek,
- umożliwienie kobietom łączenia życia zawodowego i rodzinnego,
- uznanie ojców za równoprawnych opiekunów dzieci, uznanie ich prawa i potrzeby do angażowania się w życie dziecka,
- uznanie ojców za kompetentnych rodziców, którzy mogą zajmować się dzieckiem samodzielnie, kiedy mama wraca do pracy.

Część publicystów, ekspertów i polityków już nazywa to rewolucją społeczną, która odpowiada na potrzeby wielu współczesnych rodziców i współczesnej rodziny. 58 proc. Polaków jako preferowany wybiera bowiem partnerski model rodziny, w którym oboje rodzice pracują i dzielą się opieką nad dziećmi i obowiązkami rodziny (źródło: CBOS, grudzień 2020).

Polacy nieustannie wskazują, że szczęście rodzinne jest podstawową wartością i celem życia (89 proc., CBOS, 2019), a równowaga między życiem prywatnym a zawodowym zyskała na wartości szczególnie w okresie pandemii.
Aby rewolucja się ziściła, potrzebne są regulacje i zaangażowanie państwa, ale również przychylność i wsparcie PRACODAWCÓW.

Zapraszamy pracodawców do wspólnych działań na rzecz promowania podziału urlopów rodzicielskich między kobiety a mężczyzn jako narzędzia budującego równość i różnorodność w organizacji.

RÓWNOŚĆ RODZICIELSKA I RÓWNOŚĆ NA RYNKU PRACY – DWIE STRONY TEJ SAMEJ MONETY

Karolina Andrian
Prezeska Fundacji Share the Care

Założycielka i prezeska Fundacji Share The Care. Działa na rzecz równouprawnienia płci, bo wierzy, że jest to klucz do lepszego świata. Ekspertka w zakresie budowania rozwiązań work-family balance w organizacjach. Współprowadzi podcast Fundacji „Wspólne Dzieci = Wspólne obowiązki", prowadzi dział #SiłaKobiet w miesięczniku „Personel i Zarządzanie". Absolwentka amerykańskiego programu Vital Voices Grow 2018.

Pandemia bardzo mocno zmieniła rynek pracy. Doprowadziła do przewartościowania życiowych priorytetów i celów wielu pracowników, wymusiła i nadal wymusza wypracowanie nowego rodzaju relacji między pracownikami a pracodawcami. Z pewnością nic nie będzie takie, jak było, dlatego czas sięgnąć po nowe rozwiązania. Jak powiedział Albert Einstein: „Szaleństwem jest robić wciąż to samo i oczekiwać różnych rezultatów".

NOWE ROZWIĄZANIA W ODNIESIENIU DO ŹRÓDŁA PROBLEMU

Temat równości płci na rynku pracy jest z nami od kilku lat. Wynika wprost z celów zrównoważonego rozwoju ONZ (cel 5 – równość płci) i kryteriów ESG, gdzie obszar „social" odnosi się m.in. do tego, jaki wpływ ma firma na swoich pracowników. Stąd powszechne, szczególnie w sektorze business services, strategie różnorodności i inkluzywności. Pracodawcy dostrzegają potencjał kobiet i chcą je wspierać w rozwoju zawodowym, ale szukając rozwiązań, warto wrócić do jednego z głównych źródeł nierówności, a jest nim opieka rodzicielska.

Jest ona jednym z najważniejszych czynników nierówności między płciami. Na początku XXI wieku badacze z całego świata wciąż odnotowują zjawisko tzw. motherhood penalty, czyli kary za macierzyństwo. Polega ona na tym, że na rynku pracy matki mają niższe zarobki niż ojcowie. Odmienne traktowanie pracowników ze względu na płeć widać też w różnicach w wysokości emerytur, innym prawie do ubezpieczeń społecznych. odrębnych możliwościach uczestnictwa w życiu publicznym oraz nierównych szansach na rozwój osobisty.

CZAS SIĘGNĄĆ PO NOWE ROZWIĄZANIA

Odpowiedzią na ten problem jest zakrojona na szeroką skalę polityka państwa, która obejmuje m.in. regulacje płatnych urlopów rodzicielskich dla ojców. Do sierpnia 2022 roku zostanie w Polsce wdrożona unijna dyrektywa work-life balance, która m.in. nadaje ojcom indywidualne prawo do czterech miesięcy urlopu rodzicielskiego (niezależnie od mamy), z czego dwa miesiące będą nietrasferowalne, tzn. zarezerwowane tylko dla mężczyzn.

Sama zmiana prawa niewiele jednak zmieni. **Aby rodzice rzeczywiście korzystali z nowych świadczeń, ważne jest promowanie postaw równościowych. W tej materii oprócz państwa ważnym podmiotem jest sektor prywatny.** A my wręcz uważamy, że pracodawcy mają w tym obszarze do odegrania kluczową rolę.

Dlaczego? Bo główne bariery w wykorzystaniu urlopów rodzicielskich przez ojców (przypomnijmy, że nawet w dzisiejszym stanie prawnym jest to w Polsce możliwe) są związane z miejscem pracy i zarobkami. Zgodnie z badaniem „Opinie Polaków na temat urlopów rodzicielskich" przeprowadzonym na reprezentatywnej próbie osób w wieku 18–45 lat przez agencję badawczą IQS mężczyźni nie korzystają z urlopów rodzicielskich, bo obawiają się utraty pozycji w pracy i utraty samej pracy. Te wyniki zostały potwierdzone w badaniu syndykatowym prowadzonym przez Fundację Share the Care pod koniec 2021 roku wśród pracowników dużych korporacji. Wynikało z niego, że kluczową barierą dla dzielenia się urlopem są obawy związane z bezpieczeństwem pracy i wynagrodzenia. Co ciekawe mężczyźni częściej niż kobiety wymieniają utratę bezpiecznej pozycji w pracy (degradację, ograniczenie zakresu zadań, ominięcie w awansach i podwyżkach) jako niepożądaną konsekwencję

korzystania z urlopu rodzicielskiego. A ponieważ to zwykle ich zarobki są kluczowe dla finansów rodziny, mało kto decyduje się na takie „ryzyko". Mężczyźni zarabiają więcej, więc matki korzystają z urlopów związanych z narodzinami dziecka (czasami na długie lata). A dlaczego kobiety zarabiają mniej? Bo obowiązki związane z urodzeniem dzieci zmniejszają znacząco dynamikę wzrostu ich wynagrodzeń. Robi nam się błędne koło.

Analizując nierówności na rynku pracy, warto zrozumieć, skąd się one wzięły. I o ile do tej pory można było zasłaniać się normami społecznymi i kulturowymi, o tyle podejście do ról społecznych mocno się w ostatnim czasie zmieniło. Zgodnie z wynikami badania CBOS z grudnia 2020 roku 58 proc. Polaków preferuje partnerski model rodziny, w którym oboje rodzice pracują i dzielą się obowiązkami rodzicielskimi i domowymi.

Kobiety pragną rozwijać się zawodowo i wierzyć w to, że praca zawodowa nie stoi w sprzeczności z macierzyństwem. Mężczyźni chcą angażować się w życie swoich dzieci od maleńkości, bo chcą mieć wpływ na ich wychowanie i na to, jak postrzegają one świat. O tym, jak bardzo work-life balance zyskało na popularności w czasie pandemii, nie trzeba nawet wspominać.

Motywowanie kobiet do powrotu do pracy po urodzeniu dziecka oraz wzmacnianie ich wiary w siebie są bardzo ważne, ale jeśli któraś z nich zostaje mamą, a trudy związane z obowiązkami rodzicielskimi spadają tylko na nią, to niezależnie od motywacji i pokładów energii praca na dwa etaty na dłuższą metę jest wykańczająca. Dobrze, jeśli te obowiązki i odpowiedzialność można rozłożyć na dwójkę rodziców.

Co z tego wszystkiego wynika? Wdrożeniu dyrektywy work-life balance musi towarzyszyć zaangażowanie pracodawców w tworzenie kultury organizacyjnej wspierającej równość rodzicielską.

Odbiorcami nowego prawa będą rodzice, którzy preferują partnerski model rodziny – są to przeważnie ludzie wykształceni, z dużych miast, w dużej mierze w przedziale wiekowym 25–36 lat. Z pewnością są wśród nich twoi pracownicy.

Dyrektywa work-life balance to szansa, aby pokazać, czym jest strategia diversity & inclusion w praktyce. Próg zaangażowania jest niski, bo już samo informowanie o nowych świadczeniach dla ojców to bardzo duży i ważny krok naprzód. Zdaniem większości pracowników objętych badaniem syndykatowym Fundacji Share the Care rola pracodawców nie powinna wykraczać poza sumienne komunikowanie o możliwości skorzystania z urlopów i wyjaśnianie niezbędnych formalności.

Oczywiście pracodawcy mają szansę zaangażować się w tworzenie kultury organizacyjnej budującej równość rodzicielską w dużo większym stopniu i przykłady takich działań opisujemy w dalszej części przewodnika, ale najważniejsza kwestia dotyczy właściwej komunikacji – informowania i stwarzania atmosfery akceptacji.

Badanie angielskiego think tanku Behavioural Insights Team wykazało, że w organizacji, w której mężczyźni byli przeświadczeni, że inni koledzy popierają decyzję o skorzystaniu z urlopu rodzicielskiego, odsetek ojców korzystających z urlopu rodzicielskiego wzrósł o 50 proc.

Budowanie równości rodzicielskiej to relatywnie niewielki wysiłek dla organizacji, który może przyczynić się do olbrzymiej zmiany w wyrównywaniu szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy.

Zapraszamy do działania!

SYTUACJA WIN-WIN

Wioletta Bobryk
Legal, Compliance and Public Policy Director
w Związku Liderów Sektora Usług Biznesowych (ABSL)

Odpowiada za współpracę z administracją publiczną, środowiskiem akademickim, organizacjami biznesowymi i organizacjami pozarządowymi w zakresie polityki publicznej, polityki kadrowej, rozwoju umiejętności i warunków inwestowania. Radca prawny z bogatym doświadczeniem w projektach wymagających stosowania wielu systemów prawnych, w prawie korporacyjnym i handlowym oraz doradztwie regulacyjnym zdobytym w międzynarodowej kancelarii prawnej. Absolwentka Uniwersytetu Jagiellońskiego.

Idealna sytuacja biznesowa to taka, w której obie strony wygrywają. I taką szansę daje nam dyrektywa work-life balance, która zostanie wdrożona w Polsce do sierpnia 2022 roku. Dzięki niej możemy stworzyć nową jakość na rynku pracy, która przysłuży się pracownikom – kobietom i mężczyznom – oraz pracodawcom.

Unijna regulacja wpisuje się w to, z czym się jako sektor identyfikujemy – równość, różnorodność, inkluzywność, ale daje nam też realne narzędzia, które mogą pomóc w budowaniu tych strategicznych obszarów w naszych organizacjach.

Przypomnę, że nadrzędnym celem dyrektywy unijnej jest ułatwienie kobietom szybszego powrotu do pracy po urodzeniu dziecka przez wprowadzenie elastycznych form świadczenia pracy oraz większą aktywność mężczyzn w korzystaniu z uprawnień rodzicielskich. Tworzy to szansę nie tylko dla rodziców, ale również dla pracodawców. Pozwala na pozyskanie bardziej zróżnicowanej puli talentów oraz umożliwia zminimalizowanie skutków coraz bardziej odczuwalnych efektów niżu demograficznego. W dalszej perspektywie przyczyni się do zmniejszenia luki płacowej między kobietami a mężczyznami oraz wyrównania szans płci na rynku pracy, bo jak wiemy, te nierówności wzięły się z asymetrycznego obciążenia kobiet i mężczyzn rolami opiekuńczymi.

Dlaczego jest to szczególnie istotne dla naszego sektora? Bo potencjał kobiet w naszych organizacjach jest bardzo ważny i ich udział w zatrudnieniu jest znacząco wyższy niż w innych obszarach polskiej gospodarki. Z naszego badania „Sektor nowoczesnych usług biznesowych w Polsce w 2021 roku" wynika, że udział kobiet w zatrudnieniu ogółem wynosi 51,6 proc. W przypadku kadry first-line management (team leader level) równy jest 45,8 proc., a w kadrze senior management kształtuje się na poziomie 37,6 proc.

Ważne jest też to, że nasze organizacje stwarzają możliwości rozwoju dla wszystkich pracowników bez względu na płeć, a kobiety chcą z tych możliwości korzystać.

Jako pracodawcy mamy olbrzymią rolę do wykonania w kwestii odczarowywania stereotypów płciowych – możemy pokazywać, że macierzyństwo nie stoi w sprzeczności z rozwojem zawodowym, a tata może być tak samo dobrym opiekunem dla swojego dziecka jak mama. Oprócz komunikacji ważne jest oferowanie konkretnych narzędzi, które wesprą młode mamy i młodych ojców w godzeniu tych dwóch obszarów życia. I rzeczywiście zaangażowanie mężczyzn we współdzielenie obowiązków rodzicielskich wydaje się rozwiązaniem, które pomoże zrealizować ten cel. To rozwiązanie wspiera kobiety w powrocie do pracy po urodzeniu dziecka i ich rozwoju zawodowym oraz daje ojcom szansę odgrywania poważniejszej roli w życiu swoich dzieci.

Patrząc na to z perspektywy dbania o pracowników, warto zauważyć, że firmy z naszego sektora stale starają się dostosowywać koszyk benefitów do potrzeb pracowników, a pandemia bardzo te świadczenia przebudowała. W globalnych zestawieniach najbardziej pożądanych benefitów płatne urlopy rodzicielskie pojawiają się od kilku lat. Ich znaczenie podkreśla m.in. LinkedIn na podstawie globalnych badań. Zwraca uwagę, że równowaga między życiem zawodowym a prywatnym przybiera wiele form, a urlop rodzicielski jest z nią ściśle związany. Jest on też jednym z najbardziej oczekiwanych przez pracowników świadczeń.

O tym, że ta polityka działa, można się przekonać, przyglądając się krajom skandynawskim, które oferują najbardziej hojne programy urlopów rodzicielskich na świecie. Chociaż w krajach w tamtym regionie są różnice między systemami,

ich wspólną cechą jest nacisk na to, by oboje rodzice dzielili urlop po urodzeniu dziecka. Wspólny urlop rodzicielski ma wiele zalet, bo poprawia równość płci przez zmniejszenie wpływu tego świadczenia na karierę matki i umożliwienie ojcom odgrywania bardziej widocznej roli na wczesnym etapie życia ich dziecka.

W Szwecji, Islandii i Norwegii istnieje tak zwany przydział ojcowski (inaczej kwota ojcowska) – z ang. father's quota – który jest częścią urlopu rodzicielskiego zarezerwowaną wyłącznie dla ojców. Ten okres jest przyznawany na zasadzie „wykorzystaj lub strać". Na tej samej zasadzie będzie działała dyrektywa work-life balance, która wejdzie z życie w Polsce od sierpnia 2022 roku.

W dzisiejszej wojnie o talenty świadczenia pracownicze, w tym urlopy rodzicielskie, odgrywają znaczącą rolę w utrzymaniu pracowników. Nadszedł więc czas, aby firmy przejrzały swoją ofertę benefitów i upewniły się, że wspierają równowagę między pracą a życiem prywatnym pracowników.

RODZINA W PRZYSZŁOŚCI

Kacper Nosarzewski
partner w firmie foresightowej 4CF

Kacper Nosarzewski jest partnerem w warszawskiej firmie foresightowej 4CF i członkiem zarządu Polskiego Towarzystwa Studiów nad Przyszłością. Doradza w dziedzinie foresightu strategicznego przedsiębiorstwom, instytucjom publicznym i międzynarodowym. Prowadził projekty foresightowe m.in. dla Ministerstw Obrony Narodowej Polski oraz Holandii, jest ekspertem NATO. Pracuje dla firm i instytucji rządowych na całym świecie, m.in. w branży energetycznej, spożywczej, finansowej i zbrojeniowej. Absolwent Uniwersytetu Warszawskiego. Członek Association of Professional Futurists (USA) oraz World Future Society (USA).

Do 2050 roku w polskim życiu społecznym może się wiele zmienić. Strategie życiowe i aspiracje rodzinne prawdopodobnie nie będą tu wyjątkiem. Zjawiska i postawy, które dziś uznajemy za mniejszościowe lub izolowane, mogą stać się częścią szeroko akceptowanych norm społecznych. Analizując przyszłe modele rodziny metodami foresightowymi, rozważamy w zespole 4CF wiele różnych wzorców.

Niektóre z nich, takie jak rodziny patchworkowe, które wspólnie realizują funkcję wychowania i socjalizacji dzieci z pierwszych związków, są już dziś powszechne. Inne, takie jak komuny, w tym wspólnoty co-housingowe wspólnie wychowujące dzieci – choć zapowiadane od dawna – nie upowszechniają się i nie wiadomo, czy spopularyzują się w przyszłości. Kwadryga dwóch par homoseksualnych (lesbijskich i gejowskich) realizujących wspólnie funkcję prokreacyjną oraz wychowania i socjalizacji dzieci to model dziś zupełnie niszowy dla większości mieszkańców Polski, ale występujący. I choć w różnych układach rodzinnych przyszłości występują również takie, które uwzględniają udział bytów wirtualnych oraz powszechność nieposiadania dzieci z wyboru, to dla ogromnej większości mniej i bardziej znajomych modeli rodziny przyszłości, w których będą uczestniczyć dziesiątki milionów Polek i Polaków, wspólnym mianownikiem jest rodzicielstwo.

Główne trendy, które w najbliższych latach będą wpływać na decyzje Polek i Polaków o rodzicielstwie, to:

- rosnący kapitał społeczny,
- rosnące nierówności społeczne, a co za tym idzie, zjawisko relatywnej deprywacji,
- rosnąca akceptacja dla różnorodności, w tym dla nowych modeli rodziny,
- spadająca dzietność – to, co dzieje się dookoła, wpływa na autopercepcję własnych wyborów,
- wydłużający się czas życia (w zdrowiu),
- luzowanie relacji pracodawca – pracownik.

Niektóre z tych trendów sprzyjają decyzjom o posiadaniu dzieci, inne w tym nie pomagają. W środowisku społecznym dominują jednak czynniki, które nawet te osoby, które chcą mieć dzieci, potrafią do tego zniechęcić – niemożliwość osiągnięcia work-life balance, powszechna negatywna stereotypizacja ról rodzicielskich, wyzwania ekonomiczne i zmagania pomiędzy osobistymi potrzebami a normami kulturowymi, również co do wypełniania nową treścią ról płciowych w rodzinie.

WSPARCIE PROGRESYWNYCH REGULACJI OPIEKUŃCZYCH JEST W INTERESIE PRACODAWCÓW

Regulacje, które dziś, w 2022 roku, oddziałują na modele życia rodzinnego, wspierają albo zniechęcają rodziców do posiadania dziecka (i kolejnych dzieci), mają długoterminowe znaczenie i ogromny wpływ na dobro wspólne. Dlatego tak ważne jest wsparcie pracodawców dla kształtowania przepisów prawa powszechnie obowiązującego oraz norm wewnątrz zakładów pracy, które wspierają życie rodzinne każdej osoby. We współczesnych, naznaczonych niepewnością czasach, starając się o pełne i sprawiedliwe wdrożenie unijnej dyrektywy work-life balance, zabiegamy o ramy, które pomogą podjąć decyzję i zdefiniować w każdej rodzinie rolę rodzica adekwatną do potrzeb ekonomicznych i psychologicznych oraz świata wartości Polek i Polaków, którzy chcą mieć dzieci. Długoterminowy wpływ decyzji politycznych, które trzeba dziś podjąć w ramach wdrożenia dyrektywy work-life balance, nie jest specjalnie trudny do opisania, choć nieczęsto o nim myślimy.

Musimy dziś zdefiniować rodzicielstwo każdej osoby jako szczególnie chronione dobro społeczne i zapewnić wsparcie rodzicielstwa pracowników adekwatne do dzisiejszych potrzeb i wyzwań społecznych. Jeśli tego nie zrobimy, to nie tylko zawiedziemy nadzieje osób, które myślą o posiadaniu dzieci, lecz również wywołamy długoterminowe negatywne konsekwencje. Wymienię dwa wymierne i dla pracodawców niepożądane skutki.

Po pierwsze jednym z najważniejszych społecznych kontekstów niskiej podaży pracowników, z którą boryka się prawie każda branża, jest niska aktywność zawodowa kobiet w Polsce spowodowana m.in. usankcjonowaną kulturowo i prawnie nierównością w możliwości godzenia ról rodzicielskich i interesów zarobkowych rodziny.

ODPOWIEDZIĄ NA NIEKORZYSTNE TRENDY POWINNO BYĆ WSPARCIE DECYZJI PROKREACYJNYCH PRACOWNIKÓW

Po drugie skutkiem nie dość odważnych decyzji o wspieraniu rodziców będzie pogłębienie obserwowanego od lat spadku dzietności w kolejnych pokoleniach, ponieważ pula osób rozważających, czy i ile dzieci chcą mieć, będzie nadal maleć. Przełoży się to w każdej kolejnej dekadzie na osłabienie podaży pracowników. Już w świetle dzisiejszych trendów można postawić hipotezę, że jeśli nie dojdzie do wyraźnego zwrotu w ewolucji stylów życia i strategii życiowych, dzietność w Polsce może tylko spadać i baza demograficzna będzie się obniżać.

Rolą pracodawcy nie jest podpowiadanie decyzji życiowych pracownikom. Może on jednak stworzyć warunki, w których aspiracje pracowników i realizacja ich potrzeb poza pracą nie będą wymagać nadmiernych wyrzeczeń ani karkołomnych rozwiązań. Wsparcie pozytywnych, równościowych zmian w kształtowaniu ról społecznych w rodzinach jest więc obowiązkiem pracodawców wobec przyszłości. Jeśli kiedykolwiek zastanawialiście się, na czym polega społeczny wymiar zrównoważonego rozwoju – o którym mówi się w kontekście norm i raportowania ESG – to polega on między innymi właśnie na tym.

DYREKTYWA WORK-LIFE BALANCE W POLSCE

Dyrektywa work-life balance zostanie wdrożona w Polsce do sierpnia 2022 roku. Ustawodawca już zapowiedział, że będzie to dziewięć dodatkowych tygodni urlopu rodzicielskiego tylko dla ojców. Co to oznacza dla pracodawców i ich strategicznych decyzji w zakresie kształtowania polityki korporacyjnej, dla osób zajmujących się zarządzaniem zasobami ludzkimi i procesami w firmach? Co to oznacza dla pracujących rodziców?

DYREKTYWA WORK-LIFE BALANCE – NAJWAŻNIEJSZE ZAŁOŻENIA

Mecenas Agnieszka Fedor
Partner, Kancelaria prawna SKS Sołtysiński Kawecki & Szlęzak

Partner, adwokat w SKS Sołtysiński Kawecki & Szlęzak. Specjalizuje się w indywidualnym i zbiorowym prawie pracy. Doradza pracodawcom z różnych sektorów gospodarki w skomplikowanych projektach restrukturyzacyjnych, z pasją negocjuje ze związkami zawodowymi.

W 2019 roku Unia Europejska przyjęła dyrektywę work-life balance, którą każdy kraj członkowski powinien wdrożyć do sierpnia 2022 roku.

Zawiera ona liczne regulacje dotyczące uprawnień rodzicielskich, m.in. w zakresie urlopu ojcowskiego, rodzicielskiego oraz elastycznej organizacji pracy. Przewiduje rozwiązania dotyczące urlopu opiekuńczego i czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej, z których można skorzystać, gdy zaistnieje potrzeba zaopiekowania się członkiem rodziny lub nastąpi inna sytuacja wymagająca pilnej obecności pracownika. Większość rozwiązań funkcjonuje już w polskim prawie, nierzadko w korzystniejszej formie niż minimum przewidziane dyrektywą. Największe jednak wyzwanie to wprowadzenie do polskiego systemu prawnego modyfikacji w zakresie uprawnień ojców do korzystania z urlopów rodzicielskich. Dyrektywa przewiduje dwa miesiące płatnego nieprzenaszalnego urlopu rodzicielskiego dla każdego z rodziców. Co ważne nowe regulacje dotyczą jedynie pracowników, czyli osób związanych umową o pracę lub pozostających w innym stosunku pracy określonym przez prawo. Nie obejmuje m.in. samozatrudnionych – osoby prowadzące działalność gospodarczą uzyskały pewne uprawnienia rodzicielskie (m.in. w zakresie zasiłku macierzyńskiego) na mocy dyrektywy PE i Rady z 7 lipca 2010 roku w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność gospodarczą na własny rachunek.

Celem dyrektywy jest ułatwienie kobietom szybszego powrotu do pracy po urodzeniu dziecka przez wprowadzenie elastycznych form jej świadczenia oraz większą aktywizację mężczyzn do korzystania z uprawnień rodzicielskich. Tworzy to szanse nie tylko dla rodziców, ale również dla pracodawców. Pozwala na pozyskanie bardziej zróżnicowanej puli talentów oraz umożliwia zminimalizowanie skutków coraz bardziej odczuwalnych efektów niżu demograficznego. W dalszej perspektywie przyczyni się do zmniejszenia luki płacowej pomiędzy kobietami a mężczyznami oraz wyrównania szans płci na rynku pracy.
Pierwszy projekt ustawy implementującej dyrektywę work-life balance ukazał się w lutym tego roku, kolejny na początku czerwca, a trzeci pod koniec lipca. Choć czas na implementację unijnych przepisów upływa w sierpniu, na dzień 27 lipca 2022 roku ustawa nadal nie została uchwalona. Polski rząd zapowiada, że zmiany wejdą w życie z początkiem 2023 roku.

CELE I ZAŁOŻENIA DYREKTYWY

Dyrektywa ma poprawić dostęp do rozwiązań, które zapewniają równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, co można osiągnąć m.in. przez bardziej sprawiedliwy podział obowiązków rodzicielskich między mężczyzn a kobiety oraz zapewnienie rozwiązań ułatwiających elastyczne wykonywanie pracy. **Takie działanie przynosi korzyść wszystkim zaangażowanym w kwestie zatrudnienia – pracownikom (kobietom i mężczyznom), pracodawcom oraz państwu.** Dla ojców tworzy większe i bardziej efektywne możliwości uczestniczenia w życiu rodzinnym, a pracodawcom umożliwia skorzystanie z różnorodnej puli talentów oraz pozytywnie wpływa na motywację kadry. Państwu pozwala na częściowe rozwiązanie problemu starzejącego się społeczeństwa i zapewnia większą stabilność finansową.

NAJWAŻNIEJSZE UPRAWNIENIA WYNIKAJĄCE Z DYREKTYWY

Zgodnie z projektem ustawy z 15 lipca 2022 roku w Polsce mają obowiązywać uprawnienia związane z ojcostwem, które przewiduje dyrektywa. Są to:

- dziesięciodniowy urlop ojcowski z okazji narodzin dziecka, który funkcjonuje już w polskim systemie prawnym;
- cztery miesiące urlopu rodzicielskiego dla każdego rodzica, w tym dwa miesiące nieprzenaszalnego urlopu płatnego, które może wykorzystać jedynie ojciec wychowujący dziecko. Zgodnie z projektem ustawy uprawnienie to może zostać wykorzystane do osiągnięcia przez dziecko szóstego roku życia. To zmiana w porównaniu z obecnymi przepisami dotyczącymi uprawnień rodzicielskich, bo dziś cały urlop rodzicielski może być wykorzystany tylko przez kobietę, jeżeli partnerzy tak zdecydują.

Dyrektywa przewiduje też dodatkowe uprawnienia w razie sytuacji rodzinnych niezwiązanych z rodzicielstwem, które mogą wymagać obecności pracownika i uzasadniają jego usprawiedliwioną nieobecność w pracy. Są to:

- urlop opiekuńczy w wymiarze pięciu dni roboczych w roku przysługujący w przypadku poważnej choroby lub niesamodzielności krewnego. Polski ustawodawca za krewnego uważa dzieci, matkę, ojca lub małżonka pracownika;
- możliwość elastycznego kształtowania czasu pracy pracowników. Zgodnie z projektem uprawnienie to ma przysługiwać rodzicom dzieci do ósmego roku życia oraz opiekunom (pracownikom, którzy zapewniają osobistą opiekę lub wsparcie w przypadku choroby lub niesamodzielności krewnego lub osoby zamieszkującej we wspólnym gospodarstwie domowym). Polski ustawodawca za elastyczną organizację pracy uznaje telepracę, system przerywanego czasu pracy, skróconego czasu pracy lub pracy weekendowej, ruchomy czas pracy, indywidualny rozkład czasu pracy oraz obniżenie wymiaru czasu pracy. Co istotne pracodawca nie musi uwzględnić wniosku pracownika;
- prawo do czasu wolnego od pracy z powodu działania siły wyższej – uprawnienie, z którego mogą korzystać wszyscy pracownicy (nie tylko rodzice i opiekunowie w rozumieniu dyrektywy) w przypadku pilnych spraw rodzinnych. Zwolnienie ma przysługiwać w wymiarze dwóch dni lub 16 godzin w ciągu roku. Pracownik ma zachować prawo do połowy wynagrodzenia za ten czas.

WYNAGRODZENIE Z TYTUŁU KORZYSTANIA Z UPRAWNIEŃ PRZEWIDZIANYCH DYREKTYWĄ

Z urlopów regulowanych przez dyrektywę work-life balance obligatoryjnie płatny jest urlop ojcowski oraz dwa miesiące nieprzenaszalnego urlopu rodzicielskiego dla każdego z rodziców. Określając stosowną wysokość wynagrodzenia, państwa członkowskie powinny wziąć pod uwagę to, że korzystający z takiego uprawnienia pracownik musi być wynagrodzony w taki sposób, by zapewnić mu godny poziom życia. Nie ma za to wymogu, by płatny był urlop opiekuńczy, choć dyrektywa zachęca państwa członkowskie do wprowadzenia takiej odpłatności. Opublikowany projekt ustawy nie przewiduje odpłatności urlopu opiekuńczego.

PRZENIESIENIE ZASAD DYREKTYWY DO POLSKICH PRZEPISÓW

Państwa członkowskie mają obowiązek skutecznie wprowadzić przepisy dyrektywy do krajowego porządku prawnego do 2 sierpnia 2022 roku. Przepisy polskie powinny zapewniać osiągnięcie zakładanego rezultatu, w tym przypadku wsparcie w obszarze równości mężczyzn i kobiet na rynku pracy oraz efektywne godzenie życia zawodowego z życiem rodzinnym.

W JAKIM KSZTAŁCIE DYREKTYWA ZOSTANIE WDROŻONA W POLSCE?

Na początku lutego 2022 roku w wykazie prac legislacyjnych i programowych Rady Ministrów pojawił się projekt ustawy implementującej m.in dyrektywę work-life balance. Jest w nich mowa o dziewięciu tygodniach dodatkowego urlopu rodzicielskiego tylko dla ojców, płatnych w wysokości 70 proc. podstawy wynagrodzenia. Planowany termin zakończenia procesu legislacyjnego – II kwartał 2022 roku.

Rada Fundacji Share the Care dostała zaproszenie do publicznych konsultacji i prowadzi działania na rzecz przekonania ustawodawcy, aby podniósł poziom odpłatności do 80 proc. podstawy wynagrodzenia (lub 81,5 proc. w myśl nowej ustawy). Przykłady krajów skandynawskich jasno pokazują, że przydział ojcowski (z ang. fathers quota) sam w sobie jest niewystarczającą zachętą do korzystania z urlopów rodzicielskich przez ojców. Potrzebne są dodatkowe korzyści, które zrekompensują ubytki pensji podczas pobytu na urlopie rodzicielskim (Karu i Tremblay, 2018).

Jeśli intencją polskiego rządu jest, aby ojcowie rzeczywiście korzystali z nowych uprawnień, podniesienie tego poziomu przynajmniej do 80 proc. podstawy wynagrodzenia wydaje się niezbędne. Możliwe jest też wprowadzenia dodatkowego wynagrodzenia dla pary, która dzieli się równo urlopem – w ten sposób tworzymy zachętę do równego rozłożenia obowiązków opiekuńczych.

Ponadto Fundacja Share the Care wraz z ekspertami z rady programowej fundacji zwraca również na inne kwestie w projekcie ustawy:

- uściślenie wymiaru prawa indywidualnego dla każdego z rodziców do urlopu rodzicielskiego,
- uelastycznienie opcji urlopu „z góry” (długi wniosek) przez możliwość dzielenia urlopu rodzicielskiego na części (ma to znaczenie, kiedy mama dziecka przed powrotem do pracy i przejściem ojca na urlop rodzicielski chce wykorzystać zaległy urlop wypoczynkowy),
- dodanie trzech dni urlopu opiekuńczego z prawem do zasiłku opiekuńczego na opiekę na dziećmi oraz nad wstępnymi lub rodzeństwem (projekt ustawy zawiera urlop opiekuńczy bezpłatny).

PODZIAŁ URLOPU RODZICIELSKIEGO W PRAKTYCE

Marzena Pilarz-Herzyk
MamaPrawniczka.pl

Prawniczka zajmująca się zagadnieniami związanymi z prawem pracy. Jest autorką autorskiego bloga MamaPrawniczka.pl, który jest wsparciem dla tysięcy kobiet (i nie tylko). Pomaga kobietom, które swoje macierzyństwo chcą łączyć z pracą zawodową etatową lub rozpocząć prowadzenie własnej firmy. Prowadzi autorskie warsztaty, wydaje przewodniki po zagadnieniach prawnych, oferuje porady dla rodziców w zakresie przysługujących im praw z tytułu ciąży i urodzenia się dziecka.

Wprowadzenie rozwiązań prawnych proponowanych przez dyrektywę work-life balance nie jest rewolucją w polskim porządku prawnym. Wiele z nich w naszym kraju istnieje, często w formie korzystniejszej niż proponowane przez dyrektywę minimum. Urlop macierzyński i rodzicielski w formie gwarantowanej przez Kodeks pracy zapewnia obecnie rodzicom możliwość sprawowania opieki nad dzieckiem przez rok, przy jednoczesnym zachowaniu zasiłku na poziomie 80 proc. podstawy w skali roku.

OJCOWIE NIECHĘTNIE KORZYSTAJĄ Z PRAWA DO URLOPU

Wydawałoby się więc, że zmiany mające na celu poszerzenie uprawnień dla ojców nie powinny sprawiać trudności, a jedynie zwiększać wymiar przywilejów mężczyzn. Niestety obserwacje rynku pracy i zachowań rodziców jednoznacznie wskazują, iż uprawnienia rodzicielskie przypisywane są wyłącznie matkom i w 99 proc. przypadków to one z nich korzystają. **Wśród powodów, dla których ojcowie ich nie wykorzystują, z pewnością należy wymienić brak odpowiedniego informowania o możliwości dzielenia się nimi.**

FORMY KORZYSTANIA Z URLOPU MACIERZYŃSKIEGO I RODZICIELSKIEGO

Warto pamiętać, że w polskim porządku prawnym nie mamy do czynienia – jak często błędnie się podnosi – z rocznym urlopem macierzyńskim. Na rok po narodzinach dzieci składają się 20 tygodni urlopu macierzyńskiego i 32 tygodnie urlopu rodzicielskiego, z czego tylko ten pierwszy jest z założenia przeznaczony dla kobiet. Urlop może być zaplanowany z góry – przez deklarację wykorzystywania rodzicielskiego bezpośrednio po okresie urlopu macierzyńskiego. Przepisy pozwalają jednak na zachowanie swobody w planowaniu urlopów, pozostawiając możliwość ich wykorzystywania w częściach, gdzie w ramach stosownych wymiarów należy zdecydować, który z rodziców i kiedy będzie korzystać z uprawnienia.

DZIELENIE SIĘ UPRAWNIENIAMI

Urlop macierzyński rozpoczyna się automatycznie w dniu narodzin dziecka i jest obowiązkowy. Co do zasady jest przeznaczony dla mam, ale i w tym przypadku istnieje możliwość wcześniejszego jego przerwania i przekazania ojcu ostatnich sześciu tygodni tego uprawnienia.

Inaczej został skonstruowany urlop rodzicielski, który – jak sama nazwa wskazuje – z założenia przysługuje obojgu rodzicom. Pozostawiono tu swobodę wyboru, w jaki sposób będą oni z niego korzystali. Urlop można bowiem podzielić na cztery części, a 32 tygodnie to łączny jego wymiar, którym rodzice mogą się dzielić. Pierwsza część nie może mieć mniej niż sześć tygodni i musi następować bezpośrednio po urlopie macierzyńskim, dwie kolejne powinny wynosić minimum osiem tygodni, a ostatnia będzie uzupełniała pełny wymiar urlopu. Nie ma żadnych przeciwwskazań, aby rodzice wykorzystywali poszczególne części odrębnie lub w tym samym czasie.

Jeśli jednak nie zdecydują się na korzystanie z urlopu w częściach, a mama po narodzinach dziecka złoży wniosek o pełny urlop rodzicielski po urlopie macierzyńskim, nie zamyka to drogi do korzystania z urlopu przez ojca dziecka. W każdej chwili kobieta może skorzystać z prawa do przerwania urlopu i przekazania go tacie.

KONSEKWENCJE BŁĘDÓW W FORMALNOŚCIACH

W omawianych przypadkach należy zwrócić uwagę na to, że formalności związane z podziałem urlopów nie ograniczają się do złożenia jednego wniosku przez matkę dziecka i zapewnienia przez to uprawnień na cały rok. Jeśli rodzice chcą dzielić się uprawnieniami, muszą zrobić to albo przez opcję przerwania urlopu i przekazania go tacie, albo przez deklarowanie go w częściach.

Doświadczenie wskazuje, że w firmach bardzo trudno o wsparcie w tych procesach. Brakuje dostępu do prawidłowych wzorów wniosków i procedur. Nierzadko takie braki prowadzą do poważnych konsekwencji, nawet do utraty części urlopu.

Podział urlopu obwarowany jest szczegółowymi zasadami i terminami. Przepisy wyraźnie omawiają odmienne od siebie procedury – korzystanie z urlopu „z góry", ewentualne jego przerwanie i przekazanie ojcu oraz te związane z urlopem wykorzystywanym w częściach. W pierwszym przypadku niezwykle ważne jest, by formalności były prowadzone w odpowiednich terminach, gdyż popełnienie błędu i brak możliwości kontynuowania urlopu przez ojca bezpośrednio po mamie sprawiają, że pozostały wymiar urlopu przepada.

Do podobnych konsekwencji może dojść w przypadku chęci podziału urlopu na części. Tu najczęstszym błędem jest niezastosowanie zasady, że pierwsza część urlopu rodzicielskiego w wymiarze minimum sześciu tygodni musi następować bezpośrednio po urlopie macierzyńskim. Nierzadko spotykamy się z sytuacją, że w tej opcji założono wykorzystanie urlopu przez tatę dopiero po pewnej przerwie, a takie działanie powoduje, iż cały wymiar urlopu przepadnie.

ZADANIA DYREKTYWY

Dyrektywa unijna ma za zadanie wprowadzić dodatkowy urlop w wymiarze co najmniej ośmiu tygodni przypadający wyłącznie na rzecz ojca dziecka. Jednym z ważniejszych aspektów jest uniezależnienie tego uprawnienia od uprawnień matki. Obecnie bowiem mężczyzna ma możliwość korzystania z urlopu rodzicielskiego tylko wtedy, gdy matka dziecka ma tytuł ubezpieczenia w dniu porodu lub zostanie zatrudniona już w okresie uprawnienia do zasiłku.

Projekt ustawy zakłada, że do obecnego wymiaru urlopu rodzicielskiego zostanie dodane dziewięć tygodni. Nie będzie można przenieść ich na drugiego rodzica. Oznacza to, że jeśli pełny urlop (dotychczasowy) wymiar urlopu wykorzysta mama, te dziewięć tygodni będzie przysługiwało wyłącznie tacie dziecka. Powinno to ułatwić kobietom powrót na rynek pracy, jednocześnie pozwalając ojcom na zajęcie się dzieckiem i zbudowanie z nim relacji.

DYREKTYWA UŁATWI PROCESY NA POZIOMIE ORGANIZACJI

Karolina Andrian
Prezeska Fundacji Share the Care

Rzeczywiście jest tak, że już dziś rodzice mogą podzielić się urlopem na podstawie przepisów Kodeksu pracy – nawet bez wdrażania dyrektywy work-life balance. Jest jednak wiele „ale”.

Procedura związana z podziałem urlopów jest bardzo skomplikowana – w gąszczu przepisów gubią się i rodzice, i działy kadr. Co więcej dostępne obecnie 12 miesięcy urlopu związanego z urodzeniem dziecka w powszechnej percepcji uznawane jest za urlop przysługujący mamie. Dlatego zwykle mówi się o 12 miesiącach macierzyńskiego, ale jest to błędem. Tymczasem w praktyce najczęściej jest tak, że mama, która zgłasza się do działu kadr w ciąży, dostaje komplet dokumentów do wypełnienia z założeniem, że z urlopu będzie korzystać przez rok.

Dane ZUS pokazują, że z urlopów rodzicielskich w Polsce korzysta 1 proc. ojców. Działy kadrowe mają tak mało takich przypadków, że nie mają opracowanych procedur na tę okoliczność. Często dają niepoprawne wytyczne, co skutkuje problemami rodziców lub wręcz doprowadza do zaniechania decyzji o podziale urlopu (np. w wyniku źle złożonych wniosków tata przejmuje urlop rodzicielski płatny w wysokości 60 proc. podstawy wynagrodzenia, a nie 80 proc.).

Warto też zaznaczyć, że rodzice owszem mogą podzielić się urlopem, ale formalnie to mama musi się zrzec swojego prawa do urlopu na rzecz ojca. Co więcej tata, który skorzysta z części urlopu, będzie pobierał zasiłek macierzyński.

Dyrektywa work-life balance to cztery miesiące indywidualnego prawa do urlopu rodzicielskiego dla ojców, z czego dwa miesiące są zarezerwowane tylko dla nich. Jeśli tata z nich nie skorzysta, przepadną.

Czekamy na konkretne zmiany w Kodeksie pracy, ale wydaje się, że indywidualne prawo ojca do urlopu rodzicielskiego pozwoli uprościć procedury po stronie pracodawców. Wnioski dotyczące tego uprawnienia dla ojca będą niezależne od mamy.

A jak pokazuje praktyka innych krajów, szczególnie skandynawskich, większość ojców wykorzystuje tę część, która jest przypisana tylko im, czyli przydział ojcowski). **Z raportu opracowanego dla Fundacji Share the Care przez Uniwersytet Islandii wynika, że niezbywalny urlop rodzicielski jest postrzegany jako ważny czynnik zachęcający mężczyzn do czasowej rezygnacji z pracy zarobkowej na rzecz opieki nad dzieckiem.** Oficjalne statystyki Islandii dowodzą, że przed wprowadzeniem nowego prawa w 2000 roku mężczyźni bardzo rzadko korzystali z urlopów rodzicielskich, a dziś decyduje się na to aż 85 proc. ojców.

CO PRACODAWCY MÓWIĄ O DYREKTYWIE

WYWIAD

z Martą Podedworną
Dyrektorką Departamentu Polityki Wynagrodzeń i Spraw Pracowniczych w Banku Gospodarstwa Krajowego, członkinią Rady Programowej Fundacji Share the Care, która opracowała rekomendacje odnośnie do sposobu wdrożenia dyrektywy work-life balance w Polsce.

Jakie są najważniejsze rekomendacje Rady Programowej Fundacji Share the Care, pod którymi wy jako pracodawca się podpisujecie?

Zgodnie z dyrektywą work-life balace każdy kraj członkowski Unii Europejskiej powinien wdrożyć dwa miesiące urlopu rodzicielskiego dla ojców. Mają być one nietransferowalne, co oznacza, że jeśli tata ich nie wykorzysta, przepadają (tak samo jest dziś z urlopem ojcowskim).

Rada Programowa Fundacji Share the Care zarekomendowała, aby te dwa miesiące dodać do obecnych 12 miesięcy (łączna długość macierzyńskiego i rodzicielskiego). Będzie to zatem coś ekstra w stosunku do tego, co jest obecnie. Dzięki temu ojcowie będą mogli aktywnie i osobiście uczestniczyć w pierwszych miesiącach życia dziecka, budować z nim więź jeszcze w okresie niemowlęcym, być w procesie wychowania. To pozytywnie wpływa na poczucie odpowiedzialności i zaangażowania dzięki temu, że tata opiekuje się dzieckiem samodzielnie i bez pomocy mamy. **Uważam, że dwa miesiące to jest bardzo dobre rozwiązanie – z założeniem, że jest to urlop niezbywalny i przysługuje wyłącznie ojcom.** To podkreśla ich bardzo ważną rolę w wychowaniu dziecka od samego początku.

Dlaczego taki wariant wdrożenia jest najlepszy? Czy z perspektywy aktywizacji zawodowej kobiet nie byłoby lepiej wygospodarować te dwa miesiące z wymiaru dzisiejszego urlopu rodzicielskiego (dziś trwa on 32 tygodnie)?

Jest to wariant popierany przez Radę Programową Fundacji oraz wiele organizacji, z którymi rekomendacje były konsultowane. Bazuje na doświadczeniach innych krajów, np. Islandii, które mają wieloletnie doświadczenia w budowaniu polityki społecznej włączającej oboje rodziców do opieki nad dzieckiem.

Jest to wariant, który daje największe prawdopodobieństwo, że rodzice w Polsce będą korzystali z tego prawa. Umożliwia dziecku spędzenie więcej czasu ze swoimi rodzicami, zanim zostanie oddane do żłobka lub pod opiekę niani. To ważny argument dla rodziców.

A odnosząc się do aspektów finansowych – rodzice powinni traktować to rozwiązanie w kategoriach korzyści. Dwa miesiące dodatkowego czasu, w którym ojciec zajmuje się dzieckiem, zatrzymując przy tym prawo do częściowego wynagrodzenia, oznacza oszczędność wynikającą z braku opłat za nianię, prywatny żłobek lub przedszkole. Warto zaznaczyć, że publiczne i dofinansowywane żłobki nie odpowiadają skali zapotrzebowania. Tylko 13 proc. dzieci korzysta z opieki żłobkowej (GUS, 2020).

Ten wariant daje kobietom poczucie, że ich prawa pozostały nienaruszone. W powszechnej świadomości te 12 miesięcy to urlop macierzyński przysługujący kobietom. Uważa się, że to matki mają prawo do urlopu rodzicielskiego, który mogą przekazać ojcu dziecka, jeśli tego chcą. Przepisy prawa polskiego dobrze to przeświadczenie ugruntowały. Zgodnie z Kodeksem pracy ojciec ma prawo do urlopu rodzicielskiego tylko wtedy, gdy to prawo ma matka dziecka i je mu częściowo przekaże. Efektem takiego zapisu jest przeświadczenie kobiet, że urlop rodzicielski jest tak naprawdę macierzyńskim. Potwierdzeniem tego jest badanie agencji badawczej IQS na zlecenie Fundacji Share the Care, w którym 1/5 ojców deklaruje, że nie skorzystała z urlopu rodzicielskiego, gdyż matka dziecka mu na to nie pozwoliła.

Rozwiązaniem tej sytuacji jest zindywidualizowanie prawa mężczyzn do urlopu rodzicielskiego, a postulat indywidualizacji jest wprost zapisany w dyrektywie 2019/1158, do czego w szczegółach odnosimy się w rekomendacji.

Jakich zmian na rynku pracy oczekujecie w związku z wejściem w życie dyrektywy?

Liczymy, że zwiększy się zaangażowanie kobiet w miejscu pracy. To, że dzieckiem zajmuje się tata – osoba, którą zna ono od samego początku – dla matki jest to zdecydowanie mniej stresujące niż pozostawienie syna lub córki w żłobku lub pod opieką niani. Tym samym powrót do pracy stanie się dla kobiet dużo łatwiejszy.

Liczymy, że to rozwiązanie będzie cieszyło się powodzeniem wśród mężczyzn, którzy coraz częściej wyrażają chęć większego zaangażowania w życie swoich dzieci od najmłodszych miesięcy. Do tego wyniki badań, które jasno wskazują, jak ważne jest zaangażowanie ojca od samego początku, działają na nich motywująco.

Jesteśmy przekonani, że te dwa miesiące przerwy w pracy dadzą ojcom szansę na zbudowanie silniejszej więzi ze swoim dzieckiem, zyskanie kompetencji rodzicielskich i złapanie świeżej perspektywy. Ojcowie z Banku BGK, którzy korzystali z urlopów rodzicielskich, mówią, że taka przerwa wzbogaciła ich doświadczenia i pozwoliła nabrać sił i motywacji do innych aktywności, w tym zawodowych.

Przy okazji dodam, że zauważyliśmy w banku interesujące zjawisko dotyczące wyprawek dla dzieci. Kiedyś korzystały z nich tylko mamy, a w tej chwili również tatusiowie. Obecnie ich udział w wyprawce jest już zbliżony do udziału mam i widać wyraźnie, że są oni coraz bardziej zaangażowani w wychowanie swoich pociech.

Jakie wyzwania czekają pracodawców w związku z wejściem dyrektywy?

Dwa miesiące nieobecności to z jednej strony na tyle długo, że będzie potrzeba rozłożenia pracy na pozostałych członków zespołu, a z drugiej strony na tyle krótko, że nie będzie sensu uruchamiania zastępstwa. Zgłaszanie chęci wzięcia dwumiesięcznego urlopu najpóźniej 21 dni przed zaplanowanym terminem może pomóc pracodawcy oraz samym zespołom przygotować się zawczasu do większego obciążenia dodatkowymi obowiązkami. W czasie nieobecności taty na zespole będzie po prostu spoczywać więcej zadań. W sytuacjach wyjątkowych, np. przy nadzwyczajnym przeciążeniu zadaniami, przewidziana jest możliwość przesunięcia rozpoczęcia dwumiesięcznego urlopu maksymalnie o 60 dni, oczywiście w uzgodnieniu z ojcem. Wyzwaniem będzie zatem utrzymanie motywacji całego zespołu, który przez te dwa miesiące będzie bardziej obciążony pracą.

Jak przygotować się na tę dyrektywę?

Po pierwsze już zakomunikowaliśmy pracownikom cel jej wdrożenia. W naszej organizacji aż 85 proc. zatrudnionych uważa, że to dobre rozwiązanie. Po drugie od kilku lat demonstrujemy naszą szczególną troskę o pracowników, którzy są rodzicami. Z tego właśnie względu prowadzimy szkolenia i warsztaty dla młodych rodziców. W listopadzie 2021 roku wzięliśmy udział w badaniu syndykatowym, które jest dla nas podstawą do budowania komunikacji i planowania kolejnych działań skierowanych do rodziców w związku z wdrożeniem dyrektywy. Wykazało ono, że ponad połowa respondentów uważa, że mężczyźni powinni korzystać z jak największej części urlopu rodzicielskiego. **Nasi pracownicy są również otwarci na to, abyśmy jako pracodawca zachęcali do korzystania z urlopów ojcowskich, rodzicielskich oraz do dzielenia się nimi.** Już przyzwyczajamy ich do sytuacji, że coraz więcej tatusiów będzie przechodziło na przeznaczony dla nich urlop rodzicielski. Pamiętamy zwłaszcza o menedżerach, którzy kierując zespołami, będą musieli mierzyć się z różnymi wyzwaniami.

DYREKTYWA WORK-LIFE BALANCE – POŻĄDANY BENEFIT DLA PRACOWNIKÓW, ALE...

Dr Marta Bierca
Socjolożka (Uniwersytet SWPS)

Socjolożka (Uniwersytet SWPS), autorka książki „Nowe wzory ojcostwa w Polsce", specjalistka w zakresie przemian rodziny, modeli ojcostwa i macierzyństwa. Badaczka z 15-letnim doświadczeniem zdobytym w wiodących agencjach badawczych. Autorka licznych publikacji naukowych. Członkini Polskiego Towarzystwa Badań Rynku i Opinii (PTBRiO).

W 2021 roku w Polsce jedynie 3700 mężczyzn skorzystało z urlopów rodzicielskich. Porównując dane z 2013 rokiem, kiedy wprowadzono taką możliwość, widać wzrost – wówczas zaledwie 800 ojców skorzystało z tego uprawnienia. Umieszczając te liczby w kontekście całego społeczeństwa, widać wyraźnie – mimo tego wzrostu – że obecnie zaledwie ok. 1 proc. ojców korzysta z przysługującego im rodzicielskiego prawa. Co ich powstrzymuje? I dlaczego tak ważna jest rola pracodawców we wspieraniu tej zmiany społecznej?

Dyrektywa work-life balance ma na celu wzmocnienie zaangażowania ojców w opiekę nad dziećmi i podkreślenie ich równorzędnej roli względem matki dziecka. Rząd jeszcze pracuje nad przygotowaniem wdrażającej ją ustawy. Do sierpnia 2022 roku pracodawcy mają czas na zastanowienie się, w jaki sposób nowe przepisy wpłyną na ich organizacje.

Fundacja Share The Care od lipca 2021 roku prowadzi badanie syndykatowe #Dyrektywa2022. Dotychczas naszą ankietę online wypełniło ponad 800 pracowników z ośmiu dużych organizacji, planujemy kolejne edycje dla różnych branż i przedsiębiorstw. Sondaż składał się z dwóch etapów – badania pracowników oraz badania organizacji w opinii działów HR. Głównym celem było zdiagnozowanie firm pod kątem równości w korzystania z urlopów rodzicielskich. Zbieraliśmy opinie pracowników o wizji rodzicielstwa, roli matki i ojca, a także wiedzę na temat praw pracowników związanych z urlopami oraz chęci dzielenia się urlopami rodzicielskim. Przyglądaliśmy się szczególnie roli pracodawcy we wspieraniu zaangażowanego rodzicielstwa lub stawaniu przez organizację na drodze do rozwijania takich postaw wśród pracowników. Badaliśmy zarówno twarde dane ukazujące procesy w organizacjach, jak i miękkie wskazujące na charakter kultury organizacyjnej. Sprawdzaliśmy, jaką rolę zdaniem pracowników może odegrać pracodawca we wspieraniu rodziców i jakie mają oni w tym zakresie oczekiwania wobec organizacji.

Oto kluczowe naszym zdaniem wnioski, a zarazem obszary, w których pracodawca może pomóc pracownikom w dążeniu do równości rodzicielskiej, budując swój wizerunek jako nowoczesnej i reagującej na trendy społeczne organizacji.

PODATNY GRUNT, ALE POTRZEBA EDUKACJI

W wynikach badania widać rozdźwięk między deklaracjami równościowymi a późniejszą praktyką. Obie płcie są zgodne, że czas spędzony z ojcem jest dla dziecka tak samo wartościowy jak ten spędzony z matką (92 proc.), że mama i tata powinni mieć takie same obowiązki i prawa w opiece nad dziećmi (91 proc.), że (poza kwestiami biologicznymi) obie płcie potrafią tak samo dobrze zajmować się małym dzieckiem (83 proc.). Gdy jednak przyjrzymy się praktyce, okazuje się, że niewielu respondentów zdecydowało się na skorzystanie z urlopu rodzicielskiego. Oczywiście decyzja o tym nie zależy tylko od woli mężczyzn. Kobiet chcących podzielić się urlopem z partnerem w naszym badaniu również było niewiele. Okazuje się, że w powszechnym rozumieniu urlop rodzicielski (często potocznie zwany urlopem macierzyńskim) to okres najczęściej 12 miesięcy zarezerwowanych dla matki dziecka.

W tym kontekście pracodawca może prowadzić działania informacyjne odnośnie do terminologii urlopów i możliwości skorzystania z nich przez pracowników, podkreślając swoją otwartość na ich równe zaangażowanie w rodzicielstwo.

INFORMOWANIE I NIENACHALNE WSPIERANIE

Zdaniem większości pracowników rola pracodawców nie powinna wykraczać poza sumienne informowanie o możliwości skorzystania z urlopów i wyjaśnianie niezbędnych formalności. Pracodawca nie powinien namawiać do dzielenia się urlopem, ale oczekuje się od niego informowania o wynikających z tego korzyściach. W naszym badaniu mężczyźni wyraźnie wskazywali na potrzebę dostarczania przez pracodawcę rzetelnej wiedzy dotyczącej procesu dzielenia się urlopem (46 proc.). Jednocześnie zarówno procesy wielu organizacji, jak i opinie pracowników pokazują, że pracodawcy nie wykorzystują swoich możliwości informacyjnych. Szczególnie ważną rolę mogą odegrać tu menedżerowie liniowi, którzy po odpowiednim przeszkoleniu mogą stać się ambasadorami równościowej tematyki i pomocnikami działu HR w komunikowaniu rodzicielskich przywilejów. To oni zazwyczaj najlepiej znają podwładnych i dzięki budowanym na zaufaniu relacjom mogą otwarcie informować i z wyczuciem wspierać pracowników w rodzicielskich decyzjach.

KOMUNIKOWANIE KORZYŚCI

Motywacją do skorzystania z urlopu rodzicielskiego dla mężczyzn jest potrzeba spędzenia czasu z synem lub córką, budowania z nimi więzi, towarzyszenia im w odkrywaniu świata. Często jednak nie mają oni pewności, czy są w stanie poradzić sobie z małym dzieckiem. Widać zatem, że motywacje mężczyzn są spójne z faktyczną funkcją urlopów rodzicielskich.

Odpowiednie wsparcie pracodawcy polegające na nagłaśnianiu tematyki zaangażowanego ojcostwa mogłoby być impulsem dla wielu pracowników do skorzystania z urlopów. Szczególnie ważny byłby tu przykład innych mężczyzn z organizacji – zwłaszcza tych z wyższych szczebli – którzy mogliby swoimi historiami świadczyć o korzyściach brania urlopów przez ojców. Nie bez znaczenia byłaby wszelkiego rodzaju komunikacja oraz edukacja dotycząca zaangażowanego ojcostwa (webinary, poradniki, case studies, podcasty). W ten sposób pracodawca mógłby pokazywać, że dobrostan rodzinny pracowników jest dla niego ważny i że wspiera ich rodzicielskie wybory.

GWARANCJA BEZPIECZEŃSTWA ZATRUDNIENIA MĘŻCZYZN

Zdaniem obu płci kluczową barierą dla dzielenia się urlopem rodzicielskim są obawy związane z bezpieczeństwem pracy i wynagrodzenia. Co ciekawe mężczyźni częściej niż kobiety wymieniają utratę bezpiecznej pozycji w pracy (degradację, ograniczenie zakresu zadań, ominięcie w awansach i podwyżkach) jako niepożądaną konsekwencję korzystania z urlopu rodzicielskiego. A zatem dla ojców największą zachętą byłaby pewność zatrudnienia oraz usunięcie bariery finansowej wynikającej z obniżenia dochodu rodziny przez otrzymywanie 60 proc. lub 80 proc. pensji w formie zasiłku macierzyńskiego (70 proc. wskazań). Mężczyźni potrzebują gwarancji pracodawcy, że po powrocie z urlopu rodzicielskiego będą wciąż zatrudnieni (oczekuje tego 60 proc. ankietowanych) i że nie ominą ich żadne benefity, które otrzymaliby, gdyby nie skorzystali z urlopu.

KULTURA ORGANIZACYJNA WSPIERAJĄCA AKTYWNE MATKI

Kobiety potrzebują wsparcia pracodawców w nagłaśnianiu tematu urlopów i możliwości dzielenia się nimi (44 proc.). Ponad 1/3 badanych pań chciałaby, aby pracodawca wspierał je we wcześniejszym powrocie do pracy. Bardzo ważne jest dla nich obalenie stereotypowego postrzegania matek, które dzielą się urlopem z partnerem, jako karierowiczek. Obecnie wiele z nich ma wrażenie, że każdy ich wybór jest oceniany i żaden nie jest optymalny. Bardzo łatwo przypina się kobietom łatkę leniwej matki, gdy priorytetem jest dla nich opieka nad dzieckiem, albo egoistycznej materialistki, gdy rozwijają się w sferze zawodowej. Nie chcą być stawiane przed krzywdzącym wyborem – macierzyństwo albo praca zawodowa, przeciwnie – pragną, aby godzenie tych dwóch sfer życia było postrzegane jako możliwe przy odpowiednim wsparciu. Wydaje się, że pracodawca może odegrać kluczową rolę w budowaniu przekazu portretującego kobiety jako ważne dla organizacji pracownice, których decyzje o dzieleniu się urlopem będą szanowane.

WYTRĄCENIE Z RĘKI ARGUMENTÓW FINANSOWYCH

Bardzo częsty argument przeciwko korzystaniu z ojców z urlopów rodzicielskich dotyczy finansów. W Polsce mężczyźni zarabiają średnio 20 proc. więcej niż kobiety i dłuższy urlop taty mógłby się skończyć finansową wyrwą w rodzinnym budżecie. Widać jednak, że pracodawcy starają się wdrażać rozwiązania, które umożliwiają ojcom zaangażowanie w opiekę nad dzieckiem bez uszczerbku w zarobkach.

Przykładem mogą być dodatkowe płatne urlopy ojcowskie, które mimo niewątpliwych korzyści wynikających z umożliwienia mężczyznom spędzenia czasu z dzieckiem nie tworzą zachęt do zaangażowania ich w indywidualną opiekę nad nim. Z praktyki i badań wyraźnie wynika, że najlepszym narzędziem do tworzenia równości rodzicielskiej są urlopy rodzicielskie dla ojców – wysokopłatne, nietransferowalne i wykorzystywane przez tatę bez obecności mamy dziecka. Dlatego optymalnym rozwiązaniem jest dofinansowanie ojcom do 100 proc. pensji otrzymywanej na urlopie rodzicielskim (do zasiłku macierzyńskiego). Urlop ten stwarza mężczyźnie okazję do bycia sam na sam z dzieckiem oraz umożliwia matce spokojny powrót do pracy.

Podsumowując, pomimo wielu barier i ograniczonej wciąż wiedzy o dyrektywie work-life balance możemy być pewni, że stoimy w obliczu przemian w obszarze ról rodzicielskich. Nasze badanie wyłoniło wiele napięć, jakich doświadczają nie tylko matki i ojcowie, ale też osoby dopiero planujące rodzicielstwo. Środowisko pracy może stać się jednak inkubatorem zmian, a pracodawcy mogą aktywnie wspierać równość rodzicielską i budować swój wizerunek jako organizacji nowoczesnych, zaangażowanych i wyczulonych na pozabranżowe trendy. Dyrektywa work-life balance to zachęta do refleksji i impuls do pozytywnych zmian.

CZY PRACUJĄCY RODZICE SĄ OTWARCI NA PARTNERSTWO I PODZIAŁ URLOPÓW RODZICIELSKICH?

Joanna Włodarczyk
Socjolożka

Socjolożka, absolwentka Instytutu Stosowanych Nauk Społecznych Uniwersytetu Warszawskiego. Koordynatorka działu badawczego w Fundacji Dajemy Dzieciom Siłę, prowadząca sekretariat redakcji czasopisma naukowego „Dziecko krzywdzone. Teoria, badania, praktyka". Ukończyła Szkołę Trenerów House of Skills oraz FDDS. Autorka wielu publikacji i badań z obszaru przemocy wobec dzieci, dobrego rodzicielstwa, kontaktu dzieci i młodzieży ze szkodliwymi treściami w internecie. Współprowadzi podcast Wspólne Dzieci = Wspólne Obowiązki dla Fundacji Share the Care.

Wejściu w życie dyrektywy musi towarzyszyć kampania uświadamiająca rodzicom nowe możliwości i płynące z nich korzyści. Pytanie tylko, jakie argumenty zmotywują kobiety do otwartości i wiary w to, że ich partnerzy/mężowie podołają opiece nad dzieckiem, a jakie przekonają mężczyzn, że to inwestycja warta rozważenia.

W listopadzie 2021 roku agencja badawcza IQS wspólnie z Fundacją Share the Care zrealizowała badanie jakościowe, którego celem było poznanie podejścia do partnerstwa w opiece nad dzieckiem, w tym dzielenia się urlopem rodzicielskim, w kontekście nowej dyrektywy unijnej. Kluczowe było zrozumienie, dlaczego pary, które już dziś mogą dzielić się urlopem, tego nie robią i co by je mogło zachęcić, żeby się nim podzieliły wolnym, kiedy w życie wejdą dodatkowe tygodnie urlopu rodzicielskiego tylko dla ojców. Zapytaliśmy też, czy dodatkowe uprawnienia dla mężczyzn to dobry pomysł i czy skorzystają oni z nowego świadczenia.

WNIOSKI Z BADANIA

Wizja męskości w ostatnim czasie dynamicznie się zmienia i znacząco różni od tej, która obowiązywała w poprzednich pokoleniach.

Mimo to w wielu wypowiedziach nadal pojawiały się odniesienia do tradycyjnych zadań mężczyzny, takich jak bezpieczeństwo finansowe.

Partnerstwo w związku było różnie rozumiane przez badanych. Niektórzy (głównie kobiety) zwracali uwagę na podział obowiązków i wspieranie się w trudnych chwilach, ale także pomoc w opiece nad dziećmi. Inni wskazywali na rozmawianie o swoich potrzebach i dostosowywanie się do nich. Obszar obowiązków domowych to ten mniej kontrowersyjny aspekt partnerstwa w związku, szczególnie w przypadku par, w których obie osoby pracują poza domem. Nieco inaczej wygląda sytuacja w przypadku obowiązków związanych z opieką nad dziećmi: młode kobiety często nie mają w tym żadnego doświadczenia, a przekonanie, że dla kobiety te obowiązki są naturalne, jest bardzo mocne. Wydaje się, że wiąże się to również z opisanym wyżej aspektem dotyczącym obowiązków domowych – ostateczną ocenę wykonania zadania wystawia mężczyźnie kobieta i jej standard jest tym obowiązującym. Stąd powszechny wniosek, że ojciec nie jest w stanie zająć się dzieckiem tak samo dobrze jak matka.

To, jak wygląda podział opieki nad dzieckiem między rodzicami, jest silnie związane z postrzeganiem roli matki i ojca. Choć rozróżnienie to obecnie się nieco zaciera, badani w zdecydowanej większości ostatecznie uznawali, że rola mamy jest jednak większa niż rola taty. To coś tak oczywistego, że w zasadzie nie trzeba tego uzasadniać. Osoby, z którymi rozmawialiśmy – zarówno mężczyźni, jak i większość kobiet – widziały matkę w roli najlepszej opiekunki dla dziecka: czułej, delikatnej, empatycznej, lepiej odczytującej potrzeby malucha i potrafiącej je skuteczniej zaspokoić. W wielu wypowiedziach pojawiało się stwierdzenie, że ojciec nie jest w stanie w żaden sposób dorównać temu ideałowi opieki. Jako jedną z przyczyn tego stanu rzeczy wskazywano karmienie piersią i więź, jaka się podczas niego tworzy. Drugi ważny element roli matki to menedżerka spraw związanych z dzieckiem. Najczęściej to matka jest odpowiedzialna za logistykę związaną z dzieckiem, organizację czasu, edukację. Nawet jeśli ojciec się w nią angażuje, to – podobnie jak w przypadku obowiązków domowych – na zasadzie pomocy lub wykonywania zadań przekazanych mu przez partnerkę. Zarówno badani mężczyźni, jak i kobiety widzą rolę ojca jako mniej znaczącą niż rola matki, szczególnie w pierwszym okresie życia. Jeden z badanych opisał to metaforą z piłki nożnej: „ojciec to skrzydłowy", czyli osoba, która pomaga głównej napastniczce (matce).

Mężczyźni nie czują się tak bardzo potrzebni w życiu dziecka, mają poczucie, że krzywdzą matkę i dziecko, jeżeli próbują wejść tam, gdzie nie jest ich miejsce.

Wiedza o urlopach przysługujących rodzicom jest stosunkowo mała – nawet jeśli wiedzą oni, jakie są ich rodzaje, często je mylą. Niewiele osób wiedziało, że istnieje urlop rodzicielski, a nie całoroczny macierzyński. Najlepiej znany z urlopów przysługujących mężczyznom jest urlop ojcowski (czasami nazywany tacierzyńskim), czyli dwa tygodnie tylko dla ojca. Częściej wiedzę o urlopach mają matki, niektórzy ojcowie wprost przyznają, że nie interesują się tym tematem.

Podstawowym argumentem przemawiającym za tym, by całość urlopu wykorzystywała kobieta, jest wspominane już wcześniej dobro dziecka i przekonanie, że potrzebuje ono głównie matki, a ojciec nie jest w stanie zapewnić mu opieki na tym samym poziomie. Mężczyźni wskazywali dodatkowo, że kobiety chcą spędzić ten czas z dziećmi, a oni nie chcą im przeszkadzać. Jeden z nielicznych panów, który na poważnie rozważał taką opcję, jako przeszkodę wskazał brak wiary w swoje umiejętności. Nie wierzą w nie również niektóre matki.

Jako jedną z głównych przeszkód dzielenia się urlopem rodzicielskim wymieniano karmienie piersią, które – jak zaznaczali badani – jest najlepszym rozwiązaniem dla dziecka. Wiele osób uznawało, że matka powinna zostać z maluchem, nawet gdyby był karmiony butelką. Ojcowie wskazywali, że nie umieją tak uspokoić i uśpić dziecka jak matka oraz że nie mają tyle cierpliwości do niego.

Najbardziej obiektywnym argumentem, z którym nie bardzo da się polemizować, jest zdaniem badanych kwestia pracy i finansów. Na pytanie o chęć podzielenia się urlopem rodzicielskim często pojawiała się odpowiedź: „zależy, kto więcej zarabia". Wielu ojców wskazywało, że nawet się nad tym nie zastanawiali, bo lepiej zarabiają, a np. duża część ich wynagrodzenia to premia. Część badanych wspominała też o pracy w formie działalności gospodarczej, przy której urlop rodzicielski mniej się opłaca.

Czasami obok finansów pojawiał się aspekt ważności pracy i poczucia bycia niezastąpionym w firmie. **Część mężczyzn mówiła wprost, że w przypadku kobiet pracodawca liczy się z tym, że mogą one na jakiś czas wypaść z pełnienia zadań. Inaczej jest w przypadku panów.** Wielu boi się, jak zostałoby to odebrane, a nawet ma doświadczenie, że nie jest to mile widziane przez pracodawcę. Matki z kolei wspominają, że czasami argument o pracy bywa wymówką.

Mężczyźni zapytani o skojarzenia z ojcem, który zdecydował się przejąć przynajmniej część urlopu rodzicielskiego, często mówili o zaskoczeniu, czasami zazdrości, niemal zawsze próbowali racjonalizować taką decyzję. Niepytani, sami wspominali o matce, którą by negatywnie ocenili za taką decyzję. Kobiety bardziej pozytywnie odnosiły się do matki, która zdecydowała się podzielić urlopem rodzicielskim. Pojawiły się takie oceny, jak: samodzielna, zaradna i odważna, troskliwa (ponieważ dba o relacje ojca z dzieckiem). Panie widziały w tym rozwiązaniu dodatkowe zadania dla siebie, takie jak nowa organizacja życia, logistyka. Ich zdaniem zaplanowanie tego byłoby dla nich dodatkowym obowiązkiem. Jedyną grupą, która znacząco pozytywnie odnosiła się do ojca zostającego na urlopie rodzicielskim, były kobiety planujące dzieci.

Najczęściej pierwszą reakcją na informację o wprowadzeniu dwóch miesięcy urlopu rodzicielskiego tylko dla ojców było pytanie, czy będzie to dodatkowy wymiar do obowiązującego urlopu, czy czas ten zostanie zabrany matce.

Gdy badani dowiadywali się, że mowa o pierwszej opcji, uspokajali się i byli chętni z tego skorzystać.

Potwierdza to słuszność decyzji Rady Programowej Fundacji Share the Care, by te dwa miesiące były dodatkowe. Wiele osób, które uważały, że z młodszym dzieckiem koniecznie musi zostać mama, uznawało, że roczny maluch będzie już wystarczająco duży, żeby ojciec mógł przejąć nad nim opiekę na co dzień.

Badani pozytywnie odnosili się do pomysłu kampanii na temat dwóch miesięcy dodatkowego urlopu rodzicielskiego tylko dla ojca. Zdania były podzielone, czy powinna to być kampania jedynie informacyjna, czy także zachęcająca do skorzystania z tej możliwości. Jej adresatami powinni być przede wszystkim mężczyźni, ale warto ją kierować także do matek, które mają decydujące zdanie w wielu sprawach dotyczących dzieci. Kolejnym ważnym adresatem kampanii powinni być pracodawcy, bo badani mężczyźni mieli dużo wątpliwości, czy zareagują oni pozytywnie na taką zmianę w prawie.

Wielu panów było zdziwionych argumentami, które wskazywały na wagę zaangażowania ojca w opiekę nad dzieckiem. Szczególnie trafiały do nich te dotyczące lepszej więzi z maluchem i tego, że jest to najbardziej trwała relacja w ich życiu. Drugim tematem, który ich przekonywał do dzielenia się opieką, była równość w podziale obowiązków i możliwość rozwoju zawodowego matki.

Jednym z niezwykle ważnych wniosków z badania jest potrzeba mężczyzn dotycząca rozmowy na temat ojcostwa i ich roli w opiece nad dziećmi. Wielu badanych wspominało, że była to jedyna okazja dla nich, żeby o tym porozmawiać w towarzystwie samych mężczyzn, którzy opowiadali o swoich doświadczeniach, czasami dawali sobie nawzajem rady. Widać było, że jest to dla nich ważne.

CO Z TYMI WNIOSKAMI MOŻE ZROBIĆ PRACODAWCA

Potwierdza się potrzeba, aby pracodawca prowadził działania informacyjne o nowym prawie i korzyściach z wykorzystywania urlopu rodzicielskiego przez obydwoje rodziców. Wydaje się, że taki przekaz ze strony firm będzie dużo skuteczniejszy niż ten prowadzony na poziomie ogólnych kampanii społecznych. Pracownik, słysząc o takich możliwościach od własnego szefa, będzie miał poczucie większego bezpieczeństwa i akceptacji dla tego typu decyzji.

W wielu firmach już dziś funkcjonują najróżniejsze grupy pracownicze (tzw. affinity networks oraz ERG – employee resource groups). Cześć organizacji stworzyło takie grupy dla kobiet, część dla rodziców. Wydaje się, że wykreowanie przestrzeni dla ojców, gdzie mogli porozmawiać o rodzicielstwie i swoich doświadczeniach w tym obszarze, jest bardzo potrzebne. Zachęcamy pracodawców do podjęcia działań w tym kierunku – mężczyznom należy uświadamiać, jak ważna jest ich rola w wychowaniu dziecka we wczesnych miesiącach życia. Mamy z kolei potrzebują zapewnień, że ich rozwój zawodowy nie stoi w sprzeczności z macierzyństwem, że kobieta, która wraca do pracy po porodzie, to nie karierowiczka, ale odpowiedzialna osoba, która chce stworzyć dziecku szansę na zbudowanie więzi z obojgiem rodziców.

CZY WDROŻENIE DYREKTYWY WORK-LIFE BALANCE MUSI DZIELIĆ POKOLENIA?

Marzena Strzelczak
Prezeska, dyrektorka Forum Odpowiedzialnego Biznesu,
koordynatora Karty Różnorodności w Polsce

Ekspertka w zakresie zrównoważonego rozwoju, zarządzania różnorodnością, członkini jury wielu konkursów: Verba Veritatis, LGBT+,Business Awards, Gwiazdy Dobroczynności, Pióro odpowiedzialności, Ludzie którzy zmieniają biznes. Od 2016 roku odpowiada za rozwój Karty Różnorodności i współpracę z Platformą Diversity Charters przy Komisji Europejskiej.

Na początku lutego poznaliśmy rządowe propozycje dotyczące zmian w polskim prawie pracy związanych z wdrożeniem dyrektywy w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów ogłoszonej przez Komisję Europejską w 2019 roku.

Za powstaniem regulacji stało m.in. przekonanie, że większa elastyczność urlopów rodzicielskich i zachęcenie mężczyzn do większego udziału w pełnieniu ról opiekuńczych mogą pomóc w osiągnięciu lepszej harmonii obu sfer życia oraz doprowadzić do zwiększenia aktywności zawodowej kobiet. A w konsekwencji do przezwyciężania luki płacowej i segregacji sektorowej oraz zwiększenia obecności kobiet w przestrzeni publicznej i na najwyższych stanowiskach zarządczych. Dyrektywa work-life balance nie tylko ma przeciwdziałać wykluczeniu największej grupy narażonej na dyskryminację na rynku pracy, ale też przyczynić się do wzrostu PKB w wielu krajach UE, których te problemy dotyczą. Czy propozycja krajowej transpozycji rzeczywiście odpowiada na kluczowe wyzwania, przed którymi stoją pracodawcy, społeczeństwo i ustawodawcy w Polsce?

Cele przyświecające dyrektywie są szczególnie ważne w kontekście Polski. Wskaźnik aktywności zawodowej Polek należy do najniższych w UE. Zarazem nasz kraj jest na czele listy państw, w których nieodpłatna praca kobiet związana z wypełnianiem obowiązków domowych, w tym pełnieniem opieki, znacząco przewyższa zaangażowanie mężczyzn w tym zakresie. Mimo wysokich kwalifikacji – najpowszechniejszym wykształceniem pracujących kobiet w naszym kraju jest wykształcenie wyższe – Polki stosunkowo rzadko (na tle innych krajów w UE) są obecne w przestrzeni publicznej i na najwyższych stanowiskach w biznesie.

Towarzyszy temu pewien paradoks: wskaźnik kobiet na średnim szczeblu kierowniczym w naszym kraju jest jednym z najwyższych w UE. W środowisku eksperckim panuje raczej zgoda co do oceny przyczyn i skutków tej sytuacji, różnice dotyczą często oceny polityk publicznych. Czy i na ile są one w obecnym kształcie pomocne we wprowadzaniu potrzebnych zmian? Czy może utrwalają tradycyjny podział ról społecznych, przez co są wręcz przeciwskuteczne w zwalczaniu dyskryminacji kobiet?

Wdrożenie dyrektywy jest z pewnością jednym z elementów tych polityk.

NIE TYLKO DZIECI POTRZEBUJĄ OPIEKI

Komentarze dotyczące implementacji dyrektywy do polskiego prawa dotyczą najczęściej sytuacji kobiet na rynku pracy oraz dobra rodziny. Uwaga koncentruje się na poszukiwaniu optymalnych rozwiązań dotyczących podziału urlopów rodzicielskich w wielu wymiarach: równowagi między pracą a życiem osobistym, dobrostanu dzieci, równości płci i skutków ekonomicznych nowych przepisów. Temat zaangażował wiele organizacji społecznych, które wskazują głównie na dobroczynne skutki pozostawania ojców z pociechami dla budowania więzi rodzicielskiej, rozwoju dziecka, a także możliwości lepszego podziału obowiązków domowych, których nadmierny ciężar ponoszą obecnie kobiety.

Dzięki wdrożeniu dyrektywy work-life balance możliwa byłaby stopniowa zmiana obecnej, niekorzystnej dla kobiet sytuacji na rynku pracy. Na większej różnorodności zespołów i puli dostępnych talentów skorzystaliby też pracodawcy. A całe społeczeństwo i gospodarka zyskałyby większą równość oraz wyższe PKB.

Opieka nad dziećmi to jednak tylko część wyzwań stojących przed pracownicami i pracownikami. Jak pokazują badania, co dziesiąty zatrudniony łączy pracę z obowiązkami wobec dorosłych osób zależnych. Problem dotyczy około 1,7 mln osób. Wyniki badania Forum Odpowiedzialnego Biznesu zrealizowanego na przełomie 2019 i 2020 roku potwierdzają istnienie związku między rolami opiekuńczymi a rezygnacją z pracy lub jej czasowym przerwaniem. Aż 3/4 zatrudnionych zetknęło się z taką sytuacją. W większości chodzi o kobiety i opiekę nad dzieckiem (62 proc. wskazań), ale aż w 30 proc. przypadków jako przyczynę takiej decyzji ankietowani wskazali opiekę nad niesamodzielnym dorosłym.

To niepokojące dane, które potwierdzają znane poniekąd problemy. Z jednej strony są to braki w systemie opieki instytucjonalnej nad dziećmi (brak dostępności żłobków i przedszkoli), z drugiej strony – wyzwania wynikające z demografii i starzejącego się społeczeństwa. Tego aspektu nie słychać w dyskursie publicznym na temat łączenia opieki z pracą, który praktycznie w całości skupia się na rodzicach zajmujących dziećmi. Tymczasem już dziś co czwarty obywatel naszego kraju ma więcej niż 60 lat. Ba, liczba osób w wieku powyżej 80 lat wynosi w Polsce około 1,8 miliona – to więcej niż liczba dzieci, które rodzą się w ciągu czterech (sic!) lat. Seniorzy i seniorki oraz ich opiekunki i opiekunowie to grupa, która wymaga i większego wsparcia, i większej uwagi, a pandemia COVID-19 i koronakryzys tylko pogłębiły te wyzwania.

LEPSZY RYDZ NIŻ NIC?

Komisja Europejska, przygotowując dyrektywę, uwzględniła także wyzwania związane ze starzejącym się społeczeństwem, co znajduje odzwierciedlenie nawet w jej pełnej nazwie i odwołaniu do „rodziców i opiekunów”. Trzeba jednak przyznać, że propozycje wsparcia dla opiekunów dorosłych osób zależnych są dość skromne i dotyczą wprowadzenia pięciu dni wolnych. Choć to niewiele, to i tak pierwsza regulacja, która w sposób systemowy odnosi się do sytuacji dorosłych osób zależnych i ich opiekunów. W Polsce dotychczas prawo pracy nie przewidywało takich rozwiązań. Funkcjonujące w prawie 14 dni na opiekę nad rodzicem dotyczy jedynie sytuacji choroby bliskiej osoby.

Dyrektywa, pozostawiając krajom członkowskim dowolność w zdefiniowaniu wymogów określających to, na jakiej podstawie przysługiwałoby zatrudnionym owe dodatkowe pięć dni, otwiera nową furtkę. Ustawodawca może potraktować to jako szansę na wprowadzenie dodatkowego wsparcia w sytuacji wypełniania codziennej opieki nad dorosłymi osobami potrzebującymi pomocy, także w wymiarze większym niż wymienione pięć dni. Przypomnijmy, że w świetle obecnych przepisów dodatkowe zwolnienie przysługuje pracownikowi wyłącznie w związku z wychowywaniem dziecka do 14. roku życia i wynosi 16 godzin lub dwa dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Są to w praktyce dodatkowe dwa dni urlopu dla rodziców dzieci do lat 14. Niestety w ogłoszonym właśnie projekcie transpozycji dyrektywy przewiduje się wprowadzenie jedynie pięciu dodatkowych dni wolnych, do tego bez prawa do wynagrodzenia.

PRACA I OPIEKA, CZYLI NIERÓWNOŚCI PO POLSKU

Przedstawione przez polskiego ustawodawcę propozycje są bardzo rozczarowujące, zwłaszcza w kontekście świadczeń adresowanych do osób opiekujących się dziećmi. Warto podkreślić, że obowiązujące w Polsce prawo już dziś w dużej mierze uwzględnia wiele rozwiązań wspierających

tę grupę, a polskie regulacje są w tym zakresie jednymi z najbardziej przyjaznych rodzicom w UE i nawet wyprzedzają rozwiązania przewidziane w dyrektywie. Przewidują dwa tygodnie urlopu dla pracownika-ojca wychowującego dziecko (w dyrektywie jest mowa o dziesięciu dniach) oraz to, że urlop rodzicielski w wymiarze 32 lub 34 tygodni przysługuje łącznie obojgu rodzicom dziecka. Novum wprowadzonym dyrektywą jest nietransferowalność dwóch miesięcy urlopu. Transpozycja dyrektywy w Polsce nie wymaga więc wydłużenia urlopu przysługującego rodzicom, gdyż jest on i tak jest stosunkowo długi na tle innych krajów UE. Projekt rządowy przewiduje jednak wprowadzenie dodatkowych dziewięciu tygodni urlopu do przysługującego obecnie wymiaru – tak, by nie zmniejszać obecnie obowiązującej puli, którą w Polsce najczęściej w całości wykorzystują matki.

Dyskusje dotyczą więc głównie tego, w jakiej wysokości te świadczenia będą płatne. Strona rządowa zaproponowała 70 proc., co pokazuje rozterki ustawodawcy. Mógłby on bowiem pozostać przy dotychczasowym wymiarze, wprowadzając dodatkowo na przykład stuprocentową płatność świadczenia dla ojców i matek. Obawiając się jednak oskarżeń o odbieranie matkom prawa do dwóch miesięcy opieki nad dzieckiem (choć dziś ojciec też może dzielić z matką opiekę w ciągu 12 miesięcy), ustawodawca próbuje, nie naruszając status quo, zachęcić ojców zaangażowania w opiekę. I zarazem ograniczyć koszty tego rozwiązania. Trudno liczyć, że przy tym wymiarze finansowania rozwiązanie stanie się skuteczną zachętą dla mężczyzn. Prawdopodobnie nadal w praktyce 12 miesięcy z dzieckiem będą w zdecydowanej większości spędzać matki.

Propozycja w przedstawionym kształcie nie będzie też miała żadnego pozytywnego wpływu na sytuację Polek na rynku pracy. Propozycje rządowe pokazują, że w przypadku opieki nad dziećmi ustawodawca postanowił uwzględnić lokalny kontekst społeczno-kulturowy, a role opiekuńcze wobec dorosłych osób zależnych uznać za nieistotny margines. To wielki błąd, także dlatego że jest potencjalną przyczyną pogłębiana się podziałów – przede wszystkim międzypokoleniowych – w i tak już mocno spolaryzowanym społeczeństwie. To także przykład złej polityki społecznej, która nie bierze pod uwagę nie tylko obecnej sytuacji społeczno-ekonomicznej, ale też przyszłych skutków wdrożonych zmian.

POLSKA SZYBKO SIĘ STARZEJE, ALE PRAWO TEGO NIE WIDZI

Tak się składa, że zaledwie kilka dni przed ogłoszeniem rządowych projektów dotyczących dyrektywy poznaliśmy wstępne wyniki Narodowego Spisu Powszechnego Ludności i Mieszkań 2021. Dane jasno wskazują, że Polska, choć wciąż jest w UE w gronie stosunkowo młodych społeczeństw, jest krajem, w którym procesy starzenia są szybkie i nieuchronne. W ciągu dekady wyraźnie zwiększyła się grupa osób w wieku poprodukcyjnym, których przybyło ponad 1,8 miliona. Przez kolejne dekady polskie społeczeństwo nie tylko będzie coraz mniej liczne (według Eurostatu za trzy dekady aż o 10 proc.), ale też coraz większą jego część będą stanowić osoby starsze. Za 30 lat proporcja osób w wieku 15–64 lata przypadająca na obywateli i obywatelki w wieku 65+ wyniesie 100/60 (dziś to 100/30). Wraz z wydłużaniem przeciętnej długości życia, będzie rosła grupa osób w wieku powyżej 80 lat, już dziś – jak wspomniano wcześniej – dość liczna.

Wszystko to wskazuje, że opieka nad dorosłymi osobami zależnymi wymaga długofalowych

i systemowych rozwiązań. Dziś opiera się na nieodpłatnej, nieformalnie świadczonej pracy członków rodziny, przede wszystkim kobiet (choć mężczyźni angażują się w nią częściej niż w opiekę nad dziećmi). Odsetek osób starszych objętych usługami opiekuńczymi w Polsce wynosi około 1 proc. populacji powyżej 60. roku życia (NIK, 2018).

Coraz powszechniejsze będzie też łączenie wychowywania dzieci z opieką nad dorosłą osobą zależną. U podstaw tego rodzinnego modelu opieki leżą nie tylko utarte przekonania i konwenanse, ale też warunki socjalno-bytowe i ograniczenia finansowe. Jesteśmy jednymi z liderów, jeśli chodzi o odsetek osób żyjących w międzypokoleniowych gospodarstwach domowych. Równocześnie ok. 60 proc. Polaków uważa, że opieka nad starszymi rodzicami jest moralnym obowiązkiem. Dla porównania – unijna średnia wynosi tu zaledwie 30 proc.

BUDUJMY MOSTY, NIE PODZIAŁY

Rolą państwa jest tworzenie rozwiązań, które pomogą rodzinom wspierać także starszych jej członków bez rezygnacji z aktywności zawodowej. Propozycje rządowe transpozycji dyrektywy w ogóle nie uwzględniają tych aspektów. To tym bardziej przykre, że tak często słyszymy o rodzinie i jej dobru. Rozwiązania prorodzinne ograniczają się jednak obecnie do wsparcia opieki nad dziećmi. Ta pomoc jest oczywiście potrzebna, niemniej nieuwzględnianie de facto sytuacji opiekunów i opiekunek dorosłych osób zależnych oraz brak strategicznego myślenia o starszych członkach rodzin jest jaskrawym przejawem nie tylko krótkowzroczności, ale i dzielenia pokoleń zamiast budowania i wzmacniania więzi.

Żadne pojedyncze narzędzie nie jest w stanie wypełnić luki między potrzebami związanymi z rosnącą populacją osób starszych w Polsce a podażą rodzinnych usług opiekuńczych. Połączenie różnych polityk i rozwiązań, także wdrażanych dobrowolnie przez pracodawców, może jednak pomóc zmniejszyć lukę w opiece i wesprzeć pracujących opiekunów. Opiekunowie rodzinni nadal będą ponosić znaczną część ciężaru opieki nad bliskimi dorosłymi, w najbliższych latach nie nastąpi tu większa zmiana.

Ważne i potrzebne jest jednak to, by rządzący, pracując nad propozycjami transpozycji dyrektywy, nie ograniczali wsparcia dla rodziny wyłącznie do opieki nad dziećmi. By dali jasny sygnał, że rozumieją też wyzwania związane z opieką nad dorosłymi. Zaproponowali rozwiązania, które to potwierdzą i będą wzmacniać społeczną solidarność. Nie podziały.

Z(A)MIANA – MAMA WRACA DO PRACY, TATA PRZEJMUJE OPIEKĘ NAD DZIECKIEM

Zgodnie z rekomendacjami Rady Programowej Fundacji Share the Care optymalny scenariusz wykorzystania urlopu rodzicielskiego przez oboje rodziców to sytuacja, w której tata przejmuje go po mamie, aby ta mogła wrócić spokojnie do pracy i by on mógł samodzielnie wypracować swoje relacje z dzieckiem oraz zyskać wprawę w zajmowaniu się maluchem i obowiązkami domowymi.

Jak pracodawcy mogą wspierać mamy powracające do pracy po przerwie związanej z urodzeniem dziecka i dlaczego ojcowie są częścią tej układanki?

MAMA WRACA DO PRACY

Paulina Janiak
Ekspertka ds. work-family balance

Psycholog, akredytowany coach EMCC i Game Coach certyfikowany przez Normann Benett Academy, magister Uniwersytetu Warszawskiego, stypendystka w Saxion Hogeschool Enschede. Szczególnym interesują ją coaching rodzicielski oraz coaching kobiet. Współwłaścicielka firmy Femmeritum, która oferuje rozwiązania z zakresu work-family i work-life balance.

Pracodawcy, szczególnie korporacje, dostrzegają potrzebę dbania o kobiety powracające z urlopu po urodzeniu dziecka. Przejawia się ona w formie różnego rodzaju benefitów. Wśród najbardziej popularnych są wyprawka dla noworodka, prezent dla mamy, pokoje do karmienia, dodatkowe dni płatnego urlopu, dofinansowanie do opieki niani lub żłobka, elastyczne formy zatrudnienia podczas pierwszego okresu powrotu do pracy.

W ostatnim czasie obserwujemy nowy trend, który dotyczy wspierania mam w sferze psychologicznej. To bardzo ważny obszar, ponieważ powrót do pracy to dla każdej z nich ogromny wysiłek emocjonalny. Kobiety chcą wierzyć, że macierzyństwo nie stoi w sprzeczności z ich rozwojem zawodowym. Zadbanie o ich komfort, okazanie zrozumienia i ułatwienie startu po dłuższej przerwie leżą w interesie pracodawcy. Buduje to zaangażowanie obu stron, ale trzeba do tego podejść strategicznie.

Mówiła o tym w jednym z podcastów „Wspólne dzieci = wspólne obowiązki" Anna Gromada, badaczka polityki społecznej ONZ i Polskiej Akademii Nauk. Zadała pytanie, czy chcemy mieć rynek pracy, który faworyzuje tych, którzy są w stanie oddać z siebie wszystko, czy może taki, który widzi, że ludzie przechodzą przez różne etapy życia. Chodzi tu o opiekę nie tylko nad dziećmi, ale też nad ludźmi starszymi. Chodzi też o momenty związane z kryzysem zdrowia psychicznego i potrzebę podreperowania swojego dobrostanu.

Jeśli przyjmiemy taką perspektywę, zrozumiemy, że są takie etapy życia, kiedy możemy dać z siebie więcej, i takie, gdy dajemy z siebie mniej. Pracodawca, który to akceptuje, jest w stanie nawiązać partnerską, często wieloletnią współpracę z pracownikiem.

Co to oznacza w praktyce? Że kluczowa jest kultura organizacyjna, która stawia na partnerstwo w wielu wymiarach.

KSZTAŁTOWANIE KULTURY ORGANIZACYJNEJ PRZYJAZNEJ MAMOM

Kultura organizacyjna jest określana jako zbiór norm społecznych i systemów wartości, właściwy klimat organizacyjny lub wymogi zachowania. Powinna dotyczyć poglądów, przekonań, oczekiwań i norm, które będą łączyć wszystkich pracowników. Ważne, aby nie była to jedynie deklaracja zapisana na papierze. Wartości muszą przejawiać się w działaniach firmy i sposobie komunikacji z pracownikami.

Kobieta zatrudniona w danej firmie powinna czuć, że jest w miejscu, który zadba o nią w czasie ciąży i po urlopie macierzyńskim. Dzięki odpowiedniej komunikacji i widocznym działaniom powinna wiedzieć, czego może się spodziewać. To da jej poczucie bezpieczeństwa oraz zbuduje przekonanie, że jest w dobrym miejscu, bo nie musi się martwić, jak będzie wyglądał jej powrót do pracy, ponieważ zostało jej wcześniej zakomunikowane, że pracuje w firmie, w której jest przestrzeń na jej rozwój mimo chwilowej przerwy.

Sukces jako pracodawca odniesiemy wtedy, gdy odpowiednia komunikacja będzie szła w parze z procedurami oraz gdy włączymy w działania menedżerów, czyli bezpośrednich przełożonych.

Warto jest budować takie inkluzywne miejsce pracy z udziałem pracowników, bo często są oni w stanie zaprojektować pewne rozwiązania lepiej, zderzając osobiste doświadczenia z możliwościami, które daje firma.

Ciekawym przykładem jest inicjatywa BNP Paribas, który uruchomił wewnętrzny program rozwojowy aktywizujący kobiety „WomenUp". W jego ramach pracownice banku mogły zgłaszać swoje projekty, a najciekawsze i najbardziej potrzebne z nich były realizowane. Jedna z kobiet wracających do pracy po przerwie macierzyńskiej zaproponowała, aby stworzyć przestrzeń, w której znalazłyby się wszystkie przydatne informacje dla przyszłych i młodych rodziców. Chodziło o to, by wszystkie informacje o benefitach, procedurach i kwestiach kadrowo-prawnych zgromadzić je w jednym miejscu i aby to miejsce było znane rodzicom w organizacji.

CZY DA SIĘ UNIKNĄĆ NIEUNIKNIONEGO?

Kobieta zachodzi w ciążę i odchodzi na zwolnienie lekarskie na długo przed urodzeniem dziecka. Ten scenariusz jest zazwyczaj największą obawą pracodawcy, szczególnie że Polki często korzystają z wyjątkowo długich zwolnień w ciąży.

Warto zbudować w firmie programy adresowane do kobiet, zachęcające je do aktywności zawodowej w ciąży. Wielu uśmiecha się kpiąco, ale to może zadziałać. Warto zdać sobie sprawę, że większość kobiet naprawdę chce rozwijać się zawodowo, ale normy społeczne, oczekiwania innych i brak wsparcia w tym, że matka ma prawo do dbania o swoje życie zawodowe, sprawiają, że kobiety często na długo znikają z rynku pracy.

Kampanie typu „Proud to Be Working MUM" mające na celu zwiększenie zaangażowania kobiet we własny rozwój zawodowy i osobisty mogą pomóc w zachęcaniu ich do pozostania aktywnymi zawodowo dłużej w czasie ciąży, a potem do szybszego powrotu do pracy. Kobiety potrzebują potwierdzenia, że rozwój zawodowy nie stoi w sprzeczności z macierzyństwem. Ciąża może okazać się dobrym momentem, aby o tym rozmawiać.

Oczywiście dla ciężarnej kobiety zwolnienie lekarskie to często czas na dodatkowy odpoczynek. Czasem bywa rzeczywiście sprowokowany przez pracodawcę i jego postawę wobec pracownicy, czasem jednak jest nieuzasadniony i problematyczny.

Obserwacje rynku pracy pokazują, że pracodawcy poniekąd są z tą sytuacją pogodzeni i oceniają taki scenariusz jako bardzo prawdopodobny. Wydaje się jednak, że długoterminowo tracą na tym wszyscy – i mamy, i pracodawcy. Tracą też na tym ogólnie młode kobiety, które być może w przyszłości będą chciały zostać mamami.

Co mogą z tym zrobić pracodawcy? Tu znowu wracamy do kultury organizacyjnej opartej na partnerstwie i otwartości. Bardzo ważna jest rola bezpośrednich przełożonych i chociażby ich reakcja na informację o ciąży. Warto przygotować menedżerów na takie rozmowy i wesprzeć ich na poziomie procedur oraz jasnych wytycznych, gdzie przyszła mama może uzyskać wszystkie niezbędne informacje dotyczące ciąży, urlopów itp.

Ważne też, aby wśród pracowników w firmie budować kulturę akceptacji. Warto tu podkreślić, że często skrzydła młodym mamą podcinają inne kobiety. A zatem pokazywanie w firmie role models kobiet, które godzą te dwa obszary życia, wydaje się wartościową praktyką.

PRZERWA W PRACY

Pracodawcy mają możliwość badania potrzeb swoich pracowników i warto z tego narzędzia korzystać. Jedna z firm zadała pytanie przyszłym

i młodym rodzicom, czy w czasie urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego i wychowawczego mają ochotę na kontakt z pracodawcą. Ankieta wskazała, że są takie osoby, które w tym czasie chcą się skupić tylko na dziecku i życiu rodzinnym, i takie, dla których kontakt z pracodawcą w czasie nieobecności był ważny. Dzięki informacjom zebranym w badaniu firma stworzyła – na zasadzie dobrowolności – plan aktywności dopasowanych do oczekiwań młodych rodziców. Dla wielu mam uczestniczenie w szkoleniach, spotkaniach cyklicznych lub grupach dyskusyjnych jest ważnym elementem budującym poczucie przynależności do firmy. Ale nie dla wszystkich.

Warto wiedzieć, że powrót do pracy po roku lub dłużej przekłada się na poczucie wyobcowania. Bycie w stałym kontakcie z firmą i innymi pracownikami może zminimalizować to odczucie. Możemy próbować zmniejszyć ten efekt, organizując spotkania i wydarzenia ciekawe rozwojowo dla młodej mamy, a przy okazji umożliwiające pracodawcy sprawdzenie, co u niej słychać.

Bank BGK, chcąc dbać o rodziców, którzy przebywają na urlopach rodzicielskich i są nieobecni przez dłuższy czas w pracy, wysyła im newsletter „Rodzinka w BGK". Informuje w nim, co się dzieje w banku. Dzięki temu przeciwdziała poczuciu wykluczenia i sprawia, że powrót jest przyjemniejszy, a wdrożenie do pracy łatwiejsze.

Innym wyzwaniem po powrocie do pracy jest tempo funkcjonowania w firmie, które początkowo może przerażać i przerastać młodą mamę. Dla pracujących przez cały czas nic się nie zmieniło, a dla niej firma przeszła rewolucję. Odczucie to najczęściej wynika z tego, że umysł odzwyczaił się od rytmu panującego w organizacji, a przez ostatnie miesiące uwaga mamy była skupiona na dziecku. Warto zdawać sobie sprawę, że wejście na wysokie obroty po dłuższej przerwie jest wyzwaniem dla każdego i wymaga czasu.

Ciekawe rozwiązanie wprowadził Philip Morris International. Rodzice powracający do pracy po dłuższym urlopie rodzicielskim (minimum sześciomiesięcznym) mogą przez pierwszy miesiąc pracować na pół etatu, zachowując prawo do pełnego wynagrodzenia.

ZAPOWIEDŹ POWROTU

Mamy często myślą o nawiązaniu kontaktu z pracodawcą dopiero kilka dni przed planowanym powrotem. Pracując z nimi, podkreślam często, że jeżeli chcą dalej pracować w danej organizacji i zależy im na rozwoju w strukturach firmy, muszą wykazać się zaangażowaniem i lojalnością. Radzę, by przebywająca na urlopie rodzicielskim mama, która z jakichś powodów podjęła decyzję, by nie pozostawać w tym czasie w kontakcie z zespołem i firmą, odezwała się do pracodawcy odpowiednio wcześniej, a nie na ostatnią chwilę. Kobiety często przyznają wtedy, że po prostu nie wiedzą, co powiedzieć i obawiają się, jak będzie wyglądała ich sytuacja.

Jako pracodawca mamy tutaj ogromne pole do popisu. Jeżeli powrót do pracy po urodzeniu dziecka został opisany w procesie, kobieta wie, jak rozpocząć ten temat z szefem. Jeżeli nie, warto, aby firma jako pierwsza skontaktowała się z pracownicą i ułatwiła jej rozmowę na ten temat.

WIELKI POWRÓT

Jeżeli poprzednio opisane etapy zostały odpowiednio zdefiniowane i przygotowane, powrót mamy do pracy powinien przebiegać łagodnie i bezboleśnie.

Warto zwrócić uwagę, że pracodawcy mówiący o benefitach dla mam zazwyczaj skupiają się na momencie ich powrotu do pracy oraz na opisanych na początku wyprawkach dla noworodków i prezentach dla ich matek. Aby jednak moment powrotu do pracy był względnie przyjemny, tego typu benefity powinny być zaledwie wisienką na torcie kompleksowego programu i procesu związanego z budowaniem wspierającej kultury organizacyjnej.

Ciekawym narzędziem może być coaching rodzicielski mający na pomóc w opanowaniu work-life balance i przygotowaniu się mamy do powrotu do pracy. Mamy (czy ogólnie – rodzice) cenią sobie wszelkie warsztaty i webinary dostarczające wiedzę i narzędzia z zakresu opieki i wychowywania dzieci, np. dotyczące balansu, snu małego dziecka, organizacji czasu, ustawiania priorytetów.

Pamiętajmy, że kobieta nie jest jedynym rodzicem dziecka. Kultura organizacyjna powinna mieć na uwadze kształtowanie świadomości rodzicielskiej również u mężczyzn– przyszłych lub obecnych ojców. Wielu z nich deklaruje bowiem postawy równościowe i swoje zaangażowanie w opiekę nad dziećmi, rzadko jednak korzystają z urlopów rodzicielskich. Tymczasem choć – jak sama nazwa wskazuje – są one przypisane do obojga rodziców, korzystają z nich przede wszystkim kobiety.

W sierpniu 2022 roku, kiedy zacznie obowiązywać w Polsce dyrektywa work-life balance, będzie okazja do tego, aby wykorzystać potencjał ojców w opiece nad dziećmi. Pracodawcy mogą być sprzymierzeńcami tej zmiany.

A CO NA TO WSZYSTKO TATA?

Łukasz Dominiak
Rekruter w firmie Friisberg, ambasador Fundacji Share the Care

Od ponad 10 lat poszukuje pracowników dla różnych branż, głównie branży farmaceutycznej. W swojej pracy spotyka się z mamami wracającymi z urlopów macierzyńskich i wychowawczych i często słyszy o ich obawach i lękach. Postanowił więc zaangażować się w działania Fundacji Share the Care. Psycholog, miłośnik muzyki i piłki nożnej, na co dzień tata Mili i Leona. W wolnym czasie prowadzi w mediach społecznościowych bardzo popularne profile o tematyce rodzicielskiej.

Naprawdę nie wiem, kto nazwał urlop macierzyński i rodzicielski „urlopem”. Wiemy doskonale, że nie wszystkie dzieci tylko śpią i jedzą (ba – takie są wielką rzadkością). Narodziny dziecka to naprawdę wymagający czas dla całej rodziny - zarówno dla kobiety, która przebywa z dzieckiem 24 godziny na dobę, jak i dla mężczyzny, który w powszechnej ocenie jest żywicielem rodziny i to od niego oczekuje się, że zarobi na dom. Te oczekiwania nakładają ogromną presję na oboje rodziców, choć w zupełnie w innym zakresie.

Z perspektywy mężczyzny mogę śmiało powiedzieć, że presja związana ze stabilnością zawodową i finansową jest ogromna, co powoduje dodatkowy stres i obawy o utratę pracy dużo większe niż do tej pory. Cały czas w naszej świadomości, dominuje przekonanie, że to kobieta powinna zostać z dzieckiem w domu, bo lepiej się nim zajmie, zwłaszcza w początkowym okresie. Oczywiście to ważne, aby mama była blisko i szczególnie w pierwszych miesiącach życia malucha są momenty, kiedy jest nie do zastąpienia, zwłaszcza gdy dziecko jest karmione piersią. Zaryzykowałbym jednak stwierdzenie, że tata jest w tym wszystkim równie ważny i to nie dlatego, że zabezpiecza byt rodziny finansowo.

Uważam, że każde z rodziców jest w równym stopniu odpowiedzialne i zdolne do tego, żeby przejąć opaskę kapitana rodzinnej drużyny, a najlepiej jest, gdy się nią wymieniają. Jestem tatą dwójki dzieci, a zawodowo zajmuję się rekrutacją. Smuci mnie to, że w naszej kulturze nadal głównie od kobiet oczekuje się, że to one zajmą się dzieckiem. Oprócz presji ze strony społeczeństwa dodatkowym elementem tej rodzinnej układanki jest również prosty rachunek ekonomiczny i analiza tego, co się bardziej opłaci w odniesieniu do budżetu rodzinnego. Coraz częściej jednak to kobiety grają pierwsze skrzypce w aspekcie przychodów, a dysproporcja między tym, kto ile wnosi do budżetu domowego, wydaje się coraz mniejsza – zwłaszcza w przypadku par, które pracują i żyją w większych miastach. Być może podważenie argumentów finansowych doprowadzi do weryfikacji filtrów kulturowych i obnaży pewne stereotypy płciowe, dla których coraz mniej przestrzeni w naszym świecie. Rzekłbym nawet, że tkwienie w tych schematach się nie opłaca. Tracą na tym kobiety, mężczyźni i dzieci – i jest to poparte wieloma badaniami.

Wróćmy do wątku urlopów macierzyńskiego i rodzicielskiego, które nie mają wiele wspólnego z urlopem. Świeżo upieczona mama jest pod wielką presją. Wywiera ją nie tylko jej otoczenie, często narzuca ją sobie sama – bo przecież jest mamą i powinna sobie radzić, bo jej mama sobie radziła i sąsiadka sobie radzi i ta mama z Instagrama też sobie świetnie radzi. To oraz realny trud związany z zajmowaniem się maluszkiem sprawiają, że to bardzo wyczerpujący i wymagający czas dla kobiety, zarówno pod kątem fizycznym, jak i psychicznym. Potrzebne jest mocne wsparcie ze strony partnera. Od razu zaznaczę, że irytuje mnie słowo „wsparcie”, kojarzy mi się z poklepywaniem po plecach. Widzę rolę taty jako równorzędnego partnera, który angażuje się w takim stopniu, aby kobieta miała realne poczucie, że nie dźwiga tego trudu sama.

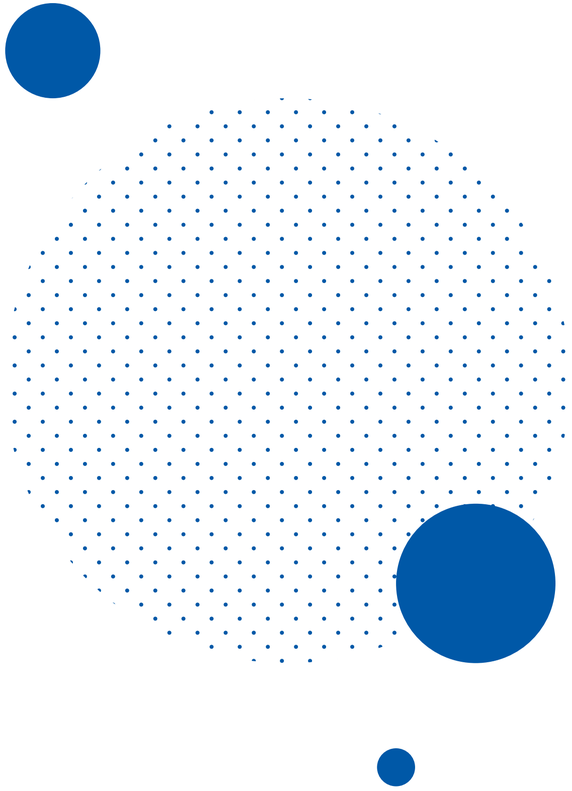
Kolejną troską, która przytłacza kobiety, jest to, że martwi się o swoje życie zawodowe. I jest to zrozumiałe. Jako osoba rekrutująca od ponad 12 lat, nasłuchałem się wielu takich historii. Kobiety wracają na rynek pracy i problemem nie jest to, że nie mają gdzie wrócić, bo mają. Chodzi o to, że wracają już do trochę innej organizacji, do nowych osób, czasem do nowego przełożonego. To nowe otoczenie zwiększa dawkę i tak niemałego stresu związanego z pozostawieniem dziecka pod opieką innej osoby, często obcej – niani lub opiekunki w żłobku.

Podział urlopu rodzicielskiego z ojcem dziecka może ułatwić kobietom czas powrotu do pracy i zwiększyć ich poczucie komfortu. Co więcej korzyści z takiego rozwiązania jest dużo więcej i mogą trwać one bardzo długo, wręcz całe życie. Patrząc krótkoterminowo, kiedy mama wraca do pracy, dziecko pozostaje pod opieką zaufanej bliskiej osoby. Długoterminowo tata, który ma szansę samodzielnie zająć się dzieckiem na cały etat, zyskuje wprawę w obowiązkach rodzicielskich i ma przestrzeń do stworzenia bezpiecznej więzi z maluchem bez nadzoru mamy. To doświadczenie wpływa pozytywnie na jego poziom rozumienia potrzeb dziecka i zaangażowania w wychowanie i sprawy domu. A to zwiększa zrozumienie partnerki. Poza tym taki mężczyzna ma szansę na odpoczynek od pracy, zdystansowanie się, zastanowienie się nad swoimi priorytetami w życiu. Taki czas jest bardzo cenny, gdyż pozwala spojrzeć z innej perspektywy na swoje życie zawodowe i podejmowane decyzje.

Mogę z autopsji powiedzieć, że budowanie od samego początku więzi z dzieckiem przez tatę jest bardzo cennym i niepowtarzalnym doświadczeniem. Pewnych spraw nie da się nadrobić w krótkim czasie, a będąc w pracy w ciągu dnia, nie ma się takiego kontaktu z dzieckiem - zwłaszcza że mężczyźni, którzy odczuwają presję utrzymania rodziny, często pracują jeszcze ciężej i dłużej. Podział urlopu rodzicielskiego między rodziców buduje zdrową równowagę w rodzinie i w życiu każdego z rodziców indywidualnie.

Jeśli ktoś mówi, że zależy mu na work-life balance, to niech zacznie od dzielenia się urlopem rodzicielskim. Zarówno jako tata, i jak jako osoba zajmująca się rekrutacją, uważam, że wszystkim to wyjdzie na dobre – rodzicom, dzieciom i pracodawcom.

Na koniec jeszcze jedna ważna obserwacja z mojej praktyki zawodowej. Często spotykam się z kobietami, które po urodzeniu dziecka (bądź dzieci) wracają na rynek pracy. Na spotkaniach rekrutacyjnych nie wierzą w siebie, mają wątpliwości co do swoich kwalifikacji i tego, czy poradzą sobie w nowym miejscu pracy. Widzę tutaj ogromne pole do popisu dla mężczyzn. Wsparcie swojej partnerki w procesie powrotu do pracy, sprawienie, aby uwierzyła w siebie i swoje możliwości, jest nie do przecenienia. Tym bardziej że z doświadczenia wiem, że przeciwieństwie do kobiet mężczyźni na rozmowach kwalifikacyjnych często przeceniają swoje kwalifikacje i doświadczenie, mocno podkolorowując swoje osiągnięcia. Może czas oddać trochę tego wigoru i pewności siebie swoim partnerkom i pomóc im w pełni wykorzystać swój potencjał. Na pewno nikt na tym nie straci. Zaryzykuję wręcz, że dzięki temu wszyscy będziemy mogli żyć w znacznie lepszym świecie – zarządzanym w równym stopniu przez mężczyzn i kobiety.



RÓWNOŚĆ RODZICIELSKA – RACZKUJĄCY, ALE ZAUWAŻALNY TREND NA POLSKIM RYNKU PRACY

Z raportu „Równość rodzicielska na polskim rynku pracy" opracowanego przez Polityka Insight z inicjatywy Fundacji Share the Care oraz Diversity IN Check wynika, że aktywność na rzecz równości rodzicielskiej w sektorze prywatnym jest w Polsce wciąż niszowa.

Zdecydowana większość podmiotów gospodarczych nie podejmuje żadnych dodatkowych działań (na własny koszt) zmierzających do umacniania kultury zaangażowanego ojcostwa, a część nie zapewnia nawet benefitów gwarantowanych przez państwo (np. przez stosowanie pozakodeksowego zatrudnienia). Niemniej jednak pojawiają się liderzy, którzy dostrzegają powiew zmian na rynku pracy oraz nowe potrzeby swoich pracowników.

Opracowany przez Polityka Insight raport opierał się na wskaźnikach, które nie są dostępne publicznie. Wrankingu wzięły udział wyłącznie chętne firmy. Tym samym już na etapie rekrutacji dokonała się preselekcja – ankietę wypełnili przedstawiciele organizacji, które już prowadzą jakieś polityki równości płci i chciały to zakomunikować.

Wyniki analizy pozwoliły wyłonić trendsetterów w obszarze równości rodzicielskiej i wskazać pięć głównych kategorii działań, które lepiej unaoczniają zróżnicowanie polityki firm względem rodzicielstwa. Są to:

1. Finanse przeznaczone na umacnianie równości rodzicielskiej
2. Organizacja opieki przez firmę
3. Aktywność pracowników-ojców
4. Polityka pracowniczo-zarządcza
5. Polityka komunikacyjna

W kontekście dyrektywy work-life balance bardzo ważnym działaniem będzie informowanie pracowników będących rodzicami lub opiekunami o tym, co się zmienia i jak pracownicy mogą korzystać z nowych uprawnień. Firmy będą wdrażały pakiety miękkich działań promujących równouprawnienie, równość w dzieleniu się obowiązkami i zachęcających pracujących ojców do korzystania z urlopów. Mogą skorzystać z praktyk firm uczestniczących w rankingu Polityka Insight.

Prawie 40 proc. z badanych firm:

- informuje nowych pracowników, szczególnie w okresie produkcyjnym, o przysługujących im prawach i benefitach,
- opracowuje informatory i prospekty dla pracowników, którzy zostaną rodzicami,
- przeprowadza szkolenia, warsztaty i webinary udostępniane pracownikom na wewnętrznych platformach,
- organizuje działania sieciujące, by ojcowie mogli wymieniać się doświadczeniami i rozmawiać o obawach,
- wdraża programy wsparcia dla rodziców i dzieci (wellbeing, spotkania z psychologiem).

BIZNES NIE CZEKA NA DYREKTYWĘ

Dobre praktyki na rzecz wyrównywania szans i praw matek oraz ojców w firmach

PHILIP MORRIS W POLSCE

DOPŁATA DO 100% WYNAGRODZENIA TATY NA URLOPIE RODZICIELSKIM

Philip Morris International od 1 września 2021 roku zachęca pracujących w firmie mężczyzn do korzystania z urlopów rodzicielskich, dopłacając do 100 proc. wynagrodzenia przez osiem tygodni urlopu rodzicielskiego ojca. Tym samym pracodawca zniwelował podstawową barierę zniechęcającą mężczyzn do korzystania z urlopów rodzicielskich.

Firma wprowadzała to rozwiązanie w Polsce w odniesieniu do standardu, jaki Philip Morris International zaimplementował globalnie. Pracodawca zdecydował się na zastosowanie odgórnych wytycznych tak, aby były lepiej dopasowane do polskich realiów i wpisywały się w nadrzędny cel przyświecający tego typu działaniom – wyrównywanie szans kobiet na rynku pracy i mężczyzn w opiece nad dzieckiem.

– Matki i ojcowie wracający po urlopach związanych z rodzicielstwem przez pierwszy miesiąc mają możliwość pracy w wymiarze godzin zmniejszonym o połowę, przy zachowaniu pełnego wynagrodzenia. To pozwala im na powrót do zawodowej rzeczywistości w bardziej przyjaznych warunkach. We wrześniu rozbudowaliśmy ten program, proponując ojcom zachowanie pełnego wynagrodzenia przy korzystaniu z ośmiotygodniowego urlopu rodzicielskiego przez odpowiednią dopłatę do przysługującego im zasiłku rodzicielskiego. **Zdecydowaliśmy się na takie rozwiązanie, by zniwelować barierę finansową i ułatwić podjęcie decyzji o podziale opieki pomiędzy oboje rodziców. Wierzymy, że zyskuje na tym cała rodzina.** Ojcowie mają możliwość doświadczenia samodzielnej opieki nad dzieckiem, co jednocześnie umożliwia kobietom powrót do aktywności zawodowej – mówi Karolina Gębura-Nowak, Director People&Culture, Philip Morris International, PM Poland&Baltic States.

Taki kierunek działań firmy nie tylko umacnia kobiety w wyrównywaniu ich szans na rynku pracy, zachęcając je do powrotu do aktywności zawodowej, ale też wspiera ojców na urlopach rodzicielskich jako równoprawnych opiekunów.

– Warto przy tej okazji podkreślić, że rozwój zawodowy kobiet nie stoi w sprzeczności z macierzyństwem. Obie te kwestie można połączyć właśnie przez większe zaangażowanie ojca dziecka – dodaje Anita Rogalska, Head of Global Leadership Development, PMI.

Ważnym elementem wsparcia dla rodziców jest kampania edukacyjna na temat ich praw rodzicielskich. Philip Morris, wprowadzając program Happy Parents rozszerzony o świadczenia dla ojców, uruchomił stronę intranetową, na której pracownicy mogą znaleźć najważniejsze informacje prawne, formularze i wnioski dotyczące urlopów rodzicielskich oraz materiały edukacyjne poruszające m.in. temat korzyści dla kobiet, mężczyzn i dzieci wynikające z dzielenia się urlopem rodzicielskim.

Warto podkreślić, że wprowadzenie tego rozwiązania zostało poprzedzone badaniem, w którym wzięli udział zarówno rodzice, jak i przyszli rodzice pracujący w PMI.

Okazało się, że jednym z obszarów wymagających wsparcia jest okres związany z narodzinami dziecka. To wyjątkowy czas dla obojga rodziców, ale dla kobiet często wiąże się ze stresem wywołanym przerwą w pracy zawodowej.
Mamy objęte badaniem potwierdzały, że decyzja o pozostaniu dłużej z dzieckiem w domu nie zawsze była podyktowana ich własną potrzebą. Część z nich chętnie wróciłaby do pracy wcześniej – przy odpowiednim wsparciu.
Wśród mężczyzn można było dostrzec chęć do większego zaangażowania w życie dzieci i domu. Ojcowie coraz częściej doceniają relacje rodzinne,

a by właściwie o nie zadbać, trzeba znaleźć na to czas. Panowie, którzy korzystali wcześniej z urlopów rodzicielskich, podkreślali, że był to dla nich cenny czas budowania relacji z dzieckiem i umocnienia więzi z partnerką. Przyznawali, że po takiej przerwie wracali do pracy bardzo zmotywowani i z nową energią.

Dzięki tym informacjom pracodawca przygotował kompleksowy program wsparcia rodziców w swojej organizacji.

Oprócz rozwiązań opisanych powyżej PMI oferuje pracownikom po powrocie z urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego specjalny pakiet „Pierwszy miesiąc". Jest to rozwiązanie unikatowe na polskim rynku. Polega na częściowym zwolnieniu pracownika ze świadczenia pracy (do wymiaru pół etatu) przez pierwszy miesiąc po powrocie z urlopu macierzyńskiego lub rodzicielskiego z zachowaniem pełnego wynagrodzenia.

Osoby na urlopach związanych z rodzicielstwem są brane pod uwagę w awansach. Jeśli zgodnie z wewnętrznymi zasadami wynagradzania w czasie ich nieobecności byłaby im należna podwyżka wynagrodzenia (która ich ominęła), powracający z urlopów rodzicielskich pracownicy ją otrzymują.

Pracodawca stale dba o regularne dostosowywanie poziomów wynagrodzeń do kompetencji pracowników niezależnie od płci.

Wdrożeniu rozszerzonego programu Happy Parents towarzyszyła duża kampania skierowana do pracowników i zewnętrznego odbiorcy budująca świadomość równości rodzicielskiej. Na wiatach przystankowych oraz autobusach w Warszawie i Krakowie można było zobaczyć reklamy ze wzbudzającymi zainteresowanie hasłami: „Po co mężczyzna ma iść na urlop rodzicielski? Bo został rodzicem", „Dzieci czy kariera? Albo: dzieci i kariera!". Ta kampania to ważny krok w normalizowaniu zjawiska równości płci w sferze społeczno-obyczajowej.

CITI

DODATKOWE PEŁNOPŁATNE URLOPY OJCOWSKIE

Od stycznia 2021 roku Citi oferuje swoim pracownikom w Polsce dodatkowe dwa tygodnie płatnego 100 proc. urlopu ojcowskiego. Tym samym ojcowie mogą bez straty finansowej spędzić ze swoimi dziećmi cały miesiąc.

Bank wyszedł z założenia, że skoro coraz więcej matek i ojców odnoszących sukcesy w organizacji ma podobne ambicje – jeśli chodzi zarówno o inwestowanie w rozwój osobisty, jak i udział w wychowywaniu dzieci – należy wspierać oboje rodziców. Takie podejście obowiązuje w Citi na całym świecie.

Jak w praktyce Citi realizuje taki postulat? W instytucji finansowej, która obsługuje klientów w ponad 140 krajach, globalnie obowiązuje zasada, że kobiety i mężczyźni na tych samych stanowiskach są tak samo wynagradzani i mają takie same szanse na rozwój. Dlatego firma wdrożyła na całym świecie tzw. minimum standard – co najmniej 16 tygodni w pełni płatnego urlopu macierzyńskiego (co w Polsce gwarantuje już ustawodawca) i cztery tygodnie pełnego płatnego urlopu ojcowskiego. W Polsce mężczyznom przysługuje dwutygodniowy w pełni płatny urlop ojcowski, dlatego kolejne dwa tygodnie Citi pokrywa z własnych środków.

Według badań lęk przed utratą pracy to w Polsce główny powód, dla którego mężczyźni nie korzystają z urlopów rodzicielskich. Dlatego inicjatywa Citi jest ważna nie tylko ze względów finansowych, ale przede wszystkim ze względów psychologicznych. **Ważne jest już samo dostrzeżenie takiej potrzeby, bo ciężar stereotypów płciowych, z którymi cały czas się mierzymy, jest olbrzymi.** Wielu ojców chciałoby skorzystać z urlopów rodzicielskich, ale powstrzymują ich obawy przed utratą pracy, pogorszeniem pozycji zawodowej lub reakcją pracodawcy. Podobne rozterki z pewnością towarzyszą wielu mamom, a te, które szybko wracają do pracy, obawiają się krytyki otoczenia i oczekiwania, że kobieta powinna zajmować się rodziną i domem.

– Mam nadzieję, że takie partnerstwo będzie stawało się coraz popularniejsze i traktowane jako normalne, a inicjatywy pracodawców, taka jak ta wdrożona przez Citi, mogą ten trend tylko przyspieszyć. **Z własnego doświadczenia wiem, że to wspaniały czas, kiedy możemy skupić się w pełni na tym, na czym nam tak zależało i na co tak bardzo czekaliśmy – na nowym członku rodziny.** W ten sposób również pomagamy naszym partnerkom realizować ich własne plany – podkreśla Paweł Wróbel, dyrektor ds. wynagrodzeń i świadczeń pracowniczych w Citibank Europe PLC działającym w Polsce centrum usług biznesowych Citi.

Pracodawca także widzi, że takie rozwiązanie zmniejsza ryzyko wypalenia zawodowego mężczyzn. Mało się o tym mówi, ale taki miesiąc wolnego od pracy zawodowej, przekierowanie myśli i energii na dzieci i dom pozwala złapać dystans do wielu rzeczy.

Ponadto Citi podejmuje różne działania mające na celu wspieranie kobiet w ich rozwoju. Są to mentoring, kierowane do nich szkolenia oraz likwidacja gender pay gap – realizowane m.in. przez zespół Inclusion and Diversity odpowiedzialny za zarządzanie różnorodnością oraz Citi Women Network. Wyrównanie płac to proces wymagający regularnych przeglądów wynagrodzeń, które firma przeprowadza we współpracy ze światowym liderem zajmującym się doradztwem w zakresie zarządzania systemami wynagrodzeń, w tym wyrównywania płac.

Działania wokół tematu rodzicielstwa i pracy podejmuje również Families Matter Network – grupa wolontariuszy, która za cel obrała sobie wspieranie rodzin, a szczególnie rodziców w znalezieniu

balansu między pracą a życiem osobistym. Network zajmuje się edukacją rodziców, umożliwia wymianę doświadczeń, regularnie realizuje szkolenia i warsztaty, na których pracownicy dyskutują o dobrych praktykach partnerstwa. Wszystkie te działania mają na celu pokazanie, jak wartościowy jest czas spędzany w rodzinie i z dziećmi, oraz wspieranie pracowników stających się rodzicami na początku ich drogi w tej roli. Jest to przestrzeń, gdzie można mówić otwarcie o codziennych problemach i uzyskać informacje, jak radzić sobie z agresją dzieci albo jak wspierać ich rozwój emocjonalny.

Strategia budowana jest dwutorowo – przez kształtowanie postaw wśród pracowników (zarówno ojców, jak i matek) oraz przez przygotowanie biznesu i menedżerów do aktywnego wspierania kultury organizacyjnej otwartej na rodzicielstwo – niezależnie od płci. Opieka nad dzieckiem nadal kojarzona jest z matką, w tym obszarze potrzebne są edukacja i duża zmiana kulturowa. Do tej pory organizacja bardzo koncentrowała się na stereotypie pracującej matki, na tym, jak macierzyństwo wpływa na rozwój jej kariery. Teraz pojawia się pytanie, czy ojciec chcący skorzystać z urlopu rodzicielskiego spotka się ze zrozumieniem. Pracodawca zdaje sobie sprawę, że decyzja o kilkutygodniowej nieobecności w pracy może dla wielu z nich stanowić barierę równą z zawieszeniem kariery i być niezwykle trudna, dlatego w planach na najbliższe miesiące ma organizację warsztatów z psychologiem dotyczących świadomego ojcostwa oraz umiejętności dostrajania się – przechodzenia z roli do roli.

Ponadto Citi uruchomi kampanię: „I am a working dad. And what is your superpower?". W ramach dzielenia się dobrymi praktykami przewidziane są spotkania z ojcami na wyższych stanowiskach, którzy skorzystali z urlopu rodzicielskiego.

Zespół HR kontynuuje szkolenia dla przełożonych oraz pracowników z prawa pracy. Planowane są również warsztaty dla menedżerów, na których wspólnie zostaną wypracowane rozwiązania, jak biznes może poradzić sobie z nieobecnością ojców.

STATE STREET BANK

W GRUPIE SIŁA – BUDOWANIE SPOŁECZNOŚCI NA PODSTAWIE GRUP ZASOBÓW PRACOWNICZYCH (ERGs)

Grupy zasobów pracowniczych (ERGs) to dobrowolnie zainicjowane sieci pracownicze, których celem jest wspieranie zróżnicowanego, integracyjnego miejsca pracy dostosowanego do organizacji i społeczności, którym służą. Takie inicjatywy zyskują na popularności, ponieważ dają pracownikom realną szansę wpływania w zorganizowany sposób na ważne dla nich tematy w organizacji.

Grupy tworzą pracownicy, których łączą wspólne cechy (np. płeć, pochodzenie etniczne, przynależność religijna), styl życia lub zainteresowania. **ERGs istnieją po to, by zapewniać wsparcie i pomoc w rozwoju osobistym i zawodowym oraz tworzyć bezpieczną przestrzeń, w której pracownicy mogą omawiać ważne dla nich tematy i inicjować zmiany w organizacji wynikające z potrzeb danej grupy.** Ich celem jest również edukowanie otoczenia w tematach bliskich danej grupie, co może przełożyć się na większe zrozumienie i wsparcie ze strony współpracowników oraz organizacji, w której pracują.

ERGs mogą być inicjowane odgórnie, czyli przez kierownictwo, i oddolnie, czyli być tworzone i prowadzone przez pracowników identyfikujących się z danym tematem. Sieci powinny cieszyć się wsparciem kierownictwa oraz otrzymywać budżet przeznaczony na własne aktywności, by mogły realnie wpływać na zmiany zachowań i percepcji w swoim otoczeniu.

KLUB PRACUJĄCYCH RODZICÓW W STATE STREET BANK POLSKA

Klub Pracujących Rodziców działa prężnie od 2012 roku. Jego głównym celem jest wspieranie rodziców pracujących w organizacji w osiąganiu integralności życia zawodowego i rodzinnego. Klub tworzy przyjazne środowisko do dzielenia się doświadczeniami, motywowania i poznawania innych rodziców oraz angażuje się w tworzenie rozwiązań prorodzinnych dostępnych dla pracowników, np. programu rozwojowego dla pracowników-rodziców i ich menedżerów, tematycznych kół wsparcia i programu rozwoju kompetencji rodzicielsko-zawodowych.

Obecnie klub liczy dwudziestu pięciu aktywnych członków, tzw. liderów. Inicjatywa dociera już do ponad sześciuset pracowników w Polsce, którzy zapisali się na listę mailingową klubu oraz zalogowali na wewnętrznej stronie poświęconej inicjatywie. Liderami są zarówno matki, jak i ojcowie. W 2021 roku klub zorganizował ponad 25 wydarzeń dla pracowników i ich dzieci. Były to spotkania i warsztaty online, podczas których podejmowano tematy dotyczące szeroko rozumianego wsparcia i rozwoju (np. webinary z psychologiem dotyczące budowania więzi i komunikacji bez przemocy oraz praktyczne wskazówki, jak zorganizować pracę z domu z dzieckiem na zdalnym nauczaniu).

Jedną z kluczowych inicjatyw klubu jest program „Buddy for parent", którego założeniem jest wsparcie podczas powrotu z urlopu rodzicielskiego bądź wychowawczego. Osoba powracająca po dłuższej nieobecności w firmie otrzymuje opiekuna, który pomaga jej na nowo odnaleźć się w zawodowej rzeczywistości.

Od kilku lat funkcjonuje „Przewodnik dla rodziców" – dokument stworzony we współpracy z działem HR zawierający najważniejsze informacje, które mogą być pomocne dla rodzica zarówno przed okresem związanym z rodzicielstwem lub planowaną dłuższą nieobecnością w firmie, jak i po nim.

Jedną z inicjatyw klubu jest również „Program rozwojowy dla rodziców i ich menedżerów". Składa się on z warsztatów prowadzonych dwutorowo:

- dla rodziców – ich tematyka dotyczy zaplanowania przejścia na urlop rodzicielski oraz późniejszego powrotu wspartego przez firmę,
- dla menedżerów – pokazują one sposoby budowania inkluzywnego środowiska dla pracujących rodziców, umożliwiają zdobycie kompetencji z zakresu rozmów z rodzicami lub przyszłymi rodzicami, uczą rozpoznania ich potrzeb oraz wspólnego planowania ścieżki ich dalszej kariery.

W czasie pandemii klub na bieżąco identyfikował potrzeby rodziców wynikające z nowej sytuacji i organizował wsparcie dla pracowników w rolach opiekuńczych. Największymi wyzwaniami były praca w domu z dziećmi na pokładzie, podział obowiązków opiekuńczo-domowych między kobietami a mężczyznami, ogólne poczucie niepewności towarzyszące w pandemii dorosłym i dzieciom oraz potrzeba dbania o siebie (wellbeing) podczas pracy z domu.

W odpowiedzi na te potrzeby klub organizował webinary i warsztaty z ekspertami oraz opracowywał treści pokazujące doświadczenia rodziców pracujących w State Street – ich obawy, refleksje, sposoby radzenia sobie z trudnościami. Artykuły dotyczyły zarówno funkcjonowania w pandemii, jak i konkretnych wyzwań rodziców (np. wychowujących dziecko z niepełnosprawnością, rodziców adopcyjnych, po rozwodach).

Klub organizował również grupy wsparcia przy wirtualnej kawie. Był to cykl regularnych spotkań przybliżających praktykę porozumienia bez przemocy jako narzędzia do wykorzystania w życiu rodzinnym i zawodowym. Takie spotkania są dobrą okazją do wymiany doświadczeń, a pracownicy często zgłaszali taką potrzebę.

Nie zabrakło też świątecznych warsztatów online przybliżających zwyczaje i tradycje w różnych krajach i kręgach kulturowych.

JAKIE SĄ ZALETY ERGs?

Według Moniki Lis, Talent Development & Learning Project Manager, Mentor w State Street Bank, głównej liderki klubu, ERG odgrywa ważną rolę we wspieraniu tematu rodzicielstwa w organizacji i uświadamianiu jego rangi.
– Grupy zasobów pracowniczych nie są niczym nowym, ale pandemia odnowiła i wzmocniła znaczenie i konieczność tego typu programów nastawionych na budowanie więzi społecznych wśród pracowników i tworzenia przestrzeni do wypowiadania na głos swoich obaw i dzielenia się doświadczeniami – mówi Monika.

Dodaje, że rodzice często żyją w poczuciu, że pewne problemy dotyczą tylko ich. Kiedy łączą się w grupę i okazuje się, że inni mają podobnie, wstępują w nich nowa siła i optymizm. Co więcej swoje refleksje mogą przekuć w konkretne rozwiązania na poziomie organizacji, bo jako grupa są słyszani i zauważani oraz pokazują, że dany problem nie jest jednostkowy.

Dobrym przykładem w State Street jest program rozwojowy dla pracowników-rodziców i ich menedżerów oraz rozwijające się tematyczne koła wsparcia, na przykład zrzeszające rodziców dzieci z niepełnosprawnością. Powstanie tych inicjatyw jest wynikiem rozmów zaangażowanych członków klubu ze współpracownikami. Liderzy badali zgłaszane przez pracowników potrzeby i we współpracy z działami IDE (Inclusion, Diversity & Equity) oraz HR opracowali rozwiązania.

ZASADY DZIAŁANIA I SKŁADNIKI SUKCESU

Grupy zasobów pracowniczych działają na zasadach wolontariatu. Mogą mieć swój budżet, którym zarządzają liderzy ERGs. To bardzo ważne, bo taki model działania daje grupie pracowniczej niezależność i buduje poczucie sprawczości.

Kierownictwo firmy powinno wspierać i finansować ERGs. Jedną z najlepszych praktyk jest zapewnienie, by każdy ERGs miał starszego lidera jako sponsora wykonawczego i pełnoprawnego uczestnika.
W przypadku Klubu Pracujących Rodziców w State Street Bank Polska taki sponsor również został wyłoniony (jest nim dyrektor działu IDE), a współpraca z działem IDE pozwala na promowanie idei inkluzywności przez działania klubu. W działanie to angażują się zarówno kobiety, jak i mężczyźni, co jest szczególnie ważne w kontekście promowania zaangażowanego ojcostwa w organizacji.
Aby grupy zasobów pracowniczych się rozwijały, kierownictwo firmy, bezpośredni menedżerowie i przedstawiciele działów HR powinni pamiętać o kilku elementach: indywidualnym docenianiu członków ERGs, uznaniu wysiłku włożonego w pracę wolontariacką, zaangażowaniu w formie np. mentoringu i powiązaniu funkcjonowania grupy z celami biznesowymi (np. reprezentacją grup różnorodnych lub retencją).

Uzupełnienie ERGs o mentoring jest istotnym elementem sukcesu inicjatywy. Klub może pochwalić się zainicjowanym cztery lata temu mentoringiem dla kobiet, które chcą wrócić na rynek pracy lub zmienić swoją ścieżkę kariery. Program mentoringowy jest organizowany w ramach współpracy z organizacjami pozarządowymi, takimi jak Mamo Pracuj i Fundacja Rozwoju Kwalifikacji Stella Virium. Mentorkami w tych programach są mamy pracujące w State Street. Miernikiem sukcesu są mentee (podopieczne), które w wyniku mentoringu zdobywają zatrudnienie, niektóre z nich w State Street Bank Polska.
Klub współpracuje z wieloma organizacjami pozarządowymi. Oprócz wspomnianych wyżej są to m.in. Fundacja Share the Care oraz Stowarzyszenie Rodzin Adopcyjnych i Zastępczych Profamilia.

– Otoczenie się organizacjami, które znają temat, mogą wspierać pracowników na poziomie merytorycznym, ale też wskazywać dobre praktyki z innych organizacji, jest bardzo wartościowe – mówi Monika Lis.

Firma rozwijająca program zaangażowania pracowników w ERGs może również realizować wolontariat pracowniczy. W przypadku State Street Bank Polska są to 32 pełnopłatne godziny wolontariatu rocznie na pracownika. Wielu z nich wykorzystuje je we współpracy z partnerami społecznymi (fundacjami i stowarzyszeniami) na rzecz organizacji w potrzebie, takimi jak np. organizacje wspierające dzieci w pieczy zastępczej (Fundacja Sarigato lub Dom Ronalda McDonalda).

W State Street Bank Polska połączenie celów biznesowych firmy z celami społecznymi wprost przekłada się na zaangażowanie pracowników w sieci pracownicze – wielu liderów i członków ERGs podkreśla, że to zaangażowanie zwiększa ich satysfakcję oraz daje możliwość ciągłego rozwoju różnych umiejętności, takich jak zarządzanie zespołem projektowym, realizacją projektu, zarządzanie budżetem, planowanie, współpraca i komunikacja.

Grupy pracownicze to potężna siła budowania marki firmy i jej obecności na forach i w mediach społecznościowych, ale przede wszystkim to ogromny potencjał do zmiany społecznej zarówno wewnątrz firmy, jak i w jej otoczeniu lokalnym, a często również w społeczności globalnej.

BNP PARIBAS BANK POLSKA
SIŁA ODDOLNYCH INICJATYW

Umiejętność słuchania pracowników i zrozumienia ich potrzeb to jedno. Drugie to reagowanie na te potrzeby. Bank BNP Paribas jako duża organizacja oferuje swoim pracownikom wiele benefitów, m.in. te związane z rodzicielstwem. Przy okazji – co równie ważne – tworzy środowisko, w którym zatrudnieni mają możliwość zgłoszenia swoich pomysłów, które mogą być dla nich pomocne zarówno w obszarach zawodowych, jak i w życiu prywatnym.

Pracownicy chętnie z takiej możliwości korzystają, o czym przekonaliśmy się na podstawie działań prowadzonych w ramach sieci pracowniczych – „Kobiety zmieniające BNP" oraz „Tato, masz to jak w banku". Przyjrzyjmy się im bliżej.

TATO, MASZ TO JAK W BANKU

Jest to inicjatywa, która zrodziła się wśród bankowych ojców chcących działać na rzecz rozwijania kompetencji rodzicielskich i ojcowskich, równych praw dla matek i ojców oraz częstszego korzystania z urlopów rodzicielskich przez mężczyzn. Narodziła się na korytarzu firmowym, kiedy Konrad Siedlecki, tata dwójki dzieci, zaczął rozmawiać z kolegami na temat rodzicielstwa. **Okazało się, że wśród ojców jest duża potrzeba dzielenia się doświadczeniami związanymi z opieką nad dziećmi oraz rozmów o tym w męskim gronie.** Inicjator projektu był także zdziwiony, jak mało ojców jest świadomych przysługujących im praw

– Tylko nieco ponad 50 proc. mężczyzn w Polsce korzysta z dwutygodniowego pełnopłatnego urlopu ojcowskiego, a przecież pierwsze momenty życia dziecka są wyjątkowe i niepowtarzalne, warto więc być z synem lub córką od samego początku – podkreśla Konrad.

Sam skorzystał z urlopu tacierzyńskiego przy pierwszym dziecku. Z własnego doświadczenia wie, jak przełożyło się to na jego więź z pociechą. – Już nie woła tylko »mama, mama«, ale jest też »tata« – śmieje się Konrad.

Jego spostrzeżenia pokrywają się z wynikami niedawno przeprowadzonego przez agencję IQS badania jakościowego na temat postrzegania urlopu rodzicielskiego przez ojców.
– Jednym z niezwykle ważnych wniosków z badania jest potrzeba rozmów mężczyzn na tematy ojcostwa i ich roli w opiece nad dziećmi – podkreśla Joanna Włodarczyk, socjolożka, badaczka, absolwentka Instytutu Stosowanych Nauk Społecznych na Uniwersytecie Warszawskim, współautorka badania.

Wielu badanych wspominało, że była to dla nich jedyna okazja, by w towarzystwie samych mężczyzn opowiedzieć o swoich ojcowskich doświadczeniach i wymienić się poradami. Było widać było, że taka rozmowa jest dla nich ważna.

Przykładowe wypowiedzi mężczyzn biorących udział w badaniu:

- „Mam wrażenie, że takie rozmowy to nieraz był temat tabu dla facetów. Często staraliśmy się odpowiedzialność za wychowywanie zrzucić na partnerkę. Czasy się zmieniły, jesteśmy odpowiedzialnymi, nowoczesnymi facetami, którzy chcą aktywnie uczestniczyć w życiu rodzinnym. Poruszanie tej kwestii jest niezwykle ważne i potrzebne".

- „Cieszę się, że mogłem poznać perspektywę innych mężczyzn, którzy mają kilkuletnie doświadczenia w wychowywaniu dzieci. Do tej pory, obserwując grono swojej rodziny i znajomych, miałem wrażenie, że gdy tylko pojawia się dziecko, to kobiety mają najwięcej do powiedzenia na jego temat, a faceci stoją

z boku i nie zabierają głosu. Dobrze było posłuchać, jak to wygląda, jak się zmienia życie, jakie są wyzwania, ale też korzyści z tego okresu, gdy dziecko jest takie małe i spędza się z nim więcej czasu".

- „Fajnie jest wymienić się doświadczeniami z innymi ojcami".

W narracji mężczyzn często wybrzmiewa, że to przede wszystkim kobiety mają możliwość rozmawiania na temat rodzicielstwa z innymi kobietami, a dla ojców brakuje takiej przestrzeni. Dodatkowo, jak zostało wcześniej wspomniane, wielu z nich było zaskoczonych informacją, jak ważną rolę odgrywają w życiu dziecka od samego początku jego rozwoju. Podczas dyskusji widać było w nich zmianę myślenia. Oczywiście, trudno ocenić, jak poważna i stała jest to zmiana, ale widać potencjał do rozmów z mężczyznami na ten temat. Może to być jeden ze sposobów na przekonanie ich do większego zaangażowania się w opiekę nad dzieckiem, w tym do decyzji o wzięciu co najmniej dwóch miesięcy urlopu rodzicielskiego, który zapewni dyrektywa work-life balance.

- „Po tej rozmowie czuję się bardziej zmotywowany, żeby więcej czasu spędzić z dzieckiem".
- „Teraz, po tej rozmowie myślę, że chciałbym pójść na urlop rodzicielski".
- „Szczerze mówiąc, nigdy nie usiadłem i nie omówiłem tego tematu z partnerką. Myślę, że dzisiaj wieczorem usiądziemy przy herbacie i to przedyskutujemy".
- „Po tym spotkaniu byłbym skłonny skorzystać z takiego urlopu".

W ramach inicjatywy „Tato, masz to jak w banku" sieć ojców aktywnie angażuje się w dzielenie się wiedzą, organizuje webinary i warsztaty, które odpowiadają na ich ojcowskie potrzeby. Dotyczą one zarówno małych, jak i starszych dzieci. W ramach zeszłorocznych Dni Różnorodności odbył się webinar pod hasłem „Home schooling", a w trakcie Tygodnia Rodzicielskiego zorganizowano m.in. spotkanie ze specjalistką na temat rozwoju psychoseksualnego dzieci. Ojcowie mieli możliwość podzielić się zdjęciami ze wspólnego spędzania czasu z dziećmi.

„KOBIETY ZMIENIAJĄCE BNP" WSPIERAJĄ PRACUJĄCYCH RODZICÓW

W sposób oddolny zrodziła się również inicjatywa „Kobiety zmieniające BNP", która powstała z potrzeby budowania równości płci, zadbania o większą reprezentację kobiet w strukturach menedżerskich i projektowych firmy, wspierania idei różnorodności i włączenia różnych grup społecznych zagrożonych dyskryminacją lub wykluczeniem przez działania z nimi i na ich rzecz. Dlatego w ramach tej inicjatywy powstały bardzo konkretne rozwiązania wspierające rodziców. Okazało się, że kobiety pracujące w BNP Paribas mają wiele pomysłów, jak poprawić komfort matek i ojców pracujących w organizacji. Wszystkie te inicjatywy zostały włączone do programu „Przyjazne miejsce pracy".

Sylwia Rębisz-Stanek, obecnie starsza ekspertka ds. zgodności i ryzyka HR, zgłosiła własny projekt, bo sama jest mamą. Wspomina, że kiedy wróciła do pracy po półtorarocznej nieobecności, było dla niej dużym wyzwaniem odnalezienie się na nowo w środowisku pracy.

– Przywitał mnie nowy przełożony i nowy zespół. Chociaż spotkałam się z ciepłym przyjęciem, miałam poczucie, że po przerwie wróciłam do zupełnie innej organizacji. Podczas mojej nieobecności wiele się zmieniło – ludzie, struktura organizacyjna. Mimo wsparcia, które otrzymałam, ciężko było mi się odnaleźć. Pomyślałam o projekcie, w którym wsparłabym młodych rodziców w powrocie do pracy – tłumaczy Sylwia.

Tak zrodził się pomysł, aby stworzyć przestrzeń, w której znalazłyby się wszystkie przydatne informacje o dostępnych benefitach i o tym, z kim w jakiej sprawie się skontaktować.

– Wiedziałam, że te wszystkie informacje gdzieś są dostępne, ale zależało mi na tym, aby zgromadzić je w jednym miejscu i by było to miejsce znane każdemu rodzicowi w organizacji – dodaje pomysłodawczyni projektu.

Kasia Zasada, ekspertka ds. zarządzania zmianą z Zespołu Zarządzania Jakością i Zmianą, z inicjatywy dyrektora pionu Sebastiena Rolleta, była zaangażowana w opracowanie dwóch podręczników ułatwiających powrót do pracy po urlopach związanych z narodzinami dziecka: jednego dla menadżerów, drugiego dla rodziców. Z jednej strony był to katalog rekomendacji dla menedżerów, jak wspierać rodziców oczekujących dziecka, z drugiej – zbiór najważniejszych informacji formalno-prawnych oraz proceduralnych odnoszących się np. do tego, jak w Banku BNP Paribas są liczone premie, z kim i kiedy się skontaktować przed skorzystaniem z urlopu rodzicielskiego lub wtedy kiedy zdecydujemy się na powrót do pracy.

Po realizacji wewnętrznego projektu w ramach pionu Kasia pomyślała, że to dobry pomysł na przeniesienie tych praktyk na większą skalę.

Aby zrealizować i upowszechnić swoje pomysły, Kasia i Sylwia połączyły siły oraz pomysły i nawiązały współpracę z jednostką odpowiedzialną w Banku BNP Paribas za benefity, która miała w planach budowę strony w intranecie skierowanej do przyszłych i obecnych rodziców.

– Połączyliśmy siły i zasugerowałyśmy treści, które w opinii rodziców są potrzebne, a których brakuje – wspominają pracowniczki banku.

Centralnym elementem projektu jest strona internetowa, na której rodzice znajdą wszystkie przydatne informacje – od momentu zajścia w ciążę, przez urlopy macierzyńskie, rodzicielskie i wychowawcze, po zaplanowanie procesu onboardingu po powrocie z urlopów związanych z rodzicielstwem. Ważnym elementem były też działania skierowane do rodziców, którzy aktualnie przebywają na takich urlopach.

W ramach projektu Kasia i Sylwia przeprowadziły ankiety wśród pracowników, którzy w ciągu ostatnich 14 miesięcy korzystali z urlopu związanego z narodzinami dziecka, oraz z tymi, którzy obecnie korzystają z takiego świadczenia.

Okazało się, że nie wszyscy pracownicy mają potrzebę kontaktu z firmą podczas nieobecności, część jednak zgłosiła takie zapotrzebowanie. Projekt zabezpiecza potrzeby tych osób, które chcą mieć kontakt z pracodawcą i systematyzuje sprawy, które ich dotyczą. Niezobowiązująco daje szansę wszystkim do korzystania z inicjatyw, które organizuje Bank BNP Paribas, m.in. programu wellbeingowego niezwiązanego bezpośrednio z pracą, ćwiczeń online na kręgosłup i webinarów z ciekawymi ekspertami.

– Zależy nam na tym, aby rodzice przebywający na urlopach związanych z rodzicielstwem wiedzieli o różnego rodzaju wydarzeniach i benefitach dla

pracowników i mieli do nich dostęp. Szczególnie teraz, kiedy większość warsztatów, webinariów i porad odbywa się online. Warto, aby wiedzieli o nich ci, którzy przebywają na dłuższej przerwie – podkreślają Kasia i Sylwia.

Rodzice, którzy chcą być na bieżąco z tym, co dzieje się w banku, lub chcą korzystać z inicjatyw Banku BNP Paribas podczas urlopów rodzicielskich, są proszeni o pozostawianie swoich prywatnych adresów mailowych.

Częścią programu „Przyjazne miejsce pracy" jest włączenie pracowników powracających z długich nieobecności do programu onboardingowego. **Z ankiet wynikało, że dla wielu zatrudnionych ważne jest ponowne wdrożenie do organizacji, odświeżenie informacji przydatnych w codziennej pracy i zapoznanie się z ofertą benefitową.**

– Tym bardziej jesteśmy przekonane, że udział w szkoleniu onboardingowym ułatwi życie wszystkim pracownikom, którzy wracają po długiej przerwie – podkreślają inicjatorki programu.

Grupy projektowe skupione wokół tematów parentingowych nie tylko rozwijają kompetencje rodzicielskie, ale również działają na rzecz zdrowia wszystkich pracowników, np. współorganizując cykl webinarów w ramach projektu „Zdrowie zaczyna się od głowy" albo Dni Zdrowia (w 2021 roku były one poświęcone głównie profilaktyce przeciwnowotworowej). Dobrostan psychiczny i fizyczny jest bowiem podstawą dobrego rodzicielstwa. Istotne są również kwestie wsparcia w byciu rodzicem, definiowania roli dziadków i dialogu międzypokoleniowego.

SANTANDER BANK POLSKA

WZMACNIANIE POCZUCIA WARTOŚCI KOBIET

Kiedy słyszymy o równości rodzicielskiej, w tym o korzystaniu przez ojców z urlopów rodzicielskich, myślimy odruchowo, że działania należy skupić na mężczyznach. Zakładamy, że to ich należy zachęcać do większego zaangażowania w życie dzieci od wczesnych miesięcy życia.

Tymczasem równie ważne jest stworzenie środowiska akceptacji dla kobiet, do których stereotypowo przypisana jest rola jedynego dobrego opiekuna dla swojego dziecka. To właśnie ciężar oczekiwań społecznych i kulturowych jest dużą przeszkodą w sięganiu po to, czego kobiety naprawdę chcą. Wiele z nich chce łączyć rozwój zawodowy z macierzyństwem, ale często muszą mierzyć się z łatką karierowiczki.

W badaniu syndykatowym przeprowadzonym przez Fundację Share the Care wśród pracujących w banku rodziców i przyszłych rodziców kobiety zostały zapytane, co zachęciłoby je do podziału urlopu rodzicielskiego z tatą dziecka. Na drugim miejscu znalazła się odpowiedź: „działania pracodawcy na rzecz zmiany stereotypowego postrzegania płci". Ten wynik jest porównywalny z danymi z innych firm, co pokazuje, jak ważne jest wspieranie kobiet i przeciwdziałanie ograniczającym wzorcom kulturowym.

Santander Bank Polska stworzył program Santander Women, który ma uczyć kobiety śmiałości i wzmocnić ich poczucie wartości. Jak mówi Marta Pszczoła, dyrektorka Departamentu Zarządzania Talentami i Transformacji Kultury Organizacyjnej, Santander Bank Polska przez swoje działania pokazuje, że zamiast pilnych uczennic biznes potrzebuje uczestniczek dyskusji, które nie boją się być sobą.

Współpracując z organizacjami zrzeszającymi kobiety oraz będąc partnerem w kampaniach społecznych, Santander Bank Polska przełamuje stereotypy i inspiruje kobiety do obejmowania ról liderskich. Firma dużą wagę przywiązuje do zapewnienia równowagi w liczbie kobiet i mężczyzn, którzy biorą udział w programach rozwojowych, a także w procesie sukcesji i rekrutacji. Te działania są szczególnie ważne dla pracujących mam, które często potrzebują wsparcia i zapewnienia, że rozwój zawodowy nie stoi w sprzeczności z rodzicielstwem.

W ramach programu organizowane są spotkania inspiracyjne, sesje rozwojowe, videocasty z ekspertami wspierającymi kobiety. Pomagają oni planować karierę, ale przede wszystkim rozprawiają się ze stereotypami, które blokują potencjał kobiet.

– Społecznie oczekuje się od nas łagodności i subtelności, na szczęście uczymy się rozpychać łokciami i zajmować należne nam miejsca – podkreśla Marta Pszczoła.

O skuteczności tego wspierającego programu może przesądzić powiązanie go ze strategią biznesową banku.

–Mamy określone konkretne wskaźniki dotyczące zaangażowania kobiet na wyższych stanowiskach, mam powracających do pracy po urodzeniu dziecka, eliminowania luki płacowej. Monitorujemy, jak nasze działania przekładają się na konkretne cele, które założyliśmy – zaznacza Marta Pszczoła.

W marcu 2020 roku Grupa Santander ogłosiła wprowadzenie na swoich wszystkich rynkach minimalnego standardu dotyczącego długości urlopów rodzicielskich. Jak podkreślano, bank wdrożył te standardy, aby pomóc osiągnąć cel, jakim jest zwiększenie liczby kobiet na wyższych stanowiskach do 40 proc. w 2024 roku.

W ciągu najbliższych miesięcy globalne wytyczne zostaną dostosowane do sytuacji prawnej w każdym kraju, w którym funkcjonuje Santander. W Polsce Santander szykuje się na wdrożenie

dyrektywy work-life balance. Oczekuje, że zachęci ona ojców do korzystania z urlopów rodzicielskich. Ponad 90 proc. badanych wskazało, że kobiety i mężczyźni powinni mieć takie same prawa i obowiązki w opiece nad dziećmi oraz że czas spędzony z ojcem jest dla dziecka tak samo wartościowy jak czas spędzony z matką.

Bank ma zaplanowane działania, które przygotują organizację na urlopy rodzicielskie dla ojców. Będą to m.in. webinary dla menadżerów na temat wspierania równości rodzicielskiej oraz działania budujące świadomość tematu wśród HR Biznes Partnerów. Santander Bank Polska będzie kontynuował i intensyfikował kampanię informacyjną na temat dyrektywy i uprawnień rodzicielskich. W 2022 wystartowała już sieć pracownicza „Santander Rodzice" oraz planowane jest uruchomienie strony w intranecie poświęconej kwestiom rodzicielskim i prawom, które przysługują rodzicom.

3M

BUDOWANIE ŚWIADOMOŚCI I KULTURY ORGANIZACYJNEJ

Według dorocznego badania zaufania i wiarygodności „Edelman Trust Barometer 2022" biznes ponownie cieszy się największym zaufaniem (61 proc.) i pozostaje najbardziej zaufaną instytucją, wyprzedzając organizacje pozarządowe (59 proc.), rząd (52 proc.) i media (50 proc.). 77 proc. respondentów ufa swojemu pracodawcy, co sprawia, że relacja między firmą a pracownikiem jest niezwykle ważna.

Badanie wskazuje jednoznacznie, że przywództwo społeczne jest obecnie jedną z najważniejszych funkcji biznesu. We wszystkich kwestiach ludzie chcą większego zaangażowania biznesowego – tematyka nierówności ekonomicznych znalazła się na drugim miejscu wśród wskazań (po kwestiach związanych ze zmianą klimatu).

Biznes najczęściej był wskazywany przez respondentów jako instytucja, która przejmuje rolę lidera w celu rozwiązywania problemów społecznych i jest skuteczna w realizacji planów i strategii. Ankietowani zapytani o to, co jest dla nich wiarygodnym źródłem informacji, na pierwszym miejscu wskazywali pracodawcę. Rola i oczekiwania wobec biznesu nigdy nie były jaśniejsze. Z tego właśnie powodu środowisko pracy to bardzo dobra przestrzeń do prowadzenia kampanii edukacyjnych i budujących świadomość tematów bliskich ludziom.

Obecnie firma 3M skupia się na tematyce związanej z szeroko rozumianym partnerstwem, co wiąże się z globalnymi wartościami firmy wynikającymi ze strategii różnorodności. Co roku w listopadzie 3M organizuje Miesiąc Różnorodności, Włączenia i Równości. Pracownicy korporacji biorą wówczas udział w dyskusjach, warsztatach i panelach na temat szacunku, zrozumienia oraz otwartości. Zaproszeni goście dzielą się swoimi doświadczeniami związanymi z kulturą inkluzji, opowiadając osobiste historie. W 2021 roku 3M nawiązało współpracę z zewnętrznymi organizacjami takimi jak Fundacja Share the Care oraz United Nations Global Compact (UNGC), które poprowadziły webinary dla pracowników wpisujące się w tematykę różnorodności.

Warsztat Fundacji Share the Care „Partnerstwo oczami kobiet i mężczyzn" był szansą na przyjrzenie się wielu codziennym sprawom bez stereotypów narzucających kobietom i mężczyznom konkretne role społeczne. Okazuje się, że możliwość spojrzenia na drugą osobę z innej perspektywy jest bardzo odkrywcza i potrzebna. W codziennym pośpiechu często „lecimy na autopilocie" i odwołujemy się do schematów niekoniecznie odpowiadających naszym obecnym potrzebom.

Webinary prowadzone przez przedstawicieli UNGC skupiły się na danych statystycznych wskazujących znaczące różnice między płciami na rynku pracy. Poruszone zostały takie tematy, jak różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn, wykształcenie obu płci, poziom angażowania się w obowiązki domowe. Rozmawiano także o tym, jak pandemia wpłynęła na poczucie komfortu u mężczyzn i kobiet.

3M realizuje również wewnętrzny program Women's Leadership Forum (WLF). Jego celem jest wzmocnienie roli kobiet i promowanie ich rozwoju. Firmie zależy, aby kobiety pracujące w 3M były bardziej pewne siebie oraz miały równe szanse w zatrudnieniu i zdobywaniu kolejnych szczebli kariery.

Jednym z głównych działań WLF są cykliczne spotkania Lean In Circles. Ich uczestniczki rozmawiają w bezpiecznej atmosferze zaufania, otwartości i szacunku na tematy takie jak pewność siebie, odporność psychiczna i marka osobista. W spotkaniach biorą udział m.in. liderki 3M, które opowiadają młodszym stażem koleżankom

o budowaniu kariery na podstawie własnych doświadczeń.

3M nie tylko wspiera rozwój zawodowy kobiet, ale też dąży do tego, by wyrównać proporcje kobiet i mężczyzn wśród pracowników. Efekty już widać – podczas gdy w Polsce udział kobiet w branży przetwórstwa przemysłowego wynosi niecałe 32 proc. (dane GUS za III kwartał 2019 roku), wśród pracowników polskich fabryk 3M kobiety stanowią aż 41 proc. zespołu. Działalność 3M w tym zakresie została ostatnio doceniona przez UN Global Compact Network Poland. **W październiku 2021 roku podczas gali UN DAY firma 3M otrzymała nagrodę za realizację celów programów agendy 2030 w trzech kategoriach, w tym za aktywność w obszarze równości w biznesie.**

W 3M różnorodność jest celem strategicznym, który jest mierzalny.
– Kiedy mówię o różnorodności, mam na myśli przede wszystkim szacunek do drugiego człowieka i unikatowość każdego z nas. Nasza firma z tego czerpie i dzięki temu pracujemy w przyjaznej społeczności opartej na wzajemnym zrozumieniu. To dla mnie bardzo cenne – mówi Agnieszka Wereżyńska, menedżerka działu obsługi klienta w 3M Global Service Center we Wrocławiu.

W 2020 roku 3M po raz pierwszy przygotowało światowy Raport o Różnorodności, Równości i Włączaniu. Wyznacza on globalny cel: zwiększenie w firmie z 32,6 proc. do 65,2 proc. liczby różnorodnych osób (pod względem płci, rasy, wyznania itp.) na stanowiskach kierowniczych. Do monitorowania osiągnięć w tym zakresie służy wskaźnik Diversity Index, który od 2015 roku mierzy, na ile efektywne są działania zwiększające różnorodność, sprawiedliwość i włączanie w firmie. Obecnie wynosi on 43,3 proc., co oznacza wzrost o ponad 10 punktów procentowych (p.p.) w ciągu pięciu lat.

O tym, na ile pracownicy 3M czują się ważną częścią firmy, świadczy z kolei globalny wskaźnik włączania, opracowany przez 3M w 2017 roku. Opiera się on na danych z ankiet pracowniczych i jest punktem wyjścia do działań wspierających kulturę włączania. Najnowsze badania wykazały wzrost wskaźnika o 5 p.p. rok do roku (2019 rok – 71 proc., 2020 rok – 76 proc.). Potwierdza on, że 3M to pracodawca, który stawia na otwartość, zrozumienie i szacunek.

Znajduje to odzwierciedlenie w cyklicznie przeprowadzanym badaniu Great Place To Work, w którym 3M od lat znajduje się w czołówce. W 2021 roku firma zajęła w tym rankingu szóste miejsce na świecie, m.in. dzięki obecności na liście Najlepszych Miejsc Pracy w Polsce.

Oprócz działań w obszarze komunikacji 3M oferuje pracującym rodzicom wiele benefitów z zakresu work-life balance. Tematy wellbeingu, zdrowia, wypoczynku, łączenia życia zawodowego z życiem rodzinnym są podstawowym elementem kultury organizacyjnej firmy.

Pracownicy, którzy mają dzieci, mogą liczyć na pomoc w opiece nad nimi. W lipcu 2018 roku po raz pierwszy zostały zorganizowane półkolonie dla dzieci pracowników. Akcja spotkała się z bardzo pozytywnym feedbackiem ze strony pracowników oraz ich dzieci, dlatego jest kontynuowana. Dodatkowe wsparcie w opiece nad dziećmi było bardzo pożądane i bardzo wysoko ocenione przez pracowników zwłaszcza w czasie pandemii.

W 3M GSC funkcjonuje program FlexAbility, którego głównym celem jest umożliwienie pracownikom zachowania równowagi między życiem prywatnym i zawodowym przez zmianę myślenia o sposobie i miejscu wykonywania pracy. W ramach programu zatrudnieni mają do dyspozycji m.in. następujące narzędzia: tryb pracy zadaniowej dla grupy osób spełniających określone warunki, elastyczne godziny

rozpoczynania pracy dla poszczególnych działów i praca zdalna z domu.

Dodatkowo pracownicy 3M od 3 lat biorą udział w akcji „Dwie godziny dla rodziny". Inicjatywa spotkała się z ogromnym zainteresowaniem i ma bardzo pozytywne opinie u pracowników i ich rodzin. Pracownicy mają dowolność w wyborze, kiedy w ciągu dnia chcą poświęcić dwie godziny rodzinie – jedni wybierają spokojne długie śniadanie i późniejsze przyjście do firmy, inni wolą skończyć pracę szybciej i pobawić się z dziećmi lub pójść na rodzinny spacer. W ramach tej akcji wysyłamy do pracowników e-mail z informacjami o przysługujących im dwóch godzinach wolnego do wykorzystania w konkretnym dniu.

REKOMENDACJE

REKOMENDACJE DLA ZARZĄDÓW

- Jeśli twoja firma w swoich działaniach realizuje strategię różnorodności i inkluzywności, to promowanie urlopów rodzicielskich dla ojców bezdyskusyjnie jest w waszym interesie i pomoże wam osiągnąć swoje cele.

- Dyrektywa work-life balance wejdzie w życie w sierpniu 2022 roku, więc jeśli chcesz być liderem zmiany, zacznij działać już dziś.

- Jeżeli chcesz, aby ojcowie w twojej firmie korzystali z urlopów rodzicielskich, zadbaj, by temat ten został wpisany w politykę firmy i by działy pracujące nad komunikacją, procesami i procedurami miały poczucie, że ma on wsparcie zarządu.

- Zaangażuj działy komunikacji, HR, kadr i prawny do wspólnego wypracowania rozwiązań wspierających ojców chcących korzystać z urlopów rodzicielskich.

- Włącz menedżerów liniowych w proces wypracowywania zmian. Sukces tego projektu w dużej mierze zależy od ich nastawienia do ojców na urlopach rodzicielskich, bo to do nich najpierw przychodzi świeżo upieczony ojciec. To oni reprezentują tak naprawdę stanowisko firmy i od ich reakcji zależy decyzja młodego ojca o skorzystaniu z urlopu. Menedżerowie muszą czuć wsparcie zarządu, bo to na ich barkach spoczywa utrzymanie procesów biznesowych firmy.

- Rozmowa o urlopach rodzicielskich dla ojców otwiera możliwość dyskursu o kobietach powracających do pracy po urodzeniu dziecka. Często nie czują one, że stanowią potencjał dla organizacji, czują się winne, że nie są wystarczająco dobre i będąc matkami, nie są w stanie sprostać wymaganiom firmy. Pokazanie im, że macierzyństwo nie stoi w sprzeczności z karierą, a nawet może ją znacząco wzbogacić, jest sposobem na budowanie naprawdę różnorodnej organizacji, składającej się z zadowolonych z życia (w domu i w pracy) pracowników.

REKOMENDACJE DLA HR I KOMUNIKACJI WEWNĘTRZNEJ

- Badaj i analizuj. Proces zmian zacznij od sprawdzenia podejścia rodziców do równości rodzicielskiej, do podziału urlopów, potrzeb mam i ojców. Zebrany materiał pozwoli ci lepiej zaplanować działania odpowiadające na realne obawy, bariery i wzmacniające kluczowe argumenty sprzyjające zmianie.

- Adresuj swoją komunikację i działania do matek i ojców oddzielnie. Praktyka pokazuje, że kiedy mówisz lub piszesz do rodziców łącznie, twoja komunikacja trafia przede wszystkim do kobiet.

- Stwórz zespół, który zadba o spójność komunikacji z procedurami i procesami w firmie. Praktyka pokazuje, że rozdźwięk między komunikacją a tym, czego doświadcza pracownik na poziomie kadr i w kontakcie z przełożonymi, może przynieść odwrotne efekty.

- Pozyskaj ambasadorów i promuj role models, czyli mamy, które godzą macierzyństwo z rozwojem zawodowym, oraz ojców, którzy skorzystali z urlopów rodzicielskich.

- Utwierdzaj kobiety w przekonaniu, że rozwój zawodowy nie stoi w sprzeczności z macierzyństwem. Buduj pozytywny wizerunek pracujących mam.

- Wspieraj budowanie kompetencji rodzicielskich mężczyzn i stwórz im przestrzeń do dzielenia się doświadczeniami rodzicielskimi. Pomogą w tym warsztaty, webinary i oddolne grupy pracownicze (ojcowskie lub rodzicielskie).

- Pomagaj obalać krzywdzące stereotypy płciowe, że mężczyzna to niezawodny pracownik i żywiciel rodziny, a kobieta to ta dbająca o rodzinę, dla której rozwój zawodowy i kariera nie mają znaczenia.

- Włącz menedżerów w proces budowania kultury sprzyjającej równości rodzicielskiej. Zorganizuj warsztaty, podczas których dowiedzą się, dlaczego takie działania są ważne dla firmy i jakie korzyści z nich odniosą. Wysłuchaj ich obaw i stwórz rozwiązania wspierające menedżerów

REKOMENDACJE DLA KADR

- Zaktualizuj swoją wiedzę dotyczącą możliwości korzystania przez ojców z urlopu rodzicielskiego. Praktyka wskazuje na liczne błędy w tym obszarze.

- Dyrektywa work-life balance wpłynie na zmiany w kodeksie pracy. Przeanalizuj procedury oraz wnioski na okoliczność podziału urlopu rodzicielskiego. Jeśli nie masz takich procedur, warto je opracować.

- Wspólnie z działem HR opisz procedury i procesy w sposób zrozumiały dla rodziców. Rekomendujemy, aby stworzyć osobną instrukcję dla mam i osobną dla ojców, ponieważ ich ścieżka załatwiania formalności się różni.

- Jeśli mamy przychodzą bezpośrednio do ciebie z pytaniami o formalności, przedstaw różne możliwości wykorzystania urlopu. Nie zakładaj, że kobieta wykorzysta pełne 52 tygodnie z góry.

- Informuj o korzyściach i minusach opcji urlopu „z góry" i „na części", aby rodzice zdawali sobie sprawę z konsekwencji wyboru konkretnej opcji.

- Zadbaj o to, aby ojcowie dokładnie znali wszystkie możliwości spędzenia czasu z nowo narodzonym dzieckiem wynikające z kodeksu pracy. Wielu z nich nie korzysta z oferowanych przez prawo udogodnień, bo nie ma o nich wiedzy.

REKOMENDACJE DLA MENEDŻERÓW

Menedżerowie to kluczowe ogniwo zmiany, jeśli chodzi o urlopy dla ojców. To do was najpierw przyjdzie pracownik, by wysondować, jak zareaguje firma na jego podanie o urlop rodzicielski. Twoja pierwsza reakcja jest wizytówką firmy. Powiedzmy to wprost – ciąży na tobie duża odpowiedzialność.

W głowie pracownika-ojca będą pojawiać się takie pytania, jak:

- Czy mój menedżer zrozumie moją potrzebę?
- Czy będzie miał mi za złe, że chcę wziąć urlop rodzicielski?
- Czy zostanę zwolniony?
- Czy zespół poradzi sobie beze mnie?
- Czy zespół nie będzie o mnie myślał, że „siedzę sobie w domu z dzieckiem", zamiast pracować?
- Czy zostanę pozbawiony premii, podwyżki, przestanę być przydzielany do ciekawych projektów?

Gdybyś to ty starał się o urlop rodzicielski, prawdopodobnie myślałbyś tak samo. Być może jesteś ojcem i masz już duże dzieci. Być może, kiedy się rodziły, nie było jeszcze możliwości brania urlopu rodzicielskiego przez ojców. Starsze pokolenia mężczyzn rozumieją miłość do swojej rodziny jako zapewnienie jej finansowego zabezpieczenia. Młodsi postrzegają ją jako posiadanie głębokiej więzi z jej członkami. Pomyśl o tej zmianie – jak ty rozumiesz kochanie rodziny?

Niezależnie od twojej postawy pamiętaj jednak, że świat się zmienia, bądź otwarty na te zmiany. Rynek pracy i potrzeby pracowników przeobraziły się diametralnie. Jeśli chcesz mieć zaangażowany zespół, musisz traktować pracowników po partnersku i uwzględniać ich potrzeby dotyczące równowagi praca – życie.

Jeśli polityka firmy w zakresie budowania równości rodzicielskiej nie jest dla ciebie jasna albo rozumiesz jej sens, ale masz poczucie, że to ty na koniec zostaniesz z problemem, powiedz o tym w zespole odpowiedzialnym za komunikację i procesy. Wsparcie menedżerów jest niezbędnym elementem powodzenia wszelkich działań w tym zakresie.

To normalne, że boimy się zmian. Przez lata przekazy kulturowe mówiły nam, że opieką nad dzieckiem powinna zajmować się jego matka. Uznanie ojca za pełnoprawnego opiekuna jest bardzo ważne, ale trudne. Mężczyźni chcą budować więź z dzieckiem od samego początku, chcą sprawiedliwie dzielić obowiązki wynikające z posiadania rodziny ze swoją partnerką oraz dać jej szansę na taki sam rozwój zawodowy, jaki sami mają. Jesteśmy świadkami wielkich zmian, ty jesteś ich częścią.

FUNDACJA
SHARE THE CARE

Wiemy, że pracodawcy odgrywają kluczową rolę w budowaniu równości na rynku pracy, dlatego Fundacja Share the Care wspiera firmy we wdrażaniu rozwiązań służących równości rodzicielskiej.

Pomożemy ci przygotować firmę na wejście dyrektywy worki-life balance w życie. Oferujemy:

- warsztaty dla pracowników, menedżerów, działów HR i kadr oraz kadry zarządzającej
- badanie syndykatowe pomagające przygotować strategię działania, komunikację i procedury pod kątem wejścia w życie dyrektywy work-life balance
- działania doradcze w zakresie strategii i aktywności służących budowaniu równości rodzicielskiej w organizacji
- przygotowanie e-booków i materiałów edukacyjnych do komunikacji wewnętrznej

Skorzystaj z naszej wiedzy i doświadczenia. Wspólnie twórzmy świat równych szans.

Więcej informacji: Karolina Andrian, prezeska Fundacji, kom. 504 055 161
e-mail: karolina.andrian@sharethecare.pl