

TATA

na urlopie rodzicielskim

Partner badania


Dzień dobry!

Na przestrzeni ostatnich lat można zaobserwować wzrost świadomości udziału obojga rodziców w wychowaniu dzieci. Coraz głośniejsze mówi się o świadomym zaangażowaniu ojców w proces wychowawczy. Oni sami chętniej niż jeszcze kilka lat temu angażują się w opiekę nad dzieckiem, już od pierwszych dni jego narodzin. Jednak mimo wielu działań organizacji pozarządowych i kampanii marketingowych mających na celu promowanie świadomego ojcostwa, wciąż jeszcze niewielu ojców decyduje się na opiekę nad dzieckiem w ramach skorzystania z urlopu rodzicielskiego.

Wszystko wskazuje na to, że już wkrótce może się to zmienić. Zmiany w obszarze wykorzystania urlopów rodzicielskich wprowadzi przyjęta w 2019 roku dyrektywa unijna work-life balance, która nakłada na państwa członkowskie obowiązek wprowadzenia 2-miesięcznego urlopu rodzicielskiego indywidualnie dla każdego z rodziców. Szczegółowe informacje na temat planowanych zmian oraz opinie pracowników i pracodawców znajdują Państwo w naszym e-booku.

Życzymy przyjemnej lektury!

HRK S.A.

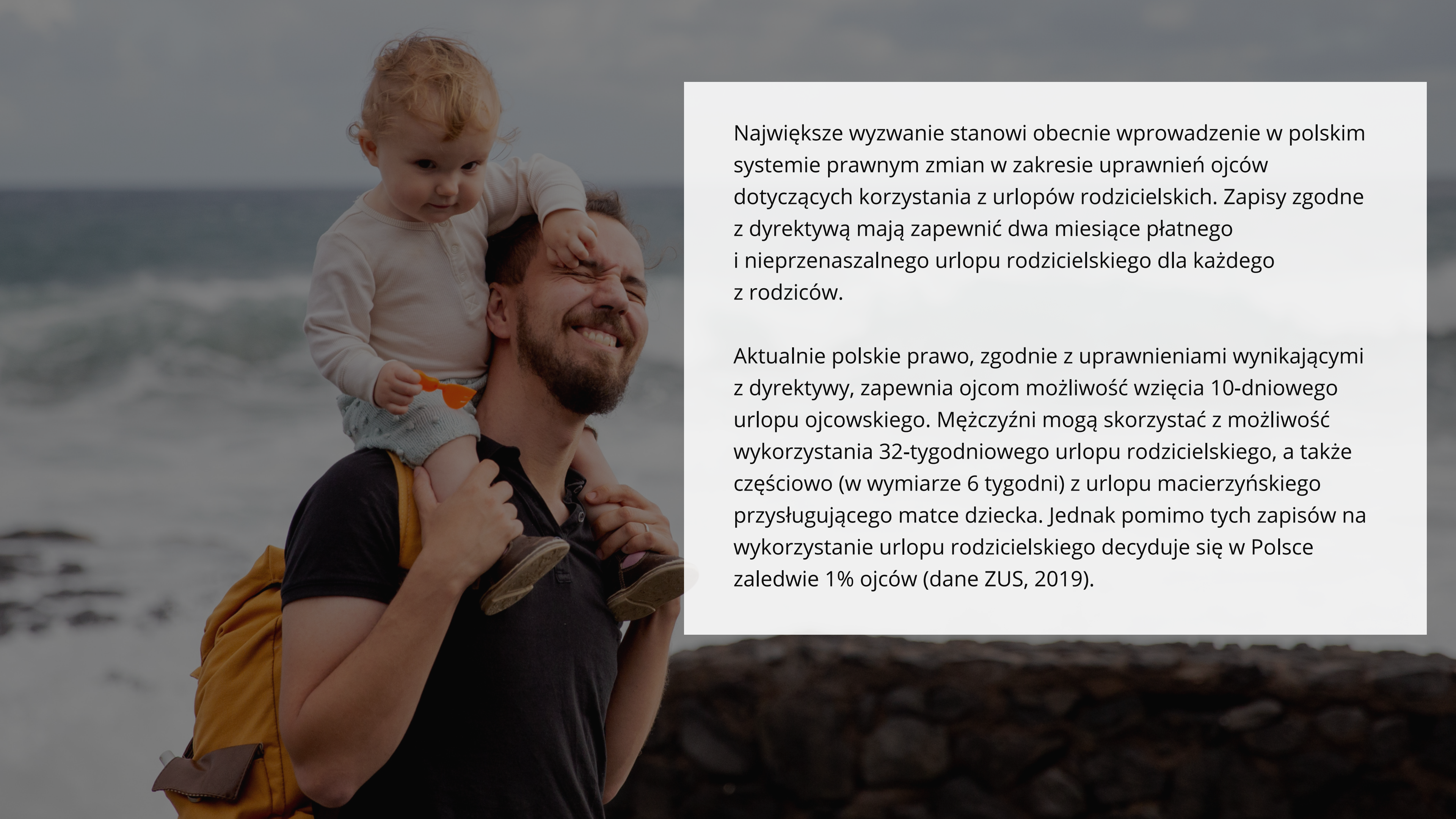
A photograph of a man with a beard and a baby on his shoulders. The man is smiling and looking upwards. The baby is wearing a white shirt and is holding a small orange object. The background is a blurred outdoor setting.

Dyrektywa work-life balance wysyła ojców na urlopy rodzicielskie

W kwietniu 2019 r. Parlament Europejski przegłosował dyrektywę work-life balance (2019/1158) w sprawie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym rodziców i opiekunów. Dyrektywa jako akt prawny Unii Europejskiej pozostawia państwom członkowskim swobodę wyboru środków i formy wprowadzenia założeń. Państwa członkowskie mają czas na jej wdrożenie do 2 sierpnia 2022 roku. W Polsce wymusza ona wprowadzenia znaczących zmian w Kodeksie pracy.


Dyrektywa unijna normuje zagadnienia związane m.in. z uprawnieniami pracowników do elastycznych warunków pracy oraz wprowadza nowe lub poszerza dotychczas obowiązujące regulacje w zakresie urlopu rodzicielskiego i ojcowskiego. Zawiera również regulacje dotyczące urlopu opiekuńczego i czasu wolnego od pracy, spowodowanego koniecznością nagłego zaopiekowania się członkiem rodziny.

Większość wspomnianych rozwiązań już funkcjonuje w Polsce. Zdarza się, że nawet w bardziej korzystnej formie, niż zakłada to dyrektywa.



Największe wyzwanie stanowi obecnie wprowadzenie w polskim systemie prawnym zmian w zakresie uprawnień ojców dotyczących korzystania z urlopów rodzicielskich. Zapisy zgodne z dyrektywą mają zapewnić dwa miesiące płatnego i nieprzenaszalnego urlopu rodzicielskiego dla każdego z rodziców.


Aktualnie polskie prawo, zgodnie z uprawnieniami wynikającymi z dyrektywy, zapewnia ojcom możliwość wzięcia 10-dniowego urlopu ojcowskiego. Mężczyźni mogą skorzystać z możliwości wykorzystania 32-tygodniowego urlopu rodzicielskiego, a także częściowo (w wymiarze 6 tygodni) z urlopu macierzyńskiego przysługującego matce dziecka. Jednak pomimo tych zapisów na wykorzystanie urlopu rodzicielskiego decyduje się w Polsce zaledwie 1% ojców (dane ZUS, 2019).



Cele oraz założenia dyrektywy

Ideą dyrektywy work-life balance jest poprawa dostępu do rozwiązań, mających zapewnić równowagę między życiem zawodowym i prywatnym, m.in. poprzez bardziej sprawiedliwy podział obowiązków rodzicielskich między kobietami a mężczyznami, jak również zapewnienie możliwości pozwalających na elastyczne wykonywanie pracy. Dyrektywa ma na celu wyrównanie szans kobiet na rynku pracy poprzez promowanie partnerskiego modelu rodziny i ułatwienie im szybszego powrotu do pracy zawodowej po urodzeniu dziecka, ale także większą aktywizację mężczyzn jeśli chodzi o korzystanie z uprawnień rodzicielskich.

Tego typu działania to nie tylko szansa dla rodziców, ale także pracodawców. Pozwalają one przede wszystkim na pozyskanie bardziej zróżnicowanej puli talentów (pracowników). W dalszej perspektywie przyczyni się do zmniejszenia luki płacowej między kobietami a mężczyznami oraz wyrównania szans płci na rynku.



Dyrektywa a polskie prawo

Dziś jeszcze nie wiadomo, w jaki sposób w Polsce będą funkcjonowały założenia zgodne z dyrektywą. Najbardziej prawdopodobne jest wyłącznie w całego urlopu rodzicielskiego dwóch miesięcy płatnego i nietransferowalnego urlopu rodzicielskiego dla ojców. W praktyce oznaczałoby to jednak skrócenie urlopu rodzicielskiego przysługującego matce dziecka. Alternatywą dla takiego rozwiązania jest wprowadzenie dodatkowego urlopu dla ojców, wówczas całkowita długość urlopu rodzicielskiego (związana z urodzeniem jednego dziecka) wynosiłaby maksymalnie 14 miesięcy.



Faktem jest, że kobiety mają trudniej na rynku pracy ze względu na aspekt rodzicielski. To one z reguły przejmują większość obowiązków związanych z opieką nad dziećmi i prowadzeniem domu, a mężczyźni biorą na siebie odpowiedzialność za bieżące finansowanie potrzeb rodzinnych. Niemniej, coraz częściej można zaobserwować, że te uwarunkowania kulturowe zacierają się. Coraz więcej ojców chce w sposób świadomy poświęcać czas swojej rodzinie, dzieciom i budować więzi rodzinne, a nie tylko koncentrować się na pracy. Jak powszechnie wiadomo, szczególnie w pierwszym okresie rozwoju dziecka, jego przywiązanie emocjonalne do obojga rodziców jest bardzo ważne. Patrząc z tej perspektywy, wprowadzenie zmian w urlopach rodzicielskich, to z pewnością dobry ruch.

Z jednej strony wyrównujemy szanse kobiet na rynku pracy, dzięki czemu zmieniają się role społeczne i sposób myślenia, że nie tylko kobieta jest odpowiedzialna za to, co dzieje się w ognisku domowym. Z drugiej strony to jest też kwestia zachowania balansu między życiem prywatnym a zawodowym. Głęboko wierzymy, że kiedy mamy dobrą i stabilną sytuację w życiu prywatnym, rodzinnym to nasza efektywność zawodowa wzrasta.

Jeżeli mamy poukładane życie prywatne i nic złego się nie dzieje, to w naturalny sposób w życiu zawodowym zdecydowanie bardziej koncentrujemy się na pracy. To są korzyści obopólne, również dla pracodawców.

Oczywiście do planowanych zmian w urlopach rodzicielskich muszą przygotować się nie tylko rodzice, odpowiednio wszystko planując, ale także firmy. Należy tu zwrócić uwagę na dwa aspekty. Pierwszy to aspekt mentalny – w danej organizacji powinno być odgórne przyzwolenie i akceptacja dla urlopów rodzicielskich dedykowanych ojcom. Oznacza to, że firma świadomie wyraża zgodę na to, żeby dany pracownik – ojciec zgłosił chęć wzięcia dwumiesięcznego urlopu rodzicielskiego i poświęcił ten czas swojej rodzinie. To stanowi element kulturowy firmy.

Drugi to aspekt organizacyjny. Firma powinna być przygotowana na ewentualną dłuższą nieobecność pracownika. I nie tylko tą związaną z urlopem rodzicielskim.

To powinno zadziać się dużo wcześniej, w postaci chociażby opracowania polityki zastępstw. Kluczowe jest zachowanie ciągłości procesów czy projektów realizowanych przez pracownika podczas jego nieobecności. Jeżeli w codziennym funkcjonowaniu firmy taka polityka obowiązuje, to wówczas organizacyjnie nie ma zagrożenia, że terminowość i jakość dotychczas realizowanych zadań będzie zaburzona. Firma powinna mieć tzw. plan B, aby zachować ciągłość procesów biznesowych.

TDJ jest firmą rodzinną, nie tylko w kontekście właścicielskim, ale również kulturowym. Nasza firma bardzo mocno promuje wartości rodzinne wśród pracowników, jak również wspiera wszelkiego rodzaju inicjatywy, których ideą jest budowanie relacji i więzi rodzinnych. Jeżeli po wejściu w życie przepisów związanych z dyrektywą unijną work-life-balans, nasz pracownik, który został ojcem, będzie chciał wykorzystać przysługujący mu urlop rodzicielski to nie spotka się z naszej strony z żadnymi utrudnieniami. Kwestią będzie tylko i wyłącznie odpowiednie zarządzenie obowiązkami, które wykonuje, na czas jego nieobecności. Dla nas nie ma znaczenie czy z urlopu rodzicielskiego skorzysta ojciec, czy matka. Każda z tych dwóch osób jest odpowiedzialna za wychowanie swoich dzieci i za budowanie relacji w rodzinie, nie tylko jedna strona.

”



Komentarza udzielił:



Radosław Toporek
HR Director, TDJ



Opinie na temat urlopów rodzicielskich ojców

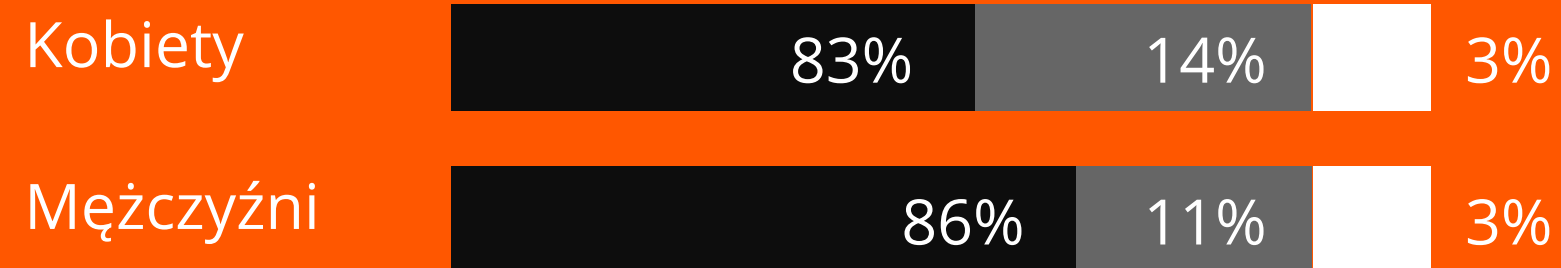
W Polsce rośnie świadomość, jak duże znaczenie ma udział ojców w procesie wychowywania dziecka. Coraz więcej i głośniej mówi się o aktualnej sytuacji kobiet na rynku pracy, elastycznym czasie pracy, a co za tym idzie, również o zachowaniu równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym, tak wśród kobiet, jak i mężczyzn. Biorąc pod uwagę powyższe, wprowadzenie w życie zmian wynikających z dyrektywy i promowanie w społeczeństwie urlopów rodzicielskich dla mężczyzn, może przyczynić się w znaczącym stopniu do zmian w postrzeganiu społecznym funkcji kobiet i wyrównania roli obojga rodziców.

Mogłoby się wydawać, że to kobiety są bardziej otwarte na podział obowiązków związanych z opieką nad dzieckiem. Jednak, jak pokazują wyniki naszego badania „Tata na urlopie rodzicielskim” opinie kobiet i mężczyzn na temat słuszności wprowadzenia 2-miesięcznych urlopów rodzicielskich dla ojców są zbliżone.

Większość kobiet i mężczyzn uważa, że urlop rodzicielski dla ojców to dobry pomysł

Propozycję zmian w urloпах rodzicielskich negatywnie oceniło 14% kobiet i 11% mężczyzn.

Czy niezależny urlop rodzicielski dla ojca w wymiarze 2 miesiące to dobre rozwiązanie?



■ Tak ■ Nie ■ Nie mam zdania

Uczestnicy naszego badania są również zgodni w kwestii wydłużenia całkowitego okresu trwania urlopu rodzicielskiego. 76% kobiet i 74% mężczyzn uważa, że urlop przysługujący ojcom powinien być dodatkowym czasem, niewliczającym się do obecnego wymiaru urlopu rodzicielskiego. Zupełnie odmienne zdanie na ten temat ma 20% kobiet i 10% mężczyzn – w ich opinii „ojcowski” urlop rodzicielski powinien zostać wydzielony z obecnie przysługującego rodzicom okresu urlopu rodzicielskiego.

Zdaniem kobiet 2-miesięczny urlop rodzicielski przeznaczony wyłącznie dla ojców powinien:

- 76%** być dodatkowym okresem, niewliczającym się w obecnie przysługujący 32-tygodniowy urlop rodzicielski
- 20%** być wydzielony z obecnie przysługujących 32 tygodni urlopu rodzicielskiego
- 4%** nie mam zdania

Zdaniem mężczyzn 2-miesięczny urlop rodzicielski przeznaczony wyłącznie dla ojców powinien:

74%

być dodatkowym okresem, niewliczającym się w obecnie przysługujący 32-tygodniowy urlop rodzicielski

16%

nie mam zdania

10%

być wydzielony z obecnie przysługujących 32 tygodni urlopu rodzicielskiego

Zapytaliśmy mężczyzn, czy po wprowadzeniu zmian w urloпах rodzicielskich skorzystają z przysługującego im prawa do urlopu i przez dwa miesiące poświęcą się opiece nad dzieckiem. 68% zadeklarowało chęć pozostania z dzieckiem w domu, 23% na chwilę obecną jeszcze się waha, a tylko 9% było na „nie”.

Czy skorzystasz z prawa do 2-miesięcznego urlopu rodzicielskiego?

Mężczyźni

68%

9%

23%

Czy chciałabyś, aby ojciec Twojego dziecka skorzystał z prawa do 2-miesięcznego urlopu rodzicielskiego?

Kobiety

84%

4%

12%

Tak Nie Nie mam zdania

W polskim społeczeństwie widać chęć zmiany w kierunku partnerstwa i równouprawnienia rodziców, jednocześnie widoczny jest brak przekonania i odwagi do wcielania zmian w życie. Tylko 38% ankietowanych nie dostrzega minusów w związku z wprowadzeniem zmian w urlopach rodzicielskich.

Zdecydowana większość wyraża obawę o stabilność zatrudnienia mężczyzn, niechęć ze strony pracodawców do udzielania urlopów ojcom, czy też obniżenie poziomu rodzinnych finansów (ankietowani wskazywali, że często to mężczyźni zarabiają więcej niż kobiety).

Inne problematyczne kwestie, jakie respondenci najczęściej wymieniali w związku z planowanymi zmianami w urlopach rodzicielskich to:

- w przypadku niewykorzystania przez ojca urlopu, szybszy powrót matki do pracy i konieczność pozostawienia niespełna rocznego dziecka pod opieką niani lub w żłobku/klubiku;
- krótszy okres karmienia dziecka piersią;
- obciążenie dla pracodawców i trudność w zorganizowaniu zastępstwa na czas 2-miesięcznej nieobecności pracownika;
- faworyzowanie przez pracodawcę pracowników nieposiadających rodziny;
- opór społeczny w rodzinach tradycyjnych;
- zbyt duża ingerencja państwa w życie obywateli i ich rodzin ze wskazaniem, że decyzja o podziale wykorzystania urlopu rodzicielskiego pomiędzy rodziców powinna należeć wyłącznie do nich.



Zapytaliśmy uczestników badania również o to, jakie ich zdaniem korzyści mogą wynikać z wprowadzenia urlopu rodzicielskiego dedykowanego ojcom. 15% ankietowanych nie dostrzega żadnych plusów takiego rozwiązania. Pozostała grupa badanych największą korzyść dostrzega w budowaniu więzi pomiędzy ojcem a dzieckiem oraz łatwiejszym startem w budowaniu relacji, do czego przyczynia się większa ilość czasu spędzonego razem.



Inne, najczęściej wymieniane korzyści to:

- odciążenie dla kobiet, które nierzadko po wielu miesiącach zajmowania się dzieckiem mają realną potrzebę szybkiego powrotu do życia zawodowego;
- zwiększenie równości płci, mniejsza dyskryminacja kobiet na rynku pracy;
- promowanie partnerskiego modelu rodziny i podziału obowiązków;
- wzmocnienie wychowawczej roli ojca i przełamanie obecnie panujących stereotypów;
- zrozumienie przez ojca „ciężaru” rodzicielstwa;
- docenienie przez mężczyzn pracy, jaką kobiety wykonują w domu, zajmując się dzieckiem;
- większe zaangażowanie mężczyzn w domowe czynności i te związane z opieką nad dzieckiem;
- większa empatia mężczyzn wobec matek;
- zacieśnienie więzi rodzinnych;
- ograniczenie postrzegania młodych kobiet na rynku pracy jako potencjalnych nieobecnych, wymagających dłuższych zastępstw, a dzięki temu – docelowo – zmniejszenie luki placowej między kobietami a mężczyznami;
- większa motywacja dla ojca do podjęcia się opieki, jeżeli jest to czas, z którego nie może skorzystać matka dziecka.



Implementacja dyrektywy work-life balance do polskiego systemu prawnego jest kolejnym dobrym krokiem w kierunku zwiększania udziału mężczyzn w wychowaniu dzieci, wyrównywania szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy oraz ułatwianiu kobietom powrotu do pracy po urodzeniu dzieci.

Modyfikacja uprawnień w zakresie korzystania z urlopów rodzicielskich ma wprowadzić 2 miesiące urlopu rodzicielskiego tylko dla ojców. Obecnie obowiązuje dwutygodniowy urlop ojcowski oraz możliwość podzielenia urlopu rodzicielskiego pomiędzy tatę i mamę. Z dwutygodniowego urlopu mężczyźni bardzo chętnie korzystają – jest on bowiem nieprzenaszalny. Z dzielenia urlopu rodzicielskiego pomiędzy rodziców już nie korzystają tak często i jego „realizacja” spada przeważnie na barki kobiet.

Myślę, że nieprzenaszalny dwumiesięczny urlop ojcowski będzie się cieszył sporą popularnością – zadziała tu w znacznym stopniu mechanizm „utruty” możliwości, czy też przywilejów oraz potrzeba realizowania się w wychowaniu, skoro przepisy dają takie możliwości. Co to oznacza dla pracodawców, pracowników i ich partnerek? Zmiany należy widzieć w aspekcie organizacyjnym i mentalnym.

Po pierwsze, sam urlop dla pracodawcy nie będzie generował bezpośrednich kosztów, ponieważ zasiłek płacony będzie ze środków ZUS. Pracodawcy, mający młode zespoły, będą liczyli się z tym, że pracownicy-mężczyźni „znikną” z pracy na 2 miesiące. To i tak stosunkowo krótko w porównaniu z obecnym „znikaniem” mam na ponad rok (biorąc pod uwagę zwolnienie lekarskie przed porodem). Pracodawcy będą więc uwzględniali w swojej kulturze organizacyjnej zmiany związane z tymi urloпами. Korzyścią dla pracodawcy będzie, bez wątpienia, powrót do pracy pracownika szczęśliwego, zrealizowanego w swoim ojcostwie, pełnego zapału do pracy.

Po drugie, pracodawcy będą musieli obsłużyć nowe urlopy od strony formalno-prawnej. Zadanie to spadnie na działy kadrowo-płacowe, które są świetnie do tego przygotowane. Jesteśmy przyzwyczajeni do zmian w prawie pracy i ubezpieczeniach społecznych. Dojdzie kolejny rodzaj absencji, zaś sam sposób wyliczania zasiłku nie ulegnie zmianie.

Po trzecie i najważniejsze, wprowadzenie dłuższego urlopu tylko dla ojców wpłynie, w długiej perspektywie, na zmiany mentalne w społeczeństwie. Już w tej chwili widać, choć może nie aż tak powszechne, pełne zrozumienie dla współdzielenia wychowania dzieci pomiędzy kobiety i mężczyzn.

Zwrócić należy uwagę na jedną kwestię – nowy urlop ojcowski powinien być dostępny niezależnie od formy prawnej łączącej pracownika z pracodawcą (w tym umowy zlecenia), ale także dla mężczyzn prowadzących działalność gospodarczą, z której opłacają składki na ubezpieczenia społeczne.

”

Komentarza udzielił:



Romuald Krasowski
Specjalista ds. Płac w HRK Payroll Consulting



A photograph of a man with a beard and mustache, wearing a dark t-shirt, kissing a young child on the cheek. The child is wearing a light-colored top and blue shoes. The background is blurred, suggesting an outdoor setting. The text is overlaid on the left side of the image.

Dobre praktyki - oni już to wdrożyli

Coraz więcej pracodawców decyduje się w pełni świadomie wspierać swoich pracowników i ich rodziny w zrównoważonym podziale opieki nad dzieckiem. Firmy, chcąc się dostosować do oczekiwań młodego pokolenia, wprowadzają własne rozwiązania, nie czekając na regulacje prawne.

Co prawda wiele firm w Polsce inspirowane jest zagranicznymi korporacjami, a jeśli są to międzynarodowe koncerny, wówczas dostosowują swoje rozwiązania do polskich realiów. Najczęściej proponowanymi rozwiązaniami są dodatkowe i płatne urlopy ojcowskie, ale także szereg działań promujących świadome ojcostwo i zachęcające mężczyzn do korzystania z przynależnych im urlopów rodzicielskich.

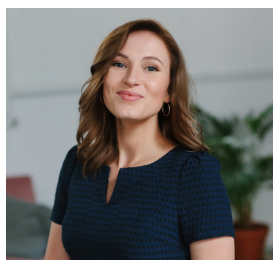
IKEA: równość płci to równe szanse

IKEA od wielu lat dąży do promowania równości płci w miejscu pracy. Tego typu działania mają nie tylko korzystny wpływ na biznes, ale również na społeczeństwo, wywołując pozytywne przemiany. Urlop dla ojców został wprowadzony w IKEA od 1 stycznia 2020 roku i obejmuje dzieci urodzone po 1 września 2019. Każdy tata ma do dyspozycji dodatkowe 4 tygodnie pełnopłatnego urlopu, który może wykorzystać w całości, bądź w podziale dwa razy po 2 tygodnie. Ze świadczenia można skorzystać w dowolnie wybranym przez siebie momencie, jednak nie później niż do 18 miesiąca po narodzinach dziecka.

IKEA realizuje szereg innych działań mających na celu promowanie równości płci czy poszanowanie różnorodności. Przykładem takich inicjatyw jest osiągnięcie 50% udziału zarówno kobiet, jak i mężczyzn na stanowiskach kierowniczych w IKEA. Jednak celem firmy jest dążenie do równości płci – nie poprzez parytety, ale dawanie równych szans.

Sprawiedliwy podział obowiązków przy wychowywaniu dzieci jest kluczowy dla osiągnięcia równowagi w społeczeństwie między kobietami i mężczyznami. Wierzymy, że równość leży u podstaw praw człowieka. Kwestia ta ściśle powiązana jest również z rodzicielstwem, dlatego zostało też uwzględnione w naszej 3-letniej Strategii Różnorodności i Włączania, którą realizujemy od 2019 roku. Każdy rodzic powinien mieć równą szansę spędzenia z dzieckiem najważniejszych chwil życia. Rozumiejąc, że zmiana podejścia do urlopów rodzicielskich jest niezbędna, aby zapewnić jednakowe możliwości dla kobiet i mężczyzn oraz pozytywne zmiany w społeczeństwie, od 1 stycznia 2020 r. wprowadziliśmy Urlop Ojcowski IKEA.

To nie tylko dodatkowy benefit dla ojców, ale również możliwości spędzenia najważniejszych chwil z dzieckiem, ale także wsparcia swojej partnerki, gdy jest to najbardziej potrzebne. Urlop Ojcowski IKEA to dodatkowe, pełnopłatne 4 tygodnie, które można wykorzystać w całości lub podzielić na 2 okresy po 2 tygodnie. Można je wykorzystać w ciągu 18 miesięcy od momentu narodzin lub adopcji dziecka.



Susanna Romantsova

Liderka ds. Różnorodności, Równego Traktowania i Kultury Przynależności w IKEA Retail

AVIVA: "urlop bobasowy" dla taty

Aviva oferuje wsparcie dla rodziców małych dzieci, daleko wykraczające poza świadczenia przewidziane w kodeksie pracy. Od początku 2019 roku firma proponuje świeżo upieczonym ojcom dodatkowy, płatny, trwający 6 tygodni, „urlop bobasowy”. Skorzystało z niego już 75 pracowników firmy. Ponadto osoby wracające z urlopów rodzicielskich – zarówno matki, jak i ojcowie – mogą korzystać przez 3 miesiące po powrocie z pełnopłatnego, skróconego o 2 godziny czasu pracy.

Firma prowadzi również inne inicjatywy oraz benefity kierowanych do rodziców i ich dzieci. Organizuje m.in. coroczne pikniki rodzinne i mikołajki, warsztaty w ramach Klubu Rodzica oraz uczestniczy w programie Dwie godziny dla rodziny.

Promowany przez Avivę elastyczny model pracy pracowników, a także doradców ubezpieczeniowych, również pomaga w łączeniu zadań rodzicielskich i zawodowych.

Zależy nam na tym, aby obydwój rodzice mogli spędzać czas ze swoimi dziećmi, dzielić się obowiązkami rodzinnymi i godzić je z pracą zawodową. Pracownicy doceniają takie podejście, zwiększa się ich satysfakcja oraz motywacja do pracy w naszej firmie.

Nasz „urlop bobasowy” to wyjątkowe w Polsce rozwiązanie, które umożliwia ojcom pełne zaangażowanie w opiekę zaraz po urodzeniu dziecka, co jest z korzyścią dla całej rodziny. Myślę, że w najbliższych latach takie rozwiązania będą popularne i coraz więcej firm będzie je wprowadzać.



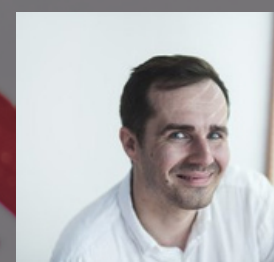
Monika Kulińska

People Director w Aviva Polska

Jak to wygląda w praktyce?

Po urodzeniu obu moich synów podzielił się z żoną urlopem rodzicielskim. Ze starszym synem spędziłem 6 tygodni. Kiedy urodził się młodszy zdecydowaliśmy, że Kasia wróci do pracy po 7 miesiącach, a ja przez kolejne będę zajmował się Gustawem. Pozytywnie zaskoczyła mnie reakcja mojego pracodawcy, kiedy poinformowałem o moich planach. Przyznaję, że przekazaniu tej informacji towarzyszył stres. Pomimo wcześniejszych, pozytywnych doświadczeń, gdzieś w mojej głowie było przekonanie, że jako ojciec, nie zasługuję w pełni na ten czas spędzony z dzieckiem. Moi przełożeni bardzo pozytywnie przyjęli moją decyzję. Moja szefowa powiedziała mi, że jest ze mnie dumna. Bardzo pomogli mi we wszystkich formalnościach, a także zadbali o zastępstwo na czas mojej nieobecności, tak aby nie odczuli jej moi współpracownicy.

Poczułem się doceniony – wiem, że firma szanuje, to że jestem rodzicem. Myślę też, że wrócę jako lepszy pracownik. W moim dorosłym życiu to pierwszym moment, kiedy mogę zwolnić i skoncentrować się na czasie z synami. Wierzę, że wspólnie spędzony czas zaprocentuje w przyszłości i dzięki temu będziemy sobie bliżsi. Obserwując moich znajomych mam wrażenie, że jesteśmy w przededniu „wiosny ojcostwa”. Ojcowie są coraz bardziej świadomi, chcą w pełni uczestniczyć w życiu dzieci, od ich pierwszych chwil na świecie. Dodatkowo chcą wspierać swoje partnerki. Dziś jeszcze spotykam się z zaskoczeniem, że to ja obecnie zajmuję się naszymi chłopakami. Myślę, że z roku na rok coraz więcej mężczyzn będzie podejmowało taką decyzję, dlatego niezwykle ważne jest, aby pracodawcy otwarcie mówili, że popierają takie postawy.



Maciej Rożen

senior creative producer, pisarz

- *W wielu firmach funkcjonują programy wspierające mamy wracające z urlopów rodzicielskich. Wystarczy poinformować*
- *o tym, że takie rozwiązania dostępne są dla obojga rodziców. Ojciec, który przez kilka miesięcy przebywał z dala od firmowej rzeczywistości również może potrzebować wsparcia bezpośrednio przed powrotem do firmy lub w pierwszych miesiącach po zakończeniu urlopu;*
- *Rozwiązaniem wartym zainteresowania są tzw. sieci pracownicze. Być może warto stworzyć w firmie sieć rodziców czy osób, które w ostatnim czasie wróciły z urlopów rodzicielskich. Będą mogły wzajemnie wspierać się i wymieniać doświadczeniami.*

Mocno wierzę w to, że nie trzeba być międzynarodową korporacją, aby kreować inkluzywne środowisko pracy. Oczywiście firmy międzynarodowe mogą czerpać inspiracje z zagranicznych rynków i wprowadzać rozwiązania, których działania zostały już sprawdzone, ale również lokalni pracodawcy mogą korzystać z wielu prostych narzędzi, które sprawią, że tworzone przez nich środowisko pracy będzie bardziej przyjazne.

Tworząc rozwiązania dostosowane do swoich potrzeb warto sięgnąć po dobre praktyki stosowanym przez innych pracodawców. Z wieloma z nich można zapoznać się w bazie stworzonej przez Forum Odpowiedzialnego Biznesu.



Monika Witoń

Head of Marketing & PR, HRK S.A.



HRK S.A. to polska firma specjalizująca się w doradztwie personalnym i digitalizacji procesów HR. Dzięki doświadczeniu w 4 kluczowych obszarach HR (rekrutacja, ocena i rozwój pracowników, employer branding i obsługa systemów payroll) zapewniamy naszym klientom najwyższą jakość usług, nawet przy napiętych terminach. Od 2000 r. wspieramy menedżerów w pozyskiwaniu pracowników i skutecznym zarządzaniu personelem. Pracujemy w zespołach ekspertów specjalizujących się w poszczególnych sektorach gospodarki.

Oferujemy usługi rekrutacji pracowników, badań i rozwoju potencjału zawodowego (łącznie z zaawansowanymi badaniami Assessment/Development Centre), budowanie ścieżek kariery, employer branding oraz – pod marką HRK Payroll Consulting – administrację wynagrodzeniami i zarządzanie dokumentacją personalną.

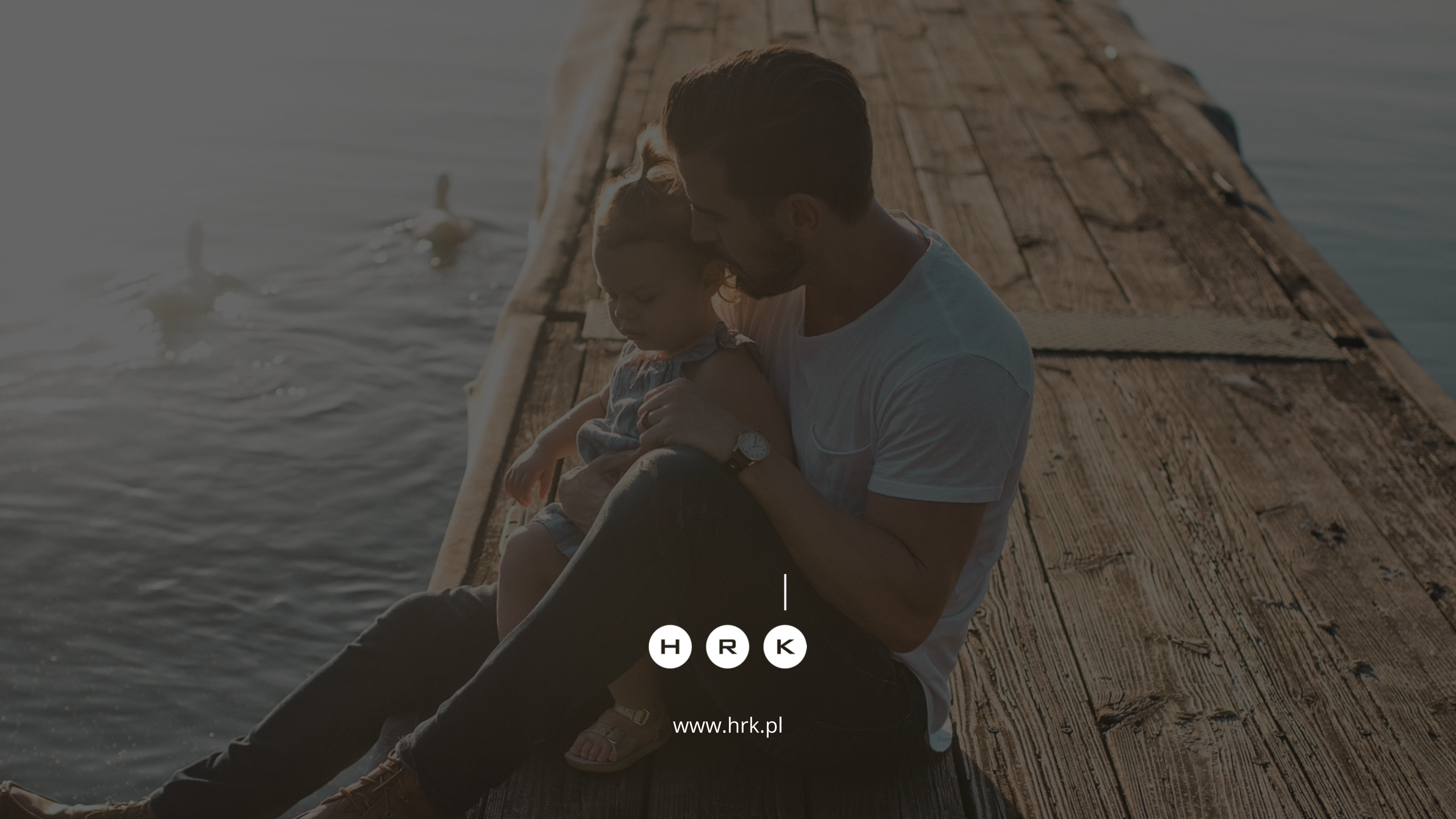
www.hrk.pl



Fundacja Mamo Pracuj i portal mamopracuj.pl od lat wspierają mamy! Fundacja Mamo Pracuj wspiera kobiety wracające do aktywności zawodowej po urlopach macierzyńskich i wychowawczych. Inspiruje i podpowiada, jak połączyć życie rodzinne z zawodowym.

Od 10 lat zmienia rynek pracy na bardziej przyjazny dla pracujących rodziców. Prowadzi ogólnopolski portal mamopracuj.pl łączący kobiety poszukujące pracy z pracodawcami. Publikuje oferty pracy, promuje rozwiązania sprzyjające osiągnięciu work-life balance, a także tworzy pierwszą w Polsce Bazę Pracodawców Przyjaznych Rodzicom i społeczność przyjaznych pracodawców.

www.mamopracuj.pl



H R K

www.hrk.pl