Informacja prasowa 6 marca 2024, Gdańsk

**Co druga firma przygotowana na rozwój zawodowy kobiet i macierzyństwo**

**Niemal połowa firm (48 proc.) deklaruje, że jest przygotowana na zatrudnienie lub kontynuowanie współpracy z mamą, która po długiej przerwie wraca do pracy i chętnie podejmie taki krok, wynika z badania Grypy Progres. Coraz więcej przedsiębiorstw poważnie podchodzi też do tematu równouprawnienia i wdraża konkretne rozwiązania w tym obszarze. Ponad połowa – 54 proc. – wprowadziła lub zmodyfikowała ostatnio kodeksy etyki i programy oraz rozwiązania dedykowane równemu traktowaniu kobiet i mężczyzn.**

W 2023 r. na polskim rynku pracy aktywnych zawodowo było niemal 8 mln kobiet, a średnio ponad 233 tys. miało status osoby bezrobotnej. Tylko w IV kw. 2023 r. na etat po przerwie wróciło 88 tys. bezrobotnych pań. Aż 764 tys. jako powód swojego bezrobocia podawało obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu (GUS). Życie prywatne i opieka nad dziećmi zabierają sporo czasu i mogą faktycznie utrudniać nie tylko podjęcie pracy, ale też codzienną aktywność zawodową. W styczniu 2024 r. zasiłek macierzyński pobierało w Polsce 221 tys. osób, a liczba dni zasiłkowych wynosiła w sumie 6,688 mln (dane ZUS). W przypadku świadczeń opiekuńczych również była ona wysoka i wyniosła w sumie 1,311 mln dni.

Mimo że pogodzenie życia prywatnego z zawodowym nie jest łatwe, to kobiety radzą sobie z tym bardzo dobrze. Co więcej, na realizowanie obowiązków służbowych poświęcają niemal tyle samo czasu, co mężczyźni. Jak wynika z danych GUS, przeciętna liczba godzin przepracowanych w pracy głównej i dodatkowej przez mężczyzn wynosi 41,1 h tygodniowo, a w przypadku kobiet – 38,1 h tygodniowo. Niestety wśród najczęstszych stereotypów, którymi kierują się pracodawcy, nadal występuje ten związany z przekonaniem, że kobieta nie będzie tak efektywnym pracownikiem, jak pozostali kandydaci.

– *Na szczęście wiele firm myśli zupełnie inaczej, a do tego aktywnie pomaga paniom w powrocie do pracy czy w rozwoju zawodowym. To dobry znak i zmiana, na którą niestety czekaliśmy zbyt długo. Dobrze jednak, że ona nastąpiła i że kolejne organizacje wdrażają w życie prokobiece rozwiązania. Co potwierdza badanie Grupy Progres, niemal połowa firm – 48 proc. – deklaruje, że jest przygotowana na zatrudnienie lub kontynuowanie współpracy z mamą, która po długiej przerwie wraca na etat* ***–*****mówi****Magda Dąbrowska, wiceprezeska Grupy Progres***. – Co więcej,**aż 54 proc. organizacji wprowadziło lub zmodyfikowało ostatnio kodeksy etyki i programy oraz rozwiązania dedykowane równemu traktowaniu kobiet i mężczyzn, ale też wspierające aktywnych zawodowo rodziców. Ta grupa, mimo spadku urodzeń, jest liczna i warto o nią dbać – tylko w 2023 r. na świat przyszło 272 tys. dzieci* **– dodaje Magda Dąbrowska.**

Wśród podstawowych i najczęstszych form wsparcia oferowanych przez firmy jest ubezpieczenie na życie i opieka medyczna dla pracowników z możliwością rozszerzenia pakietu usług dla ich rodzin, możliwość pracy z domu, w elastycznych godzinach lub na część etatu.

38 proc. firm udziela pomocy merytorycznej – w powrocie do pracy po urlopie macierzyńskim, rodzicielskim czy wychowawczym – w postaci specjalnie zaprojektowanego programu szkoleń przypominających i wdrażających. Część przedsiębiorców przyznaje, że rozumie wyzwania związane z pogodzeniem roli rodzica i pracownika, z organizacją czasu i emocjonalną karuzelą, dlatego w ramach specjalnego programu finansuje konsultacje psychoterapeutyczne z osobami specjalizującymi się w kwestiach rodzicielstwa.

– *Działania i rozwiązania wdrażane w polskich firmach pokazują, jak wielu pracodawców w naszym kraju prowadzi biznes odpowiedzialny społecznie i dojrzało do pełnego poszanowania praw kobiet, które wcześniej niejednokrotnie były spychane na margines lub traktowane stereotypowo. Na szczęście obserwowane zmiany dowodzą, że przedsiębiorcy nie tylko deklarują, ale też faktycznie dbają o to, by* *kobiety rozwijały swoją karierą, a także bez obaw o utratę pracy mogły założyć rodzinę i poświęcać jej czas* **– mówi Maciej Owczarek, wiceprezes Business Centre Club.** *– Rozumienie przez przełożonych wyzwań związanych z pogodzeniem roli rodzica oraz pracownika i organizacją czasu czy wsparcie emocjonalne warto traktować nie jako wydatek, a jak inwestycję. Bardzo szybko przynosi ona efekt w postaci zaangażowanych pracowników, wzrostu ich efektywności czy mniejszej rotacji zespołu. Może ona pomóc również w budowaniu lub umocnieniu pozytywnego wizerunku pracodawcy, co z biznesowego punktu widzenia jest dla firmy korzystne zarówno w krótko-, jak i długoterminowej perspektywie* ***–*****zaznacza Maciej Owczarek.**

Niektórzy idą o krok dalej – 40 proc. firm deklaruje, że wspiera rodziców, również tych samodzielnych. Mogą oni skorzystać z dofinansowania do żłobka czy przedszkola, a nawet niani. Inne z form wsparcia materialnego to prezenty dla noworodka, pokrycie kosztów kolonii czy wyprawki dla pierwszoklasisty.

Oferowane są też dni wolne np. dodatkowy urlop na dziecko po wykorzystaniu regularnej puli czy czas wolny od obowiązków zawodowych w międzynarodowym dniu rodziny. Firmy organizują również wydarzenia dedykowane zatrudnionym u nich rodzicom i ich dzieciom np. pikniki, dzień dziecka, mikołajki. Nie stwarzają też problemów w sytuacjach „awaryjnych” i gdy do nich dojdzie, pozwalają pracownikom przyprowadzać do biura ich pociechy.

Pomoc nie zawsze dotyczy zwiększenia wynagrodzenia czy premii. Często ma też inną formę – pozapłacową. Przełożeni oferują nie tylko standardowe benefity. Jak wynika z badania SeniorApp, szefowie płacą za zakupy, zajęcia medytacyjne, sprzątanie mieszkania, a nawet pomoc rodzicom pracownika, jeśli wymagają oni wsparcia. Wiele organizacji zaczyna zwracać uwagę i dbać również o prywatny czas oraz życie rodzinne zespołu. Opieka przełożonego nie zaczyna się w biurze o godz. 8. i nie kończy o 15, coraz częściej przenosi się też do mieszkań pracowników. Do tej pory musieli oni sami dbać o załatwianie spraw prywatnych. Obecnie tym obszarem obowiązków domowych zajmuje się ich firma, a dokładnie usługodawca, któremu szefowie płacą za zrealizowanie działania wybranego przez pracownika. Co więcej, gdy obowiązki zawodowe wymagają przebywania poza domem dłużej niż zwykle lub w nietypowych godzinach, przełożony na ten czas zapewnia pracownikowi nianię dla dziecka czy zadba o czworonoga.

*– Polski biznes jest w dużym stopniu oparty na aktywności zawodowej kobiet, które na równi z mężczyznami angażują się w rozwój krajowych organizacji. Różnorodność jest ogromną siłą przedsiębiorstw, a zrównoważenie płci w zespołach i zarządach firmy przekłada się na jej lepsze wyniki finansowe, innowacyjność i rozwój. Polityka prorodzinna i wsparcie kobiet w ich rozwoju i powrocie do pracy po urodzeniu dziecka jest bardzo ważne. Jednak nie każda z mam potrzebuje opieki w tym samym zakresie. Dlatego, żeby pomagać mądrze, najlepiej dobrze zaplanować takie działanie i dostosować je do konkretnych, indywidualnych potrzeb, a nie podciągać wszystkich pod jeden mianownik. Dobrze też nie wykluczać z takich programów mężczyzn, którzy zostali ojcami. Oni też potrzebują różnego rodzaju wsparcia, żeby zaangażować się w życie rodzinne i odciążyć swoje partnerki w opiece nad dzieckiem –* **podkreśla Maciej Owczarek, wiceprezes Business Centre Club.**

**Magda Dąbrowska, wiceprezeska Grupy Progres dodaje, że** zmiana w podejściu polskich firm, które zaczynają stawiać na politykę prokobiecą i prorodzinną, jest nie tylko ważna, ale też konieczna z perspektywy równości płci i walki z dyskryminacją. Zapewnienie wsparcia merytorycznego i emocjonalnego dla kobiet wracających do pracy po urlopie macierzyńskim czy wychowawczym nie tylko pomaga im w szybszym i łatwiejszym wdrożeniu w obowiązki służbowe, ale także równoważy szanse zawodowe między kobietami i mężczyznami. Takie działanie poprawia atmosferę w miejscu pracy i tworzy bardziej przyjazne środowisko dla wszystkich pracowników, niezależnie od płci. Jest też konieczne, mimo że liczba skarg zgłoszonych do Państwowej Inspekcji Pracy odnosi się do naruszania przepisów dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem. W 2020 r. było ich 249, w 2021 r. – 241, a w 2022 r. – 243.

*Badanie przeprowadzono w dniach 1-29 lutego 2024 r. na próbie 1800 przedsiębiorstw działających w Polsce (1200 średnich oraz 600 dużych), zlokalizowanych na terenie całego kraju i działających w różnych sekcjach PKD.*

**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

**Holding Grupy Progres** jest jedną z największych agencji HR wśród firm z branży posiadających 100 proc. polskiego kapitału i działających na terenie całego kraju. W jej skład wchodzą spółki, z których najstarsza na rynku funkcjonuje od 2002 r. Grupa wspiera przedsiębiorstwa w całej Polsce w zakresie pracy tymczasowej (Progres HR), doradztwa biznesowego i szkoleń (Progres Consulting), rekrutacji stałych (Progres Permanent Recruitment), a także optymalizacji procesów (Progres Advanced Solutions). Rocznie zatrudnia niemal 20 tysięcy pracowników i realizuje 1,5 tysiąca projektów rekrutacyjnych. Posiada kilkadziesiąt oddziałów w Polsce i zagranicą. Organizacja była wielokrotnie nagradzana w prestiżowych konkursach, plebiscytach i rankingach tj. m.in. Diamenty Forbesa (2017 r. – laureat) Gazele Biznesu (2020 r. – druga najdynamiczniej rozwijająca się firma w Polsce), Medal Europejski (2021 r.), Lider Polskiego Biznesu (2022 r.), Firma Przyjazna Cudzoziemcom (2022 r.) czy Ambasador Polskiej Gospodarki BCC (2023 r.). Grupa Progres jest członkiem Stowarzyszenia We!come – zrzeszającego pracodawców zatrudniających cudzoziemców w Polsce, posiada też certyfikat Równości Płac przyznawany przez Business Center Club.

**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

**Biuro prasowe:**

Kamila Tyniec

e-mail: [k.tyniec@bepr.pl](mailto:k.tyniec@bepr.pl) lub kom. +48 500 690 965