

PRZEWODNIK DLA PRACODAWCÓW



Projekt oraz niniejszy przewodnik otrzymały wsparcie finansowe z Unijnego Programu na rzecz zatrudnienia i innowacji społecznych 'EaSI' (2014-2020). Zawarte tutaj informacje nie muszą odzwierciedlać oficjalnego stanowiska Komisji Europejskiej. Przewodnik został opublikowany w ramach projektu międzynarodowego współfinansowanego ze środków programu Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego pn. „PMW” w latach 2019-2022; umowa nr 5127/EaSIPROGRESS/2020/2 z dnia 21.12.2020



CZYM JEST OPIEKA I DLACZEGO WARTO POŚWIĘCAĆ SZCZEGÓLNA UWAGĘ MĘŻCZYZKOM PEŁNIĄCYM ROLE OPIEKUŃCZE?

Opieka – zarówno jej zapewnianie, jak i otrzymywanie – jest jednym z najważniejszych elementów budowania relacji z bliskimi i społeczeństwem. Opieka jest ważna dla nas wszystkich, ale podział pracy związany z opieką i towarzyszące temu konsekwencje finansowe są często zależne od płci. Kobiety ponoszą większy ciężar w związku z podejmowaniem się opieki. Warto zatem zwrócić uwagę na mężczyzn-opiekunów oraz potrzebę stworzenia im wspierającego środowiska pracy, ponieważ włączenie ich w obowiązki i praktyki opiekuńcze przyczynia się do zwiększenia równości płci. Pracodawcy spotykają się także z większymi oczekiwaniami młodszych pracowników co do ich zaangażowania w role i obowiązki związane z opieką.

Kolejnym argumentem przemawiającym za zwróceniem uwagi na problem opieki jest starzenie się społeczeństw europejskich. Nie możemy sobie pozwolić na rezygnację z pracy osób, które mają zobowiązania opiekuńcze. Musimy uwzględnić opiekunów niezależnie od płci.

Ważne jest, aby mieć w firmie wartościowych, kompetentnych, zadowolonych opiekunów - zarówno kobiety i mężczyzn. Znaczenie udziału kobiet w rynku pracy jest jednym z głównych powodów wprowadzenia dyrektywy UE w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów (2019). Dyrektywa ta, wraz z jej wymaganiami dla polityk krajowych, ma zostać wdrożona we wszystkich państwach członkowskich i państwach EFTA do lipca 2022 r.

Pełna wersja Przewodnika dla Pracodawców dostępna jest na stronie: <https://www.men-in-care.eu/es/results>

W trakcie kariery zawodowej zdarzają się okresy, kiedy trudno zachować równowagę pomiędzy pracą zawodową a życiem rodzinnym i osobistym.

W JAKI SPOSÓB TWOJA FIRMA MOŻE UŁATWIĆ PRACOWNICOM I PRACOWNIKOM ZACHOWANIE TEJ RÓWNOWAGI?

JAKIE TRUDNOŚCI POJAWIAJĄ SIĘ KIEDY MĘŻCZYŹNI PRÓBUJĄ POGODZIĆ ROLĘ ZAWODOWĄ I OBOWIĄZKI OJCOWSKIE LUB WYKONYWANIE INNYCH ZADAŃ O CHARAKTERZE OPIEKUŃCZYM CZY TEŻ PO PROSTU DBANIEM O SIEBIE?

CO MAJĄ DO ZYSKANIA FIRMY, KTÓRE WSPIERAJĄ OPIEKUNÓW?



WSPIERANIE OPIEKUNÓW W SIĘDMIU KROKACH

Poniższe siedem kroków wypracowanych w ramach projektu "Mężczyźni i opieka" oparte jest na książce Graysona pt. Seven steps to being a good employer for working carers (2017).

KROK 1 Identyfikacja przyczyn w firmie

Ojcowie nie wykorzystują przysługującego im urlopu rodzicielskiego/ ojcowskiego lub nie mogą go wykorzystać zgodnie ze swoimi potrzebami opiekuńczymi (w pełnym wymiarze czasu w celu sprawowania opieki naprzemiennie z matką dziecka).

Pracownicy i pracownicy odchodzą z pracy lub zmieniają stanowiska po powrocie z urlopu opiekuńczego lub rodzicielskiego. Jest to często powód, dla którego firmy tracą wykwalifikowane pracownice.

Kultura organizacyjna, w której praca po godzinach i przepracowanie są bezkrytycznie akceptowane, co tworzy niezdrowe środowisko pracy.

Wysoka rotacja pracownic i pracowników. Wysoki poziom nieplanowanych nieobecności w pracy.

Zagadnienia lub problemy zgłaszane przez pracownice i pracowników lub związek zawodowy.

Różnica między kobietami i mężczyznami w zakresie pracy w niepełnym wymiarze godzin i skróconego czasu pracy, które powodują niższe wskaźniki awansu.

Firma chce na nowo zdefiniować swoje cele i wartości, by zbudować wizerunek troskliwego pracodawcy.

KROK 2 Co się naprawdę liczy? Analiza potrzeb według płci

Należy zebrać dane statystyczne dotyczące następujących zagadnień w podziale na płeć:

- WYKORZYSTANIE URLOPU RODZICIELSKIEGO / OPIEKUŃCZEGO
- STANOWISKO PO POWROTCIE Z URLOPU RODZICIELSKIEGO / OPIEKUŃCZEGO
- WYKORZYSTANIE DNI URLOPU CHOROBY / OPIEKI NAD DZIEĆMI
- PRACA NA CZĘŚĆ ETATU / PEŁNY ETAT
- PRACA ZDALNA
- LICZBA UPRAWNIONYCH I STOSUNEK UPRAWNIONYCH DO WSZYSTKICH PRACOWNIKÓW KORZYSTAJĄCYCH Z ELASTYCZNEGO CZASU PRACY

KROK 3 Korzyści dla biznesu

Należy znaleźć argumenty za wspieraniem mężczyzn-opiekunów:

- NIŻSZE KOSZTY REKRUTACJI
- RÓŻNORODNA REKRUTACJA
- ZATRZYMANIE STARSZYCH PRACOWNIKÓW
- MNIEJSZE RYZYKO WYPADKÓW / NARUSZEŃ ZASAD BEZPIECZEŃSTWA

KROK 4 Zaangażowanie w działania

- Wprowadzenie modelu pracy uwzględniającego opiekę
- Skrócenie czasu pracy
- Dawanie przykładu przez liderów

- ROZWIĄZANIA POZWALAJĄCE ZAPEWNIĆ RÓWNOWAGĘ MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM A PRYWATNYM
- SKOMPRESOWANE GODZINY PRACY
- ELASTYCZNE GODZINY PRACY
- ROZLICZANIE CZASU PRACY
- PRACA ZDALNA (HOME OFFICE)
- POLITYKA REDUKCJI NADGODZIN/PRZEPRACOWANIA
- URLOPY OPIEKUŃCZE
- DOSTOSOWANIE ZMIAN W PRACY DO POTRZEB ZWIĄZANYCH Z OPIEKĄ
- DZIELENIE ETATU/STANOWISKA (PODZIAŁ OBOWIĄZKÓW)
- STOPNIOWE PRZECHODZENIE NA EMERYTURĘ
- 32-35 GODZINNY TYDZIEŃ PRACY
- WSPARCIE W UZYSKANIU INFORMACJI I INNE WSPARCIE SKIEROWANE SPECJALNIE DO OPIEKUNÓW
- MOŻLIWOŚCI PRZERW W KARIERZE LUB DŁUŻSZYCH URLOPÓW (SABBATICAL)

KROK 5 Wdrożenie rozwiązań

Informacje pomagają kierownictwu i pracownikom zrozumieć politykę firmy w zakresie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, wspierania opiekunów, a także politykę równych szans.

Należy stworzyć jeden punkt kontaktowy, w którym pracownice i pracownicy oraz kierownictwo w dużych i średnich firmach mogłyby uzyskać szczegółowe informacje na temat firmowych i krajowych polityk dotyczących opieki i zapewniania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

Szkolenie kadry kierowniczej w celu uświadomienia i uwrażliwienia jej na zmagania, codzienne problemy i obowiązki opiekunów.

W ramach rocznej oceny należy zadać pracownicy i pracownikowi przynajmniej jedno pytanie o to, co firma i kierownictwo mogą zrobić, aby pomóc im osiągnąć lepszą równowagę pomiędzy życiem zawodowym i prywatnym.

Kiedy pracownice i pracownicy planują urlop rodzicielski, przełożeni powinni zaplanować spotkanie w celu omówienia szczegółów urlopu.

Firmy powinny wdrożyć procedury monitorowania godzin pracy i nadgodzin, a kierownictwo powinno być gotowe do podjęcia działań i znalezienia rozwiązań w celu zmniejszenia nadgodzin.

KROK 6 Zaangażowanie interesariuszy – sieci i społeczność

Stworzenie w firmie przestrzeni dla mężczyzn do dyskusji na temat ich zaangażowania w opiekę nad dziećmi, chorymi, osobami z niepełnosprawnościami lub starszymi krewnymi i przyjaciółmi; ułatwienie dyskusji na temat różnych sytuacji opiekunów i możliwych zmian w polityce firmy, np. stworzenie tzw. "sieci ojców".

Organizowanie spotkań integracyjnych dla rodzin.

Dotychczas do innych zewnętrznych inicjatyw, których przedmiotem jest opieka; utworzenie grupy zadaniowej skupiającej inne firmy zaangażowane w te same zagadnienia w celu wymiany informacji, stymulowania debaty i poszukiwania nowych środków i rozwiązań.

KROK 7 Monitoring i sprawozdawczość

Firma powinna udowodnić, że spełnia wymagania w czterech obszarach:

- POLITYKA FIRMY**
Równowaga między życiem zawodowym a prywatnym, opieka i samoopieka to zagadnienia uwzględniane w polityce kadrowej i procedurach. Mężczyźni są w nich wyraźnie wskazani jako opiekunowie.
- WSPARCIE KOLEGÓW**
Opiekunowie otrzymują wsparcie w nawiązywaniu kontaktów z innymi opiekunami.
- KOMUNIKACJA, PODNOSZENIE ŚWIADOMOŚCI, SZKOLENIA**
Informacje dotycząca krajowych regulacji i dostępnego wsparcia są przekazywane wszystkim kierownikom i pracownikom oraz pracownikom.
- WSPARCIE W MIEJSCU PRACY**
Opiekunowie mają dostęp do konkretnego wsparcia w miejscu pracy oraz informacji na temat polityk publicznych i innych dostępnych rozwiązań.