

E-book

#bePROUD



#Proud to be a
Working Mum

INICJATOR AKCJI

FEMMERITUM

work / life / balance

PARTNERZY AKCJI



mama
prawniczka

mokosh
cosmetics

wise
rabbit

helping hand
MENTAL HEALTH PLATFORM

i b s

Izabela J. Kulesza

WDZIĘCZNI ZA OBFITOŚĆ

devire.

g ł o s u j
na kobietę
.org

INCO
POLSKA

K

NatWest
Group

Leading
Women

SIĘĆ
PRZEDSIĘBIORCZYCH
Kobiet

DELLTechnologies

HAYS Working for
your tomorrow

Fathering

WeCom PR

WARDA &
PARTNERS
PRZYSPIESZAMY
ROZWÓJ
www.wardateam.com

VITAL VOICES
POLAND

PATRONI MEDIALNI

onet

ForbesWomen

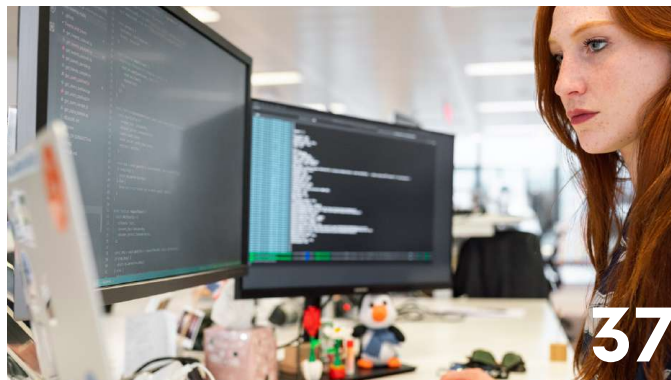
POLAND
Weekly

personel
& zarządzanie

MATRONAT

MUZEUM
HISTORII KOBIEC

SPIS TREŚCI



5 **Dobra czy niedobra matka pracująca - Paulina Janiak**

7 **Jesteś potencjałem dla innych kobiet #beProud**

Dziedzictwo kobiet dla przyszłości świata - *Iwona Chmura-Rutkowska*
Krytyka kobiet codzienna - *Marta Bierca*
Najlepsza matka na świecie - *Iwona Kilińska*
Potrzebna w domu i pracy - *Kamila Szalach*

14 **Jesteś potencjałem dla siebie samej. #beProud**

Pieniądze są ważne - *Izabela Kulesza*
Strach ma wielkie oczy - *Katarzyna Walczak*
Dzisiaj decyzje, jutro konsekwencje - *Karolina Andrian*
Utrzymać równowagę na linie - *Zuzanna Piechowicz*
Porozmawiajmy o Tobie i Twoich potrzebach - *Małgorzata Warda*

24 **Jesteś potencjałem dla swoich dzieci. #beProud**

Jaka matka, taka córka - *Magdalena Smyk*
Kiedy mama pracuje zawodowo - *Joanna Włodarczyk*

27 **Jesteś potencjałem dla swojego partnera #beProud**

Żywiciel potrzebuje wsparcia - *Kamil Janowicz*
Uwierz w umiejętności ojca - *Sylwia Ziemacka*

31 **Jesteś potencjałem dla organizacji. #beProud**

Matka - Liderka - *Agnieszka Bilińska*
Pracująca mama to nie ryzyko - *Anna Czyż*
Nowe prawa, stare obawy - *Marzena Pilarz - Herzyk*
Siła różnorodności w IT - *Paulina Ołtusek*

39 **Jesteś potencjałem dla gospodarki. #beProud**

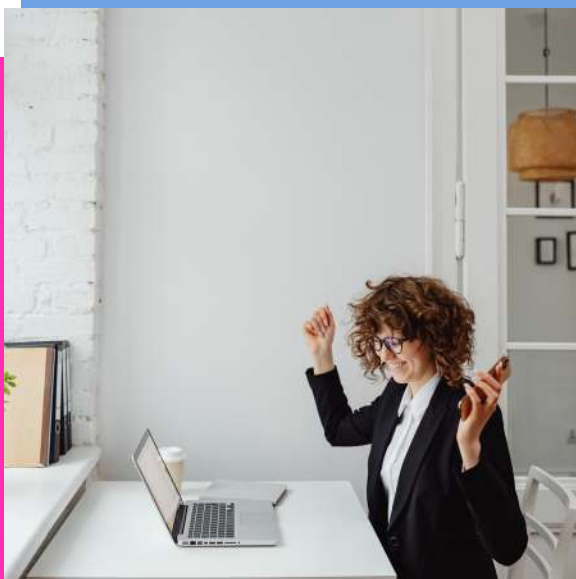
Potencjał do wykorzystania - *Iga Magda*
Bądźmy pracującymi mamami - *Marzenna Furmaniuk-Donajska*

42 **Jesteś potencjałem dla zmieniającego się świata. #beProud**

Mam marzenie... - *Dagmara Kosińska*
Więcej kobiet w zarządach - *Alicja Klitenik*
Pay it forward - innym i światu! - *Elżbieta Raczkowska*

IDEA I POSTULAT AKCJI

PROUD TO BE A WORKING MUM



Aktywność zawodowa kobiet w Polsce jest na niskim poziomie – szczególnie dotyczy to mam z małymi dziećmi. Jak pokazują najnowsze dane Polskiego Instytutu Ekonomicznego, w grupie rodziców z dziećmi w wieku 1-3 lat, aktywność mężczyzn wynosi 98%, a kobiet tylko 62%. Potencjał tych kobiet mógłby być o wiele większy, co przełoży się na korzyści w wielu wymiarach: osobistym - możliwość realizacji w różnych dziedzinach życia; rodzinnym - większe wpływy do budżetu domowego, partnerskie relacje, poczucie sprawstwa; społecznym - równość płci na rynku pracy, zmniejszenie przemocy finansowej i wreszcie ekonomicznym - lepszy rozwój gospodarki, zapobieganie ubóstwu emerytalnemu. Niestety, w naszym społeczeństwie obraz matki pracującej zawodowo bardzo często opatrzony jest łatką kobiety egoistki, skupionej wyłącznie na swoich potrzebach. A to przecież nieprawda. Dlatego nie ma naszej zgody na taką wizję pracującej matki.

Kobiety mają ambicje zawodowe, ale brak elastyczności rynku pracy, partnerstwa w związkach i wynikające z tego duże obciążenie kobiet pracą opiekuńczą i obowiązkami domowymi, często zmuszają je do rezygnacji z aktywności zawodowej.

ZE SZKODĄ DLA NAS WSZYSTKICH!

Macierzyństwo nie może stać w sprzeczności z aktywnością zawodową. Potrzebujemy potencjału kobiet w polityce, na rynku pracy, w sektorze organizacji pozarządowych.

Dlatego powołaliśmy akcję

#PROUD TO BE A WORKING MUM, aby w DNIU MATKI zjednoczyć kobiety pracujące zawodowo, budować dla nich społeczne poparcie i ich poczucie dumy z tego, co robią.

Po prostu chcemy, aby kobiety myślały o sobie:

JESTEM MAMĄ AKTYWNA ZAWODOWO I JESTEM Z SIEBIE DUMNA.

I to niezależnie od tego, gdzie mieszkają i pracują, ile pracują i zarabiają oraz ile mają dzieci i w jakim związku żyją.



ZAPRASZAMY CIĘ, DOŁĄCZ DO NASZEJ AKCJI!

Przeczytaj przewodnik, zainspiruj się i bądź z siebie dumna.

Pracujące mamy

DOBRA

CZY

NIEDOBRA

MATKA

PRACUJĄCA

Siła równowagi między karierą a rodziną

Rozwój społeczny i gospodarczy wprowadził szereg zmian w postrzeganiu roli kobiet w społeczeństwie. Tradycyjne przekonania na temat roli kobiet wyłącznie jako matek i opiekunek zmieniają się, otwierając drogę dla nowych możliwości. Jednym z wyzwań, przed jakim stają kobiety, jest znalezienie równowagi między pracą a rodzicielstwem. Czy kobiety powinny pracować, czy powinny zrezygnować z kariery, aby skupić się na swoich rodzinach?

Zdecydowanie NIE.

Jak głosi nasz postulat: Nie mamy zgody na to, aby kobiety, które chcą się rozwijać poprzez pracę zawodową i czerpią z niej satysfakcję, zrezygnowały z aktywnego uczestniczenia w rynku pracy. Nie mamy zgody na to, aby marnował się ich potencjał, który może mieć ogromny wpływ na wiele sfer ich oraz naszego życia.

Macierzyństwo nie może stać w sprzeczności z aktywnością zawodową. To wszystko kwestia odnalezienia odpowiedniej równowagi. Kiedy kobiety zostają matkami, często zastanawiają się właśnie nad tym, jak pogodzić obowiązki rodzicielskie z pracą zawodową. Istnieje szereg korzyści związanych z tym, że kobiety-matki pracują i kontynuują swoje kariery. Poniżej analizujemy kilka wybranych.

niezależność finansowa

Praca daje kobietom-matkom niezależność finansową, co przekłada się na większą swobodę w podejmowaniu decyzji dotyczących ich i ich rodzin. Niezależność finansowa może zapewnić kobietom większe poczucie bezpieczeństwa oraz możliwość samorealizacji i niezależności. Tego między innymi dotyczy doskonała akcja społeczna Joanny Przetakiewicz pod hasłem „Pieniądze Szczęście Dają”. Praktyka pokazuje, że kobiety częściej decydują się na pozostanie w domu, aby zająć się dziećmi rezygnując tym samym z zarobków i własnego bezpieczeństwa finansowego.

ROZWÓJ OSOBISTY I ZAWODOWY

Praca pozwala kobietom-matkom rozwijać swoje umiejętności i zdobywać nowe doświadczenia. Pozostawanie w zatrudnieniu po urodzeniu dziecka pozwala utrzymać kontakty z rynkiem pracy, być na bieżąco z najnowszymi trendami w branży oraz rozwijać umiejętności, które mogą się okazać cenne w przyszłości. Powrót do pracy po sześciu latach przerwy to prawie jak powrót z podróży w kosmos na ziemię, na której nastąpiły rewolucyjne zmiany. Nawet jeżeli jakiś czas zajmujesz się dzieckiem zadbaj o to, aby rozwijać na bieżąco swoje umiejętności, aby Twój powrót na rynek pracy nie okazał się szokiem dla wszystkich, a zwłaszcza dla Ciebie.

WZORCE DLA DZIECI

Praca matki jest ważnym wzorcem dla dzieci, pokazując im, że kobiety również mogą odnosić sukcesy zawodowe. Dzieci obserwując matkę, która radzi sobie zarówno jako opiekunka, jak i dobry pracownik uczą się, że równowaga między karierą a rodziną jest możliwa i że obie sfery życia są równie istotne. Przede wszystkim, że to jest normalna, naturalna sytuacja. To my jesteśmy odpowiedzialni za to, jak będą na nas patrzeć przyszłe pokolenia. Zmiana zaczyna się w nas już od dziś, nawet jeżeli zajmie nam to kolejne 132 lata.



ROZPRAWIENIE SIĘ Z NIEKORZYSTNYMI PRZEKONANIAMAMI

Istnieje szereg niekorzystnych przekonań dotyczących pracy kobiet-matek, które wpływają na ich decyzje o rezygnacji z kariery. Skąd się one biorą? Są przekazywane przez nasze babki i prababki, głęboko zakorzenione w naszych umysłach stają się nie lada przeszkodą.

Najpopularniejsze twierdzenia, z którymi pora się rozprawić to:

"DOBRA MATKĄ JEST TYLKO TA, KTÓRA POŚWIĘCA SIĘ CAŁKOWICIE DLA DZIECKA"

To przekonanie sugeruje, że matka pracująca nie może być dobrą matką, ponieważ musi poświęcać czas na pracę. To nieprawda, bo jako matki pracujące jesteśmy w stanie zapewnić naszym dzieciom różnorodne doświadczenia i nauczyć je wartości, takich jak: samodzielność, własny rozwój czy też zdolność do radzenia sobie z wyzwaniami.

"DZIECKO CIERPI, GDY MATKA PRACUJE"

Czy obecność matki jest rzeczywiście niezbędna dla prawidłowego rozwoju dziecka, a jej praca może negatywnie wpływać na relację i więź między nimi? Liczne przykłady wykazują, że matki pracujące nadal z powodzeniem mogą budować mocne więzi i zdrowy rozwój dziecka poprzez jakościową interakcję i angażowanie się w jego życie. Fakt, że kobieta pracuje nie ma tutaj żadnego znaczenia.

"DZIECI POTRZEBUJĄ TRADYCYJNEJ ROLI MATKI"

Ta myśl sugeruje, że tradycyjna rola matki polega na pełnym poświęceniu się rodzinie i domowi, a matki pracujące nie są w stanie spełnić tych oczekiwań. Jednak warto zauważyć, że ten koncept jest bardzo przestarzały i nie odzwierciedla różnorodności współczesnych rodzin. Dzieci potrzebują miłości, opieki i wsparcia, które mogą być zapewnione zarówno przez matki pracujące, jak i niepracujące. Czyż nie?

Wymienione powyżej twierdzenia to tylko niektóre, najbardziej popularne ze stereotypowych przekazów międzypokoleniowych. Najważniejsza jest świadomość, że one istnieją i fakt, że możemy je zmienić.

TRZYMAM ZA WAS KCIUKI!



Dzieci obserwując matkę, która radzi sobie zarówno jako opiekunka, jak i dobry pracownik uczą się, że równowaga między karierą a rodziną jest możliwa i że obie sfery życia są równie istotne. Przede wszystkim, że to jest normalna sytuacja. To my jesteśmy odpowiedzialni za to, jak będą na nas patrzeć przyszłe pokolenia.



Paulina Janiak

Coach, Mentor EIA EMCC Practitioner Level. Cofounderka Femmeritum. Zajmuje się równowagą praca życie oraz praca rodzina, wdrażając rozwiązania z tego zakresu w polskich i zagranicznych organizacjach.



**JESTEŚ
POTENCJAŁEM
DLA
INNYCH
Kobiet**

#be

PROUD



DZIEDZICTWO

KOBIET DLA

PRZYSZŁOŚCI

ŚWIATA

Czego można się nauczyć od
bohatek z przeszłości

Kobiety od wieków – w czasie pokoju i wojny, brały odpowiedzialność za życie bliskich i ich przetrwanie, solidaryzowały się ze słabszymi i marginalizowanymi, oraz walczyły o godność i szacunek kierując się etyką troski. Ta sama etyka troski motywuje współczesne kobiety do angażowania się w walkę o równość, prawa osób wykluczanych, pokój, zrównoważony rozwój i przetrwanie planety.



Kobiety są entuzjastycznie nastawione do demokracji, ekologii, nauki, edukacji i nowych technologii oraz coraz mocniej wierzą w swoje przywódcze kompetencje. Egalitarny, partycypacyjny, empatyczny i zrównoważony kobiecy styl zarządzania przynosi ludziom i światu więcej korzyści niż autorytarny, hierarchiczny i eksploatujący styl sprawowania władzy, który charakteryzuje zbyt wielu męskich przywódców. Kobiety budują lepszą teraźniejszość i są przyszłością świata.

SIŁA DZIEDZICTWA

Kobiety wciąż potrzebują odwagi i wiary w swoją sprawczość oraz równych praw do korzystania z cennych zasobów społecznych. Dlatego świadomość dziedzictwa kobiet - ich przodkiń jest kluczowym elementem budowania poczucia pewności siebie oraz uczenia się strategii, które okazały się skuteczne i służą światu w obliczu globalnych wyzwań stojących przed naszą cywilizacją w najbliższej przyszłości.

Historia kobiet pokazuje siłę i skumulowany przez wieki potencjał kobiet. Kobiety zawsze odgrywały bardzo wiele ról. Nie ma jedynie słusznej stereotypowej ścieżki kobiecego powołania. Kobiety w przeszłości i współcześnie zaznaczają swoją obecność w świecie na wiele sposobów.

Historia kobiet uczy nas jak dramatyczne skutki niesie za sobą dyskryminacja i jak kluczowe jest poszanowanie prawa kobiet do udziału we wszystkich dziedzinach życia. Na całym świecie wciąż odmawia się kobietom prawa do edukacji, opieki zdrowotnej, bezpieczeństwa, możliwości ekonomicznych i udziału w życiu politycznym.

Historia kobiet to opowieść o wyzwaniu się ze schematów i opresji. Za współczesnymi kobietami stoją niezliczone kobiety z przeszłości, które swoimi codziennymi decyzjami, pracą, niesionym innym wsparciem, oporem wobec niesprawiedliwych norm, walczyły o wolność we wszystkich sferach życia, wydeptywały nowe ścieżki i otwierały drzwi, które były dla kobiet zamknięte. Dzięki naszym przodkiniom możemy cieszyć się wolnością i wiemy jak walczyć o swoje prawa.

SIŁA DZIEDZICTWA

Współczesne dziewczynki mogą czerpać siłę i inspirować się kobietami, które żyją i odnoszą sukcesy tu i teraz, ale także postaciami z przeszłości. Biografie kobiet mogą być źródłem siły do realizacji aspiracji i marzeń.



**HISTORIA KOBIEC UCZY NAS JAK
DRAMATYCZNE SKUTKI NIESIE ZA SOBĄ
DYSKRYMINACJA I JAK KLUCZOWE
JEST POSZANOWANIE PRAWA KOBIEC
DO UDZIAŁU WE WSZYSTKICH
DZIEDZINACH ŻYCIA.**

Fascynujące i niezwykle postacie, zarówno współcześnie żyjących kobiet, jak i bohaterki z przeszłości, pomagają i wzmacniają współczesne dziewczynki! Pomagają również chłopcom zrozumieć rolę i wartość dziedzictwa kobiet w rozwoju ludzkości. Wykorzystaj swój przykład i doświadczenie – dziel się swoją perspektywą i sprawdzonymi sposobami na radzenie sobie z trudnościami i porażkami.

To czego dokonały i dokonują kobiety, ich codzienne decyzje miały i mają znaczenie. Każda i każdy z nas na wiele różnych sposobów wpływa na kierunek, w którym zmierza nasz świat.

**Prof UAM dr hab.
Iwona Chmura-Rutkowska**

Pedagożka, socjolożka. Pracuje na Wydziale Studiów Edukacyjnych Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu. Kierowniczką, badaczką i konsultantką projektów z zakresu dyskryminacji i przemocy motywowanej stereotypami, edukacji prorocnościowej oraz studiów nad historią kobiet. Wiceprezeska Muzeum Historii Kobiet.





KRYTYKA

KOBIET

CODZIENNA

Czyli **women shaming**
ma się dobrze

Wymaga się od kobiet, żeby były zawsze zadowolone, ładnie wyglądające i jednocześnie prowadziły idealnie dom i były wzorowymi pracownicami. (respondentka, lat 35).

W społeczeństwie istnieje głęboko zakorzeniony model „dobrej matki, żony, pracownicy”. Dla mężczyzn te standardy nie są tak restrykcyjne. (respondentka, lat 42).

Uważam, że kobiety często robią wiele rzeczy niezgodnych z samą sobą, by sprostać oczekiwaniom i stereotypom. Obawiają się odrzucenia. (respondentka, lat 51).

Czy powyższe stwierdzenia brzmią znajomo? Nierealne wymagania, zawyżone standardy, ocenianie pod każdym względem. Uwagi, które mogą przybierać formę konstruktywnej krytyki, ale znacznie częściej są skrywane pod, z pozoru niewinnymi, przytykami, drobnymi złośliwościami, porównywaniem z innymi. Co ważne, pojawiają się nieproszone. To jest właśnie women shaming (polskie tłumaczenie nie istnieje i może nie być zbyt fortunne: „kobietno-ocenie?”).

Jak pokazuje badanie zrealizowane przez CluePR, 63% Polek zetknęło się ze zjawiskiem krytyki lub oceniania ich samych lub zaobserwowało to u innych kobiet.

JAKIE SFERY ŻYCIA KOBIET SĄ SZCZEGÓLNI CZĘSTO PODDAWANE OCENIE?

Uroda i cielesność to obszar, który najczęściej budzi chęć oceniania. $\frac{3}{4}$ badanych kobiet wskazuje, że są głównie krytkowane za wygląd fizyczny i wagę, a dwie trzecie za styl ubierania się i makijaż. Podobny odsetek pań jest krytkowanych za ogólnie pojmowane macierzyństwo, w tym również za fakt posiadania lub nie posiadania dzieci, a także za styl, w jakim je wychowują. Pracujące mamy mają jeszcze trudniej: niemal połowa respondentek doświadcza krytyki tego, w jaki sposób łączą życie zawodowe z rodzinnym.

Łatwo zatem zauważyć, że obszary stereotypowo uznawane za kobiece są przedmiotem częściej krytyki, a Polki wyłamujące się stereotypom poddawane są wnikliwym recenzjom.

CO OPRÓCZ WYGLĄDU?

Uroda czy macierzyństwo to nie jedyne pola do popisu dla krytykantów. Dwie trzecie Polek czuje się najczęściej oceniane pod względem podjętych decyzji, takich jak wybór partnera życiowego czy szkoły. Co ciekawe, sfery życia kobiet związane z ich karierą zawodową są pod mniejszym ostrzałem. Około połowa kobiet jest krytykowana za decyzje dotyczące kariery czy życia zawodowego, poziom zarobków, czy za swoją wiedzę o świecie. Widać jak na dłoni, że sfery życia stereotypowo uznane za męskie, powiązane z ambicją, statusem czy pieniędzmi, nie budzą takich emocji i rzadziej skłaniają do oceniania.

KTO NAJCZĘŚCIEJ WYMIERZA SŁOWNĄ „SPRAWIEDLIWOŚĆ” I PRZEKAZUJE KOBIECIOM SWOJE RADY LUB UWAGI?

Odpowiedź jest prosta i niestety niezbyt optymistyczna: najczęściej inne, bliskie – przynajmniej pokrewieństwem - kobiety. Niemal połowa respondentek wskazuje własne matki jako główne autorki krytyki pod ich adresem, a ponad 1/3 koleżanki. Mężowie i partnerzy życiowi również potrafią wpływać na samoocenę żon i partnerek – niemal połowa badanych kobiet doświadcza krytyki z ust mężów, chociaż jednocześnie to oni najczęściej je w obliczu krytyki pocieszają. Co ważne, zrozumienie w krytyce może zapewnić bliska przyjaciółka, ale niestety takiej pomocy nie ma większość kobiet i wraz z wiekiem grono bliskich kobiet zawęża się na rzecz wzrostu ważności relacji rodzinnych i macierzyństwa.

Uroda czy macierzyństwo to nie jedyne pola do popisu dla krytykantów. Dwie trzecie Polek czuje się najczęściej oceniane pod względem podjętych decyzji, takich jak wybór partnera życiowego czy szkoły. Co ciekawe, sfery życia kobiet związane z ich karierą zawodową są pod mniejszym ostrzałem.

JAKĄ FORMĘ PRZYBIERA WOMEN SHAMING?

Jak się okazuje, otoczenie nie ma oporów przed dzieleniem się z kobietami swoimi opiniami na ich temat – aż 81% krytyki jest przekazywanej w bezpośrednim kontakcie, twarzą w twarz. Co ciekawe, aż 1/3 uwag dociera do kobiet w przestrzeni publicznej (w metrze, tramwaju czy w sklepie) i może pochodzić od zupełnie obcych osób. Media społecznościowe to również pole walki – 29% ogółu respondentek wskazuje swoje kanały społecznościowe jako miejsce przekazywania im krytycznych uwag przez otoczenie, przy czym częściej dotyczy to najmłodszych kobiet, które zapewne więcej czasu spędzają online.



JAK POLKI REAGUJĄ NA OGROM KRYTYKI?

Smutna prawda jest taka, że kobiety są przyzwyczajone do bycia ocenianymi, co nie oznacza, że codzienna krytyka nie jest dla nich formą opresji. 61% deklaruje, że radzą sobie z tym same, ale aż 59% podkreśla, że taka krytyka demotywuje je, wpływa na nie negatywnie i obniża ich nastrój. Bardzo istotnym jest fakt, że ponad połowa badanych kobiet zaczyna wątpić w siebie pod wpływem uwag, a niewiele mniej staje się wobec samych siebie bardziej krytyczne. Wsparcia u innych w takich sytuacjach szuka tylko jedna czwarta badanych kobiet.

JAKIE PŁYNĄ Z TEGO WNIOSKI?

Krytykowanie kobiet stało się niebezpieczną normą. Na tyle powszechną, że często już niezauważaną. Na porządku dziennym jest przekazywanie kobietom swoich opinii na temat ich życia, kariery czy wyglądu. Łatwo zapomnieć, że wpływa to w znaczący i negatywny sposób na ich dobrostan, zaburza poczucie własnej wartości, budzi niepewność. To proces do odwrócenia, jednak nie uda się to bez edukacji i wypracowania nowych norm zachowań. Warto wspierać kobiety i budować w nich poczucie dumy, zamiast podważać decyzje i oceniać każdy krok.

Marta Bierca

partnerka i współzałożycielka agencji badawczej WiseRabbit. Dr socjologii (SWPS), etnologa i antropolożka. W badaniach od kilkunastu lat. Pracowała dla wielu marek i sektorów. Pasjonatka badań społecznych - obserwatorka społeczeństwa i trendów.



Najlepsza matka na świecie

Czy wychowanie dzieci łączy czy dzieli kobiety?

Odnoszę wrażenie, że jako matki zbyt często i zbyt mocno skupiamy się na tym, co nas różni zamiast przyjrzeć się temu, co wszystkie nas czyni do siebie podobne: mamy dzieci, codziennie stajemy do walki o nie i w głębi serca wszystkie czujemy do nich to samo – bezwarunkową miłość. Czy więc bycie mamą nie może być tym, co nas łączy, a nie dzieli?

Kiedy myślę o nas – matkach, jakie jesteśmy dla siebie, czy potrafimy się wspierać, czy możemy na siebie liczyć, to przed oczami staje mi obraz pagórka - nie dużego, nie małego. Ten pagórek to nasza codzienność, to z czym każda z nas, dzień w dzień się boryka, czym żyje, czego doświadcza.

U podnóża tego pagórka stoimy my, matki. Każda z nas jest inna: mamy jedno, dwoje, troje dzieci. Jedna karmi piersią, druga butelką. Anka wróciła do pracy cztery tygodnie po porodzie, Marta rzuciła pracę, urodziła trójkę dzieci rok po roku i nie wyobraża sobie, jak mogłaby oddać choć parę godzin innym sprawom niż rodzinne. Na pierwszy rzut oka wszystko nas różni, a łączy tylko to, że jesteśmy matkami i każda z nas, chce czy nie chce, musi codziennie na ten przysłowiowy pagórek wejść.

BYCIE MAMĄ ŁĄCZY CZY DZIELI?

Wieloletnia obserwacja społeczności mam i badania nad hejtem, krytyką wśród mam w ramach mojej kampanii #Stop Krytyce Mam, każą mi na to pytanie odpowiedzieć, że być może łączy, ale doświadczenie pokazuje, że zazwyczaj dzieli. Z badań wynika, że 95% pytanym mam zostało przynajmniej raz skrytykowanym, a 87% przyznaje,

że skrytykowało inną mamę, przy czym aż 77% po tym, kiedy same doświadczyły hejtu i krytyki. Nie widać więc tutaj nawet cienia budowania relacji opartych na akceptacji, siostrzeństwie, chęci wspierania się wzajemnie. Badania pokazują też jasno, że nie potrafimy przejść obojętnie obok tego, co wydaje się inne – aż 56% ankietowanych mam jako powód hejtu wobec innej mamy podaje różnicę zdań. A przecież wchodząc na ten przysłowiowy pagórek, powinnyśmy raczej podać sobie rękę i powiedzieć: „Hej, zróbmy to razem, w końcu idziemy w tę samą stronę”. Zamiast tego podstawiamy sobie nogi, chwytny za koszule i ściągamy w dół, byle tylko być pierwszą na mecie. Na samym szczycie czeka na nas bowiem nagroda za bycie „Najlepszą Matką na Świecie”. Tytuł nęci swym blaskiem i wymyślonym przez nas prestiżem. W tym wyścigu zapominamy jednak, że w prawdziwym życiu to trofeum nie istnieje, że pogoń za nim to wymyślona przez matki dyscyplina, w której sędziami jesteśmy wyłącznie my same.



95% mam zostało przynajmniej raz skrytykowanym, a 87% przyznaje, że skrytykowało inną mamę, przy czym aż 77% po tym, kiedy same doświadczyły hejtu i krytyki.

ZAAKCEPTUJ RÓŻNICE

Przecież wystarczy, stojąc obok siebie, pozwolić tej drugiej mamie stać dokładnie w tym miejscu, w którym ona chce być. Nie musimy się kochać, żeby się nie zwalczać, co jest chyba dla nas najtrudniejsze do zrozumienia i zaakceptowania, ponieważ aż 63% mam, które odpowiedziały na pytania w ankiecie do badań, skrytykowało to, jaki pomysł na życie ma inna mama. A przecież tak samo dumna z siebie powinna być kobieta, która po urodzeniu dzieci odkłada swoją karierę na później, albo z niej rezygnuje, jak ta, która niedługo po porodzie wraca do pracy albo z małym dzieckiem na ręku otwiera własny biznes.

Za każdym razem, kiedy obok Ciebie pojawi się inna mama, która być może wybrała inną drogę niż Ty, powiedz jej: „Cześć, też jestem mamą. Robisz świetną robotę. Widzę, jak się starasz. Jeśli chcesz o tym pogadać, jestem i chętnie Cię wysłucham”.

Być może jest tak, że w walce o tytuł „Najlepszej Matki na Świecie” chodzi właśnie o to, żeby ktoś nas zauważył, wysłuchał, docenił? No właśnie...

Iwona Kilińska

mama Marty, autorka kampanii społecznej #Stop Krytyce Mam i pierwszego w Polsce przewodnika dla mam „Jak to jest być mamą”.



POTRZEBNA W DOMU I PRACY

Jestem mamą i jestem siebie dumna!

Mam 28 lat, wspierającego męża, dwie wspaniałe córki, psa, pracę oraz własną firmę. Do tego budowę domu i masę innych obowiązków. Czy jestem z siebie dumna? Bardzo! Czy moje życie jest usłane różami? Nie bardzo.

Przez wiele lat widziałam się w roli Matki Polki – kobiety zajmującej się dziećmi dbającej o dom, pracującej, ale raczej nie robiącej kariery. Jednak już podczas pierwszego urlopu rodzicielskiego czułam, że potrzebuję wyzwań zawodowych, rozwoju. Bardzo chciałam nie być tylko i aż mamą Uli, ale być Kamila Szalach, osobą skuteczną w branży, w której pracuję. Po roku wróciłam do pracy (etatowej), otworzyłam własną działalność i rozwijałam ją pod marką Wyspy Dzieci. Czułam, że macierzyństwo daje mi nowe siły, a ja jestem lepiej zorganizowana niż kiedykolwiek. Wraz z mężem planowaliśmy też drugie dziecko i chciałam, aby moja aktywność zawodowa przed porodem była tak długa, jak to tylko możliwe. Mój odpoczynek od pracy trwał krótko. Gdy wróciłam do domu po urodzeniu drugiej córki, już dwa dni później zaczęłam odpisywać na maile.



RODZINA JEST DLA MNIE NAJWAŻNIEJSZA ALE NIE UKRYWAM, ŻE LUBIĘ PRACOWAĆ, ROZWIJAĆ SIĘ, PODEJMOWAĆ WYZWANIA. CIESZĘ SIĘ, ŻE MOGĘ BYĆ POTRZEBNA NIE TYLKO W DOMU, ALE I W PRACY.



LUBIĘ PRACOWAĆ

Czy w związku z tym jestem gorszą matką? Nie - ja czuję dumę, że potrafię wydzielić czas dla rodziny, siebie i pracy. Czy było mi ciężko? Momentami bardzo - dwójka maluchów w mieszkaniu, dzwoniący telefon, hałas wokół i tłumaczenie rozmówcy, że pracuję z dziećmi w domu.

Po kolejnym roku przerwy (związanej z urlopem rodzicielskim) wróciłam do etatowej pracy. Wiedziałam, że czekają mnie w niej nowe wyzwania, nowa rola w zespole. Co czułam? Ekscytację! Rodzina jest dla mnie najważniejsza, ale nie ukrywam, że lubię pracować, rozwijać się, podejmować wyzwania i otrzymywać maile z informacją, że to co robię jest dobre. Cieszę się, że mogę być potrzebna nie tylko w domu, ale i w pracy. Praca w zespole, tworzenie nowych projektów to coś, co sprawia mi ogromną satysfakcję.

Bywa, że jest ciężko, nieraz brakuje mi sił gdy o godzinie 23:57 odpisuję na ostatnie maile związane z moją działalnością. Jednocześnie nie zamieniłabym swojego życia na żadne inne, wiem, że to mój czas i chcę wziąć z niego jak najwięcej. Czy moja rodzina na tym cierpi? Myślę, że dzieci mają cudowną, być może trochę zabieganą mamę i bardzo zaangażowanego tatę, z którym uwielbiają spędzać czas. Wierzę, że dobry podział obowiązków to klucz do sukcesu udanego związku.

Droga Mamo, nie powiem Ci co masz zrobić, jakie decyzje podjąć lub z czego zrezygnować. Powiem Ci, nie bój się działać! Masz w sobie więcej siły niż myślisz, a jeśli dookoła otaczają Cię dobrzy ludzie to na pewno dasz sobie radę!



Kamila Szalach

Dyrektor zarządzająca w firmie Femmeritum oraz członkini zarządu w firmie Wyspa Dzieci. Entuzjastka z silnym charakterem. Prywatnie mama 4 letniej Uli i 2 letniej Gosi.



**JESTEŚ
POTENCJAŁEM
DLA
SAMEJ SIEBIE**

#be

PROUD

PIENIĄDZE SĄ WAŻNE

W czym tkwi siła
niezależności
finansowej
kobiet

**NIEZALEŻNOŚĆ DLA KAŻDEJ
Z NAS OZNACZA CZĘSTO
ZUPEŁNIE COŚ INNEGO.
DLACZEGO SZCZEGÓLNIEMY
KOBIETY POWINNYŚMY
O NIĄ ZADBAĆ?**

Wcale nie tak rzadko zdarza się, że decydujemy się na macierzyństwo trochę dlatego, żeby uciec od pracy, która nas nie satysfakcjonuje, denerwuje czy wręcz mocno obciąża psychicznie. Pozostajemy wtedy zawieszony w próżni na kilka lat wierząc, że kiedyś trafi się okazja i w cudowny sposób nasz zawodowy los się odmieni. Często też decydujemy się pozostać na utrzymaniu męża.

DROGI SIĘ ROZCHODZĄ

Podjmując decyzję o pozostaniu w domu, kobieta wypada z rynku zawodowego na kilka lat. Skupia swoją uwagę na domowych obowiązkach i powiększającej się rodzinie, mąż na pracy i z czasem zaczynają się od siebie oddalać. Ona pochłonięta wychowywaniem dzieci i powiększającą się liczbą obowiązków domowych. On zajęty pracą coraz rzadziej porusza kwestie wspólnych finansów, w konsekwencji sam zaczyna podejmować decyzje dotyczące inwestowania ich wspólnych pieniędzy. Ona przecież i tak tego nie zrozumie, nie zna się na tym. Wszystko jest dobrze dopóki wystarcza pieniędzy, sytuacja się zmienia gdy nagle zaczyna ich brakować. Kobieta na samą myśl, że ma pójść do męża i kolejny raz prosić go o pieniądze na codzienne zakupy, dostaje gęsiej skórki. Każdorazowe tłumaczenie na co wydaje i dlaczego tak dużo, przyprawia ją o mdłości. Kolejne próby rozmowy na ten temat kończą się kłótnią, że jest niegospodarna bo wydaje za dużo. Nawet jeśli chciałaby wrócić do pracy, ludzi, wspólnych rozmów, to przecież słyszy, że to się nie opłaca, bo i tak zarobi mniej niż musieliby wydać na nią. Gdy dopytuje o jego zarobki słyszy, że nie powinno ją to obchodzić skoro teoretycznie nie brakuje jej na podstawowe rzeczy. Jest bezsilna i bez pomysłu na zmianę swojej obecnej sytuacji. Z czasem unika jakichkolwiek rozmów, które są poniżające i uwłaczające jej godności. Powoli, małymi krokami mężczyzna uzależnia od siebie kobietę, która staje się ofiarą przemocy ekonomicznej. Takich sytuacji jest mnóstwo. Nierzadko zdarza się też, że kobieta musi spłacać długi męża, gdy np. po jego niespodziewanej śmierci okazuje się, że dokonał kilku nietrafionych inwestycji, nie konsultując z nią tych decyzji. Im dłużej trwa taka sytuacja, tym trudniej się z niej wyrwać.

WŁASNE PIENIĄDZE

Warto być świadomą i w ogóle nie dopuszczać do takiej sytuacji. Wbrew pozorom, my kobiety doskonale wiemy, kiedy zaczyna być przekraczana granica uzależnienia i czujemy dyskomfort – to jest ten moment, kiedy powinna zapalić się nam czerwona lampka. Kiedy kobieta ma swoje pieniądze czuje się zupełnie inaczej, jej pozycja w związku pozostaje nie zmieniona. Łatwiej egzekwować swoje prawa, czasem stawiać warunki. Oczywiście jest wiele innych powodów, dla których warto pozostać aktywną zawodowo, zarabiać i czuć się pewniej.

DBANIE O SIEBIE

Dziś już chyba nikt nie ma wątpliwości, że jeśli my same nie zadamy o naszą przyszłość finansową, to na pewno nie zrobi tego ZUS! No chyba, że kogoś zadawała 30% obecnej pensji – tyle, w najlepszym wypadku, będzie wynosiła nasza emerytura! Nie warto zastanawiać się, czy dożyję do emerytury, bo medycyna idzie do przodu i w błyskawicznym tempie rośnie silver generation. Jednak warto zadawać sobie pytanie, jak chcę żyć na emeryturze? A biorąc pod uwagę liczbę lat, w czasie których wypadamy z rynku pracy, lata nieskładkowe na urloпах wychowawczych i niższe wynagrodzenia, naszym priorytetem powinno być systematyczne oszczędzanie, np. co miesiąc odkładam 10% obecnych zarobków na przyszłość finansową.

SPEŁNIANIE MARZEŃ

Posiadanie pieniędzy daje możliwość spełniania swoich marzeń. Jako dzieci mamy mnóstwo pomysłów na siebie i własną przyszłość. Natomiast z czasem, im jesteśmy starsze, zamiast dopasowywać zarobki do własnych marzeń,

robimy odwrotnie! Krok po kroku zaczynamy z nich rezygnować tylko dlatego, że zaczynają je ograniczać nasze niewystarczające dochody lub ich brak. I zamiast zrobić wszystko, żeby zarabiać coraz więcej (dać sobie na to po prostu przyzwolenie), a możliwości dzisiaj mamy większe niż kiedykolwiek wcześniej – zaczynamy ograniczać marzenia, ostatecznie przestając w ogóle marzyć. Kobiety same sabotują swoje marzenia, aż stają się one dla nich wręcz nieosiągalne.

PRZYCZYNA ROZWODÓW

Jak wynika z danych GUS, na ponad 30 tys. rozwodów, do których doszło w 2021 roku, w 7,3 proc. jako jeden z powodów wskazano właśnie nieporozumienia finansowe. Przyczym w (1,7 proc. wszystkich) pieniądze stanowiły wyłączny powód rozpadu małżeństwa. Dodajmy, że jako przyczyny rozwodów częściej niż pieniądze podawane są: niezgodność charakterów (ponad 35 proc.), niewierność (ponad 24 proc.) i nadużywanie alkoholu (20 proc.). Najwyższy czas to zmienić! Wiele z nas latami tkwi w toksycznych związkach z powodu strachu, że sobie finansowo nie poradzi. Posiadanie pieniędzy stawia nas w zupełnie innej pozycji w związku. To brzmi okrutnie, ale tak jest i warto o tym pamiętać.

DOBRY PRZYKŁAD

Pamiętajmy, że jesteśmy dla naszych dzieci wzorem do naśladowania, chcemy dawać im przykład również w obszarze zarządzania finansami. Warto włączyć dzieci do rozmów na temat pieniędzy, słuchać ich pytań czy spostrzeżeń, pozwalać podejmować im pierwsze decyzje konsumenckie w tym zakresie i dawać przyzwolenie na popełnianie błędów na niskich kwotach.



KIEDY KOBIETA MA SWOJE PIENIĄDZE CZUJE SIĘ ZUPEŁNIE INACZEJ, JEJ POZYCJA W ZWIĄZKU POZOSTAJE NIEZMIENIONA. ŁATWIEJ EGZEKWOWAĆ SWOJE PRAWA, CZASEM STAWIAĆ WARUNKI.



Jeśli będziemy wiedziały, jak zarządzać budżetem domowym i posługiwać się pieniędzmi, stanimy się dobrym przykładem dla naszych dzieci, także w tej dziedzinie. Tym samym zapewnimy im zupełnie inny start w dorosłe życie i przyczynimy się do ich większej świadomości finansowej. Budżet domowy, finanse osobiste to obszar, którym powinna interesować się każda kobieta! Dziś jako dorosłe, samostanowujące o sobie kobiety możemy zrobić naprawdę wiele! Warto zadbać o swoją niezależność i wziąć odpowiedzialność za przyszłość finansową swoją i swoich najbliższych.



Izabela Kulesza

edukatorka finansowa oraz certyfikowana trenerka mentalna. Pomaga osobom zarządzać budżetem domowym tak, aby w ich portfelach zostało więcej pieniędzy, wszystko po to, aby podnieść jakość i standard ich życia poprzez realizację najskrytszych marzeń. Odczarowuje budżet domowy udowadniając, że pieniądze łączą a nie dzielą ludzi i są przepięknym narzędziem do czynienia dobra.

Strach ma wielkie

OCZY

Czego obawiają się przedsiębiorczynie zakładając swoją firmę

Kobiety mają mnóstwo ciekawych i innowacyjnych pomysłów, które mają potencjał do zmieniania świata. Ich różnorodne perspektywy, doświadczenia i wiedza przyczyniają się do generowania nowych idei i rozwiązań, które mogą mieć ogromne znaczenie dla rozwoju społecznego, ekonomicznego i kulturalnego. Dlatego warto, aby kobiety uruchamiały własne firmy i należy je w tym wspierać.

Czasami jedynym, co blokuje nas przed założeniem własnej działalności jest strach. Kobiety tworzące społeczność Sieci Przedsiębiorczych Kobiet również mają swoje obawy, jednak mimo tego próbują swoich sił jako przedsiębiorczynie, przystępują do programów akceleracyjnych, starają się poszerzać swoją wiedzę na kursach i szkoleniach, rozwijają swoje biznesy lub zakładają własną działalność.

Najlepszym sposobem na poradzenie sobie z obawami jest nazwanie ich i uświadomienie sobie, że w większości przypadków to bariery, które same tworzymy w swoich głowach. Z jakimi obawami zmagają się przedsiębiorczynie, które wkraczają na biznesową ścieżkę?

BRAK MOTYWACJI I WIARY W SIEBIE

Własna działalność wiąże się z dużą odpowiedzialnością. Tu przysłowiowe branie losu w swoje ręce nabiera wręcz dosłownego znaczenia. Nie dziwne więc, że temu procesowi towarzyszą najróżniejsze obawy. Jednak większość z nich z perspektywy czasu okazuje się być całkowicie bezpodstawna.

POCZUCIE BEZPIECZEŃSTWA TO ISTOTNA KWESTIA

Brak płynności finansowej i brak umiejętności pozwalających prowadzić działalność dobrze, to realne zagrożenie. Jednak i na takie ewentualności można się przygotować. Warto pozyskiwać wiedzę od doświadczonych ekspertek i ekspertów, taką możliwość daje m.in. udział w programach Sieci Przedsiębiorczych Kobiet. Dobre planowanie i przygotowanie się na wszystkie ewentualności, być może nie zniweluje obaw do zera, jednak pozwoli spojrzeć na nie racjonalnie, a w razie kryzysu pomoże podjąć odpowiednie działania.

A MOŻE BY TAK... ZMIENIĆ NASTAWIENIE

Ciężko pozbyć się obaw ot tak, od ręki. Nie oznacza to jednak, że przez fakt, iż się je odczuwa, nie podejmować żadnych działań. Warto wyobrazić sobie przyszły cel i realizować pojedyncze kroki pamiętając o zaletach, jakie dają poczucie niezależności i sprawczości.

Najlepszym sposobem na poradzenie sobie z obawami jest nazwanie ich i uświadomienie sobie, że w większości przypadków to bariery, które same tworzymy w swoich głowach.

Komfort psychiczny, duża efektywność i motywacja, możliwość decydowania o sobie, swoim czasie i finansach, praca w zgodzie ze swoimi wartościami to tylko część korzyści, jakie wymieniają kobiety, zapytane o swoje odczucia po zmianie ścieżki zawodowej. Zdarza się, że nie jesteśmy gotowe na zmiany, wtedy być może warto poczekać, aż poczujemy, że nadszedł dla nas odpowiedni moment. Pamiętajmy jednak, żeby nie przedłużać tej chwili, zazwyczaj ten czas sam się nie pojawia, a my tkwimy w zawieszaniu w nieskończoność. Dlatego jeśli czujesz, że chcesz coś zrobić, warto podejmować działania od razu, ponieważ własny biznes to szereg możliwości, których nie jest w stanie zaoferować żadna inna forma zatrudnienia.

Katarzyna Walczak

Head of customer success w agencji Laska Nebeska.

W fundacji Sieci Przedsiębiorczych Kobiet odpowiada za tworzenie społeczności w sieci, social media i działania content marketingowe.

Na co dzień uczy organizacje pozarządowe, jak dbać o wizerunek w internecie i jak internet wykorzystać do czynienia dobra.



DZISIAJ

DECYZJE,

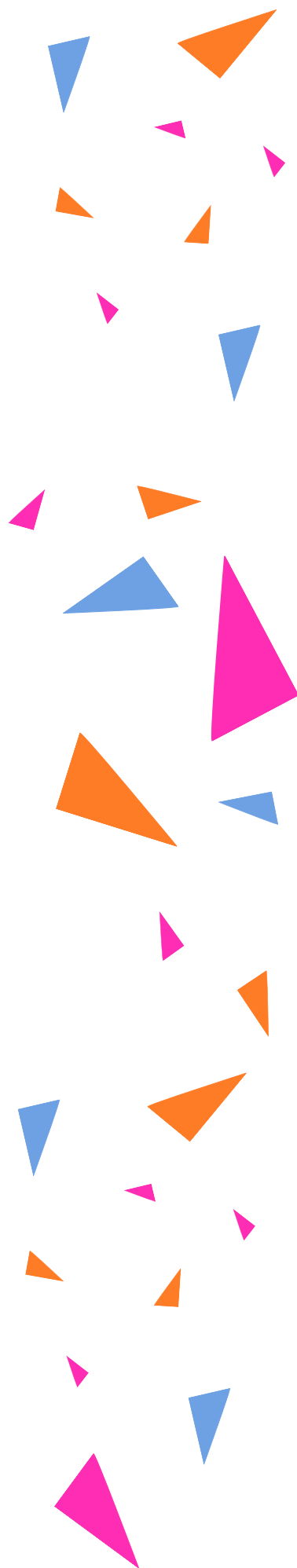


JUTRO

KONSEKWENCJE

Dlaczego kobiety mają niższe emerytury od mężczyzn?

Młode mamy zazwyczaj niewiele myślą o swojej starości, a już na pewno o jej finansowych aspektach. Tymczasem decyzje podejmowane w młodości mają ogromne przełożenie na to, jak będzie wyglądała nasza przyszłość. O ile w kwestiach miłości czy relacji ludzkich trudno jest przewidzieć przyszłość, o tyle finansowe zabezpieczenie na starość można łatwo przewidzieć i po prostu je wyliczyć.



Wystarczy spojrzeć na dane. Ostatnio miałam przyjemność uczestniczyć w prelekcji prezeski ZUS, profesor Gertrudy Uścińskiej, która dość obrazowo i dosadnie przedstawiła, jak wygląda emerytalna sytuacja kobiet w porównaniu z mężczyznami. Oto kilka szokujących danych.

- Przeciętna podstawa wymiaru składek kobiet (Q3'22) wyniosła 4686 zł i stanowiła 91% podstawy u mężczyzn.
- Stan kont ubezpieczonych kobiet w wieku 60 lat, stanowi tylko 55% adekwatnego stanu kont mężczyzn.
- Ogółem średni stan konta ubezpieczonych kobiet stanowi 82% adekwatnego stanu konta mężczyzn.
- W 2021 r., w grupie najbogatszych emerytów (osiągających 30-krotność składek ZUS) tylko 31% stanowią kobiety, reszta to oczywiście mężczyźni.
- We wrześniu 2022 r. kobiety stanowiły 60,5% emerytów z FUS.
- Udział kobiet w emeryturach minimalnych to 88%.

MINIMUM DO PRZEŻYCIA

Ile wynosi dzisiaj emerytura minimalna? Może nie jest wcale tak niska i da się za nią godnie żyć. Niestety nie. Minimalna emerytura to 1445 zł netto – za to nie da się przeżyć, ani w dużym mieście, ani w małym, ani nawet na wsi. Cóż, określenie „emerytura głodowa” używana potocznie jako zamiennik minimalnej, ma tutaj swoje uzasadnienie. Oczywiście możemy pozostawać optymistkami i zakładać, że powyższe dane dotyczą obecnych emerytów i w naszym przypadku będzie inaczej - jesteśmy młode i przed nami wiele lat pracy. To jednak błędne założenie.

W wywiadzie dla radia RMF, profesor Joanna Tyrowicz, członkini Rady Polityki Pieniężnej przedstawiając dane zespołu ekonomistów z ośrodka GRAPE przyznała,

że w przyszłości wszystkie kobiety urodzone po 1980 r. dostaną emerytury minimalne. Rzeczywiście, z tą perspektywą, optymizm słabnie.

DLACZEGO TAK SIĘ DZIEJE?

Prezesa ZUS podczas swojego wystąpienia udzieliła odpowiedzi na to pytanie.

- Po pierwsze, poziom zatrudnienia kobiet jest niższy niż mężczyzn.
- Po drugie, przerwy w karierze zawodowej spowodowane macierzyństwem czy opieką nad członkami rodziny są w przypadku kobiet dużo częstsze i dłuższe.
- Po trzecie, kobiety mają krótszy okres opłacania składek – przechodzą na emeryturę wcześniej.

Niższy wiek emerytalny kobiet, przekłada się na ich krótsze życie zawodowe, niższe inwestycje w siebie po 50-tce. Sporo kobiet dopiero po odchowaniu dzieci wraca na rynek pracy. Świadomość, że za chwilę wchodzi w wiek emerytalny powstrzymuje je przed inwestowaniem w siebie, szukaniem ambitnych projektów, zmienianiem zawodu na bardziej odpowiadający wymaganiom rynku pracy. Podkopuje też znacząco ich wiarę we własne możliwości. Niższy wiek emerytalny to nie przywilej jak to jest często interpretowane, a wyraz małej wiary w potencjał dojrzałych kobiet. Finalnie za nasze niskie emerytury odpowiada model rodziny z jednym żywicielem - najczęściej mężczyzną.

Do tego należy pamiętać, że kobiety zarabiają mniej niż mężczyźni – skorygowana luka płacowa w Polsce wynosi prawie 20% (Instytut Badań Strukturalnych), kobiety rzadziej proszą o podwyżki i nie sięgają po wyższe i tym samym lepiej płatne stanowiska. Te wszystkie decyzje i działania, które podejmujemy (lub też nie) mają swój finał w wysokości pierwszej emerytury,

która trafi na nasze konto po osiągnięciu wieku emerytalnego. Warto podkreślić, że niższy wiek emerytalny kobiet, który przekłada się na ich krótsze życie zawodowe to żaden przywilej. Niestety, bardzo często jest w ten sposób charakteryzowany.



Za niskie emerytury kobiet odpowiada między innymi model rodziny z jednym żywicielem - najczęściej mężczyzną.

Jeśli chcesz się przekonać, jakiej wysokości będzie Twoja pierwsza emerytura, kliknij [TUTAJ](#).



Karolina Andrian

Aktywnie działa na rzecz kobiet i równouprawnienia płci.

Współzałożycielka Femmetitum firmy zajmującej się rozwiązaniami work-life i work-family balance. Prezeska Fundacji Share the Care, w której przekonuje mężczyzn do korzystania z urlopów rodzicielskich i kobiety do dzielenia się nimi.

UTRZYMAĆ RÓWNOWAGĘ NA LINIE



Czego wstydzą się matki i jak można sobie z tym poradzić

Pracujące mamy bardzo często mają poczucie braku harmonii między życiem rodzinnym a pracą. Wydaje im się, że jeśli skupią się na jednym obszarze, ten drugi będzie zaniedbany. Czy tak jest na pewno? A może w dużej mierze to wytwór ich wyobraźni?

Jestem roztrzęsiona. Siedzę na podłodze i trzymam na rękach płaczącą trzylatkę. To nie jest zwykły płacz, to rozdierający ryk. Obok nas siedzi jedna z babć Gajki. Miały spędzić wspólne popołudnie, a ja w tym czasie miałam pracować w pokoju obok. Boję się spojrzeć na zegarek, aby sprawdzić, jak bardzo jestem już spóźniona na umówione nagranie. Na myśl o tym, że za chwilę będę się tłumaczyć dwóm osobom, które tracą czas, bo nie mogę do nich dołączyć, boli mnie brzuch. Ogarnia mnie obezwładniający wstyd, że nie potrafię ukończyć własnego dziecka. Wstyd, że właśnie zawalam ważne zadanie, a dwie zajęte pracą osoby czekają na mnie już ponad pół godziny.

NAZWANE EMOCJE

Lubię sprawdzać, jakie emocje towarzyszą mi w trudnych sytuacjach. Udaje mi się to złapać w trakcie kryzysu, czasami jednak dopiero po jakimś czasie umiem nazwać to, co się ze mną dzieło. Tak często mam ze wstydem. Lubię myśleć: to strach, złość, niepewność. Ale wstyd? Wstydę się wstydzić. Ta emocja jest dla mnie niewygodna w kontekście mojego macierzyństwa i do tego pracującego macierzyństwa.

Chciałabym wierzyć, że nie można mnie zawstydzić. Świadomie podejmuję życiowe wybory i niech otoczenie sobie z tym radzi. Niestety, nie do końca to tak działa.

ŻYCIE W ROZDWOJENIU

Filozofka Martha Nussbaum, w jednej ze swoich prac opisuje wstyd m.in. jako stan jednostki, który wywołuje ona sama. Ma to związek z poczuciem, że w niewystarczającym stopniu przestrzega się jakichś norm, z przeświadczeniem o własnej ułomności. Przeczytałam te słowa już jako matka pracująca. I bardzo dobrze rozumiałam, co Nussbaum ma na myśli. Będąc pracującą mamą, ciągle jestem w jakimś rozdwojeniu, doskwiera mi, że któraś ze sfer mojego życia zawsze jest nie tak zadbana jakbym chciała. Czuję, że balans czy harmonia są nieosiągalne - przynajmniej dla mnie. Chodzę po tej cienkiej linii, chwieję się, czasami z niej spadam. To rozdwojenie pięknie opisała Shonda Rhimes, samotna matka trójki dzieci, właścicielka firmy produkcyjnej Shondaland, twórczyni takich seriali jak "Chirurgi" czy "Bridgertonowie". Odbierając honorowy doktorat powiedziała: "Jako kobieta sukcesu i samotna matka odpowiem po raz pierwszy szczerze na to pytanie,

jak ja to robię? Prawda jest taka, że nie robię. Kiedykolwiek widzicie mnie odnoszącą sukces w jednym obszarze mojego życia, to prawie na pewno oznacza, że zawodzę w innym obszarze. Kiedy robię świetną robotę podczas pracy zespołu scenarzystów, to prawdopodobnie przegapiam czytanie moim dzieciom przed snem i kładzenie ich spać.”

CO NAPĘDZA WSTYD?

Po urlopie macierzyńskim, który nie był też dla mnie całkowitą przerwą od pracy, zdecydowałam się nie wracać na etat. Założyłam własną firmę, wciąż prowadziłam audycje w Radiu TOK FM, ale zaczęłam się również rozwijać jako trenerka i coachka pomagająca innym w budowaniu satysfakcjonującego życia zawodowego. To jeden z najciekawszych rozwojowo okresów mojego życia zawodowego. Macierzyństwo w wielu rzeczach mi pomogło: ustalać lepiej priorytety, nie tracić (tak bardzo) czasu na zadania mniej znaczące. Mój tydzień pracy liczy pewnie 30 godzin dlatego dzielimy się z partnerem opieką nad Gajką mniej więcej po równo. To raczej pozytywny obraz naszego życia, czy jest więc tu miejsce na wstyd? Okazuje się, że tak.

Przypominam sobie rozmowę z dwoma matkami, które całkowicie zrezygnowały z pracy na kilka pierwszych lat życia dziecka, podczas której usłyszałam od nich: „my nie mogłybyśmy tak jak ty”. W tej rozmowie czułam wstyd, że zaniedbuję moje dziecko i poświęcam je dla kariery. Padały pytania, czy nie boję się zostawić dziecka na cały dzień z tatą, czy dziecko nie tęskni za mną w ciągu dnia? Czułam się podczas tej rozmowy jak licealistka wyrwana do odpowiedzi przy tablicy.

Innym razem w grupie matek, z których większość korzysta z pomocy opiekunek i zdarza im się wyjeżdżać na samodzielne wakacje bez dziecka, znów słyszałam to oceniające „ja nie mogłabym tak jak ty”.

Na spotkaniu biznesowym musiałam powiedzieć jednemu klientowi, że niestety nie poprowadzę tygodniowego szkolenia, bo nie mogę (nie chcę?) zostawić mojego dziecka na tak długo. Klienci pokiwali głowami ze zrozumieniem, zlecenie dostał kolega. A ja czułam wstyd, że wywołało to u mnie złość. Na to ograniczenie, które nakłada macierzyństwo, ograniczenia świata dla matek pracujących. I na to, że zaraz muszę wrócić do domu i śpiewać “See you later alligator”.

WSTYD REALNY CZY WYKREOWANY?

Wstyd to potężne narzędzie, ograniczające. Utrzymuje nas w jakimś ciemnym pokoju i mówi: jesteś niewystarczająca, inni (inne?) są lepsze od ciebie. Porywasz się z motyką na słońce. Nie powinnaś. Nie możesz.

To zdanie “ja nie mogłabym tak jak ty”, nie musi jednak oznaczać intencji zawstydzania. Zdarzyło się, że przy okazji innej rozmowy o tym, że wspólnie z partnerem dzielimy się opieką nad dzieckiem, usłyszałam je ponownie, powiedziałam, że odbieram to stwierdzenie jako próbę zawstydzania mnie. Znajoma, która wypowiedziała to zdanie była bardzo zaskoczona. Podkreśliła, że jej intencja była zupełnie inna, że podziwia nas za to, jak wspólnie opiekujemy się córką. Przyznała, że kiedy była młodą matką, było to nie do pomyślenia i bardzo żałuje, że jej dzieci nie spędzały tyle czasu ze swoim tatą. Jestem jej bardzo wdzięczna za to wytłumaczenie, bo uświadomiło mi, że warto sprawdzać intencję osoby wypowiadającej zdania, które wywołują u nas wstyd. Jak podkreśla Martha Nussbaum: wstyd może być tym, co jednostka robi sobie sama.

WSTYD TO TAKA EMOCJA, W KTÓREJ ZAGROŻONE JEST NASZE POCZUCIE PRZYNALEŻNOŚCI CZY BYCIE WYSTARCZAJĄCĄ, ABY GDZIEŚ PRZYNALEŻEĆ.

OSWAJANIE WSTYDU

Walczę z moim wstydem, nazywam go, ujawniam. Sprawdzam sama ze sobą, skąd się bierze. Czy to znaczy, że chcę żyć inaczej, szukać sposobów, aby być więcej w pracy lub więcej z dzieckiem?

Znana badaczka wstydu Brene Brown, autorka bestsellerów i wspaniałego serialu HBO Max “Atlas serca” mówi, że wstyd to taka emocja, w której zagrożone jest nasze poczucie przynależności czy bycie wystarczającą, aby gdzieś przynależeć. Dlatego tak ważne jest, aby pracujące mamy (pracujący rodzice) mówiły o tym, jak to jest żonglować między tymi dwoma ważnymi sferami życia. Aby móc przynależeć do grupy pracujących rodziców próbujących każdego dnia utrzymać równowagę na linie. Bądźmy w tym razem.



Zuzanna Piechowicz

Dziennikarka, trenerka, coachka. Prowadzi audycje o pracy i zdrowiu psychicznym w Radiu TOK FM. Redaktorka prowadząca portalu zawodowo.olx.pl

POROZMAWIAJMY O TOBIE



I TWOICH POTRZEBACH

Jak mentoring wspiera kobiety w odważnych decyzjach

W Polsce jedynie co piąta osoba zarządzająca firmą to kobieta. Podobny parytet można zaobserwować na szczeblu państwowym i samorządowym. Przyczyną dominacji panów z pewnością nie są niższe kwalifikacje kobiet, gdyż panie stanowiły w ostatnich latach ponad 60% absolwentów uczelni wyższych w Polsce. Co więc jest przyczyną?

Podczas indywidualnych procesów rozwojowych z kobietami obserwuję, że ścieżka kobiecej kariery zawodowej postrzegana jest przez nie same jako trudniejsza i wymagająca dużo większego wysiłku, niż w przypadku mężczyzn. Faktem jest, że kobiety często stają przed wyborem – praca czy dzieci? Bywa, że wypadają na kilka lat z rynku pracy i mają mniej szans na awans.

WĄTPLIWOŚCI

Konieczność pogodzenia roli zawodowej i rodzicielskiej to jednak nie jedyny element utrudniający rozwój zawodowy pań. „Jak pogodzić rolę mamy i awans?”, „Czy wypada powiedzieć, że nie mogę zostać dłużej w pracy, bo mam zobowiązania rodzinne?”, „Chciałabym zacząć działać na własny rachunek, ale mam wątpliwości czy to się uda”.

To częste wątpliwości dziewczyn, z którymi spotykam się na ich mentoringowej ścieżce rozwojowej. Z badań wynika*, że kobiety mniej wierzą we własne możliwości: pewność siebie u mężczyzn utrzymuje się na podobnym poziomie przez cały okres ich kariery, a w przypadku kobiet jest ona mocno uzależniona od posiadanego doświadczenia. Oprócz wiary we własny potencjał, ważne są także namacalne sukcesy innych kobiet, ponieważ to właśnie brak kobiecych wzorców wymieniany jest często jako brak wiary we własne możliwości**.

WSPARCIE

W sytuacji niedoboru kobiecych wzorców w zarządzaniu, przydatne jest wsparcie kobiet przez inne kobiety z doświadczeniem zawodowym i życiowym, które osiągnęły sukces. Zdaniem Anny Rulkiewicz, CEO Grupy Luxmed najlepiej radzą sobie w biznesie te panie, które miały możliwość skorzystać z doświadczenia innych kobiet, które na przykład uczyły je przywództwa, oraz mentorów wzmacniających ich pewność siebie***.

Mając szereg lat doświadczenia pracy w korporacji, trójkę dzieci i własną firmę, często pracuję w formie spotkań 1:1 z liderkami oraz kobietami, które chcą rozwijać własny biznes. Do najczęstszych wyzwań należą: łączenie roli mamy i roli zawodowej oraz planowanie pracy w sposób umożliwiający pogodzenie i osiągnięcie satysfakcji osobistej z pełnienia obu ról. To jednak także tematy związane z potrzebą pracy w zgodzie z własnymi wartościami czy przygotowanie się do przeprowadzenia trudnych rozmów, a także podejmowania decyzji w rzeczywistości biznesowej, w której nierzadko dominują mężczyźni.



MENTORING

Z moich obserwacji wynika, że mentoring daje poczucie większego bezpieczeństwa, ogranicza poczucie samotności w stawianiu czoła wyzwaniom oraz podejmowaniu decyzji. Stwarza przestrzeń do bezpiecznego sparingu, przepracowania emocji i szczerego feedbacku. Mentorka może dać swojej rozmówczyni wsparcie Human To Human – obecność, uważność, empatię, możliwość rozmowy o jej i tylko jej potrzebach. Może dodać odwagi i wesprzeć kobietę w poszukiwaniu jej własnych rozwiązań.



**ŚCIEŻKA KOBIECEJ KARIERY
ZAWODOWEJ POSTRZEGANA JEST
PRZEZ NIE SAME JAKO TRUDNIEJSZA
I WYMAGAJĄCA DUŻO WIĘKSZEGO
WYSIŁKU, NIŻ W PRZYPADKU
MĘŻCZYŹNI.**



*Zenger, J. (2018). *The Confidence Gap In Men And Women: Why It Matters And How To Overcome It*

**Mavin, S., & Williams, J. (2013). Women's impact on women's careers in management: Queen Bees, female misogyny, negative intra-relations and solidarity behaviours.

***Wypowiedź na LinkedIn



Małgorzata Warda

Praktyk biznesu, akredytowana międzynarodowo mentorka biznesu i executive coach, trenerka liderów, potrójna mama.



**JESTEŚ
POTENCJAŁEM
DLA
SWOICH
DZIECI**

#be

PROUD

JAKA MATKA TAKA CÓRKA

Pracujące mamy zmieniają perspektywę swoich dzieci

Pracujące mamy to potencjał dla gospodarki nie tylko tu i teraz, i nie tylko ze względu na wykonywaną przez nie aktualnie pracę zarobkową. Pracujące mamy stanowią wzór dla swoich dzieci, w szczególności córek – i ten efekt widoczny jest w zmieniających się między pokoleniami trendach związanych z aktywnością zawodową kobiet w gospodarce ogółem.

Jak pokazują wyniki badań Claudii Olivetti, Eleonory Patacchini, Kathleen McGinn, Mayry Castro, Raquel Fernández, Alessandry Fogli (wszystkie badaczki reprezentują topowe uniwersytety), córki pracujących mam częściej rozwijają swoją karierę zawodową. Dodatkowo pracują przeciętnie dłużej, częściej piastują menedżerskie i zarządcze stanowiska i lepiej zarabiają niż ich koleżanki, których mamy nie pracowały zawodowo. Jednocześnie spędzają mniej czasu na wykonywaniu obowiązków domowych takich jak pranie, sprzątanie czy prasowanie (choć czas spędzony z dziećmi pozostaje bez zmian). Mężczyźni w rynek pracy zaangażowani są w równym stopniu, niezależnie od tego czy ich mamy pracowały czy nie. Jednak pracujące zawodowo mamy częściej mają pracujące synowe, a ich synowie w większym stopniu angażują się w prace w domu i opiekę nad dziećmi.

ZMIANA PERSPEKTYWY ZMIENIA GOSPODARKĘ

Pracujące mamy zmieniają więc perspektywę swoich dzieci – bezpośrednio – a ta zmiana na poziomie rodziny skutkuje zmianami na poziomie całej gospodarki. Korzystają na tym pracodawcy, firmy, konsumenci, czyli my wszyscy. W kolejnym pokoleniu mamy więcej potencjalnych i bardziej zróżnicowanych pracowników, więcej przedsiębiorców i szerszy wybór produktów. Córki pracujących mam mają już też pewne doświadczenie wynikające z obserwacji mamy, która łączyła życie zawodowe z życiem prywatnym. I częściej mają partnera, który obserwując pracującą mamę będąc nastolatkiem, jako dorosły mężczyzna angażuje się w większym stopniu w domowe obowiązki. Taki potencjał jest nie do przecenienia – i na poziomie rodzin, i całej gospodarki.



Córki pracujących mam częściej rozwijają swoją karierę zawodową. Dodatkowo pracują przeciętnie dłużej, częściej piastują menedżerskie i zarządcze stanowiska i lepiej zarabiają niż ich koleżanki, których mamy nie pracowały zawodowo.



Magdalena Smyk

Magdalena Smyk-Szymańska - ekonomistka i badaczka. Członkini Zarządu Fundacji Adeptów i Miłośników Ekonomii oraz adiunkt w Szkole Głównej Handlowej w Warszawie. Zajmuje się tematyką rynku pracy i rodziny, w szczególności zależności międzypokoleniowych oraz nierówności. W swojej pracy analizuje zarówno dostępne bazy danych, jak i korzysta z metod eksperymentalnych.



KIEDY MAMA PRACUJE ZAWODOWO

Czy dzieci mają z tego korzyści

Praca zawodowa matki może przynieść wiele korzyści dla dziecka – od niezależności finansowej po pozytywne wzorce, które wpływają na przyszłe zachowania dziecka. Warto o tym pamiętać.

Pozytywów płynących z faktu, że matka dziecka pracuje zawodowo jest wiele. Warto wymienić te najbardziej istotne.

BEZPIECZEŃSTWO FINANSOWE

Po pierwsze, zarabia pieniądze, które przeznacza m.in. na potrzeby dziecka. Bezpieczeństwo finansowe zwiększa się znacząco dzięki zróżnicowaniu źródeł dochodu, co dużo bardziej uodparnia dziecko na ubóstwo spowodowane utratą pracy, chorobą czy śmiercią jednego żywiciela rodziny.

UNIKANIE PRZEMOCY

Niezależność finansowa matki ma jeszcze większe znaczenie w przypadku przemocy domowej. Wiąże się ona bowiem często z uzależnieniem finansowym od partnerów stosujących przemoc i uniemożliwia kobietom wraz z dziećmi opuszczanie niebezpiecznych związków. Dziecko pracującej matki ma większe szanse, że zostanie przez nią zabrane z domu, w którym jej partner stosuje przemoc.

OPIEKA WSPÓŁDZIELONA

Kiedy rodzice się nie dogadują i postanawiają się rozstać, dużo łatwiej jest zdecydować się na opiekę współdzieloną (naprzemienną), kiedy oboje rodzice mają swoje własne źródło utrzymania. Zazwyczaj bowiem przy takiej opiece zostają zniesione alimenty. Łatwiej też zdecydować się na równy podział opieki, jeżeli oboje rodzice wcześniej w podobnym stopniu zaangażowani byli w sprawy dziecka. Dzięki temu dziecko może mieć dobry kontakt z obojgiem rodziców mimo ich rozstania.

WIĘZI Z OJCEM

Pracująca matka daje również więcej przestrzeni dziecku na nawiązanie więzi z ojcem w tzw. pełnej rodzinie. Jeżeli ojciec nie jest jedynym żywicielem rodziny, ma więcej przestrzeni, żeby spędzić czas z dzieckiem. Łatwiej mu odmówić kolejnych nadgodzin, jeżeli ma poczucie, że nawet jeśli straci pracę, to spokojnie może poszukać kolejnej, ponieważ jego partnerka również zarabia.

Kiedy matka pracuje zawodowo, dziecko uczy się, że obowiązki domowe należą do wszystkich domowników niezależnie od płci, że każda osoba w rodzinie ma swój obszar działania i rozwoju.

POZYTYWNE WZORCE

Na koniec jeszcze jeden argument, być może najważniejszy. Jak mówi Loesje: „Dzieci nie robią tego co im każemy, robią to, co robimy my”. Kiedy matka pracuje zawodowo, dziecko uczy się, że obowiązki domowe należą do wszystkich domowników niezależnie od płci, że każda osoba w rodzinie ma swój obszar działania i rozwoju. Że kobieta może się realizować też na innych polach i nie wyklucza się to z pełnieniem roli matki. Jeżeli chcemy, żeby nasze dziecko w przyszłości umiało łączyć życie rodzinne z zawodowym i radziło sobie z trudnościami, pokazujmy jak to robić na własnym przykładzie.



Joanna Włodarczyk

Socjolożka, badaczka, pracująca mama.



**JESTEŚ
POTENCJAŁEM
DLA
SWOJEGO
PARTNERA**

#be

PROUD

ŻYWICIEL

potrzebuje
wsparcia

Pracująca mama z perspektywy partnera

Chroniczny stres związany z koniecznością utrzymania rodziny. Nadmiar pracy, zmęczenie i brak czasu dla najbliższych. Napięcie między tradycyjną rolą „żywiciela rodziny” a pragnieniem bycia bliżej dziecka i partnerki. To są doświadczenia towarzyszące wielu ojcom. Doświadczenia negatywnie wpływające na ich zdrowie psychiczne i fizyczne oraz relacje rodzinne.

Przyczyniasz się do poprawy sytuacji finansowej Waszej rodziny

Badania pokazują, że w długofalowej perspektywie praca zarobkowa obojga rodziców ma pozytywny wpływ na rodzinne finanse. Choć w krótszym okresie czasu bardziej opłacalne może być maksymalizowanie zysków i rozwój kariery przez jedną osobę, to w perspektywie kilku(nastu) lat korzystniej jest, gdy oboje rodzice rozwijają się zawodowo i zwiększają swój potencjał finansowy.

Zdejmujesz ze swojego partnera ogromny stres

Dzięki Twojej aktywności zawodowej nie musi on nieść na swoich barkach napięcia związanego z tym, że jego praca jest jedynym (lub głównym) zabezpieczeniem finansowym Waszej rodziny. A to jest naprawdę bardzo silny i długotrwały stres, na który wskazuje wielu mężczyzn. Zwłaszcza w dobie kryzysu gospodarczego, inflacji i wielu niepokojów społeczno-politycznych. Taki stres może przerodzić się w problemy w zakresie zdrowia psychicznego, czy też fizycznego.

Wielu ojcom doskwiera brak czasu dla partnerki i dzieci, który wynika z przeciążenia pracą zawodową. Badania naukowe pokazują, że ojcowie, których partnerki są aktywne zawodowo, spędzają z dziećmi więcej czasu.

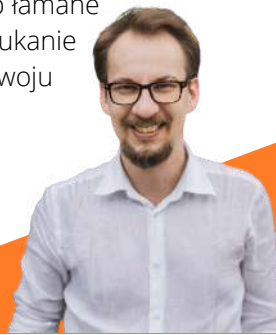
Zmniejszasz ryzyko, że stanie się on ofiarą nadużyć w miejscu pracy

Często ojcowie godzą się na złe warunki pracy lub łamanie ich praw z obawy przed tym, aby tej pracy nie stracić i nie narazić rodziny na problemy finansowe. Gdy odpowiedzialność za zabezpieczenie finansowe rodziny rozkłada się na oboje partnerów, pojawia się więcej przestrzeni na asertywność i zawalczenie o swoje prawa. Dzięki Twojej aktywności zawodowej Twój partner może mieć przestrzeń na okresową rezygnację z pracy, w której doświadcza stagnacji lub łamane są jego prawa oraz poszukanie lepszego miejsca do rozwoju zawodowego.

Stwarzasz partnerowi przestrzeń na większe zaangażowanie w życie rodzinne i relację z dziećmi

Wielu ojcom doskwiera brak czasu dla partnerki i dzieci, który wynika z przeciążenia pracą zawodową. Badania naukowe pokazują, że ojcowie, których partnerki są aktywne zawodowo, spędzają z dziećmi więcej czasu. Sprzyja to wzajemnemu poznawaniu się, rozwojowi kompetencji rodzicielskich oraz budowaniu bliskiej i bezpiecznej więzi między tatą a dzieckiem. A dobra relacja z tatą to bezcenny skarb dla dziecka i istotny czynnik sprzyjający jego lepszemu rozwojowi.

Droga Mamo, pracując, możesz być z siebie dumna, bo wspierasz swojego partnera, odciążasz go i dajesz mu szansę na zbudowanie lepszej relacji z dziećmi.



dr Kamil Janowicz
psycholog, post-doctoral researcher i nauczyciel akademicki na Uniwersytecie SWPS, autor bloga popularnonaukowego nt. ojcostwa Father_ing, mąż i tata

UWIERZ W UMIEJĘTNOŚCI OJCA



Partnerstwo w praktyce



Czy mając czwórkę dzieci można rozwijać się zawodowo, wyjeżdżać z mężem na weekendy we dwoje i chodzić z przyjaciółkami na imprezy? Można. Czy można robić to bez wyrzutów sumienia? Można. Czy tracą na tym coś dzieci? Nie, ale za to wszyscy wiele zyskują.

Kiedy w 2019 r. dołączyłam do Fundacji Share the Care, która promuje partnerski model rodziny i podział urlopów rodzicielskich, nie zrobiłam tego dla siebie, ale dla innych. Mój przykład pokazuje, że partnerstwo działa w praktyce i najlepiej zacząć je budować od podziału urlopu rodzicielskiego.

Oczywiście każdy ma prawo żyć po swojemu, a historia pokazuje,

że większość ludzi woli się uczyć na własnych błędach niż czerpać z doświadczeń innych. Nadal jednak wierzę w siłę „role models”, a kobiet, które z powodzeniem łączą macierzyństwo i rozwój zawodowy jest coraz więcej. Ważne przy tym, aby łączenie tych dwóch, ważnych obszarów życia nie było wyniszczające i wykańczające. Bo praca na dwóch etatach (w domu i zawodowo) nie jest łatwa, a jeszcze warto znaleźć czas na inne przyjemności. Dlatego tak ważna jest postawa i zaangażowanie partnera w życie dzieci i sprawy domowe. Wtedy jest znacznie łatwiej.

OD CZEGO ZACZAĆ?



Od podziału urlopu rodzicielskiego. To daje gwarancję, że po twoim powrocie do pracy, będziecie równie dzielili się przyjemnościami i trudami związanymi z rodzicielstwem. Czasem przyszli rodzice mówią, że oni po partnersku umówili się, że on będzie zarabiał na rodzinę, a ona zajmie się dziećmi i domem. I to jest w porządku, ale kiedy przychodzi moment powrotu kobiety do pracy, zwykle zaczynają się problemy. Niby umawiali się również, że jak mama wróci do pracy, to będzie inaczej,

ale w praktyce trudno się przestawić na inny sposób funkcjonowania w domu. Poza tym dziecko przyzwyczajone do mamy, nauczyło się, że to ona zaspokaja jego potrzeby, a tata robi to sporadycznie, zwykle czekając na wytyczne partnerki. Na dłuższą metę jest to frustrujące dla obu stron.

Przy dwójce młodszych synów podzieliłiśmy się z mężem urlopem rodzicielskim pół na pół, wtedy już była taka możliwość. Ja byłam w domu sześć miesięcy, potem mąż. Dzięki temu miał on takie same możliwości nauczania się opieki nad dziećmi jak ja. Będąc tatą na pełen etat, dał dzieciom siebie na 100% - nie zmęczonego pracą, z uważnością na poziomie 20%, ale skoncentrowanego i wsłuchującego się w potrzeby dzieci o różnych porach dnia i nocy. Dzięki temu dokładnie wiedział czego potrzebują i jak zaspokoić ich potrzeby. I wie to do dziś.

NOWE PRAWO

Od kwietnia 2023 r. w Polsce obowiązuje dyrektywa work-life balance. Wymiar urlopu rodzicielskiego został zwiększony do 41 tygodni (ciąża pojedyncza) i 43 tygodni (ciąża mnoga) z czego 9 tygodni jest zarezerwowane dla drugiego rodzica. W naszych realiach oznacza to, że dodatkowe 9 tygodni urlopu rodzicielskiego zyskują ojcowie. Jeśli tata tego nie wykorzysta, to urlop przepada.

Jest to rozwiązanie, które przede wszystkim ma wspierać kobiety w łączeniu życia zawodowego i pracy. To narzędzie, które działa i zapobiega pracy na dwóch etatach. Wiem o tym z doświadczenia, ale dowodzą tego również badania z krajów, w których taka polityka społeczna funkcjonuje od dawna, np. Islandia. Tam widać, jak podział urlopu rodzicielskiego między rodziców wpłynął na work-life balance obojga rodziców. Mamy dostały przestrzeń do rozwoju zawodowego, ojcowie do budowania relacji z dziećmi.



“

**JEŚLI TY WIERZYSZ
W SIEBIE, A TWÓJ
PARTNER WIDZI TWÓJ
POTENCJAŁ, TY UWIERZ
W JEGO UMIEJĘTNOŚCI
RODZICIELSKIE I SPRAW,
ABY ON POCZUŁ SIĘ
PEWNY JAKO TATA.**

“


Taka polityka społeczna wpłynęła pozytywnie na sytuację finansową rodziny – zarobki obojga rodziców wpływają na stabilność materialną rodziny. Spadła liczba rozwodów i separacji, bo wspólne doświadczenia - zarówno w obszarze zawodowym, jak i rodzicielskim - budują zrozumienie.

Dyrektywa work-life balance to test na partnerstwo. Jeśli Ty wierzysz w siebie, a Twój partner widzi Twój potencjał, Ty uwierz w jego umiejętności rodzicielskie i spraw, aby on poczuł się pewny jako tata. To jest właśnie work-life balance w praktyce.



Sylwia Ziemacka

Członkini Rady Programowej Fundacji Share the Care. Mama czwórki chłopców, od lat dzieli się urlopem rodzicielskim ze swoim mężem. Z wykształcenia psycholog społeczny. Zawodowo od ponad 15 lat związana z rynkiem mediów, komunikacji i marketingu.



**JESTEŚ
POTENCJAŁEM
DLA
SWOJEJ
ORGANIZACJI**

#be

PROUD

MATKA - LIDERKA

UNIKALNE KOMPETENCJE MATEK WYCHOWUJĄCYCH DZIECI

Dzisiejsze organizacje stawiają na kształcenie przyszłych liderów i liderki. Dużo mówi się o kluczowych kompetencjach liderek, przywództwie przyszłości oraz cechach, których ciągłe rozwijanie i wzmacnianie sprawiają, że organizacje pracują lepiej, osiągają cele biznesowe i są bardziej efektywne. Wśród nich coraz większego znaczenia nabierają te, które cechują matki wychowujące dzieci.

Analizując różne modele przywódcze ostatniej dekady można zauważyć pewną analogię tych kompetencji, które są obecne w nich od zawsze. Poza odwagą, autentycznością oraz myśleniem strategicznym swoje stałe miejsce w modelach przywódczych zajmuje empatia oraz umiejętność skutecznego komunikowania się z drugim człowiekiem.

EMPATIA

To zdolność do odczuwania stanów psychicznych i emocjonalnych innych oraz szczerą wrażliwość na drugiego człowieka. Empatia, czyli część inteligencji emocjonalnej, która już dawno została nazwana przez Daniela Golemana kompetencją przywódczą. Goleman udowodnił, że empatii można się nauczyć. Kto lepiej nauczy nas prawdziwej umiejętności współodczuwania jak nie nasze dzieci? To właśnie rola matki sprawia, że uczymy się naturalnej troski, otwartości i wrażliwości na drugiego człowieka.

SKUTECZNA KOMUNIKACJA I BUDOWANIE RELACJI

Niezwykle ważną kompetencją każdego człowieka jest umiejętność efektywnej komunikacji i budowania partnerskich relacji. Znaczenie tej kompetencji wzrasta wraz z naszą rolą w organizacji i odpowiedzialnością za innych ludzi. Umiejętność budowania spójnego przekazu, wywierania pozytywnego wpływu na ludzi oraz skuteczna komunikacja są bardzo istotne w świecie przywództwa. My, kobiety wychowujące dzieci świetnie czytamy znaki niewerbalne i mowę ciała. Robimy to naturalnie, z łatwością, a prowadzi nas instynkt. Umiejętność słuchania, czytania mikro gestów i mimiki twarzy kilkutygodniowego dziecka - my matki to potrafimy!



**KOBIETY WYCHOWUJĄCE DZIECI SĄ
ISTOTNYM POTENCJAŁEM DLA TYCH
ORGANIZACJI, KTÓRE STAWIAJĄ NA
AUTENTYCZNE I SZCZERE
PRZYWÓDZTWO.**

KOMPETENCJE MATKI

Organizując programy rozwojowe i szkolenia w firmach, w których uczestniczą kobiety liderki często obserwuję jakimi miękkimi kompetencjami wyróżniają się właśnie kobiety matki. Co ciekawe, jako matki często nie zdajemy sobie z tego sprawy, że jest to właśnie kompetencja, która nas wyróżnia. Jestem przekonana, że kobiety wychowujące dzieci są istotnym potencjałem dla tych organizacji, które stawiają na autentyczne i szczerze przywództwo.

Warto wspomnieć, że okazywanie empatii, wrażliwości i szczerego współczucia drugiej osobie to wyraz odwagi. My, matki - liderki wychowując nasze dzieci jesteśmy mistrzyniami naszych światów i dzięki codziennym treningom mamy te kompetencje wysoko rozwinięte. Kobiety wychowujące dzieci - wśród tych kobiet tkwi prawdziwy potencjał dla każdej organizacji.



Agnieszka Bilińska

Właścicielka firmy doradczej Trusted Up.
Doświadczona menedżerka. Mentorka
i executive coach. Autorka programu
rozwojowego Leading Women. Matka dwóch
córek Alicji (21) i Aleksandry (15).

PRACUJĄCA

MAMA TO

NIE RYZYKO

Jak można ją wspierać
w organizacji

Kobiety wychowujące dzieci to bardzo często osoby bardzo dobrze zorganizowane, zmotywowane i produktywne, potrafiące celnie nadawać priorytety i w pełni wykorzystywać dostępne zasoby. Chociaż taki zestaw kompetencji jest dla pracodawców niezwykle cenny, to pracujące mamy często mierzą się z trudnościami na rynku pracy. Tymczasem, aby móc w pełni zrealizować swój zawodowy potencjał, potrzebują niewielkich udogodnień oraz zrozumienia wyzwań, jakie idą w parze z rodzicielstwem.

POWRÓT PO DŁUŻSZEJ NIEOBECNOŚCI

Jednym z trudniejszych momentów w karierze pracujących mam jest powrót do pracy po urlopie rodzicielskim lub wychowawczym. Pomimo wielu inicjatyw i programów wsparcia, łączenie roli mamy i pracownicy jest dla kobiet szczególnie stresujące w pierwszych tygodniach po powrocie. Dlatego też tak istotne jest, aby procesy w organizacji oraz bezpośredni przełożony zapewnili im warunki umożliwiające płynny powrót,

a następnie rozwój uwzględniający potrzeby rodziców małych dzieci. Warto rozważyć wdrożenie kilku elementów, które mogą wspomóc mamy wracające do pracy. Duże znaczenie na tym etapie ma wsparcie menedżera w przygotowaniu do powrotu. Ponowny onboarding, spotkania zespołowe, wizyta w biurze – to wszystko zwiększy poczucie bezpieczeństwa w tym stresującym okresie. Poza ustawowo określonymi możliwościami skrócenia etatu, ważna jest również otwartość pracodawcy na potrzeby w zakresie tego, w jakim wymiarze mamy chcą i mogą pracować po powrocie.



ŁĄCZENIE ROLI RODZICA I PRACOWNIKA

Trudności, z jakimi mierzą się pracujące mamy, w dużej mierze wynikają z braku elastyczności. Możliwość pracy zdalnej, rozpoczynania i kończenia dnia pracy w pełnej dowolności lub przynajmniej w określonych przedziałach czasowych, znacznie ułatwia kobietom współpracę z instytucjami opiekuńczymi. Chociaż zmiany w kodeksie pracy już w jakimś stopniu zapewniły taką możliwość, to nadal kluczowe jest podejście organizacji oraz postawa przełożonego wobec pracującej mamy chcącej wykorzystać przysługujące jej przywileje. Im bardziej akceptująca i otwarta postawa menedżera, tym większa szansa, że kobieta nie tylko zostanie z firmą na dłużej, ale też będzie czuła, że rodzicielstwo nie przeszkodzi jej w rozwoju kariery.



REALIZACJA ASPIRACJI ZAWODOWYCH

Transparentność ścieżek rozwoju, kryteriów awansu oraz siatki płac przypisanej do stanowiska pozwalają pracującym mamom odzyskać poczucie kontroli nad życiem zawodowym i realizować swoje ambicje we własnym tempie. Pomocne w tym zakresie może być również promowanie karier kobiet zatrudnionych w organizacji, które wychowując dzieci osiągnęły zawodowy sukces, np. obejmując stanowisko wysokiego szczebla.

Nierówności w szansach na awans po części mogą bowiem wynikać z tego, jak kobiety same o sobie myślą i jak surowo siebie oceniają. Niestety czasem jesteśmy swoimi największymi wrogami, utwierdzając się w przekonaniu, że nie damy rady lub że pełnienie wymagającej roli nie jest dla nas. Inspirowanie pracujących mam do działania poprzez mentoring może zdziałać w tym kontekście wiele dobrego.

“

Najnowsze badanie Hays z maja 2023 wskazuje, że aż 66% pracujących mam doświadczyło w swojej karierze przeszkód związanych z pogodzeniem pracy i obowiązków rodzicielskich. Ten odsetek w ostatnich latach utrzymuje się na podobnym poziomie.

“

RODZICIELSTWO TO NIE TYLKO SPRAWA MAM

Warto także pamiętać o tym, że inicjatywy ułatwiające godzenie kwestii zawodowych i rodzicielskich powinny być skierowane nie tylko do mam, ale do rodziców. Chociaż w naszym społeczeństwie, zapewnienie dzieciom opieki nadal w dużej mierze jest postrzegane jako rola kobiet, to obowiązki opiekuńcze powinny być rozłożone równo pomiędzy oboje rodziców. Największą rolę w tej zmianie odgrywa prawodawstwo, natomiast wiele zależy też od tego, jakie działania podejmują organizacje oraz jak je komunikują. Promowanie ułatwień skierowanych zarówno do matek, jak i ojców powinno prowadzić do sytuacji, gdy w organizacji nikogo nie dziwi, że ojciec w pełni wykorzystuje przysługujący mu urlop rodzicielski, bierze zwolnienie na chore dziecko lub wychodzi punktualnie z pracy, ponieważ musi odebrać dzieci z przedszkola.

Zwiększenie równości w zakresie podziału obowiązków opiekuńczych stanowiłoby największe odciążenie dla kobiet oraz realnie zwiększyłoby ich szanse na rozwój kariery lub podjęcie aktywności zawodowej.



Anna Czyż

Od piętnastu lat związana z rynkiem HR. Obecnie w Hays odpowiada za pracę działu HR, wdrażanie programów z obszaru DE&I oraz kształtowanie kultury organizacyjnej opartej na wzajemnym zaufaniu. Angażuje się także w programy mentoringowe dla kobiet. Od pięciu lat jej pasją jest jeździectwo. Każdą wolną chwilę spędza w siodle.

NOWE PRAWA

STARE OBAWY

Siła równowagi
między karierą
a rodziną

Powrót do pracy po okresie urlopów związanych z macierzyństwem, to jeden z najtrudniejszych okresów w życiu zawodowym kobiet. Ostatnia nowelizacja przepisów Kodeksu pracy nieco wzmocniła ich pozycję, jednak nadal nie został wprowadzony żaden termin, który gwarantowałby okres ochrony kobiety po powrocie do pracy. Co więc zmieniła nowelizacja?



Ustawodawca określił zakaz przygotowywania do zwolnienia w okresach chronionych. Tym samym często spotykane proponowanie rozwiązania umowy, jeszcze w okresie urlopów, stało się niezgodne z prawem. Podobnie należy myśleć o wypowiedzeniach, następujących w pierwszym dniu powrotu do pracy, gdyż w wielu przypadkach trudno uciec od przekonania, iż przygotowania do takich działań zostały poczynione w okresie chronionym.

POWRÓT NA DOTYCHCZASOWE STANOWISKO

Powrót do pracy, a tak naprawdę dopuszczenie do pracy, również zostało doprecyzowane poprzez zmianę przepisu w taki sposób, iż w przypadku braku możliwości powrotu na stanowisko dotychczasowe, pracodawca ma obowiązek zapewnienia kobiecie stanowiska równorzędnego. Nowe brzmienie przepisu zamyka więc drzwi, które do tej pory były wykorzystywane do degradacji po powrocie do pracy. Bardzo ważne pozostają również gwarancje płacowe.

NALEŻNE PRAWA

Niewątpliwym problem są obawy powracających z urlopów kobiet, przed korzystaniem ze swoich praw. Niestety, stereotypowo pracownik mama jest tym trudniejszym pracownikiem, mniej elastycznym, często nieobecny, choć absolutnie nie musi to mieć odzwierciedlenia w rzeczywistości.

Uprawnienia, z których mogą korzystać kobiety po powrocie do pracy zostały stworzone przede wszystkim po to, aby ułatwić im łączenie życia zawodowego i rodzinnego. Patrząc z tej perspektywy, znajdziemy korzyści płynące dla obu stron. Korzystanie z tych praw w żadnym przypadku nie może stać się powodem wypowiedzenia umowy.



Co zapewnia Kodeks pracy kobiecie powracającej z urlopów macierzyńskich i rodzicielskiego

- Dopuszczenie na stanowisko dotychczasowe lub równorzędne.
- Gwarancje płacowe.
- Obniżenie wymiaru czasu pracy.
- Elastyczną organizację czasu pracy.
- Przerwę na karmienie piersią.
- Zasiłek opiekuńczy
- Opiekę na dziecko z art 188 KP.
- Pracę zdalną.
- Uprawnienia związane z czasem pracy.

Warto tu zacząć od obniżenia wymiaru czasu pracy, które pozwala na elastyczne regulowanie wymiaru etatu kobiety powracającej do pracy. Prawo nie reguluje liczby złożonych wniosków, jak również ich czasu trwania. W praktyce, korzystanie z tego prawa może pozwolić obu stronom na ustalenie najkorzystniejszego wymiaru pracy, umożliwiającego powrót kobiety do pracy. Dodatkową korzyścią płynącą z tego uprawnienia jest możliwość zapewnienia sobie ochrony przed zwolnieniem przez okres 12 miesięcy (ochrona jest ograniczona w firmach zatrudniających powyżej 20 pracowników).

Podobny cel ma nowe uprawnienie, nazwane elastyczną organizacją pracy. Pracująca mama ma prawo do wnioskowania o szereg różnych systemów pracy, które to znowu mogą ułatwić jej powrót. Przy znalezieniu korzystnego rozwiązania dla obu stron (również pracodawcy), dopasowany system czasu pracy może pomóc uniknąć dodatkowych nieobecności itp.

ELASTYCZNOŚĆ NIE DLA WSZYSTKICH

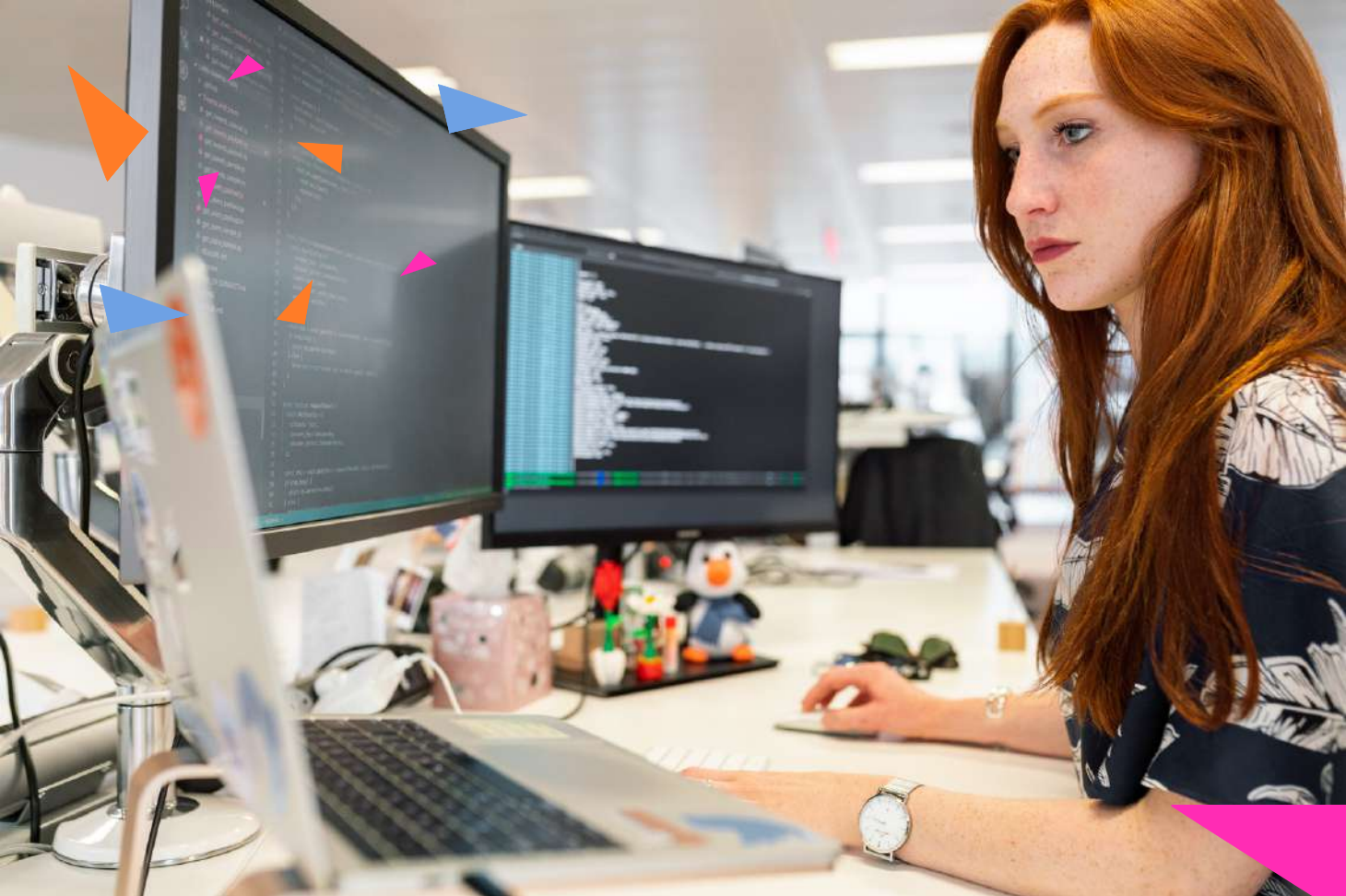
Pracujące kobiety wychowujące dzieci, pokładały duże nadzieje w pracy zdalnej i możliwości związania pracodawcy tym wnioskiem. Należy jednak zwrócić uwagę, iż pracodawca nie jest nim bezwzględnie związany i wnioski płynące z rynku pracodawców każą sądzić, iż po wielu miesiącach doświadczeń z pracą zdalną, nie wszystkie firmy zdecydują się na umożliwienie takiego modelu pracy.

Często wykorzystywanym uprawnieniem jest przerwa na karmienie piersią. Przepisy nie regulują górnej granicy jego wykorzystywania. Należy zwrócić uwagę, że przerwy powinny być udzielane na wniosek kobiety - bez przedkładania zaświadczenia lekarskiego.



Marzena Pilarz - Herzyk

Prawniczka, Ekspert Prawa Pracy.
Przez wiele lat związana z procedurami prawnymi i finansowanymi, wsparciem działów HR.
Od 2016 roku prowadzi bloga MamaPrawniczka.pl, który jest wsparciem dla tysięcy Kobiet (i nie tylko).



SIŁA

RÓŻNORODNOŚCI

W IT

▶ Dlaczego kobiety powinny uczyć się programowania

Branża IT jest wciąż jednym z najprężniej rozwijających się obszarów gospodarki. Zmienia się bardzo dynamicznie, przechodzi wzloty i upadki, ale od lat potrzebuje specjalistek i specjalistów, którzy swoimi kompetencjami wesprą procesy powstawania produktów i usług cyfrowych.

Praca w sektorze IT przez lata była domeną mężczyzn, jednak w ostatnim czasie ulega to zmianie. Dlaczego kobiety dobrze odnajdują się lub mogą odnajdywać się w tej branży?

BO NAM ZALEŻY

Od lat obserwujemy działania prowadzone na rzecz popularyzacji osiągnięć kobiet w nauce, technologiach, biznesie, a także kampanie społeczne i programy wspierające kobiety w IT. Udało się nam osiągnąć już wiele na rzecz burzenia stereotypu osoby zajmującej się programowaniem i budowania pozycji kobiet w IT, lecz ciągle jest wiele do zrobienia. W wielu środowiskach dziewczynkom i kobietom nadal wytycza się ścieżkę życiową ograniczoną do pracy w domu lub na stanowiskach niewymagających wysokich kwalifikacji. Dlatego te z nas, którym udaje się wydostać z takiego otoczenia mają wiele samozaparcia do udowodnienia sobie i innym swoich umiejętności, a to oznacza, że również chętniej się szkolimy i rozwijamy, stając się specjalistkami w swoich dziedzinach.

BO PATRZYMY INACZEJ

Różnorodne miejsce pracy sprzyja kreatywności i innowacyjności, które przekładają się również na zyski firmy. Nie da się zapewnić takich warunków inaczej, jak tylko zatrudniając osoby o różnych kompetencjach i punktach widzenia, bo to właśnie w wyniku ich zderzenia, możemy otrzymać coś niezwykłego, oryginalnego i zmieniającego świat. Odmienność płci, doświadczeń, wykształcenia i umiejętności, czy właśnie inne spojrzenie, przez pryzmat wyżej wymienionych czynników, daje wyłącznie pozytywne rezultaty.

BO MAMY ROZWIŃIĘTE KOMPETENCJE MIĘKKIE

Są obszary, w których mamy wysoko rozwinięte kompetencje dzięki uważności i empatii, dostrzeganiu i rozumieniu emocji. Zwracamy uwagę na szczegóły, jesteśmy cierpliwe i konsekwentne. Cechuje nas empatia, która jest niezbędna, aby wejść w buty przyszłego użytkownika produktu cyfrowego. To cechy, które są niezwykle ważne w pracy z kodem czy na innych etapach tworzenia rozwiązań IT. Stanowią ogromną przewagę w procesach rekrutacyjnych oraz ułatwiają rozwój w strukturach firmy.

CO OFERUJE INCO?

W INCO wspieramy osoby chcące budować swoją karierę w obszarach związanych z nowymi technologiami i zrównoważonym rozwojem. Prowadzimy bezpłatne kursy online rozwijające wiedzę i umiejętności w obszarach związanych z marketingiem cyfrowym, projektowaniem i budowaniem stron www, programowaniem i testowaniem oprogramowania. Nasze działania kierujemy głównie do nieuczących się i niepracujących osób młodych oraz do kobiet, a także osób powracających na rynek pracy po urlopach związanych z rodzicielstwem.



**W WIELU ŚRODOWISKACH
DZIEWCZYNKOM I KOBIECIOM NADAL
WYTYCZA SIĘ ŚCIEŻKĘ ŻYCIOWĄ
OGRANICZONĄ DO PRACY W DOMU LUB
NA STANOWISKACH NIEWYMAGAJĄCYCH
WYSOKICH KWALIFIKACJI.**



Uczestniczki i uczestników oraz absolwentki i absolwentów wspieramy również w zakresie rozwijania kompetencji miękkich oraz prowadzimy konsultacje z coachką kariery, aby zbudować odpowiedni sposób myślenia i ułatwić pierwsze kroki w wejściu na rynek pracy. Zespół INCO Polska to 10 wspaniałych, uzdolnionych kobiet, które każdego dnia udowadniają, że praca to nie tylko realizowanie wskaźników, ale również działanie w zgodzie z wartościami, dla wspólnego celu. Wśród nas są też matki, które łączą rozwój zawodowy z życiem rodzinnym, a swoje doświadczenia związane z macierzyństwem wykorzystują w pracy z beneficjentkami i beneficjentami naszych działań, mając większe zrozumienie dla ich indywidualnych potrzeb.

Więcej informacji o INCO Polska znajdziesz na stronie:
WWW.INCOACADEMY.PL



Paulina Ołtusek

Country Lead w INCO Polska. Od lat współpracuje z organizacjami pozarządowymi, realizując projekty wspierające kobiety w IT.



**JESTEŚ
POTENCJAŁEM
DLA
GOSPODARKI**

#be

PROUD

POTENCJAŁ DO WYKORZYSTANIA

Pracujące matki remedium na potrzeby pracodawców

Praca zawodowa kobiet to ogromny potencjał dla gospodarek: na rynku pracy obecnych jest 67% kobiet w wieku 20-64 lata. Jednocześnie fakt, że zatrudnienie kobiet jest nadal dużo niższe niż mężczyzn (78% z nich pracuje) jest dla tych gospodarek wyraźną ekonomiczną stratą.

OBECNOŚĆ WIĘKSZEJ LICZBY KOBIET NA RYNKU PRACY OZNACZA NIE TYLKO „WIĘCEJ RĄK DO PRACY”, ALE TAKŻE WIĘKSZE KORZYŚCI Z RÓŻNORODNOŚCI W MIEJSCACH PRACY.

Kobiety są dużo lepiej wykształcone. W Polsce różnica w odsetku kobiet i mężczyzn z wyższym wykształceniem sięga 21 punktów procentowych wśród osób w wieku 30-34 lata na korzyść kobiet. W prawie co piątym gospodarstwie domowym kobieta zarabia więcej niż mężczyzna (dane z 2014 r.). Obecność większej liczby kobiet na rynku pracy oznacza nie tylko „więcej rąk do pracy”, ale także większe korzyści z różnorodności w miejscach pracy. Ta różnorodność zwiększa produktywność firm, przekładając się na wyższe dochody pracowników, firm, i wyższe PKB.

POSZUKIWANIA ZASOBÓW

Gospodarka Polski i innych krajów europejskich będą potrzebowały aktywnych zawodowo kobiet i ich potencjału w coraz większym stopniu. Populacje krajów unijnych starzeją się, kurczą się zasoby pracy, a rośnie populacja osób w wieku 65+. Pracodawcy coraz częściej sięgają będą po niewykorzystane zasoby pracowników, wśród których większość stanowią kobiety, w szczególności matki. To wymaga przełamania barier aktywności zawodowej kobiet: dalszej rozbudowy sieci dobrych jakościowo miejsc opieki nad dziećmi i osobami dorosłymi wymagającymi wsparcia i opieki,

gwarancji równych, transparentnych płac, rozwiązań podatkowych premiujących zatrudnienie kobiet (a nie ich bierność zawodową, jak to obecnie często wygląda).

WĄTPLIWI PRZYWILEJ

W Polsce palącą kwestią jest niski wiek emerytalny kobiet, który bardzo często pokazywany jest jako ich przywilej, choć prowadzi do ich szybszego wykluczenia z rynku pracy i utraty nabytych umiejętności. Kobiety częściej się kształcą, inwestują w nowe kwalifikacje, i jednocześnie mają pięć lat mniej na ich wykorzystanie, co marnuje ich potencjał. Niższy wiek emerytalny kobiet oznacza niższe świadczenia emerytalne, co przekłada się na rosnące z wiekiem ryzyko ubóstwa.

Potencjał kobiet hamują także normy społeczne. Te powoli zmieniają się, ale nadal i praca zawodowa i domowa kobiet postrzegane są jako „mniej ważne”, choć ta nieodpłatna praca (prowadzenie domu, opieka) wykonywana głównie przez kobiety, stanowi nawet 25-30% PKB. Większe zaangażowanie mężczyzn w prace domowe i opiekuńcze pozwolą lepiej wykorzystać potencjał kobiet i realizować ich aspiracje.



Iga Magda

Wiceprezeska zarządu, Instytut Badań Strukturalnych (IBS). Doktor hab. nauk ekonomicznych, prof. SGH w Katedrze Ekonomii I. Wykłada makroekonomię, ekonomię pracy i ekonomię sektora publicznego. Jest także członkinią sieci IZA Research Fellows.

BĄDŹMY PRACUJĄCYMI MAMAMI

O większym zaangażowaniu kobiet w gospodarkę

Vera Stephanie „Steve” Shirley jest pionierką technologii komputerowych, bizneswoman i feministką. Już w latach 50. pracowała w placówce badawczej, tworzyła komputery i pisała programy. W latach 60. zatrudniła się w dużej korporacji, ale zrażona seksizmem rzuciła ją i założyła własną firmę programistyczną zatrudniającą kobiety, uważaną za ekstremalnie przyjazną rodzinie.

Kiedy w 1939 r., pięcioletnia żydowska uchodźczyni Vera, jechała z innymi sierotami w pociągu z Austrii do Wielkiej Brytanii, nie wiedziała, że zostanie pionierką technologii komputerowych i zmieni bieg historii. Z kapitałem zaledwie sześciu funtów, założyła firmę „freelance programmers”, robiąc wyłom w barierach uniemożliwiających kobietom, takim jak ona, edukację, pracę, przedsiębiorczość, dostęp do kapitału. W nazwie przedsiębiorstwa używała małych liter, podpisywała się jako Steve (choć przyjęła brytyjskie imię Stephanie). Odniosła sukces, wraz z zatrudnianymi przez siebie programistkami – kobietami, matkami. Jej firma, wyceniona na giełdzie na 121 milionów funtów, stała się wzorem organizacji pracy „ekstremalnie przyjaznej rodzinie”. Siedemdziesiąt udziałowców z zespołu zostało milionerkami. Stephanie stała się jedną z najzamożniejszych Brytyjek i filantropki, z tytułem szlacheckim. Zgromadzony majątek rozdała - „Tyle wielkodusznych osób ocaliło mi życie (...) musiałam więc postarać się, aby moje życie okazało się warte ocalenia” – powiedziała.

Czy warto pracować będąc mamą?

Stephanie Shirley weszła niczym burza do świata komputerów i biznesu. Zarobiła miliony, nie tracąc przy tym serca i wrażliwości. Analizując jej zawodową drogę, warto zadać sobie pytanie, czy można robić coś lepszego, niż pracować dla przyszłego dobra swoich dzieci i świata, w którym będą żyły?

Większe zaangażowanie kobiet i matek w gospodarkę jest najlepszą metodą zapewnienia dzieciom dobrostanu. Pozytywnie wpływa na rodzinę, środowisko społeczne i kraj. Niesie ze sobą wzrost dobrobytu w skali globalnej - ograniczenie takich plag, jak głód, konflikty zbrojne, handel ludźmi, wojny, wysoka śmiertelność. Wkraczajmy więc do polityki, nauki, technologii, kształtowanych przez tysiąclecia z męskiej perspektywy. Dbajmy o większą przyjazność środowiska pracy dla mam – tak jak posłanki Marcelina Zawisza, Aleksandra Gajewska i wiele innych, podkreślających swoje rodzicielstwo. Bowiernawet zasady międzynarodowych programów aktywizujących gospodarczo

kobiety w krajach rozwijających się tworzą mężczyźni, którzy nie orientują się w sytuacji mam i ich dzieci.

Twórzmy, jako kobiety i matki, sieci kobiet zatrudniających kobiety. Zmieniajmy prawa ograniczające dostęp kobiet do pracy, równych wynagrodzeń, kapitału, kredytów, zagranicznych rynków.

Zdobywajmy silniejszą pozycję w zarządzaniu swoim małżeństwem, zabezpieczenia na przyszłość. Walczmy o samodecydowanie o własnym celu, życiu, karierze, poglądach.

Wnośmy nową wartość w rozwój społeczny: kulturę słuchania, włączania, wspierania, dialogu, równości i uzupełniania – przeciw wykluczaniu poza hierarchiczne, patriarchalne struktury.

Bądźmy pracującymi mamami.

Twórzmy, jako kobiety i matki, sieci kobiet zatrudniających kobiety. Zmieniajmy prawa ograniczające dostęp kobiet do pracy, równych wynagrodzeń, kapitału, kredytów, zagranicznych rynków.

Marzenna Furmaniuk-Donajska

Założycielka Fundacji Głosuj na Kobiety i prezeska zarządu. Od 18 lat mieszkanka Niderlandów. Pianistka i pedagoga fortepianu.





JESTEŚ
POTENCJAŁEM
DLA
ZMIENIAJĄCEGO
SIĘ ŚWIATA

#be

PROUD

MAM MARZENIE...



O trudnej sytuacji matek dzieci z niepełnosprawnością

Jestem mamą dwóch synów: 24-letniego Erwina i 17-letniego Marcela. Erwin jest osobą z niepełnosprawnościami, są one skutkiem mózgowego porażenia dziecięcego, kilku reanimacji oraz epilepsji. Erwin wymaga ciągłej opieki. Trzeba go nakarmić, umyć, przebrać, zorganizować mu czas. Jest kompletnie niezdolny do samodzielnej egzystencji. A mimo tego...jestem **#PROUD TO BE WORKING MUM.**

Jestem współzałożycielką i od 16 lat pracuję społecznie jako prezeska Stowarzyszenia Na Rzecz Dzieci i Młodzieży Niepełnosprawnej „Bona Fides”, a od 5 lat także jako dyrektorka prowadzonej przez nasze stowarzyszenie niepublicznej placówki oświatowej Ośrodka Rewalidacyjno-Wychowawczego OREW w Wągrowcu. To ośrodek, w którym dzieci i młodzież ze sprzężonymi niepełnosprawnościami realizują obowiązek szkolny. Pracuję, bo Erwin jest w ośrodku ze mną, obecnie jako jeden z uczestników programu dla absolwentów Rehabilitacja 25 plus,

realizowanego ze środków PFRON. Mam takie poczucie, że moja praca jest bardzo ważna i daje poczucie bezpieczeństwa naszym podopiecznym i ich rodzinom.

KRZYWDZĄCY ZAKAZ

W naszym stowarzyszeniu jest 30 rodzin z dziećmi z różnego rodzaju niepełnosprawnościami i tylko kilkoro z rodziców pracuje zawodowo, zdecydowana większość chciałaby, bo o tym mówią, dorobić do świadczenia pielęgnacyjnego, które wynosi 2458 zł miesięcznie, ale nie mogą. Zakaz podjęcia pracy jest

bardzo krzywdzący i wykluczający społecznie. W pracy mamy kontakt z ludźmi, wchodzimy z nimi w relacje, to bardzo ważne dla naszej psychiki. Aspekt finansowy jest bardzo istotny, ale chodzi także o zaspokajanie własnych potrzeb intelektualnych, ambicji i poczucia samorealizacji, o możliwość spełniania marzeń. Rodzice mają potrzebę wyjścia z domu, choć na parę godzin tygodniowo, zarobienia dodatkowych pieniędzy, nie tracąc świadczenia. Niejednokrotnie nawet mogą pracować w domu, ale chcą to robić uczciwie i legalnie. To przecież ich prawo! Ich wybór!

Kwota 2458 zł najczęściej nie pokrywa nawet potrzeb samych dzieci. Badania, leki, pampersy, terapie, rehabilitacja, sprzęt, wszystko jest bardzo drogie, a kwoty dofinansowań nieadekwatne do cen, które rodzice muszą zapłacić. A do tego dochodzą przecież standardowe wydatki, które ma każda rodzina. Ta grupa rodziców i opiekunów to też potencjał ludzki, który zostaje niewykorzystany na rynku pracy, ze stratą dla nas wszystkich.

WIDOCZNI I SŁYSZALNI

Ważne i potrzebne są konstruktywne rozmowy, które doprowadzą do niezbędnych, gruntownych zmian. Żeby one miały miejsce, rodzice, opiekunowie, jak i same osoby z niepełnosprawnościami powinny być widoczne i słyszalne. No i muszą mieć wsparcie. Cenne są tu działania ruchu #2119. Wszyscy wspierający są nam niezbędni, by dodawać nam odwagi i siły. Większość z naszych dzieci nigdy się nie usamodzielni, zawsze będą nas potrzebować. Musimy skądś brać siły i energię. Jako mama dziecka z niepełnosprawnościami mam takie poczucie, że od samego początku, gdy tylko się urodził i potem, na każdym etapie jego życia o coś walczę. Najpierw była walka o to, by przeżył, potem o diagnozę, o rehabilitację, o środki, o szkołę...

Marzy mi się taki kraj, w którym dba się o tych chorych, słabych i najbardziej dotkniętych przez los, wspiera ich rodziców i opiekunów. Kraj, w którym rodzice nie muszą wychodzić na ulicę, by mówić, krzyczyć o swoich potrzebach. Marzy mi się...



“

**MARZY MI SIĘ TAKI KRAJ, W KTÓRYM
DBA SIĘ O TYCH CHORYCH, SŁABYCH
I NAJBARDZIEJ DOTKNIĘTYCH PRZEZ
LOS, WSPIERA ICH RODZICÓW
I OPIEKUNÓW.**

**KRAJ, W KTÓRYM RODZICE NIE
MUSZĄ WYCHODZIĆ NA ULICĘ, BY
MÓWIĆ, KRZYCZEĆ O SWOICH
POTRZEBACH.**

”



Dagmara Kosińska

Mama. Z wykształcenia polonistka. Prezeska Stowarzyszenia Na Rzecz Dzieci i Młodzieży Niepełnosprawnej „Bona Fides”. Dyrektorka Ośrodka Rewalidacyjno-Wychowawczego OREW w Wągrowcu.

WIĘCEJ KOBIET W ZARZĄDACH?

Nowa dyrektywa UE mająca
na celu zwiększenie
równowagi płci



W ostatnich latach, równowaga płci w zarządach przedsiębiorstw stała się przedmiotem intensywnych dyskusji na całym świecie. Pomimo postępów w dziedzinie równouprawnienia, kobiety nadal stanowią zdecydowaną mniejszość w najwyższych stanowiskach zarządzania. W odpowiedzi na tę nierówność, Unia Europejska wprowadza nową dyrektywę mającą na celu zwiększenie obecności kobiet w zarządach. W niniejszym artykule przyjrzymy się głównym założeniom i celom tej dyrektywy oraz jej potencjalnemu wpływowi na świat biznesu i równouprawnienie płci.

W listopadzie 2022 r. Parlament Europejski formalnie przyjął dyrektywę mającą na celu poprawę równowagi płci wśród dyrektorów spółek giełdowych – po 10 latach oczekiwania. Komisja Europejska początkowo zaproponowała dyrektywę w 2012 r., ale finalnie została ona przyjęta dopiero w 2022 r., kiedy osiągnięto konsensus między wszystkimi państwami członkowskimi. Państwa członkowskie muszą wdrożyć dyrektywę dotyczącą kobiet w zarządach w ciągu dwóch lat od jej opublikowania w Dzienniku Urzędowym, tj. do 28 grudnia 2024 r.*

Dyrektywa ma na celu osiągnięcie tego celu poprzez wprowadzenie konkretnego odsetka mandatów obsadzonych przez płć niedostatecznie reprezentowaną. Ponadto dąży do tego, aby nominacje do zarządu były przejrzyste, a kandydaci oceniani obiektywnie na podstawie indywidualnych zasług, niezależnie od płci.

KOBIETY W ZARZĄDACH

W 2021 r. kobiety stanowiły zaledwie 30,6% członków zarządów największych spółek notowanych na giełdzie w UE, przy znacznych różnicach między państwami członkowskimi (od 45,3% we Francji do 8,5% na Cyprze). Nawet przy wzroście reprezentacji w zarządach,

* https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.L_.2022.315.01.0044.01.ENG&toc=OJ%3AL%3A2022%3A315%3ATOC

w 2022 r. mniej niż 1 na 10 największych spółek giełdowych w krajach UE ma kobietę na stanowisku prezesa lub dyrektora generalnego*.

Główne elementy dyrektywy:

- 40% dyrektorów niewykonawczych musi należeć do płci niedostatecznie reprezentowanej. Jeżeli państwo członkowskie zdecyduje się na zastosowanie nowych przepisów zarówno w przypadku dyrektorów niewykonawczych, jak i wykonawczych, 33% muszą stanowić przedstawiciele płci niedostatecznie reprezentowanej;
- jasne i przejrzyste procedury powoływania nowych członków zarządu, a państwa członkowskie wprowadzą kary dla spółek, które nie będą wywiązywały się z obowiązków w zakresie sprawozdawczości;
- dyrektywa obejmuje spółki notowane na giełdzie, zatrudniające ponad 250 pracowników (wyłączone zostaną małe i średnie przedsiębiorstwa zatrudniające do 249 pracowników).

WSZECHSTRONNE PODEJŚCIE I WIĘKSZA RÓWNOWAGA PŁCI

Różnorodność i parytety w zarządach firm są kluczowymi czynnikami, które mogą znacząco poprawić efektywność przedsiębiorstwa. Wprowadzenie różnorodności płciowej, etnicznej i kulturowej wśród członków zarządu przynosi wiele korzyści. Po pierwsze, różnorodność w zarządzie przyczynia się do poszerzenia perspektyw i spojrzeń na problemy oraz otwiera drogę do twórczych rozwiązań. Dzięki różnym doświadczeniom i różnym punktom widzenia, członkowie zarządu są w stanie lepiej rozpoznać i zrozumieć potrzeby różnych grup interesariuszy, w tym klientów, pracowników i społeczności lokalnych. Po drugie, różnorodne zarządy mogą stworzyć bardziej inkluzywne środowisko pracy, co prowadzi do większego zaangażowania pracowników i lepszej retencji talentów. Ponadto, badania wykazują, że różnorodne zespoły zarządzające osiągają lepsze wyniki finansowe i są bardziej odporne na zmienne warunki rynkowe. Wprowadzenie parytetów płciowych i etnicznych w zarządach jest zatem krokiem w kierunku budowania bardziej efektywnych i zrównoważonych przedsiębiorstw. Poprzez zapewnienie reprezentacji różnych grup społecznych w zarządzie, firmy mają szansę lepiej odzwierciedlać społeczeństwo, zwiększyć innowacyjność i budować trwałe relacje z interesariuszami.

* https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.L_.2022.315.01.0044.01.ENG&toc=OJ%3AL%3A2022%3A315%3ATOC



“

WPROWADZENIE PARYTETÓW PŁCIOWYCH I ETNICZNYCH W ZARZĄDACH JEST ZATEM KROKIEM W KIERUNKU BUDOWANIA BARDZIEJ EFEKTYWNYCH I ZRÓWNOWAŻONYCH PRZEDSIĘBIORSTW.

”

Alicja Klitenik

Z Grupą Devire związana od ponad 3 lat, gdzie poza regularną rolą Program Managera IT, pełni również funkcję Diversity & Inclusion Leadera. W ramach tego obszaru koordynuje projekty związane z zarządzaniem różnorodnością, upatrując w tej koncepcji szansy na sprostanie wyzwaniom związanych z przyszłością zatrudnienia.



A woman with dark hair, wearing a beige ribbed tank top, is holding a globe of the Earth with both hands. She is looking down at the globe with a thoughtful expression. The background is a blurred green outdoor setting. Scattered around the globe and in the upper right corner are several colorful triangles in shades of orange, pink, and blue.

**PAY
IT
FORWARD
INNYM I ŚWIATU!**

O sile relacji kobiet

Co łączy Sekretarz Hillary Clinton, Melanne Vermeer, Madeleine Albright oraz Alyse Nelson? To założycielki Vital Voices Global Partnership - międzynarodowej organizacji pozarządowej o globalnym zasięgu, która działa już 25 lat.

Cechą wspólną założycielek Vital Voices była i jest wiara w kobiety, a misją organizacji wspieranie kobiet z potencjałem przywódczym, aby pomóc im w pełni wykorzystać ten potencjał. Organizacja identyfikuje liderki z wizją zmian i współpracuje z nimi, aby ta wizja stała się rzeczywistością. Zapewnia network, wsparcie finansowe, warsztaty, umiejętności i lepszą widoczność ich pracy.

Kierując się uniwersalną prawdą, że kobiety są kluczem do postępu w swoich społecznościach, a narody nie mogą się rozwijać bez kobiet na stanowiskach kierowniczych, Vital Voices zapewniła na przestrzeni lat wczesne wsparcie liderkom, które zostały laureatkami Pokojowej Nagrody Nobla, nagród literackich, premierkami, nagradzonymi innowatorkami, pionierskimi obrończyniami praw człowieka czy przedsiębiorczyniami społecznymi. W tym gronie znalazła się m.in. Amanda Gorman i Malali Yousafzai.

Oddział Vital Voices jest obecny również w Polsce i działa jako Vital Voices Chapter Poland. Organizujemy liczne inicjatywy mentoringowe i programy rozwojowe, łącząc ludzi z różnych środowisk. Jedną z idei Vital Voices, szczególnie mi bliską, jest „Pay it Forward”, co oznacza przekazanie dalej tego, co otrzymało się od innych – wsparcia, wiary w nasze możliwości czy pomocy w trudnej sytuacji. To według mnie istota mentoringu.

DOSTRZEC POTENCJAŁ

Ktoś kiedyś mi zaufał, mimo tego, że ja wtedy w siebie wcale nie wierzyłam. Tych osób było kilka. Okazało się, że widzieli we mnie to, czego ja nie dostrzegałam.

W urzeczywistnianiu moich zawodowych celów, również związanych z Vital Voices, na pewno pomogło mi poczucie odpowiedzialności, przekonanie, że nie mogę nikogo zawieść i gotowość do podjęcia ryzyka. Jednak bez wiary innych – nigdy bym się nie zdecydowała na realizację ambicji i nie była zawodowo tu, gdzie jestem. Nie pomogłabym tak wielu kobietom i dziewczynom. Jako dziecko marzyłam o wspieraniu dzieci, których nie było stać na edukację, a finalnie pomagam kobietom po to, aby one dawały wsparcie innym. Niestety, na ścieżce mojej edukacji i kariery zawodowej wielokrotnie obserwowałam, jak kobiety nie wierzą w siebie zarówno w środowisku szkolnym, uniwersyteckim, w administracji państwowej czy świecie korporacji.

Wiara w drugiego człowieka jest bardzo specyficzna, ale konieczna, i naprawdę dodaje skrzydeł na całe życie. Nie sztuką jest „postawić” na kobietę, która już osiągnęła wiele w swoim życiu i jest w pewnym sensie „skazana na sukces”. Sztuką jest dostrzec w innej kobiecie potencjał, którego jeszcze nikt nie zobaczył, a często ona sama nie jest jeszcze tego potencjału świadoma.

Wiara w drugiego człowieka to również wsparcie w momentach kryzysu i porażek. One się zdarzają każdemu liderowi i każdej liderce. Mało osób o tym mówi, a to przecież całkiem spora część ich drogi do sukcesu.

RELACJE NA CAŁE ŻYCIE

W Vital Voices Polska wspieramy kobiety na każdym etapie życia – dojrzałe liderki i młode dziewczyny, dopiero zaczynające swoją drogę. Dzięki prowadzonym programom tworzymy sieć relacji, które często trwają całe życie. Kobiety zmieniają świat – prowadzą organizacje pozarządowe, biznesy, ruchy społeczne – to niekwestionowany potencjał dla całego globu.

I naprawdę nie ma znaczenia, czy na wydarzenia i akcje, które zorganizujesz w ramach swojej działalności przychodzi 10, 100 czy kilka tysięcy osób. Jestem pewna, że w każdej grupie są takie, które potrzebują wsparcia i wiary w ich możliwości. One patrzą na Ciebie, słuchają Cię, chłoną Twoją energię, a w ich sercach i umysłach powoli rodzą się nowe pomysły i moc zmieniania świata na lepszy.

PAY IT FORWARD

to hasło Vital Voices oznaczające niesienie dalej tego, co otrzymało się od innych kobiet – wsparcia, wiary w nasze możliwości, pomocy w trudnej sytuacji.

Sama w siebie nie wierzyłam i zastanawiałam się wielokrotnie, jak to się stało, że dostałam kolejne zlecenie czy nową pracę. Dziś wiem, że nie ma przypadków. Można powiedzieć, że miałam szczęście spotkania na swojej drodze ludzi, którzy stali po mojej stronie, mimo tego, że sama nie wierzyłam w swoje możliwości czy umiejętności. To dowodzi, że czasem wystarczy wsparcie drugiej osoby, aby zdecydować się na jakiś krok, i mieć pewność, że damy radę. Stale to podkreślam.

Wszystko to, co dostaną od Ciebie, pomnożą i prześlą dalej. To kula śniegowa, która jest nie do zatrzymania.

Tak właśnie dzieją się wielkie rzeczy. Czasem z jednej, wydawać by się mogło niewielkiej inicjatywy, rodzi się zmiana, która prowadzi świat we właściwym, dobrym kierunku. Rozpiera mnie duma z kobiet. Również z Ciebie.



Elżbieta Raczkowska

Dyrektorka zarządzająca Vital Voices Chapter Poland.

**JESTEŚ
POTENCJAŁEM.
BĄDŹ DUMNA.**



**#be
PROUD!**

Prawa autorskie do e-booka należą do Femmeritum sp. z o.o.
Copyright ©Femmeritum 2023
Nadzór merytoryczny e-booka
Paulina Janiak - Femmeritum
Karolina Andrian - Femmeritum
Projekt graficzny – Julia Żułnowska
Redakcja – Anna Włodarczyk
www.femmeritum.pl