

INFORMACJA PRASOWA

Warszawa, 11 marca 2021 r.

**Kobieca twarz pandemii**

Praca, rozwój i życie w świecie COVID-19 z perspektywy kobiet

**O tym, że pandemia COVID-19 znacznie bardziej negatywnie wpłynęła na sytuację kobiet niż mężczyzn na rynku pracy donosi obecnie wiele raportów i opracowań. Z dostępnych aktualnie danych wynika, że poza wzrostem bezrobocia, obniżeniem wynagrodzeń czy ograniczeniem możliwości dalszego rozwoju oraz pojawieniem się problemów natury emocjonalnej i psychicznej, na barki kobiet spadło również znacznie więcej obowiązków związanych z pracami domowymi oraz opieką nad dziećmi, które ze względu na zamknięcie placówek oświatowych pozostały w domach. Dodatkowe, a często również nowe obowiązki domowe nie tylko ograniczyły zasoby czasowe kobiet, ale także wpłynęły negatywnie na ich możliwości w obszarze rozwoju zawodowego. Jakie działania, w obecnej, trudnej dla zatrudnionych kobiet sytuacji mogą podjąć pracodawcy, by skutecznie wesprzeć je w codziennych zmaganiach i zapewnić dalszy rozwój?**

**Obawy i szara rzeczywistość**

Według szacunków ekspertów międzynarodowej organizacji humanitarnej Oxfam, jeszcze przed pandemią, nieodpłatna praca kobiet była warta co najmniej 10,8 biliona dolarów rocznie. Panie spędzają miliardy godzin na opiece nad dziećmi i osobami starszymi, gotowaniu, sprzątaniu i załatwianiu domowych sprawunków. Ich działania w tym obszarze to „ukryty silnik” napędzający narodowe gospodarki, firmy oraz całe społeczeństwo. Uwięzienie kobiet na dnie gospodarki powoduje jednak, że nie mają one czasu na własną edukację czy rozwój, a często też muszą rezygnować z pracy zawodowej, by sprostać wszystkim domowym i opiekuńczym zadaniom. Jak wynika z danych Oxfam aż 42% kobiet w wieku produkcyjnym nie może znaleźć pracy ze względu na posiadane obowiązki związane właśnie z opieką. Już w 2019 roku w Polsce poza rynkiem pracy znajdowało się 4 miliony kobiet. Liczba ta w trakcie pandemii na pewno jednak wzrosła, ponieważ jak wynika z danych zawartych w raporcie „Women in Work Index. The impact of COVID-19 on women in work” przygotowanym przez PwC, 40% kobiet pracujących na całym świecie (prawie 510 milionów) jest zatrudnionych w sektorach, które Międzynarodowa Organizacja Pracy określa jako najbardziej dotknięte skutkami COVID-19. O tym jak duża będzie skala zwolnień i ile dokładnie kobiet dotknie obecna sytuacja, dowiemy się jednak dopiero za jakiś czas.

Z raportu firmy doradczej Deloitte „Wpływ pandemii na perspektywy rozwoju zawodowego kobiet w biznesie” wynika, że ponad połowa badanych Polek, obciążona dodatkowymi trudnościami wywołanymi pandemią, ma wątpliwości dotyczące kontynuowania rozwoju zawodowego u obecnego pracodawcy. Dodatkowo aż 67% respondentek zadeklarowało, że poza pracą zawodową, obecnie w większości wykonywaną zdalnie, jednocześnie intensywnie zajmuje się osobami bliskimi, wykonując co najmniej 75% związanych z tym obowiązków. 72% zapytanych Polek uważa, że ma obecnie mniej czasu dla siebie, 68% ma więcej obowiązków domowych, a ponad połowa ma więcej ogólnych powinności związanych z opieką nad dziećmi oraz ich wsparciem w zdalnej nauce. Wszystko to nie tylko odbija się negatywnie na kondycji fizycznej i psychicznej kobiet, ale przede wszystkim zmieniło harmonogram dnia zatrudnionych kobiet. 65% Polek ma obecnie problem ze zrównoważeniem pracy zawodowej z życiem osobistym, zaś presja nieograniczonej dostępności i wiele innych negatywnych czynników sprawiają, że aż 51% respondentek ma wątpliwości co do sensu kontynuowania kariery w dotychczasowej firmie i obawia się negatywnego wpływu obecnej sytuacji na własny rozwój. Czynniki, które zdaniem badanych Polek mogłyby wesprzeć je w dalszym rozwoju zawodowym obecnie oraz w dłuższej perspektywie to: obsada zespołów, która zapewnia niezbędne wsparcie w realizacji celów zawodowych (46%), bardziej elastyczne formy wykonywania pracy (33%), awans lub podwyżka (28%).

Z danych pochodzących z raportu ManpowerGroup i HRlink „Ocena nowej rzeczywistości rynku pracy − perspektywa pracowników i pracodawców” wynika, że obecnie skuteczną zachętą do podjęcia nowego zatrudnienia przez kobiety jest perspektywa rozwoju zawodowego (19%) oraz ciekawsze obowiązki (6%). Co pokazuje, że rozwój jest, mimo obecnego obciążenia pracujących kobiet, nadal istotnym elementem ich życia zawodowego. Respondentki tego badania zostały również zapytane o najbardziej pożądane przez nie aktualnie świadczenia pozapłacowe. Najczęściej wskazywaną odpowiedzią w ramach wielokrotnego wyboru były: prywatna opieka zdrowotna (64%), szkolenia i rozwój (57%), dodatkowe dni wolne (38%), dofinansowanie do nauki języków (35%), a także ubezpieczenie na życie oraz karta uprawniająca do korzystania z obiektów sportowych (30%).

Patrząc na wyniki różnych, obecnie publikowanych badań i raportów doskonale widać zarówno obszary obaw, potrzeb i wyzwań z jakimi mierzą się teraz zatrudnione kobiety, jak i wiele podpowiedzi dla samych pracodawców. Na ich podstawie można zatem dostarczyć odpowiednie rozwiązania wspierające panie w ich zawodowych i prywatnych zmaganiach.

**Jakiego wsparcia potrzebują obecnie kobiety, by mogły się dalej rozwijać?**

Jednym z najważniejszych obszarów wsparcia, które pracodawcy mogą obecnie zaoferować zatrudnionym kobietom są wszelkie formy ułatwiające codzienne funkcjonowanie w rzeczywistości zawodowej i prywatnej. Wsparcie to może przybierać różne formy: szkoleń (np. z zarządzania sobą w czasie i pracy zdalnej, w tym z dziećmi, czy pracy zespołowej na odległość), dostęp do wsparcia ze strony specjalistów w obszarze zdrowia psychicznego i radzenia sobie w trudnych sytuacjach, dostarczenia niezbędnych narzędzi do sprawnego poukładania i wykonywania pracy zdalnej czy organizowania dedykowanych aktywności dla dzieci online, by matki mogły spokojnie pracować. Ogromnym ułatwieniem dla wielu zatrudnionych kobiet może być również zadaniowy tryb pracy pozwalający dostosować się do zawodowo-domowo-rodzinnego rytmu dnia. Ważnym elementem dającym poczucie bezpieczeństwa są również odpowiednie benefity pozapłacowe pozwalające na zachowanie zdrowia i utrzymanie dobrej kondycji.

To jaką formę ostatecznie przyjmie wsparcie ze strony pracodawcy powinno w głównej mierze zależeć od potrzeb samych zatrudnionych kobiet. To one wiedzą najlepiej, co pomoże im w odpowiednim poukładaniu obowiązków w nowej, innej niż dotychczas rzeczywistości i co zapewni im bezpieczeństwo i spokój w okresie zmian, które muszą przejść, by móc się dalej rozwijać.

*Szereg nowych, nieznanych dotychczas procesów, które zostały uruchomione w okresie pandemii w codzienności wielu pracujących kobiet, ma już obecnie, a będzie miał jeszcze większy, negatywny wpływ na sytuację samych zatrudnionych kobiet, ich rodzin, pracodawców, ale również dla gospodarki i całego społeczeństwa. Po roku od rozpoczęcia pandemii znaleźliśmy się w punkcie, w którym to sami pracodawcy powinni wyciągnąć wnioski z dotychczasowych doświadczeń, ale przede wszystkim wsłuchać się w głos kobiecej części kadry i odpowiedzieć na jej obecne potrzeby. Najważniejsze jednak by dostarczyli kobietom kompetencji, które pozwolą im na sprawne „poukładanie” w nowej rzeczywistości i umożliwią dalszy rozwój zawodowy. W obecnej sytuacji otwartość na zmiany oraz nieustanne doszkalanie się są niezbędne, pożądane, a wręcz oczekiwane przez pracujące kobiety –* **mówi Grzegorz Święch, Wiceprezes i Partner w firmie szkoleniowej Nowe Motywacje.**

\*\*\*

Nowe Motywacje to firma szkoleniowa z ponad 20 letnim doświadczeniem w projektowaniu i dostarczaniu rozwiązań rozwojowych w formie szkoleń, doradztwa trenerskiego oraz konsultingu. Firma od początku swojego istnienia w sposób pragmatyczny rozwiązuje problemy w organizacjach, za którymi stoją ludzie i procesy. Każdy projekt realizowany dla klienta musi mieć sens i nieść ze sobą realną zmianę. Firma posiada doświadczenie w realizacji kompleksowych projektów rozwojowych z wykorzystaniem zaplecza informatycznego oraz form zdalnych. Nowe Motywacje są częścią grupy Schouten Global, globalnego lidera szkoleniowego, który od 1997 roku jest udziałowcem i partnerem strategicznym firmy.

Od lipca 2020 Nowe Motywację są też przedstawicielem platformy Cross Knowledge w Polsce.

Więcej na [www.nowemotywacje.pl](http://www.nowemotywacje.pl)

Kontakt dla mediów:

Grzegorz Święch

Grupa Nowe Motywacje

e-mail: grzegorz.swiech@nm.com.pl

tel. +48 502 427 408