



## APEL DOTYCZĄCY WDROŻENIA DYREKTYWY WORK-LIFE BALANCE W POLSCE

8 czerwca 2022

Jako koalicja pracodawców, organizacji pozarządowych działających na rzecz równości i inkluzji, praw dziecka i praw kobiet oraz organizacji pracodawców i biznesowych apelujemy o wdrożenie dyrektywy work-life balance w sposób sprawiedliwy i odpowiadający dzisiejszym realiom społecznym. Taki, który realnie umożliwi rodzicom w Polsce podział urlopów rodzicielskich i wypełnienie ról opiekuńczych przez kobiety i mężczyzn, także wobec dorosłych osób zależnych.

Opieka rodzicielska stanowi jeden z najważniejszych czynników nierówności między płciami. Jeszcze na początku XXI w. badacze z całego świata odnotowali zjawisko tzw. motherhood penalty, tj. finansowej „kary za macierzyństwo” – na rynku pracy matki mają niższe zarobki niż ojcowie. Różne traktowanie pracowników ze względu na płeć widać też w różnicach w wysokościach emerytur, w odmiennym prawie do ubezpieczeń społecznych, innych możliwościach uczestnictwa w życiu publicznym i nierównych szansach na rozwój osobisty.

### DYREKTYWA WORK-LIFE BALANCE POWINNA I MOŻE TO ZMIEŃĆ.

Zapewnienie ojcom prawa do indywidualnego urlopu rodzicielskiego oraz dodanie 9 tygodni urlopu rodzicielskiego tylko dla ojców to:

- zapewnienie dzieciom możliwości budowania bezpiecznej więzi z obojgiem rodziców,
- wzmacnianie trwałości rodziny i pozytywny wpływ na relacje między rodzicami,
- uznanie ojców za równoprawnych opiekunów dzieci,
- uznanie prawa i potrzeby ojców do angażowania się w życie dziecka,
- uznanie ojców za kompetentnych rodziców, którzy mogą samodzielnie zająć się dzieckiem, kiedy mama wraca do pracy,
- uznanie potencjału kobiet i ich potrzeby rozwoju zawodowego,
- uznanie, że opieka nad dzieckiem nie jest przypisana tylko do kobiet,
- umożliwienie kobietom łączenia życia zawodowego i rodzinnego.

Zapewnienie 5 dni roboczych urlopu opiekuńczego rocznie na opiekę nad dziećmi i dorosłymi osobami zależnymi to krok we właściwym kierunku i odpowiedź na następujące kwestie:

- rosnące wyzwania demograficzne, starzejące się społeczeństwo
- nadmierne obciążenie opiekunów rodzinnych w Polsce, zarówno kobiet jak i mężczyzn, którzy ponoszą główny ciężar opieki nad osobami zależnymi (dziećmi i/lub dorosłymi osobami zależnymi), co prowadzi do ograniczenia ich aktywności zawodowej i/lub przedwczesnej rezygnacji z pracy
- wzmocnienie prawa mężczyzn do opieki, które jest zarówno społecznie akceptowalne, jak i coraz częściej faktem: mężczyźni niemal tak samo często jak kobiety są głównymi opiekunami osób zależnych,

- partnerskie dzielenie opieki w rodzinie, przestrzeń do rozwoju zainteresowania mężczyzn pracą w sektorze usług opiekuńczych (obecnie nadmiernie sfeminizowanym).

Kluczowym warunkiem sukcesu dyrektywy work-life balance w Polsce jest wysokość wynagrodzenia w trakcie korzystania z nowych świadczeń. To wręcz czynnik decydujący o tym czy Polki i Polacy będą korzystali z nowych możliwości i czy dyrektywa work-life balance pozostanie tylko martwym zapisem w kodeksie pracy.

**Niewiele dzieli nas od tego, aby dyrektywa doprowadziła do realnej zmiany, odpowiadającej na kluczowe wyzwania współczesności – ważne z perspektywy zatrudnionych, pracodawców i naszego państwa.**



Sygnatariusze apelu:

ABSL

ANG Odpowiedzialne Finanse

Bank BNP Paribas

Centrum Praw Kobiet

Father\_ing

Femmeritum

Forum Odpowiedzialnego Biznesu

Fundacja Dajemy Dzieciom Siłę

Instytut Badań Strukturalnych

Kongres Kobiet

Mama Prawniczka

Rodzic w mieście

Share the Care

SKS Sołtysiński Kawecki & Szlęzak

UNGC Global Compact