



# MACIERZYŃSTWO A PRACA ZAWODOWA *Z perspektywy kobiet - matek*

Raport z badania jakościowego  
dla  
Fundacji Świętego Mikołaja

# Wprowadzenie

## W jakim celu przeprowadziliśmy badanie?

### Kompleksowe cele badania

- Na zlecenie Fundacji Św. Mikołaja, Instytut MillwardBrown SMG/KRC Polska przeprowadził badanie mające na celu eksplorację kwestii związanych z zawodową pozycją kobiet i ich ewentualną dyskryminacją w miejscu pracy.
- Na podstawie wyników badania, stworzona zostanie kampania komunikacyjna, uświadamiająca skalę i źródła problemu.
- Badanie składało się z dwóch faz:
  - **diagnostycznej** ► oceniającej skalę problemu dyskryminacji kobiet w miejscu pracy oraz identyfikującej jej źródła
  - **fazy oceny** ► przeprowadzonej po każdej z kampanii, oceniającej jej efektywność

### Cele szczegółowe jakościowego etapu badania

- Jeden z elementów diagnostycznej fazy badania, stanowiło **badanie jakościowe** zrealizowane w segmencie kobiet – pracownic, przedstawicielek różnych sektorów zawodowych.
- Zasadniczy cel tej części badania polegał na zebraniu doświadczeń i opinii kobiet umożliwiających **określenie rodzaju (ewentualnej) presji wywieranej na przyszłe i obecne matki przez ich pracodawców, reakcji środowiska pracy na tę presję oraz sposób radzenia sobie z nią przez same kobiety.**

## Jaką metodą przeprowadziliśmy badanie?

- Jakościowy etap badania zrealizowany został przy wykorzystaniu metody:



◊ **Zogniskowanych Grupowych (MG)** **Mini-Wywiadów**

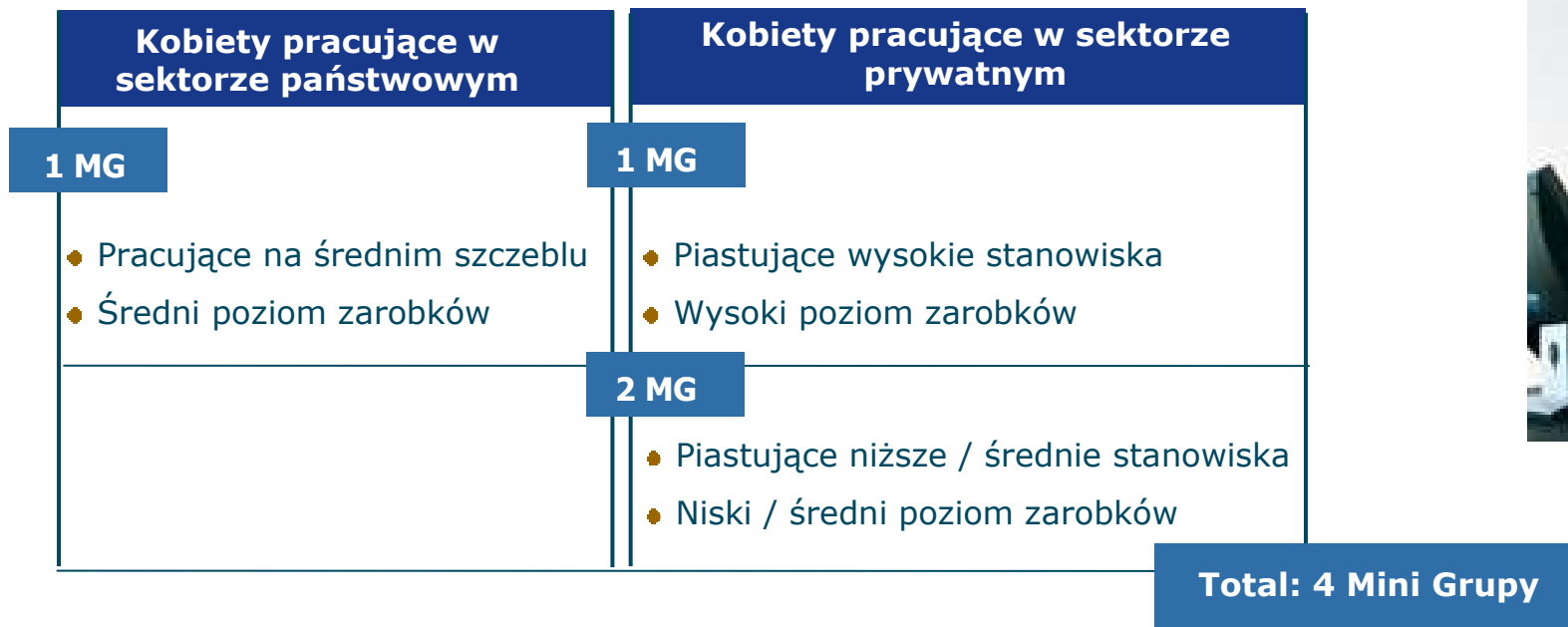
◊ **Przeprowadzono 4 MG**

- 
- 
- ◊ *W każdej z grup uczestniczyło 6 respondentek*
  - ◊ *Czas trwania każdej z sesji wynosił ok. 2h*

- Badanie przeprowadzone zostało w dwóch ośrodkach:

- **Warszawie (→ 2 MG)**
- **Krakowie (→ 2 MG)**

## Z kim rozmawialiśmy? Struktura próby



### Kryteria wspólne dla wszystkich badanych:

- **Kobiety obecnie pracujące**
  - Matki dzieci w wieku 1-4 lata
  - Wykształcenie średnie lub wyższe (z przewagą poziomu w zależności od badanego segmentu)
  - Kobiety pracujące przed zajściem w ciążę / urodzeniem dziecka
  - Wróciły do pracy po urodzeniu dziecka (urlopie macierzyńskim / wychowawczym)
- **70% w ramach grupy: posiadające negatywne doświadczenia...** → negatywne reakcje, komentarze; zmiany w zakresie stanowiska, zakresu obowiązków, wynagrodzenia...; zwolnienie lub jego groźba; „antymacierzyńska” polityka zakładu pracy
- **30% w ramach grupy: posiadające pozytywne doświadczenia związane z okresem ciąży w pracy / urodzeniem dziecka / powrotem do pracy** → nie spotkały się w tym czasie z przejawami dyskryminacji zawodowej; neutralna lub pro-macierzyńska polityka zakładu pracy

## Timing badania

### Mini Grupy realizowane 18 sierpnia, Warszawa, Moliera 6/8

- 17h00; sektor prywatny, niższe / średnie stanowiska
- 19h00; sektor prywatny, wysokie stanowiska

### Mini Grupy realizowane 21 sierpnia, Kraków, Rakowicka 5/7

- 17h00; sektor państwowy, średnie stanowiska
- 19h00; sektor prywatny, niższe / średnie stanowiska

# Wyniki badania



**Macierzyństwo: teraz..? później..? a co z pracą zawodową..?**



*„Dla mnie w pewnym momencie przyszedł czas takiej nudy, człowiek sam już nie wiedział, co robić. No bo ileż można chodzić na jakieś imprezy, spotkania, wystawy... była jakaś taka pustka, i wiedzieliśmy, że już przyszedł czas na dziecko. A teraz jak jest to dziecko, to nic nie jest ważne, to że się nie pójdzie do kina, do teatru, to nie ma aż takiego znaczenia, dziecko jest najważniejsze...”*

*„Nasze dziecko było zaplanowane. Najpierw wybudowaliśmy dom, potem się pobraliśmy, parę lat popracowałam i dopiero, jak osiągnęliśmy pewną pozycję materialną, mieliśmy poczucie, że damy radę utrzymać to dziecko – zdecydowaliśmy się na nie (...) Ja musiałam mieć zabezpieczenie finansowe, bo liczyłam się z tym, że mogę jednak nie wrócić do tej pracy, tyle się słyszało wokół, że matki są zwalniane bez pardonu...”*

*„Kiedyś bardzo chciałam pracować, lubiłam to, sprawiało mi to frajdę, mogłam się jakoś tam realizować, a teraz, jak mam małe dziecko to czuję, że jest inaczej, już ta praca nie jest taka ważna, nie sprawia mi takiej przyjemności. Oczywiście, jak bym siedziała w domu dłużej to pewnie bym nie wytrzymała, czegoś by mi brakowało, jednak ten kontakt z ludźmi, robienie czegoś więcej poza opieką nad dzieckiem jest potrzebne, ale już inaczej człowiek patrzy na pewne rzeczy, życie się przewartościowuje...”*

*„Dla mnie praca jest bardzo ważna. Ja obawiam się, że jak bym nie pracowała, to bym była gorszą matką, zgorzkniałą, sfrustrowaną. Jak pracuję – zupełnie inaczej funkcjonuję. Dziecko jest dla mnie najważniejsze, ale praca też ma swoją wartość”*

*„Trochę się bałam, że wypadnę z obiegu, że nie będę na bieżąco, nie będę wiedziała, co się dzieje, coś mi ucieknie, jakieś szanse na rozwój, awans, karierę (...) Takie obawy były na początku, ale później jakoś tak przewartościowałam swoje życie, jak już poszłam na USG, zobaczyłam nóżki, rączki, i wtedy poczułam, że przecież ta praca nie jest taka ważna, że dziecko jest znacznie ważniejsze, i że to jemu teraz trzeba podporządkować inne rzeczy a nie odwrotnie...”*

## Co jest ważne w życiu..? – perspektywa kobiet-matek



## Hierarchia wartości 1/2



## Hierarchia wartości 2/2

- Przedstawiona powyżej piramida wartości to model rekonstruowany z obecnej perspektywy: kobiet będących już matkami, „okrzepłych” w tej roli, spełniających się na płaszczyźnie macierzyństwa
- Jak jednak wynika z opowieści badanych, model ów podlegał nieustającym modyfikacjom ► wartości wprowadzone pozostawały niezmiennie, różnie natomiast przedstawiała się ich hierarchizacja.
- Czas największych życiowych zmian i reorganizacji podstawowych priorytetów wiązany jest z przyjściem na świat dziecka
- To wówczas następuje „totalne przewartościowanie”, hierarchia życiowych celów ulega przemodelowaniu. W miejsce zamkniętego „etapu przed dzieckiem”, przychodzi „czas po jego narodzeniu”

## Czas „przed dzieckiem”...

- ..to czas, w którym praca zawodowa odgrywa niebagatelną rolę, nie tylko z ekonomicznego punktu widzenia
- Wiąże się z nią wiele ambicji, planów. Dominuje chęć robienia kariery, wspinania się po szczeblach rozwoju zawodowego, realizowania się poprzez wykonywanie coraz trudniejszych, ale też coraz bardziej „prestiżowych” obowiązków, piastowania bardziej „zaszczytnych” funkcji, otrzymywania wyższego wynagrodzenia
- Inwestuje się w szkolenia, warsztaty, kursy zawodowe, wymagające czasu i dyspozycyjności, docelowo jednak mające służyć szybszej i bardziej prężnej realizacji planów oraz ambicji zawodowych
- **Posiadanie dziecka , nawet jeśli chciane i planowane, najczęściej „majaczy gdzieś w tle”, pozostaje w sferze przyszłych „zamierzeń i dokonań”**
- **Czasem pozostawia się furtkę i otwiera na jego ewentualne przyście na świat (świadoma rezygnacja z antykoncepcji), jednak nawet wówczas konieczność łączenia i godzenia pracy zawodowej z opieką nad dzieckiem, z jego wychowaniem pozostaje wyłącznie w sferze abstrakcyjnych wyobrażeń ► kobiety nie myślą i nie chcą myśleć o przyszłości, optymistycznie (czy też – jak twierdzą z perspektywy czasu – naiwnie) zakładając, że „jakoś to będzie...”**

## Gdy dowiaduję się, że zostanę matką...1/3

- Dziecko najczęściej pojawia się niespodziewanie, burząc dotychczasowy porządek, do góry nogami przewracając świat bieżących wartości
- Pierwsze emocje towarzyszące informacji o ciąży / przyszłym macierzyństwie, są dość ambiwalentne:

**Z jednej strony  
pojawia się  
radość...**



**Z drugiej –  
strach i  
niepewność...**

...tym silniejsza i bardziej naturalna, spontaniczna, im bardziej dziecko było wyczekiwane, planowane

...oczekiwanie na dziecko daje przedsmak i zapowiedź przyszłego poczucia spełnienia, szczęścia i satysfakcji na płaszczyźnie macierzyństwa

...jak teraz będzie, w jaki sposób zmieni się moje życie..?

...czy podołam obowiązkom, czy dam sobie radę, godząc wychowanie dziecka z pracą zawodową..?

**...czasem złość i niechęć...**

...to raczej niewłaściwy moment...

...to oznacza, że moje plany zawodowe biorą w łeb, nie mam już szans i perspektyw na karierę, na rozwój zawodowy

## Gdy dowiaduję się, że zostanę matką...2/3



### Zmiany w systemie wartości następują w różnych momentach:

- ➔ Czasem już po pierwszym USG, gdy wyczuwalne stają się ruchy dziecka...
- ➔ Czasem dopiero po jego urodzeniu, gdy poczuje się bliski, fizyczny kontakt z dzieckiem

**Efekt jest jednak tożsamy ► silne poczucie, iż dziecko zajmuje centralne miejsce w dotychczasowej przestrzeni życiowej. To jego potrzeby będą od tej pory najważniejsze, ono samo – absolutnym priorytetem i najistotniejszą wartością, „*sensem życia*”**

## Gdy dowiaduję się, że zostanę matką...3/3

### Czy to znaczy, że praca zawodowa traci na znaczeniu..?

- W pewnym sensie tak – staje się drugoplanowa (przynajmniej do pewnego czasu), nie odbiera się jej jednak całkowitej wartości. Niemal dla wszystkich kobiet jest istotna, choć przyczyny owej istotności są różne...



#### MACIERZYŃSTWO

- ▶ Zaczyna być wartością dominującą
- ▶ Podporządkowuje mu się pozostałe cele i priorytety życiowe
- ▶ Stanowi punkt odniesienia oraz punkt wyjścia do innych działań, planów, zamierzeń

#### PRACA

- ▶ Przez pierwszy okres macierzyństwa staje się mniej ważna
- ▶ Później – jej wartość wzrasta, z przyczyn natury:
  - Racjonalnej: względy ekonomiczne (finansowe)
  - Emocjonalnej (rozwiniecie wątku nastąpi w dalszej części raportu)







**Ciąża: dramat pracodawcy..?**

*„Jak poszłam do pierwszej pracy to miałam podpisać dokument, że przez najbliższe 5 lat nie wyjdę za mąż i nie zajdę w ciążę. Takiego dokumentu w końcu nie zobaczyłam, ale słyszałam o nim (...) Później, jak zaszłam w ciążę w tej pierwszej pracy to nie przedłużono ze mną umowy, w ogóle potraktowano mnie jak najgorsze zło, że jak ja w ogóle śmiałam zajść w ciążę i że jeszcze przychodzę i coś chcę. Dopiero wtedy uświadomiłam sobie, że to jednak mogła być prawda, że taki dokument rzeczywiście istniał..”*

*„U mnie przed ciążą wszystko było super, byłam przed obroną licencjatu, miało być tak pięknie, miałam dostać podwyżkę, może jakiś awans, itd.. Jak się dowiedzieli, że jestem w ciąży to przestało być pięknie. Jak się dowiedzieli, że zostanę dłużej w domu, a musiałam, bo pensje były takie, że nie mogłam sobie pozwolić na opiekunkę, wtedy stwierdzili, że w ogóle nie ma mowy o żadnej podwyżce, bo ja i tak prędzej czy później odejdę. Nie było też żadnego awansu, zostałam na tym stanowisku, na którym byłam, a potem przesunięto mnie na niższe, z mniejszym wynagrodzeniem”*

*„U mnie w pracy jest takie powiedzenie: Dziecko to twój problem, a nie zakładu pracy. I pierwsze co szefowa mówiła, jak któraś z nas była w ciąży to: Cięża to nie jest choroba. Z jednej strony tak nam mówiono, a z drugiej strony od razu traktowano nas jak chore, te wszystkie przesunięcia, bez rozmów, bez konsultacji, złośliwe komentarze (...) Skoro ja coś robiłam przez 5 miesięcy ciąży i nie zgłaszano żadnych zastrzeżeń, to dlaczego nagle potraktowano mnie jak chorą i odsunięto bez mojej zgody od dotychczasowych zadań..?”*

*„Jak było dużo pracy, to nie było tak, że ktoś za mnie zrobił, musiałam wszystko zrobić sama. Miałam zagrożoną ciążę, często byłam w szpitalu na badaniach, i były straszne problemy, bo nie ma komu wykonać pracy. Ciągle słyszałam: Jak to, dzisiaj też nie możesz? Przełóż sobie badania, wizytę. Albo: Idź w ogóle na zwolnienie, bo po co w ogóle jesteś tu potrzebna. Do ubikacji też był problem, jak za często wychodziłam to od razu słyszałam komentarze”*

*„Przychodził taki czas, kiedy był nawał pracy i nie było wtedy zmiłuj, wszystkie zaległości musiałam brać do domu, swoje 8 godzin w pracy + jeszcze w domu, do 1h00-2h00 w nocy. Tak to się odbywało. Często zdarzało mi się zasłabnąć w pracy. w końcu po prostu nie wytrzymałam i poszłam na zwolnienie, bo ileż tak można..”*

## Ciąża w aspekcie zawodowym

**WŚRÓD WIELU EMOCJI TOWARZYSZĄCYCH POJAWIENIU SIĘ INFORMACJI O PRZYSZŁYM MACIERZYŃSTWIE, NIEZWYKLE SILNY JEST:**

### **LĘK O PRZYSZŁOŚĆ ZAWODOWĄ**

- Brak jest poczucia bezpieczeństwa i stabilizacji zawodowej
- Dominuje poczucie niepewności i zagrożenia
- Kobiety – nasycone negatywnymi doświadczeniami znajomych, koleżanek – spodziewają się najgorszego; raczej mnożą czarne scenariusze niż z optymizmem i nadzieją patrzą w przyszłość, licząc na wsparcie i opiekę ze strony zakładu pracy



**O ile w życiu osobistym ciąża często stanowi „przełom pozytywny”, o tyle w kontekście pracy zawodowej traktuje się ją jako zapowiedź przyszłych problemów i kłopotów**

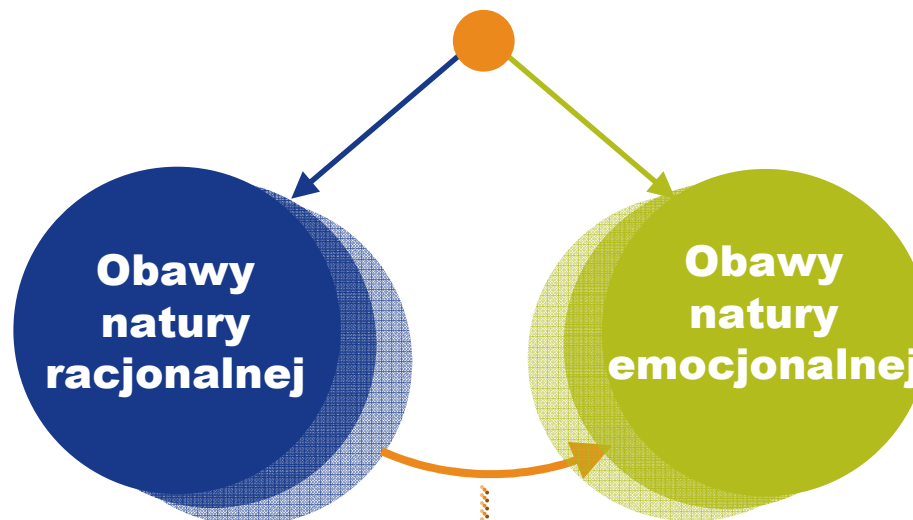
## Pierwsze niepokoje i dylematy...

- ...dotyczą kwestii związanych z poinformowaniem pracodawcy o swoim stanie
- Powszechnie pojawiają się pytania:
  - **Jak powiedzieć o tym pracodawcy..? W jaki sposób zakomunikować mu, że jestem w ciąży..?**
  - **Jaki wybrać moment (który będzie najbezpieczniejszy, najbardziej dogodny)..?**
  - **Jaka będzie reakcja pracodawcy, jakie jej konsekwencje...?**

- 
- Zazwyczaj kobiety informują pracodawcę o swojej ciąży w trzecim, czwartym, czasem dopiero piątym miesiącu jej przebiegu ► **najczęściej wówczas, gdy staje się widoczna i nie sposób dłużej jej ukrywać**
  - **Konieczność poinformowania przełożonego o odmiennym stanie obarczona jest niezwykle wysokim poziomem stresu**
  - Często - poprzedzona odpowiednimi przygotowaniem: kobiety „preparują” składane później przed pracodawcą „ustne oświadczenie”, zapewniające o gotowości i chęci pracy na niezmiennych warunkach i w dotychczasowym wymiarze godzin, pełnej dyspozycyjności i planach jak najszybszego powrotu do pracy po urlopie macierzyńskim



## Czego tak naprawdę boją się kobiety..? 1/2



- **Czy utrzymam pracę..? Czy nie zostanę zwolniona..?**
- **Czy nie zostanę przesunięta na niższe stanowisko?**
- **Czy nie ulegnie redukcji moje obecne wynagrodzenie..?**
- **Jak poradzę sobie z dotychczasowymi obowiązkami..? Czy ciąża nie przeszkodzi mi w ich wykonywaniu..?**
- **Czy po urodzeniu dziecka wrócę do pracy i w jakim stanie..? Czy nie wypadnę z obiegu, nie „stracę na wartości” (kobiety zajmujące wyższe stanowiska)..?**

- **Jak informację przyjmie mój pracodawca..? Czy poradzę sobie z jego negatywną reakcją..?**
- **Czy wytrzymam presję i ciśnienie, wytrwam w pracy mimo negatywnej atmosfery (jeśli spodziewana negatywna reakcja ze strony przełożonego)..?**
- **Czy praca w ciąży (zwłaszcza, jeśli fizyczna lub biurowa, przed komputerem) nie wpłynie negatywnie na stan zdrowia dziecka..?**

## Czego boją się kobiety..? 2/2

### ■ Za symptomatyczny uznać należy fakt, iż kobiety na ogół:

- o nie przewidują pozytywnych reakcji
- o nie spodziewają się reorganizacji pracy pod kątem ich zdrowia / samopoczucia
- o nie liczą na wprowadzenie zmian mających na celu poprawę komfortu, wygody (co za tym idzie zaś – jakości i efektywności) wykonywanych obowiązków

### ■ Za optymalną (choć daleką od ideału) uznają sytuację, w której możliwe jest utrzymanie *status quo*:

- o Zachowanie dotychczasowego stanowiska pracy
- o Wykonywanie tych samych obowiązków w tym samym wymiarze czasowym
- o Otrzymywanie niezmiennego wynagrodzenia

### ■ Najistotniejsze benefity, spodziewane i oczekiwane w okresie ciąży to:

- o Brak negatywnych konsekwencji zajścia w ciążę
- o Możliwość utrzymania pracy (nawet jeśli zmianie miałyby ulec zajmowane stanowisko i otrzymywane wynagrodzenie)



## Z opowieści respondentek...

„Ja bardzo bałam się powiedzieć, zwlekałam z tym, dopóki ciąża nie stała się widoczna. Bałam się, że znowu będzie to samo co w poprzedniej pracy, że znowu usłyszę „Dziękujemy, do widzenia”, bez żadnych perspektyw dalej, że zostanę z dziećmi na jednej pensji męża”

„Kobiety boją się różnych rzeczy. Powszechnie jest takie myślenie, że nie, nie pójdę na zwolnienie, nie zadbam o siebie, o dziecko, bo co w tej pracy pomyślą? Taka pułapka, z której nie ma wyjścia. Zamiast myśleć tylko i wyłącznie o sobie i dziecku, myśli się o innych, o ich reakcji, opinii...I to wynika nie tylko z poczucia obowiązku, ale też ze strachu przed złym nastawieniem, przykrymi komentarzami, złośliwością innych...”

„Było mi strasznie głupio, czułam się winna. Myślałam: Boże, niedawno mnie zatrudnili, dopiero zaczęłam się rozkręcać, a tu takie bum! Jak ja im to powiem? Co oni powiedzą? Przez 4 miesiące chodziłam do pracy sztucznie uśmiechnięta, jak gdyby nigdy nic, nie ma dziecka, nie ma ciąży, wszystko jest ok., nic się nie dzieje. Powiedziałam, jak musiałam powiedzieć, bo już dłużej nie dało rady ukrywać brzucha”

„Pierwsza myśl to: Boże, co ja zrobię z pracą, co to będzie? Bo po pierwsze, nie wiem, jak się będę czuła, czasem trzeba leżeć całą ciążę, i co ja wtedy zrobię? Druga kwestia była taka: zaczęłam się akurat wybijać, jestem na etapie najwyższych obrotów i co? Zostanę w domu z pieluchami..? I trzeci aspekt był taki: no dobrze, pogodzę się z tym, jakoś to będzie, ale co zrobię, jak mnie wyrzucą z pracy? Co, jak się okaże, że jesteśmy tylko na jednej pensyjce męża, jak ja wtedy sprostaw wszystkim naszym rodzinnym potrzebom i wymaganiom?”

„Szef, który mnie zatrudnił powiedział wprost, że uważa kobiety za mniej wartościowych pracowników, właśnie ze względu na to, że mogą zajść w ciążę i pójść na zwolnienie. I powiedział to wprost, otwartym tekstem, przy ludziach...”

„Ja się strasznie bałam, myślałam, że zawału serca dostanę. Dzień w dzień obiecywałam sobie, że powiem, i nie mogłam się zdobyć, przesuwałam to ciągle (...) I, jak się okazało, moje obawy były słuszne, bo w końcu nawet nie zdążyłam powiedzieć, szef dowiedział się od koleżanek i zanim oficjalnie dowiedział się ode mnie – dostałam wypowiedzenie...”

## Czy obawy kobiet są uzasadnione..?

### W WIELU PRZYPADKACH, NIESTETY, TAK...

- Rzadko są bezpodstawne, najczęściej opierają się na autopsji (przeżyciach z okresu pierwszej ciąży) lub opiniach i doświadczeniach znajomych
- Są wzmacniane i utrwalane przez samych pracodawców, nie kryjących swego negatywnego stosunku do kwestii macierzyństwa w kontekście pracy zawodowej

### JAKIEGO TYPU DZIAŁANIA NAKRĘCAJĄ SPIRALĘ STRACHU I NIEPEWNOŚCI...?

- Pytania o plany związane z posiadaniem dzieci (okresem planowania, przewidywaną ich ilością), pojawiające się na rozmowie kwalifikacyjnej w sprawie przyjęcia do pracy
- Konieczność składania deklaracji dotyczących rezygnacji z planowania dzieci w najbliższym czasie
- Konieczność przedstawiania zaświadczeń ginekologicznych, stwierdzających „przydatność zawodową” (patrz: niestwierdzona ciąża)
- Wygłaszane na forum publicznym opinie na temat większej przydatności mężczyzn do pracy i niskiej użyteczności kobiet „*te i tak zaraz urodzą dzieci, lepiej zatrudnić faceta*”, „*po raz ostatni zatrudniam kobietę, nie chcę więcej problemów...*”
- Negatywne reakcje na ciąży kobiet: od presji psychicznej (nieprzychylnie komentarze, złośliwe uwagi) do konkretnych i wymiernych działań, ze zwolnieniem tuż po powrocie z urlopu macierzyńskiego włącznie



## Reakcje pracodawców na informacje o ciąży pracownic...1/2

...dadzą się zaszeregować i sklasyfikować w dwojaki sposób:

### PRZYJĘCIE NEUTRALNE

- Pracodawca informację o ciąży pracownicy przyjmuje do wiadomości, pozostawiając ją bez komentarza
- Jeśli pojawiają się negatywne emocje (złość, zaskoczenie, niepokój o sprawy zawodowe) - daje im upust na osobności, choć...często nie kryje ich przed osobami postronnymi



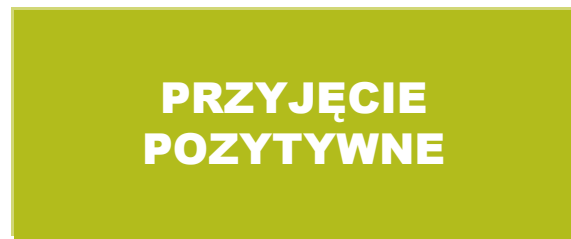
### PRZYJĘCIE NEGATYWNE

- Negatywne reakcje, złośliwe uwagi, uszczypliwe komentarze...
  - „Aleś sobie moment wybrała, gorszego nie mogłaś znaleźć..”
  - „Jak to możliwe..? Jak ty sobie to wyobrażasz...? Co teraz będzie..?”
  - „Wiedziałem, że tak będzie, trzeba było zatrudnić faceta, nie wywinąłby takiego numeru...”

**SUGEROWANA I OCZEKIWANA GOTOWOŚĆ DALSZEGO WYPEŁNIANIA  
OBOWIĄZKÓW W NIEZMIENIONYM ZAKRESIE / PEŁNYM WYMIARZE  
CZASOWYM**

## Reakcje pracodawców na informacje o ciąży pracownicy...2/2

- Pozytywne reakcje pracodawcy na informację o ciąży pracownicy, należą - jak można wnioskować z opowieści biorących udział w badaniu kobiet - do rzadkości
- Sporadycznie przytaczano „chlubne” przykłady postaw i zachowań pracodawców (*nota bene* - z niedowierzaniem przyjmowane przez pozostałe uczestniczki sesji)



- Pracodawca składa kobiecie gratulacje
- Dzieli się z nią swoimi niepokojami dotyczącymi przyszłej sytuacji zawodowej
- Szuka wspólnego rozwiązania: przedstawia własną wizję sytuacji, ale też słucha propozycji i planów pracownicy
- Zapewnia o stabilności zawodowej i finansowej, gwarantując poczucie bezpieczeństwa
- W skrajnej sytuacji ► zapewnia o chęci i gotowości pomocy ze strony swojej oraz zespołu pracowniczego

## Reakcje środowiska (kolegów, koleżanek z pracy)...1/2

### ■ ...wydają się mocno zróżnicowane:

OD POZYTYWNYCH, WSPIERAJĄCYCH...	POPRAZ OBOJĘTNE...	AŻ DO SKRAJNIE NEGATYWNYCH
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Na poziomie emocjonalnym</b></li> <li>• Podnoszenie na duchu, dodawanie otuchy</li> <li>• Wspieranie dobrym słowem, miłym gestem</li> <li>• <b>Na poziomie racjonalnym</b></li> <li>• Pomoc w wypełnianiu obowiązków</li> <li>• Wykonywanie cięższych prac w zamian za ciężarną koleżankę</li> <li>• Zastępstwa w przypadku nieobecności</li> <li>• Zamiana na bardziej komfortowe godziny pracy (dyżury nocne na dzienne)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Brak jakichkolwiek reakcji</li> <li>• <b>Utrzymywanie stanu „sprzed ciąży” → „przecież nic się nie zmieniło”</b></li> <li>• <b>Unikanie tematu → ciąża i dzieci jako kwestie nieistniejące</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Docinki, złośliwości, przykre uwagi</li> <li>• <b>Zmowa milczenia → wyrzucenie kobiety w ciążę poza nawias towarzyski</b></li> <li>• <b>Skargi i donosy do pracodawcy (komentarze do spóźnień, wcześniejszych wyjść, ilości i jakości wykonywanej pracy; przekonanie, że „teraz muszę robić za dwoje”</b></li> <li>• <b>Negatywne działania → skierowywanie monitora na ciężarną kobietę, obarczanie jej dodatkową pracą</b></li> </ul>

## Reakcje środowiska (kolegów, koleżanek z pracy)...2/2

### REAKCJE POZYTYWNE

- Najczęściej spotykane ze strony osób młodszych: mężczyzn nie posiadających dzieci lub kobiet-matek małych dzieci (mających „świeże”, własne doświadczenia w tej materii)

### REAKCJE NEGATYWNE

- Najczęściej spotykane ze strony kobiet nie posiadających dzieci lub kobiet dojrzałych, będących matkami dzieci starszych
- Czasem nakręcane wprost przez politykę zakładu pracy, negatywnie wpływającą na wzajemne relacje pracowników
  - o W niektórych firmach wprowadza się „zbiorową odpowiedzialność” za jednostkowe przewinienia: przekroczenie dopuszczalnego limitu spóźnień lub nieobecności przez jednego z członków zespołu skutkuje brakiem premii lub obostrzeniami finansowymi dla ogółu
  - o Cięża jednej z pracownic – zakładająca częstsze nieobecności (zwolnienia, spóźnienia) - siłą rzeczy buduje negatywną atmosferę wokół niej, nakręcając spiralę wzajemnej niechęci i antypatii



## Z opowieści respondentek...

„Poinformowałam swoją szefową już na samym początku, w pierwszym miesiącu ciąży, bo już wtedy byłam pewna. I któregoś dnia przychodzę do pracy a szefowa mówi mi, że zmieniła mi stanowisko, bez żadnej rozmowy, konsultacji ze mną. Tzn. na papierkach stanowisko zostało to samo, natomiast przesunięto mnie do innych zadań. Nie zapytano mnie, czy ja sobie dam radę czy nie, tylko po prostu przesunięto mnie na zupełnie nowy odcinek. To był dla mnie duży stres, musiałam wszystkiego jakby uczyć się od nowa. I przypuszczam, że to przesunięcie, ta zmiana i stres spowodowały, że wylądowałam w szpitalu, nie radziłam sobie z tym wszystkim”

„Ja poinformowałam szefa tak w czwartym miesiącu ciąży, wcześniej jakoś nie chciałam z różnych względów, trochę, bo strach, trochę, żeby nie zapeszać (...) Popatrzył na mnie i spytał, jak ja sobie to wszystko wyobrażam, kto za mnie będzie pracował, robił wszystko to, co ja robiłam do tej pory. Na moje przekonywania, że nic się nie zmieni, że dopóki będę się dobrze czuła to będę normalnie pracowała, on powiedział: No, ale jak ty tu będziesz siedziała, przecież ty będziesz gruba, przecież nie wytrzymasz za biurkiem...”

„Ja spotkałam się w swojej pracy z negatywnym nastawieniem, ale o dziwo, ze strony kobiet, co było dla mnie dużym zaskoczeniem i przykrością. Zachowanie mężczyzn było w porządku, natomiast kobiety reagowały dużo gorzej. Zwłaszcza moja przełożona, która sama jest matką małego dziecka, potrafiła zwracać uwagę kobietom, które były w ciąży, które źle się czuły, że jak to, żeby nie przesadzały, nie histeryzowały, że przecież ciąża to nie jest żadna choroba, trzeba normalnie przychodzić do pracy i wykonywać swoje obowiązki. No i przez takie przychodzenie moja koleżanka urodziła dziecko z wadą, bo jej się dziecko obsunęło, ona przez wiele godzin dziennie musiała pracować w pozycji siedzącej, i dziecko jak się urodziło miało zdeformowaną twarz, potem musiało przejść wiele lat rehabilitacji..”

„Mój kolega, jak się dowiedział, że jestem w ciąży, ucieszył się, bo liczył na to, że wylecę i zajmie moje stanowisko. I najlepszą metodą według niego, żeby mnie wykurzyć z miejscówki, a docelowo – w ogóle z roboty, było to, żeby postawić monitor tak, żeby bezpośrednio był wycelowany we mnie (...) albo były u nas takie wielkie drzwi na ciężkich zawiasach i zawsze czekał, aż podejdem do drzwi, po czym wychodził pierwszy odpowiednio wcześniej, żeby się te drzwi przede mną zamknęły...”

## Czy czas ciąży to czas objęty szczególnymi przywilejami pracowniczymi..? 1/2

### RACZEJ NIE...

- Z opowieści kobiet wynika, iż pojęcie „reorganizacji pracy pod kątem kobiet w ciąży” nie istnieje
- Zawodowa sytuacja kobiet pozostaje bez zmian bądź ulega wyraźnemu pogorszeniu
- Pozytywne przykłady, przytaczane jako dowód pro-macierzyńskiej polityki zakładu pracy, to najczęściej zachowania pasywne, w rzeczywistości sprowadzające się do ... nie-działania:

- **Nie podejmowanie działań negatywnych**

- Zgoda na wykonywanie dotychczasowych obowiązków
- Dopuszczanie kobiety w ciąży do przywilejów dostępnych innym (także jej w okresie „sprzed ciąży”): kursy, szkolenia zawodowe
- Brak komentarzy dotyczących spóźnień lub wcześniejszych wyjść
- Akceptacja zwolnień lekarskich





## Czy czas ciąży to czas objęty szczególnymi przywilejami pracowniczymi..? 2/2

- Na ogół jednak, doświadczenia kobiet obfitują w negatywne przykłady zachowań ze strony pracodawców, zachowań wskazujących na szereg problemów, z jakimi borykają się ciężarne pracownice i sporą ilość wyzwań, jakim muszą stawić czoła:

- **BRAK JAKICHKOLWIEK DZIAŁAŃ CZYNNIE POZYTYWNYCH**
- **ZACHOWANIA WYRAŹNIE NEGATYWNE**

- Konieczność pracy w pełnym wymiarze godzin (8-12)
- Konieczność długotrwałej pracy w pozycji siedzącej / stojącej bez możliwości robienia stałych przerw (odpoczynku)
- Wielogodzinna praca przed komputerem ► brak możliwości zmiany na inny rodzaj pracy
- Konieczność wykonywania pracy fizycznej: dźwigania i przesuwania ciężarów
- Kontakt z substancjami szkodliwymi, potencjalnie niebezpiecznymi dla płodu (laboratorium chemiczne)
- Konieczność wykonywania pracy w systemie nocnym bez możliwości zmiany
- Praca w pomieszczeniach bez klimatyzacji, w kilkudziesięciostopniowych upałach
- Negatywne reakcje na spóźnienia / zwolnienia lekarskie
- Brak zgody na wcześniejsze wyjścia
- Praca po godzinach jako norma



## Konsekwencje tego typu działań ze strony pracodawcy...

- ...są różne. Kobiety reagują w sposób niejednoznaczny:
- **Cieszą się, że mimo wszystko mają gdzie pracować...**
- **Zaciskają zęby i pracują dalej, usiłując udowodnić własną użyteczność i przydatność do pracy...**
- **Nie wytrzymują psychicznie ► idą na zwolnienie do końca ciąży, nie mając pewności w kwestii możliwości późniejszego powrotu do pracy...**
- **Nie wytrzymują fizycznie ► ciąża staje się zagrożona, pojawia się konieczność dłuższego pobytu w domu / szpitalu**





## Zawodowe doświadczenia kobiet w ciąży – *case study* 1/2

### **Agnieszka, branża komputerowa:**

O ciąży informuje swego pracodawcę w czwartym miesiącu jej przebiegu. Boi się negatywnej reakcji, nie jest pewna, czy dane jej będzie utrzymać pracę. Wbrew przewidywaniom, reakcja przełożonego jest lepsza od spodziewanej (upust swej złości daje dopiero w towarzystwie osób trzecich). W piątym miesiącu ciąży, Agnieszka zostaje poinformowana, iż z uwagi na jej stan (wymagający ochrony ze strony zakładu pracy) czas pracy przy komputerze ulegnie redukcji...do zera.

Bez znaczenia pozostawał fakt, iż zakres obowiązków Agnieszki ograniczał się wyłącznie do pracy z komputerem. Od tej pory, miejsce Agnieszki zajęła koleżanka, jej samej zaś przypadło stanowisko „obok” (krzeselko przy tym samym biurku), praca zaś polegać zaczęła głównie na...braku pracy, w 8-godzinny wymiarze czasowym. Po miesiącu bezczynności (mimo starań o przydział obowiązków), Agnieszka przeszła na zwolnienie lekarskie. Po powrocie z urlopu macierzyńskiego została zwolniona



### **Joanna, branża handlowa:**

Strach przed negatywnymi konsekwencjami każe jej zwlekać z poinformowaniem przełożonego o swym stanie. Szef dowiaduje się nie wprost – w czwartym miesiącu ciąży Joanna odmawia wykonania ciężkiej pracy fizycznej. Po uprzednim zasięgnięciu informacji przez szefa na temat stanu Joanny od jej koleżanek, jednak bez potwierdzonej wiedzy na temat ciąży dziewczyny – Joanna zostaje zwolniona. Odwołuje się od decyzji przełożonego i wyrokiem sądu zostaje przywrócona do pracy. W odpowiedzi na to, szef likwiduje zakład pracy (oddział, w którym zatrudniona była Joanna). Dziewczyna prawomocnie jest zatrudniona, choć...w nieistniejącym zakładzie pracy. Otrzymuje jednak wynagrodzenie. Po urlopie macierzyńskim zmuszona jest szukać innej pracy – zajmuje jej to dwa lata.

## Zawodowe doświadczenia kobiet w ciąży – *case study* 2/2

### **Katarzyna, duża korporacja:**

Zajmuje eksponowane stanowisko. W firmie od kilku lat, czuje się pewnie i bezpiecznie. W chwili zajścia w ciążę, jej firma przechodzi reorganizację. Trudna sytuacja w zakładzie pracy i wiążący się z tym stres, zmuszają Katarzynę do przejścia na zwolnienie lekarskie. Dostaje jednak zapewnienie, iż jej stanowisko nie podlega zmianom, czeka na nią po powrocie z urlopu macierzyńskiego. W późniejszym okresie ciąży oraz po urodzeniu dziecka, zamierają wszelkie kontakty z firmą – nawiązywane z inicjatywy Katarzyny, spotykają się z brakiem odzewu. Otacza ją zmowa milczenia, czuje się zawieszona w próżni. Nie dostaje jednak żadnych wyraźnych sygnałów o mających nadejść zmianach zawodowych (choć, jak się później okazuje, wiedzieli o nich wszyscy, decyzja o zwolnieniu Katarzyny zapadła bowiem jeszcze w trakcie trwania jej ciąży). Oficjalnie, zostaje poinformowana o braku miejsca pracy w dzień po powrocie z urlopu macierzyńskiego. Poszukiwania nowej pracy zajmują jej trzy lata.

### **Barbara, zakład usługowy:**

Otoczona pozytywną atmosferą w pracy, lubiana, posiadająca grono sprawdzonych i lojalnych klientek. Gdy zachodzi w ciążę, sytuacja ulega nagłej zmianie. Na wniosek szefowej, zostaje stopniowo odsunięta od wykonywanych obowiązków (co wiąże się z utratą prowizji i znacznym obniżeniem stopy materialnej), niedopuszczona do szkoleń, warsztatów, kursów zawodowych. Napięta atmosfera w pracy – negatywne nastawienie przełożonej oraz koleżanek (złośliwe komentarze, uwagi na temat przyszłego stanu zdrowia dziecka) – skutkuje spadkiem kondycji psychicznej Barbary, zmuszając ją do udania się na urlop zdrowotny. Po powrocie z urlopu macierzyńskiego, zostaje zwolniona z pracy.



**Urlop macierzyński / wychowawczy:  
poczucie bezpieczeństwa czy lęk o  
przyszłość zawodową..?**

*„Ja bardzo chciałam zostać na dłuższym urlopie wychowawczym, ale nie mogłam, musiałam po 3 miesiącach wrócić, bo – jak usłyszałam - przecież koleżanki też muszą iść na urlop i nie ma komu pracować, a jak mi się nie podoba, to powiedziano mi wprost, że później nie będę miała dokąd wrócić, bo na moje miejsce znajdą sto innych, chętnych osób...”*

*„Ja chciałam wrócić do pracy, bo w domu zaczęłam się już denerwować, tęskniłam za jakąś odmianą, za firmą, za ludźmi, potrzebowałam powrotu do pracy i oderwania się chociaż na kilka godzin od pieluch, karmienia, siedzenia w domu (...) Ale poza wszystkim, czułam ciśnienie, dostawałam ciągle od koleżanek takie pytania, kiedy wracam, jak szybko, bo jestem bardzo potrzebna, bo jak nie wrócę, to sobie kogoś znajdą na moje miejsce. Więc i chciałam i w sumie musiałam...”*

*„W czasie wychowawczego miałam takie akcje, że np. dzwoniono do mnie i proszono, żebym przyjechała na rozmowę w sprawie pracy, bo to jest pilne, potrzebne, i żebym się zastanowiła, czy ja chcę wrócić do pracy, bo później to już mogę nie mieć do czego. I tak było kilka razy”*

*„Ja dostałam wyraźne ultimatum: jeśli po macierzyńskim nie wrócę do pracy to praca nie będzie już na mnie czekać, no bo przecież muszą zatrudnić kogoś, kto to wszystko pociągnie, przejmie moje obowiązki. Dla mnie to był szok. Myślałam wcześniej, może naiwnie, jak to kobieta, że jeśli ktoś przez tyle lat jest lojalny wobec firmy to i firma powinna być lojalna wobec niego (...) To co usłyszałam było bardzo stresujące, naprawdę nie spodziewałam się tego...”*

*„Dla mnie to był stres ogromny, nie wiedziałam czego się spodziewać, taki stan zawieszenia: czy jak wrócę to będzie praca czy nie? (...) U mnie w pracy dziewczyny, które pracowały w firmie już od jakiegoś czasu, po powrocie z urlopu macierzyńskiego zwalniali, po dwóch czy trzech miesiącach dostawały wypowiedzenie. Powód? Zawsze ten sam: redukcja etatu. Oczywiście, to była maksymalna ściema, bo po jakimś czasie przyjmowali nowe osoby. To były takie dobre preteksty na wymianę pracownika i zazwyczaj były to kobiety po macierzyńskim, bo nie było ich tyle czasu w pracy, nie są na bieżąco, więc po co firmie tacy pracownicy? Lepiej ich zwolnić i zatrudnić „świeżą krew”, bardziej elastyczną, dyspozycyjną i w ogóle...”*

## Na urlopie...1/2

- Czas urlopu macierzyńskiego to dla kobiet czas wielkiego zmęczenia, ale też ogromnej radości spowodowanej przyjściem na świat dziecka
- Pojawiają się nowe obowiązki, nowe wyzwania, konieczność sprostaniamy odmiennym od dotychczasowych wymaganiom



- **Mimo chęci oderwania się od myślenia o pracy zawodowej i całkowitej koncentracji na dziecku (przynajmniej przez okres 4 pierwszych miesięcy), nie zawsze jest to możliwe...**
- **Praca daje o sobie znać:**
  - **Poprzez powracające myśli na jej temat:**
    - o Kiedy wrócić..? Jaki czas jest najlepszy dla mojego dziecka / dla mnie..?
  - **Poprzez silny, stopniowo narastający niepokój:**
    - o Czy będę miała dokąd wrócić..? Czy na mnie czekają, czy nie zwolnią mnie po powrocie..?
  - **Poprzez dyskomfort psychiczny i odczuwany dysonans:**
    - o Moje dziecko wciąż mnie potrzebuje. Powinnam zostać z nim jak najdłużej, ale...praca też jest ważna. Muszę wrócić / chcę wrócić do pracy....

## Na urlopie...2/2

- Urlop macierzyński to nie tylko czas opieki nad dzieckiem
- Bardzo często, nawet w okresie pierwszych czterech miesięcy, utrzymywany jest kontakt z zakładem pracy: z własnej woli lub z inicjatywy pracodawcy

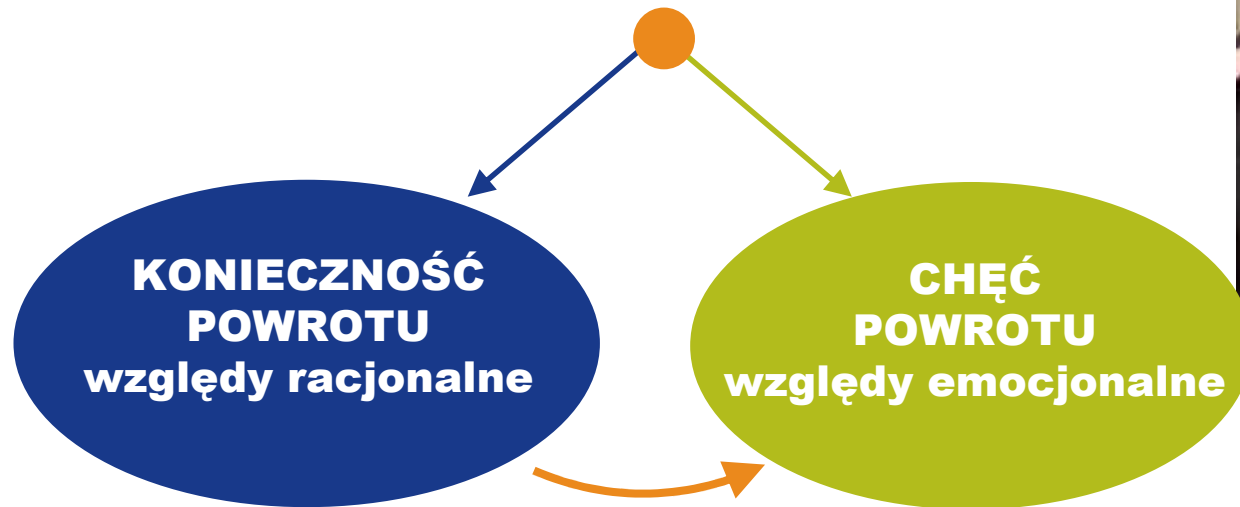


- Chcę być na bieżąco ze sprawami firmy, nie chcę wypaść z obiegu (*głównie pracownice korporacji, piastujące wyższe stanowiska*)
- Chcę czuć się potrzebna, dowartościowana (czasem służę innym pomocą, wykonuję drobne obowiązki)
- Zależy mi na kontakcie z ludźmi
- Dostaję polecenia służbowe wykonania określonych obowiązków (przygotowania raportów, opracowania analiz)
- Jestem pod presją: muszę wykazać się przydatnością i użytecznością; zaniechanie kontaktu z firmą może grozić moim zwolnieniem po powrocie (znajdą na moje miejsce innego pracownika)



## Decyzja o powrocie do pracy...

- ...najczęściej wynika z przyczyn dwojakiego rodzaju:



- **Względy natury finansowej** ► konieczność utrzymania dziecka / rodziny
- **Obawa przed utratą pracy i brakiem perspektyw na znalezienie w przyszłości innej** ► ryzyko pozostania bez środków do życia
- **Konieczność opłacania leczenia / rehabilitacji dziecka** (w przypadku dzieci chorych)

- **Potrzeba wyjścia do ludzi, zadbania o siebie, poczucia się atrakcyjną**
- **Chęć oderwania się od monotonii, rutyny dnia codziennego** ► przełamanie schematu
- **Potrzeba zrobienia czegoś dla siebie**
- **Potrzeba dowartościowania, docenienia przez innych; chęć sprawdzenia się** („na co jeszcze mnie stać”)
- **Powrót do dawnych planów, ambicji, aspiracji zawodowych**

## Kiedy wrócić..? Dylematy i opinie matek 1/2

**BEZ WZGLĘDU NA MOTYWATORY I POBUDKI, SKŁANIAJĄCE DO POWROTU DO PRACY, DWIE KWESTIE NIE ULEGAJĄ WĄTPLIWOŚCI:**

■ **CZAS URLOPU MACIERZYŃSKIEGO (BEZPIECZEŃSTWA SOCJALNEGO) POSTZREGANY JEST JAKO ZDECYDOWANIE ZBYT KRÓTKI**

- Okres 4 miesiące zgodnie uważa się za niewystarczający
- Czas wyłącznej opieki matki nad dzieckiem powinien, zdaniem kobiet, wynosić minimum 6 miesięcy (z możliwością przedłużenia do 1 roku)

■ **POWRÓT DO PRACY POWINIEN BYĆ ELASTYCZNY: WYMIAR GODZIN USTALANY WSPÓLNIE PRZEZ PRACODAWCĘ I PRACOWNICĘ, ZE SZCZEGÓLNYM UWZGLĘDNIENIEM POTRZEB I PREFERENCJI TEJ OSTATNIEJ**

- Zdecydowana większość kobiet pragnęłaby mieć możliwość stopniowego powrotu do pracy: najpierw w niepełnym wymiarze godzin (1/2 etatu; 3/4 etatu), następnie zaś – po ukończeniu przez dziecka 3 roku życia (osiągnięciu przezeń wieku przedszkolnego) – pracy pełnoetatowej



## Kiedy wrócić..? Dylematy i opinie matek 2/2

### OBECNIE, BRAK JEST JEDNAK TEGO TYPU MOŻLIWOŚCI

- **Matki wracają bezpośrednio po zakończeniu urlopu macierzyńskiego (czasem dodatkowo wykorzystując zaległe, skumulowane urlopy, czas opieki nad dzieckiem przedłużając wówczas do max. 1 roku)**
- **Opcja stopniowego powrotu do pracy – elastycznego czasu pracy, w niepełnym wymiarze godzin – praktycznie nie istnieje**
- **Jeśli ze strony pracodawcy pojawia się jej zapowiedź bądź propozycja – przyjmowane są nieufnie i z lękiem, najczęściej stanowią bowiem zapowiedź rychłego zwolnienia**
- **Czasem również tworzone są sytuacje sztuczne i pozorne – formalnie krótszy czas pracy, w rzeczywistości okazuje się pełnowymiarowym etatem, lecz...za mniejsze wynagrodzenie**





## **Powrót do pracy: aktywność zawodowa vs opieka nad dzieckiem**

*„Po moim powrocie z macierzyńskiego sytuacja była dość dziwna, bo ze mną po prostu wszyscy bali się rozmawiać, kadrowa wchodziła pod stół jak ze mną rozmawiała, była ciężko przerażona, szef powiedział mi, że w ogóle nie wiedział o moim istnieniu i że on mnie bardzo przeprasza, że mnie zwalnia, ale musi zwolnić...”*

*„Jak wróciłam okazało się, że nie ma mojego biurka, komputer został oddany komuś innemu i tak dalej. Potem się okazało, że już od dłuższego czasu było wiadomo, że nie ma dla mnie miejsca po powrocie, tylko nikt nie miał odwagi mi o tym powiedzieć (...) To jest tak, że dopóki pracujesz jest ok., ale jak już nie pracujesz, znikasz z pola widzenia to natychmiast: dziękujemy, już cię nie ma...”*

*„Nie ma żadnych ułatwień. Jak chcę iść z dzieckiem do lekarza to muszę brać urlop, mimo, że potrzebuję czasem po prostu wyjść godzinę wcześniej, to nie, nie ma takiej możliwości. Muszę brać cały dzień wolny, spóźnienia czy wcześniejsze wyjścia w ogóle nie są tolerowane”*

*„W ciąży obiecywali mi cuda, wianki, jak to będzie super, że będę mogła mieć godzinę na karmienie, a jak nie będę chciała karmić w pracy, jak mąż mi nie przywiezie dziecka to będę mogła wychodzić godzinę wcześniej do domu. Że jak badania z dzieckiem to nie ma problemu, żebym się w ogóle nie przejmowała (...) Rzeczywistość okazała się zupełnie inna. Nie miałam w ogóle przerwy na karmienie, nie mogłam wyjść wcześniej z pracy, mało tego – bardzo często musiałam wychodzić później, bo przecież jest tyle pracy do zrobienia, kto to robi za mnie..?”*

*„Po powrocie było gorzej niż w czasie ciąży, wieczne pretensje, kompletny brak zrozumienia (...) miałam kiedyś taką sytuację, że dziecko, malutkie, dostaje 41 stopni gorączki, więc dzwonię do szefowej i mówię, jak jest, a ona na to: Ty chyba żartujesz, przecież nie pójdziesz na zwolnienie, myślisz, że inni będą za ciebie pracować? No i ciągle tego typu teksty...”*

*„Nietolerancyjność szefostwa jest straszna (...) Czasem człowiek się spóźni, to normalne, jak się ma małe dziecko, ale zawsze wtedy zostaje się po godzinach, żeby odrobić stracony czas, a ja zawsze słyszałam: Ty chyba jesteś nienormalna, to chyba tylko tobie się zdarza, inne kobiety radzą sobie, tylko ty jakoś nie potrafisz (...) takie gadanie może człowieka kompletnie załamać...”*

## Pierwszy okres po powrocie do pracy...1/3

- ...postrzegany jest jako niezwykle trudny, określany jako doświadczenie znacznie cięższe niż dotychczasowe przeżycia z okresu ciąży
- Jak wyznają same zainteresowane:



***„...dopóki Twoja ciąża jest widoczna – jesteś pod (przynajmniej pozorną) ochroną. Gdy wracasz po urodzeniu dziecka – nie chronią Cię już żadne przepisy, prawa, zasady. Jesteś bezbronna...”***

- Do najbardziej skrajnych i drastycznych sytuacji należy zwolnienie pracownicy bezpośrednio po powrocie z urlopu macierzyńskiego:
  - o przyjmowane spokojniej, gdy zapowiadane wprost lub dawane do zrozumienia w sposób pośredni:
 

*„Już w czasie ciąży wiedziałam, że po urlopie nie mam po co wracać, taka była praktyka, teoretycznie redukcja etatów, w rzeczywistości pozbywanie się nieefektywnego pracownika i przyjmowanie na jego miejsce nowej osoby..”*
  - o stanowiące silny cios i wytrącające z poczucia bezpieczeństwa, gdy przychodzi nagle, z zaskoczenia, bez zapowiedzi...

*„Może byłam naiwna, ale przecież przepracowałam tam kilka lat, zajmowałam poważne, eksponowane stanowisko (...) wszystkiego bym się spodziewała tylko nie tego, że po powrocie usłyszę: nie ma dla Pani miejsca”*

## Pierwszy okres po powrocie do pracy...2/3

- Utrzymanie pracy nie oznacza jednak komfortu, nie gwarantuje poczucia bezpieczeństwa

***„Cały czas słyszałam, że mam się starać i pracować na pełnych obrotach, zapomnieć o chorobach, zwolnieniach, po prostu o dziecku (...) bo na moje miejsce jest kilkunastu chętnych”***

- Bardzo często, powrót do aktywności zawodowej przypomina „spacer po linie”
- Codzienne obowiązki wykonuje się pod ogromną presją, w wiecznym poczuciu zagrożenia i niepokoju o przyszłość
- **Polityka pro-rodzinna, mająca na celu ułatwienie matkom powrotu do pracy i pogodzenie obowiązków zawodowych z rodzinnymi – praktycznie nie istnieje**



- Kobiety pracują w pełnym wymiarze godzin, nierzadko po godzinach
- Źle widziane są zwolnienia lekarskie, piętnowane spóźnienia, niedopuszczalne wcześniejsze wyjścia z pracy (→ konieczność nieustającego poszukiwania i korzystania z opieki do dziecka). Tego typu sytuacje każdorazowo wymagają nadrobienia, odpracowania, itp.
- Brak jest wsparcia w sytuacjach kryzysowych (ciężka choroba dziecka, nagłe zdarzenie losowe)

## Pierwszy okres po powrocie do pracy...3/3

- Tylko w jednym z omawianych w trakcie przeprowadzonego badania przypadków (duża korporacja, koncern paliwowy), pracodawca stanął na wysokości zadania, oferując powracającej po urlopie macierzyńskim pracownicy pakiet zabezpieczeń socjalnych i finansowych:

- **Elastyczność godzin pracy - możliwość stopniowego powrotu do wykonywanych obowiązków zawodowych**
- **Pokrycie kosztów opieki nad dzieckiem**
- **Refundacja kosztów leczenia dziecka (w przypadku jego choroby)**

- W pozostałych sytuacjach, brak jest jakiegokolwiek wsparcia kobiet-matek ze strony zakładów pracy: nie funkcjonuje system opieki socjalnej / materialnej, nie doświadczają się bezpieczeństwa psychicznego / emocjonalnego

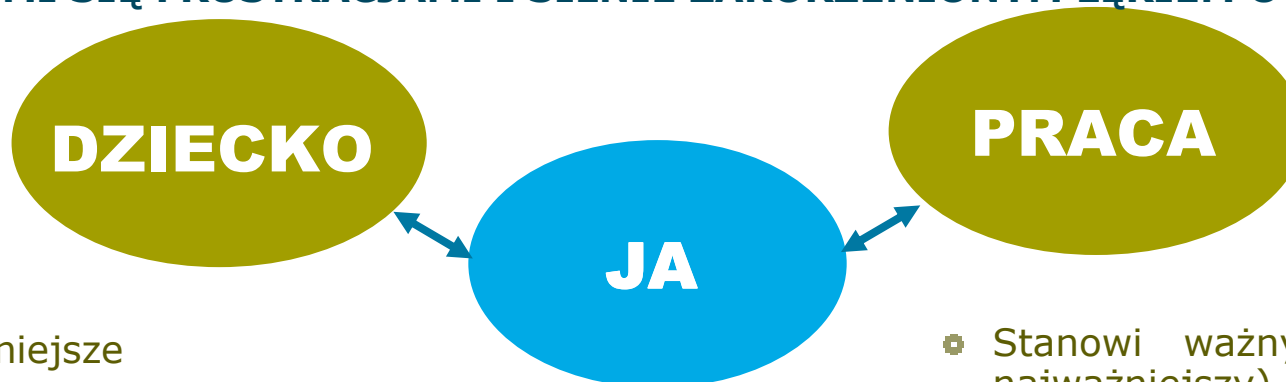
**Czym skutkuje tego typu zawodowe *status quo*..?**



## Stan obecny: dziecko, praca i ja...

...WIECZNYM POCZUCIEM WINY, ROZDARCIA POMIĘDZY PRACĄ A DOMEM, NISPEŁNIENIA (NIEMOŻNOŚCIĄ SAMOREALIZACJI NA PŁASZCZYŹNIE ZAWODOWEJ I RODZINNEJ)

...RODZĄCYMI SIĘ FRUSTRACJAMI I SILNIE ZAKORZENIONYM LĘKIEM O PRZYSZŁOŚĆ



- Jest najważniejsze

- Wymaga opieki i zadbania, silnej koncentracji na jego potrzebach

- Do trzeciego roku życia znajduje się w fazie nieustającego rozwoju – pragnieniem matki jest możliwość czynnej obserwacji i współuczestnictwa w jego dorastaniu

- Nie mogąc pogodzić obu płaszczyzn, na każdej z nich czuję się niespełniona i nieusatysfakcjonowana

- Pracując ponad miarę i normę – czuję się „złą matką”; zaniehbując obowiązki zawodowe, postrzegam siebie jako niepełnowartościowego pracownika

- Owo rozdarcie odbija się negatywnie zarówno na moim życiu zawodowym jak i rodzinnym

- Stanowi ważny (choć nie najważniejszy) element życia

- Umożliwia samorealizację, samodoskonalenie

- Stanowi płaszczyznę, na której można się sprawdzić, dowartościować

- Jest dopełnieniem życia rodzinnego

