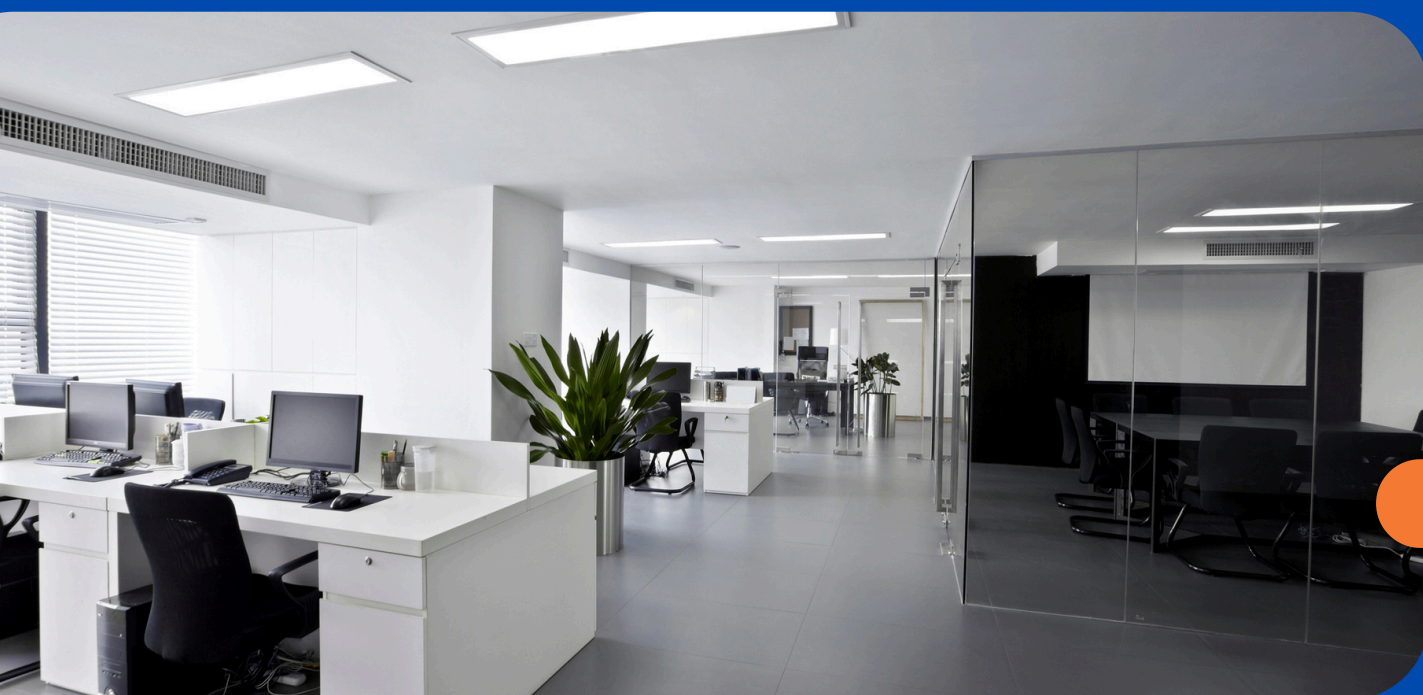


Fertility at work

Jak wdrożyć zmiany
w miejscu pracy?



Rekomendacje przygotowane przez:
Stowarzyszenie na Rzecz Leczenia Niepłodności i Wspierania Adopcji
Nasz Bocian.

Promujemy empatię, zrozumienie i praktyczne rozwiązania w miejscu pracy.

Jak wdrożyć zmiany w miejscu pracy?



Opracowanie polityk wspierających

Dlaczego to ważne?

Wdrożenie polityki wsparcia pracowników zmagających się z niepłodnością jest niezwykle ważnym krokiem. Dokument ten nie tylko określa wszystkie dostępne benefity, które mogą realnie pomóc w pogodzeniu leczenia z życiem zawodowym, ale również dowodzi, że pracodawca jest świadomy wyzwań związanych z tą chorobą, tworzy przestrzeń, w której pracownik nie musi obawiać się mówić o swojej sytuacji i ewentualnych problemach związanych z pogodzeniem pracy zawodowej z leczeniem.

Jak wdrożyć?

Analiza dostępnych narzędzi i udogodnień,

W wielu miejscach pracy funkcjonują liczne udogodnienia, takie jak np. elastyczny czas pracy, czy dodatkowa opieka medyczna. Warto przeanalizować, które z nich mogą być elementem tworzonej polityki

Wdrożenie nowych benefitów

Wprowadzenie dodatkowych udogodnień powinno uwzględniać aspekty organizacyjne, finansowe oraz specyfikę funkcjonowania firmy, aby dostosowane rozwiązania były zarówno efektywne, jak i realne do wdrożenia.

Szkolenia kadry zarządzającej i HR

Przełożeni mają kluczową rolę w tworzeniu kultury wsparcia. Brak świadomości o wpływie niepłodności na życie zawodowe może prowadzić do nieporozumień i braku empatii.

„Kiedy otrzymałam wsparcie od przełożonego w formie rozmowy oraz elastycznych godzin pracy, moja efektywność wzrosła, a stres związany z łączeniem leczenia i pracy zmniejszył się.”

“Mój przełożony po szkoleniu zrozumiał, że nie chodzi o moją niechęć do pracy, ale o prawdziwe trudności związane z leczeniem. To zmieniło nasze relacje.”

Co może zawierać polityka wsparcia osób zmagających się z niepłodnością?

Elastyczne podejście do czasu pracy

Dlaczego to ważne?

Proces diagnostyki i terapii wymaga regularnych wizyt lekarskich, które czasem odbywają się w godzinach pracy. Dodatkowo procedury, takie jak stymulacja hormonalna czy in vitro, mogą wiązać się z nieprzewidywanymi sytuacjami wymagającymi szybkiej reakcji, jak np. dodatkowe badania czy nagłe zmiany w harmonogramie. Zapewnienie elastycznych godzin pracy pozwala pracownikom na pogodzenie leczenia z obowiązkami zawodowymi, zmniejszając stres i presję, co może pozytywnie wpłynąć zarówno na efektywność leczenia, jak i ich zaangażowanie w pracę.

Jakie udogodnienia można wprowadzić??

Elastyczne godziny pracy

Możliwość przesunięcia godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy, aby ułatwić udział w wizytach lekarskich i procedurach medycznych.

Praca zdalna

Umożliwienie pracy zdalnej w dniach, gdy pracownik wymaga większej elastyczności lub rekonwalescencji po zabiegach.

Dodatkowe dni wolne

Wprowadzenie dni wolnych dedykowanych leczeniu niepłodności, niezależnie od standardowego urlopu wypoczynkowego.

„Dzięki temu, że miałam elastyczny czas pracy, nie musiałam z niczego rezygnować, nie musiałam się dodatkowo stresować. W konsekwencji nie nadużywałam zwolnień lekarskich i cały czas efektywnie pracowałam.”

„Często musiałam brać wolne dni na wizyty lekarskie, co wiązało się z mniejszą ilością urlopu na odpoczynek. Elastyczność godzin pracy znacząco ułatwiłaby ten proces.”

„Nie miałam innego wyjścia, jak korzystać z urlopu wypoczynkowego na wizyty i badania. Leczenie trwało kilka lat, więc praktycznie nie miałam szans na normalny urlop, żeby odpocząć.”

Wsparcie psychologiczne

Dlaczego to ważne?

Leczenie niepłodności to ogromne obciążenie emocjonalne. 75% uczestników badania dotyczącego wpływu leczenia niepłodności na pracę zawodową zgłosiło, że leczenie miało negatywny wpływ na ich zdrowie psychiczne. Pracownicy, którzy czują wsparcie psychologiczne, są bardziej zaangażowani i lojalni wobec pracodawcy.

Jakie udogodnienia można wprowadzić?

Anonimowe konsultacje z terapeutami

Umożliwienie pracownikom dostępu do psychologa lub terapeuty w ramach benefitów pracowniczych

Grupy wsparcia w pracy

Organizacja regularnych spotkań, gdzie pracownicy mogą dzielić się doświadczeniami i wzajemnie wspierać.

Programy wellbeingowe

Włączenie tematyki zdrowia psychicznego do szerszej zakrojonych działań na rzecz dobrostanu pracowników.



"Po nieudanym transferze czy poronieniu wsparcie psychologa mogłoby pomóc mi wrócić do równowagi i lepiej radzić sobie w pracy."

„Możliwość rozmowy z psychologiem pomogła mi radzić sobie z presją w pracy i leczeniem. To był prawdziwy ratunek.”

"Wsparcie psychologa w pracy dałoby mi poczucie, że pracodawca naprawdę dba o moją sytuację i zdrowie psychiczne."

Edukacja i komunikacja

Dlaczego to ważne?

Brak świadomości na temat niepłodności prowadzi do stygmatyzacji i nieporozumień w miejscu pracy. Edukacja buduje otwartość i zrozumienie.

Jak wdrożyć?

Kampanie informacyjne

Udostępnianie materiałów, takich jak broszury, artykuły czy podcasty, dotyczących leczenia niepłodności i praw pracowniczych.

Edukacja zespołów

Kampanie informacyjne i warsztaty dla wszystkich pracowników, zwiększające empatię i zrozumienie dla osób zmagających się z niepłodnością.

Szkolenia kadry zarządzającej i HR

Szkolenia na temat niepłodności, jej wpływu na życie zawodowe i osobiste oraz sposobów wspierania pracowników.

„Nie wiedziałam, że niepłodność jest tak powszechnym problemem, dopóki firma nie zaczęła o tym mówić. To pomogło mi otworzyć się na rozmowy z zespołem.”

Wdrożenie tych działań wymaga współpracy na wszystkich poziomach organizacji – od działu HR po kadre zarządzającą. Pracownicy leczący niepłodność potrzebują przestrzeni, w której mogą otwarcie mówić o swoich potrzebach, a pracodawcy mają szansę stworzyć środowisko, które wspiera, a nie obciąża.

Każda z tych zmian, choć pozornie prosta, ma potencjał zmienić życie pracowników na lepsze, jednocześnie budując wizerunek firmy jako miejsca, które rozumie i wspiera swoich ludzi.



Dostęp do świadczeń zdrowotnych

Dlaczego to ważne?

Koszty diagnostyki i terapii, takich jak procedury in vitro, mogą być bardzo wysokie i stanowić znaczące obciążenie dla budżetu pracowników. Dla wielu par koszty leczenia są główną barierą, a pomoc pracodawcy może umożliwić rozpoczęcie lub kontynuację terapii.

„Podliczyłam kiedyś swoje średnie miesięczne wydatki przez 2 lata od momentu 1 procedury - było to ok. 2500 zł miesięcznie. Miesiąc w miesiąc, ale to średnia, a były miesiące, że wydawałam więcej niż zarabiam miesięcznie.”

Jakie udogodnienia można wprowadzić?

Pakiety medyczne

Włączenie usług związanych z diagnostyką i leczeniem niepłodności do firmowych pakietów medycznych.

Dofinansowanie do leczenia

Możliwość uzyskania dofinansowania do diagnostyki i leczenia niepłodności.

Nieoprocentowane pożyczki

Umożliwienie pracownikom zaciągania nieoprocentowanych pożyczek na leczenie niepłodności



Dostosowanie miejsca pracy do potrzeb leczenia

Dlaczego to ważne?

Leczenie niepłodności wymaga regularnego przyjmowania leków, często w formie zastrzyków, które muszą być podawane w ściśle określonych godzinach i warunkach. Zapewnienie miejsca, w którym pracownik w higienicznych warunkach może wykonać zastrzyk, eliminuje stres związany z koniecznością szukania odpowiedniego miejsca poza biurem.

Jak wdrożyć?

Pokój do iniekcji

Organizacja prywatnej, czystej przestrzeni, w której pracownik może wygodnie i bezpiecznie dokonać iniekcji leków hormonalnych podczas stymulacji.

Zapewnienie lodówki na leki

Udostępnienie w miejscu pracy lodówki przeznaczonej do przechowywania leków wymagających chłodzenia, aby pracownicy mogli bezpiecznie transportować i przechowywać swoje leki.

Pojemnik na odpady medyczne

Montaż pojemników na odpady medyczne (np. zużyte igły i strzykawki) w miejscach przeznaczonych do iniekcji, zgodnie z zasadami bezpieczeństwa sanitarnego.

WAŻNE:

Pomieszczenie do iniekcji nie powinno być organizowane w przestrzeni przeznaczonej do karmienia dzieci. Osoby zmagające się z niepłodnością często doświadczają silnych emocji, takich jak smutek czy poczucie niesprawiedliwości. Widok pokoju do karmienia dzieci, wyposażonego w symbole macierzyństwa, może przypominać im o ich trudnościach i niezrealizowanych pragnieniach, co może prowadzić do poczucia izolacji lub wzmacniać negatywne emocje.

Zapewnienie wsparcia w miejscu pracy, takiego jak przestrzeń na zastrzyki, pozwala pracownikom skupić się na swoich obowiązkach zawodowych bez obawy, że nie będą w stanie prawidłowo kontynuować leczenia. Stworzenie takich udogodnień wysyła jasny sygnał, że firma nie tylko akceptuje, ale i aktywnie wspiera osoby zmagające się z trudnościami prokreacyjnymi. To krok w stronę normalizacji rozmów o niepłodności i przełamywania tabu, co wpływa na budowanie empatycznego środowiska pracy.

Prywatność i ochrona przed dyskryminacją

Dlaczego to ważne?

Zapewnienie prywatności i ochrony przed dyskryminacją w miejscu pracy jest kluczowe dla osób leczących niepłodność, ponieważ pozwala im unikać stresu związanego z ujawnianiem swojej sytuacji, zapobiega stygmatyzacji oraz daje poczucie bezpieczeństwa i wsparcia, co jest niezbędne zarówno dla ich skutecznego leczenia, jak i pełnego uczestnictwa w życiu zawodowym.

Jak wdrożyć?

Polityka antydyskryminacyjna

Wprowadzenie zapisów w regulaminie pracy, które chronią pracowników przed dyskryminacją z powodu leczenia niepłodności.

Poufność

Zapewnienie, że informacje dotyczące leczenia nie będą udostępniane osobom nieuprawnionym ani wykorzystywane przeciwko pracownikowi.

System do składania wniosków o benefity

Zapewnienie możliwości złożenia wniosku o skorzystanie z benefitów bez konieczności osobistej rozmowy z przełożonym

„Boję się o tym rozmawiać bo boję się, że stracę możliwość awansu lub nawet zostanę zwolniona z pracy.”

„Pracodawcy podchodzą bardzo zachowawczo do tematu niepłodności. Widząc w tym pewne ryzyko dla siebie, że kobieta zajdzie w ciążę i odejdzie na dłużej z pracy.”



Najczęściej zgłaszane postulaty

01.

Wprowadzenie elastycznych godzin pracy

„Elastyczny grafik pomógłby mi pogodzić wizyty w klinice z pracą. Obecnie każdy taki dzień to ogromny stres.”

„Elastyczne godziny pracy byłyby dla mnie idealnym rozwiązaniem. Mogłabym wówczas połączyć leczenie z obowiązkami zawodowymi.”

Możliwość pracy zdalnej w okresie leczenia

02.

03.

Wprowadzenie dodatkowych dni wolnych na wizyty lekarskie

„Dostęp do psychologa w pracy mógłby pomóc mi lepiej radzić sobie z tym trudnym okresem.”

„Usłyszałam od dyirekcji, że jeśli nadal będę tak często korzystała z L4, powinnam rozważyć rezygnację z pracy.”

Udostępnienie wsparcia psychologicznego w miejscu pracy

04.

05.

Organizacja szkoleń dla kadry menedżerskiej o wpływie niepłodności na pracowników

„Małe wsparcie finansowe, jak refundacja badań, mogłoby znieść część ogromnych kosztów leczenia.”

„Szkolenia dla menedżerów byłyby dużym krokiem naprzód. Gdyby moja przełożona wiedziała, co przechodzę, może nie musiałabym ukrywać swoich potrzeb.”

Wdrożenie programów wsparcia finansowego dla osób leczących niepłodność

06.

07.

Zapewnienie dyskrecji i anonimowości przy zgłaszaniu potrzeb związanych z leczeniem

„Nie wiem, czy w mojej firmie ktokolwiek zdaje sobie sprawę, jak bardzo leczenie wpływa na psychikę.”

„Nie chciałam, żeby współpracownicy wiedzieli o moim leczeniu, bo obawiałam się ich reakcji. Mimo to pojawiły się plotki, że udaję chorobę.”

Budowanie kultury otwartości i empatii w miejscu pracy

08.

09.

Stworzenie grup wsparcia dla pracowników zmagających się z podobnymi problemami

„Pakiety obejmują stomatologię i fizjoterapię, ale nie najważniejsze badania, które muszę robić co kilka tygodni.”

„W pracy czuję się samotna z moim problemem. Gdyby istniała grupa wsparcia, gdzie mogłabym porozmawiać z osobami w podobnej sytuacji, łatwiej byłoby mi radzić sobie z leczeniem i codziennymi obowiązkami.”

Dostosowanie polityki benefitów do potrzeb osób leczących niepłodność

10.

Ścieżka wsparcia w firmie

KROK 1

Zgłoszenie potrzeby

Pracownik anonimowo zgłasza potrzebę skorzystania z elastycznych godzin pracy lub dni wolnych



KROK 2

Rozmowa z HR lub przełożonym

HR opracowuje elastyczny grafik uwzględniający potrzeby leczenia.



KROK 3

Skorzystanie z benefitów

Pracownik korzysta z dodatkowych dni wolnych, wsparcia psychologicznego lub innych benefitów.



KROK 4

Monitorowanie postępów

Regularne ankiety monitorujące poziom satysfakcji pracowników i efektywność polityk.





Poradnik powstał w ramach projektu „**Fertility at Work**”,
realizowanego dzięki grantowi **DP World**.

„W DP World doskonale rozumiemy, jak ogromny wpływ ma niepłodność na życie zawodowe i osobiste pracowników. Choroba ta często wiąże się z wyzwaniami, które mogą znacząco utrudniać rozwój kariery, planowanie obowiązków czy równowagę między życiem prywatnym a zawodowym. Dlatego, jako odpowiedzialny pracodawca, nie tylko wdrażamy polityki wsparcia w naszej organizacji, ale również chcemy wspierać inne firmy w podejmowaniu podobnych działań. Dzięki współpracy ze Stowarzyszeniem Nasz Bocian możemy wspólnie tworzyć przestrzeń, w której osoby chorujące na niepłodność będą czuły się zrozumiane, wspierane i miały realną szansę na pogodzenie leczenia z życiem zawodowym. Wierzymy, że ten projekt przyniesie korzyści zarówno pracownikom, jak i ich pracodawcom.”

- mówi Karolina Rossmann-Klimowicz, polska koordynatorka projektu z ramienia DP World.



Chcesz, aby Twoja firma wprowadziła politykę wsparcia dla osób zmagających się z niepłodnością?

Skontaktuj się z nami:

 Tel.: +48 600 235 522

 E-mail: stowarzyszenie@nasz-bocian.pl

 Strony internetowe: www.fertilityatwork.pl, www.nasz-bocian.pl

STOWARZYSZENIE NA RZECZ LECZENIA NIEPŁODNOŚCI I WSPIERANIA ADOPCJI NASZ BOCIAN

Stowarzyszenie na Rzecz Leczenia Niepłodności i Wsparcia Adopcji „Nasz Bocian” założyliśmy w 2002 roku, aby wspierać osoby dotknięte niepłodnością i niezamierzoną bezdzietnością.

Jesteśmy głosem osób leczących niepłodność – edukujemy, słuchamy i wspieramy. Współpracujemy z pracodawcami i działami HR, pomagając tworzyć miejsca pracy przyjazne dla osób zmagających się z problemami płodności. W ramach projektu „Fertility at Work” szkolimy firmy, jak wspierać pracowników leczących niepłodność.

Główne obszary naszych działań:

- **Edukacja:** Organizujemy webinary, podcasty i sesje Q&A, poruszając tematy związane z leczeniem niepłodności, adopcją i rodzicielstwem zastępczym.
- **Wsparcie:** Umożliwiamy bezpłatne konsultacje ze specjalistami poprzez forum i wydarzenia online.
- **Równość w dostępie do leczenia:** Walczymy o refundację diagnostyki i leczenia niepłodności, dla wszystkich osób potrzebujących oraz promujemy rozwiązania systemowe w miejscu pracy.
- **Wspieranie rodzin:** Działamy na rzecz rodzin zastępczych i adopcyjnych, dążąc do zastąpienia tradycyjnych domów dziecka rodzinną pieczę zastępczą.
- **Walka ze stygmatyzacją:** Zdecydowanie sprzeciwiamy się stereotypom i dyskryminacji wobec osób leczących niepłodność oraz dzieci urodzonych dzięki technikom wspomaganey prokreacji.

Dzięki wieloletniemu doświadczeniu i współpracy z różnymi sektorami społecznymi pomagamy tworzyć przestrzenie pracy, które są otwarte i wspierające. Wierzymy, że zwiększenie świadomości na temat wpływu leczenia niepłodności na życie zawodowe przyczyni się do budowy bardziej inkluzywnego społeczeństwa.

Gdzie nas znajdziesz:

- nasz-bocian.pl/
- [instagram.com/nasz_bocian](https://www.instagram.com/nasz_bocian)
- [tiktok.com/@nasz_bocian](https://www.tiktok.com/@nasz_bocian)
- [youtube.com/user/NaszBocian](https://www.youtube.com/user/NaszBocian)
- [spotify.com](https://open.spotify.com/)
- [facebook.com/Stowarzyszenie.Nasz.Bocian](https://www.facebook.com/Stowarzyszenie.Nasz.Bocian)
- twitter.com/NaszBocian
- [linkedin.com/company/stowarzyszenie-nasz-bocian](https://www.linkedin.com/company/stowarzyszenie-nasz-bocian)

Pomagamy zmieniać rzeczywistość na bardziej przyjazną i wspierającą dla wszystkich dotkniętych niepłodnością.