



ShareTheCare – mentális egészség és egyenlő esélyek mindkét szülő számára Az apasági szabadság haszna sokkal több, mint részvétel a baba gondozásában

A Procter&Gamble két évvel ezelőtt vezette be az „apasági szabadság” lehetőségét dolgozói számára a baba megszületésével. A kezdeményezés eredeti célja a munka-magánélet egyensúlyának elősegítése, valamint az esélyegyenlőség megteremtése mindkét szülő számára a baba korai gondozásánál. Az apasági szabadság hatása azonban sokkal szerteágazóbb, mint az eredeti célok, többek között elősegíti a szülők mentális egészségét és pozitív hatással van a baba fejlődésére.

A vállalat #ShareTheCare elnevezésű programja lehetővé teszi, hogy az apák 8 hetes fizetett szabadságot vegyenek ki, a gyermek születésétől vagy adoptálásától számított 2 éven belül. Mára már minden édesapa, akinek a lehetőség bejelentése után született gyermeke részt vett a programban, amely segíti az apákat egy fizikálisan és mentálisan is megterhelő, nem könnyű időszakban. Az apasági szabadság létrejöttével a vállalat kiegyensúlyozottabb családokat, motiváltabb dolgozókat kívánt teremteni, valamint hozzá szeretne járulni az esélyegyenlőség megteremtéséhez a baba születése körüli családi szabadságok elosztásában is, amely pozitív mentális hatással lehet az apákra.

Családi szabadságok nemek közötti egyenlő megoszlása

A Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete 2021-es jelentése szerint a nemek közötti egyenlőség sajátos kihívása a munka és magánélet egyensúlyának megteremtése. A házimunka és a gyermekgondozási tevékenység még mindig egyenlőtlenül oszlik meg nők és férfiak között, a nők átlagosan hetente 13 órával töltöttek több időt ezekkel a tevékenységekkel, mint a férfiak. Ez hatással van a nők munkaerő-piaci jelenlétére, hozzájárul a nők magas fokú részmunkaidős foglalkoztatásához és persze megmutatkozik a fizetésekben is. 2019-ben a nők 16,9% -a gondozási feladatok miatt nem keresett munkát, míg a férfiak esetében ez csak 1,4 százalék volt. A 2022 augusztusáig nemzeti jogrendbe átültetendő, munka és magánélet egyensúlyáról szóló irányelv is ösztönzi a családi szabadságok nemek közötti megosztását és a rugalmas munkaidő bevezetését, és szól a foglalkoztatási kilátásokról is, melyek a nem megfelelő családi szabadságpolitikákból erednek.

*„Egyre több munkahely látja úgy, hogy a kisgyermekes édesapák szülői szabadságának biztosításával mind a munkavállaló édesapák, mind pedig a munkáltató vállalatok előnyös helyzetbe kerülnek. – állítja **Léder László pszichológus, szervezetfejlesztő, az Apa Akadémia megalapítója.** – A kisgyermekes apák munka-magánélet területén elvégzett vizsgálatok minden tekintetben alátámasztják, hogy az apai szülési szabadság biztosítja az apák testi-lelki egészségének megőrzését, stabilizálja a családi életet, illetve hatékonyabb és motiváltabb munkavégzésre ösztönzi az érintetteket.”*

A szakértő szerint felmérések alapján megállapítható, hogy a fiatal édesapák közül évről évre egyre többen igénylik, hogy munkahelyük biztosítsa számukra az apai szülési szabadság lehetőségét, vagy ehhez hasonló kisgyermekes apai kedvezményeket és a munkaerőpiacon végzett vizsgálatok is megerősítik, hogy egyre több fiatal keres olyan munkaadót, aki megfelelő apa támogatási rendszerrel is rendelkezik.

A ShareTheCare nemcsak politika, hanem kultúráváltás is, amely a csecsemők fejlődését szolgálja, jelentős szerepe van a kötődés kialakulásában, de vigyáz az apák egészségére is, elősegíti a személyes és családi jólétet, megosztja a nemek közötti a terheket és javítja a szülők közötti viszonyt, valamint hasznos a vállalat számára, nemcsak a munkavállaló, de a munkaadó szempontjából is, hisz az apasági szabadságról visszatérve a vállalatnak kipihentebb, kiegyensúlyozottabb, motiváltabb és hatékonyabb dolgozói lesznek.



A vállalat több dolgozójának tapasztalata szerint is, a baba megszületése utáni időszak általában sokkal nehezebb a vártnál és jelentős fizikai és mentális terheket ró az újdonsült szülőkre. **A szakértő kiemelte**, hogy egy gyermek megszületése körüli időszakban az édesapák jelentős része is hormonális, idegrendszeri és mentális változáson megy keresztül. A nem megfelelő munka-magánélet egyensúly elmaradása az apák nagy részénél hangulatzavarokhoz, az úgynevezett „baby-blue” jelenség felerősödéséhez, sokszor depresszióhoz vezethet. Így a vállalati apai szülői szabadság biztosítása a leghatékonyabb eszköz a kisgyermekes apák mentális túlterheltségének, az alvásmegvonásból származó hangulatingadozások és a kisgyermekes apai depresszió kialakulásának megelőzésére.

Egy 2020-ban 130 apa megkérdezésével készített McKinsey felmérés szerint a megkérdezettek közel 80%-a pozitív élményként számolt be az apasági szabadságról, viszont a megkérdezettek 16%-a jelezte, hogy aggodalommal tölti el a karrierfejlődés szempontjából esetlegesen kimaradt idő. A felmérés rámutatott arra is, hogy az apasági szabadság tapasztalatai után az apák sokkal jobban osztják be az idejüket az otthoni feladatok, a gyermeknevelésből adódó feladatok és saját munkájuk között.ⁱ

*„Az Apasági szabadság remek juttatás a P&G részéről. Nem ismerek még egy ilyen céget, ahol ehhez hasonló lehetőséget kapnának a dolgozók. Lehetőséget ad arra, hogy a születés után az apuka is részt tudjon venni abban, ami ilyenkor a legfontosabb! Közös első percek, a kórházban eltöltött idő, a hazautazás, az első közös órák otthon, és a legfontosabb, hogy együtt a család. – mesél tapasztalatairól **Göndör Péter, a P&G munkatársa.** – Én már másodjára fogok élni ezzel a lehetőséggel, pontosan tudom mekkora segítség ez az anyáknak, ha az apa is 100%-ban jelen van, gondoskodik és segíti a házimunkában.”*

A #ShareTheCare szülői szabadságpolitika a Procter&Gamble széleskörű flex@work üzleti stratégiájának része, mely stratégia felismeri a munka-magánélet összehangolásának fontosságát életszakasztól függetlenül. A cég flex@work politikáját képezik olyan vállalati dolgozói kedvezmények, mint például a fizetetlen éves szabadság, a rugalmas munkaidő, részmunkaidő vagy az otthoni munkavégzés biztosítása. A program fontos mérföldkő a vállalat törekvéseiben, amely ösztönzi a pozitív változásokat az egyenlőség és a befogadás terén az egész társadalomban.

A Procter & Gamble-ről:

A vállalat portfóliója az egyik legerősebb a világon olyan megbízható, minőségi és vezető márkákkal, mint az: Always®, Ambi Pur®, Ariel®, Bounty®, Charmin®, Crest®, Dawn®, Downy®, Fairy®, Febreze®, Gain®, Gillette®, Head & Shoulders®, Lenor®, Olay®, Oral-B®, Pampers®, Pantene®, SK-II®, Tide®, Vicks®, and Whisper®. A P&G csapata mintegy 70 országban van jelen világszerte. A P&G-ről és termékeiről szóló legfrissebb hírekért és részletes információért látogasson el a <http://www.pg.com> oldalra. További információkért kövessen minket közösségi média oldalaink valamelyikén: [Twitter](#), [LinkedIn](#), [Instagram](#), [Facebook](#)

ⁱ <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/a-fresh-look-at-paternity-leave-why-the-benefits-extend-beyond-the-personal#>