



Program informacyjny

Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego dotyczący wsparcia osób obciążonych obowiązkami opiekuńczymi

— Bydgoszcz 2026



Wprowadzenie

- Łączenie ról zawodowych i rodzinnych/opiekuńczych stanowi jedno z najważniejszych wyzwań współczesnego środowiska pracy. Sfera zawodowa i sfera osobista wzajemnie się przenikają, a warunkiem ich harmonijnego współistnienia jest zachowanie równowagi rozumianej jako odpowiednia proporcja czasu, energii i zaangażowania przeznaczanych na pełnione role społeczne. W dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości społeczno-gospodarczej równowaga ta bywa zakłócana przez rosnące tempo pracy, presję efektywności oraz zwiększone wymagania wobec pracowników.
- Z tego względu coraz większego znaczenia nabierają rozwiązania organizacyjne, finansowe i wspólnotowe, które pomagają pracownikom godzić obowiązki zawodowe z opiekuńczymi i rodzinnymi. W przypadku uczelni wyższej wsparcie to nie jest jedynie zestawem świadczeń administracyjnych, lecz elementem kultury organizacyjnej wyrażającym troskę o dobrostan pracowników oraz odpowiedzialność instytucji za warunki ich pracy i życia.
- Uniwersytet Kazimierza Wielkiego, realizując założenia Planu Równości Płci UKW na lata 2023-2027 oraz polityki równego traktowania i dobrostanu społeczności akademickiej, podejmuje działania wspierające osoby obciążone obowiązkami opiekuńczymi. Głównym celem niniejszego programu jest uporządkowanie, upowszechnienie i promocja istniejących form wsparcia, a także budowanie świadomości w zakresie możliwości korzystania z dostępnych rozwiązań.
- Program ma charakter informacyjny i wspierający. Jego zadaniem jest zwiększenie dostępności wiedzy o oferowanych rozwiązaniach oraz wzmacnianie kultury organizacyjnej opartej na równości, dostępności i wzajemnym szacunku.



Rrektorska Komisja ds. Równości Płci Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy
dr Justyna Spychalska-Stasiak



1. Cele programu:



- 1 zwiększenie świadomości pracowników i pracowniczek UKW na temat dostępnych form wsparcia dla osób obciążonych obowiązkami opiekuńczymi;
- 2 wspieranie równowagi pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym (work-life balance);
- 3 ograniczanie barier utrudniających aktywność zawodową osób pełniących role opiekuńcze;
- 4 przeciwdziałanie przeciążeniu obowiązkami oraz wypaleniu zawodowemu;
- 5 wzmacnianie kultury organizacyjnej opartej na równości, inkluzji i solidarności społecznej;
- 6 promowanie rozwiązań sprzyjających dobrostanowi pracowników i pracowniczek;
- 7 zwiększenie dostępności informacji o możliwościach uzyskania wsparcia organizacyjnego, finansowego i psychologicznego.



2. Adresaci programu

Program skierowany jest do wszystkich pracowników i pracowniczek Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, którzy łączą obowiązki zawodowe z obowiązkami opiekuńczymi, w szczególności:

- rodziców i opiekunów dzieci;
- osób opiekujących się seniorami;
- osób sprawujących opiekę nad członkami rodziny z niepełnosprawnościami lub przewlekłymi chorobami;
- osób wspierających innych członków wspólnego gospodarstwa domowego wymagających czasowego lub stałego wsparcia.



Program obejmuje zarówno nauczycieli akademickich, jak i pracowników administracyjnych oraz obsługi.



3. Założenia i podstawy programu

- Program opiera się na założeniu, że wspieranie osób obciążonych obowiązkami opiekuńczymi przynosi korzyści zarówno pracownikom, jak i instytucji. Rozwiązania przyjazne rodzinie i opiece sprzyjają zwiększeniu stabilności zatrudnienia, ograniczeniu absencji, wzrostowi zaangażowania oraz poprawie dobrostanu społeczności akademickiej.
- Program wpisuje się w koncepcję Family Friendly Employment (FFE), czyli zatrudnienia przyjaznego rodzinie. Podejście to zakłada tworzenie warunków pracy umożliwiających godzenie obowiązków zawodowych z życiem rodzinnym i opiekuńczym. Koncepcja FFE rozwinęła się w krajach anglosaskich w latach 80. XX wieku jako odpowiedź na zmiany społeczne i demograficzne, w tym wzrost aktywności zawodowej kobiet oraz potrzebę utrzymania aktywności zawodowej osób posiadających obowiązki rodzinne. Z czasem rozwiązania te zaczęły obejmować wszystkich pracowników mających potrzeby związane z równowagą między życiem zawodowym a prywatnym.
- Współcześnie rozwiązania typu Family Friendly Employment obejmują przede wszystkim:
 - elastyczne rozwiązania organizacyjne;
 - możliwość pracy zdalnej;
 - wsparcie finansowe i socjalne;
 - działania integracyjne i wspólnotowe;
 - wspierającą kulturę organizacyjną;
 - rozwiązania ograniczające bariery administracyjne.
- Badania prowadzone w Polsce i Europie wskazują, że brak równowagi pomiędzy pracą a obowiązkami opiekuńczymi może prowadzić do przeciążenia psychicznego, obniżenia dobrostanu oraz ograniczenia aktywności zawodowej. Jednocześnie organizacje wdrażające rozwiązania wspierające work-life balance osiągają wyższy poziom zaangażowania pracowników i większą stabilność zatrudnienia.



4. Rola UKW w tworzeniu środowiska przyjaznego osobom pełniącym obowiązki opiekuńcze

- Działania Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego można odczytywać jako praktyczną odpowiedź na potrzeby współczesnego środowiska pracy. Uczelnia nie ogranicza się do formalnego zapewnienia świadczeń, lecz tworzy rozwiązania, które realnie wspierają codzienne funkcjonowanie pracowników w sytuacjach opiekuńczych i rodzinnych.
- Wsparcie to wpisuje się w szerszą ideę work-life balance i stanowi ważny element nowoczesnej polityki personalnej. Jednocześnie pokazuje, że instytucja akademicka może być miejscem nie tylko pracy, lecz także odpowiedzialnego wspierania życia rodzinnego i opiekuńczego swoich pracowników.
- Działania UKW w tym zakresie obejmują zarówno rozwiązania wynikające z przepisów prawa pracy, jak i praktyki organizacyjne oraz działania wspólnotowe wspierające dobrostan społeczności akademickiej.





5. Zakres wsparcia oferowanego przez UKW

W Uniwersytecie Kazimierza Wielkiego można wyróżnić kilka podstawowych obszarów wsparcia osób obciążonych obowiązkami opiekuńczymi.



5.1. Akty prawne i dokumenty regulujące

Wsparcie realizowane jest w oparciu o obowiązujące przepisy prawa oraz regulacje wewnętrzne uczelni, w szczególności:

- Ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy;
- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią;
- Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 8 maja 2023 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków;
- Regulamin pracy Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego;
- Porozumienie w sprawie wprowadzenia pracy zdalnej na Uniwersytecie Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy;
- Zarządzenie Nr 60/2022/2023 Rektora Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego z dnia 19 maja 2023 r. w sprawie obliczania wysokości ryczałtu należnego pracownikom wykonującym pracę zdalną;
- Zarządzenie Nr 65/2022/2023 Rektora UKW z dnia 6 czerwca 2023 r. w sprawie obliczania wysokości ryczałtu należnego pracownikom wykonującym pracę zdalną;
- Zarządzenie nr 119/2022/2023 Rektora Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego z dnia 27 września 2023 r. w sprawie wprowadzenia wzoru porozumienia dotyczącego szczegółowych zasad pokrywania ryczałtu dla pracowników, o których mowa w art. 67¹⁹ § 6 kodeksu pracy



5.2. Wsparcie finansowe i socjalne



Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych (ZFŚS)

Istotnym elementem wsparcia osób obciążonych obowiązkami opiekuńczymi są świadczenia realizowane w ramach Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Obejmują one zarówno świadczenia bezzwrotne, jak i zwrotne.



Zapomogi pieniężne (świadczenia bezzwrotne)

Zapomogi stanowią formę wsparcia finansowego dla osób znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej, rodzinnej lub zdrowotnej, w szczególności w przypadku:

- długotrwałej choroby;
- zdarzeń losowych;
- śmierci członka rodziny;
- trudnej sytuacji rodzinnej lub materialnej.

Wysokość zapomogi uzależniona jest od rodzaju sytuacji i może wynosić:

- do 200% minimalnego wynagrodzenia – w przypadku zdarzeń losowych, choroby lub śmierci członka rodziny;
- od 400 zł do 100% minimalnego wynagrodzenia – w szczególności trudnej sytuacji życiowej (maksymalnie dwa razy w roku).



Wnioski można składać na bieżąco w Dziale Kadr. Sprawy związane ze zdarzeniami losowymi, chorobą lub śmiercią członka rodziny rozpatrywane są w trybie pilnym.



W uzasadnionych przypadkach procedura dopuszcza możliwość zainicjowania wniosku przez przełożonego lub współpracownika, zwłaszcza gdy osoba znajdująca się w kryzysie ma ograniczoną możliwość samodzielnego zajmowania się formalnościami.



Członkowie i członkinie związków zawodowych mogą również ubiegać się o wsparcie za pośrednictwem organizacji związkowych.



Dofinansowanie wypoczynku

W ramach działań wspierających regenerację i dobrostan pracowników UKW oferuje możliwość uzyskania dofinansowania wypoczynku.

Do najważniejszych form wsparcia należą:

- dofinansowanie wypoczynku organizowanego indywidualnie („wczasy pod gruszą”);
- dofinansowanie wyjazdów wakacyjnych i zimowych dzieci oraz młodzieży (kolonie, obozy, zimowiska).



Dofinansowanie wypoczynku dzieci może zostać przyznane raz w roku. W przypadku dzieci posiadających orzeczenie o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności wsparcie może przysługiwać niezależnie od wieku dziecka, pod warunkiem wspólnego gospodarstwa domowego.



Pożyczki mieszkaniowe

Pracownicy mogą ubiegać się o preferencyjnie oprocentowane pożyczki mieszkaniowe wspierające stabilizację sytuacji bytowej rodzin.

Pożyczki mogą zostać przeznaczone m.in. na:

- remont mieszkania;
- remont domu;
- zakup mieszkania;
- uzupełnienie wkładu własnego;
- budowę domu.

Pożyczki są nisko oprocentowane, a okres spłaty wynosi zazwyczaj do 5 lat. W szczególnie trudnych sytuacjach życiowych regulamin przewiduje możliwość częściowego lub całkowitego umorzenia zobowiązania.



Dostęp do dokumentów i procedur

Na stronie internetowej Działu Kadr dostępne są:

- formularze dotyczące świadczeń z ZFŚS;
- wzory dokumentów związanych z uprawnieniami rodzicielskimi i opiekuńczymi;
- instrukcje dotyczące składania wniosków w systemie elektronicznego obiegu dokumentów (ESOD).

Rozwiązania te mają na celu uproszczenie procedur i zwiększenie dostępności pomocy.



5.3. Uprawnienia pracownic w ciąży

Pracownice w ciąży korzystają ze szczególnej ochrony wynikającej z przepisów prawa pracy. W szczególności:

- stan ciąży powinien zostać potwierdzony zaświadczeniem lekarskim;
- pracownica ma prawo do zwolnienia od pracy na badania lekarskie związane z ciążą, jeśli nie mogą być one wykonane poza godzinami pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia;
- kobiety w ciąży i kobiety karmiące dziecko piersią nie mogą wykonywać prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia;
- pracownicy w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej;
- pracownica w ciąży nie może być bez swojej zgody delegowana poza stałe miejsce pracy ani zatrudniana w systemie przerywanego czasu pracy;
- w przypadku pracy w porze nocnej przełożony jest zobowiązany do zmiany organizacji czasu pracy w sposób umożliwiający wykonywanie pracy poza porą nocną.



5.4. Uprawnienia matek karmiących

Na wniosek pracownica karmiąca dziecko piersią ma prawo do przerw na karmienie wliczanych do czasu pracy. Przerwy te mogą być udzielane łącznie zgodnie z obowiązującymi przepisami.



5.5. Urlopy związane z opieką nad dzieckiem

Pracownikom przysługują urlopy związane z rodzicielstwem i opieką nad dzieckiem, obejmujące:

- urlop macierzyński;
- urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego;
- urlop rodzicielski;
- urlop ojcowski;
- urlop wychowawczy.





5.6. Elastyczne formy organizacji pracy

Uniwersytet Kazimierza Wielkiego rozwija rozwiązania organizacyjne umożliwiające lepsze godzenie obowiązków zawodowych z obowiązkami opiekuńczymi.



Praca zdalna i elastyczna organizacja pracy

Niektóre grupy pracowników mogą liczyć na szczególne uwzględnienie wniosku o pracę zdalną, o ile pozwala na to charakter pracy oraz organizacja wykonywanych zadań. Dotyczy to w szczególności:

- pracowników w ciąży;
- rodziców i opiekunów dzieci do ukończenia 4. roku życia;
- osób opiekujących się członkiem rodziny lub osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym posiadającą orzeczenie o niepełnosprawności lub znacznym stopniu niepełnosprawności.

Pracownicy mogą korzystać z:

- pracy zdalnej;
- okazjonalnej pracy zdalnej;
- elastycznych rozkładów czasu pracy;
- indywidualnego rozkładu czasu pracy;
- pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Praca zdalna okazjonalna może być wykorzystywana m.in. w nagłych sytuacjach opiekuńczych i przysługuje zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa pracy.



Procedura składania wniosków

Wnioski dotyczące elastycznej organizacji pracy mogą być składane w formie papierowej lub elektronicznej do bezpośredniego przełożonego.

Obowiązująca procedura przewiduje:

- 1 opiniowanie wniosku przez bezpośredniego przełożonego;
- 2 przekazanie dokumentów do właściwej osoby decyzyjnej;
- 3 realizację procedury przez jednostki administracyjne.

Do wniosku należy dołączyć dokumenty potwierdzające sytuację uprawniającą do korzystania z określonych rozwiązań.



Indywidualna organizacja obowiązków dydaktycznych

Pracownicy i pracowniczki mogą zgłaszać indywidualne potrzeby dotyczące organizacji zajęć dydaktycznych, w szczególności:

- godzin prowadzenia zajęć;
- dni realizacji zajęć;
- liczby nadgodzin dydaktycznych.

Możliwe są indywidualne ustalenia z osobami odpowiedzialnymi za planowanie zajęć lub z władzami dziekańskimi odpowiedzialnymi za dydaktykę.





5.7. Ochrona pracowników opiekujących się małymi dziećmi

Pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 8. roku życia nie wolno bez jego zgody:

- zatrudniać w godzinach nadliczbowych;
- zatrudniać w porze nocnej;
- zatrudniać w systemie przerywanego czasu pracy;
- delegować poza stałe miejsce pracy.

Jeżeli oboje rodzice lub opiekunowie dziecka są pracownikami UKW, z uprawnień tych może korzystać jedno z nich.



5.8. Zwolnienie na opiekę nad dzieckiem

Pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko do ukończenia 14. roku życia przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 16 godzin albo 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.



5.9. Działania wspólnotowe i integracyjne



Półkolonie dla dzieci pracowników



Rozwiązania przyjazne opiekunom w przestrzeni uczelni



Inwestycje wspierające rodziny



Integracja i dobrostan społeczności akademickiej

W ramach działalności finansowanej ze środków ZFŚS możliwe jest dofinansowanie:

- wydarzeń kulturalnych i edukacyjnych;
- aktywności sportowo-rekreacyjnych;
- wydarzeń okolicznościowych i integracyjnych.

Ze wsparcia mogą korzystać pracownicy, emeryci, renciści oraz członkowie ich gospodarstw domowych.

UKW organizuje półkolonie dla dzieci w wieku szkolnym podczas ferii zimowych oraz wakacji letnich.

Działania te mają na celu wsparcie rodziców i opiekunów poprzez zapewnienie dzieciom zorganizowanej opieki i aktywności w czasie wolnym od zajęć szkolnych.

Na uczelni tworzone są rozwiązania wspierające codzienne funkcjonowanie rodziców i opiekunów, m.in.:

- pokój dla opiekuna z dzieckiem;
- kąpiel do pracy z dzieckiem w Bibliotece UKW;
- pokoje wyciszeń i strefy ciszy;
- przestrzeń wspierającą dobrostan osób neuroroznorodnych.

UKW realizuje działania infrastrukturalne obejmujące utworzenie przedszkola i żłobka wspierających rodziców pracujących lub uczących się na uczelni.



Działania wspólnotowe i związkowe

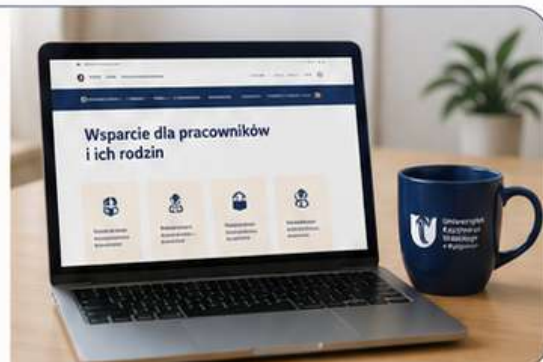
Ważnym elementem budowania wspólnoty są również inicjatywy organizowane przez związki zawodowe, w tym działania integracyjne skierowane do emerytowanych pracowników uczelni.



5.10. Dostęp do informacji i procedur

Istotnym elementem wsparcia jest zapewnienie łatwego dostępu do informacji oraz ograniczanie barier proceduralnych.

- ✓ publikuje informacje o dostępnych formach wsparcia;
- ✓ udostępnia regulaminy i procedury;
- ✓ zapewnia możliwość uzyskania informacji w Dziale Kadr;
- ✓ udostępnia wzory wniosków na stronie internetowej uczelni;
- ✓ rozwija działania informacyjne i edukacyjne dotyczące work-life balance oraz równości.





6. Dobre praktyki organizacyjne wspierające osoby obciążone obowiązkami opiekuńczymi

W Uniwersytecie Kazimierza Wielkiego funkcjonują również praktyki organizacyjne i proceduralne, które ułatwiają korzystanie ze wsparcia oraz ograniczają bariery związane z łączeniem ról zawodowych i opiekuńczych.

6.1. Procedury ułatwiające dostęp do pomocy



- W sytuacjach pilnych, takich jak nagłe zdarzenia losowe, choroba lub śmierć członka rodziny, wnioski o zapomogę mogą być rozpatrywane w trybie przyspieszonym.



- Procedury dopuszczają również możliwość inicjowania działań pomocowych przez przełożonych lub współpracowników w sytuacjach, gdy osoba potrzebująca wsparcia nie jest w stanie samodzielnie dopełnić formalności.



- Dokumenty mogą być składane osobiście, pocztą tradycyjną lub drogą elektroniczną. Podkreślana jest również zasada poufności spraw dotyczących sytuacji rodzinnej i zdrowotnej pracowników.



6.2. Dobre praktyki organizacyjne

Do dobrych praktyk wspierających osoby obciążone obowiązkami opiekuńczymi należą m.in.:



- uwzględnianie szczególnej sytuacji opiekuńczej przy rozpatrywaniu wniosków o pracę zdalną;
- jasna ścieżka procedowania spraw związanych z organizacją pracy;
- promowanie zasad równości, szacunku i współpracy wynikających z kodeksu etyki;
- organizowanie wydarzeń otwartych dla rodzin pracowników;
- współpraca z lokalnymi instytucjami edukacyjnymi;
- promowanie idei work-life balance w działaniach komunikacyjnych i naukowych uczelni;
- możliwość indywidualnych ustaleń dotyczących przydziału nadgodzin dydaktycznych.

Działania te wzmacniają kulturę organizacyjną opartą na zaufaniu, wzajemnym wsparciu oraz poszanowaniu różnorodnych potrzeb społeczności akademickiej.



7. Aktualne kierunki rozwoju polityki work-life balance i Family Friendly Employment

Rozwiązania wspierające godzenie życia zawodowego z rodzinnym i opiekuńczym są obecnie rozwijane zarówno na poziomie krajowym, jak i europejskim. W ostatnich latach obserwuje się wzrost znaczenia polityk work-life balance oraz działań określanych jako Family Friendly Employment (FFE).



7.1. Najnowsze inicjatywy i rozwiązania systemowe



- Wdrożenie dyrektywy work-life balance w Polsce**

W wyniku nowelizacji Kodeksu pracy wdrożono rozwiązania wynikające z dyrektywy work-life balance, obejmujące m.in. dodatkowe uprawnienia rodzicielskie oraz rozwiązania wspierające godzenie pracy z obowiązkami opiekuńczymi.



- Program „Aktywny Rodzic”**

Program „Aktywny Rodzic” stanowi przykład działań wspierających aktywność zawodową rodziców poprzez system świadczeń i rozwiązań ułatwiających organizację opieki nad dziećmi.



- Działania Unii Europejskiej**

Na poziomie europejskim rozwijane są inicjatywy promujące równy podział obowiązków opiekuńczych, zwiększanie udziału ojców w urlopach rodzicielskich oraz wdrażanie polityk przyjaznych rodzinie w środowisku pracy.



- Rozwój standardów pracodawców przyjaznych rodzinie**

Coraz większą rolę odgrywają rankingi, certyfikaty i konkursy promujące organizacje wspierające work-life balance, elastyczną organizację pracy oraz rozwiązania przyjazne rodzicom i opiekunom.





7.2. Przykłady dobrych praktyk i konkursów

W Polsce i Europie funkcjonują inicjatywy promujące pracodawców wdrażających rozwiązania wspierające osoby pełniące obowiązki opiekuńcze.

Do najbardziej rozpoznawalnych należą m.in.:

- konkurs „Dobry Klimat dla Rodziny” organizowany pod patronatem Prezydenta RP;
- konkurs „Firma Przyjazna Mamie”;
- konkursy i certyfikaty związane z ideą „Firma Przyjazna Rodzinie”;
- inicjatywy promujące odpowiedzialne i inkluzywne środowisko pracy.

Przykłady nagradzanych rozwiązań obejmowały m.in.:

- elastyczną organizację czasu pracy;
- możliwość pracy zdalnej;
- wsparcie rodziców dzieci rozpoczynających edukację;
- utrzymywanie kontaktu z pracownikami przebywającymi na urloпах rodzicielskich;
- działania integracyjne dla rodzin pracowników;
- programy wspierające dobrostan rodziców i opiekunów.



Rozwiązania te pokazują, że działania wspierające osoby obciążone obowiązkami opiekuńczymi mogą być realizowane zarówno poprzez formalne świadczenia, jak i kulturę organizacyjną opartą na elastyczności, zaufaniu i wzajemnym wsparciu.



Dobre praktyki i inicjatywy promujące równowagę między życiem zawodowym a prywatnym przynoszą korzyści zarówno pracownikom, jak i organizacjom, wzmacniając ich wizerunek i atrakcyjność na rynku pracy.



8. UKW jako pracodawca przyjazny rodzinie

Uniwersytet Kazimierza Wielkiego może rozwijać swój wizerunek jako pracodawcy przyjaznego rodzinie nie tylko poprzez realizację obowiązków wynikających z przepisów prawa, lecz również poprzez działania komunikacyjne, organizacyjne i wspólnotowe.



8.1. Wzmocnienie komunikacji i dostępności informacji

Istotnym elementem budowania środowiska przyjaznego osobom pełniącym obowiązki opiekuńcze jest przejrzysta komunikacja dotycząca dostępnych uprawnień i form wsparcia.

Możliwe działania obejmują m.in.:

- stworzenie dedykowanej zakładki lub przestrzeni informacyjnej dotyczącej wsparcia dla rodziców i opiekunów;
- przygotowanie przejrzystych instrukcji i materiałów informacyjnych;
- publikowanie infografik dotyczących uprawnień pracowniczych;
- udostępnianie historii i doświadczeń pracowników korzystających z rozwiązań wspierających work-life balance.



8.2. Promocja działań i budowanie kultury organizacyjnej

W celu wzmocnienia kultury organizacyjnej opartej na równości i dobrostanie rekomenduje się:

- przygotowywanie okresowych podsumowań działań wspierających osoby obciążone obowiązkami opiekuńczymi;
- uwzględnianie działań prorodzinnych w raportach dotyczących polityki równościowej;
- rozwijanie inicjatyw promujących ideę uczelni przyjaznej rodzinie;
- współpracę z lokalnymi instytucjami i partnerami społecznymi.



8.3. Rozwijanie dobrych praktyk

Działania niewymagające zmian legislacyjnych, a oparte na dobrych praktykach i kulturze organizacyjnej, mogą znacząco zwiększać poczucie bezpieczeństwa i wsparcia pracowników.

Należą do nich m.in.:

- promowanie elastyczności organizacyjnej;
- wzmocnianie komunikacji o dostępnych rozwiązaniach;
- rozwijanie inicjatyw wspólnotowych;
- uwzględnianie perspektywy opiekuńczej w działaniach uczelni;
- budowanie środowiska pracy opartego na wzajemnym szacunku i zrozumieniu.





9. Znaczenie programu dla społeczności akademickiej

Wsparcie osób obciążonych obowiązkami opiekuńczymi ma istotne znaczenie zarówno dla pracowników, jak i dla funkcjonowania uczelni.

Z perspektywy pracowników program przyczynia się do:

- zmniejszenia napięcia wynikającego z konfliktu ról zawodowych i rodzinnych;
- poprawy dobrostanu psychicznego;
- zwiększenia poczucia bezpieczeństwa i stabilności;
- ograniczania przeciążenia obowiązkami;
- zwiększenia możliwości aktywnego uczestnictwa w życiu zawodowym.

Z perspektywy uczelni działania te wpływają na:

- wzrost zaangażowania pracowników;
- wzmacnianie kultury organizacyjnej opartej na równości;
- budowanie pozytywnego wizerunku pracodawcy;
- zwiększenie lojalności i satysfakcji z pracy;
- rozwój nowoczesnego i odpowiedzialnego środowiska akademickiego.



dobrostan
psychiczny



bezpieczeństwo
i stabilność



równowaga ról



zaangażowanie



kultura
organizacyjna



rozwój
uczelni



10. Rekomendacje dotyczące dalszego rozwoju wsparcia

W celu dalszego wzmacniania polityki równościowej i wspierania osób obciążonych obowiązkami opiekuńczymi rekomenduje się:

- rozwijanie elastycznych form organizacji pracy;
- wzmacnianie komunikacji dotyczącej dostępnych świadczeń;
- prowadzenie regularnych badań potrzeb pracowników;
- rozwijanie działań integracyjnych i edukacyjnych;
- tworzenie rozwiązań wspierających dobrostan psychiczny;
- uwzględnianie perspektywy opiekuńczej w politykach uczelni.



11. Podsumowanie



Uniwersytet Kazimierza Wielkiego, realizując założenia polityki równościowej i dążąc do tworzenia przyjaznego środowiska pracy, wspiera osoby obciążone obowiązkami opiekuńczymi poprzez działania organizacyjne, finansowe, informacyjne i wspólnotowe.



Program informacyjny ma na celu zwiększenie świadomości dostępnych możliwości wsparcia oraz budowanie kultury organizacyjnej opartej na równości, wzajemnym szacunku i trosce o dobrostan społeczności akademickiej.



Wspieranie osób pełniących role opiekuńcze stanowi ważny element nowoczesnego i odpowiedzialnego uniwersytetu, który dostrzega różnorodność doświadczeń swoich pracowników i odpowiada na ich potrzeby.





12. Bibliografia i akty prawne



Literatura

- 1 Balcerzak-Paradowska, B. (red.) (2013). *Zatrudnienie przyjazne rodzinie. Raport z badań*. Warszawa: Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.
- 2 Tomaszewska-Lipiec, R. (2016). „Równoważenie sfery osobistej i zawodowej jako postulowany element nowoczesnego środowiska pracy”, *Szkoła – Zawód – Praca*, nr 12/2016, s. 92–115.
- 3 Tomaszewska-Lipiec, R. (ed.) (2015). *Work – personal life. Between harmony and disintegration*. Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls. ISBN 978-83-7850-985-1.



Akty prawne i dokumenty

- 1 Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.
- 2 Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią.
- 3 Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 8 maja 2023 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków.
- 4 Plan Równości Płci Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.
- 5 Regulamin pracy Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego.
- 6 Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych UKW.
- 7 Porozumienie w sprawie wprowadzenia pracy zdalnej na Uniwersytecie Kazimierza Wielkiego.
- 8 Zarządzenia Rektora UKW dotyczące zasad wykonywania pracy zdalnej i wypłaty ryczałtu.

