**Zjawisko zdalnego feminizmu – nowy wymiar równości w świecie pracy? Komentarz ekspertki**

**W czasach postępującej cyfryzacji i zmieniającego się krajobrazu zawodowego praca zdalna i hybrydowa stały się szansą na większą równość płci. Wykluczenie komunikacyjne, sztywne godziny w firmach, wpływają na obniżenie aktywności zawodowej, a szczególnie matek oraz osób z obowiązkami rodzinnymi. Mężczyźni i kobiety w różny sposób patrzą na niestacjonarne formy pracy – nawet 80 proc. uczestniczek badania uważa możliwość wykonywania jej zdalnie lub hybrydowo za największy benefit, jaki może zaproponować pracodawca. Z kolei 68 proc. respondentek preferuje taki model zatrudnienia.**

Zdalny feminizm to pojęcie odnoszące się do wykorzystania technologii jako narzędzia promującego równość płci w kwestii kariery. Pracę zdalną i hybrydową możemy dzisiaj łączyć również z feminizmem, ponieważ są one **szansą zawodową na równouprawnienie dla kobiet** mieszkających w miejscach, do których w niewystarczającym stopniu dojeżdża komunikacja miejska oraz transport zbiorowy. Elastyczny czas i miejsce wypełniania obowiązków służbowych są również ważnymi elementami w wyrównywaniu możliwości rozwoju karier Polek, które opiekują się członkami swojej rodziny. Mężczyźni oraz kobiety w różny sposób postrzegają pracę niestacjonarną. Jak wynika z [badania](https://www.bpsc.com.pl/pl/aktualnosci/wyniki-badania-mowia-jasno-mezczyzni-i-kobiety-roznie-patrza-na-prace-zdalna), niemal 70 proc. respondentek preferuje ją w formie zdalnej, a jedynie 57 proc. ankietowanych płci męskiej najchętniej wybrałoby taki rodzaj wykonywania obowiązków.

**Praca zdalna i hybrydowa jako klucz do równości**

Obecnie aż [67 proc. Polek](https://www.delab.uw.edu.pl/raporty/tytanki-pracy-kobiety-na-rynku-pracy-w-dobie-cyfrowej-transformacji/) uważa, że nie ma równych mężczyznom szans w karierze zawodowej. Wyniki badań wskazują, że jeżeli nie zaczniemy angażować się na rzecz równouprawnienia w możliwości wykonywania obowiązków zawodowych, to kobiety osiągną na nim ten sam status co mężczyźni za [131 lat](https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/). Wykluczenie kobiet na rynku pracy to zjawisko, któremu możemy jednak przeciwdziałać. Ponad [¾ kobiet](https://www.flexjobs.com/blog/post/men-women-experience-remote-work-survey/) **uważa pracę zdalną/hybrydową za największy możliwy pracowniczy benefit**. Jak wynika z badania przeprowadzonego przez polski ClickMeeting, nawet [26 proc.](https://clickmeeting.biuroprasowe.pl/201697/61-proc-polakow-nie-wie-czym-jest-workation-a-23-proc-nie-widzi-potrzeby-wprowadzenia-work-life-balance-w-pracy) Polaków chce, aby ich pracodawca, jeśli jeszcze tego nie zrobił, zapewnił im większą równowagę między pracą a życiem prywatnym.

**Równy rynek pracy dla matek z dziećmi**

Rozwiązaniem mogą być niestacjonarne formy wykonywania obowiązków zawodowych, które oferują nam dzisiaj większą szansę na lepszy work-life balance. To szczególne udogodnienie dla kobiet godzących pracę zawodową z zadaniami rodzinnymi. Badania wskazują, że brak możliwości zapewnienia odpowiedniej opieki nad dzieckiem stanowi dla młodych matek istotną przeszkodę w powrocie na rynek pracy. Z [raportu](https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2023/03/Mama-wraca-do-pracy.pdf) Polskiego Instytutu Ekonomicznego wynika, że większość kobiet nie wykonuje pracy zarobkowej w pierwszym roku życia dziecka. Wśród matek, których dzieci mają rok lub dwa, niemal [40 proc](https://pie.net.pl/wp-content/uploads/2023/03/Mama-wraca-do-pracy.pdf). nie wykonuje zarobkowego zajęcia. Z kolei nawet [38 proc.](https://www.benefitsandpensionsmonitor.com/news/industry-news/flexible-work-arrangements-more-important-than-some-benefits/383750) mam z małymi dziećmi twierdzi, że bez elastyczności w organizacji, w której pracują, musiałyby odejść z firmy lub skrócić godziny wypełniania obowiązków służbowych. I faktycznie, tak się dzieje – aż [42 proc.](https://pie.net.pl/co-trzecia-matka-dziecka-w-wieku-do-9-lat-nie-pracuje/) niepracujących kobiet, które mają dziecko w wieku 1-9 lat, samodzielnie podjęło decyzję o zrezygnowaniu z pracy.

**Eliminowanie negatywnych skutków wykluczenia komunikacyjnego**

Brak równości na rynku pracy wynika nie tylko z pełnienia ról opiekuńczych, ale również z problemu, jakim jest wykluczenie komunikacyjne. Szacuje się, że w Polsce dotyka ono nawet 15 milionów naszych rodaków.Z raportów wynika, że niemal [26 proc](https://efrwp.pl/raporty-i-analizy/montoring-rozwoju-obszarow-wiejskich/etap-iv-2023/). sołectw jest pozbawionych bezpośredniego połączenia z miejscowością gminną poprzez transport publiczny. Wśród kobiet w wieku powyżej 50 lat jedynie [jedna trzecia](https://wyborcza.biz/biznes/7%2C156481%2C24565754%2Cprawie-polowa-polek-nie-ma-prawa-jazdy-brak-pks-ow-wyklucza.html) posiada prawo jazdy. To znacząco wpływa na ich wolność w kwestii wybierania pracodawcy. Rozwiązaniem, które pozwala pokonać barierę wykluczenia komunikacyjnego, może być praca niestacjonarna, która zwiększa dostępność pracowników dla pracodawców oraz ułatwia znalezienie zatrudnienia osobom z mniejszych miejscowości.

Zdalny feminizm jest dzisiaj nie tylko kwestią równości płci w miejscach pracy, ale również szansą na zbudowanie bardziej inkluzywnego społeczeństwa. Dzięki narzędziom cyfrowym możemy teraz łamać bariery nie tylko geograficzne, ale i społeczne, otwierając drzwi do bardziej zrównoważonego i satysfakcjonującego życia zawodowego i osobistego kobiet. Technologia staje się dzisiaj siłą napędową pozytywnych przemian społecznych*.*

**Martyna Grzegorczyk, Marketing Operations Manager ClickMeeting, polskiej platformy do pracy zdalnej/hybrydowej, prowadzenia webinarów, spotkań online oraz interaktywnych lekcji.**

**Metodologia badania**

Badanie przeprowadzono w lipcu 2023 na grupie 500 osób. Ankietowani to osoby zatrudnione na umowach o pracę. Ankietowani to osoby w wieku 18-34 lata (26 proc.), 35-54 lata (35 procent) oraz powyżej 55 roku życia (39 procent). 52 procent wszystkich osób to kobiety, a 48 procent mężczyźni. Respondenci to osoby, zamieszkujące miejscowości do 5 tysięcy mieszkańców (39 proc.), od 20 do 100 tysięcy mieszkańców (20 proc.), od 100 do 500 tysięcy mieszkańców (18 proc.) oraz powyżej 500 tysięcy mieszkańców (12 proc.).

**ClickMeeting** to polska firma, która powstała w 2011 roku i udostępnia aplikację na całym świecie w 8 wersjach językowych. Jej misją jest wsparcie komunikacji i nauki niezależnie od tego, w jakim miejscu na świecie ktoś się znajduje. Platforma do webinarów, czyli rodzaju seminarium prowadzonego za pośrednictwem internetu, działa w przeglądarce internetowej. Nie trzeba mieć specjalistycznej wiedzy technicznej lub instalować czegoś na swoim urządzeniu, by w łatwy sposób cieszyć się z funkcjonalności narzędzia.

**Akademia Clickmeeting**:<https://knowledge.clickmeeting.com/pl/manual/>

**Grupa Akademii Clickmeeting na Facebooku:**<https://www.facebook.com/groups/533178777342385/>

[www.clickmeeting.pl](http://www.clickmeeting.pl)

<https://www.facebook.com/clickmeeting/?ref=br_rs>

<https://www.linkedin.com/company/clickmeeting/>

<https://www.youtube.com/user/ClickMeetingvideo/videos>