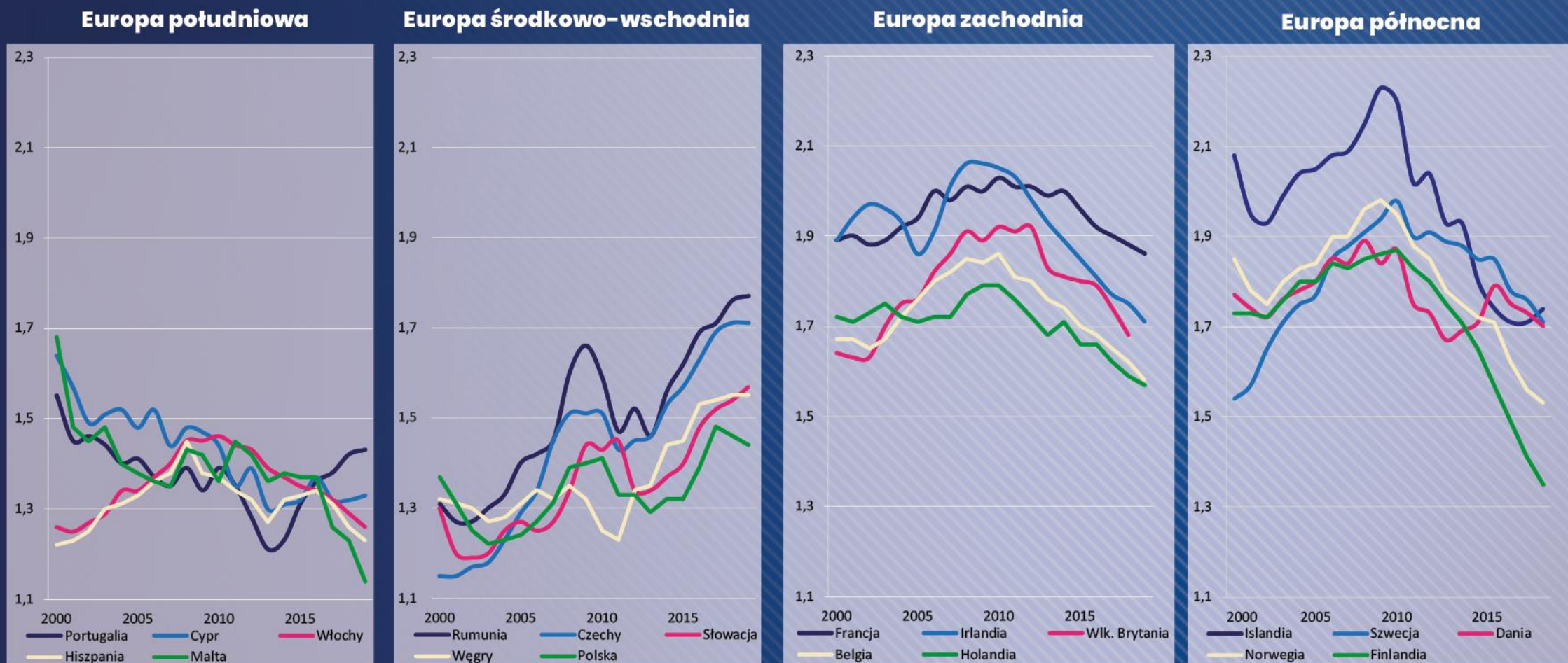




Współczynnik dzietności TFR krajów Europy wg regionów lata 2000 – 2019 (w liczbie dzieci na kobietę)





Cele szczegółowe i kierunki działania

Wzmocnienie rodziny

Wsparcie w zakresie potrzeb mieszkaniowych

Zabezpieczenie finansowe rodzin

Wsparcie trwałości rodzin

Popularyzacja kultury sprzyjającej rodzinie

Wzmocnienie współpracy z III sektorem

Znoszenie barier dla rodziców chcących mieć dzieci

Rozwój rynku pracy przyjaznego rodzinie

Rozwój form opieki nad dziećmi

Rozwój opieki zdrowotnej

Poprawa jakości edukacji

Rozwój infrastruktury i usług potrzebnych rodzinom

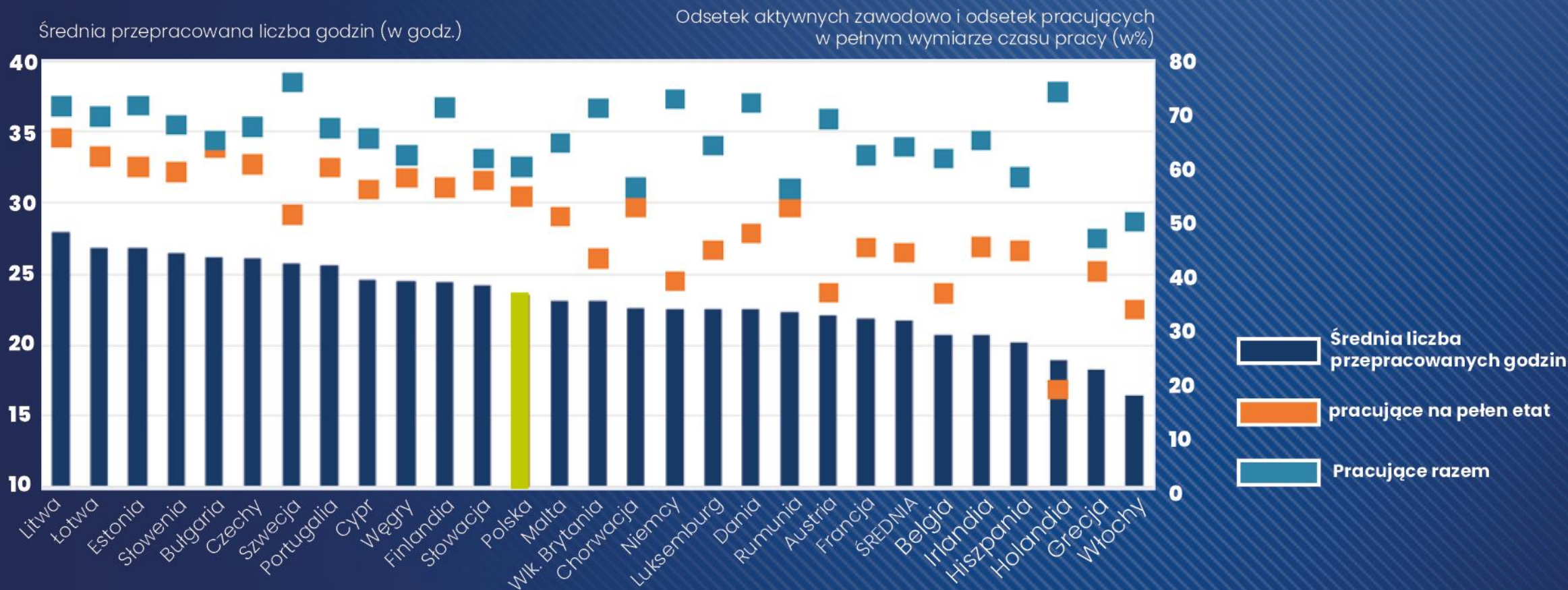
Podniesienie jakości zarządzania i wdrażania polityk

Podniesienie jakości zarządzania i wdrażania polityki na szczeblu centralnym

Podniesienie jakości zarządzania i wdrażania polityki na szczeblu samorządowym



Średnia przepracowana liczba godzin tygodniowo, a odsetek aktywnych zawodowo i odsetek pracujących w pełnym wymiarze czasu pracy, kobiety w wieku prokreacyjnym, Polska i kraje Europy, 2019 r. (w godzinach i %)





rozwój rynku pracy
przyjazny rodzinie

rozwój form opieki
nad dziećmi

wsparcie w zaspokojeniu
potrzeb mieszkaniowych

rozwój opieki
zdrowotnej

41%

badanych wskazuje,
że „stabilność i pewność
zatrudnienia” to czynniki
mające wpływ na decyzję
o posiadaniu dziecka

dla
36%

znaczenie ma
również stabilność
i pewność
zatrudnienia
partnera



rozwój rynku pracy
przyjazny rodzinie

rozwój form opieki
nad dziećmi

wsparcie w zaspokojeniu
potrzeb mieszkaniowych

rozwój opieki
zdrowotnej

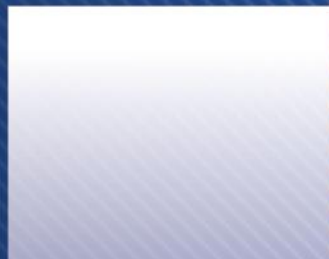
**Łączeniu opieki nad dzieckiem i pracy zawodowej sprzyja
(odsetek respondentów w badaniach)**

61%



elastyczny
czas pracy

47%



praca
zdalna

32%



praca na
część etatu



Uzupełnienie ESG (Environment, Social, Governance) **Wskaźniki rodzinne – propozycje**

1.

Odsetek pracujących osób zatrudnionych na umowę o pracę na czas nieokreślony

2.

Odsetek osób pracujących elastycznie (praca zdalna, praca w elastycznych formach czasu pracy)

3.

Odsetek zatrudnionych kobiet wracających do pracy po przerwie związanej z macierzyństwem

4.

Posiadanie formalnej polityki wspierającej matki po powrocie do pracy po przerwie związanej z macierzyństwem

5.

Posiadanie formalnej polityki umożliwiającej łączenie pracy zawodowej z opieką dla kobiet w ciąży oraz rodziców posiadających dzieci

6.

Średnioroczna długość zwolnienia chorobowego kobiet w trakcie ciąży (duże przedsiębiorstwa)

7.

Rotacja pracowników posiadających dzieci do lat 8 w podziale na płeć