

Doświadczenia kobiet podczas powrotu do pracy po doświadczeniu poronienia/martwego urodzenia

RAPORT

2026



Ronić **po** Ludzku

Spis treści

Wstęp.....	3
Treść ankiety i zastosowane metody statystyczne	4
Wyniki	5
Wnioski	37

Wstęp

Powrót do aktywności zawodowej po stracie ciąży stanowi dla wielu kobiet jeden z trudniejszych etapów procesu adaptacji do nowej rzeczywistości. Oprócz konsekwencji zdrowotnych, psychologicznych i rodzinnych kobiety często muszą zmierzyć się z koniecznością szybkiego powrotu do obowiązków zawodowych, nierzadko w środowisku, które nie jest przygotowane na udzielenie im odpowiedniego wsparcia.

Dotychczas tematyka straty ciąży koncentrowała się przede wszystkim na jakości opieki medycznej oraz możliwości wsparcia psychologicznego. Znacznie rzadziej podejmowany jest temat doświadczeń kobiet w miejscu pracy, mimo że to właśnie środowisko zawodowe odgrywa istotną rolę w procesie powrotu do codziennego funkcjonowania. Reakcje pracodawców i współpracowników, poziom zrozumienia, respektowanie przysługujących praw czy kultura organizacyjna mogą wpływać zarówno na dobrostan psychiczny pracownicy, jak i na jej dalszą aktywność zawodową.

Niniejszy raport przedstawia wyniki badania przeprowadzonego wśród 423 kobiet, które doświadczyły straty ciąży i w momencie tego zdarzenia pozostawały aktywne zawodowo. Celem badania było poznanie doświadczeń związanych z powrotem do pracy, oceną wsparcia otrzymanego ze strony pracodawców i współpracowników, znajomością oraz realizacją praw pracowniczych, a także identyfikacja sytuacji mogących świadczyć o nierównym traktowaniu lub naruszeniu praw pracowniczych.

Uzyskane wyniki pokazują, że mimo często deklarowanej życzliwości ze strony otoczenia zawodowego wiele kobiet doświadcza trudności już na etapie powrotu do pracy. Znaczna część badanych odczuwała lęk przed powrotem do obowiązków zawodowych, spotykała się z komentarzami dotyczącymi straty ciąży, nie posiadała wiedzy o przysługujących jej prawach lub wskazywała na nieprawidłowości w ich realizacji.

Raport ma zwrócić uwagę na konieczność budowania kultury organizacyjnej opartej na empatii, poszanowaniu godności i bezpieczeństwie psychicznym pracowników oraz otwartość na uczestnictwo w szkoleniach, mających na celu wspieranie pracownika w żałobie.

Treść ankiety i zastosowane metody statystyczne

Ankieta składała się z 28 pytań i zawierała zarówno pytania otwarte, jak i zamknięte (jedno- i wielokrotnego wyboru). Badanie miało formę on-line i odbywało się na przełomie lutego i marca 2026 roku. W trakcie tworzenia ankiety zastosowano tzw. logikę pytań (przejsie do kolejnych pytań w zależności od rodzaju udzielonej wcześniej odpowiedzi).

Początkowo przedstawiono statystyki opisowe dla wieku oraz rozkład odpowiedzi dla zmiennych nominalnych i porządkowych. Analizy statystyczne przeprowadzono przy użyciu pakietu IBM SPSS Statistics w wersji 29. Za jego pomocą wykonano analizę korelacji *rho* Spearmana. Za poziom istotności statystycznej przyjęto klasyczny próg $\alpha = 0,05$.

Wyniki

Analiza rozkładu

Badanie obejmowało 423 kobiety. Ich średnia wieku wynosiła niemal 34 lata, z rozproszeniem o wartości 5 lat i 2 miesiące. Mediana wieku wynosiła 33 lata. Najmłodsza przebadana osoba miała 20 lat, z kolei najstarsza kobieta w grupie posiadała 56 lat. W tabeli 1 przedstawiono dokładne statystyki, na wykresie 1 przedstawiono częstotliwości poszczególnych lat.

Tabela 1

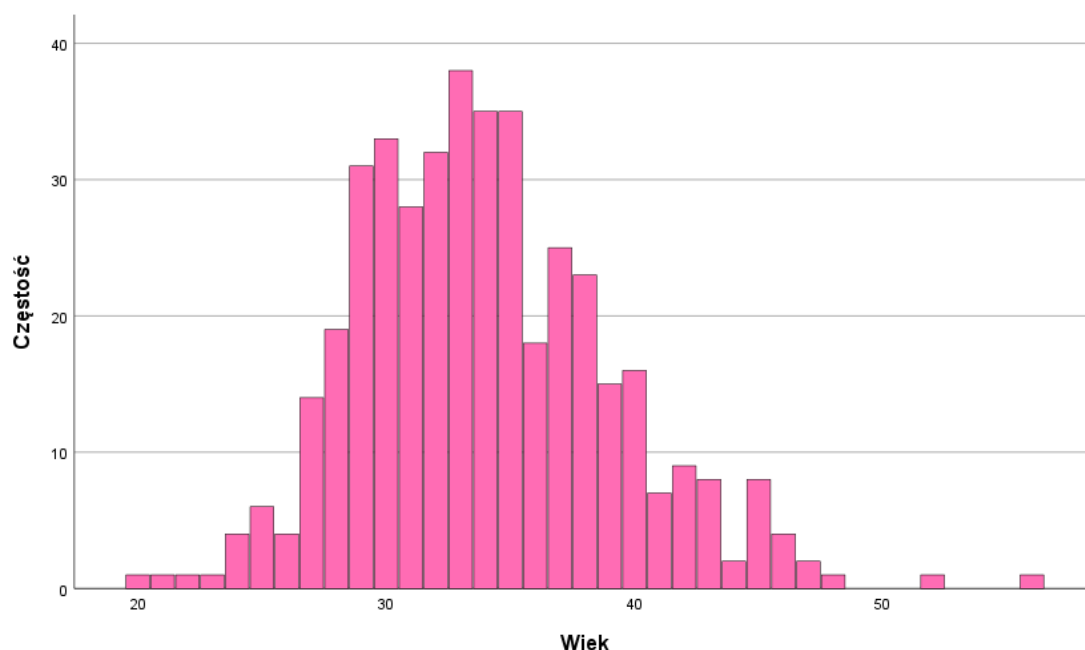
Statystyki opisowe wieku

Zmienna	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>Me</i>	<i>SD</i>	<i>Min.</i>	<i>Maks.</i>
Wiek	423	33,95	33,00	5,14	20	56

Adnotacja. *N* – liczebność obserwacji; *M* – średnia; *Me* – mediana; *SD* – odchylenie standardowe, *Min.* i *Maks.* – najniższa i najwyższa wartość w rozkładzie.

Wykres 1

Histogram wieku



Podobna liczba kobiet doświadczyła straty mniej niż rok temu (42,1%) i w przedziale od roku do 5 lat (44,4%). Nieznaczny odsetek badanych (13,5%) doświadczyło straty ciąży powyżej 5 lat temu (tabela 2, wykres 2).

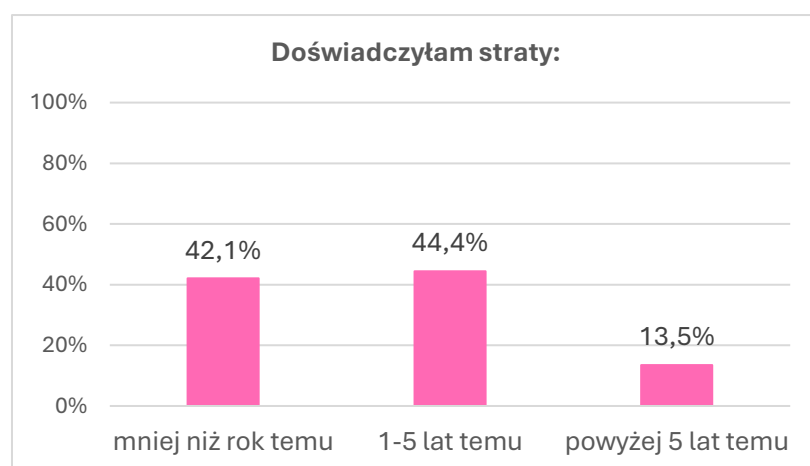
Tabela 2

Wyniki analizy częstości dla czasu minionego od doświadczenia straty ciąży

Doświadczyłam straty:	<i>N</i>	%
mniej niż rok temu	178	42,1
1-5 lat temu	188	44,4
powyżej 5 lat temu	57	13,5
Ogółem	423	100

Wykres 2

Procentowy rozkład upływu czasu od utraty ciąży



Zdecydowana większość badanych deklarowała stratę ciąży podczas pierwszego trymestru (77,3%). Jednocześnie 14,9% kobiet utraciło ciążę podczas drugiego trymetru. Mała liczba kobiet straciła ciążę podczas trzeciego (4,5%) trymestru. Odnotowano także nieznaczny odsetek braków danych (3,3%; tabela 3, wykres 3).

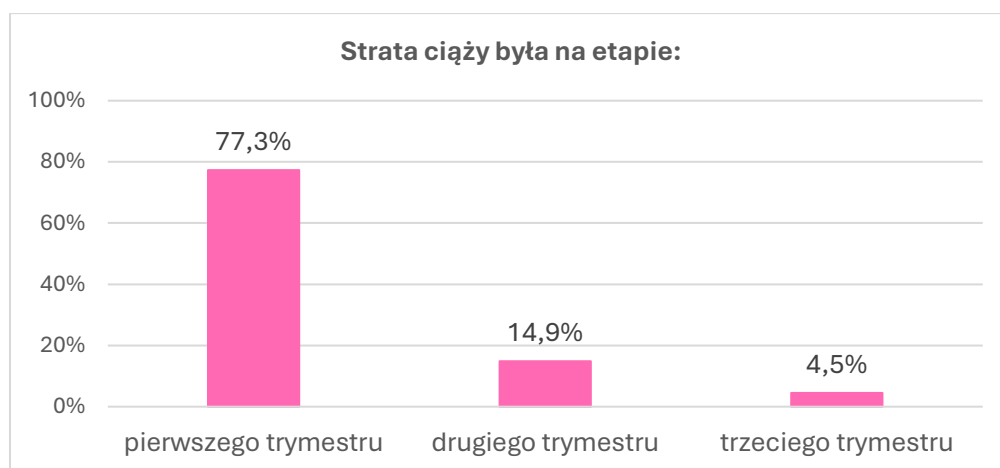
Tabela 3

Wyniki analizy częstości dla trymestru ciąży, w którym doszło do straty

Strata ciąży była na etapie:	<i>N</i>	%
pierwszego trymestru	327	77,3
drugiego trymestru	63	14,9
trzeciego trymestru	19	4,5
braki danych	14	3,3
Ogółem	423	

Wykres 3

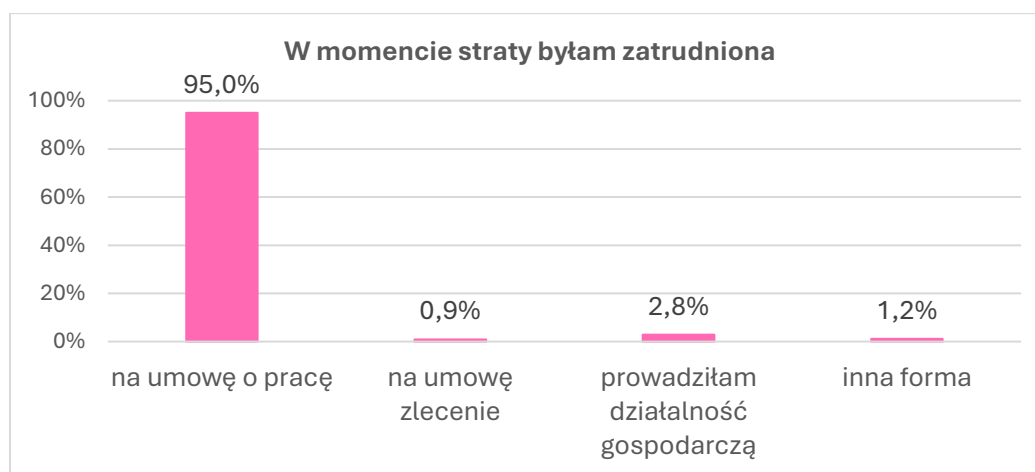
Procentowy rozkład etapu ciąży, w którym doszło do straty



Niemal wszystkie kobiety w momencie straty ciąży były zatrudnione na umowę o pracę (95%). Tylko cztery kobiety (0,9%) deklarowały zatrudnienie na umowę zlecenie, a 2,8% prowadziło własną działalność gospodarczą. Ponadto 1,2% kobiet wskazuje jeszcze inną formę zatrudnienia (tabela 4, wykres 4).

Tabela 4*Wyniki analizy częstości dla formy zatrudnienia podczas utraty ciąży*

W momencie straty byłam zatrudniona	N	%
na umowę o pracę	402	95,0
na umowę zlecenie	4	0,9
prowadziłam działalność gospodarczą	12	2,8
inna forma	5	1,2
Ogółem	423	

Wykres 4*Procentowy rozkład formy zatrudnienia w momencie straty ciąży*

Jak się okazuje, ponad połowa badanych (55,3%) pracowała w dużych firmach, z liczbą powyżej 100 zatrudnionych pracowników. Ponad jedna piąta grupy kobiet (23,2%) w momencie utraty ciąży pracowała w firmie, w której pracowało od 20 do 100 pracowników. Jedna dziesiąta badanych kobiet pracowała w mniejszej firmie do 20 pracowników (10,6%), a kolejna jedna dziesiąta kobiet w jeszcze mniejszej: do 10 pracowników (10,9%). Wyniki rozkładu odpowiedzi zamieszczono w tabeli 5 i na wykresie 5.

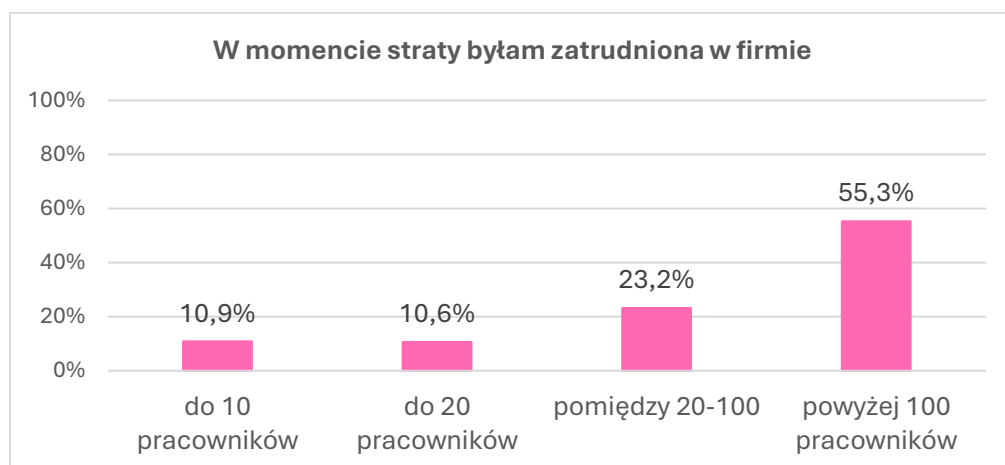
Tabela 5

Wyniki analizy częstości dla wielkości firmy jako miejsca zatrudnienia w momencie straty cięży

W momencie straty byłam zatrudniona w firmie	<i>N</i>	%
do 10 pracowników	46	10,9
do 20 pracowników	45	10,6
pomiędzy 20-100	98	23,2
powyżej 100 pracowników	234	55,3
Ogółem	423	

Wykres 5

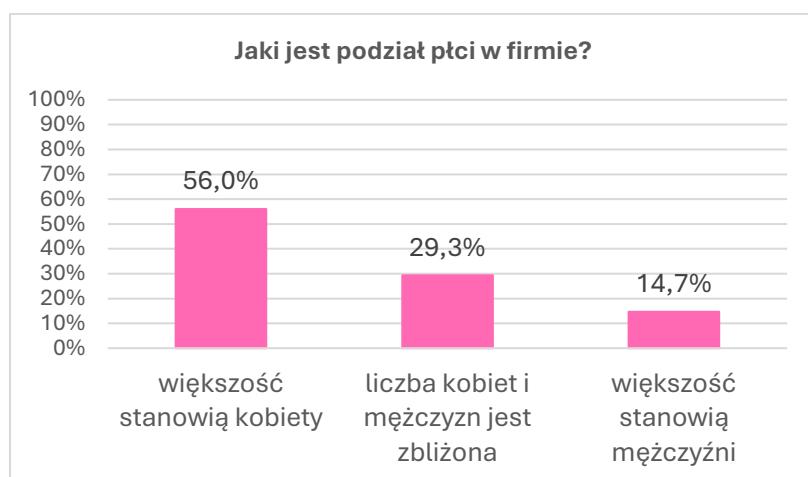
Procentowy rozkład wielkości firmy, w której były zatrudnione badane



Badane pracowały w połowie przypadków w firmach, w których większość stanowiły kobiety (56%). Natomiast ponad jedna czwarta respondentek (29,3%) pracowała w firmach, w których liczba kobiet i mężczyzn była zbliżona. Najmniejszą liczbę badanych były kobiety (14,7%) pracujące w miejscu pracy z przewagą mężczyzn (tabela 6, wykres 6).

Tabela 6*Wyniki analizy częstości dla podziału płci w firmie*

Jaki jest podział płci w firmie?	<i>N</i>	%
większość stanowią kobiety	237	56,0
liczba kobiet i mężczyzn jest zbliżona	124	29,3
większość stanowią mężczyźni	62	14,7
Ogółem	423	

Wykres 6*Procentowy rozkład podziału płci w firmie*

Najliczniejszą grupę stanowiły kobiety, które nie korzystały ze skróconego urlopu lub zasiłku macierzyńskich, choć różniły się one powodami. Niemal jedna trzecia (31,7%) nie skorzystała z takich praw, ponieważ nie chciała, zaś ponad jedna piąta (23,6%) nie wiedziała, że posiadała takie prawo. Ponadto 3,5% ankietowanych nie skorzystało z urlopu lub zasiłku macierzyńskiego, ponieważ ktoś wprowadził je w błąd. Jednocześnie twierdzącą odpowiedź na to pytanie deklarowało 41,1% kobiet (tabela 7, wykres 7).

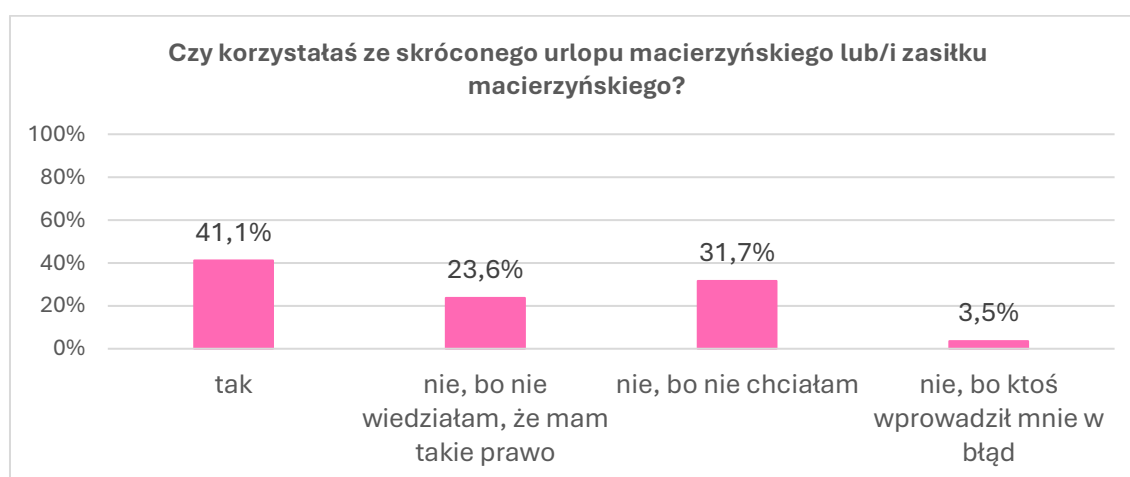
Tabela 7

Wyniki analizy częstości dla korzystania ze skróconego urlopu lub zasiłku macierzyńskiego

Czy korzystałaś ze skróconego urlopu macierzyńskiego lub/i zasiłku macierzyńskiego?	N	%
tak	174	41,1
nie, bo nie wiedziałam, że mam takie prawo	100	23,6
nie, bo nie chciałam	134	31,7
nie, bo ktoś wprowadził mnie w błąd	15	3,5
Ogółem	423	

Wykres 7

Procentowy rozkład odpowiedzi na pytanie o korzystanie ze skróconego urlopu lub zasiłku macierzyńskiego



Najliczniejszą grupę stanowiły kobiety (39,2%), które deklarowały, że ich firmy znały procedury związane ze skróconym urlopem macierzyńskim. Jednocześnie ponad jedna piąta ankietowanych (23,2%) wskazywała na odwrotny stan w przypadku ich firmy. Dodatkowo, 37,6% kobiet nie miało wiedzy na ten temat, ponieważ zrezygnowała ze skorzystania ze skróconego urlopu macierzyńskiego (tabela 8, wykres 8).

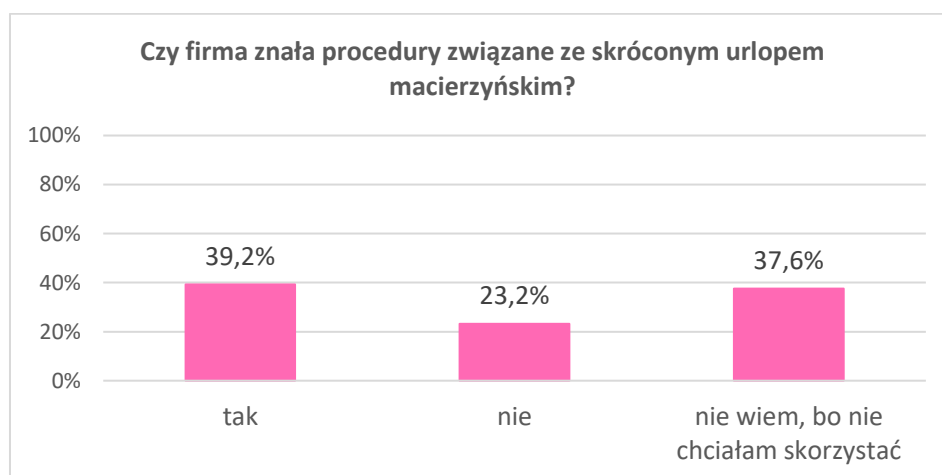
Tabela 8

Wyniki analizy częstości dla znajomości przez firmę procedur związanych ze skróconym urlopem macierzyńskim

Czy firma знаła procedury związane ze skróconym urlopem macierzyńskim?	<i>N</i>	%
tak	166	39,2
nie	98	23,2
nie wiem, bo nie chciałam skorzystać	159	37,6
Ogółem	423	

Wykres 8

Procentowy rozkład znajomości przez firmę procedur związanych ze skróconym urlopem macierzyńskim



W odpowiedzi na pytanie, czy badane czuły presję – bezpośrednią lub pośrednią – aby nie korzystać z przysługujących im praw po stracie ciąży, w większości odpowiadały przecząco (64,3%). Jednak około jedna czwarta grupy (23,4%) wskazywała odczuwanie wspomnianej presji. Jednocześnie 12,3% nie pamiętało, czy taką presję odczuwały (tabela 9, wykres 9).

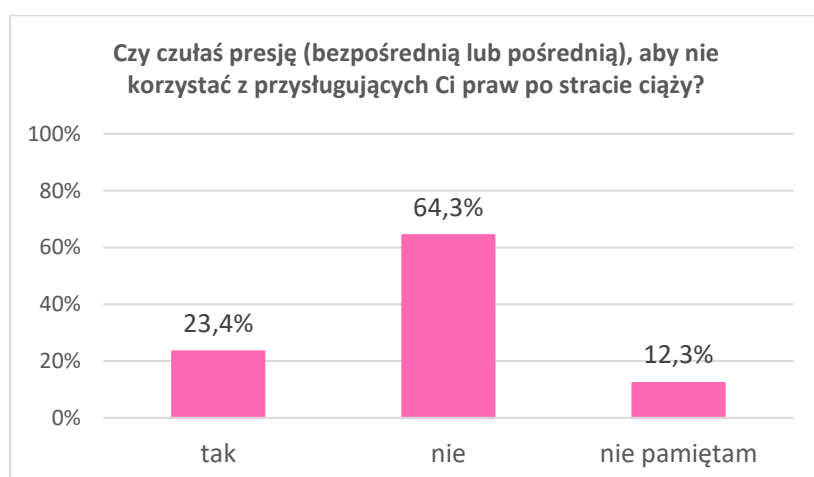
Tabela 9

Wyniki analizy częstości dla odpowiedzi na pytanie o odczuwanie presji z rezygnacji przysługujących po stracie ciąży praw

Czy czułaś presję (bezpośrednią lub pośrednią), aby nie korzystać z przysługujących Ci praw po stracie ciąży?	<i>N</i>	%
tak	99	23,4
nie	272	64,3
nie pamiętam	52	12,3
Ogółem	423	

Wykres 9

Procentowy rozkład odpowiedzi, czy badane czuły presję by zrezygnować z przysługujących im po stracie ciąży praw



Kobiety w jednej trzeciej (34,8%) oceniały pierwsze reakcje osób w firmie na informację o stracie ciąży jako w większości wspierające, a 29,1% ankietowanych określiła je jako raczej wspierające. Dla 26,2% respondentek były one neutralne, jednak tylko nieliczne kobiety wskazywały na reakcje raczej niewspierające (5,4%) lub zdecydowanie niewspierające (4,5%; tabela 10, wykres 10).

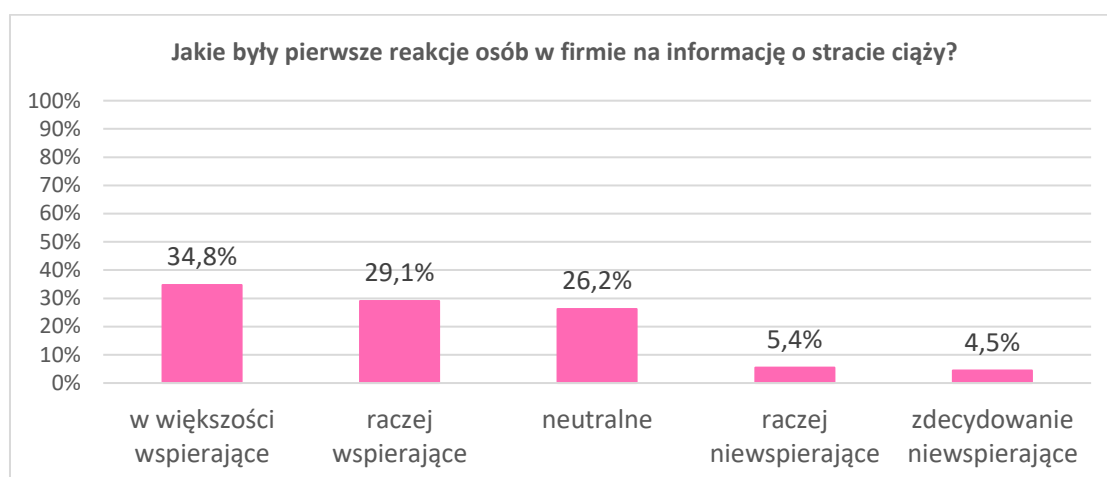
Tabela 10

Wyniki analizy częstości dla pierwszych reakcji osób w firmie na informację o stracie ciąży

Jakie były pierwsze reakcje osób w firmie na informację o stracie ciąży?	N	%
w większości wspierające	147	34,8
raczej wspierające	123	29,1
neutralne	111	26,2
raczej niewspierające	23	5,4
zdecydowanie niewspierające	19	4,5
Ogółem	423	

Wykres 10

Procentowy rozkład oceny pierwszych reakcji osób w firmie na informację o stracie ciąży



Jak się okazuje, trzy czwarte badanych kobiet (74,5%) odczuwało strach przed powrotem do pracy. Jednocześnie jedna piąta ankietowanych (20,8%) nie odczuwała tego strachu, a 4,7% respondentek nie pamiętała, czy doświadczała strachu przed powrotem do pracy (tabela 11, wykres 11).

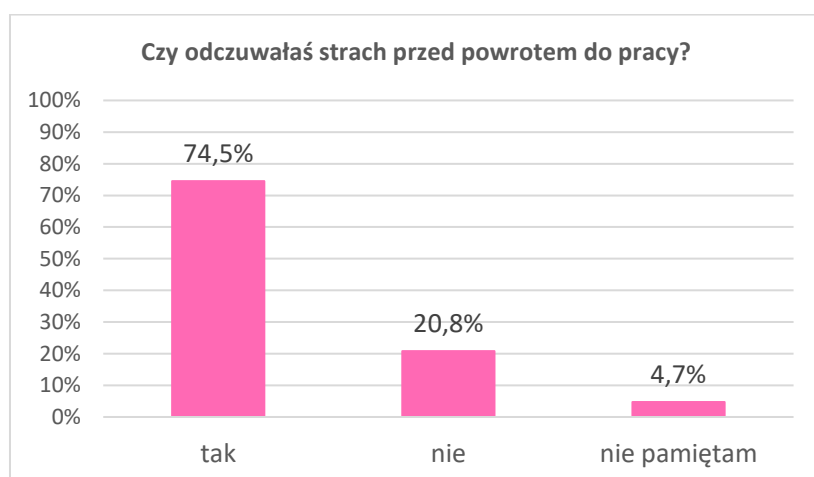
Tabela 11

Wyniki analizy częstości dla odczuwania strachu przed powrotem do pracy

Czy odczuwałaś strach przed powrotem do pracy?	N	%
tak	315	74,5
nie	88	20,8
nie pamiętam	20	4,7
Ogółem	423	

Wykres 11

Procentowy rozkład odpowiedzi dotyczących odczuwania strachu przed powrotem do pracy



Z czego wynikał strach przed powrotem do pracy (pisownia oryginalna)?

Z problemów zdrowotnych, psychicznych, jak zostanie odebrany mój powrót

Zła kondycja psychiczna po stracie

Pracuję z dziećmi. Powrót do pracy oznaczał "tłumaczenie się" nie tylko szefowej i współpracownikom, ale też dzieciom o ich rodzicom.

Cieężko wrócić do pracy po stracie dziecka. Mimo że kilka tygodni mnie nie było, to jednak poczucie, że w tym czasie miałam oczekiwać na narodziny, a nie być mamą po stracie był bardzo trudny. Tym bardziej, że spotykałam inne kobiety, które w tym czasie były w ciąży.

Bałam się że każdy będzie mówił te teksty typu "zrobisz sobie kolejne" itd. i tak było

Z oceny innych

Z żałoby po stracie dziecka i poczuciu beznadziei

Rozmowy o ciążach, dzieciach, zdrowiu, narzekanie. Strach przed tym czy ktoś się dowie, co kto pomyśli.

Z złego samopoczucia po stracie

Wytykania, niewiedzy innych ludzi, braku empatii

Ze wstydu z poniesionej porażki

Z mojego złego samopoczucia ale też z poczucia obowiązku do powrotu do moich zadań (nikt się nimi podczas mojej nieobecności nie zajmował)

Jak zareaguje otoczenie, ogromne poczucie straty, brak sił,

Powrót do "normalnej" codzienności. Pytania o ciążę.

Ze strachu o zadawane pytania nt mojego stanu i dlaczego poroniłam

Z tego że po stracie jest się innym człowiekiem, zmienia się perspektywa. Bałam się jak odnajdę się w starej rzeczywistości z raną w sercu. Bałam się też kłopotliwych reakcji osób które nie wiedziały o mojej stracie ale wiedziały że byłam w ciąży więc spodziewały się że mnie nie będzie długo w pracy, tzn że wrócę po "normalnym" urlopie macierzyńskim. I faktycznie takie sytuacje się zdarzały

Czy poradzę sobie myśląc o tym co się wydarzyło, jednocześnie nie chciałam zamykać się w domu żeby nie zamknąć się z tym bólem i mieć większy problem wrócić do normalności. Ale mam już pierwsze dziecko i nie wiem co bym zrobiła gdyby nie on, dla niego chciałam być silna i stawić temu czoła.

Mój stan psychiczny był bardzo kiepski, a moja praca wymaga kontaktu z pacjentami

Kierowniczka była w ciąży

Pracowałam z kobietami i noworodkami, bałam się czy się odnajdę

Zwolnienia z pracy

Z tego, że będę musiała udawać, o stracie nikt nie wiedział

Brak wsparcia, oceniający ludzie, pretensje o odejście

Pracuje na oddziale położniczym i patologii ciąży gdzie mam styczność z poronieniami i narodzinami. Było mi bardzo ciężko że mi się nie udało a innym tak.

Z oceny przez współpracowniczki , które otwarcie nie raz mówiły że nigdy nie chcą mieć dzieci i dzieci je brzydzą

Nie chciałam by ktoś mi współczuł pytał jak się czuje lub traktował mnie inaczej ze względu na to co przeszłam , bałam się że będę się gorzej czuła jak ciągle ktoś będzie mi współczuł

Z poczucia winy

Balam się że jak się dowiedzą że się staramy o dziecko to mnie zwolnią

Strach wynikał z charakteru pracy, pracuje w przedszkolu więc sam powrót do takiego środowiska wzmagał ból. To był maj a w trakcie przygotowania występu z okazji dnia mamy, bardzo to przeżywałam ale wprost powiedziałam, że nie chce brać w tym udziału, każdy zrozumiał. Niektóre dzieci też wiedziały, że jestem w ciąży, bałam się ich pytać, niektóre pytały, przez to było mi bardzo ciężko. Kolejna sprawa to widok kobiet w ciąży, co chwilę dowiadujemy się, że mama któregoś dziecka jest w ciąży, było mi bardzo ciężko ale przepracowałam to i już jest dobrze

Z tego że nie dam rady, że będę płakać bez powodu a reszta będzie patrzeć i oceniać.

Z dłuższej przerwy od obowiązków pracowniczych i od reakcji współpracowników na mój powrót po takiej przerwie

Następnie badane wskazywały, czy w ich miejscu pracy doświadczyły rozmów lub komentarzy związanych ze stratą ciąży. Analiza wartości procentowych wykazała, że 49,4% kobiet doświadczyło takich sytuacji, a jednocześnie 43,7% deklarowała brak takich doświadczeń. Pozostałe kobiety (6,9%) nie potrafiły określić, czy takie sytuacje występowały (tabela 12, wykres 12).

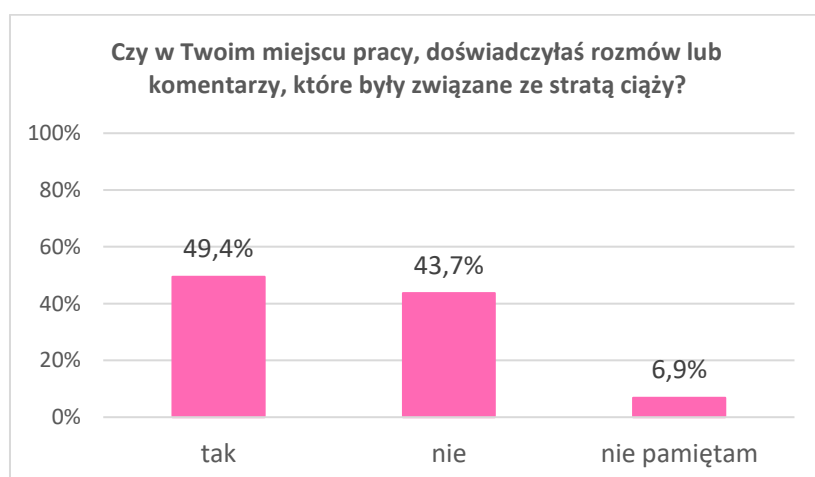
Tabela 12

Wyniki analizy częstości dla doświadczenia rozmów lub komentarzy związanych ze stratą ciąży

Czy w Twoim miejscu pracy, doświadczyłaś rozmów lub komentarzy, które były związane ze stratą ciąży?	<i>N</i>	%
tak	209	49,4
nie	185	43,7
nie pamiętam	29	6,9
Ogółem	423	

Wykres 12

Procentowy rozkład doświadczenia rozmów lub komentarzy w miejscu pracy związanych z utratą ciąży



Pośród kobiet, które doświadczyły w miejscu pracy komentarzy lub rozmów na temat straty ciąży, 15,3% z nich ocenia je jako zdecydowanie wspierające, a 37,8% – raczej wspierające. Dla niemal jednej piątej ankietowanych (21,5%) komentarze te były neutralne. Jednak 15,8% kobiet oceniło je jako raczej niewspierające, a 9,6% jako zdecydowanie niewspierające (tabela 13, wykres 13).

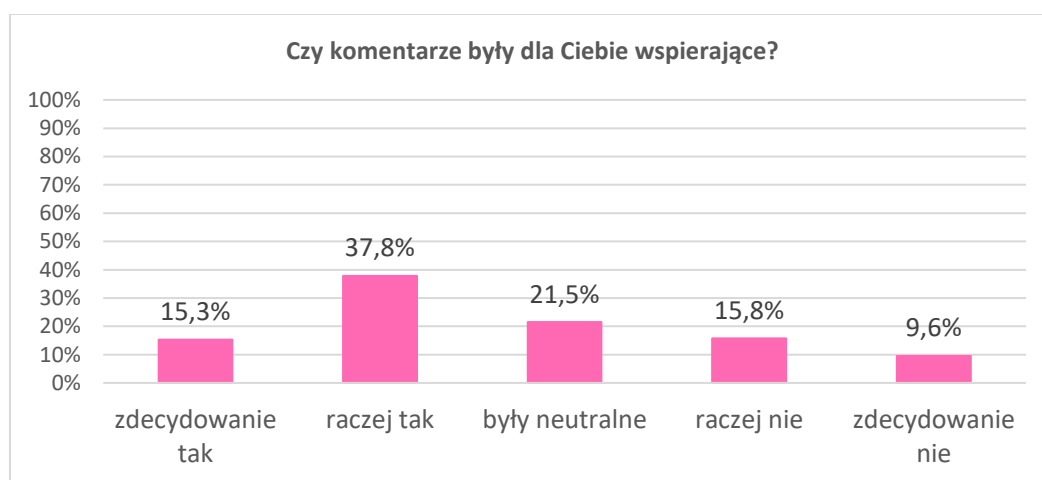
Tabela 13

Wyniki analizy częstości dla oceny usłyszanych w miejscu pracy komentarzy na temat straty ciąży

Czy były one dla Ciebie wspierające?	N	%
zdecydowanie tak	32	15,3
raczej tak	79	37,8
były neutralne	45	21,5
raczej nie	33	15,8
zdecydowanie nie	20	9,6
Ogółem	209	

Wykres 13

Procentowy rozkład oceny doświadczanych w miejscu pracy komentarzy związanych z utratą ciąży



Kolejne pytanie dotyczyło kobiet otrzymujących niewspierających komentarzy związanych z utratą ciąży. Spośród nich 20,8% miało możliwość wyjaśnienia niejasności z tą osobą, jednak 34% nie wskazywało na taką możliwość. Jednocześnie 45,3% nie potrafi określić, czy taką możliwość posiadało (tabela 14, wykres 14).

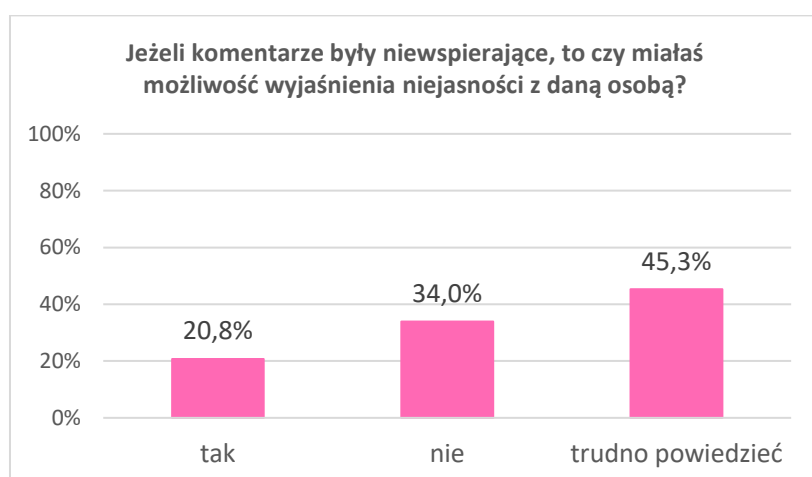
Tabela 14

Wyniki analizy częstości dla możliwości wyjaśnienia niejasności z osobami udzielającymi niewspierających komentarzy

Jeżeli były niewspierające, to czy miałaś możliwość wyjaśnienia niejasności z daną osobą?	N	%
tak	11	20,8
nie	18	34,0
trudno powiedzieć	24	45,3
Ogółem	53	

Wykres 14

Procentowy rozkład możliwości wyjaśnienia niejasności z osobą udzielającą niewspierających komentarzy związanych z utratą ciąży



Według uzyskanych odpowiedzi, większość kobiet (68,1%) nie wskazywała, że atmosfera po powrocie do pracy wpłynęła na ich częstotliwość korzystania ze zwolnień chorobowych ze względu na stan psychiczny. O takim wpływie deklarowało 16,1% kobiet, zaś 15,8% kobietom było to ciężko ocenić (tabela 15, wykres 15).

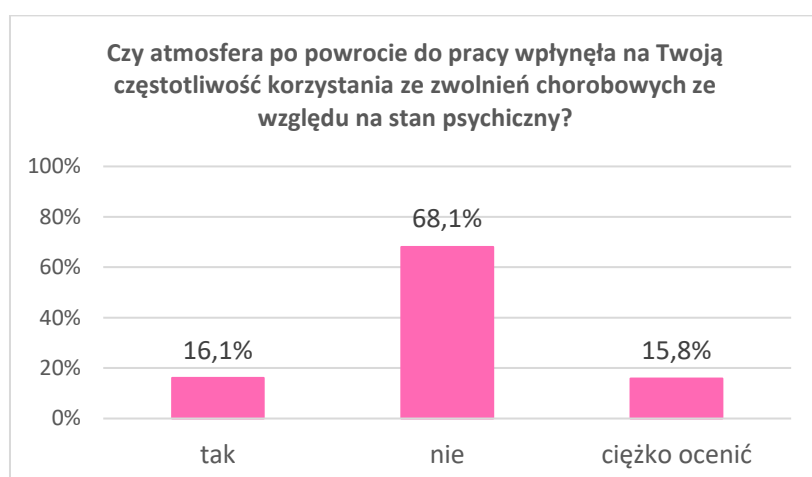
Tabela 15

Wyniki analizy częstości dla oceny wpływu atmosfery po powrocie do pracy na stan psychiczny

Czy atmosfera po powrocie do pracy wpłynęła na Twoją częstotliwość korzystania ze zwolnień chorobowych ze względu na stan psychiczny?	<i>N</i>	%
tak	68	16,1
nie	288	68,1
ciężko ocenić	67	15,8
Ogółem	423	

Wykres 15

Procentowy rozkład oceny wpływu atmosfery po powrocie do pracy na częstotliwość korzystania ze zwolnień chorobowych ze względu na stan psychiczny



Połowa ankietowanych kobiet (50,8%) wskazywała, że po powrocie do pracy doświadczała trudności z wykonywaniem obowiązków zawodowych. Dla 41,8% kobiet takie problemy nie występowały, a 7,3% respondentek nie pamiętała o tego typu problemach (tabela 16, wykres 16).

Tabela 16

Wyniki analizy częstości dla odczuwania trudności z wykonywaniem obowiązków po pracy po powrocie

Czy po powrocie miałas trudności z wykonywaniem obowiązków w pracy?	N	%
tak	215	50,8
nie	177	41,8
nie pamiętam	31	7,3
Ogółem	423	

Wykres 16

Procentowy rozkład doświadczania trudności z wykonywaniem obowiązków po pracy po powrocie



U kobiet doświadczających trudności z realizacją obowiązków zawodowych sprawdzono, na ile trudności wynikały z panującej w pracy atmosfery. Dla jednej czwartej tych kobiet (24,2%) było to związane z atmosferą w miejscu pracy, jednak 59,1% badanych nie wykazuje takiej zależności. Jednocześnie 16,7% grupy z trudnościami nie potrafiło określić, czy te aspekty były powiązane (tabela 17, wykres 17).

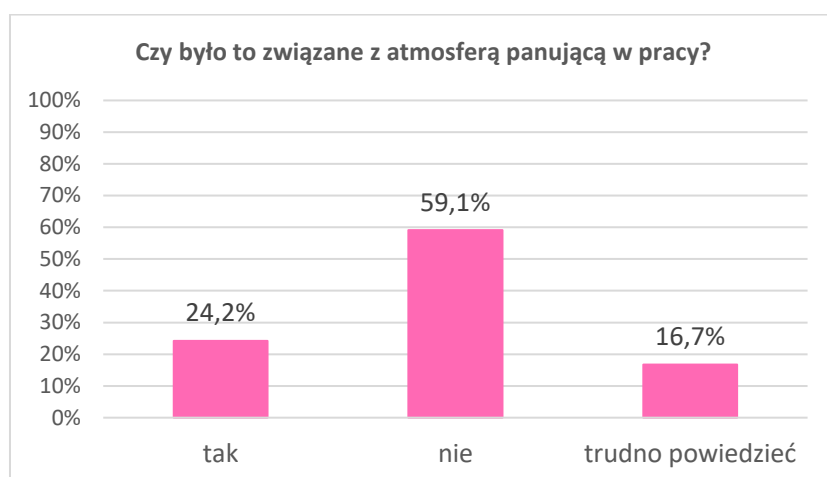
Tabela 17

Wyniki analizy częstości dla odczuwania trudności w związku z atmosferą w miejscu pracy

Czy było to związane z atmosferą panującą w pracy?	<i>N</i>	%
tak	52	24,2
nie	127	59,1
trudno powiedzieć	36	16,7
Ogółem	215	

Wykres 17

Procentowy rozkład odpowiedzi, czy odczuwane trudności wynikały z atmosfery w pracy



Dla 5,6% kobiet nieprzyjemna atmosfera w miejscu pracy utrzymywała się do kilku dni, zaś dla 17,9% – powyżej tygodnia. Z kolei 40,8% kobiet doświadczających nieprzyjemnej atmosfery w miejscu pracy twierdziło, że taki stan utrzymywał się powyżej miesiąca. Natomiast 35,8% ankietowanych wskazywało jeszcze dłuższy czas – powyżej 3 miesięcy (tabela 18, wykres 18).

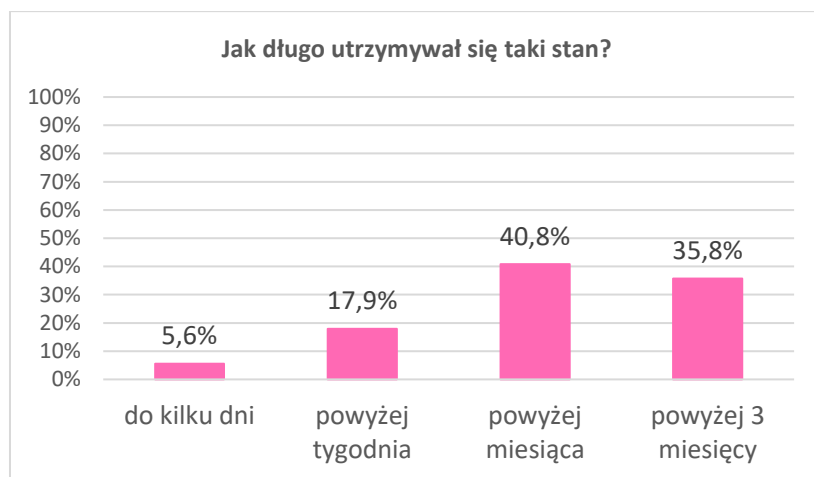
Tabela 18

Wyniki analizy częstości dla utrzymywania się nieprzyjemnej atmosfery w miejscu pracy

Jak długo utrzymywał się taki stan?	<i>N</i>	%
do kilku dni	10	5,6
powyżej tygodnia	32	17,9
powyżej miesiąca	73	40,8
powyżej 3 miesięcy	64	35,8
Ogółem	179	

Wykres 18

Procentowy rozkład czasu utrzymywania się nieprzyjemnej atmosfery w miejscu pracy



W odpowiedzi na pytanie, czy po powrocie badane obawiały się utraty pracy, większość kobiet udzieliła przeczącej odpowiedzi: raczej nie – 31,9% i zdecydowanie nie – 39,0%. Natomiast 11,8% ankietowanych raczej obawiało się utraty pracy, a 15,4% zdecydowanie odczuwało takie obawy. Jednocześnie osiem kobiet (1,9%) nie miało zdania na ten temat (tabela 19, wykres 19).

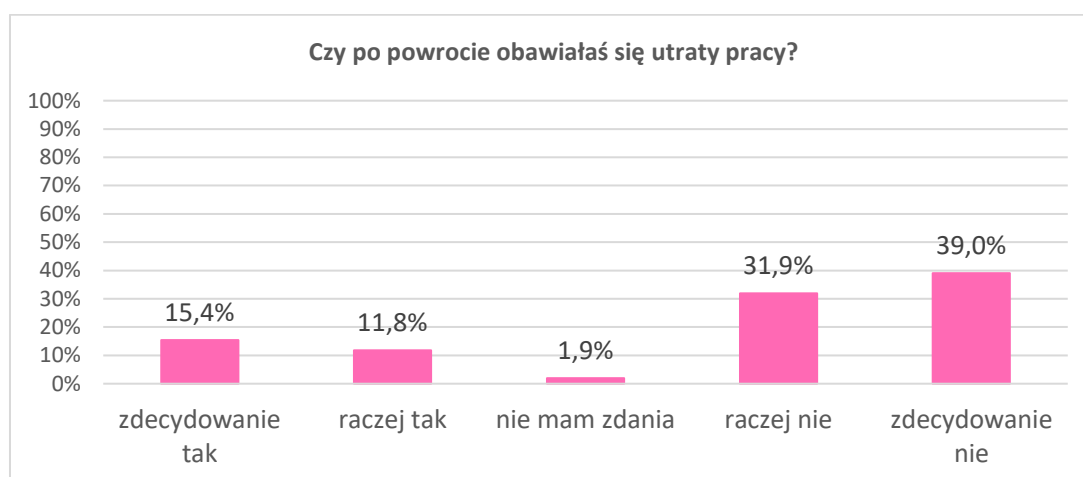
Tabela 19

Wyniki analizy częstości dla doświadczania obaw przed utratą pracy po powrocie

Czy po powrocie obawiałaś się utraty pracy?	<i>N</i>	%
zdecydowanie tak	65	15,4
raczej tak	50	11,8
nie mam zdania	8	1,9
raczej nie	135	31,9
zdecydowanie nie	165	39,0
Ogółem	423	

Wykres 19

Procentowy rozkład odczuwania obawy utraty pracy przez kobiety po powrocie



Zdecydowana większość kobiet (81,8%) nie utraciła pracy w krótkim czasie po powrocie od straty ciąży. Jednak taka sytuacja wystąpiła u 5,9% kobiet. Natomiast 12,3% ankietowanych ta sytuacja nie dotyczyła (tabela 20, wykres 20).

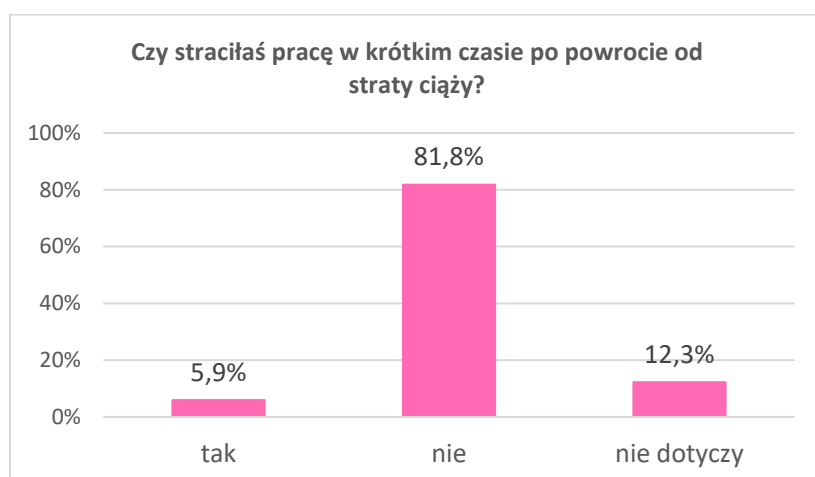
Tabela 20

Wyniki analizy częstości dla utraty pracy w krótkim czasie po powrocie od straty ciąży

Czy straciłaś pracę w krótkim czasie po powrocie od straty ciąży?	<i>N</i>	%
tak	25	5,9
nie	346	81,8
nie dotyczy	52	12,3
Ogółem	423	

Wykres 20

Procentowy rozkład utraty pracy w krótkim czasie po powrocie od straty ciąży



Pośród kobiet, które utraciły pracę w krótkim czasie po powrocie od straty ciąży, ponad połowa (52%) otrzymała wypowiedzenie w mniej niż 1 miesiąc. Z tej grupy kobiet 40% z nich otrzymało wypowiedzenie od 1 do 3 miesięcy, a 8% – w okresie późniejszym (3-6 miesięcy). Wyniki rozkładu przedstawiono w tabeli 21 i na wykresie 21.

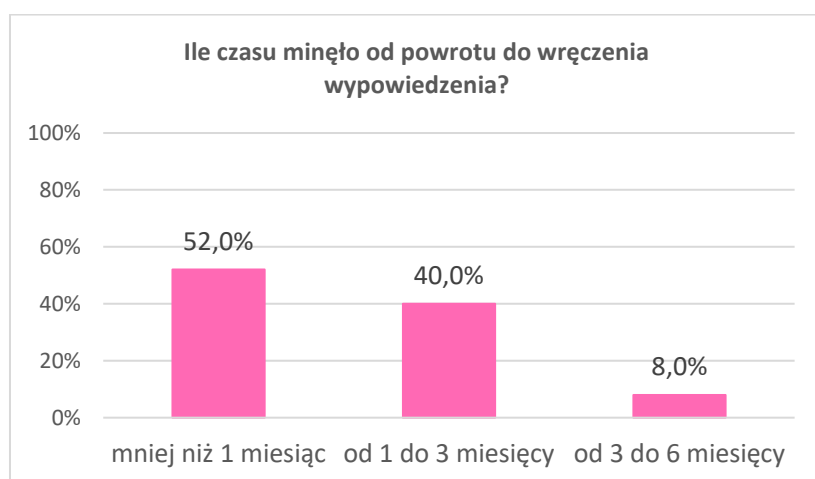
Tabela 21

Wyniki analizy częstości dla czasu minionego od powrotu do wręczenia wypowiedzenia

Ile czasu minęło od powrotu do wręczenia wypowiedzenia?	N	%
mniej niż 1 miesiąc	13	52,0
od 1 do 3 miesięcy	10	40,0
od 3 do 6 miesięcy	2	8,0
Ogółem	25	

Wykres 21

Procentowy rozkład czasu minionego od powrotu do wręczenia wypowiedzenia



Jaki był oficjalny powód utraty pracy? - wybrane odpowiedzi; pisownia oryginalna

Brak podania wyjaśnienia, po prostu nie przedłużyli mi umowy ale nieoficjalnie mi powiedziano że boją się że zaraz znów będę w ciąży

Redukcja stanowiska

Likwidacja stanowiska, co było oszustwem pracodawcy

Kombinacja pracodawcy, zatrudnienia byłam na czas nieokreślony, to przeniósł mnie do jego drugiej firmy z umową na 3 miesiące

M.in. działanie na szkodę firmy. Nie przyjąłem takiego wypowiedzenia to dostałam za porozumieniem stron

Dosłownie usłyszałam: „Będziesz chciała kolejne dziecko”

Koniec umowy i pracę na czas określony. Była możliwość przedłużenia, ale pracodawca wołał zatrudnić nową osobę

Wśród badanych niemal połowa (47%) uważa, że osoby z ich miejsca pracy nie szukały informacji na temat wsparcia pracownika po stracie. Tylko pięć kobiet (1,2%) było zdania, że ich współpracownicy dokończyci się w tym temacie. Jednocześnie ponad połowa ankietowanych (51,8%) nie wie, czy osoby ze wspólnego miejsca pracy poszukiwały informacji na ten temat (tabela 22, wykres 22).

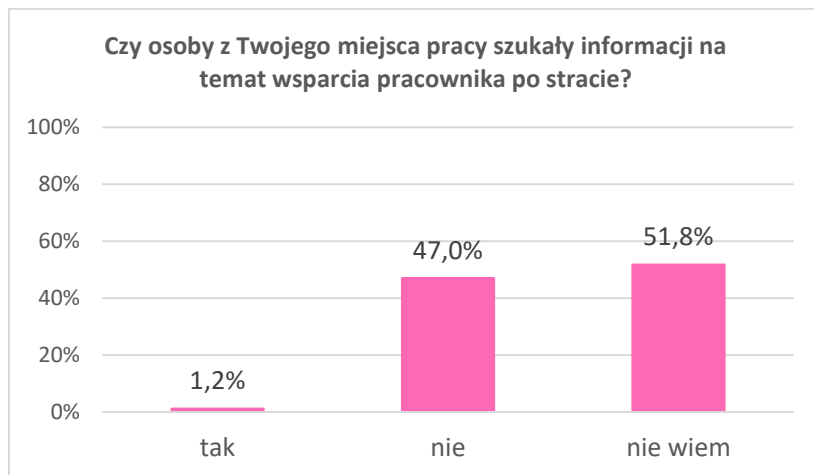
Tabela 22

Wyniki analizy częstości dla poszukiwania informacji na temat wsparcia pracownika po stracie przez osoby z miejsca pracy

Czy osoby z Twojego miejsca pracy szukały informacji na temat wsparcia pracownika po stracie?	<i>N</i>	%
tak	5	1,2
nie	199	47,0
nie wiem	219	51,8
Ogółem	423	

Wykres 22

Procentowy rozkład odpowiedzi na pytanie, czy osoby z miejsca pracy szukały informacji na temat wsparcia pracownika po stracie



Z odpowiedzi respondentek wynika, że tylko 11,6% otrzymywało po powrocie do pracy propozycję wsparcia organizacyjnego. Zdecydowana większość (84,6%) deklarowała brak otrzymania takiej formy wsparcia. Jednocześnie 3,8% badanych nie pamiętało, czy taka propozycja została przedstawiona (tabela 23, wykres 23).

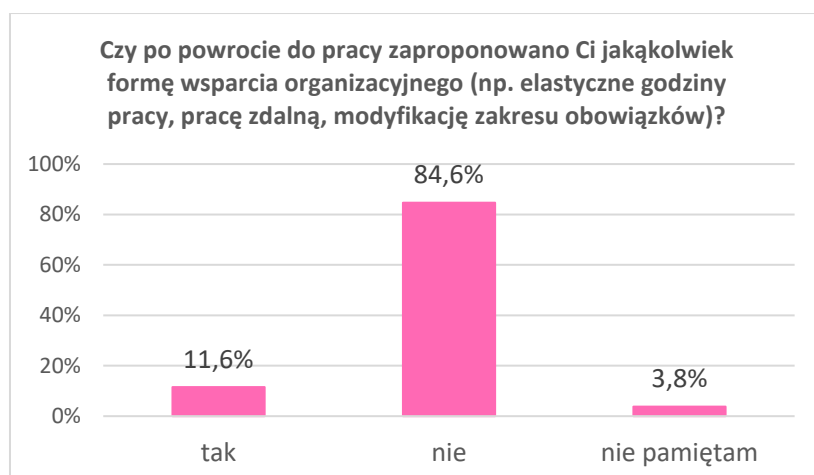
Tabela 23

Wyniki analizy częstości dla oferty wsparcia organizacyjnego po powrocie do pracy

Czy po powrocie do pracy zaproponowano Ci jakąkolwiek formę wsparcia organizacyjnego (np. elastyczne godziny pracy, pracę zdalną, modyfikację zakresu obowiązków)?	<i>N</i>	%
tak	49	11,6
nie	358	84,6
nie pamiętam	16	3,8
Ogółem	423	

Wykres 23

Procentowy rozkład otrzymania jakiegokolwiek formy wsparcia organizacyjnego po powrocie do pracy



Wśród kobiet, które otrzymały wspomniane wsparcie, większość (71,4%) wskazywała na pozytywny wpływ takich działań na stan psychiczny po powrocie do pracy. Dla 28,6% ankietowanych takie działania były neutralne, jednak żadna z badanych kobiet nie wskazała negatywnego ich wpływu na stan psychiczny (tabela 24, wykres 24).

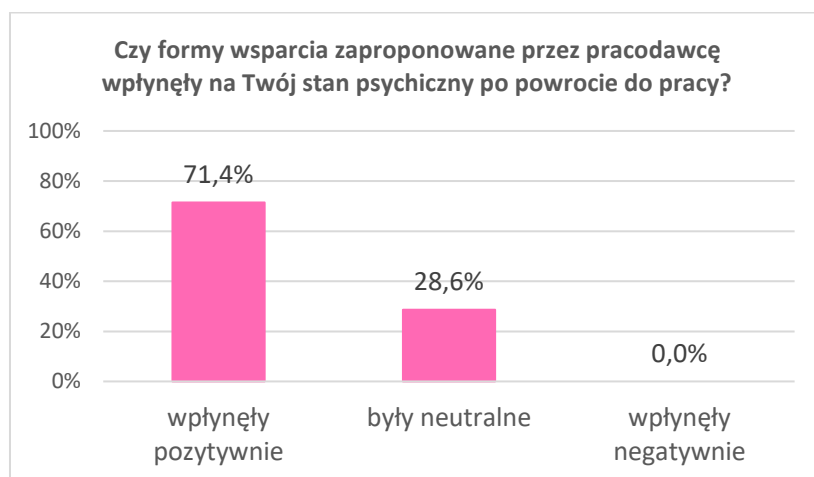
Tabela 24

Wyniki analizy częstości dla oceny wpływu otrzymanej formy wsparcia

Czy formy wsparcia zaproponowane przez pracodawcę wpłynęły na Twój stan psychiczny po powrocie do pracy?	<i>N</i>	%
wpłynęły pozytywnie	35	71,4
były neutralne	14	28,6
wpłynęły negatywnie	0	0,0
Ogółem	49	

Wykres 24

Procentowy rozkład wpływu oferowanej formy wsparcia organizacyjnego na stan psychiczny



Zdecydowana większość kobiet (74,6%) nie doświadczyła negatywnych konsekwencji w obszarze swojego statusu zawodowego. Reszta kobiet (25,4%) doświadczała różnego rodzaju konsekwencji, a w tym: brak premii (13,3%), nieuzasadniona zmiana czasu pracy (2,6%), nieuzasadniona zmiana zakresu obowiązków (5,2%) oraz zablokowania możliwości rozwoju zawodowego/awansu (9,5%). Badane (5,9%) wskazywały także inne, niewymienione konsekwencje (tabela 25, wykres 25).

Tabela 25

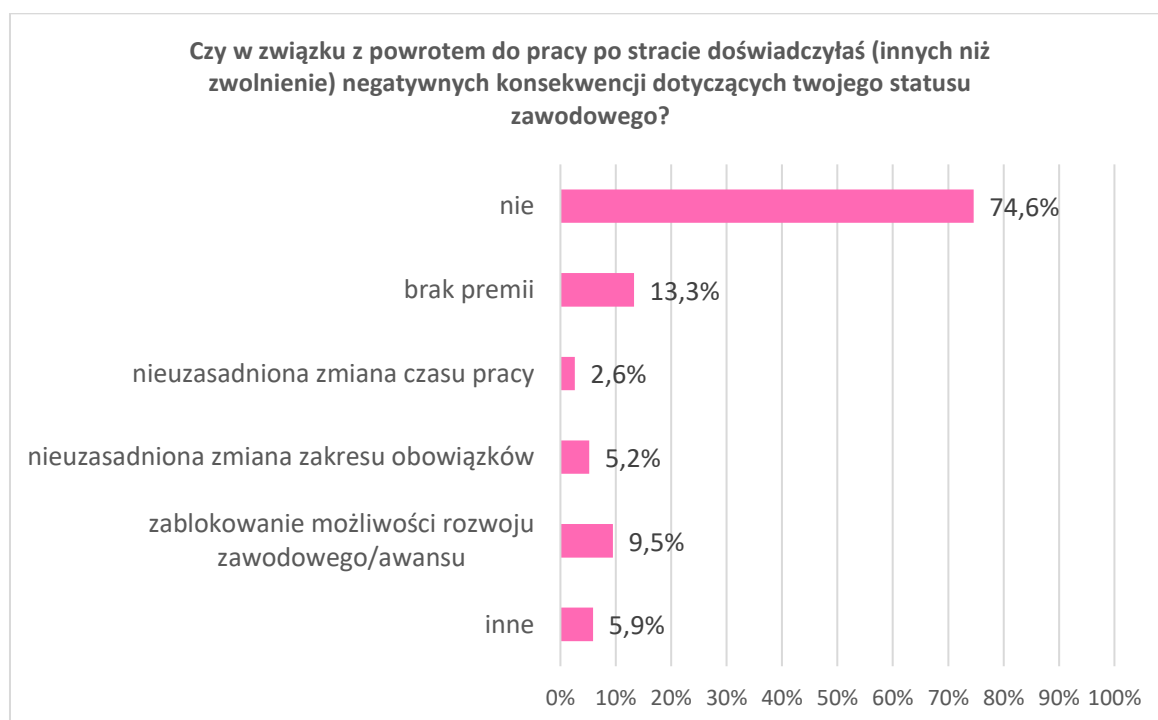
Wyniki analizy częstości doświadczania negatywnych konsekwencji dotyczących statusu zawodowego

Czy w związku z powrotem do pracy po stracie doświadczyłaś (innych niż zwolnienie) negatywnych konsekwencji dotyczących twojego statusu zawodowego?	<i>N</i>	%
nie	315	74,6
brak premii	56	13,3
nieuzasadniona zmiana czasu pracy	11	2,6
nieuzasadniona zmiana zakresu obowiązków	22	5,2
zablokowanie możliwości rozwoju zawodowego/awansu	40	9,5
inne	25	5,9

Adnotacja. Z powodu możliwości wyboru więcej niż jednej odpowiedzi odsetki nie będą sumowały się do 100%. Na pytanie odpowiedziało 423 kobiet.

Wykres 25

Procentowy rozkład negatywnych konsekwencji związanych z własnym statusem zawodowym po powrocie do pracy po stracie ciąży



Wybrane odpowiedzi otwarte (pisownia oryginalna):

Został mi zabrany projekt nad którym pracowałam. Nie że źle woli, nie dawałam w nim rady po stracie ze względu na mój stan psychiczny. Jednak wpłynęło to na dalsze przydziały projektów i postrzeganie mnie przez firmę

Zmiana oddziału w pracy, zamiast z położnictwa na patologię ciąży mimo że prosiłam o brak zmian i ograniczenie kontaktu z kobietami ciężarnymi

Zostałam zwolniona po 10 latach pracy dla pracodawcy. W niecały miesiąc od dostarczenia zaświadczenia ze szpitala położniczego z kategorią B. Pracodawca był lekarzem. Wiedział, co to znaczy

usłyszałam, że mam na jakiś czas przestać się starać, bo kolega z zespołu idzie na urlop tacierzyński. a jak podejść do ivf to "mnie nie będzie 8 tyg" (w domyśle - wezmę skrócony urlop mac.; choć przy poprzednich stratach z niego nie korzystałam; dodatkowo w domyśle to zabrzmiało jakbym znowu miała poronić, choć być może przełożona może nie odrozniać nieudanego transferu od poronienia)

Została zatrudniona pracownica na zastępstwo po moim powrocie za dwa miesiące zostanie albo ona albo ja

Zaniżona ocena roczna z komentarzem przełożonej że "przecież Cię 2 miesiące nie było"

Związek pomiędzy czasem od doświadczenia straty i etapem ciąży podczas straty

a reakcjami osób w firmie

Chcąc sprawdzić, czy występuje czas od doświadczenia straty oraz etap ciąży podczas straty współwystępował z różnymi reakcjami współpracowników i przełożonych oraz własnymi odczuciami w pracy, wykonano analizę korelacji. Z powodu porządkowego pomiaru zarówno czasu od straty oraz trymestru ciąży zdecydowano się na współczynnik ρ Spearmana. Wyniki obliczeń zostały zaprezentowane w tabeli 26.

Tabela 26

Wyniki analizy korelacji ρ Spearmana pomiędzy charakterystyką doświadczenia straty a reakcjami w miejscu pracy

Zmienna	Czas od doświadczenia straty			Trymestr ciąży podczas straty		
	<i>n</i>	<i>rho</i> Spearmana	<i>p</i>	<i>n</i>	<i>rho</i> Spearmana	<i>p</i>
Jakie były pierwsze reakcje osób w firmie na informację o stracie ciąży?	423	-0,05	0,330	409	0,06	0,210
Czy komentarze były dla Ciebie wspierające?	209	-0,07	0,291	200	0,07	0,344
Czy po powrocie obawiałaś się utraty pracy?	423	-0,16	<0,001	409	0,08	0,129
Ile czasu minęło od powrotu do wręczenia wypowiedzenia?	25	0,19	0,354	25	-0,26	0,213

Adnotacja. Wyniki istotne statystycznie wyróżniono pogrubieniem.

Wyniki analizy wykazały, że czas od doświadczenia straty był powiązany jedynie z poczuciem obawy powrotu do pracy. Odnotowana relacja była ujemna i słaba, a to zaś oznacza, że im dłuższy minął czas od doświadczenia straty w badanej grupie, tym mniejsze nasilenie obaw utraty pracy doświadczaly kobiety. Pozostałe reakcje w miejscu pracy nie były skorelowane z czasem do doświadczenia straty. Natomiast etap ciąży, podczas którego doszło do straty, nie był powiązany z żadną reakcją – ani od strony współpracowników, własnej czy przełożonych.

Czy chciałabyś jeszcze coś dodać? – wybrane odpowiedzi; pisownia oryginalna

Kobiety powinny być bardziej edukowane na temat tego, co im przysługuje po stracie ciąży. Powinni o tym mówić również w szpitalu, ja się z tym niestety nie spotkałam. Przede wszystkim w szpitalach powinni mówić o tym, że można samemu pochować swoje dziecko.

Ankieta nie sprawdza czy w ogóle kobieta korzystała z jakiegoś wolnego. Dla mnie branie wolnego byłoby zbyt ciężkie, więc po 1 dniu wróciłam do pracy aby życie toczyło się dalej. Tak było najlepiej

Wróciłam do pracy od razu po wyjściu ze szpitala. Nie mówiłam praktycznie nikomu o szpitalu, dlatego w nim byłam ani o ciąży (to był wczesny etap). Powiedziałam jedynie mojemu szefowi, który zachował się bardzo wspierająco ale utrzymał te “sprawę” w tajemnicy, jednak praca tak szybko po stracie i ilość obowiązków wpłynęła tak źle, że 2 miesiące po powrocie wylądowałam na l4 od psychiatrii z podejrzeniem depresji

Życzylabym sobie żeby w miejscach pracy ludzie byli bardziej świadomi że takie sytuacje się zdarzają i to często, aby współpracownicy i przełożeni byli bardziej uważni co robią i mówią w

Pierwszą osobą z którą rozmawiałam był szef, później dowiedziałam się że zakazał "napastowania" mnie przytulaniem i współczuciem, bo wiedział jaka jestem i że to pogorszy sprawę. Przez chwilę miałam spokój ale później i tak zaczęły się pytania i pocieszanie. Najbliższą mi stanowiskiem główna Księgowa gdy słyszała jakieś rozmowy w tym kierunku przychodziła i udawała oburzona że zrobiłam coś źle i wzywała natychmiast do siebie gdzie za zamkniętymi drzwiami mogłam się wypłakać i nikt nie przeszkadzał bo sprawiała wrażenie że mnie bierze na dywanik.

Kierownik jednostki pokazał mi duże wsparcie, był w stałym kontakcie, powiedział że da mi tyle czasu ile potrzebuje. Pierwsze dni były trudne i nie byłam mocno produktywna, ale cieszyło go że jestem z zespołem. Zespół też zachował się w porządku, część mnie wspierała a część po prostu była cicho i nie komentowała.

Nie każdy opowiada w pracy że stracił ciszę. Ja tego nie zrobiłam powrót był bardzo ciężki bo praca po takich przeżyciach traci na znaczeniu. Na rozmowie rocznej usłyszałam, że menago widzi spadek mojej formy i prosi o powrót do eksperckiej postawy ale nie zapytała z czego to wynika, a ja też nie chciałam mówić. Ciężę utraciłam na wczesnym etapie więc nikt w pracy nie wiedział.

Pracuje zdalnie, miałam pełne wsparcie szefowej i od kadr bo tylko one wiedziały. Reakcje bardzo wspierające. Reszta nie wiedziała

Potrzeba więcej edukacji ludziom tym problemie. Ktoś kto tego nie doświadczył zupełnie tego nie rozumie i uważa często że to jeszcze nie dziecko albo no dobrze że teraz a nie później... itd.

Szkoda słów. Cała ciężka to był stres. Nigdy już nie wróciłam do tamtego miejsca pracy. Zbyt duży stres uniemożliwiał mi przebywanie nawet w okolicy biura

Moja sytuacja była bardzo dobra, pracuję z samymi kobietami, każda mi współczuła. Szef i szefowa są małżeństwem, doświadczyli straty dwa razy więc miałam w nich ogromne wsparcie

Miałam to szczęście że pracowałam akurat wtedy w firmie rodzinnej. Ale znam sytuację gdzie dziewczyna 4 lata temu zaszła w ciążę będąc na umowie przez agencję pracy. Niestety poroniła w 1 trymestrze i po powrocie do pracy po 2 tygodniach gdzie biedna była bardzo załamana, dostała wypowiedzenie umowy

Ludzie nie potrafią wspierać po stracie ,zazwyczaj robią to dość niedelikatny sposób typu będzie następne,wyjedźcie gdzieś,ale myślę,że nie wynika to że złośliwość

Odezzłam z tej pracy po 6 latach. Kilka miesięcy później w wieku 45 lat zaszłam w zdrową ciążę i jestem w 20 tyg ciąży. Warto było odrzucić z toksycznej atmosfery

Na początku cieszyłam się, że po powrocie nikt o nic nie pytał i nie było tematu mojej straty, choć wiem, że wszyscy widzieli. Po pewnym czasie poczułam się z tym nieswojo bo rozmawiamy na różne tematy, w tego każdy unika jakby to był jakiś wstyd, jakby nie było tej ciąży i mojego dziecka. Gdyby wszystko się dobrze skończyło to temat dziecka, ciąży, porodu byłby naturalny a tak to jakieś tabu

Nikt mi nie powiedział że mogę skorzystać z urlopu macierzyńskiego dlatego po tygodniu zwolnienia wróciłam do pracy i wpadłam w wir pracy często mijając się z mężem poświęciłam się pracy ale gdybym wiedziała że mam takie prawo do skorzystania to chciałabym skorzystać, ja uciekłam do pracy a mąż popadł w depresję

Prawo w naszym państwie jest absolutnie nie dla matek i Wcale mnie nie dziwi że kobiety nie chcą rodzić. A potem zamiast pomóc kobiecie być z dzieckiem w domu to jest Przymus powrotu do pracy i organizacja żłobków. Państwo powinno zabezpieczyć finansowo kobietę żeby mogła być dzieckiem w domu a nie dopłacać do żłobka

Czułam się wyobcowana, moja managerka starała się mnie wspierać podczas gdy inne osoby z zespołu bardzo na mnie naciskały na dostarczanie wyników, gdzie ja nie potrafiłam się skupić i czułam się bardzo zagubiona. Moją powrót przypadł na okres ocen rocznych i nie umiałam wpisać nic sobie, chciałam porozmawiać o tym z koleżanką z zespołu że jest mi ciężko to wypełniać bo świat widziałam wtedy w czarnych barwach a ona na to "ze to korpo i nikt nie będzie na to patrzył i musisz wziąć się w garść". Zgniotło mnie to

"Karamie" mnie w pracy przez koordynatorkę, też kobietę, zmusza mnie niestety do zmiany pracy po tylu latach pracy w jednym miejscu. Nie mogę sobie poradzić z tym okropnym traktowaniem..

Byłam zatrudniona w miejscu gdzie 95% zatrudnionych osób było kobietami. Brak zrozumienia, unieważnianie straty, wyrzucenie do innego pokoju, brak zastępstw. Zmieniłam pracę. Niestety znowu straciłam ciążę. W nowej firmie dostałam masę wsparcia i zrozumienia- a byli to mężczyźni

Wracając do pracy przestałam rozmawiać z ludźmi. Ze względu na spojrzenia innych czy poczucie dyskomfortu. Finalnie otrzymałam propozycję pracy w innym miejscu z którego skorzystałam. Wracając z urlopu macierzyńskiego złożyłam wypowiedzenie. Ze względu na krzywdzące dla mnie uwagi i komentarze wyszłam ostatniego dnia pracy po cichu bez pożegnania.

Wnioski

Przeprowadzone badanie pokazuje, że doświadczenie straty ciąży wykracza daleko poza sferę zdrowia i życia prywatnego kobiet. Dla wielu respondentek wpływa ono również na funkcjonowanie zawodowe, relacje w miejscu pracy oraz poczucie bezpieczeństwa zatrudnienia. Wyniki wskazują, że środowisko pracy nadal nie jest w pełni przygotowane do udzielania adekwatnego wsparcia pracownikom po stracie ciąży.

Jednym z najbardziej niepokojących wyników jest fakt, że **blisko trzy czwarte badanych kobiet (74,5%) odczuwało strach przed powrotem do pracy, a ponad połowa (50,8%) doświadczała trudności w wykonywaniu obowiązków zawodowych po powrocie**. Świadczy to o tym, że powrót do pracy jest dla wielu kobiet nie tylko wyzwaniem organizacyjnym, ale również silnym obciążeniem psychicznym.

Badanie wykazało również istotne luki w zakresie znajomości praw pracowniczych. **Prawie co czwarta kobieta (23,6%) nie skorzystała z przysługujących jej uprawnień, ponieważ nie wiedziała, że je posiada**, a kolejne respondenci deklarowały, że zostały wprowadzone w błąd. Oznacza to, że zarówno system informowania pracowników, jak i wiedza pracodawców oraz działów kadr wymagają istotnego wzmocnienia.

Na uwagę zasługuje także fakt, że **23,4% kobiet odczuwało bezpośrednią lub pośrednią presję, aby nie korzystać z przysługujących im praw po stracie ciąży**. Tego rodzaju działania mogą prowadzić do ograniczania ustawowych uprawnień pracowniczych i wymagają szczególnej uwagi ze strony organów odpowiedzialnych za nadzór nad przestrzeganiem prawa pracy.

Choć większość respondentek pozytywnie oceniła pierwsze reakcje współpracowników i przełożonych po poinformowaniu o stracie ciąży, niemal **połowa badanych (49,4%) doświadczyła rozmów lub komentarzy odnoszących się do swojej straty**, a część z nich oceniła je jako niewspierające lub wręcz krzywdzące. Oznacza to, że nawet przy deklarowanej dobrej atmosferze w miejscu pracy nadal występują zachowania, które mogą pogłębiać kryzys psychiczny pracownic.

Analiza zgłoszonych historii wskazuje ponadto, że część kobiet doświadczała działań mogących nosić znamiona naruszenia prawa pracy lub zasady równego traktowania. Wśród opisywanych sytuacji pojawiały się m.in. degradacja stanowiska, pogorszenie warunków zatrudnienia, pomijanie przy awansach, próby wymuszania rezygnacji z przysługujących świadczeń czy rozwiązanie stosunku pracy po powrocie. Każdy z tych przypadków wymaga

indywidualnej oceny prawnej, jednak ich powtarzalność wskazuje na potrzebę pogłębionej analizy zjawiska.

Wyniki badania prowadzą do wniosku, że problem nie dotyczy wyłącznie pojedynczych pracodawców, lecz ma charakter systemowy. Konieczne jest zwiększenie świadomości pracodawców i kadry zarządzającej w zakresie praw kobiet po stracie ciąży oraz standardów komunikacji z pracownikami znajdującymi się w kryzysie. Istotnym elementem powinno być również przygotowanie działów HR do prawidłowego stosowania obowiązujących przepisów oraz wdrażania procedur wspierających powrót do pracy.

Przedstawione wyniki wskazują również na potrzebę prowadzenia dalszych badań dotyczących sytuacji zawodowej kobiet po stracie ciąży oraz monitorowania skali naruszeń ich praw pracowniczych. Dopiero połączenie działań edukacyjnych, organizacyjnych i legislacyjnych może przyczynić się do stworzenia środowiska pracy, w którym kobiety doświadczające jednej z najtrudniejszych życiowych strat będą mogły wracać do aktywności zawodowej z poczuciem bezpieczeństwa, szacunku i poszanowania swoich praw.