



Penelope

MODULUL 6

MATERNITATE, ECHILIBRUL DINTRE VIAȚA PROFESIONALĂ ȘI VIAȚA PERSONALĂ ȘI ARANJĂMENTE FLEXIBILE DE LUCRU



Cofinanțat de
Uniunea Europeană

INTRODUCERE

Multe lucruri s-au schimbat în lumea muncii după pandemia de COVID-19, iar unul dintre cele mai notabile este faptul că **oamenii au devenit mai concentrați pe echilibrul dintre viața profesională și cea personală decât pe salariu**. Conform unui [studiu](#), mai mulți lucrători au declarat că sunt atrași de rolul lor actual pentru echilibrul dintre viața profesională și cea personală (41%) decât pentru salariu (36%).

Dintre angajații chestionați, o proporție mai mare de angajați de sex masculin (43%) au exprimat că sunt atrași de salariu mai degrabă decât de echilibrul dintre viața profesională și cea personală (34%), în timp ce angajatele au preferat echilibrul dintre viața profesională și cea personală (44%) în locul salariului (33%).

Aceasta reprezintă o schimbare în clasament față de 2019, înainte de pandemie, când un procent mai mare de lucrători au declarat că sunt atrași de salariu (41,02%), echilibrul dintre viața profesională și cea personală ocupând locul al doilea (40,97%).

Pe lângă faptul că este benefic pentru relații și sănătatea generală, un echilibru sănătos între viața profesională și cea personală poate, de asemenea, **să crească productivitatea angajaților și, în cele din urmă, performanța**. Simplu spus, angajații vor munci mai mult, vor face mai puține greșeli și vor fi mai predispuși să devină ambasadori ai mărcii dacă nu își văd locurile de muncă ca pe o corvoadă.

În ultimii ani, UE a elaborat o serie de acte legislative care creează drepturi minime ale cetățenilor de a combina munca cu responsabilitățile familiale, prin stabilirea unor **standarde minime pentru concediul de paternitate, concediul parental și concediul de îngrijitor** și prin stabilirea unor drepturi suplimentare, cum ar fi dreptul de a solicita formule flexibile de lucru, care vor ajuta, în cele din urmă, oamenii să își dezvolte cariera și viața de familie fără a fi nevoiți să sacrifice niciuna dintre ele.

În august 2022, în Uniunea Europeană au început să se aplice noile [drepturi](#) privind echilibrul dintre viața profesională și cea personală pentru părinți și îngrijitori, aprobate în 2019, și se adaugă drepturilor existente la concediul de maternitate. Aceste noi drepturi **vor facilita partajarea responsabilităților între părinți** și pentru fiecare părinte și îngrijitor să își poată echilibra cariera familială cu cea profesională și să își ia timp liber atunci când este necesar pentru a îngriji membrii familiei care necesită asistență.

Această nouă [directivă](#) urmărește, de asemenea, **să crească participarea femeilor la angajare**, deoarece, în UE, rata de ocupare a forței de muncă în rândul femeilor este cu 10,8 puncte procentuale mai mică decât cea a bărbaților în general. În plus, comparativ cu 81% dintre bărbații care au responsabilități similare, doar 68% dintre femeile care oferă îngrijire lucrează și ele.

Source: [Canadian Centre for Occupational Health and Safety](#).

Penelope

INSTRUMENTUL #13
PROTEJAREA MATERNITĂȚII ȘI
SPRIJINIREA VIITOARELOR ȘI
NOILOR MAME LA LOCUL DE MUNCĂ

Protecția maternității este un **drept fundamental al omului** și o componentă esențială a politicilor temeinice privind relația muncă-familie la nivel mondial. Este crucială nu numai pentru îmbunătățirea sănătății mamei și a copilului, ci și pentru eliminarea discriminării femeilor în muncă.

Protejarea sănătății viitoarelor mame și a mamelor care alăptează și **protejarea acestora împotriva discriminării în muncă** este o condiție prealabilă pentru realizarea unei egalități reale de șanse și de tratament între bărbați și femei la locul de muncă și pentru a permite lucrătorilor să crească familii în condiții de siguranță.

Convenția privind protecția maternității, 2000 ([nr. 183](#)) a Organizației Internaționale a Muncii reprezintă standardele minime, în timp ce Recomandarea OIM privind protecția maternității, 2000 ([nr. 191](#)) care o însoțește încurajează măsuri suplimentare. Potrivit Organizației Mondiale a Sănătății, elementele cheie ale **protecției maternității** includ:

- **Durata concediului de maternitate:** Dreptul mamei la o perioadă de odihnă în timpul nașterii este un mijloc crucial de protejare a sănătății și nutriției mamei și a copilului ei.
- **Cuquantumul prestațiilor în numerar din concediul de maternitate:** Dreptul la prestații în numerar în timpul absenței pentru concediu de maternitate are scopul de a asigura că femeia se poate întreține pe sine și pe copilul ei în condiții de sănătate adecvate și cu un nivel de trai adecvat. Prestațiile în numerar pentru concediul de maternitate au ca scop înlocuirea unei părți din venitul pierdut din cauza întreruperii activităților economice ale femeii, dând efect practic prevederii privind concediul.
- **Pauzele de alăptare și facilitățile pentru alăptare:** Dreptul de a continua alăptarea unui copil după revenirea la muncă este important, deoarece durata drepturilor la concediu este, în general, mai scurtă decât durata recomandată de OMS pentru alăptare exclusivă și continuă.

Sursa: [Pixabay](#).



Indiferent de specificul legislației naționale, reglementările UE actuale stabilesc perioada minimă de concediu de maternitate la 14 săptămâni, cu 2 săptămâni de concediu obligatoriu înainte și/sau după naștere și o indemnizație adecvată, sub rezerva legislației naționale. Acestea sunt în prezent tipurile de concediu din UE:

- **Concediu de maternitate:** concediu de la locul de muncă pentru mame în perioada imediat anterioară și următoare nașterii.
- **Concediu de paternitate:** concediu de la locul de muncă pentru tați sau al doilea părinte recunoscut, similar concediului de maternitate.
- **Concediu parental partajat:** concediu după concediul de maternitate/paternitate, care poate fi luat de oricare dintre părinți.

Efectuați o evaluare a riscurilor pentru sănătate și securitate

O lucrătoare însărcinată este mai vulnerabilă la vătămări corporale la locul de muncă, atât pentru ea însăși, cât și pentru copilul nenăscut. Prin urmare, este imperativ să se implementeze măsuri de control. Scopul unei evaluări a riscurilor legate de sarcină la locul de muncă este de a se asigura că sunt luate în considerare sănătatea și securitatea lucrătoarei însărcinate sau a proaspetei mame și că sunt implementate măsurile de control necesare la locul de muncă.

Dacă o organizație neglijează să efectueze o evaluare și să abordeze orice pericole pentru proaspetele sau viitoarele mame reprezentate de munca membrului personalului, aceasta ar putea fi trasă la răspundere pentru discriminare de gen sau discriminare în timpul sarcinii și maternității.

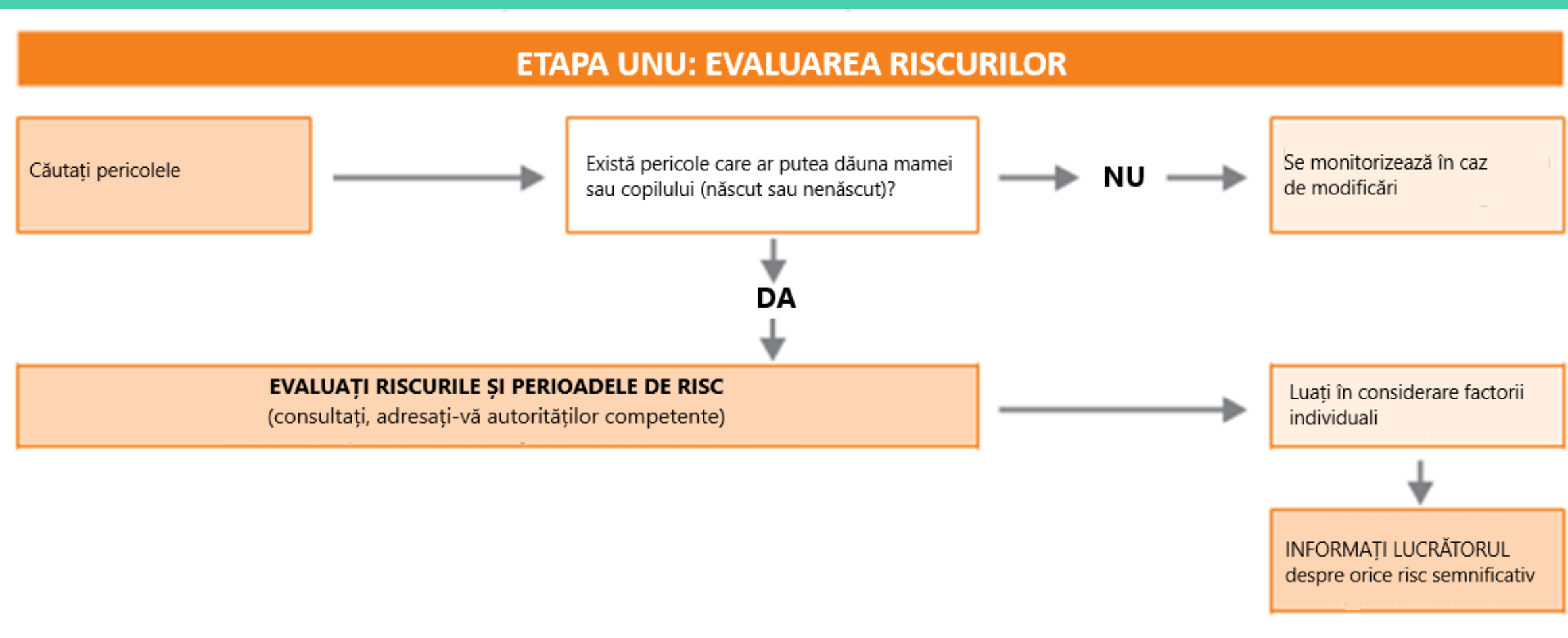
Agilitate, viteză, întindere sau echilibru reduse, epuizarea, stresul și tensiunea arterială crescută sunt doar câteva dintre simptomele sarcinii care pot fi periculoase pentru sănătate și securitate. Grețurile matinale severe sunt alte simptome.

Printre riscurile asociate cu activitățile legate de muncă și/sau la locul de muncă, atât pentru viitoarea mamă, cât și pentru copilul nenăscut, care trebuie luate în considerare și planificate, se numără solicitările fizice și mentale, manipularea manuală, postura și poziția, orele și condițiile de lucru, echipamentul individual de protecție, substanțele periculoase, agenții biologici și echipamentele cu ecrane de afișare.

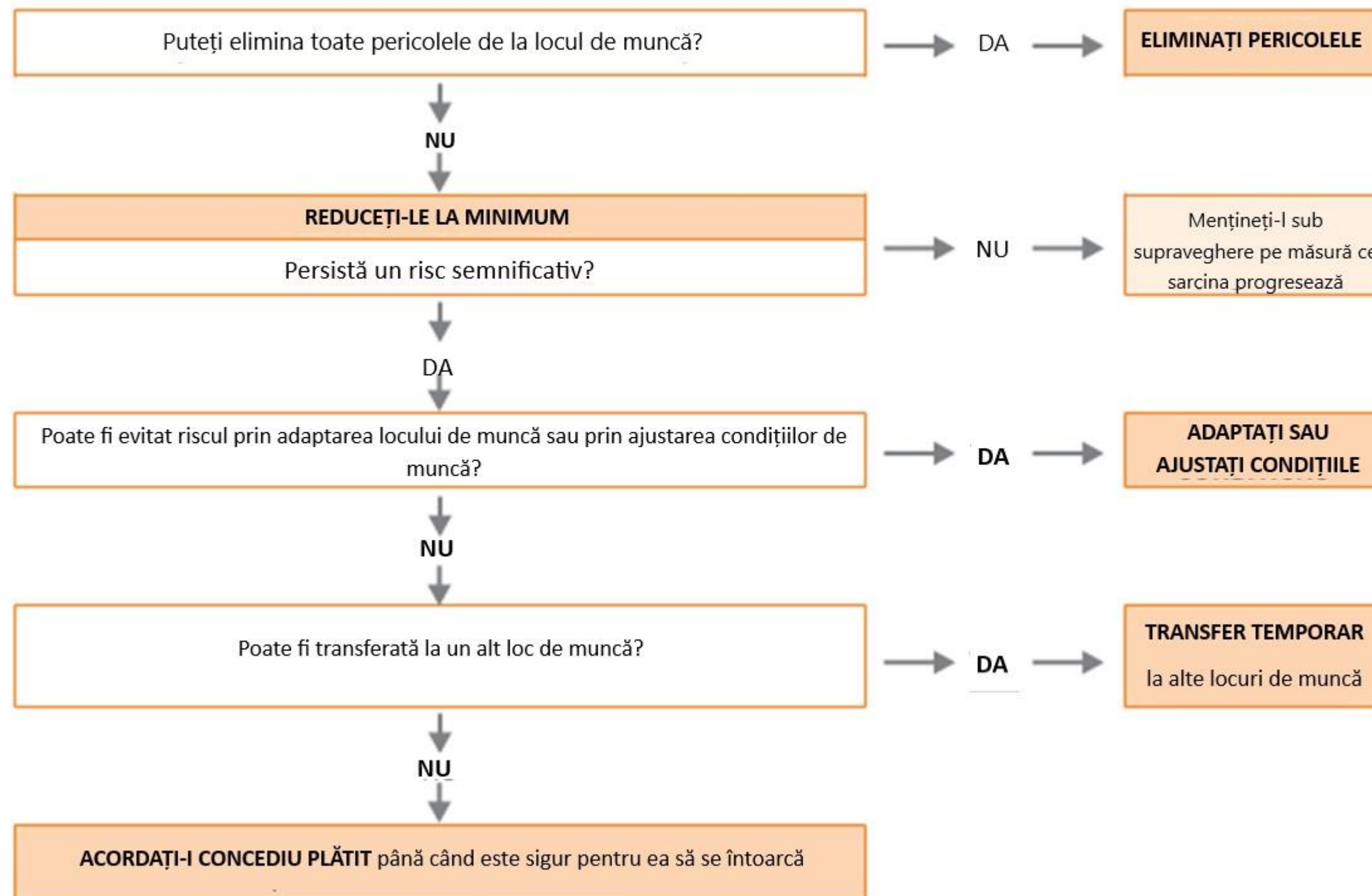
Evaluarea riscurilor pentru o lucrătoare însărcinată ar trebui efectuată odată ce angajata își informează în scris angajatorul că:

- Așteaptă un copil.
- A născut în ultimele 6 luni.
- Alăptează în prezent.

Un exemplu de model de evaluare a riscurilor pentru sarcina la locul de muncă poate fi găsit [aici](#), dar tabelul următor prezintă ierarhia gestionării acestor riscuri, care este prevăzută de [Recomandarea nr. 191](#) privind protecția maternității a Conferinței Generale a Organizației Internaționale a Muncii.



ETAPA A DOUA: EVITAREA VĂTĂMĂRILOR CORPORALE



IMPORTANT: Nevoile de sănătate ale mamelor însărcinate și ale mamelor care alăptează se schimbă pe măsură ce sarcina progresează, imediat înainte și după naștere și în timpul alăptării..

Ce trebuie făcut după efectuarea unei evaluări a riscurilor pentru lucrătoarele însărcinate



Modificați munca sau condițiile de lucru ale salariatei pentru a reduce riscul pentru mamă și copilul nenăscut, pe baza constatărilor semnificative ale evaluării riscurilor.

Dacă nu este posibilă reducerea suficientă a riscului în rolul actual, oferiți o muncă alternativă, mai sigură, în cadrul organizației, cu aceeași plată și condiții.

Dacă nu este posibilă reducerea riscului în rolul actual sau oferirea unei munci alternative, suspendați salariața cu plata integrală până când riscul poate fi controlat în mod adecvat, pentru a proteja lucrătoarea însărcinată și copilul.

SAFETY PLACE

Sursa: [Safety Place](#).

Cum să sprijiniți eficient proaspetele mame la revenirea lor la muncă

O componentă esențială a protecției locului de muncă în timpul sarcinii este posibilitatea de a reveni din concediul de maternitate **în aceeași poziție sau într-una cel puțin la fel de bună ca cea deținută anterior.**

Discriminarea și lipsa de protecție a locului de muncă care duc la discriminare pe bază de gen apar atunci când o femeie este plasată într-o poziție inferioară după întoarcerea din concediul de maternitate. De asemenea, femeile **adesea nu primesc creșterea salarială anuală în anul concediului de maternitate**, dacă acesta a fost un concediu scurt. Astfel de acțiuni cresc diferența salarială dintre bărbați și femei la locul de muncă și îndepărtează complet femeile de pe piața muncii.

Așadar, cum puteți facilita revenirea la muncă pentru proaspetele mame?

- Planificați **o sesiune de revenire la muncă** cu angajatul, pentru a-l informa despre orice schimbări care au avut loc în poziția sa sau la locul de muncă în general de când a plecat.
- Pe măsură ce corpul și mintea se adaptează, revenirea la muncă după concediul de maternitate poate fi o provocare atât la nivel fizic, cât și mental. Unul dintre cele mai importante aspecte ale dezvoltării unei culturi de susținere este **menținerea unei minți deschise și a flexibilității** oferindu-i mai multe posibilități de angajare, cum ar fi job part-time, muncă la distanță, ore flexibile și multe altele.
- Pentru a rămâne la curent cu standardele locului de muncă și a le ajuta să își recalibreze obiectivele de carieră, mamele care se întorc pe piața muncii după concediul de maternitate pot avea nevoie de un **curs de perfecționare sau de un training de dezvoltare a abilităților**. O ședință de revenire la muncă este un moment excelent pentru a discuta despre orice training pe care l-ar fi putut rata și pentru a stabili o oră pentru acesta, astfel încât abilitățile și competențele ei să fie menținute la zi. Nu numai că va stimula moralul și încrederea mamelor, dar le va ușura și revenirea pe piața muncii.

- Asigurați-vă că **spațiul ei de lucru este pregătit pentru întoarcerea sa** și că are instrumentele, documentele și materialele necesare pentru a-și îndeplini sarcina, inclusiv monitoare, tastaturi și orice alte echipamente de care ar putea avea nevoie.
- Mențineți o comunicare deschisă și sinceră cu **mamele singure** cu privire la politicile companiei, așteptările și resursele disponibile pentru a le sprijini. Oferiți ore de lucru flexibile, opțiuni de lucru la distanță sau programe part-time pentru a satisface nevoile mamelor singure. Acest lucru le poate ajuta să echilibreze mai eficient responsabilitățile profesionale cu cele familiale.

Alăptarea la locul de muncă

O măsură sensibilă pentru a proteja sănătatea și siguranța unei femei care alăptează este:

- Permiteți un **program flexibil pentru a promova lactația și pomparea** în timpul lucrului și înțelegeți bine așteptările de timp (majoritatea mamelor care alăptează au nevoie de 2 sau 3 pauze de 15-20 de minute pentru a pompa).
- Oferiți femeilor acces la o **cameră separată, privată și curată**, cu o priză, o masă și un scaun confortabil, aproape de un loc cu acces la chiuvetă și cu o ușă care se încuie din interior, astfel încât să poată stoarce sau alăpta. Nu sugerați niciodată ca mamele care alăptează să pompeze în baie.
- Oferiți femeilor acces la un **frigider curat** pentru a păstra laptele proaspăt stors, pentru a evita orice potențiale probleme de sănătate și siguranță.
- **Fiți încurajatori și susținători.** Discuțiile despre acest subiect pot fi uneori jenante și foarte emoționante, mai ales cu un manager de sex masculin.

Cum să sprijiniți angajații în caz de adopție sau plasament familial

Deși statele membre din UE trebuie să evalueze necesitatea unor măsuri suplimentare pentru a aborda nevoile specifice ale părinților adoptivi, [Directiva 2010/18/UE a Consiliului](#) de punere în aplicare a acordului-cadru revizuit privind concediul parental recunoaște că lucrătorii, bărbați și femei, **au dreptul individual la concediu parental** pe motivul adopției unui copil.

Majoritatea țărilor UE au adoptat, de asemenea, legislație pentru a sprijini angajații la începutul procedurii de adopție, acordându-le **timp liber plătit pentru a participa la vizitele pre-adopție**. Programările sunt concepute pentru a facilita interacțiunea dintre angajat, partenerul său și copil. Aceasta include promovarea unei legături cu copilul înainte de plasament, pentru a stabili o legătură semnificativă. În plus, aceste programări servesc și altor scopuri legate de adopție, cum ar fi întâlnirea cu îngrijitorii copilului și rezolvarea oricăror documente legale esențiale.

Adopția implică o schimbare importantă în viața unei persoane și poate dura ceva timp atât pentru copilul adoptat, cât și pentru părinții adoptivi să se obișnuiască cu noua dinamică familială. Părinții adoptivi își pot lua timpul necesar pentru a se adapta noilor roluri luând un **concediu de adopție**. Concediul de adopție este esențial pentru noii părinți care au adoptat un copil, deoarece le permite să petreacă timp de calitate împreună, ceea ce este **crucial pentru crearea unui atașament sigur**.

Concediul de adopție va ajuta la reducerea stresului pe care părinții adoptivi îl pot întâmpina în această perioadă sensibilă și importantă. Le permite părinților adoptivi să se concentreze asupra noii lor familii și să se adapteze la noile lor îndatoriri, acordându-le timp liber de la serviciu.



Sursa: [Olia Danilevich](#).

Ca angajator, ce puteți face pentru a vă sprijini personalul atunci când trece printr-un proces de adopție sau plasament familial?

1. Recunoașteți dificultățile cu care se confruntă părinții și **înțelegeți procesul de adopție** pentru a înțelege mai bine prin ce trece angajatul dumneavoastră. Dacă nu faceți acest lucru, poate fi dificil să empatizați cu situația lor dificilă. Înțelegerea a cât de unică este povestea de adopție a fiecărei persoane este un prim pas crucial în a arăta sprijin.
2. **Arătați empatie** și nu presupuneți niciodată nimic despre procesul de adopție al altcuiva. Când discutați aceste subiecte, în special despre adopție, folosiți un limbaj cu grijă și fiți incluzivi și corecți.
3. În ciuda incertitudinilor, **planificați din timp** perioada de concediu. Momentul adopției este imprevizibil și poate varia de la câteva luni la câțiva ani, acesta fiind unul dintre cele mai dificile aspecte. Stabilirea unui plan în avans poate ajuta atât organizația, cât și angajatul atunci când va veni momentul să ia concediu, chiar dacă este mai devreme decât se aștepta.



Penel^{♀♂}pe

INSTRUMENTUL #14
CONSTRUIȚI O STRATEGIE DE
FLEXIBILITATE PENTRU UN LOC
DE MUNCĂ HIBRID ȘI
PERFORMANT

Tot mai mulți oameni caută ca niciodată să își modifice obiceiurile de lucru pentru a găsi un echilibru între muncă și viața personală. Deși agenda echilibrului dintre viața profesională și cea personală s-a concentrat inițial pe părinți, alte grupuri de angajați acordă din ce în ce mai multă prioritate acestei probleme și **caută angajatori care oferă opțiuni de lucru flexibile**, mai ales după pandemia de COVID-19.

Flexibilitatea a fost întotdeauna văzută ca un avantaj pentru angajați, acordându-se puțină atenție potențialelor avantaje pentru organizație. Cu toate acestea, **liderii trebuie să joace și un rol în promovarea flexibilității**, fie prin alocarea resurselor, modelarea flexibilității personale sau stabilirea responsabilității pentru tura respectivă.

Știați că programul de lucru flexibil poate fi **benefic și pentru companii**?

- Are potențialul de a crește semnificativ atragerea și retenția, în special pentru mamele care trebuie să jongleze cu obligațiile profesionale și familiale după ce se întorc din concediul de maternitate.

- Poate duce la reducerea spațiului de birouri, reducând astfel costurile legate de închirierea spațiului, facturile de electricitate, apă și încălzire... și diminuând amprenta de carbon a firmei.
- S-a demonstrat că ajută la creșterea performanței organizaționale și a performanței la locul de muncă, în același timp reducând absenteismul și ratele de abandon.
- Poate duce la reducerea costurilor de deplasare sau de îngrijire a copiilor pentru personal, contribuind în continuare la îmbunătățirea satisfacției profesionale.
- Aliniază organizația la mentalitatea modernă a forței de muncă.

De asemenea, oferind opțiuni de muncă la distanță, companiile pot atrage talente fără a fi constrânse de locația geografică.

Provocarea actuală cu care se confruntă organizațiile este de a-și crește capacitatea de flexibilitate, astfel încât să poată beneficia de oportunitățile pe care le oferă și să **producă rezultate mai bune pentru organizația și angajații lor**.

Flexibilitatea nu se mai limitează la relația de lucru dintre un angajat și managementul său, deoarece devine din ce în ce mai important pentru organizații să își dezvolte capacitatea de flexibilitate. Pentru a realiza o **tranziție de succes**, mai multe componente organizaționale trebuie să colaboreze.

Flexibilitatea este considerată o problemă organizațională semnificativă atunci când este abordată strategic. Atunci când problemele sunt privite ca fiind organizaționale mai degrabă decât personale, se înțelege că acestea necesită o **abordare completă care să ia în considerare fiecare aspect al organizației**.

Tipuri de bază de flexibilitate la locul de muncă

- **Muncă cu fracțiune de normă:** Un program de lucru regulat în care personalul lucrează mai puțin decât normă întreagă și este compensat proporțional. Deși nu toate locurile de muncă cu fracțiune de normă sunt flexibile prin natura lor, multe oferă flexibilitate angajaților care au alte obligații sau alegeri de stil de viață care intră în conflict cu angajarea cu normă întreagă.
- **Program flexibil:** Angajații trebuie să lucreze un anumit număr de ore „de bază”, uneori într-un interval de timp minim stabilit de organizație, dar au o oarecare discreție cu privire la momentul în care să înceapă și să se oprească din lucru.
- **Program de lucru comprimat:** Angajații pot lucra același număr de ore de lucru săptămânale (sau la două săptămâni sau lunare) comprimate. De exemplu, o săptămână de patruzeci de ore ar putea fi finalizată lucrând zece ore pe zi timp de patru zile, spre deosebire de opt ore pe zi timp de cinci zile. Ajustările salariale nu sunt necesare.
- **Timp de lucru alternativ:** Angajații au voie să lucreze ore suplimentare autorizate și să primească timp de lucru alternativ. Poate implica, de asemenea, aranjamente de „program flexibil”, în care o persoană lucrează ore suplimentare pe o perioadă de zile sau săptămâni și apoi își ia acele ore libere.
- **Munca la distanță:** cunoscută uneori sub denumirea de telecommuting sau muncă de acasă, este un aranjament de lucru flexibil care permite lucrătorilor să își petreacă majoritatea sau toate orele de lucru în afara unui mediu tradițional de birou.

DESCĂRCAȚI INSTRUMENTUL [AICI](#)

Vă invităm să descărcați **Instrumentul de dezvoltare a strategiei de flexibilitate**, conceput pentru a ajuta organizațiile să construiască și să implementeze aranjamente de lucru flexibile, eficiente, incluzive și sensibile la gen. Acest instrument oferă un ghid pas cu pas pentru crearea unui loc de muncă în care flexibilitatea sporește productivitatea, echitatea și satisfacția angajaților.

Începeți astăzi:

- **Ce trebuie să faceți:** Analizați peisajul actual al flexibilității, concepeți o strategie cuprinzătoare, implementați practici incluzive și revizuiți continuu performanța și satisfacția.
- **Cum se face:** Realizați diagnostice pentru a înțelege nevoile, dezvoltați politici clare și alocați resurse, instruiți managementul și personalul, promovați o cultură bazată pe încredere și utilizați analize bazate pe date pentru a rafina și optimiza abordarea dumneavoastră.

REFERINȚE

- Aviva. [Work-life balance overtakes salary post-pandemic](#), 24 August 2022.
- Close the Gap (SCIO). [Think Business, Think Equality](#), 2015.
- European Commission. [New rights to improve work-life balance in the EU enter into application today](#), 2 August 2022.
- European Parliament, [Maternity and paternity leave in the EU](#), March 2022.
- General Conference of the International Labour Organization. [R191 - Maternity Protection Recommendation](#), Geneva, 88th ILC session (15 Jun 2000).
- International Labour Organization. [C183 - Maternity Protection Convention](#), 30 May 2000.
- International Labour Organization. [Maternity protection](#).
- International Labour Organization. [R191 - Maternity Protection Recommendation](#), 30 May 2000.
- J. Paul, 2004, op. cit., adapted from [UK Health and Safety Executive: Health and safety of new and expectant mothers in catering](#), HSE Catering Information Sheet No. 19 (London, 2001).
- PENELOPE Project. [Gender Equality Training Handbook: Supporting European Clusters Towards Gender Mainstreaming](#), January 2023.
- Safety Place. [What is a Pregnant Workers Risk Assessment?](#)
- The European Parliament and the Council of the European Union. [Council Directive 2010/18/EU of 8 March 2010](#) implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC.
- The European Parliament and the Council of the European Union. [Directive \(EU\) 2019/1158 of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers](#), 12 July 2019.
- The European Parliament and the Council of the European Union. [Directive \(EU\) 2019/1158 of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers](#), 12 July 2019.
- University of Connecticut, Office of Engagement & Wellness. [Breastfeeding Support in the Workplace Tips for Managers](#).
- We Empower G7 Project (UN Women, International Labour Organization (ILO) & International Training Centre (ITC-ILO). [Achieving work-life balance taking action in your organization](#).
- World Health Organization. [Maternity protection: Compliance with international labour standards](#).



LUCIA SEEL

INTERNATIONAL
CONSULTING

**PENELOPE a fost finanțat de Uniunea Europeană.
(2022-1-FR01-KA220-VET-000088824).**

Punctele de vedere și opiniile exprimate aparțin, însă, exclusiv autorului (autorilor) și nu reflectă neapărat punctele de vedere și opiniile Uniunii Europene sau ale Agenției Executive Europene pentru Educație și Cultură (EACEA). Nici Uniunea Europeană și nici EACEA nu pot fi considerate răspunzătoare pentru acestea.

Penel^{♂=♀}pe



**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**