





DIN NOU LA SERVICIU

POLITICI, ATITUDINI ȘI PRACTICI PRIETENOASE
PENTRU PĂRINȚII CARE SE ÎNTORC DIN
CONCEDIUL PENTRU CREȘTEREA COPILULUI



AUTORI

RALUCA COȘCODARU
ANAMARIA FĂRCĂȘANU- RĂVAR
OANA IONESCU
ELENA SIMION
ALEXANDRU DINU
MARIUS MITROI
REVIEWER - ADRIAN CURAJ
EDITOR GRAFICĂ - ADRIAN BULZ

SE POATE
SĂ AI SUCCES ȘI SĂ GĂSEȘTI
SATISFACTIE CA MAMĂ SAU
TATĂ CARE LUCREAZĂ

Daisy Dowling

CUPRINS

INTRODUCERE	7
CADRUL LEGISLATIV – PUNCTE CHEIE	13
• PERIOADA PRE-NATALĂ ȘI INTRAREA ÎN CONCEDIU PENTRU CREȘTEREA COPILULUI	14
• PERIOADA CONCEDIULUI PENTRU CREȘTEREA COPILULUI ȘI REVENIREA LA SERVICIU	16
POLITICI, ATITUDINI ȘI PRACTICI PRIETENOASE ÎNCURAJATE	17
• CONSIDERAȚII GENERALE	17
• DE LA ANUNȚAREA SARCINII LA INTRAREA ÎN CONCEDIU: O TRANZIȚIE LINĂ	19
• Atitudini și practici individuale prietenoase până la intrarea în concediu	19
• Politici și practici organizaționale prietenoase până la intrarea în concediu	21
• REVENIREA LA SERVICIU DIN CONCEDIU PENTRU CREȘTEREA COPILULUI	24
• Atitudini și practici individuale prietenoase la revenirea la serviciu	24
• Politici și practici organizaționale prietenoase la revenirea la serviciu	26
ANEXĂ: Kitul echipei de management	32
BIBLIOGRAFIE	37

INTRODUCERE

În călătoria profesională, colegile și colegii care au devenit recent părinți trec printr-o serie de schimbări care pot reprezenta puncte de cotitură atât pentru cariera lor, cât și pentru organizație. Susținerea acestora pentru a-și atinge potențialul, luând în calcul noul lor rol, este esențială pentru a fructifica energia investită anterior și a o alinia cu obiectivele de dezvoltare curente.

Momentul întoarcerii la serviciu după concediul de creștere a copilului nu se adresează doar mamelor sau taților care au fost în această situație, ci și întregii echipe din organizație. Întreg procesul angrenat în acest context se referă la crearea de spații sigure în care succesul este corelat cu resursa umană, la expunerea la realitatea înconjurătoare, conturată de implicațiile emoționale ale dobândirii rolului de părinte, la nevoia de echilibru între viața profesională și viața personală, la situația participării femeilor pe piața muncii și la creșterea implicării taților în creșterea copiilor. Cu alte cuvinte, pentru protecția maternității la locul de muncă și revenirea la serviciu după concediul pentru creșterea copilului este nevoie de o abordare mai amplă, care depășește cadrul legislativ și este centrată pe valori și pe integrarea perspectivei de gen în politicile organizaționale, în vederea promovării egalității între femei și bărbați și a combaterii discriminării.

Recunoscând importanța dezvoltării unei culturi lipsite de stereotipuri și prejudecăți, UEFISCDI este prima instituție publică din România ce și-a asumat public elaborarea și implementarea unui Plan de Egalitate de Gen. Acest ghid este parte dintr-o serie mai largă de demersuri menite să ofere politici, instrumente și formare angajatelor și angajaților pentru conștientizarea și promovarea egalității de gen și pentru crearea unui spațiu de lucru sigur care pune oamenii înaintea proceselor și în care practica este cea care schimbă lucrurile.

Efortul comun la nivel organizațional pentru reintegrarea colegelor și colegilor care au fost în concediul parental este necesar pentru că acest nou statut își pune amprenta asupra întregului mediu de lucru, fiind încurajat nu doar pentru susținerea individuală sau a familiei, ci și pentru creșterea productivității per ansamblu.

De exemplu, statisticile¹ arată că întoarcerea mamelor la serviciu contribuie la: creșterea retenției de personal (șansele ca ele să rămână la angajatorul actual în următorul an sunt cu 40% mai mari); creșterea productivității (angajatele-mame își evaluează productivitatea ca fiind cu 12% mai mare decât înainte); creșterea experiențelor pozitive (angajatele-mame apreciază că au o experiență pozitivă la locul de muncă cu 23% mai mult decât înainte); creșterea corectitudinii în luarea deciziilor (managerii-mame sunt evaluate cu 15% mai favorabil pentru aplicarea unui tratament corect la nivelul echipei); creșterea diversității și incluziunii (în organizațiile în care există coordonatori-mame există cu 37% mai multe șanse ca diversitatea și incluziunea să fie valori prioritare); creșterea colaborării (81% dintre angajați consideră că în echipele cu coordonatori-mame colaborarea este încurajată mai mult).

Cu toate acestea, din păcate, mai ales pentru mame, la nivelul societății încă se resimte presiunea trecerii în umbră a vieții profesionale, odată cu apariția unui copil. Viața femeilor se schimbă considerabil pe măsură ce se întorc la muncă după concediul de maternitate și/sau pentru creșterea copilului. Studiile² arată că trecerea de la a fi o *mamă cu normă întreagă* la a fi o *mamă care lucrează* este provocatoare și stresantă, fiind un moment din viață caracterizat de compromisuri și schimbare. O astfel de fază aduce schimbări pe latura rațională, emoțională și existențială a unei femei și presupune o rearanjare a acestor paliere. Într-adevăr, revenirea la muncă după concediul de maternitate și/sau de creștere a copilului implică o tranziție de rol sau o schimbare de identitate. În perioada concediului, femeia a devenit mamă. Odată cu revenirea la serviciu, aceeași femeie, care a lucrat și înainte de a fi *mamă cu normă întreagă*, unifică aceste două identități, împletind rolul de mamă cu cel de femeie de carieră. Aceste schimbări de rol și identitate sunt încărcate de sentimente puternice și vin cu dificultăți considerabile³.

¹ Mom project, Hire Moms: It's not just good for families. It's good for business, 2020, <https://blog.themomproject.com/hire-moms>

² Alstveit et al., 2011; Chang et al, 2021; Millward, 2006; Parcsi & Curtin, 2013; Redwood, 2008; Spiteri & Xuereb, 2012; Skafida, 2012 în Constantini A et al, „Return to work after prolonged maternity leave. An interpretative description”, Women's Studies International Forum, Volume 90, 2022, <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2022.102562>.

³Ibidem

„Femeile cu copii au întotdeauna un anumit stigmat la locul de muncă. Nu vreau niciodată ca acel stigmat să fie atașat de mine și de munca mea.”

- mamă care lucrează, având 3 copii sub 5 ani⁴

Acestora li se adaugă și asumarea rolurilor de gen tradiționale și stereotipurile legate de creșterea copiilor și de munca în gospodărie. Mamele care lucrează sunt un grup rezistent, obișnuit să jongleze între responsabilitățile de serviciu și timpul în familie⁵. Cu toate acestea, una din patru femei ia în considerare să facă o pauză în carieră sau să o abandoneze complet. În ceea ce le privește pe cele care sunt și mame, în special cele cu copii mici, raportul cu privire la această decizie este de una la trei⁶. Cele care reușesc să rămână în activitatea profesională se confruntă cu „dubla zi de muncă”, o experiență specific feminină⁷, acestea fiind nevoite să oscileze permanent între activitatea profesională și cea de îngrijire a casei și a copiilor. Toate aceste vulnerabilități sunt realități cotidiene care trebuie înțelese de către organizații și implementate în politici de angajare prietenoase, care dezvoltă un climat de lucru ce ia în considerare nevoile mamelor.

„Trebuie promovată o cultură în care atât femeile cât și bărbații să fie în mod egal și îngrijitori și actori în economia remunerată.”

- EWL Position Paper on Care Issues, 2006⁸

⁴ McKinsey&Company, 2021, For mothers in the workplace, a year (and counting) like no other, <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/for-mothers-in-the-workplace-a-year-and-counting-like-no-other>

⁵ Ibidem

⁶ McKinsey's 2020 Women in the Workplace report, https://wiw-report.s3.amazonaws.com/Women_in_the_Workplace_2020.pdf

⁷ Miroiu M., Drumul către autonomie. Teorii politice feministe, Iași, Editura Polirom, 2004, p.22

⁸ Citat în Oana Băluță, Dimensiunea de gen a bugetării în Băluță O., Parteneri egali. Competitori egali, Maiko, 2007, p.93

Promovarea din ce în ce mai intensă a concediului de paternitate și încurajarea accesării și de către bărbați a concediului pentru creșterea copilului favorizează un echilibru mai bun în ceea ce privește responsabilitățile familiale și întoarcerea mamei în câmpul muncii. Totodată, odată cu creșterea numărului de tați care recurg la dreptul concediului de paternitate sau la cel pentru creșterea copilului, în organizațiile în care aceștia lucrează apare nevoia de politici prietenoase care să sprijine și revenirea acestora la serviciu, nu doar a mamelor. Deși numărul bărbaților aflați în această situație este încă redus, tendința este, din fericire, în creștere și antrenează o serie de efecte pozitive nu doar pentru familie și societate, dar și pentru organizații. De exemplu, un studiu realizat în Suedia a arătat că pentru fiecare lună de concediu pentru creșterea copilului luată de tată, câștigurile mamei au crescut cu aproximativ 7%⁹. În ceea ce privește impactul asupra organizațiilor, cercetările au arătat că bărbații care petrec timp cu copiii lor raportează o creștere a fericirii și a împlinirii care se poate extinde și la locul de muncă, 60% dintre bărbații investigați descriind orele de îngrijire a copiilor ca fiind „împlinitoare”, aproape dublu față de procentul bărbaților care au descris astfel munca plătită. În același timp, s-a arătat că mulți proaspeți tați au descoperit și o nouă apreciere pentru angajatori¹⁰.

Cele de mai sus evidențiază că, la întoarcerea din concediul de maternitate, de paternitate sau din cel pentru creșterea copilului, locul de muncă este într-o măsură mai mare sau mică la fel, dar angajatul/angajata-părinte nu. În aceste condiții, apare nevoia de politici organizaționale dedicate și de încurajarea unui comportament-suport pentru readaptarea la viața profesională.

⁹ Henshall A., Four ways paid paternity leave could boost family income, BBC – Worklife, 19.06.2016 - <https://www.bbc.com/worklife/article/20160617-four-ways-paid-paternity-leave-could-boost-family-income#:~:text=A%20Swedish%20government%20study%20showed,can%20increase%20by%20almost%207%25>.

¹⁰ McKinsey & Company, A fresh look at paternity leave: Why the benefits extend beyond the personal, 5.03.2021, <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/a-fresh-look-at-paternity-leave-why-the-benefits-extend-beyond-the-personal>

„Dacă vesel se muncește când ai copii...”

În UEFISCDI, egalitatea, diversitatea și incluziunea sunt valori care ne guvernează și ne dorim să ținem reflectorul aprins asupra colegelor și colegilor părinți pentru a-i sprijini în rolul profesional și în atingerea unui echilibru între serviciu și viața personală. În acest sens, am construit împreună, printr-o consultare tematică la nivelul întregii echipe, un set de politici, practici și atitudini pe care le încurajăm pentru protecția maternității la locul de muncă și susținerea reintegrării după concediul de maternitate, concediul de paternitate și după cel pentru creșterea copilului. Mesajul cheie merge dincolo de respectarea și implementarea formală a legislației în domeniu, fiind legat de valori și de armonie între emoțional și rațional.

Împreună, construim un mediu de lucru prietenos, favorabil creșterii.



CADRUL LEGISLATIV – PUNCTE CHEIE¹¹

Concediul pentru creșterea copilului se acordă oricăruia dintre părinți, în condițiile prevăzute de lege^[1], până la împlinirea vârstei de doi a copilului (sau trei ani, în cazul copilului cu dizabilități), existând o perioadă netransferabilă de concediu de cel puțin două luni pentru părintele care nu a solicitat inițial acest drept.

Principalele documente legislative care reglementează protecția maternității la locul de muncă și concediul pentru creșterea copilului sunt:

- Codul Muncii (Legea nr. 53/2003)
- Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați
- OUG 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă
- OUG nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare, cea mai recentă fiind OUG nr. 164 /2022
- OUG nr. 117/2022 pentru modificarea și completarea Legii concediului paternal nr. 210/1999

Tipuri de concediu

Concediu de maternitate – concediu acordat salariatei gravide și/sau lăuzei, având o durată de 126 zile calendaristice (dintre care minimum 42 de zile după naștere sunt obligatorii).

Concediu de risc maternal – concediu acordat salariatei pentru protecția securității și sănătății în cazul în care condițiile de lucru prezintă riscuri și nu pot fi modificate de către angajator.

Concediu pentru creșterea copilului – concediu acordat oricăruia dintre părinți până la împlinirea vârstei de 2 ani a copilului.

Concediu paternal - concediu acordat taților imediat după naștere, având o durată între 10 și 15 zile (dependentă de absolvirea unui curs de puericultură).

¹¹ Având în vedere că există posibilitatea unor modificări legislative, se recomandă să verificați periodic sursele de profil.

¹² Sunt persoane care în ultimii 2 ani anteriori datei nașterii copilului au realizat timp de cel puțin 12 luni venituri supuse impozitului, conform Articolelor 2 și 3 din OUG nr. 111/2010 și articolului 15 din OUG nr. 164/2022.

PERIOADA PRE-NATALĂ ȘI INTRAREA ÎN CONCEDIUL PENTRU CREȘTEREA COPILULUI

CINE/CE FACE

COLEGELE ÎNSĂRCINATE

- Decid momentul în care anunță, în scris, departamentul de resurse umane și echipa de management privind starea de graviditate, dar notificarea trebuie efectuată înainte de încetarea activității.
 - Notificarea trebuie însoțită de o adeverință medicală-tip, eliberată de medicul de familie sau de medicul specialist, care să ateste starea de graviditate. Drepturile aferente decurg de la data la care sarcina este anunțată în scris.
- Acordă angajatorului o perioadă de preaviz de cel puțin 10 zile, atunci când își exercită dreptul la concediul și indemnizația pentru creșterea copilului, înainte de finalizarea concediului de maternitate sau înainte de data estimată de începere a concediului pentru creșterea copilului.
 - Se depune o cerere scrisă, pe suport de hârtie sau electronic, în care este precizată perioada preconizată a concediului pentru creșterea copilului.

Notă: Această procedură este valabilă și pentru colegii tați care își exercită dreptul la concediu și indemnizația pentru creșterea copilului

COLEGII CARE VOR DEVENI TAȚI

- Tații beneficiază de concediu paternal de 10 zile lucrătoare la nașterea fiecărui copil. În cazul taților care au obținut atestat de absolvire a cursului de puericultură perioada se majorează cu încă 5 zile, pentru fiecare copil.
- Pe perioada concediului paternal, tații au dreptul la o indemnizație egală cu salariul corespunzător perioadei respective care se plătește din fondul de salarii al angajatorului.

ECHIPA DE MANAGEMENT

- Din momentul primirii notificării privind starea de graviditate a unei angajate, acesteia nu îi poate fi închis contractul de muncă, decât în situația falimentului sau a reorganizării judiciare.
- Atunci când starea de graviditate nu este vizibilă, există obligația de a păstra confidențialitatea și de a disemina informația în organizație doar cu acordul scris al angajatei gravide și doar în interesul bunei desfășurări a procesului de lucru.
- Pe perioada sarcinii, angajatei i se acordă, la cerere:
 - reducerea programului de lucru cu maximum o pătrime din durata obișnuită, fără afectarea veniturilor salariale, la recomandarea medicului de familie și/sau schimbarea acestuia pentru a evita orele suplimentare și munca de noapte;
 - dispensă pentru consultațiile prenatale de maximum 16 ore pe lună, dacă investigațiile nu se pot realiza în afara programului de lucru;
 - refuzarea detașării sau deplasarea în interes de serviciu;
 - modificarea condițiilor de lucru, dacă acestea nu sunt adecvate pentru sarcină¹³, inclusiv pentru situațiile în care își desfășoară activitatea numai în poziția ortostatică sau în poziția așezat;
 - concediu de risc maternal pe o perioadă ce nu poate depăși 120 de zile, dacă nici modificarea condițiilor sau programului de lucru, nici repartizarea pe alt post de lucru (fără riscuri pentru sănătatea ori securitatea sa și fără modificarea veniturilor salariale) nu sunt posibile. Concediul de risc maternal este acordat de medicul de familie sau de medicul specialist.
- Angajata gravidă beneficiază de concediu pentru sarcină și lăuzie cu o durată totală de 126 de zile, din care 42 de zile (concediul de lăuzie) sunt obligatorii.

¹³ O lista neexhaustivă pentru activitățile care pot prezenta un risc specific de expunere la agenți, procese sau condiții de muncă este prezentată în Anexa 1 a OUG 96/2003.

PERIOADA CONCEDIULUI PENTRU CREȘTEREA COPILULUI ȘI REVENIREA LA SERVICIU

Note:

1. Concediul pentru creșterea copilului poate fi acordat atât mamelor, cât și taților.
2. În prezentul document, pentru ușurința exprimării și pentru a acoperi diversele tipuri de concedii, „concediul parental” se referă atât la concediul de maternitate sau de paternitate, cât și la cel pentru creșterea copilului.

CINE/CE FACE

COLEGELE/COLEGII CARE SE ÎNTORC LA ACTIVITATEA PROFESIONALĂ

- Anunță intenția de reluare a raportului de muncă sau de serviciu, în scris, cu cel puțin 30 de zile înainte de data la care vor reveni.

ECHIPA DE MANAGEMENT

- Pe durata concediului pentru creșterea copilului, contractul de muncă se suspendă conform prevederilor art. 51 din Codul muncii. La întoarcerea la serviciu, se mențin condițiile de încadrare și drepturile salariale avute la începutul concediului sau dobândite pe parcurs.
- Pe durata concediului pentru creșterea copilului, precum și în cea în care salariatul/a beneficiază de stimulent de inserție, nu se poate dispune încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu, decât în situația falimentului sau reorganizării judiciare.
- Interdicția de încetare a raporturilor de muncă sau de serviciu se menține încă șase luni de la data revenirii din concediul pentru creșterea copilului.
- Mamele care alăptează și revin la serviciu înainte de împlinirea vârstei de un an a copilului, beneficiază, în cursul programului de lucru, de două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare, până la împlinirea acestei vârste. În aceste pauze se include și timpul necesar deplasării dus-întors către locul în care se găsește copilul. La cererea mamei, pauzele pentru alăptare vor fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului de muncă cu două ore zilnic, fără afectarea veniturilor salariale.

POLITICI, ATITUDINI ȘI PRACTICI PRIETENOASE ÎNCURAJATE

Schimbările în viața profesională se definesc încă de la începutul sarcinii. Pentru o tranziție lină și un echilibru atât între planul personal și cel profesional, cât și la nivelul echipei de lucru, planificarea concediului de maternitate și a celui pentru creșterea copilului include două momente esențiale:

1. Anunțare sarcinii și intrarea în concediu
2. Revenirea din concediu

Fiecare etapă necesită suport instrumental și emoțional și deschidere din partea tuturor celor implicați în procesul tranziției: angajatele/angajații-părinți, colegele/colegii de serviciu, echipa de management.

CONSIDERAȚII GENERALE

- Pe parcursul sarcinii și la revenirea din concediul de maternitate și/sau pentru creșterea copilului, angajatelor li se respectă drepturile prevăzute în legislație.
 - Pe parcursul sarcinii și la revenirea din concediul de maternitate și/sau pentru creșterea copilului, angajatele nu întâmpină un comportament ostil și nu sunt supuse niciunei forme de discriminare sau hărțuire în cadrul organizației.
 - Pe parcursul sarcinii și la revenirea din concediul de maternitate și/sau pentru creșterea copilului, planificarea și coordonarea tranziției vizează întreaga echipă de lucru pentru obținerea de efecte pozitive atât asupra angajaților, cât și a întregii activități organizaționale.
-

-
- Pe parcursul sarcinii și la revenirea din concediul de maternitate și/ sau pentru creșterea copilului, la nivelul organizației se asigură un spațiu sigur pentru dialog printr-o abordare de „uși deschise”.
 - Pe parcursul sarcinii și la revenirea din concediul de maternitate și/ sau pentru creșterea copilului, sinceritatea în exprimarea planurilor de carieră față de angajator și îndeplinirea cu responsabilitate a obligațiilor asumate sunt puternic încurajate.



DE LA ANUNȚAREA SARCINII LA INTRAREA ÎN CONCEDIU: O TRANZIȚIE LINĂ

SENTIMENT: „CÂND AM AFLAT CĂ SUNT ÎNSĂRCINATĂ ȘI M-AM GÂNDIT LA CARIERĂ AM SIMȚIT CĂ DRUMUL MEU PROFESIONAL VA FI DIFICIL. ÎMI DORESC COPILUL, DAR ÎMI PLACE ȘI CEEA CE FAC. CUM MĂ VOI DESCURCA?”

Atitudini și practici individuale prietenoase până la intrarea în concediu

Atitudini prietenoase încurajate

- SINCERITATE cu privire la nevoile existente pe durata sarcinii și la planurile privind concediul - contribuie la menținerea armoniei în relațiile de serviciu.
- RESPONSABILITATE în procesul de închidere a activității și de predare a sarcinilor de lucru - permite derularea activității profesionale în bune condiții după intrarea în concediu.
- SPRIJIN față de colegii/colegele care rămân în activitate - permite înțelegerea fluxului informațional și procesul de lucru de către colegii/colegele care preiau proiectele și sarcinile în curs
- ANGAJAMENT pentru îndeplinirea obiectivelor de lucru asumate – permite evitarea blocajelor în cazul în care este nevoie de încheierea activității înainte de data estimată sau în perioada concediului.

Practici prietenoase încurajate¹⁴

- Vestea sarcinii se comunică în organizație atunci când colegei gravide îi este confortabil.
 - *Notă: Drepturile privitoare la protecția maternității, la concediul de maternitate și la cel pentru creșterea copilului decurg din momentul anunțului scris.*
- Se recomandă documentarea cu privire la legislația ce conferă drepturi privind protecția maternității și concediile aferente.
- Pentru exercitarea drepturilor privind protecția maternității, se transmit departamentului de resurse umane și echipei de management solicitări scrise privind nevoile și beneficiile avute în vedere.
- Planurile referitoare la tipul și perioada estimată a concediului se comunică echipei de management și colegilor. Împreună, se vor stabili parcursul profesional și modalitatea de organizare a sarcinilor de lucru la nivelul echipei pentru asigurarea unei tranziții line.
- Prioritizarea activităților este esențială și contribuie la atingerea obiectivelor din această perioadă, asigurând concentrarea pe lucrurile care facilitează tranziția.

¹⁴Recomandările se adresează și taților care se pregătesc să intre în concediul pentru creșterea copilului

Politici și practici organizaționale prietenoase până la intrarea în concediu

Politici organizaționale prietenoase

- Există RECEPTIVITATE față de anunțarea sarcinii și de solicitările privind protecția maternității la locul de muncă și intrarea în concediul pentru creșterea copilului.
- Locul de muncă este PROTEJAT DE DISCRIMINARE ȘI/SAU STIGMATIZARE atât pe perioada sarcinii, cât și în general.
- Există ÎNȚELEGERE față de situația medicală și starea emoțională a colegelor însărcinate astfel încât să își poată continua activitatea profesională în bune condiții.
- Există SUSȚINERE pentru concentrarea profesională pe termen lung, oferindu-se, totodată, SIGURANȚĂ pentru evoluția carierei și după concediu.
- Se tratează cu RESPECT deciziile colegei însărcinate privind anunțarea sarcinii și perioada concediului pentru creșterea copilului.

Practici organizaționale prietenoase

- Politicile și legislația privind concediul pentru creșterea copilului și protecția maternității la locul de muncă sunt aplicate fără contestare/întârziere.
- Există claritate și transparență în ceea ce privește procedurile administrative pentru protecția maternității și intrarea în concediul pentru creșterea copilului.
- Se co-creează aranjamente de lucru flexibile, care să permită planificarea activităților pe perioada sarcinii și predarea acestora în bune condiții către alți membri ai echipei.
- Există întâlniri formale și informale, cu o atmosferă plăcută, pentru stabilirea planului de lucru atât la nivel intern, cât și cu colaboratorii externi.
- Se asigură un mediu de lucru oportun în care primează siguranța și sănătatea la locul de muncă.

Pe parcursul sarcinii și înainte de intrarea în concediul pentru creșterea copilului, ne dorim să simțiți:

SPERANȚĂ
INCREDERE
ÎNȚELEGERE
MULȚUMIRE
RESPECT
AUTO-RESPONSABILITATE
CONFORT
VALORIZARE



REVENIREA LA SERVICIU DIN CONCEDIU PENTRU CREȘTEREA COPILULUI

SENTIMENT: „CÂND M-AM ÎNTORS LA SERVICIU AM SIMȚIT BUCURIE CĂ MĂ AFLU PRINTRE COLEGI, NERĂBDARE SĂ FAC ACTIVITĂȚI PROFESIONALE ȘI SĂ RUP RUTINA ZILNICĂ DIN PERIOADA CONCEDIULUI ... DAR ȘI TEAMĂ. TEAMĂ CARE A VENIT DIN LIPSA EXERCIȚIULUI DIN ULTIMII 2 ANI, DIN FAPTUL CĂ NU ÎMI AMINTEAM ATÂT DE UȘOR CE FĂCEAM ÎNAINTE ȘI DIN EMOȚIA SEPARĂRII DE COPIL”

Atitudini și practici individuale prietenoase la revenirea la serviciu din concediu pentru creșterea copilului

Atitudini prietenoase încurajate

- **RESPONSABILITATE** față de procesul de întoarcere și de reluare a atribuțiilor de serviciu – contribuie la buna desfășurare a procesului de lucru.
- **DESCHIDEREA SPRE ÎNVĂȚARE** stimulează asimilarea cunoștințelor necesare pentru realizarea activităților și pentru a fi la curent cu noutățile din domeniul de activitate.
- **RECEPTIVITATEA** permite oferirea de răspunsuri adecvate noilor solicitări profesionale.
- În relațiile cu colegii, orientarea spre **MUNCA ÎN ECHIPĂ**, participând la efortul colectiv, permite pentru îndeplinirea obiectivelor și rezolvarea problemelor.
- În procesul de reluare a activităților de serviciu, **PERSEVERENȚA** contribuie la atingerea obiectivelor și la eficacitate profesională.

Practici individuale prietenoase

- Se comunică momentul întoarcerii la serviciu departamentului de resurse umane și echipei de management în acord cu prevederile legislative.
- Se discută deschis, cu echipa de management și cu colegile/colegii, noile nevoi și modul în care acestea pot interfera cu îndeplinirea atribuțiilor, precum și viziunea asupra perioadei de reacomodare.
- Se lucrează cu conștiinciozitate pentru reluarea atribuțiilor și finalizarea, în bune condiții, a activităților asumate.
- Este încurajată asumarea, din proprie inițiativă, a unor activități profesionale familiare, care să permită adaptarea mai rapidă la ritmul și agenda de lucru.
- Contribuția și propunerile argumentate de soluții noi sau de actualizare a unor practici de lucru existente sunt binevenite, stimulând inițiativa și creativitatea colegului/colegei revenit/ă la serviciu.

„Poate fi incomod să faci „cereri” colegilor/colegelor și echipei de management, dar dacă nu îți exprimi clar nevoile – și nu pui întrebări – sunt șanse ca oamenii să presupună că știi ce se întâmplă. La urma urmei, ești o colegă „revenită” și nu una nouă. Și cred că de asta eram îngrijorată: că m-aș simți „nouă” și oamenii s-ar aștepta „doar să știi”. (...) De la un părinte la altul: te vei descurca grozav și organizația este norocoasă să te aibă. Bine ai revenit!”¹⁵

¹⁵A Guide to Returning from Parental Leave, <https://macphie.ca/culture/a-guide-to-returning-from-parental-leave/>, 2021

Politici și practici organizaționale prietenoase la revenirea la serviciu din concediu pentru creșterea copilului

Politici organizaționale prietenoase

- Se oferă **SIGURANȚĂ** pentru începerea, în bune condiții, a activității profesionale.
- Practicile și atitudinile echipelor din organizație față de colegile/colegii care au fost în concediu pentru creșterea copilului sunt orientate spre a asigura **INTEGRARE** și **SUSȚINERE**.
- Există **DESCHIDERE** pentru crearea unui context pozitiv de lucru, favorabil rezolvării sarcinilor de lucru și soluționării problemelor prin dialog și colaborare.
- Se stimulează și se susține **INIȚIATIVA** și **CONTRIBUȚIA** astfel încât colegile/colegii care au fost în concediu să se simtă valorizate/valorizați.
- Se promovează **ECHITABILITATEA**, toată echipa fiind implicată în deciziile privind organizarea activității odată cu reîntoarcerea colegului/colegei din concediu pentru creșterea copilului.
- Există **RECEPTIVITATE** la feedback și se încurajează un sentiment de **APARTENENȚĂ**, angajații/angajatele fiind încurajați/e să își exprime liber opiniile, sugestiile și nemulțumirile cu privire la procesul de lucru și la activitățile din cadrul organizației.

Practici organizaționale prietenoase

- Condițiile și contextul reluării serviciului, precum și orice schimbări apărute în legătură cu încadrarea și veniturile salariale, în acord cu prevederile legale, se discută între echipa de management și angajat/ă încă de la momentul anunțului privind reîntoarcerea.
- Organizarea procesului de lucru se realizează astfel încât colegii/colegele care au fost în concediu pentru creșterea copilului să înțeleagă mediul de lucru și să aibă acces la datele, materialele și instrumentele necesare derulării activităților.
- Alocarea responsabilităților are la bază auto-organizarea, flexibilitatea, transparența și orientarea spre proces. Este încurajată organizarea timpului și a fluxurilor de muncă în cadrul unui program flexibil, în limita constrângerilor orare și a posibilității de lucru hibrid.
- Se stabilește o perioadă de documentare cu privire la proiectele și activitățile în curs de desfășurare, colegii activi având un timp special alocat pentru a pregăti și transmite informațiile administrative și operaționale.
- Există întâlniri de lucru formale și informale pentru a primi informații și detalii privind activitatea organizațională din perioada concediului și sarcinile și proiectele în derulare. Este încurajată existența unor întâlniri informale săptămânale, cel puțin în prima lună de la întoarcere și se acordă atenție interacțiunii, astfel încât perioada în care au lipsit să nu fie considerată o barieră în comunicarea și relaționarea cu restul echipei.

-
- În caz de nevoie, se respectă dreptul la concediu medical pentru îngrijirea copilului bolnav, fără să se aplice un tratament mai puțin favorabil colegelor/colegilor care sunt în această situație.
 - Se oferă feedback constructiv cu privire la rezultatele activităților colegelor/colegilor care au fost în concediu, accentuându-se atât punctele tari, cât și cele care necesită îmbunătățiri.
 - Concediul de creștere a copilului nu împiedică avansarea în carieră.

La întoarcerea din concediul pentru creșterea copilului, ne dorim să simțiți:

EMPATIE
CONECTARE
DESCHIDERE
INTELEGERE
STABILITATE
CLARITATE
ABILITATE
CREȘTERE
COMUNITATE



Concluzie

Acest ghid oferă câteva idei despre cum să sprijinim colegile/colegii în moment întoarcerii la serviciu din concediul de maternitate/paternitate și/sau pentru creșterea copilului, dincolo de aspectele formale. Conținutul său reprezintă o privire de ansamblu asupra a ceea ce pot face toți membrii organizației pentru a construi o cultură care favorizează echilibrul dintre viața profesională și cea personală și o explorare a unor practici care răspund realităților cotidiene în ceea ce privește munca, familia și creșterea copiilor.

Uneori, întoarcerea din concediul pentru creșterea copilului ne sperie și ne încântă în egală măsură, fie că suntem părinții în cauză, colegii sau kolegele acestora sau echipa de management. Ne întrebăm, astfel, ce putem face și ce ne dorim pentru viitorul nostru profesional și organizațional și e posibil să găsim un răspuns comun pe care să îl putem rezuma într-un cuvânt: bunăstare. Cu această idee în minte, suntem conștienți că nu putem revoluționa lumea, dar este important să ne uităm la ce putem face împreună pentru a genera o schimbare în bine și a gestiona sustenabil provocările legate de asigurarea egalității de șanse și de gen și de stereotipurile și prejudecățile cu privire la statutul femeii, cu accent pe femeia-mamă, pe piața muncii.

Studiile și experiențele colegelor și colegilor ne-au arătat că acest lucru aduce beneficii atât la nivel individual, cât și pentru întreaga organizație. Îndrăznim să adăugăm că aceste beneficii sunt și pentru societate - promovarea valorilor privind egalitatea, diversitatea și incluziunea este contagioasă!

Disclaimer

Acest ghid se bazează pe rezultate ale cercetărilor privind egalitatea de șanse și de gen, pe modele de bune practici internaționale și pe experiențele colegelor și colegilor din echipa UEFISCDI. Politicile și practicile descrise sunt puternic încurajate și prezintă orientări raportate la valorile egalității, diversității și incluziunii pe care le susținem. Suntem conectați la actualizările legislative din acest domeniu și le aplicăm fără întârziere în cadrul organizației noastre. Mai mult decât atât, învățăm din experiența internațională și încercăm, pe cât posibil, să aplicăm metode și măsuri menite să creeze un mediu de lucru prietenos și adaptabil nevoilor oamenilor.

Anexa

Kitul echipei de management

pentru gestionarea întoarcerii la serviciu a colegelor/colegilor care au fost în concediu de maternitate/paternitate și/sau pentru creșterea copilului

UEFISCDI recunoaște că întoarcerea la serviciu după concediul de maternitate/paternitate și/sau pentru creșterea copilului aduce o serie de provocări, profesionale și personale, pentru colegele/colegii aflate/aflați în această situație și că sprijinul managerial este esențial pentru o întoarcere și o reintegrare cu succes.

Comportamente încurajate

Pe durata concediului și înainte de întoarcere:

- Păstrarea legăturii, în condițiile agreate la intrarea în concediu.
 - Anunțarea schimbărilor importante ce au loc în organizație, care pot afecta parcursul profesional al colegelor/colegilor aflate/aflați în concediu.
 - Invitarea colegelor/colegilor aflate/aflați în concediu la activitățile de team-building (fără presiunea participării).
 - Încurajarea colegelor/colegilor aflate/aflați în concediu pentru a se documenta cu privire la drepturile pe care le au la întoarcerea la serviciu.
 - Discutarea opțiunilor de lucru la momentul întoarcerii la serviciu a colegelor/colegilor aflate/aflați în concediu, mai ales a aranjamentelor flexibile, în acord cu specificitatea postului.
-

La întoarcerea din concediu:

- Planificarea timpului pentru a sprijini reintegrarea colegelor/colegilor care au fost în concediu. Pregătirea primei zi de lucru într-un mod similar cu cea pentru un nou angajat / o nouă angajată, atât pentru a-i ura bun venit, cât și pentru a fi asigurate detaliile și echipamentele administrative și tehnice.
- Stabilirea unor întâlniri de lucru pentru a discuta despre obiectivele și prioritățile noi în ceea ce privește activitatea, precum și planurile de dezvoltare profesională ale colegelor/colegilor care au fost în concediu.
- Stabilirea unor întâlniri regulate 1:1 în primele săptămâni până la reintegrarea profesională a colegelor/colegilor care au fost în concediu.

Instrumente utile^{16,17}

O abordare operațională tip „checklist” va facilita monitorizarea procesului de reintegrare a colegelor/colegilor care au fost în concediu parental.

¹⁵ Supporting employees on and returning from parental or carer's leave. A planning and conversation guide for managers, https://staff.mq.edu.au/support/people-management/carers-hub/planning-your-leave-and-return-to-work/HRE472_RETURNING-TO-WORK-MANAGER_V06.pdf

¹⁶ Managers' Guide to Return from Parental Leave, https://intranet.ecu.edu.au/_data/assets/pdf_file/0006/834936/Managers_Guide_to_Return_from_Parental_Leave.pdf



A. Checklist privind flexibilitatea muncii

Subiecte

Cum ar putea aranjamentele flexibile de lucru să aibă un impact pozitiv asupra colegului/colegei din echipă?

Ce opțiuni de muncă flexibilă sunt disponibile și care dintre acestea răspund cel mai bine nevoilor colegiei/colegului?

Cum pot influența aranjamentele flexibile de lucru echipa?

Cum pot influența aranjamentele flexibile colaboratorii sau alți stakeholderi?

Cum poate fi redefinit rolul colegiei/colegului? Este nevoie de schimbarea indicatorilor de performanță?

Cum poate angajatul/angajata să rămână conectat/ă cu ceea ce se întâmplă la birou dacă există aranjamentele flexibile de lucru?

Ce tehnologii sau alte instrumente suport sunt necesare?

Cum va evalua fiecare parte dacă aranjamentele flexibile de lucru sunt de succes?

Cum vă veți asigura că aranjamentele de lucru flexibile sunt bune încă de la început? Existența unei perioade de probă sau verificări regulate ar putea fi de ajutor.

Ce îngrijorări aveți în legătură cu aranjamentele de lucru flexibile și cum le puteți minimiza?

B. Checklist privind procesul de întoarcere între echipa de management și colega/colegul care se întoarce din concediu

Pregătire

Cunoașterea și familiarizarea cu procedurile administrative și cu cadrul legal privind întoarcerea la muncă a părinților.

Discuții

Data planificată pentru întoarcere

Definirea rolului în echipă și proiectele în cadrul cărora va lucra

Formele de întoarcere – ex. normă întreagă, normă parțială, lucru pe proiect etc.

Opțiuni de lucru flexibile pe care le-ar putea dori sau solicita, de exemplu lucrul de acasă în mod regulat sau ocazional, ore flexibile de început/final ale programului de lucru

Orice sprijin de care anticipează că au nevoie la întoarcere, de exemplu pauze și facilități pentru alăptare

Stabilirea unui interval de timp pentru a discuta despre obiectivele de carieră pe termen scurt și mai lung

Stabilirea unor întâlniri de feedback regulate, mai frecvente la început

Orice schimbări semnificative produse în organizație în timpul concediului

Bibliografie

Documente legislative

- Codul Muncii (Legea nr. 53/2003)
- Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați
- OUG 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă
- OUG nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare, cea mai recentă fiind OUG nr. 164 /2022
- OUG nr. 117/2022 pentru modificarea și completarea Legii concediului paternal nr. 210/1999

Cărți, articole, proiecte

- Constantini A. et al, „Return to work after prolonged maternity leave. An interpretative description”, Women's Studies International Forum, Volume 90, 2022, <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2022.102562>
- Daisy Downling, Workparent. Thrive in Your Career While Raising Happy Children, Penguin Books Ltd, 2021
- Henshall A., Four ways paid paternity leave could boost family income, BBC – Worklife, 19.06.2016 - <https://www.bbc.com/worklife/article/20160617-four-ways-paid-paternity-leave-could-boost-family-income#:~:text=A%20Swedish%20government%20study%20showed,can%20increase%20by%20almost%207%25>
- Managers' Guide to Return from Parental Leave, https://intranet.ecu.edu.au/_data/assets/pdf_file/0006/834936/Managers_Guide_to_Return_from_Parental_Leave.pdf
- McKinsey & Company, A fresh look at paternity leave: Why the benefits extend beyond the personal, 5.03.2021, <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/a-fresh-look-at-paternity-leave-why-the-benefits-extend-beyond-the-personal>
- McKinsey&Company, 2021, For mothers in the workplace, a year (and counting) like no other, <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/for-mothers-in-the-workplace-a-year-and-counting-like-no-other>

-
- McKinsey's 2020 Women in the Workplace report, <https://wiw-report.s3.amazonaws.com/Women in the Workplace 2020.pdf>
 - Miroiu M., Drumul către autonomie. Teorii politice feministe, Iași, Editura Polirom, 2004
 - Băluță O., Parteneri egali. Competitori egali, Maiko, 2007
 - Richard Barret, The new leadership paradigm, Lulu Press, 2014
 - Supporting employees on and returning from parental or carer's leave. A planning and conversation guide for managers, https://staff.mq.edu.au/support/people-management/carers-hub/planning-your-leave-and-return-to-work/HRE472_RETURNING-TO-WORK-MANAGER_V06.pdf
 - The Mom Project, <https://themomproject.com/>

