

Sondaj eJobs: 31% dintre respondente s-au simțit discriminate la locul de munca din cauza statutului de mama. 40% ascund situațiile delicate legate de copii pentru ca se tem sa nu fie considerate “angajat - problema”

Statutul de mama care lucreaza schimba, în cele mai multe cazuri, ordinea priorităților din viața profesională, după cum arată datele celui mai recent sondaj derulat de eJobs România alături de Fundația Mamaz. 40% dintre participante spun ca, de când au devenit mame, prioritățile lor profesionale s-au schimbat, iar acum programul flexibil sau chiar remote este o condiție eliminatorie când vine vorba de angajare. 29% au început să pună mai mult preț pe stabilitate decât pe avansare rapidă, iar pentru 18% pachetul salarial a devenit și mai important decât în trecut, ca urmare a creșterii volumului de cheltuieli. Alte criterii pe care un loc de munca ar trebui să le bifeze sunt cultura organizațională care să susțină familia (fără ore suplimentare), proximitatea sediului de casa sau grădinița, asigurare medicală extinsă și un manager înțelegător.

„Această listă extinsă vine pe fondul obstacolelor de care spun că s-au lovit la revenirea în activitate, după concediul de maternitate. 44% spun că le-a fost dificil să gestioneze programul (grădinița / bonă vs. orele de muncă), 23% au fost afectate de lipsa de somn și de oboseala cronică, în timp ce 29% au avut probleme în a-și recâștiga încrederea în abilitățile lor profesionale, în a se reintegra în echipă și a înțelege noua dinamică de la birou”, spune **Ana Calugaru**, *Head of Communications în cadrul eJobs*. Cu toate acestea, doar 23% spun că au resimțit o schimbare negativă în relația cu managerul direct, fie în sensul apariției unei stări de tensiune pentru le-a scăzut nivelul de disponibilitate, fie în sensul în care managerul este mai distant și par să fi dispărut oportunitățile de avansare pe care le aveau înainte de a deveni mame. 33% au declarat că managerul a fost empatic și le-a oferit timp de acomodare, în timp ce 28% nu au remarcat nicio modificare de atitudine – relația este una strict profesională, iar așteptările sunt aceleași ca înainte de a intra în concediul de maternitate.

Ușor diferită este însă perspectiva în ceea ce-i privește pe colegi. 26% au răspuns că simt o ușoară frustrare din partea lor când trebuie să plece fix la finalul programului, iar 13% se simt chiar izolate pentru că nu mai fac parte din cercul social de la birou. Doar 19% se simt susținute și spun că, atunci când au urgențe cu copilul, colegii preiau din sarcinile lor. „Există, însă, și un sentiment relativ pronunțat de discriminare, fie că este legat de jobul actual, fie că este vorba despre oportunitățile de angajare pe care le au după ce devin mame. 17% spun că s-au simțit discriminate în mod direct prin excluderea din proiecte importante sau promovări, 14% în mod indirect, prin comentarii, sancțiuni ori refuzul unor beneficii, iar 28% nu pot spune cu certitudine dacă au fost discriminate pe baza statutului de mama, dar au simțit o schimbare de atitudine după reîntoarcerea la muncă. 41% declară că au fost tratate echitabil și nu au observat diferențe față de perioada anterioară sau față de alți colegi”, explică Ana Calugaru.

În cazul respondenților care s-au simțit discriminați, criteriile în funcție de care evaluează discriminarea sunt legate de faptul că, la interviurile de angajare, au primit întrebări despre cine sta cu copilul; la evaluarea anuală au avut rezultate diminuate din cauza absențelor medicale; au început să primească sarcini mai puțin importante sau relevante sau chiar au fost ținta glumelor și comentariilor venite din partea colegilor sau managerului. În acest context, 40,2% ascund problemele legate de copil fie pentru că simt o presiune constantă să demonstreze că muncesc la fel de mult precum cei care nu au copii, fie pentru că se tem că vor părea „angajatul - problema”. 21,4% fac acest lucru rar, doar în perioadele foarte aglomerate, iar 38,4% aleg să fie complet transparente și nu simt nevoia de se ascunde în astfel de momente.

Întrebate dacă simt că parcursul lor profesional a stagnat sau a încetinit de când au devenit mame, 46,8% au răspuns că au pus cariera pe pauză în mod deliberat, iar 19,6% că angajatorul a fost cel care a pus frâna evoluției lor. 23,8% spun că au continuat să avanseze în același ritm, iar 9,9% că, dimpotrivă, au devenit mai eficiente și au

promovat.

„Schimbarea priorităților odata cu trecerea la rolul de mama vine, în multe cazuri, și cu dorința de a face o reconversie profesională, astfel încât să poată ajunge la un echilibru între viața personală și cea profesională. Iar asta se întâmplă din diferite motive – fie pentru că acum caută mai degrabă stabilitate decât avansare rapidă, pentru că au nevoie de program flexibil sau remote sau chiar din dorința de a câștiga mai mulți bani pentru că au cheltuieli mai mari”, detaliază Ana Calugaru.

Dacă ar putea să aleagă un singur beneficiu pe care compania în care lucrează ar putea să îl ofere mamelor, cele mai multe (34%) ar opta pentru zile de concediu suplimentare pentru urgențe pediatrice. 31,8% și-ar dori să aibă săptămâna de lucru de 4 zile, 22,3% ar alege grădinița sau after-school decontat sau incinta firmei, în timp de puțin peste 6% ar vrea acces la cursuri de dezvoltare sau coaching pentru echilibrul viața – munca.

Sondajul a fost realizat de eJobs România în parteneriat cu Fundația Mamaz în perioada aprilie – mai 2026, pe un eșantion de 1.200 de respondente. Dintre acestea, 75% sunt mame și lucrează.