



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020



COMPETENȚE DIGITALE ȘI TIC

PENTRU ANGAJAȚII DIN REGIUNEA VEST

COD PROIECT: POCU/860/3/12/143523



Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014 – 2020



Promovarea conceptului de program flexibil, necesitatea concilierii vieții profesionale cu cea de familie în special în cazul femeilor care au în îngrijire copii, inclusiv promovarea față de angajatori a unor forme noi de organizare a muncii (de exemplu telemuncă) și adaptarea structurilor rigide la nevoile angajaților, schimbări generate de pandemie și nevoie urgentă a utilizării mijloacelor TIC și a dezvoltării competențelor digitale/TIC

Avizat: Crinela Gafton - Coordonator activități proiect
Elaborat: Mihai Stan-Arion- Expert informare și conștientizare

Beneficiar:



Partener:



Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014 - 2020

Programul de muncă flexibil presupune mai multe forme de flexibilitate a muncii pentru părinți, de la alegerea timpului de început și de sfârșit al programului, la munca de acasă sau un mix între munca la birou și cea în afara biroului, până la posibilitatea de a-ți negocia un program mai scurt de muncă plătit corespunzător numărului de ore lucrate.



CADRUL LEGISLATIV UE

În **directiva (UE) 2019/1158** se specifică toate aceste forme de program flexibil:

„Pentru a încuraja lucrătorii care sunt părinți și îngrijitorii să rămână în câmpul muncii, acești lucrători ar trebui să poată să-și adapteze programul de muncă în funcție de necesitățile și preferințele personale. În acest scop și având în vedere nevoile lucrătorilor, aceștia au dreptul de a solicita formule flexibile de lucru în scopul de a-și adapta modurile de lucru, inclusiv prin utilizarea, acolo unde este posibil, a unor formule de muncă la distanță, a unor programe de lucru flexibile sau a unei reduceri a timpului de lucru pentru acordarea de îngrijiri.”

Modul în care această directivă va fi transpusă în lege depinde de fiecare țară membră în parte, de aceea realitatea locală nu este deloc de neglijat în acest context.



CADRUL LEGISLATIV UE

„Echilibrul dintre viața profesională și cea privată rămâne însă o **provocare considerabilă** pentru mulți părinți și lucrători care au responsabilități de îngrijire, în special din cauza prevalenței în creștere a programului de lucru prelungit și a orelor de lucru în schimbare, care are un impact negativ asupra ocupării forței de muncă în rândul femeilor. *Un factor major care contribuie la subreprezentarea femeilor pe piața muncii este dificultatea de a găsi un echilibru între obligațiile profesionale și cele familiale*”, se mai precizează în **Directiva (UE) 2019/1158**.



CADRUL LEGISLATIV UE

”Politicile privind egalitatea de tratament ar trebui să aibă ca obiectiv soluționarea problemei reprezentate de stereotipurile asociate cu ocupațiile și rolurile atât ale bărbaților, cât și ale femeilor, iar partenerii sociali sunt încurajați să-și îndeplinească rolul esențial în informarea atât a lucrătorilor cât și a angajatorilor și în sensibilizarea acestora cu privire la combaterea discriminării.

Mai mult, *utilizarea **de către tați** a unor formule care permit atingerea unui echilibru între viața profesională și cea privată, cum ar fi concediile sau formulele flexibile de lucru, s-a dovedit a avea un impact pozitiv, ea reducând cuantumul relativ al muncii familiale neremunerate prestate de femei și lăsându-le acestora mai mult timp pentru ocuparea unui loc de muncă remunerat*”, se specifică în Directiva (UE) 2019/1158.



Situația în România



Există acest mit, că în România mamele au o situație avantajoasă pentru că pot sta acasă cu copiii doi ani. Totuși situația este mult mai complexă, deoarece multe mame sunt puse în fața unor **decizii de totul sau nimic**, iar unele și-ar dori să reia munca mai devreme de cei doi ani, dar într-un context mai flexibil; altele și-ar dori să stea mai mult cu copiii acasă, dar asta nu înseamnă că nu mai vor să muncească deloc.

Sunt raportate **situații de discriminare efectivă și întâlnesc deseori cu situații de discriminare, în mediul online și offline** - replici agresive și ironice la adresa mamelor în general și la adresa mamelor la locul de muncă în particular. Se fac astfel vizibile dificultățile pe care le înfruntau fiecare în parte pentru a-și găsi locul atât ca mamă, cât și ca profesionist, echilibristica delicată pe care se luptă să o facă între familie și carieră, nivelul de suport deseori redus din partea partenerilor, nivelul crescut de anxietate cu care se confruntau încercând să acomodeze toate aceste roluri.

Situația în România

Flexibilitatea muncii are impact în mai multe arii și contează extrem de mult perspectiva din care ne uităm.

Astfel, poate fi încurajată natalitatea, care se află la cel mai scăzut nivel din ultimii ani 50 de ani.

*Există mame care simt că maternitatea le-ar diminua șansele în carieră sau că statul doi ani acasă cu un copil sau patru ani cu doi le-ar putea face mai puțin dezirabile pe piața muncii. Tocmai de aceea, oferind mai multe variante diminuăm limitările de tip ori-ori și încurajăm găsirea de soluții. Mai mult, **faptul că și tatăl sau o altă persoană de îngrijire** (bunica, bunicul) poate solicita program flexibil înseamnă din start mai puțină presiune pe mamă, împărțirea responsabilităților și mai multe posibilități.*

Sănătatea fizică și mentală

O familie sănătoasă presupune respect și valorizare pentru ce face și ce aduce fiecare. Într-o familie democratică fiecare merită ascultat și valorizat - și mama și tatăl și copiii. Lucrurile nu sunt bătute în cuie pentru totdeauna - se pot schimba și ajusta roluri într-o manieră flexibilă, în funcție de etapa de viață, de nevoile personale și profesionale, de vârsta copiilor.

Baza unei familii sănătoase sunt doi parteneri care se pot adapta și se pot susține reciproc pentru ca fiecare să își poată urma obiectivele și care sunt conștienți de necesitatea de a se implica împreună pentru a crește un viitor adult sănătos și echilibrat.

Un alt aspect important este cel al sănătății mintale. Rata depresiei, anxietatea, frecvența sinuciderilor, mai ales pe segmentul de vârstă tânăr, trag un semnal de alarmă asupra *necesității de a investi în acest sector pe toate palierele* - la nivel de societate, organizații, familie sau individual. De altfel, investiția în sănătate mintală este una dintre cele mai eficiente pe termen lung.



Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României



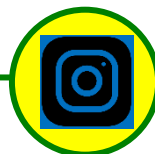
CCI Hunedoara
Bd. 1 Decembrie, nr. 23,
330025, Deva,
Jud. Hunedoara, România



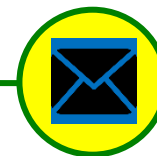
Tel.: +40.254.212.924
+40.737.505.448
Fax: +40.254.218.973



Competențe digitale și
TIC



Competențe digitale și
TIC



e-mail:
office@ccihunedoara.ro