



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSONELOR VÂRSTNICE
ORPOSDRU Regiunea Vest

Reconcilierea vietii de familie cu viata profesionala





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSOANELOR VÂRSTNICE
ORPOSDRU Regiunea Vest

➡ Consideratii generale privind viata personala si viata profesionala

Reconcilierea vietii profesionale cu cea de familie/privata constituie un **concept fundamental pentru egalitatea dintre sexe** care, insa, se foloseste larg de catre politica de ocupare a fortei de munca in combaterea somajului.

Obligatiile familiale, ingrijirea unor persoane dependente – copii, varstnici, persoane bolnave sau cu nevoi speciale etc., si/sau supraaglomerarea sarcinilor casnice pot afecta interesul unei persoane pentru a avea o ocupatie generatoare de venit.

Pe parcursul timpului, femeia si-a castigat locul atat pe plan social, profesional, educational, dar si sexual alaturi de barbat. Treptat, **femeia si-a parasit rolul strict casnic si a descoperit afilieri pe domenii diametral opuse**. Desigur ca unele tari au grabit si sustinut mai mult aceasta perioada de tranzitie.

Nevoia de armonizare a vietii de familie/private cu viata profesionala a inceput treptat sa capete o importanta din ce in ce mai mare in ultimii 20 de ani, datorita **participarii sporite a femeilor pe piata fortei de munca in toate tarile europene dar si datorita schimbarilor drastice in modelele familiale**.

Pentru multe persoane, relatia dintre locul de munca si viata de familie sta sub **presiunea adaptarii continue la schimbarile din mediul economic si social**. Tot mai multe persoane incearca sa gaseasca un echilibru intre provocarile crescute de la locul de munca si nevoile lor si a familiilor lor. **Dorinta parintilor si a familiilor de a-si imbunatati pozitia economic si calitatea nivelului de trai** trebuie sa se reflecte in modul in care este organizata munca.

Egalitatea intre femei si barbati este o **componenta esentiala a muncii** si trebuie neaparat sa fie acordata o mai mare atentie imbunatatirii serviciilor care sa-i ajute pe oameni sa echilibreze balanta dintre viata profesionala si cea familiala, pentru a permite femeilor si barbatilor sa intre pe piata muncii si sa ramana angajati pentru cat mai mult timp.

Proportia de reprezentare a femeilor intr-o serie de ocupatii a crescut in ultimele decenii, inregistrandu-se modificari distincte in unele tipuri de locuri de munca (de exemplu, **posturile profesionale si manageriale**).





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSONELOR VÂRSTNICE
ORPOSDRU Regiunea Vest

Nevoia de sprijin a vieții de familie atât din partea statului cât și a companiilor, diferă de la o societate la alta și este influențată direct de cultura, tradițiile, normele, mentalitatea, aspirațiile membrilor acelei societăți.

Angajatorii trebuie să recunoască și să respecte faptul că **lucrătorii lor au familii față de care au obligații și angajamente**. Aceste angajamente fac parte dintr-un mod de viață care trebuie să fie susținut în condiții care să corespundă nevoilor sociale a persoanelor într-o societate democratică și corectă.

Concilierea vieții de familie cu cea profesională reprezintă un **aspect de mare interes atât pentru femei cât și pentru bărbați**. Dificultățile cu care se confruntă femeile, mai ales mamele, în căutarea și păstrarea unui loc de muncă plătit, stereotipurile prin care se perpetuează - ideea că doar femeile sunt responsabile cu îngrijirea familiei - precum și așteptările față de bărbat pentru a fi unicul întreținător de familie sunt aspecte care agravează inegalitatea între femei și bărbați. Implicarea bărbaților în echilibrarea vieții de familie cu cea profesională reprezintă o problemă esențială dar și dificilă.

Astfel, **viața de familie** este, fără doar și poate, **un factor important în măsura să descurajeze sau să încurajeze ascensiunea profesională**, dar și inegalitatea de gen pe piața muncii.

➡ La nivel european...

O mai bună reconciliere a vieții profesionale și private, pentru femei și bărbați deopotrivă, este esențială nu doar pentru **obținerea egalității de șanse între bărbați și femei**, ci și pentru **indeplinirea obiectivelor de la Lisabona**.

Timpul femeilor este dedicat în proporție mai mare responsabilităților casnice și familiale decât cel al bărbaților. Măsurile de reconciliere trebuie să vizeze și bărbații deoarece încurajarea egalității de șanse între femei și bărbați presupune schimbări și noi oportunități pentru ambele sexe.



Conform unui raport al Comisiei Europene din 2008, femeile continua sa fie dezavantajate pe piata muncii in raport cu barbatii, sunt mai prost platite si ocupa cu preponderenta pozitii inferioare, desi sunt mai bine pregatite, iar numarul angajarilor lor in ultimii ani a crescut considerabil.

Astfel, mai mult de 7,5 milioane din cele 12 milioane de noi locuri de muncă create în UE începând cu anul 2000 au fost ocupate de femei. Totodată, rata de încadrare în muncă în rândul femeilor este de 57,2%, în prezent, cu 3,5 puncte peste nivelul înregistrat în 2000, în timp ce rata angajărilor în rândul bărbaților, în aceeași perioadă, a



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSONELOR VÂRSTICE
ORPOSDRU Regiunea Vest

crescut cu mai puțin de un punct. De asemenea, rata angajării în rândul femeilor de peste 55 de ani a crescut considerabil mai rapid decât în rândul bărbaților, fiind în prezent de 34,7%, în creștere cu 7,4 procente față de anul 2000.

Cu toate acestea, raportul indică faptul că mai multe aspecte privind **calitatea slujbelor ocupate de femei rămân problematice**. Deși 59% dintre femei sunt absolvente de studii superioare și au o pregătire mai bună, rata de angajare a lor rămâne inferioară celei a bărbaților, cu 14,4%, iar femeile continuă să castige cu 15% mai puțin pe o oră lucrate decât bărbații.

Totodată, femeile întâmpină dificultăți în ocuparea pozițiilor de conducere. Potrivit raportului, prezența femeilor manager în companii este un proces care se desfășoară foarte lent și ajunge la doar 33%. În același timp, echilibrul dintre viața de familie și cea profesională este un aspect care face diferența între bărbați și femei, rata de angajare în rândul femeilor cu copii mici fiind de numai 62,4%, comparativ cu 91,4%, în rândul bărbaților cu copii.



Raportul subliniază faptul că **trebuie depus un efort mai mare pentru a crea locuri de muncă mai multe și mai bune**, iar acest lucru trebuie să aibă loc în concordanță cu îmbunătățirea calității. Calitatea slujbelor atrage lucrătorii și le permite să-și exploateze la maxim potențialul, ceea ce contribuie la îmbunătățirea calității vieții în societate.

Angajamentul politic în favoarea egalității de șanse între femei și bărbați a sporit în ultimii ani atât la nivelul UE, cât și la nivelul statelor membre.

Politicile privind egalitatea de șanse între femei și bărbați s-au dovedit a fi răspunsuri eficiente la aceste provocări, iar statele membre continuă să investească într-o mai bună utilizare a calificărilor și resurselor femeilor și bărbaților, inclusiv în consolidarea politicilor de flexibilitate din punctul de vedere al egalității între femei și bărbați.

O participare egală a femeilor și bărbaților la procesele decizionale constituie o necesitate democratică și economică. Mobilizarea tuturor talentelor este cu atât mai importantă în contextul economic actual. Nu este momentul irosirii competențelor și potențialului productiv ca urmare a percepțiilor învechite despre rolul femeilor și bărbaților și capacitățile lor de conducere.

Politicile de reconciliere sunt, de asemenea, importante din punctul de vedere al răspunsului la provocările demografice.

Statele membre cu cea mai mare rată a natalității sunt în prezent cele care au obținut cele mai multe rezultate în ameliorarea echilibrului dintre viața



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSONELOR VÂRSTICE
ORPOSDRU Regiunea Vest



profesionala si cea privata si au o rata inalta a incadrarii in munca in randul femeilor.

Comunicarea Uniunii Europene referitoare la egalitatea dintre femei si barbati:

combinarea cu succes a muncii cu viata privata implica reducerea diferentelor dintre cele doua sexe si imbunatatirea calitatii mediului de munca, facilitand in paralel rezolvarea provocarilor aduse de schimbarile demografice.

Astfel, participarea echilibrata a femeilor si barbatilor atat pe piata fortei de munca cat si in viata de familie este un element absolut necesar pentru dezvoltarea societatii. Maternitatea, paternitatea si drepturile copiilor sunt valori sociale extreme care sunt protejate de catre societate in statele membre ale Uniunii Europene.

Un echilibru mai bun intre viata profesionala si cea familiala, atat pentru femei, cat si pentru barbati impune impartirea mai echitabila a timpului consacrat activitatii remunerate si neremunerate.

Proportia redusa a contractelor de munca part time in Romania reprezinta un contrast in Europa, unde ocuparea cu timp partial este extrem de bine reprezentata in special in cazul femeilor. Reglementarile restrictive in ceea ce priveste norma redusa pot avea un impact disproportionat asupra femeilor datorita faptului ca in general femeile sunt cele ce isi asuma responsabilitatile gospodariilor.

Este evident ca accentul care se pune pe incurajarea si sprijinul femeilor nu este suficient pentru a reusi echilibrarea vietii profesionale cu cea de familie/privata. Armonizarea vietii profesionale cu cea de familie/privata nu constituie si nu trebuie sa constituie doar o ipoteza feminina care trebuie rezolvata. In epoca actuala nu se manifesta un interes deosebit doar pentru femei, ci pe relatiile dintre cele doua sexe.

➡ In Romania...

La nivel macro, societatea romaneasca inregistreaza pierderi greu de cuantificat: mai multe familii cu probleme, vulnerabile, suprasolicitate, parinti mai putin performanti la locul de munca, mai stresati, copii mai slab ingrijiti poate chiar neglijati, si nu in ultimul rand copii mai putini.

Evaluarea calitatii muncii si a vietii, in ceea ce priveste interactiunile dintre factorii profesionali si cei externi, necesita o **abordare cel putin tridimensionala** care cuprinde: familia, venitul familial si la activitatile din afara muncii la modul general.



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSONELOR VÂRSTICE
ORPOSDRU Regiunea Vest

Reconcilierea vieții de familie/private și a vieții profesionale în România nu a constituit până în 2006 o problemă majoră, ci s-a abordat doar indirect. Însă, începând cu adoptarea Noului Cod al Muncii din 2003, au fost introduse pentru prima dată **reglementări legislative a formelor flexibile de muncă**. Noile forme de contracte de muncă reglementate de către Cod privesc munca temporară, munca cu orar redus, contracte pe durată limitată și munca la domiciliu.

De asemenea, un exemplu pozitiv de promovare a reconcilierii vieții profesionale cu viața de familie în România prin sprijin financiar, lansat la începutul anului 2006 prin **stabilirea unor programe de asistență a familiilor cu copii mici** (Ordonanța de urgență nr.148/2005), cuprinzând și **dispoziții care promovează asistența socială individuală a mamelor încadrate în munca cu copii cu vârste între 0-2 ani**.

Problematika concilierii vieții de familie în raport cu cea profesională în România prezintă câteva **particularități** precum:

- Problema timpului liber tinde să aibă o **importanță redusă**. Majoritatea persoanelor solicită continuu **noi surse de venituri**, fie prin intermediul unui **al doilea job**, fie prin **ore suplimentare** la locul de muncă principal
- **Nivelul de salarizare relativ scăzut** al familiilor **împiedică** adesea **accesul la servicii specializate** pentru îngrijirea persoanelor dependente, afectând astfel echilibrul dintre timpul dedicat vieții profesionale și a celui dedicat familiei
- Migrarea și scăderea natalității au diminuat populația cu 1.5 milioane de persoane, iar cei/cele care aleg să migreze sunt persoane active pe piața muncii
- **Căsătoria și copiii** duc la reducerea activității economice a femeilor, în timp ce aceiași factori tind să conducă la o creștere a activității economice a bărbaților.
- **Varsta la care femeile se căsătoresc, durata căsătoriei, vârsta femeilor, nașterea primului copil, numărul de copii, vârsta ultimului copil** sunt câteva dintre variabilele care afectează deciziile femeilor asupra activităților economice și capacitatea lor de a participa la forța de muncă
- **Munca și sfera publică se identifică cu barbatul în timp ce sfera privată a familiei este în mod indisolubil cu femeia**, responsabilitățile familiale fiind unul din





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSONELOR VÂRSTICE
ORPOSDRU Regiunea Vest

motivele fundamentale pentru care femeile fie raman in afara pietii fortei de munca fie parasesc locul de munca

- Cu toate ca se observa o crestere a participarii femeii pe piata fortei de munca, se **constata lipsa femeilor din centrele de luare a deciziilor, separarea in profesii masculine si feminine, stagnarea profesionala si reducerea prezentei in functiile de conducere, cresterea continua a participarii femeilor in formele atipice de munca si discriminarea in educatie si in formarea profesionala**
- Reusirea distribuirii egale a responsabilitatilor familiale intre femei si barbati se pare ca va duce la **integrarea perfecta a femeii pe piata fortei de munca**, tinand cont de faptul ca factorul major de inhibare al participarii lor egale cu barbatii pe piata fortei de munca este greutatea responsabilitatii care este data de educarea copiilor care de cele mai multe ori duce la **sentimentul de vinovatie**.
- Femeile cu **nivel scazut sau mediu de studii** tind sa prezinte o reducere a prezentei pe piata fortei de munca o data cu **cresterea numarului de copii**, dar nu se constata acelasi lucru si in cazul femeilor cu nivel superior de studii.
- Examinand **timpul pe care il dedica femeile si barbatii pentru munca retribuita si neretribuita pe saptamana**, rezulta o mare segregare de gen. Femeile se pare ca duc o povara mai mare intrucat se constata ca muncesc 78 de ore pe saptamana ca rezultat al orelor de munca retribuita dar si a orelor de munca neretribuite.
- **Numarul de ore dedicat ingrijirii persoanelor dependente** este mult mai mare in Romania. Femeile dedica timp dublu pentru ingrijirea adultilor fata de restul tarilor europene
- In ceea ce priveste **concediul de maternitate** exista cateva criterii de eligibilitate, cum ar fi sa se afle intr-un anumit tip de activitate economica inainte de nastere, sau sa se plateasca anumite contributii financiare catre asigurarile sociale. Cu cat sunt mai stricte aceste criterii cu atat se limiteaza accesul la concediul de maternitate. Romania este singura tara care nu are nevoie de calificari
- In ceea ce priveste **flexibilitatea angajatilor** cu responsabilitati familiale (ora de incepere si terminare a programului de lucru), romanii sunt clasificati pe ultimul loc intrucat nu se observa o flexibilitate deosebita dar apare o distanta de gen remarcabila pe aceasta tema
- Cei mai multi **manageri nu au competentele necesare pentru a implementa masuri de reconciliere si flexibilitate**.

Desi femeile nu se considera decat in foarte mica masura ca sunt discriminate la locul de munca, **peste 35%** din persoanele intervievate in diverse studii au declarat ca nu dispun de facilitati la nivel de companie pentru cresterea copilului, sau de facilitati pentru reconcilierea vietii de familie cu viata profesioanala.

Intreruperea carierei este unul din factorii importanti care determina pozitia si castigurile unei femei de-a lungul vietii





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSONELOR VÂRSTICE
ORPOSDRU Regiunea Vest

active. Nu numai femeile sunt cele ce-si intrerup cariera in sa in cazul lor aceasta intrerupere pare a fi mai indelungata.



Atat femeile cat si barbati sunt indreptatiti la **concediul pentru cresterea copilului** in sa in cele mai multe cazuri fie ca vorbim de mediul privat sau sectorul public, acesta este apanajul femeilor. Acesta este **unul din factorii care pun femeile pe o pozitie de dezavantaj** datorita faptului ca in aceasta perioada femeile pierd oportunitati de pregatire profesionala sau de promovare in cariera. In acest caz, femeile au de ales intre intoarcerea mai devreme in piata muncii sau a-si aloca timp pentru cresterea si educarea copiilor. Dreptul mamelor de a

beneficia de concediu de maternitate si pentru cresterea copilului este crucial pentru protejarea sanatatii mamei si copilului.

Protectia muncii este de asemenea cruciala pentru a asigura mamei sau tatalui care lucreaza posibilitatea sa nu isi neglijeze familiile.

➡ Propuneri pentru echilibrarea vietii de familie cu cea profesionala

Crearea unui mediu propice echilibrarii vietii profesionale cu cea de familie implica o varietate de factori, in sa doi dintre cei mai evidenti sunt modul de desfasurare a programului de lucru si masurile necesare pentru a ajuta angajatii cu obligatii fata de familie si persoane dependente. Circumstantele familiale pot face dificila incadrarea in munca traditionala de 8 ore pe zi, 5 zile pe saptamana.

Prin urmare, sunt necesare **noi aranjamente** pentru a se asigura accesul tuturor lucratorilor la un loc de munca mai bun si mai bine remunerat. Reprezentantii partenerilor sociali trebuie sa exploreze posibilitatile pentru o **abordare mai flexibila in raport cu numarul si distributia orelor de lucru**.

Acestea pot include:

- **ore de munca anualizate** (optiune de munca flexibila conform careia un angajat este platit pentru numarul total de ore lucrate pe parcursul intregului an);
- **flexi-time** - program de lucru variabil in care exista de obicei o perioada de baza (de aproximativ 50% din totalul timpului de lucru/zilei lucratoare) din zi cand angajatii trebuie sa fie la locul de munca (de exemplu, intre 11am si 3pm), in timp ce restul zilei de munca este in regim "flexi-time", adica angajatii pot alege cand lucreaza, cu



UI



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSONELOR VÂRSTNICE
ORPOSDRU Regiunea Vest



conditia sa isi realizeze numarul de ore total zilnic, saptamanal sau lunar si sa isi indeplineasca indatoririle;

- **program de lucru flexibil** (un aranjament prin care angajatii lucreaza full-time dar isi pot varia ora de incepere si de terminare a programului de munca).
 - **partaj de post** (job-sharing) - doua persoane detin aceeasi functie, fiecare lucrând jumătate de norma de exemplu)
 - **lucru in regim part-time**
 - **lucru in functie de trimestre** (term time work). Acest tip de program flexibil are legatura cu programele scolare. Pe langa concediile platite se poate cere o perioada variabila de concediu fara plata.

Toate acestea pot fi luate in considerare in functie de salarizare si conditiile de munca, pentru a asigura protectie calitatii si securitatii locurilor de munca.



De asemenea, indiferent de numarul de ore lucrate, aranjamentele pentru reconcilierea dintre viata privata si cea profesionala ar trebui sa contina cel putin urmatoarele:

- intreruperi de cariera
- facilitati de ingrijire pentru copii
- concediu pentru responsabilitati familiale
- concediu de maternitate
- concediu parental platit, pentru femei si barbati
- concediu paternal
- dispozitii pentru ingrijirea copilului

Acestea ar trebui sa faca parte din modalitatile de lucru curente si sa fie acoperite de catre angajatori, deoarece reprezinta cerinte esentiale pentru ca si lucratorii sa beneficieze de cresterea economica. Beneficiile ce decurg din cresterea economica si succesul companiilor ar trebui sa includa un **echilibru între necesitățile companiilor și cele ale lucrătorilor** din cadrul acestora.



Angajatorii ar trebui sa inteleaga ca lucratorii lor nu reprezinta doar niste simpli factori in productia de bunuri si servicii, ci sunt oameni care au responsabilitati si necesitati. Din pacate nu sunt multi angajatori ce recunosc



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



NUL ROMÂNIEI
L MUNCII, FAMILIEI,
TIEI SOCIALE SI
ELOR VÂRSTNICE
RU Regiunea Vest



aceasta realitate si incearca sa imbine si sa armonizeze organizarea locului de munca cu viata personala.

De asemenea, se impune ca angajatorii sa initieze modele pentru formare la locul de munca, crescand **accesul la educatie si instruire**. Aceste initiative de la locul de munca ii vizeaza pe cei care nu au avut posibilitatea, din cauza experientei sarace de la scoala, sarcinilor domestice sau de ingrijire sau a lipsei banilor, de a plati taxe sau calatorii. Astfel, angajatorii pot intelege mai bine nevoia de a pune la dispozitie **traininguri** care respecta standarde de calitate.

Pentru multe femei care lucreaza notiunea de "leader" sau "leadership" nu are un sens. Este asociata cu *'a spune oamenilor ce sa faca, sa fii dur si nu foarte atent fata de ceilalti*. Ele tind sa nu asocieze leadershipul cu **anumite calitati pe care le-ar putea recunoaste in sine** - precum **abilitatea de a asculta, de a empatiza, de a le pasa de experienta altora, de a avea convingeri cu privire la o situatie sau de a lucra pentru un rezultat pozitiv**.

Totusi, aceste calitati de leader sunt necesare, mai ales pentru initierea si/sau dezvoltarea unei afaceri.

Lipsa formarii specializate in colaborare cu lipsa accesului la programele de informare, de finantari si de noi metode de administrare si organizare a afacerii, constituie factori care contribuie mult la slabirea antreprenoriatului feminin.

➡ Exemple de bune practici

In timp ce numarul total al tinerilor care se inscriu in programe de practica moderne sunt acum aproape egale, numarul celor care acceseaza sectoare ocupationale difera foarte mult, cu **tinere femei mai implicate in stagii de practica in sectoare traditional feminine** si tinerii barbati implicati in sectoarele traditional masculine.

Tinerii au nevoie de informatii corecte referitoare la dezvoltarea carierelor pe care doresc sa le urmeze in locuri de munca ce nu sunt traditionale si mai multe **incurajari si sprijin din partea angajatorilor pentru a-si largi orizontul profesional**. Discriminarea este inca des intalnita si in procesul de recrutare si selectie de personal, in training si educatie.

Unele exemple de bune practici includ:





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSONELOR VÂRSTICE
ORPOSDRU Regiunea Vest

- ❑ Monitorizarea experienței de muncă după gen și stabilirea de obiective în anumite sectoare.
- ❑ Includerea atât a bărbaților cât și a femeilor în toate materialele de promovare, recrutare și marketing pentru ocupațiile netraditionale și asigurarea ca informațiile sunt disponibile și în rândul unui număr mare de femei.
- ❑ Pregătirea unor lectori pe probleme de stereotipuri bazate pe gen și culturale prin crearea unui material educațional cuprinzător pentru lectori și cursanți.
- ❑ Organizarea unor seminare comune cu agențiile și companiile de plasare a forței de muncă și alți furnizori de formare.
- ❑ Folosirea unor personalități cunoscute ca mentori în școli.
- ❑ Sensibilizarea opiniei publice prin publicarea de articole în ziare cu studii de caz privind egalitatea de șanse.



➔ Modele de succes în reconcilierea vieții profesionale cu viața de familie

- ❑ În Power Point, un material interesant pe această temă:
<https://www.youtube.com/watch?v=beqeWVPSsog&feature=related>
- ❑ Marturii personale în lupta femeilor de reconciliere a vieții profesionale cu viața de familie:
<https://www.youtube.com/watch?v=0T6MXvXjng0>
- ❑ Model de succes al femeii care a reușit reconcilierea a vieții profesionale cu viața de familie:
<https://www.youtube.com/watch?v=HMt2Cyv3wnY>
- ❑ Material auditiv pentru apararea și sprijinirea mamelor ocupate în munca în ceea ce privește reconcilierea vieții profesionale cu viața de familie:
<http://www.youtube.com/watch?v=KzAsaW6MBmg>
- ❑ Video al **Femeii de Afaceri** care discută despre provocările și oportunitățile pe care le-au întâmpinat din Conferința 2008 «National Association of Women Business Owners (NAWBO)»:



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSONELOR VÂRSTNICE
ORPOSDRU Regiunea Vest

<https://www.youtube.com/watch?v=P-7LVI0rh0c>



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSONELOR VÂRSTICE
ORPOSDRU Regiunea Vest

Bibliografie

- Ghid de informare, consiliere și orientare în cariera, editat de Asociația Euro<26 și Fundația Melba
- Studiu al Institutului Național de Statistică privind *Reconcilierea vieții de familie cu cea profesională*, 2010.
- Ocuparea forței de muncă de către femei și antreprenoriatul feminin
- Ghid de bune practici privind respectarea egalității de șanse
- <http://www.mmuncii.ro>
- <http://www.totiegali.ro>
- <http://www.carierepentrufemei.ro>
- <http://www.worklifebalance.ro>



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI
PERSONELOR VÂRSTNICE
ORPOSDRU Regiunea Vest

**PROGRAMUL OPERATIONAL SECTORIAL - DEZVOLTAREA RESURSELOR UMANE
ORGANISM INTERMEDIAR REGIONAL POS DRU Regiunea Vest**

PROIECTUL: „Femeia – de la miscarea sufrageta la sec. XXI”

**Materialul este editat și distribuit gratuit în cadrul proiectului,
de CENTRUL DE ANALIZA SI INOVARE ECONOMICO SOCIALA în anul 2014**

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