



**Cofinanțat de  
Uniunea Europeană**



**Fond: Fondul Social European+**

**Obiectiv de politică: O Europă mai socială**

**Prioritate: P9.Consolidarea participării populației în procesul de învățare pe tot parcursul vieții pentru facilitarea tranzițiilor și a mobilității**

**Obiectiv specific: ESO4.7\_Promovarea învățării pe tot parcursul vieții, în special a oportunităților flexibile de actualizare a competențelor și de recalificare pentru toți, ținând seama de competențele antreprenoriale și digitale, printr-o mai bună anticipare a schimbării și a cerințelor de noi competențe bazate pe nevoile pieței muncii, precum și prin facilitarea tranzițiilor profesionale și promovarea mobilității profesionale**

**Operațiune: Implementarea programului „Ține pasul”**

**Cod apel: PEO/78/PEO\_P9/OP4/ESO4.7/PEO\_A36**

**Titlu Proiect: CARIERA TRASEU PROFESIONAL ID 309510**

*Buletin informativ februarie 2025*

## **Echilibrul între viața profesională și personală în contextul egalității de gen**

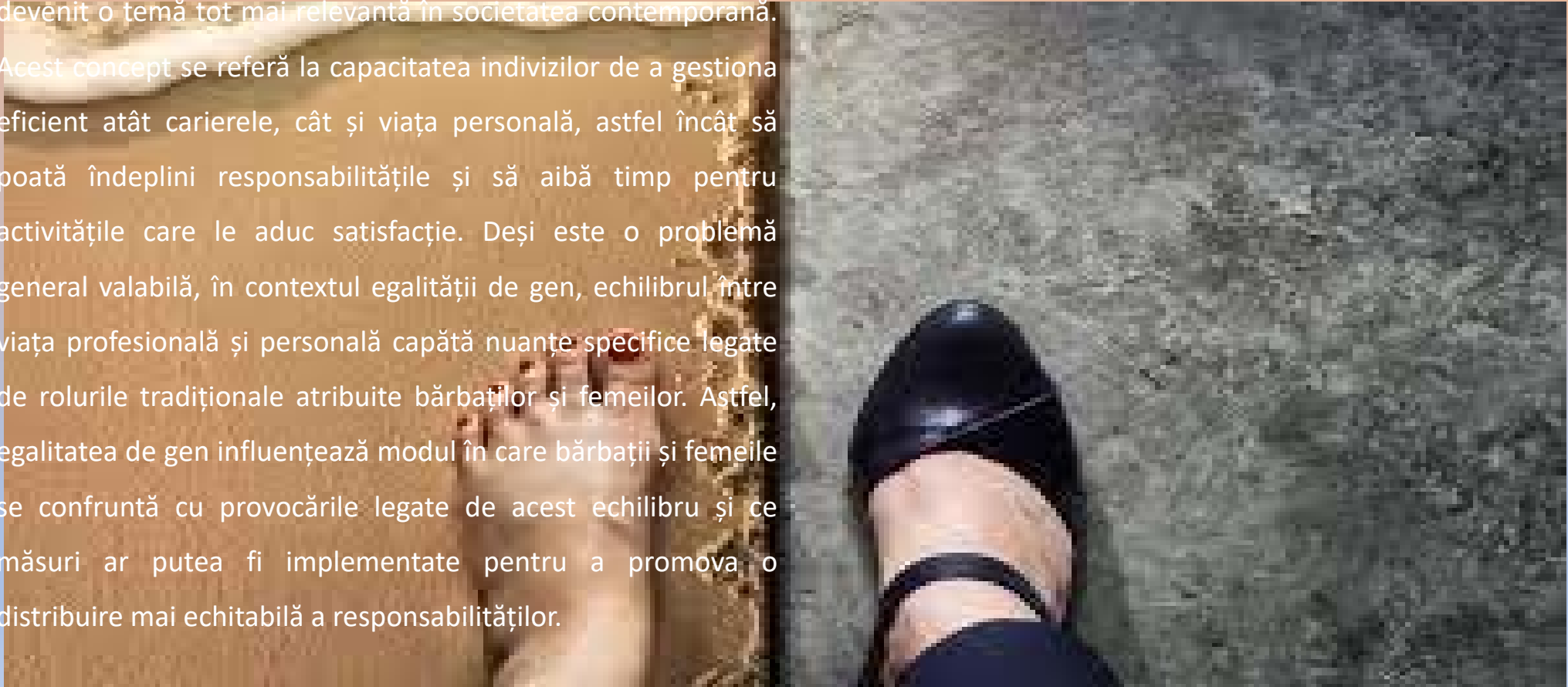
**Expert egalitate șanse :**

**Stoica Adriana**

*ASOCIATIA AGORA 2013*

*CRAIOVA, DOLJ [asociatiaagora2013@gmail.com](mailto:asociatiaagora2013@gmail.com)*

Echilibrul dintre viața profesională și cea personală a devenit o temă tot mai relevantă în societatea contemporană. Acest concept se referă la capacitatea indivizilor de a gestiona eficient atât carierele, cât și viața personală, astfel încât să poată îndeplini responsabilitățile și să aibă timp pentru activitățile care le aduc satisfacție. Deși este o problemă general valabilă, în contextul egalității de gen, echilibrul între viața profesională și personală capătă nuanțe specifice legate de rolurile tradiționale atribuite bărbaților și femeilor. Astfel, egalitatea de gen influențează modul în care bărbații și femeile se confruntă cu provocările legate de acest echilibru și ce măsuri ar putea fi implementate pentru a promova o distribuție mai echitabilă a responsabilităților.





## DE CE AVEM NEVOIE DE ECHILIBRU?

### 1. Argumente de gen

Femeile și bărbații își doresc o carieră de succes și o viață personală împlinită

### 2. Argumente organizaționale

Dezechilibrul dintre viața profesională și cea de familie afectează angajații, familia acestora și compania în care lucrează.

### 3. Argumente statistice

Numeroase statistici europene și internaționale subliniază problemele cauzate de conflictul muncă-viață personală.

### 4. Argumente de sănătate mentală

Echilibrul influențează sănătatea mentală a angajaților, iar sănătatea lor mentală le influențează performanța în muncă.



## CARE SUNT PRINCIPALELE OBSTACOLE ÎN REALIZAREA ECHILIBRULUI ÎNTRE VIAȚA PROFESIONALĂ ȘI CEA PERSONALĂ?

**Presiunea locului de muncă** – Orele lungi de muncă, termenele limită strânse și cerințele tot mai mari pot face dificilă gestionarea timpului și păstrarea unui echilibru între muncă și viață personală.

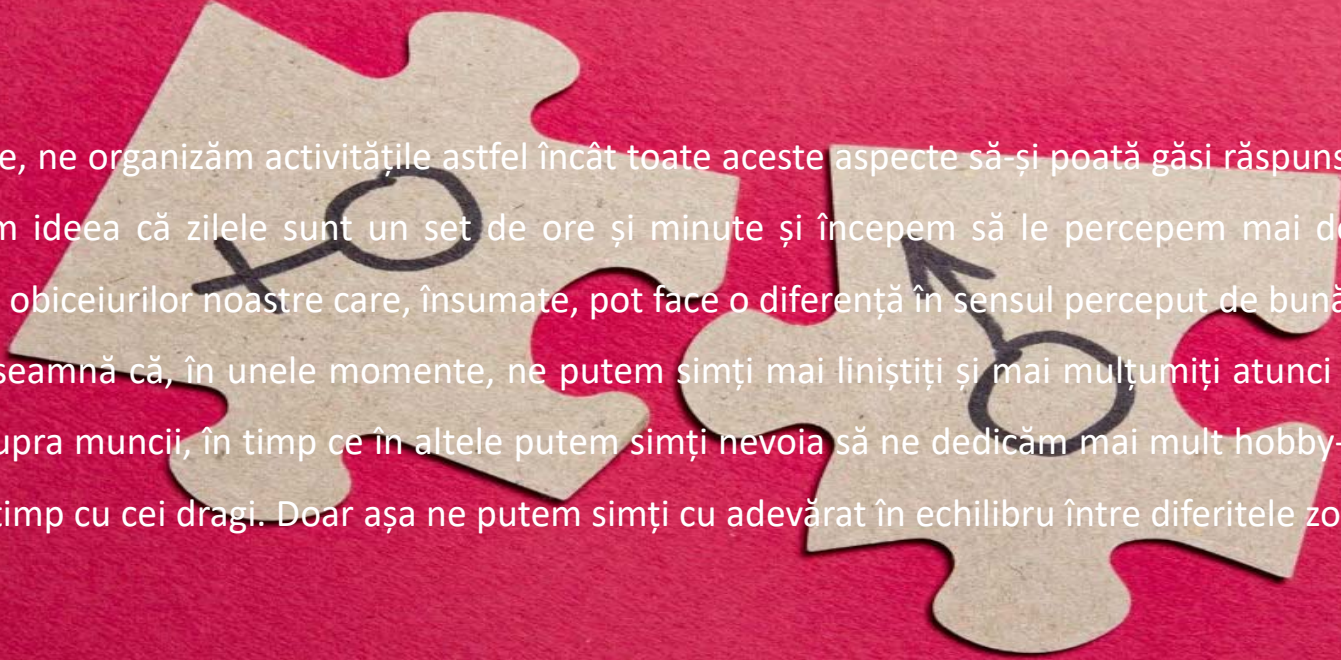
**Lipsa de flexibilitate** – Mulți angajatori nu oferă posibilitatea unui program flexibil sau muncii de acasă, ceea ce poate constrânge angajații să-și petreacă tot timpul la locul de muncă, limitându-le astfel timpul personal.

**Așteptările sociale și culturale** – În multe culturi, există presiunea de a avea succes profesional și de a îndeplini standarde înalte în carieră, ceea ce poate duce la sacrificarea timpului personal și familial.

**Roluri de gen tradiționale** – Femeile, în special, pot experimenta o povară mai mare în ceea ce privește echilibrul între muncă și viață personală, din cauza responsabilităților suplimentare legate de îngrijirea copiilor sau a gospodăriei, ceea ce poate face mai greu să găsească timp pentru carieră sau relaxare.

**Stresul și epuizarea** – Un ritm de muncă intens și lipsa de pauze pot duce la epuizare, iar oboseala cronică poate afecta atât performanța profesională, cât și relațiile personale sau sănătatea mentală.

**Tehnologia și conectivitatea constantă** – Accesul permanent la emailuri, mesaje și apeluri telefonice poate face ca separarea între viața personală și cea profesională să devină mai greu de realizat, provocând stres și dificultăți în a "deconecta" după program.



Prin urmare, ne organizăm activitățile astfel încât toate aceste aspecte să-și poată găsi răspunsul. Cu toate acestea, abandonăm ideea că zilele sunt un set de ore și minute și începem să le percepem mai degrabă ca rezultat al rutinelor și obiceiurilor noastre care, însumate, pot face o diferență în sensul perceput de bunăstare. Aceasta înseamnă că, în unele momente, ne putem simți mai liniștiți și mai mulțumiți atunci când ne concentrăm energia asupra muncii, în timp ce în altele putem simți nevoia să ne dedicăm mai mult hobby-urilor noastre sau să petrecem timp cu cei dragi. Doar așa ne putem simți cu adevărat în echilibru între diferitele zone ale vieții noastre.

### **Impactul inegalităților de gen asupra echilibrului muncă-viață**

Inegalitățile de gen pot influența în mod semnificativ modul în care bărbații și femeile se raportează la echilibrul muncă-viață. Femeile se confruntă adesea cu provocări suplimentare din cauza discriminării de gen pe piața muncii, diferențelor salariale, și a așteptărilor sociale legate de rolul lor în familie. De exemplu, femeile sunt mai susceptibile să opteze pentru programe de lucru flexibile sau să ia pauze din carieră pentru a se ocupa de copii, ceea ce poate avea un impact asupra avansării lor profesionale și asupra stabilității financiare a familiei.



## ECHILIBRUL ÎNTRE VIAȚA PERSONALĂ ȘI PROFESIE

Se crede că pentru a trăi bine este necesar să ca timpul să fie împărțit în mod egal între sfera personală (sănătate, familie, hobby-uri, pasiuni) și cea profesională (înțelegă ca o carieră profesională).

În realitate, conceptul de echilibru între viață personală și cea profesională se referă la gradul în care o persoană simte că le echilibrează în mod adecvat pe ambele. Prin urmare, este vorba despre cum reușim să combinăm aceste două aspecte și despre cum urmărim ceea ce este important pentru noi. Nu există un echilibru general valabil pentru toți, nu există „corect” sau „greșit”. Este un proces strict personal și în continuă evoluție.

De fapt, fiecare individ are priorități de viață specifice, diferite de cele ale colegilor săi și care se poate modifica în timp, în funcție de vârstă, nevoi și situația familiei.

În plus, fenomene precum "penalizarea maternă" (mothers' penalty) și "bonusul patern" (fatherhood bonus) sunt exemple de moduri prin care societatea și piața muncii tratează inegal femeile și bărbații. Femeile, după ce devin mame, pot fi percepute ca fiind mai puțin dedicate muncii, în timp ce bărbații, în calitate de tați, pot beneficia de o percepție mai favorabilă din punct de vedere profesional.



## Măsuri pentru promovarea echilibrului între viața profesională și personală

Pentru a sprijini echilibrul între viața profesională și personală și a promova egalitatea de gen, pot fi implementate diverse măsuri. Printre acestea se numără:

- **Programe de lucru flexibile:** Implementarea unor politici care permit angajaților să își regleze programul de lucru în funcție de nevoile lor personale, fie că este vorba de muncă de acasă, program flexibil sau reducerea orelor de lucru.
- **Licențe de paternitate și maternitate egale:** Oferirea de licențe de paternitate și maternitate care să fie egale, atât ca durată cât și ca beneficii financiare, contribuie la schimbarea normelor tradiționale și sprijină ambii părinți în îngrijirea copilului.
- **Cultura organizațională incluzivă:** Crearea unui mediu de lucru care sprijină diversitatea și promovează egalitatea de gen, astfel încât bărbații și femeile să aibă șanse egale de a progresa profesional fără a fi penalizați pentru deciziile personale legate de viața familială.
- **Educație și sensibilizare:** Organizarea de campanii și sesiuni de formare pentru angajatori și angajați, care să încurajeze o abordare mai echitabilă a rolurilor de gen în cadrul locului de muncă și în viața personală.



## **Beneficiile unui echilibru sănătos între viața profesională și personală pentru egalitatea de gen**

Promovarea unui echilibru între viața personală și cea profesională pentru toți angajații, indiferent de gen, aduce multiple beneficii. În primul rând, permite femeilor și bărbaților să aibă mai multe oportunități de a-și dezvolta carierele, fără a fi constrânși de norme sociale sau profesionale. În al doilea rând, sprijină un sistem economic mai echitabil, prin reducerea diferențelor salariale de gen și îmbunătățirea accesului femeilor la funcții de conducere. În cele din urmă, un astfel de echilibru poate contribui la o societate mai fericită și mai sănătoasă, în care toți membrii au timp să se dedice atât carierei, cât și vieții de familie.



## Concluzie

Echilibrul între viața profesională și personală în contextul egalității de gen reprezintă un obiectiv important pentru o societate mai echitabilă și mai prosperă. În timp ce bărbații și femeile se confruntă cu provocări diferite, măsurile adecvate, cum ar fi programele de lucru flexibile, licențele de paternitate și maternitate egale și crearea unui mediu de lucru incluziv, pot ajuta la reducerea inegalităților de gen și la promovarea unui echilibru mai sănătos. Astfel, atât femeile, cât și bărbații, pot avea oportunitatea de a-și îndeplini atât aspirațiile profesionale, cât și cele personale.