



► FII VOCEA ECHITĂȚII LA LOCUL DE MUNCĂ!



► **FII VOCEA ECHITĂȚII LA LOCUL DE MUNCĂ!**

Inițiative sindicale dezvoltate și puse în practică de organizațiile sindicale primare și centrele sindicale național-ramurale pentru asigurarea echilibrului dintre responsabilitățile familiale și cele profesionale

Chișinău, 2026

Broșura este elaborată de Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova (CNSM) cu suportul Organizației Internaționale a Muncii în cadrul proiectelor „Promovarea creării locurilor de muncă de calitate și a întreprinderilor sustenabile în sectorul îngrijirii și sectoarele conexe” și „Consolidarea păcii și prosperității prin leadershipul și incluziunea femeilor, implementat cu sprijinul financiar al Guvernului Elveției.

Broșura este elaborată în baza informației prezentate de instituțiile implementatoare de inițiative sindicale.

Coordonat:

Lilia FRANȚ, vicepreședintă CNSM

Elaborat:

Elena ANTON, șefă, Departamentul organizare, educație și informare a CNSM

Cuprins

Preambul	4
Revenim împreună – mentor pentru un nou început profesional	5
Echilibru și respect – Drepturi egale la locul de muncă	7
Includerea, în Convenția Colectivă dintre Federația Sindicatelor din Moldova „SINDLEX” și Ministerul Afacerilor Interne, a unui capitol distinct care să reglementeze principiile egalității de șanse și de tratament pentru angajații și angajatele cu responsabilități familiale	9
Campanie de recrutare sindicală a studenților Academiei „Ștefan cel Mare” a MAI și de promovare a Convenției OIM nr. 156 și garanțiile social-economice pentru tineri, femei și salariați cu responsabilități familiale	11
Includerea, în Contractul Colectiv de Muncă dintre Centrul Național Anticorupție și Sindicatul „Demnitate”, a unui capitol distinct care să reglementeze principiile egalității de șanse și de tratament pentru angajații și angajatele cu responsabilități familiale	13
Implementarea programului de mentorat - facilitarea încadrării fără obstacole în activitatea profesională a angajaților și angajatelor venite din concediul pentru îngrijirea copilului	15
Campanie de informare privind combaterea stereotipurilor de gen, în conformitate cu Convenția OIM nr. 156 privind egalitatea de șanse și egalitatea de tratament pentru lucrătorii și lucrătoarele cu responsabilități familiale	17
Campania de informare „Muncă și Familie – dreptul la echilibru!”	19
Campania de informare „Prevederile Convenției OIM nr. 156, realitate și perspective”	21
Clauze pentru echilibru: Sprijin real pentru angajații cu responsabilități familiale	23
Activitate de informare: „Despre rolul Convenției OIM nr. 156 privind egalitatea de șanse și egalitatea de tratament pentru lucrători și lucrătoare cu responsabilități familiale și a Convenției Colective nivel ramural, CCM la nivel de unitate”	25
Training „Sindromul de suprasolicitare fizică și psiho-emoțională profesională a lucrătorului și lucrătoarei cu responsabilități familiare”	27
Activitate de informare: „Rolul Convenției OIM nr. 156 privind egalitatea de șanse și egalitatea de tratament pentru lucrători și lucrătoare cu responsabilități familiale,, și a Convenției Colective nivel ramural, CCM la nivel de unitate	28
Trainingul „Sindromul de suprasolicitare fizică și psiho-emoțională profesională a lucrătorului și lucrătoarei cu responsabilități familiale”	29
Jurnal colectiv „Cum este să fii părinte și angajat?”	31
Concurs de desen „Mami și tati la serviciu”	32
Ziua „Cu familia la muncă” – Vizită simbolică a copiilor la locul de muncă al părinților, cu activități interactive și moment comunitar	34

► Preambul

În contextul promovării egalității de gen și al susținerii ratificării Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr. 156 privind egalitatea de șanse și de tratament pentru lucrătorii și lucrătoarele cu responsabilități familiale, Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova (CNSM), în parteneriat cu Organizația Internațională a Muncii (OIM), a lansat la data de 27 mai 2025 Campania națională **„Fii vocea echității la locul de muncă!”**.

Campania a avut drept scop informarea, conștientizarea și mobilizarea membrilor de sindicat, a partenerilor sociali și a publicului larg privind necesitatea asigurării unui tratament egal pentru lucrătorii și lucrătoarele care au responsabilități familiale și pentru cei fără responsabilități familiale, **precum și promovarea ratificării Convenției OIM nr. 156**, ca instrument esențial pentru garantarea egalității de șanse și de tratament, promovarea echilibrului dintre viața profesională și cea personală și consolidarea protecției drepturilor lucrătorilor.

În cadrul Campaniei, desfășurate în perioada **27 mai 2025 – 17 martie 2026**, au fost realizate multiple acțiuni, orientate spre informare, formare și implicare activă.

Pe platforma Institutului Muncii au fost organizate două sesiuni de **formare de formatori** și formatoare „Egalitatea de tratament pentru lucrători și lucrătoare cu responsabilități familiale”, absolvite de 53 de persoane. În instruirile date au fost utilizate materialele informative și **Ghidul și setul de instrumente didactice pentru formatori**, elaborate de un grup de formatori sindicali naționali.

Comisia de Tineret și Comisia de Femei ale CNSM s-au implicat activ în evenimentul de sensibilizare **„Tații activi – parteneri egali în creșterea copiilor”**, realizat în cooperare cu alte agenții ONU, structuri ale societății civile și ale structurilor guvernamentale, activitate care a evidențiat angajamentul mișcării sindicale pentru promovarea egalității de gen și a dreptului fiecărui lucrător și lucrătoare de a-și asuma responsabilitățile familiale fără constrângeri.

Reprezentanții CNSM în teritoriu au facilitat realizarea a **21 de seminare de instruire și informare** în 21 de raioane ale țării, la care au participat peste **874 de persoane**, dintre care 760 de lidere și activiste sindicale și 114 lideri și activiști sindicali. Participarea reprezentanților Casei Naționale de Asigurări Sociale a asigurat informarea din prima sursă despre protecția actuală asigurată de stat pentru familiile cu copii;

Organizațiile sindicale primare cu suportul centrelor sindicale național-ramurale au implementat **20 de inițiative sindicale locale**, acțiuni realizate în entități economice, la locurile de muncă, pentru a promova egalitatea de gen și egalitatea de șanse ale lucrătorilor și lucrătoarelor cu și fără responsabilități familiale.

Acțiunile realizate în cadrul Campaniei și materialele informative pot fi accesate pe pagina oficială a CNSM, și au fost **mediatizate** pe parcurs, facilitând accesul membrilor de sindicat și publicului larg la informațiile proiectului. Portalul și săptămânalul Vocea poporului au publicat detalii despre inițiativele locale și instruirile teritoriale.

În cele ce urmează vă propunem o prezentare succintă a inițiativelor sindicale realizate în cadrul Campaniei.

► Revenim împreună – mentor pentru un nou început profesional

Organizația implementatoare: Organizația sindicală primară a Instituției de Educație Timpurie „Guguță”, mun. Ungheni, Federația Sindicală a Educației și Științei din Republica Moldova (FSEȘ).

Persoana responsabilă de implementarea inițiativei: Lilia Savin, președintă a Centrului Sindical Raional Teritorial Ungheni al FSEȘ.

Obiectivul general: Facilitarea reintegrării profesionale a membrilor de sindicat care revin din concediul de îngrijire a copilului, prin sprijin emoțional, informare și mentorat personalizat.

Context și justificare: După o perioadă îndelungată de concediu de îngrijire a copilului, părinții se confruntă adesea cu provocări legate de reintegrarea în câmpul muncii: adaptare la schimbările instituționale, recuperarea încrederii în sine, gestionarea echilibrului muncă-familie. Lipsa unui sprijin structurat la revenirea în activitate poate afecta performanța, starea emoțională și participarea activă în viața de zi cu zi.

Prin urmare, acest program vizează sprijinirea directă a 4 mame, membre de sindicat, angajate ai IET „Guguță”, printr-un program de mentorat care să le ofere resurse, ghidare și conexiune umană în perioada de readaptare profesională.

Activități realizate

- Sesiunea de lansare și cunoaștere (28 octombrie 2025), o întâlnire informală cu prezentarea scopului programului, a mentorului și a activităților planificate, unde participantele și-au exprimat așteptările și temerile;
- Ateliere tematice (10 noiembrie – 17 decembrie 2025), axate pe încredere și adaptare profesională, gestionarea echilibrului muncă-familie și drepturile salariaților părinți, prin discuții, exerciții practice și schimb de experiență;



- ▶ Mentorat individual (24 noiembrie – 15 decembrie 2025), sesiuni personalizate pentru fiecare participantă, care au sprijinit adaptarea la locul de muncă, gestionarea stresului și creșterea încrederii în sine;
- ▶ Elaborarea și distribuirea broșurii informative (18 noiembrie – 20 decembrie 2025), un material practic despre drepturile părinților salariați și recomandări pentru revenirea în activitatea de muncă;
- ▶ Evaluare finală și reflecție (19 decembrie 2025), prin chestionare și discuții de grup, pentru a colecta feedback și propuneri de îmbunătățire a inițiativei.

Provocări și soluții

Participantelor le-a fost dificil să se readapteze după concediul parental, resimțind scăderea încrederii în sine și teama de a nu face față cerințelor profesionale. Gestionarea echilibrului muncă–familie și lipsa unui sprijin formal la revenire au creat reticență în exprimarea problemelor. Programul flexibil, mentoratul individual și crearea unui spațiu sigur de dialog au permis depășirea acestor dificultăți.

Rezultate obținute

Activitățile au demonstrat consolidarea încrederii profesionale și emoționale a participantelor, creșterea nivelului de informare privind drepturile lucrătorilor cu responsabilități familiale și întărirea sentimentului de apartenență și sprijin sindical. Programul a creat un model de bună practică care poate fi replicat și extins la nivel instituțional.

► Echilibru și respect – Drepturi egale la locul de muncă

Organizația implementatoare: Organizația Sindicală Primară a Instituției Publice Complexul Educațional Gimnaziul Grădiniță Sinești, mun. Ungheni, Federația Sindicală a Educației și Științei din Republica Moldova (FSEȘ).

Persoana responsabilă de implementarea inițiativei: Lilia Savin, președintă a Centrului Sindical Raional Teritorial Ungheni al FSEȘ.

Obiectivul general: Creșterea nivelului de conștientizare în rândul angajaților privind egalitatea de șanse și de tratament pentru lucrătorii și lucrătoarele cu responsabilități familiale, în vederea cultivării unui mediu de muncă echitabil și incluziv.

Context și justificare: În cadrul IP CE Gimnaziu-Grădiniță Sinești, o proporție semnificativă a personalului este formată din femei, multe având în grijă copii sau membri ai familiei dependenți. Deși legislația prevede protecție pentru acești angajați, cunoașterea drepturilor și sprijinul mutual rămân limitate. Inițiativa a fost necesară pentru a crea un climat de respect, sprijin și înțelegere între colegi și pentru a încuraja negocieri favorabile în contractele colective privind flexibilitatea muncii.

Activități realizate

- Prezentări și discuții – atelier cu 30 de participanți despre drepturile lucrătorilor cu responsabilități familiale, exemple de bune practici și studii de caz.
- Distribuirea pliantelor și broșurilor informative – materiale care explică drepturile angajaților și mecanismele de protecție.
- Panou informativ tematic – spațiu permanent cu afișe și materiale pentru informarea continuă a lucrătorilor.



- ▶ Zi tematică „Respect pentru echilibrul muncă-familie” – activitate creativă cu mesaje scrise de colegi pentru consolidarea relațiilor și a culturii organizaționale.
- ▶ Promovare online – fotografii și mesaje distribuite pe paginile instituției și ale sindicatului pentru a extinde impactul campaniei.

Provocări și soluții

Principalele dificultăți au fost programul încărcat al cadrelor didactice și participarea limitată la unele activități. Acestea au fost soluționate prin organizarea sesiunilor după orele de muncă și distribuirea materialelor informative online, astfel încât toți angajații să beneficieze de informații și suport.

Rezultate obținute

Activitatea a dus la creșterea nivelului de informare și conștientizare privind drepturile lucrătorilor cu responsabilități familiale, implicarea activă a angajaților în acțiuni de sensibilizare, consolidarea dialogului dintre sindicat și administrație și creșterea vizibilității sindicatului în cadrul instituției. Campania a contribuit la promovarea unei culturi organizaționale bazate pe respect, echilibru și solidaritate, oferind un cadru permanent pentru educarea și sprijinirea angajaților.

► Includerea, în Convenția Colectivă dintre Federația Sindicatelor din Moldova „SINDLEX” și Ministerul Afacerilor Interne, a unui capitol distinct care să reglementeze principiile egalității de șanse și de tratament pentru angajații și angajatele cu responsabilități familiale

Organizația implementatoare: Federația Sindicatelor din Moldova „SINDLEX”, Federația Sindicatelor din Moldova „SINDLEX”.

Persoana responsabilă de implementarea inițiativei: Svetlana Rîbac, vicepreședinte pe probleme organizatorice, educaționale și de instruire, Federația Sindicatelor din Moldova „SINDLEX”.

Obiectivul general: Includerea în Convenția Colectivă negociată de Federația Sindicatelor din Moldova „SINDLEX” și Ministerul Afacerilor Interne a unui capitol distinct care să reglementeze principiile egalității de șanse și de tratament pentru angajații cu responsabilități familiale, oferindu-le posibilități concrete de a concilia activitatea profesională cu responsabilitățile familiale.



Context și justificare: Angajații cu responsabilități familiale întâmpină dificultăți în echilibrarea cerințelor profesionale cu cele familiale, iar lipsa unor prevederi clare în Convenția colectivă limitează accesul la măsuri de sprijin. Inițiativa este necesară pentru a introduce reglementări specifice care să garanteze drepturile acestor angajați, să faciliteze dialogul social și să promoveze un mediu de muncă echitabil și incluziv, conform standardelor internaționale.

Activități realizate

- Elaborarea unui plan de activitate detaliat, cu termene, responsabilități și resurse, care a stat la baza monitorizării procesului.
- Redactarea unui raport de activitate care a inclus descrierea activităților desfășurate, gradul de realizare a obiectivelor, constatările privind nivelul de informare al membrilor de sindicat și recomandări pentru pașii următori în procesul de negociere colectivă.
- Monitorizarea progresului în negocierea Convenției colective, documentarea propunerilor, evaluarea gradului de acceptare a prevederilor referitoare la responsabilitățile familiale și susținerea includerii capitolului dedicat în textul Convenției.

Provocări și soluții

Principala provocare a constat în necesitatea armonizării propunerilor privind responsabilitățile familiale cu prevederile existente ale Convenției colective și în menținerea unui dialog social eficient între părți. Soluțiile au inclus consultări permanente cu reprezentanții angajaților și angajatorului, argumentarea prevederilor cu referire la legislația națională și standardele internaționale și monitorizarea atentă a procesului de negociere pentru a asigura includerea capitolului propus.

Rezultate obținute

Negocierea și semnarea Convenției colective (nivel ramural) cu un capitol distinct care reglementează principiile egalității de șanse și de tratament pentru angajații cu responsabilități familiale. Aceasta oferă măsuri concrete pentru reconcilierea activității profesionale cu responsabilitățile familiale și drepturi salariale echitabile pentru ambele genuri, consolidând astfel un mediu de muncă incluziv și echitabil.

► Campanie de recrutare sindicală a studenților Academiei „Ștefan cel Mare” a MAI și de promovare a Convenției OIM nr. 156 și garanțiile social-economice pentru tineri, femei și salariați cu responsabilități familiale

Organizația implementatoare: OSP a Academiei „Ștefan cel Mare” a Ministerului Afacerilor Interne, Federația Sindicatelor din Moldova „SINDLEX”.

Persoana responsabilă de implementarea inițiativei: Grigore Romanciuc, secretar general al Federației, vicepreședinte al Sindicatului „DEMNITATE”.

Obiectivul general: Creșterea nivelului de informare și implicare a studenților Academiei „Ștefan cel Mare” a MAI în activitatea sindicală, prin promovarea drepturilor și garanțiilor prevăzute de Convenția OIM nr. 156 și de contractele colective de muncă, precum și prin încurajarea aderării la organizația sindicală și consolidarea culturii solidarității și dialogului social în rândul tinerilor.

Context și justificare: Implicarea studenților Academiei „Ștefan cel Mare” a Ministerului Afacerilor Interne în activitatea sindicală este importantă pentru consolidarea mișcării sindicale în rândul viitorilor angajați din structurile de ordine publică. Informarea timpurie a tinerilor despre drepturile și garanțiile sociale, despre rolul sindicatelor și despre mecanismele dialogului social contribuie la formarea unei culturi organizaționale bazate pe solidaritate, responsabilitate și respectarea drepturilor la locul de muncă.

Prin activitățile desfășurate, studenții au avut posibilitatea să cunoască prevederile Convenției OIM nr. 156 privind egalitatea de șanse și egalitatea de tratament pentru lucrători și lucrătoare cu responsabilități familiale, precum și garanțiile socio-economice prevăzute în contractele colective de muncă. Inițiativa



a urmărit să crească nivelul de informare al tinerilor și să încurajeze implicarea acestora în organizația sindicală încă din perioada studiilor, facilitând astfel integrarea lor în viața profesională și în structurile de reprezentare a intereselor salariaților.

Activități realizate

A fost organizată o campanie de informare și recrutare sindicală pentru studenții Academiei „Ștefan cel Mare” a MAI, în cadrul căreia au fost prezentate rolul și misiunea sindicatelor, beneficiile apartenenței la organizația sindicală, precum și prevederile Convenției OIM nr. 156 privind egalitatea de șanse și tratament pentru lucrători cu responsabilități familiale. De asemenea, participanții au fost informați despre garanțiile socio-economice prevăzute de contractele colective de muncă pentru tineri, femei, salariați cu obligații familiale și persoane cu dizabilități. Activitatea s-a desfășurat într-un format interactiv, fiind încurajată comunicarea directă cu studenții.

Provocări și soluții

Pe parcursul desfășurării activității nu au fost înregistrate dificultăți majore. Organizarea eficientă și implicarea activă a participanților au contribuit la desfășurarea reușită a campaniei.

Rezultate obținute

Activitatea a contribuit la creșterea nivelului de informare și conștientizare a studenților privind drepturile și garanțiile socio-economice, precum și la consolidarea unei atitudini pozitive față de activitatea sindicală și dialogul social. Totodată, materialele informative distribuite au sprijinit aprofundarea cunoștințelor privind cadrul legal relevant și rolul sindicatelor în apărarea drepturilor angajaților.

► Includerea, în Contractul Colectiv de Muncă dintre Centrul Național Anticorupție și Sindicatul „Demnitate”, a unui capitol distinct care să reglementeze principiile egalității de șanse și de tratament pentru angajații și angajatele cu responsabilități familiale

Organizația implementatoare: Sindicatul „DEMNITATE”, Federația Sindicatelor din Moldova „SINDLEX”.

Persoana responsabilă de implementarea inițiativei: Angela Secrieru, specialist principal al managementului documentelor, Federația Sindicatelor din Moldova „SINDLEX”.

Obiectivul general: Includerea în Contractul Colectiv de Muncă dintre Centrul Național Anticorupție și Sindicatul „DEMNITATE” a unui capitol care să reglementeze principiile egalității de șanse și de tratament pentru angajații și angajatele cu responsabilități familiale, oferindu-le posibilități concrete de a concilia activitatea profesională cu responsabilitățile familiale.



Context și justificare: Angajații cu responsabilități familiale întâmpină dificultăți în concilierea activității profesionale cu obligațiile familiale, iar lipsa unor prevederi clare în Contractul Colectiv de Muncă limitează accesul la măsuri concrete de sprijin. Această inițiativă urmărește includerea unui capitol care să garanteze drepturile acestor angajați, să promoveze dialogul social și aplicarea standardelor internaționale privind egalitatea de șanse, contribuind la crearea unui mediu de muncă echitabil și incluziv.

Activități realizate

Au fost colectate și analizate prevederile legislației naționale și internaționale privind egalitatea de șanse și tratamentul echitabil al angajaților cu responsabilități familiale. Totodată, a fost evaluată situația existentă în cadrul Centrului Național Anticorupție privind sprijinul acordat angajaților cu responsabilități familiale și au fost realizate consultări cu reprezentanții instituției privind oportunitatea includerii unor prevederi specifice în Contractul Colectiv de Muncă. În cadrul comisiilor de dialog social au fost elaborate și înaintate propuneri pentru un capitol dedicat egalității de șanse și tratamentului echitabil, iar reprezentanții sindicatului au participat activ la procesul de negociere pentru susținerea includerii acestuia în CCM.

Provocări și soluții

Principala provocare a fost nivelul redus de informare privind drepturile angajaților cu responsabilități familiale și importanța aplicării principiilor egalității de șanse. Pentru depășirea acestei situații au fost utilizate argumente bazate pe legislația națională, standardele internaționale ale muncii și exemple de bune practici, precum și consultări în cadrul mecanismelor de dialog social.

Rezultate obținute

În urma procesului de consultare și negociere, a fost inclus în Contractul Colectiv de Muncă pentru anii 2026–2031 un capitol dedicat eliminării discriminării, promovării egalității de șanse și tratamentului echitabil pentru angajații și angajatele Centrului Național Anticorupție cu responsabilități familiale. Această realizare contribuie la consolidarea cadrului de protecție socială și la promovarea unui mediu de muncă echitabil și incluziv.

► Implementarea programului de mentorat - facilitarea încadrării fără obstacole în activitatea profesională a angajaților și angajatelor revenite din concediul pentru îngrijirea copilului

Organizația implementatoare: Asociația Sindicală „GARDIANUL”, Federația Sindicatelor din Moldova „SINDLEX”.

Persoana responsabilă de implementarea inițiativei: Iuliana Strunga, Secretar general adjunct al Federației, vicepreședintă a Sindicatului „GARDIANUL”.

Obiectivul general: Facilitarea reînegrării angajaților și angajatelor revenite din concediul pentru îngrijirea copilului în activitatea profesională prin implementarea unui program de mentorat, care să asigure sprijin practic, informare și ghidaj, în conformitate cu principiile Convenției OIM nr. 156 privind egalitatea de șanse și de tratament pentru lucrătorii și lucrătoarele cu responsabilități familiale.

Context și justificare: Revenirea angajaților din concediul pentru îngrijirea copilului poate genera dificultăți în adaptarea la cerințele locului de muncă, afectând performanța și echilibrul între viața profesională și cea familială. Programul de mentorat asigură sprijin practic, informare și ghidaj, contribuind la crearea unui mediu de muncă echitabil, incluziv și adaptat nevoilor angajaților cu responsabilități familiale, în conformitate cu Convenția OIM nr. 156.



Activități realizate

- Elaborarea și prezentarea unei prezentări interactive despre programul de mentorat, cadrul juridic național și internațional (Convenția OIM nr. 156) și drepturile angajaților cu responsabilități familiale.
- Organizarea și desfășurarea unei sesiuni interactive pentru 50 de angajați ai Administrației Naționale a Penitenciarelor, cu discuții de grup și schimb de experiență privind reintegrarea profesională după concediul pentru îngrijirea copilului.
- Multiplicarea și distribuirea pliantelor informative cu informații despre drepturile lucrătorilor cu responsabilități familiale și bune practici pentru concilierea vieții profesionale cu cea familială.
- Consolidarea programului de mentorat existent în instituție prin selectarea mentorilor și integrarea principiilor egalității de șanse și nediscriminării la locul de muncă.

Provocări și soluții

Principala provocare a fost disponibilitatea limitată a angajaților din cauza programului specific al administrației penitenciare. Aceasta a fost depășită prin adaptarea activităților și utilizarea unui format interactiv care a permis implicarea eficientă a participanților. De asemenea, programul de mentorat existent

era destinat doar noilor angajați, motiv pentru care s-a propus extinderea acestuia pentru a include și angajații reveniți din concediul pentru îngrijirea copilului și integrarea tematicii privind egalitatea de șanse și concilierea vieții profesionale cu cea familială.

Rezultate obținute

Inițiativa a crescut nivelul de informare al membrilor asociației sindicale privind drepturile lucrătorilor cu responsabilități familiale și prevederile Convenției OIM nr. 156, a consolidat capacitatea sindicatelor de a sprijini reintegrarea profesională și a creat un cadru de dialog și schimb de experiență pentru identificarea soluțiilor practice în adaptarea profesională. Programul de mentorat a fost recunoscut ca un instrument eficient de sprijin și integrare a angajaților reveniți din concediu.

► Campanie de informare privind combaterea stereotipurilor de gen, în conformitate cu Convenția OIM nr. 156 privind egalitatea de șanse și egalitatea de tratament pentru lucrătorii și lucrătoarele cu responsabilități familiale

Organizația implementatoare: Asociația Sindicală „SALVATORUL”, Federația Sindicatelor din Moldova „SINDLEX”.

Persoana responsabilă de implementarea inițiativei: Iuliana Strunga, Secretar general adjunct al Federației, vicepreședinte al Sindicatului „GARDIANUL”.

Obiectivul general: Creșterea nivelului de informare a angajaților membri de sindicat din cadrul AS „SALVATORUL” privind combaterea stereotipurilor de gen și promovarea egalității de șanse și tratament pentru salariații cu responsabilități familiale, pentru a sprijini integrarea echitabilă pe piața muncii și participarea activă la bunăstarea colectivului și a familiei.

Context și justificare: Angajații cu responsabilități familiale se pot confrunta cu discriminare sau tratament inegal pe baza genului sau a obligațiilor familiale, ceea ce afectează oportunitățile profesionale și echilibrul între viața profesională și cea personală. Lipsa de informare privind egalitatea de șanse și de tratament limitează capacitatea angajaților de a-și proteja drepturile și de a contribui eficient la activitatea organizațională. Inițiativa a fost necesară pentru a crește conștientizarea și a promova un mediu de muncă echitabil și incluziv.



Activități realizate

- ▶ Elaborarea și prezentarea unei prezentări PowerPoint interactive despre egalitatea de șanse, prevenirea discriminării și drepturile angajaților cu responsabilități familiale, cu referire la Convenția OIM nr. 156 și legislația națională.
- ▶ Organizarea unei sesiuni interactive pentru angajați, combinând prezentarea teoretică cu discuții deschise și schimburi de experiență privind aplicarea principiilor egalității de tratament la locul de muncă.
- ▶ Multiplicarea și distribuirea pliantelor informative cu informații despre drepturile lucrătorilor cu responsabilități familiale și bune practici pentru concilierea vieții profesionale cu cea familială.
- ▶ Consolidarea cunoștințelor participanților și stimularea gândirii critice cu privire la stereotipurile de gen și drepturile angajaților.

Provocări și soluții

Provocarea principală a fost programul de lucru specific și regimul operativ al angajaților Inspectoratului General pentru Situații de Urgență, care a îngreunat organizarea activităților cu un număr mare de participanți simultan. Soluția a constat în adaptarea activităților la disponibilitatea participanților și desfășurarea sesiunilor în format interactiv, care a permis implicarea tuturor participanților și abordarea situațiilor concrete din activitatea profesională.

Rezultate obținute

Activitățile au crescut nivelul de informare și conștientizare al angajaților privind egalitatea de șanse, prevenirea discriminării și drepturile lucrătorilor cu responsabilități familiale. Participanții au apreciat relevanța informațiilor și caracterul practic al exemplelor oferite, iar inițiativa a contribuit la promovarea unui climat organizațional bazat pe respect, incluziune și egalitate de tratament, reducând stereotipurile de gen la locul de muncă.

► Campania de informare „Muncă și Familie – dreptul la echilibru!”

Organizația implementatoare: Organizația Sindicală Primară a Bibliotecii Municipale „Bogdan Petriceicu Hasdeu”, Federația Sindicatelor Lucrătorilor din Cultură.

Persoana responsabilă de implementarea inițiativei: Svetlana Gumeni, președintă a OSP a Bibliotecii Municipale „Bogdan Petriceicu Hasdeu”.

Obiectivul general: Creșterea gradului de informare și conștientizare a angajaților privind drepturile lucrătorilor cu responsabilități familiale și promovarea măsurilor concrete de sprijin prin activități de informare, ateliere tematice și sesiuni de consiliere.

Context și justificare: Într-un context în care presiunile asupra angajaților cu responsabilități familiale cresc, este esențială consolidarea unei culturi organizaționale bazate pe echitate și sprijin reciproc. Inițiativa răspunde nevoii de a reduce discriminarea indirectă, stresul profesional și dificultățile de reintegrare în muncă după concediile de îngrijire, ținând cont de faptul că cel mai mare număr al angajaților în constituie femeile.

Activități realizate

- Lansarea campaniei (1 octombrie 2025) cu distribuirea materialelor informative tipărite și digitale și desfășurarea unui focus-grup pentru evaluarea Contractului Colectiv de Muncă și identificarea propunerilor de îmbunătățire;
- Seminarul „Egalitatea de tratament pentru lucrători și lucrătoare cu responsabilități familiale” (13 noiembrie 2025), în cadrul căruia 49 de membri ai sindicatului au participat la instruirii despre egalitatea de gen, Convenția OIM nr. 156 și gestionarea stresului profesional, pregătindu-se să disemineze informația în colectivele proprii;



- ▶ Sesiuni de consiliere individuală pentru 8 angajați, oferind sprijin concret în gestionarea situațiilor dificile la locul de muncă și în echilibrarea responsabilităților profesionale și familiale.
- ▶ Realizarea și distribuirea materialelor promoționale, inclusiv pliante, stichere, carnete și pixuri, pentru informarea angajaților și susținerea mesajelor Campaniei.

Provocări și soluții

Participarea limitată și reticența unor angajați au fost gestionate prin program flexibil, sesiuni individuale confidențiale, informare clară și adaptarea mesajelor Campaniei la nevoile reale ale participanților, asigurând astfel succesul implementării.

Rezultate cheie

Inițiativa a sporit nivelul de informare al angajaților privind drepturile angajaților și angajatorilor cu responsabilități familiale și a promovat echilibrul între viața profesională și cea de familie. Participanții au dobândit instrumente practice pentru gestionarea stresului și a responsabilităților multiple. Sesiunile individuale au oferit sprijin concret în situații dificile, iar campania a întărit încrederea și sentimentul de apartenență în cadrul sindicatului. Aceasta reprezintă un model de bune practici ce poate fi extins la nivel instituțional.

► Campania de informare „Prevederile Convenției OIM nr. 156, realitate și perspective”

Organizația implementatoare: Organizația Sindicală Primară a Angajaților Instituției Publice Academia de Muzică, Teatru și Arte Plastice, Federația Sindicatelor Lucrătorilor din Cultură.

Persoana responsabilă de implementarea inițiativei: Vasile Fotescu, președinte al OSP a Angajaților IP Academia de Muzică, Teatru și Arte Plastice.

Obiectivul general: Creșterea gradului de cunoaștere și înțelegere a prevederilor Convenției OIM nr. 156 în rândul colaboratorilor și studenților AMTAP, pentru a promova implementarea practică a principiilor privind sprijinul lucrătorilor cu responsabilități familiale.

Context și justificare: Echilibrul între viața profesională și cea familială este esențial pentru o organizație modernă și incluzivă. Convenția OIM nr. 156 stabilește standarde internaționale pentru egalitatea de șanse și sprijinul lucrătorilor cu responsabilități familiale. În cadrul Academiei, gradul de conștientizare și aplicare a acestor prevederi influențează pozitiv mediul academic și profesional, atât pentru angajați, cât și pentru studenți. Campania oferă informații clare, promovează respectul față de principiile egalității și sprijinului familial și stimulează implementarea practică a Convenției.

Activități realizate

- Identificarea beneficiarilor și sondaje (01–14 septembrie 2025) – stabilirea exactă a grupului țintă prin sondaje fizice și online, pentru a planifica seminarele și instruirile.
- Seminare tematice (02–16 octombrie 2025) în trei facultăți – Artă Muzicală, Artă Teatrală, Coregrafică și Multimedia, Arte Plastice, Decorative și Design – pentru colaboratori și studenți. Seminarele au inclus prezentarea Convenției OIM nr. 156, dialog pe cazuri concrete și diseminarea materialelor informative tipărite și digitale.
- Elaborarea și distribuirea materialelor – 215 ghiduri, 190 fișe de lucru și chestionare, plus distribuție electronică pentru studenți și absolvenți.



- ▶ Sesiuni online (12 noiembrie 2025) – pentru participanții care nu au putut fi prezenți fizic, cu instruire interactivă pe platforma Google Meet.
- ▶ Promovare multimedia – realizarea a două spoturi video pentru transmiterea mesajelor cheie către beneficiari.

Provocări și soluții

Dificultăți în identificarea grupului țintă, implicarea participanților în perioade limitate și interesul inițial scăzut al studenților au fost depășite prin sondaje prealabile, program flexibil al seminarelor, sesiuni online și prezentări interactive, asigurând participarea activă și aprecierea relevanței Convenției.

Rezultate

Campania a crescut semnificativ nivelul de conștientizare a angajaților și studenților privind drepturile lucrătorilor cu responsabilități familiale și prevederile Convenției OIM nr. 156. Materialele distribuite și seminarele au diseminat informația către un număr mare de beneficiari și au consolidat dialogul și solidaritatea între colegi și studenți. Participanții au dobândit instrumente practice pentru gestionarea echilibrului muncă–familie și au înțeles importanța implicării sindicatelor în protejarea drepturilor lor.

► Clauze pentru echilibru: sprijin real pentru angajați cu responsabilități familiale

Organizația implementatoare: Organizația Sindicală Primară a Întreprinderii Municipale Regia „AUTOSALUBRITATE”, Federația Sindicatelor Lucrătorilor din Sfera Deservirii Sociale și Producției de Mărfuri „Sindindcomservice”

Persoana responsabilă de implementarea inițiativei: Mariana Nazarenco, membră a Comitetului sindical al OSP a Angajaților ÎM Regia „AUTOSALUBRITATE”

Obiectivul general: Îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru angajați cu responsabilități familiale prin negocierea unor prevederi specifice în contractul colectiv de muncă, care să sprijine echilibrul între viața profesională și cea familială și să promoveze o cultură organizațională incluzivă.

Context și justificare: Majoritatea membrilor de sindicat ai organizației au responsabilități familiale, însă lipsa unor măsuri clare și adaptate în contractul colectiv îngreunează concilierea vieții profesionale cu cea familială. Această situație poate genera stres crescut, scăderea productivității și dificultăți în menținerea echilibrului între muncă și viața de familie.

Inițiativa este necesară pentru a introduce prevederi contractuale care să ofere suport real angajaților cu responsabilități familiale. Procesul de negociere și sensibilizare este esențial pentru ca aceste măsuri să fie înțelese, acceptate și aplicate eficient, contribuind la crearea unui mediu de lucru mai echitabil și mai incluziv.



Activități realizate

- ▶ Informare prin pliante – Pregătirea și distribuirea de pliante adaptate despre Convenția OIM nr. 156, facilitând înțelegerea drepturilor și obligațiilor lucrătorilor cu responsabilități familiale.
- ▶ Sesiune de informare (23 decembrie 2025) – 31 de participanți au fost instruiți privind cadrul normativ național și internațional, drepturile lucrătorilor și importanța clauzelor contractuale pentru echilibrul muncă-viață familială.
- ▶ Negocierea și includerea clauzelor în CCM – Introducerea în contractul colectiv a unor prevederi privind program flexibil, concedii suplimentare și suport pentru formare profesională și adaptare.

Provocări și soluții

Principalele provocări au constat în reticența unor angajați față de modificările privind programul de muncă și adaptarea practicilor organizaționale. Aceste dificultăți au fost depășite prin informare și consultare atentă, prezentarea exemplelor de bune practici și argumentarea beneficiilor atât pentru productivitatea organizației, cât și pentru echilibrul muncă-familie al angajaților.

Rezultate

Rezultatele inițiativei au fost vizibile și concrete: membrii de sindicat au devenit mai bine informați și conștienți de drepturile lor legate de responsabilitățile familiale, iar clauzele introduse în contractul colectiv le oferă suport real pentru echilibrul între viața profesională și cea personală. Percepția internă a fost consolidată, iar angajații au înțeles că principiile egalității de șanse și tratament fac parte din valorile organizației.

► **Activitate de informare: „Despre rolul Convenției OIM nr. 156 privind egalitatea de șanse și egalitatea de tratament pentru lucrători și lucrătoare cu responsabilități familiale și a Convenției Colective nivel ramural, CCM la nivel de unitate”**

Organizația implementatoare: Organizația Sindicală Primară a Angajaților SRL „CIMIȘLIA-GAZ”, Federația Sindicatelor Lucrătorilor din Industria Chimică și Resurse Energetice din Republica Moldova.

Persoana responsabilă de implementarea inițiativei: Diana Cernei, consilieră organizare, educație și informare a Federației.

Obiectivul general: Crearea unui mediu incluziv și echitabil pe piața muncii, prin informarea și susținerea salariaților cu responsabilități familiale, astfel încât aceștia să poată participa eficient atât la activitatea profesională, cât și la bunăstarea familiei lor.

Context și justificare: Salariații cu responsabilități familiale se confruntă adesea cu dificultăți în îmbinarea muncii cu viața de familie, ceea ce poate afecta atât performanța profesională, cât și bunăstarea personală. Convenția OIM nr. 156 și Convenția Colectivă la nivel ramural oferă cadrul legal și principiile necesare pentru asigurarea egalității de șanse și tratament.

Informarea angajaților despre aceste prevederi este esențială pentru crearea unui mediu de muncă incluziv, prevenirea discriminării și sprijinirea participării active a tuturor salariaților. Activitatea contribuie la conștientizarea drepturilor și responsabilităților, întărind solidaritatea sindicală și promovând politici organizaționale echitabile.



Activități realizate

Pe 28 noiembrie 2025, 25 de membri de sindicat au participat la seminarul dedicat Convenției OIM nr. 156 și prevederilor Contractului Colectiv de Muncă la nivel ramural și de unitate. Activitatea a inclus: prezentări teoretice, sesiuni interactive, exerciții practice și grupuri de lucru; distribuirea de materiale informative și rechizite (pliant, mapă, carnet, pix); implicarea participanților în simulări și discuții despre aplicarea prevederilor legale la locul de muncă.

Provocări și soluții

Dificultăți în implicarea tuturor participanților și claritatea prevederilor complexe au fost depășite prin metode interactive, materiale vizuale, grupuri de lucru și distribuirea pliantelor concise.

Rezultate obținute

Seminarul a crescut gradul de conștientizare privind drepturile lucrătorilor cu responsabilități familiale, a informat despre cadrul legislativ și prevederile CCM și a permis identificarea problemelor reale ale angajaților. Participanții au formulat propuneri de îmbunătățire pentru perioada 2026–2031. Activitatea a consolidat rolul sindicatelor ca suport și mediator și a promovat un mediu de muncă echitabil și incluziv.

► Training „Sindromul de suprasolicitare fizică și psiho-emoțională profesională a lucrătorului și lucrătoarei cu responsabilități familiale”

Organizația implementatoare: Organizația Sindicală Primară a Angajaților SRL „EDINET-GAZ”, Federația Sindicatelor Lucrătorilor din Industria Chimică și Resurse Energetice din Republica Moldova.

Persoana responsabilă de implementarea inițiativei: Margareta Strestian, președintă a Federației Sindicatelor Lucrătorilor din Industria Chimică și Resurse Energetice din Republica Moldova.



Obiectivul general: Dezvoltarea capacității angajaților cu responsabilități familiale de a identifica din timp semnele epuizării profesionale, de a aplica tehnici simple de autoreglare și de a utiliza metode eficiente pentru prevenirea acestora.

Context și justificare: Activitatea profesională în SRL „EDINET-GAZ” presupune solicitări fizice și psihoemoționale ridicate, asociate cu responsabilitățile familiale, ceea ce poate genera stres constant și epuizare profesională. Mulți angajați nu dispun de cunoștințe practice despre diferența dintre stres, oboseală și burnout sau despre simptomele timpurii ale epuizării, afectând sănătatea, performanța profesională și viața de familie. Trainingul oferă informare accesibilă și exemple practice pentru prevenirea și gestionarea suprasolicitării, contribuind la menținerea capacității de muncă și echilibrul între viața profesională și familială.

Activități realizate

La 26 noiembrie 2025 a fost organizat un training „Sindromul de suprasolicitare fizică și psiho-emoțională la angajații cu responsabilități familiale”, la care au participat 25 de salariați, membri de sindicat. Formatoarea-psihiolog, a moderat prezentările, exercițiile practice, vizualizarea ghidată și activitățile de grup, sprijinind participanții să înțeleagă cauzele și efectele suprasolicitării și să dobândească tehnici eficiente pentru prevenirea și gestionarea acestora.

Provocări și soluții

Activitatea s-a desfășurat fără impedimente.

Rezultate obținute

Participanții au dobândit cunoștințe teoretice și practice privind suprasolicitarea fizică și psiho-emoțională, au înțeles diferența dintre stres, oboseală și burnout și au învățat instrumente concrete pentru prevenirea și gestionarea acestora. Trainingul a contribuit la îmbunătățirea performanței profesionale și a echilibrului între viața de familie și cea profesională a salariaților cu responsabilități familiale.

► Activitate de informare: „Rolul Convenției OIM nr. 156 privind egalitatea de șanse și egalitatea de tratament pentru lucrători și lucrătoare cu responsabilități familiale,, și a Convenției Colective nivel ramural, CCM la nivel de unitate

Organizația implementatoare: Organizația Sindicală Primară a Angajaților SRL „ORHEI-GAZ”, Federația Sindicatelor Lucrătorilor din Industria Chimică și Resurse Energetice din Republica Moldova.

Persoana responsabilă de implementarea inițiativei: Diana Cernei, consilieră organizare, educație și informare în cadrul Federației.



Obiectivul general: Creșterea nivelului de informare a salariaților membri de sindicat din cadrul OSP a Angajaților SRL „ORHEI-GAZ” privind drepturile și garanțiile prevăzute de Convenția OIM nr. 156 și de Convenția Colectivă la nivel ramural, pentru a sprijini egalitatea de șanse și de tratament a angajaților cu responsabilități familiale, tineri, femei și persoane cu dizabilități, și pentru a facilita integrarea acestora pe piața muncii într-un mediu de lucru echitabil și incluziv.

Context și justificare: Angajații cu responsabilități familiale, tinerii, femeile și persoanele cu dizabilități se confruntă adesea cu dificultăți în accesul la oportunități echitabile și în exercitarea drepturilor profesionale. Lipsa de informare privind Convenția OIM nr. 156 și prevederile convențiilor colective limitează protecția drepturilor lor. Această inițiativă oferă membrilor de sindicat informații clare și aplicabile despre drepturile și garanțiile socio-economice, promovând un mediu de muncă incluziv și echitabil, care sprijină atât performanța organizațională, cât și bunăstarea familiei.

Activități realizate

A fost organizat seminarul „Despre rolul Convenției OIM nr. 156 privind egalitatea de șanse și egalitatea de tratament pentru lucrători și lucrătoare cu responsabilități familiale și a Convenției Colective nivel ramural, CCM la nivel de unitate”, la care au participat 25 de salariați, membri de sindicat. Evenimentul a inclus prezentări despre drepturile lucrătorilor cu responsabilități familiale și rolul sindicatelor, sesiuni de informare privind prevederile Convenției OIM nr. 156 și ale Contractului Colectiv de Muncă la nivel ramural și de unitate, precum și discuții interactive, grupuri de lucru, exerciții practice și simulări de situații. Fiecare participant a primit materiale informative și rechizite necesare, inclusiv pliant cu recomandări și informații generale despre Convenție.

Rezultate obținute

Activitatea a crescut semnificativ nivelul de conștientizare a membrilor privind drepturile lucrătorilor cu responsabilități familiale și politicile naționale de exercitare a acestora fără discriminare. Participanții au fost informați despre cadrul legislativ, CCM și Convenția Colectivă la nivel ramural, au identificat principalele probleme cu care se confruntă salariații și au formulat propuneri concrete pentru perioada 2026–2031. Inițiativa a consolidat cunoștințele și competențele participanților privind aplicarea practică a drepturilor și garanțiilor socio-economice pentru angajații cu responsabilități familiale.

► Trainingul „Sindromul de suprasolicitare fizică și psiho-emoțională profesională a lucrătorului și lucrătoarei cu responsabilități familiale”

Organizația implementatoare: Organizația Sindicală Primară a Angajaților SRL „Gagauz-Gaz”, Federația Sindicatelor Lucrătorilor din Industria Chimică și Resurse Energetice din Republica Moldova.

Persoana responsabilă de implementarea inițiativei: Margareta Strestian, președintă a Federației Sindicatelor Lucrătorilor din Industria Chimică și Resurse Energetice din Republica Moldova.

Obiectivul general: Dezvoltarea capacității angajaților membri de sindicat cu responsabilități familiale din cadrul OSP a Angajaților SRL „Gagauz-Gaz” de a recunoaște semnele timpurii ale epuizării profesionale și emoționale, de a dobândi abilități de autoreglare și de a aplica metode eficiente de prevenire a suprasolicitării, pentru a menține echilibrul între viața profesională și cea familială.

Context și justificare: Angajații cu responsabilități familiale, în special din profesii tehnice, se confruntă cu solicitări fizice și psiho-emoționale ridicate, crescând riscul de stres cronic, oboseală și burnout. Lipsa de cunoștințe despre diferența dintre stres, oboseală și epuizare și despre semnele timpurii ale epuizării afectează sănătatea, performanța profesională și viața familială. Inițiativa oferă competențe de autoreglare și prevenire, contribuind la menținerea sănătății fizice și emoționale și la crearea unui mediu de muncă echilibrat.

Activități realizate

A fost organizat trainingul „Sindromul de suprasolicitare fizică și psiho-emoțională la angajații cu responsabilități familiale”, cu participarea a 25 de salariați, membri de sindicat. Activitatea a inclus prezentări



tematice, exerciții practice, activități de grup și tehnici de autoevaluare, prin care participanții au fost familiarizați cu diferențele dintre stres, oboseală și epuizare, precum și cu metode de prevenire și gestionare a suprasolicitării. Fiecare participant a beneficiat de materiale informative și rechizite.

Trainingul a oferit un cadru interactiv de învățare și reflecție, contribuind la consolidarea echilibrului psiho-emoțional și la îmbunătățirea performanței profesionale a salariaților cu responsabilități familiale.

Rezultatele obținute

Participanții au dobândit cunoștințe teoretice și practice pentru identificarea, prevenirea și gestionarea suprasolicitării profesionale, au înțeles cauzele și manifestările acesteia și impactul asupra sănătății și vieții de familie. Activitatea a consolidat competențele teoretice, practice și atitudinale ale angajaților, oferindu-le instrumente concrete pentru menținerea echilibrului profesional și familial.

► Jurnal colectiv „Cum este să fii părinte și angajat?”

Organizația implementatoare: Organizația Sindicală Primară a Bibliotecii Publice Orășenești „Ion Creangă”, Florești, Federația Sindicală a Lucrătorilor din Comerț, Alimentația Publică, Cooperația de Consum, Servicii, Restaurante și Hoteluri din Republica Moldova „SindLUCAS”.

Persoana responsabilă de implementarea inițiativei: Diana Romanciuc, președintă a Federației Sindicale a Lucrătorilor din Comerț, Alimentația Publică, Cooperația de Consum, Servicii, Restaurante și Hoteluri din Republica Moldova „SindLUCAS”.

Obiectivul general: creșterea nivelului de conștientizare și sensibilizare în cadrul comunității sindicale și al angajatorilor privind realitățile, provocările și nevoile părinților angajați, prin colectarea și diseminarea experiențelor personale, cu scopul de a promova empatia, solidaritatea și susținerea echilibrului dintre viața profesională și cea de familie.

Context și justificare: Mărturiile părinților angajați fac vizibile situațiile concrete cu care se confruntă lucrătorii cu responsabilități familiale. Activitatea răspunde nevoii de adaptare a politicilor și practicilor de muncă la realitățile angajaților, conform Convenției OIM nr. 156. Inițiativa susține rolul sindicatelor în reprezentarea și protecția drepturilor angajaților cu responsabilități familiale, consolidând dialogul social și reducând stereotipurile la locul de muncă.



Activități realizate

În cadrul acestei inițiative, OSP a Bibliotecii Publice Orășenești „Ion Creangă”, în colaborare cu Federația Sindicală „SindLUCAS”, a creat și prezentat un jurnal colectiv ce cuprinde 24 de istorii autentice despre viața părinților-angajați. Activitatea a urmărit sensibilizarea comunității sindicale și a angajatorilor privind provocările cotidiene ale părinților care lucrează, subliniind necesitatea sprijinului instituțional și a unei abordări echilibrate între viața profesională și cea familială, în spiritul Convenției OIM nr. 156.

Pe parcursul implementării, au avut loc trei activități principale: prezentarea jurnalului către 27 părinți și 25 copii, citirea și discutarea fragmentelor selectate, precum și dialoguri deschise privind rolul sindicatelor și drepturile părinților la locul de muncă. Copiii participanților au primit broșuri și cadouri simbolice, iar părinții au avut ocazia să împărtășească reflecții și experiențe personale.

Provocări și soluții

Întârzieri la tipărirea broșurii și spațiu insuficient pentru participanți au fost gestionate prin reprogramarea distribuției materialelor și reorganizarea sălii, asigurând desfășurarea fluentă a activităților.

Rezultate obținute

Jurnalul colectiv a fost publicat și distribuit, contribuind la creșterea gradului de conștientizare a drepturilor părinților la locul de muncă. Participanții au fost activ implicați, iar colaborarea dintre sindicat și instituțiile locale s-a consolidat, oferind o bază solidă pentru continuarea proiectului în viitor.

► Concurs de desen „Mami și tati la serviciu”

Organizația implementatoare: Organizația Sindicală Primară a Structurii Teritoriale de Asistență Socială Florești, Federația Sindicală a Lucrătorilor din Comerț, Alimentația Publică, Cooperația de Consum, Servicii, Restaurante și Hoteluri din Republica Moldova „SindLUCAS”.

Persoana responsabilă de implementarea inițiativei: Diana Romanciuc, președintă a Federației.

Obiectivul general: consolidarea legăturii dintre viața profesională și cea familială a angajaților, prin implicarea creativă a copiilor în reflectarea muncii părinților, cu scopul de a promova respectul față de muncă, de a valoriza rolul părinților angajați și de a crea un climat organizațional deschis, empatic și orientat spre familie.

Context și justificare: echilibrul dintre viața profesională și cea de familie reprezintă un aspect esențial al bunăstării angajaților și al funcționării eficiente a organizațiilor. Implicarea familiei în viața organizațională contribuie la crearea unui mediu de muncă mai deschis, mai prietenos și mai solidar, în care angajații se simt apreciați nu doar ca lucrători, ci și ca părinți.

Inițiativa concursului de desen pentru copiii angajaților se înscrie în spiritul prevederilor Convenției OIM nr. 156, care promovează sprijinirea lucrătorilor cu responsabilități familiale și recunoaște importanța unor măsuri care facilitează armonizarea responsabilităților profesionale cu cele familiale. Prin această activitate, organizația transmite un mesaj clar de susținere a familiei și de recunoaștere a rolului social al muncii părinților. Implicarea copiilor în exprimarea percepției lor asupra muncii părinților promovează o imagine pozitivă a muncii, stimulează mândria profesională a angajaților și creează un spațiu cald și prietenos, favorabil empatiei, respectului reciproc și coeziunii comunității de muncă.



Activități realizate

Inițiativa a inclus organizarea unui concurs de desen pentru copiii angajaților, prin care aceștia și-au exprimat percepția asupra muncii părinților. Activitatea s-a desfășurat pe 25 octombrie 2025, cu participarea a 20 de părinți și 22 de copii. Lucrările realizate au fost expuse într-o expoziție amenajată la sediul STAS Florești, generând interes și emoție în rândul participanților și vizitatorilor. Activitatea s-a încheiat cu premierea copiilor, care au primit diplome, medalii și cadouri simbolice.

Provocări și soluții

Fluctuațiile de program ale părinților și numărul mare de copii au fost gestionate prin înscrieri flexibile și suplimentarea materialelor, asigurând participarea tuturor copiilor și buna desfășurare a activității.

Rezultate obținute

Activitatea a implicat 42 de participanți (părinți și copii), a dus la realizarea și expunerea a 22 de lucrări artistice de calitate și a consolidat legătura dintre familie și muncă. Prin acest proiect, mesajele Convenției OIM nr. 156 au fost promovate într-un limbaj accesibil copiilor, creând un mediu empatic și prietenos, care recunoaște importanța rolului părinților angajați și promovează respectul față de muncă.

► Ziua „Cu familia la muncă” – Vizită simbolică a copiilor la locul de muncă al părinților, cu activități interactive și moment comunitar

Organizația implementatoare: Organizația Sindicală Primară a angajaților Primăriei orașului Florești, Federația Sindicală a Lucrătorilor din Comerț, Alimentația Publică, Cooperăția de Consum, Servicii, Restaurante și Hoteluri din Republica Moldova „SindLUCAS”.

Persoana responsabilă de implementarea inițiativei: Diana Romanciuc, președintă a Federației Sindicale a Lucrătorilor din Comerț, Alimentația Publică, Cooperăția de Consum, Servicii, Restaurante și Hoteluri din Republica Moldova „SindLUCAS”.

Obiectivul general: consolidarea legăturii dintre viața de familie și cea profesională a angajaților, prin facilitarea interacțiunii directe dintre copii, părinți și mediul de muncă, cu scopul de a promova înțelegerea și respectul față de munca părinților și de a întări relația dintre angajat, sindicat și familie.

Context și justificare: în societatea contemporană, echilibrul între viața profesională și cea familială reprezintă o provocare constantă pentru părinți, iar copiii adesea nu înțeleg pe deplin natura muncii părinților lor. Crearea unor oportunități prin care familia să cunoască mediul profesional contribuie la consolidarea relațiilor, la înțelegerea reciprocă și la aprecierea rolului muncii în viața de zi cu zi.

Inițiativa „Cu familia la muncă” se aliniază prevederilor Convenției OIM nr. 156, care subliniază importanța sprijinirii lucrătorilor cu responsabilități familiale și promovarea unui mediu de muncă care recunoaște și respectă aceste responsabilități. Printr-o vizită simbolică și activități interactive, copiii pot experimenta și înțelege activitatea părinților lor, ceea ce contribuie la respectul față de muncă și la consolidarea comunității organizaționale.



Activități realizate

Inițiativa a inclus o vizită simbolică a copiilor la locul de muncă al părinților, desfășurată pe 25 octombrie 2025, cu participarea a 13 părinți și 13 copii. Activitatea a cuprins un tur ghidat al instituției, un atelier pentru copii cu jocuri tematice, discuții și activități educative, și s-a încheiat cu un moment comunitar: desen pe asfalt și fotografie comună. Copiii au fost recompensați cu cadouri simbolice pentru participare.

Provocări și soluții

Planificarea vizitei ghidate a necesitat coordonare pentru siguranța și buna desfășurare a activităților. S-a gestionat prin coordonarea cu angajatorii și organizarea fluxului de vizitare, asigurând participarea tuturor copiilor.

Rezultate obținute

Inițiativa a contribuit la consolidarea comunității locale și la crearea unui cadru prietenos în care principiile Convenției OIM nr. 156 au fost promovate într-un mod accesibil și atractiv. Copiii au dezvoltat o percepție pozitivă față de muncă și responsabilitate, iar părinții au beneficiat de un moment de apropiere cu familia în contextul profesional, întărind relația angajat-sindicat-familie.

The image features a minimalist abstract design. A large red triangle points towards the right, positioned in the lower-middle section. Below it, two large blue shapes, resembling triangles or trapezoids, are positioned at the bottom corners, pointing towards each other. The background is white.

► **Contact:**

**Oficiul OIM pentru
Europa Centrală și de Est**

Strada Mozsár nr. 14
Budapesta H-1066
Ungaria

ilo.org