

CZU: 316.356.2:351.74

BUNE PRACTICI DE CONSILIERE A VIEȚII PERSONALE CU CEA PROFESIONALĂ ÎN ORGANELE DE APLICARE A LEGII

Liliana CREANGĂ,

*doctor în drept, conferențiar universitar,
Catedra „Drept public, securitate a frontierei, migrație și azil”
a Academiei „Ștefan cel Mare” a MAI
ORCID: 0000-0002-7118-9715*

Mariana CARABANOV,

*magistră în drept și sociologie, ofițer principal,
Direcția Managementul Proiectelor a Inspectoratului General al Poliției,
co-fondatoarea Asociației Femeilor din Poliție
ORCID: 0000-0001-8527-9343*

Rezumat

În ultimii ani, se observă un interes ridicat față de subiectul echilibrul dintre viața profesională și cea privată, în special în cadrul Poliției¹. Lipsa acestui echilibru, poate duce la absentism, mai puțină productivitate în factorul psihologic, poate afecta viața personală a angajatului, poate duce la stres și depresie. În acest context, este foarte important de a întreprinde acțiuni care să permită, femeilor și bărbaților din Poliție, să fie implicați profesional, fără a neglija ceea ce contează pentru ei ca indivizi (familie, hobby, prieteni, timp liber, sănătatea, dezvoltarea spirituală/meditația).

Cuvinte-cheie: echilibru dintre viața profesională, viață personală, viață profesională, burnout, familie, opțiuni flexibile de program, recreere, bunăstare, carieră, sănătate mintală, lupte profesionale și personale, controlul culturii/mediului la locul de muncă.

Summary

Recently, there has been a high interest in the subject of work-life balance, especially in the Police. Lack of a good work-life balance can lead to absenteeism, less productivity in the psychological factor, affect the employee's personal life, lead to stress and depression. In this context, it is very important to take actions that enable policemen and policewomen to be professionally involved, without neglecting what matters to them as individuals (family, hobby, friends,

¹ Articolul a fost elaborat în cadrul proiectului „Consolidarea capacităților Asociației Femeilor din Poliție”, Proiect finanțat de Suedia și sprijinit de DCAF – Centrul Geneva pentru Guvernarea Sectorului de Securitate.

leisure, health, spiritual development/meditation etc.).

Keywords: *work life balance, personal life, professional life, burnout, family, flexible program options, recreation, wellness, career, mental health, professional and personal struggles, policing workplace culture/environment.*

Introducere. Conceptul de echilibru între viața profesională și cea personală a fost analizat de mai bine de cinci decenii și a fost transpus în practică pentru prima dată în SUA, sub forma unor politici interne adoptate de către organizații, ca răspuns la dificultățile întâmpinate de către salariați în armonizarea responsabilităților profesionale cu cele familiale. Deși acest concept este utilizat în mod frecvent, încă nu există o definiție universal acceptată a acestuia. Majoritatea definițiilor se referă la coordonarea celor două sfere existențiale, viața profesională și cea familială, ale salariaților, independent de genul și vârsta acestora. Astfel, deși inițial menținerea echilibrului între viața profesională și cea de familie a fost privită ca o preocupare a femeilor, în prezent subiectul prezintă interes atât pentru salariații de sex feminin, cât și pentru salariații de sex masculin.

De asemenea, subliniem faptul că, în timp, conceptul de echilibru între viața profesională și cea familială a fost înlocuit cu cel de echilibru între viața profesională și cea privată, ca urmare a recunoașterii faptului că responsabilitățile care excedează sferei muncii nu se limitează la creșterea copiilor, ci au în vedere toate activitățile sau responsabilitățile considerate importante de salariați (de exemplu, îngrijirea membrilor de familie în vârstă, dezvoltarea personală, studiile, călătoriile, sportul, voluntariatul, activitățile de relaxare etc.), indiferent dacă aceștia sunt femei sau bărbați, părinți, cupluri sau persoane singure.

S-a conturat și opinia, că echilibrul dintre viața profesională și viața de familie este definit prin trei elemente cheie interconectate:

- echilibrul timpului - care se referă la timp egal pentru muncă și familie;
- echilibrul implicării - care se referă la niveluri egale de implicare psihologică în ambele arii;
- echilibru satisfacerii - care se referă la o satisfacție egală pe ambele planuri, profesională și familială.

Prin urmare, pentru obținerea unui echilibru între viața profesională și cea de familie este necesară întrunirea celor trei componente [1, p. 25-27].

Expertul în carieră și CEO al Amplio Recruiting, Chris Chancey, a declarat că un echilibru mai bun între muncă și familie va duce la o serie de rezultate pozitive, cum ar fi reducerea epuizării și a stresului și promovarea bunăstării angajaților într-o manieră generală. Echilibrul dintre muncă și familie duce la o sănătate mai bună a angajaților, ceea ce duce ulterior la

o performanță mai bună a muncii din partea lor. Din partea angajatorilor, cheltuielile lor se reduc, rata absenteismului angajaților scade, angajații sunt loiali și performanța în organizația lor crește [2, p. 1224].

Scopul studiului constă în elucidarea aspectelor teoretice și practice, precum și a reglementărilor juridice ale concilierii vieții personale cu cea profesională.

Metode aplicate și materiale utilizate. În vederea realizării scopului și a obiectivelor trasate ne-am ghidat de un complex de metode teoretice și empirice, care au permis cercetarea concilierii vieții personale cu cea profesională în mod multiaspectual, în particular: metoda istorică, metoda sistematică, metoda comparativă, metoda sociologică, metoda logică. Rezultatele cercetării au ca bază actele normative, inclusiv reglementările constituționale în vigoare, actele internaționale, prevederile legii cu privire la asigurarea egalității, studii și monografii, articole.

Rezultatele obținute și discuții. Echilibrul dintre viața profesională și cea privată poate fi conceptualizat ca un echilibru corect între profesionalism (carieră și ambiție) și viața personală (care cuprinde sănătatea, timpul liber, familia și dezvoltarea spirituală/meditația). Echilibrul presupune să ai suficient timp pentru a-ți îndeplini angajamentele atât acasă, cât și la serviciu (Lavelakar et al., 2019). Termenul „calitatea echilibrului dintre viața profesională și cea privată” este utilizat pentru a desemna echilibrul pe care un individ îl caută între timpul dedicat muncii și alte aspecte ale vieții, cum ar fi interesele personale, familia și activitățile sociale sau recreative (Naganandhini & Malliga, 2019) [3].

Concilierea vieții de familie cu cea profesională reprezintă un aspect al problematicii egalității de șanse și de tratament 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 de îngrijirea familiei precum și așteptările culturale față de bărbat pentru a fi unicul întreținător de familie, sunt aspecte care agravează inegalitatea între femei și bărbați. Implicarea bărbaților în echilibrarea raporturilor dintre viața de familie și cea profesională reprezintă o problemă esențială dar și dificilă. Flexibilizarea orarelor de lucru joacă un rol important în menținerea pe piața muncii a mamei. Dezechilibrul între viața profesională și viața de familie afectează angajatul/angajata, organizația în care lucrează, precum și familia.

Studii realizate în țări europene indică faptul că:

- cel puțin 1 angajat din 3 percepe un nivel ridicat de stres cauzat de conflictul dintre muncă și viața personală/de familie;
- 40% din mamele care muncesc și 25 % din tații care muncesc percep un nivel ridicat de stres cauzat de conflictul dintre muncă și familie;

- 50% dintre părinți consideră că au o problemă în a realiza un echilibru între timpul petrecut la muncă și cel petrecut cu familia;
- 2 părinți din 3 manifestă un stres zilnic moderat-ridicat datorat dificultăților și conflictelor de rol, muncă-familie [4].

În mediul polițienesc, există factori care pot contribui la conflictul dintre viața profesională și cea personală a polițiștilor. Acești factori pot fi: un volum mare de muncă, schimbări neregulate de program sau alte presiuni organizaționale care pot perturba echilibrul dintre viața profesională și cea privată. Factorii care contribuie la un bun echilibru între viața profesională și cea privată, ar putea fi gestionarea eficientă a timpului sau sprijinul organizațional pentru a face față stresului. Pe baza acestor două studii, caracteristicile de viață ale ofițerilor de poliție sunt strâns legate de echilibrul dintre muncă și viața personală. Factorii organizaționali și de management buni pot juca un rol important în a ajuta personalul de poliție să realizeze un echilibru sănătos între viața profesională și cea personală [3].

Inițiativele de echilibru între viața profesională și cea privată sunt vitale în aplicarea legii, abordând provocările unice cu care se confruntă ofițerii în medii cu stres ridicat. Aceste inițiative sprijină ofițerii în gestionarea cerințelor profesiei lor, menținând în același timp bunăstarea personală, ducând în cele din urmă la o forță de muncă mai sănătoasă. Când ofițerii sunt capabili să se deconecteze de responsabilitățile de la locul de muncă, se întorc motivați și gata să performeze la cel mai bun nivel. Acest lucru are un impact direct asupra performanței lor la locul de muncă și asupra calității serviciilor oferite comunității. În plus, reducerea epuizării și a stresului este o preocupare principală în aplicarea legii. Expunerea constantă la situații traumatice poate duce la probleme de sănătate mintală. Prin implementarea inițiativelor de echilibru între viața profesională și cea privată, agențiile pot atenua aceste riscuri, promovând stabilitatea emoțională și reziliența în rândul ofițerilor.

În general, prioritizarea inițiativelor de echilibru între viața profesională și cea privată promovează un mediu de aplicare a legii mai sigur și mai eficient, permițând ofițerilor să prospere atât personal, cât și profesional [5].

Mai multe agenții de aplicare a legii au implementat inițiative de succes pentru echilibrul dintre viața profesională și cea privată, demonstrând impactul lor pozitiv asupra bunăstării ofițerilor:

- Departamentul de Poliție din Chicago, a introdus o politică flexibilă de program. Această inițiativă a permis ofițerilor să schimbe turele, promovând angajamentele personale și reducând conflictele de programare;
- Departamentul de poliție din Los Angeles a înregistrat, de asemenea, un succes considerabil cu programul său de sprijin de la egal la egal, conceput pentru a aborda provocările de sănătate mintală ale ofițerilor. Aceas-

tă inițiativă oferă consiliere confidențială și grupuri de sprijin, reducând în mod eficient stresul și promovând o cultură în care ofițerii se simt confortabil să discute despre provocările lor;

- Programul de wellness al Departamentului de Poliție din Seattle include stimulente de fitness și activități de implicare a familiei. Aceste programe au contribuit la scăderi măsurabile ale ratelor de epuizare a ofițerilor și la creșterea satisfacției generale la locul de muncă în rândul forței.

Aceste exemple ilustrează modul în care inițiativele personalizate de echilibru între viața profesională și cea privată pot îmbunătăți bunăstarea ofițerilor în aplicarea legii. Prin adoptarea unor abordări similare, agențiile pot crea un mediu de susținere care încurajează un echilibru mai sănătos între responsabilitățile profesionale și bunăstarea personală [5].

Politicile inovatoare care vizează îmbunătățirea inițiativelor de echilibru între viața profesională și cea privată în aplicarea legii includ programe flexibile, resurse de sănătate mintală și programe cuprinzătoare de wellness. Programul de lucru flexibil permite ofițerilor să-și gestioneze ținutele mai eficient, facilitând angajamentele personale și timpul petrecut cu familia.

Unele departamente au introdus zile de sănătate mintală, încurajând ofițerii să-și ia timp liber atunci când este necesar pentru bunăstarea psihologică. Aceste politici reduc stigmatizarea din jurul sănătății mintale și promovează o cultură a sprijinului.

Programele de wellness care se concentrează pe fitness fizic, nutriție și gestionarea stresului oferă ofițerilor instrumente valoroase pentru menținerea unui stil de viață sănătos. Aceste inițiative sunt esențiale pentru promovarea rezilienței în cadrul forței de muncă și pentru creșterea satisfacției generale la locul de muncă.

Acordarea atenției acestor politici inovatoare poate îmbunătăți semnificativ eficiența locului de muncă și retenția angajaților în departamentele de poliție. Prin implementarea unor astfel de inițiative, agențiile demonstrează un angajament față de bunăstarea ofițerilor lor, în cele din urmă în beneficiul comunității pe care o deservește.

Rezultatele măsurabile se referă la indicatori specifici, cuantificabili, care indică eficacitatea inițiativelor de echilibru între viața profesională și cea privată din cadrul agențiilor de aplicare a legii. Aceste rezultate pot include îmbunătățiri ale ratelor de retenție a ofițerilor, reducerea absenteismului și niveluri sporite de satisfacție la locul de muncă în rândul personalului. De exemplu, departamentele care implementează programe flexibile sau de bunăstare mintală observă adesea o scădere a ratelor de rotație. Astfel de inițiative permit ofițerilor să-și echilibreze responsabilitățile profesionale și personale, rezultând o forță de muncă mai dedicată.

Rezultatele suplimentare măsurabile ar putea include reducerea bo-

lilor legate de stres și rapoartele mai mici de epuizare. Agențiile care urmăresc aceste statistici găsesc de obicei o corelație între inițiativele eficiente de echilibru între viața profesională și cea privată și sănătatea generală a ofițerilor.

În plus, sondajele care evaluează moralul ofițerilor pot servi ca o măsură directă a succesului acestor inițiative. Prin evaluarea regulată a feedback-ului, departamentele pot adapta politicile pentru a satisface mai bine nevoile în continuă evoluție ale ofițerilor lor, promovând în cele din urmă o cultură organizațională mai sănătoasă.

Rolul leadershipului în promovarea echilibrului dintre viața profesională și cea privată. Leadershipul joacă un rol esențial în promovarea inițiativelor de echilibru între viața profesională și cea privată în cadrul agențiilor de aplicare a legii. O conducere puternică poate promova un mediu în care femeile și bărbații se simt sprijiniți în gestionarea responsabilităților lor profesionale și personale. Acest angajament din partea conducerii dă tonul pentru o cultură care prețuiește bunăstarea ofițerilor.

Liderii eficienți pledează pentru politici care îmbunătățesc echilibrul dintre viața profesională și cea privată. Ei pot implementa programe flexibile, programe de wellness și resurse de sănătate mintală adaptate pentru a face față provocărilor unice cu care se confruntă polițiștii și polițistele. Astfel de inițiative semnaleză personalului că bunăstarea lor este o prioritate, crescând astfel moralul și satisfacția.

Liderii trebuie să desfășoare evaluări regulate ale mecanismelor existente de echilibru între viața profesională și cea privată pentru a se asigura că abordează în mod eficient nevoile personalului lor, care pot fi diferite în dependență de gen.

Angajamentul managerilor față de inițiativele de echilibru între viața profesională și cea privată modelează cultura organizațională și demonstrează o prioritate a bunăstării angajaților săi. Acest angajament nu este doar simbolic, dar implică acțiuni și politici concrete care afectează direct experiența personalului.

O strategie de management eficientă pentru promovarea echilibrului dintre viața profesională și cea privată poate include:

- Implementarea unor opțiuni flexibile de program.
- Furnizarea de resurse de sprijin pentru sănătatea mintală.
- Încurajarea timpului liber regulat pentru recreere.

Prin prioritizarea inițiativelor de echilibru între viața profesională și cea privată, managementul nu numai că îmbunătățește productivitatea ofițerilor, dar contribuie și la reducerea epuizării și a stresului, în cele din urmă în beneficiul întregului departament de poliție.

Implicarea personalului polițienesc în inițiative de echilibru între

viața profesională și cea privată contribuie la crearea unui mediu de susținere în care nevoile și preferințele lor sunt prioritare. Acest angajament poate începe cu dialoguri deschise care permit personalului să-și exprime îngrijorările cu privire la volumul de muncă, programarea și programele de wellness. Implicarea activă a ofițerilor în discuțiile despre echilibrul dintre viața profesională și cea privată încurajează un sentiment de apartenență și responsabilitate.

Oferirea de programe personalizate care rezonază cu preferințele individuale ale ofițerilor sporește participarea. De exemplu, implementarea unui program flexibil sau a seminarelor de wellness care abordează factorii de stres specifici cu care se confruntă ofițerii poate îmbunătăți semnificativ implicarea. Această abordare întărește importanța inițiativelor privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată, făcându-le mai relevante pentru forța de muncă.

Implicarea ofițerilor în dezvoltarea și implementarea inițiativelor de wellness este, de asemenea, vitală. Pot fi înființate grupuri de lucru sau comitete, formate din ofițeri de diferite grade, pentru a oferi informații despre politici și programe. Perspectivele lor ajută la elaborarea de soluții practice care sunt cu adevărat benefice, asigurându-se că inițiativele de echilibru între viața profesională și cea privată sunt atât eficiente, cât și cunoscute de toți.

Recunoașterea și stimulentele pot spori implicarea. Celebrarea ofițerilor care participă activ la programele de wellness cultivă o cultură care prețuiește echilibrul dintre viața profesională și cea privată, încurajându-i astfel pe alții să se alăture. Această implicare colectivă în inițiativele de echilibru între viața profesională și cea privată contribuie în cele din urmă la o forță de poliție mai sănătoasă și mai productivă.

Realizarea acestor acțiuni poate duce la îmbunătățiri semnificative atât la nivel individual, cât și organizațional, și poate avea următorul impact:

Îmbunătățirea bunăstării ofițerilor și a performanței la locul de muncă:

Prin prioritizarea programelor solide, a pauzelor de wellness și a fitness-ului în timpul orelor de lucru, departamentele pot îmbunătăți bunăstarea fizică și mentală a ofițerilor lor. În plus, cu un echilibru mai bun între viața profesională și cea privată și oboseală redusă, ofițerii sunt mai atenți și mai concentrați în timpul serviciului. Acest lucru îmbunătățește performanța individuală, sporește eficiența departamentului în servirea comunității.

Mai puține incidente și erori:

Ofițerii care nu sunt suprasolicitați, sunt mai puțin predispuși la erori. Abordarea oboselii și a lipsei de personal reduce direct probabilitatea incidentelor și erorilor la locul de muncă.

Retenție și recrutare sporite:

Crearea unei culturi care sprijină bunăstarea și reduce orele suplimentare poate face o poliție mai atrăgătoare pentru recruți și poate ajuta la păstrarea ofițerilor cu experiență. Când ofițerii se simt apreciați și sprijiniți, este mai probabil să rămână în profesie pe termen lung.

Concluzie. În încheiere, menționăm că angajații și angajatele din organele de aplicare a legii pot avea provocări mari în a concilia viața personală cu cea profesională. Pentru a face față acestor provocări, atât la nivel individual, cât și organizațional, ar putea fi luate în considerare următoarele recomandări [6]:

1. *Prioritizarea îngrijirii de sine*, fie prin exerciții fizice regulate sau practicarea unui sport preferat, fie printr-o alimentație adecvată, fie prin exerciții de relaxare, fie prin activități de petrecere a timpului liber și un somn de calitate. Acestea sunt componente la fel de importante ale îngrijirii personale care contribuie la bunăstarea generală a ofițerilor de poliție.

2. *Stabilirea unor limite clare*¹ între muncă și viața personală pentru menținerea bunăstării personale, care pot fi comunicate colegilor și superiorilor pentru a asigura respectarea lor. Învățarea de a spune „NU” atunci când este cazul și delegarea sarcinilor ori de câte ori este posibil pot preveni volumul de muncă copleșitor și pot menține un echilibru mai sănătos între viața profesională și cea privată.

3. *Comunicarea deschisă cu familia și prietenii*, despre cerințele și provocările unei cariere de polițist/ă este esențială pentru menținerea unor relații puternice. Crearea unui spațiu sigur pentru un dialog deschis promovează înțelegerea și consolidează legătura dintre polițiști și membrii familiei sau prietenii lor. În plus, controalele regulate și conversațiile sincere despre stresul și emoțiile legate de muncă îi pot ajuta pe cei dragi să se simtă incluși și conectați la experiențele ofițerului. Împărtășirea poveștilor, experiențelor și perspectivelor de la locul de muncă îi poate ajuta pe cei dragi să înțeleagă mai bine viața profesională a polițistului.

4. *Gestionarea eficientă a timpului*, pentru a putea face față multiplelor cerințe și responsabilități ale carierei lor. Dacă se pun în aplicare strategii solide de gestionare a timpului, se poate spori productivitatea, reduce stresul și alocă suficient timp atât pentru muncă, cât și pentru angajamentele personale.

5. **Căutarea sprijinului din partea colegilor ofițeri**, care înțeleg subtilitățile și complexitatea muncii, ceea ce îi face surse neprețuite de îndruma-

¹ În ceea ce privește participarea la evenimente nedorite, reprezentanții generațiilor Gen Zers a avut cel mai mare procent, 66%. Acesta a fost urmat de 48% din Millennials și 43% din Generația X care, de asemenea, au avut aceeași experiență. Pe de altă parte, doar aproximativ 26% dintre Baby Boomers au participat la evenimente la care nu doreau să meargă în 2022 (Sursa: Thriving Center of Psych).

re, mentorat, empatie și sprijin. O rețea puternică de sprijin în cadrul forțelor de poliție promovează reziliența și bunăstarea mentală, precum și oferă ofițerilor oportunități de a-și procesa emoțiile, de a-și împărtăși strategiile de gestionare și de a accesa resursele de care au nevoie pentru a trece peste situațiile dificile.

6. *Planificarea timpului de calitate cu cei dragi*, este vitală pentru ca ofițerii de poliție să întrețină relații sănătoase în afara carierei lor solicitante. Pentru a se asigura că timpul de calitate este prioritar, ofițerii pot crea un program sau un calendar care să includă intervale de timp specifice pentru familie și prieteni. Timpul de calitate nu trebuie neapărat să fie lung. Este vorba despre calitatea interacțiunii. Găsirea unor mici momente de legătură pe parcursul zilei, cum ar fi împărțirea meselor, scurte convorbiri telefonice sau video în timpul pauzelor sau chiar trimiterea de mesaje atente, pot contribui la menținerea unor relații puternice.

7. *Dezvoltarea mecanismelor de coping²* îi ajută pe ofițeri să facă față provocărilor profesiei lor, să proceseze experiențele dificile și să își mențină rezistența mentală și emoțională. Terapia sau consilierea profesională reprezintă o abordare foarte recomandată, deoarece oferă un spațiu sigur și confidențial pentru explorarea emoțiilor, procesarea evenimentelor traumatiche și dezvoltarea strategiilor de coping adaptate nevoilor lor specifice.

8. *Practicarea detașării de la locul de muncă*, prin implicarea în hobby-uri sau interese care nu au nicio legătură cu munca lor. Practicarea meditației, exercițiilor de respirație profundă sau conștientizarea, poate ajuta ofițerii să cultive o concentrare în momentul oportun și să renunțe la factorii de stres legați de muncă.

9. *Flexibilitatea [7] și adaptabilitatea*, poate permite ofițerilor să navigheze prin evenimente neașteptate cu un sentiment mai mare de ușurință și să mențină un echilibru mai sănătos între viața profesională și cea privată.

10. *Reevaluarea și ajustarea în mod regulat* a echilibrului dintre viața profesională și cea privată este esențială pentru a se asigura că mențin acest echilibru. Auto-reflecția continuă joacă un rol esențial în acest proces. Alocarea de timp pentru a reflecta asupra obiectivelor, valorilor și aspirațiilor personale poate ajuta ofițerii să obțină claritate și perspectivă.

De asemenea, trebuie identificate resurse pentru implementarea mecanismelor de conciliere a vieții de familie cu viața profesională, precum:

- creșterea numărului de grădinițe și cantine școlare cu orar prelungit și flexibil pentru fete și băieți cu vârstă de până la 3 ani inclusiv;
- adaptarea programului de lucru cu programul școlilor și al grădinițelor;

² Termen introdus de psihologi, care descrie totalitatea eforturilor cognitive și comportamentale ale unui individ, realizate pentru a rezolva o situație care îl depășește la un moment dat și care reprezintă un factor generator de stres.

- oferirea de alternative pentru îngrijirea membrilor familiei dependenți care au nevoie de asistență, extinderea ajutorului la domiciliu, crearea de centre de zi;

- stimularea tinerilor tați de a apela la concediul paternal, instrument legal ce creează premisele necesare participării efective a tatălui la îngrijirea copilului nou-născut;

- campanii de schimbare de atitudine cu privire la necesitatea distribuției echilibrate între cei doi parteneri a rolurilor și a responsabilităților domestice.

Beneficii ale angajatorului care implementează politici pentru concilierea vieții de familie cu viața profesională, sunt:

- creșterea productivității muncii și a gradului de satisfacție profesională a angajaților;

- îmbunătățirea imaginii companiei/corporației;

- o mai bună recrutare a angajaților;

- reducerea absenteismului;

- costuri scăzute ale organizației, generate de problemele de sănătate ale angajaților;

- clienți mai mulțumiți;

- creșterea implicării și fidelității angajaților față de companie.

Beneficii ale angajatului/angajatei care participă la politici de conciliere a vieții de familie cu viața profesională, sunt:

- calitate mai bună a vieții;

- progrese în carieră și o mai mare satisfacție în muncă;

- o mai bună stare de sănătate fizică și mentală;

- venituri mai mari și beneficii asociate acestora;

- mai mult timp pentru propria persoană [8, p. 5].

Referințe bibliografice

1. Lupu (Zărnescu) Valentina Lidia. *Pledoarie pentru un just echilibru între viața profesională și cea de familie*. București: Universul Juridic, 2022, 400 p.

2. Rajinikanth R. *Police performance - a study on the impact of work life balance*. In: PalArch's Journal of Archaeology of Egypt / Egyptology, 18(4), 2021, p. 1224-1232.

3. Factors and impacts of work-life balance of police officers: a literature review. https://www.researchgate.net/publication/374899269_Factors_and_Impacts_of_WorkLife_Balance_of_Police_Officers_A_Literature_Review_Article_Info (accesat la 30.11.24).

4. Work-life balance and its impact on the performance effectiveness of police and ASN polri biddokkes polda kassel: the role of employee engage-

ment. <https://www.ajmesc.com/index.php/ajmesc/article/view/938/611> (accesat la 16.12.2024).

5. Enhancing Police Work-Life Balance Initiatives for Optimal Wellbeing. <https://justiceprotectors.com/work-life-balance-initiatives/> (accesat la 15.12.2024).

6. Balancing act: personal life and the demands of a police career. <https://snatika.com/single-blog/balancing-act%3A-personal-life-and-the-demands-of-a-police-career> (accesat la 15.12.2024).

7. Women resigning from the police due to a lack of workplace flexibility. <https://www.port.ac.uk/news-events-and-blogs/news/women-resigning-from-the-police-due-to-a-lack-of-workplace-flexibility> (accesat la 22.12.2024).

8. Roluri de părinte și concilierea vieții de familie cu viața profesională. Ghid pentru actualii și viitorii părinți. https://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/Familie/ESFB-StudiiAnalizaRapoarte-2012/Ghid_pentru_actualii_si_viitorii_parinti_2012.pdf (accesat la 22.12.2024).