



RAPORT DE CERCETARE

FEMEILE P.O.T

(Putere, Organizare, Tenacitate)

Final

Vaslui, Iași

Aprilie 2015

Cuprins

1. PREZENTAREA PROIECTULUI	4
1.1. JUSTIFICARE	4
1.2. SCOPUL PROIECTULUI.....	4
1.3. GRUPUL ŢINTĂ AL PROIECTULUI	4
2. CADRUL TEORETIC AL STUDIULUI.....	5
2.1. PERSPECTIVA INTERACŢIONISMULUI SIMBOLIC.....	5
2.2. ATITUDINI ŞI ROLURI DE GEN.....	6
2.3. SITUAŢIA FEMEII PE PIAŢA MUNCII DIN ROMÂNIA.....	7
2.4. EGALITATEA DE ŞANSE ÎNTRE FEMEI ŞI BĂRBAŢI PE PIAŢA MUNCII ÎN ROMÂNIA	8
2.5. STATISTICI PRIVIND RATA ŞOMAJULUI NIVEL NAŢIONAL.....	9
2.6. STATISTICI PRIVIND RATA ŞOMAJULUI, JUDEŢELE IAŞI ŞI VASLUI	11
2.7. SITUAŢIA FEMEILOR ACTIVE, NIVEL NAŢIONAL.....	13
2.8. SITUAŢIA FEMEILOR ACTIVE, JUDEŢELE IAŞI ŞI VASLUI.....	16
3. CADRUL METODOLOGIC	18
3.1. SCOP ŞI OBIECTIVE.....	18
3.2. STRATEGIA CERCETĂRII.....	18
3.3. CULEGEREA DATELOR.....	19
3.4. EŞANTIONUL ŞI SELECŢIA PARTICIPANŢILOR.....	19
3.5. INTERPRETAREA DATELOR.....	20
4. REZULTATE ŞI DISCUŢII.....	21
4.1. OPORTUNITĂŢILE LA LOCUL DE MUNCĂ.....	21
4.2. POSIBILITĂŢI DE AVANSARE LA LOCUL DE MUNCĂ	22
4.3. IMPORTANŢA EXPERIENŢEI ACUMULATE LA LOCUL DE MUNCĂ	23
4.4. VALORIFICAREA STUDIILOR PE PIAŢA MUNCII	23
4.5. SATISFAŢIA LOCULUI DE MUNCĂ.....	25
4.6. RELAŢIILE COLEGIALE.....	27
4.7. RELAŢIILE CU ŞEFUL IERARHIC.....	28
4.8. POZIŢIA LA LOCUL DE MUNCĂ.....	29
4.9. RELAŢIA ÎN COMUNITATE.....	29
4.10. RELAŢIA CU ŞCOALA	30
4.11. ACCESUL LA SERVICIILE MEDICALE	31
4.12. CRITERII DE DEFINIRE A FEMEII DE SUCCES.....	32
4.13. STIL DE VIAŢĂ ÎNTRE SPAŢIUL DOMESTIC ŞI CEL PROFESIONAL.....	34
4.14. SPRIJINUL SOCIAL	35
4.15. PETRECEREA TIMPULUI LIBER	36
5. CONCLUZIILE STUDIULUI	39
6. CONCLUZIILE WORKSHOPURILOR REALIZATE ÎN CADRUL PROIECTULUI	40

7. BIBLIOGRAFIE	43
------------------------------	-----------

1. Prezentarea proiectului

1.1. Justificare

Prin implementarea proiectului vor crește oportunitățile de angajare ale femeilor și persoanelor aflate într-o situație de vulnerabilitate, proiectul oferind posibilitatea persoanelor aparținând grupului țintă de a se forma/califica/recalifica în domenii care le corespund din punct de vedere al abilităților și cunoștințelor și care sunt cerute pe piața muncii locale/regionale și de a reconcilia viața personală cu cea profesională.

1.2. Scopul proiectului

Obiectivul general al proiectului îl reprezintă creșterea oportunităților de angajare ale femeilor și persoanelor aparținând grupurilor vulnerabile din regiunea de Nord-Est, județele Vaslui și Iași, prin acțiuni menite să dezvolte și să promoveze principiul egalității de șanse și de gen.

1.3. Grupul țintă al proiectului

Este constituit din 450 de FEMEI din Vaslui și Iași (cu focalizare pe cele vulnerabile) din mediul rural/urban, care doresc să se mentina pe piața muncii, să avanseze în carieră sau să se lanseze în antreprenariat.

2. Cadrul teoretic al Studiului

2.1. Perspectiva interacționismului simbolic

Interacționismul simbolic este cadrul general care stă la bază modului în care oamenii experimentează rolurile multiple. În interacționismul simbolic, rolurile sunt strâns legate de pozițiile sociale într-un context social, care includ norme împărtășite și reguli pentru comportament (LaRossa & Reitzel, 1993; White & Klein, 2002). Teoreticienii pun accentul pe înțelesul pe care oamenii îl dau comportamentelor lor de rol (Daly & Beaton, 2005; La Rossa & Reitzel, 1993), deoarece înțelesul construit este la rândul său foarte important pentru a înțelege cum ei adoptă rolurile lor și în ce măsură sunt satisfăcuți cu rolurile pe care le înțepind, într-un context social; prin urmare, modul cum rolurile lor multiple (soț pentru rolurile familiei, angajat pentru rolurile organizației) interacționează cu ei este important pentru a înțelege experiența de acasă și rolurile de la muncă (Lee, Zvonkovic, & Crawford, 2013). Modulul în care indivizii percep rolurile variază și experiențele de rol sunt interconectate: experiențele de la locul de muncă vor fi conectate cu experiențele de acasă (Lee et al. 2013). Rolurile au loc într-un context social și înțelegerea influenței rolurilor va ajuta la explicarea rolurilor multiple. Teoria sugerează faptul că indivizii vor varia în funcție de timpul acordat rolurilor lor. Conectarea modului cum percep oamenii rolurile lor cu factori relativi obiectivi, ca de exemplu timpul, a fost deseori urmărită ca o strategie empirică (Lee et al. 2013). Această abordare iluminează interacțiunea dintre satisfacere și percepțiile timpului, așa cum sugerează și aria construcționismului social al interacționismului simbolic. Construcționismul social este preocupat în principal cu explicarea proceselor prin care oamenii ajung să descrie, să explice și să ia act de lumea în care trăiesc și care-i include (Gergen, 2001). Conform acestei abordări, înțelesurile sunt construite sociale prin coordonarea oamenilor în diferitele lor interacțiuni (Gergen & Gergen, 2012). Ancheta între aceste litigii este complicată, deoarece interacțiunile de-a lungul rolurilor, pozitive sau negative, trebuie urmărite (Lee et al. 2013).

Interacționismul simbolic este o teorie largă, având un domeniu vast de aplicare. Această lucrare se focusează pe o aplicare particulară, îndreptată spre rolurile multiple dezvoltate de interacționismul simbolic Stephen Marks (1977, 2009) și colegii săi (Marks & MacDermid, 1996; Marks et al. 2001) și anumite „abordarea echilibrului rolului” (*the role balance approach*). Această perspectivă este legată de interacționismul simbolic, focusându-

se pe modul cum oamenii percep rolurile lor cu presupunerea că pentru indivizi este posibilă deținerea multiplelor roluri egale în viața lor. Această abordare se află în contrast cu assumptionii profund înrădăcinate privind modul cum munca și viața de familie sunt interdependente. Teoriile anterioare sugerează faptul că indivizii obișnuiesc să-și ierarhizeze rolurile lor pentru a ajuta la o bună gestionare a acestora (Goode, 1960; Stryker & Burke, 2000) și fac acest lucru în conformitate cu resursele pe care le dețin (Hobfoll, 2002; Voydanoff, 2002, 2005). Această perspectivă nu postulează conflictul muncă-familie, ci mai degrabă interacțiunile dintre roluri sunt mediatori pentru experiențele de la muncă cu cele de acasă și cu sentimentul de a deține un echilibru. Această lucrare abordează perspectiva „echilibrul rolului” pentru a reliefa modul în care femeile își definesc rolurile pe care le dețin (rolul de mamă, soție, angajată), cum reușesc să aibă un echilibru între viața de familie și muncă, cum definesc femeile o „femeie de succes”, care sunt rolurile din viața lor care primează, corelate cu piața muncii privind societatea românească.

2.2. Atitudini și roluri de gen

Rolurile de gen în familie și domeniile de muncă sunt într-o stare de flux (Perrone, Wrigh & Jackson, 2009). Armonizarea rolurilor femeilor, cel domestic și cel de pe piața muncii, reprezintă un subiect disputat (Popescu, 2010). Perspectiva tradițională privind bărbatul ca susținător de familie și femeia ca gospodină s-a schimbat de-a lungul timpului (Lease, 2003). Schimbările privind normele sociale au rezultat în valorile mari pe care atât femeile cât și bărbații le atribuie locului de muncă, dar și rolurilor de familie (Gordon & Whelen-Berry, 2005). Mulți dintre femei și bărbați combină locul de muncă cu rolurile de familie. Cercetările anterioare demonstrează faptul că satisfacția privind locul de muncă și rolurile de familie afectează starea de sănătate, atât a femeilor cât și a bărbaților (Barnett, Raudenbush, Brennan, Pleck, & Marshall, 1995; Salvatore & Muñoz Sastre, 2001). Schimbările care afectează rolurile de muncă deseori conduc la schimbări privind rolurile maritale și în cele din urmă pot afecta și satisfacția mariajului (Schultheiss, 2003). Perrone & Worthington (2001) consideră că o bună comunicare între cupluri contribuie semnificativ atât la funcționarea mariajului cât și la satisfacția locului de muncă. Multe femei măritate se implică în multiple roluri în viața de zi cu zi, și multe dintre acestea experimentează sentimente de conflict între locul de muncă și familie (Wong & Goodwin, 2009). Deși normele sociale par a se fi schimbat în ceea ce privește partajarea activităților dintre soț și soție, femeile încă continuă să se îngrijească de copii și de casă într-o măsură mai mare.

Bărbatul se ocupă cu reparațiile din casă și ale automobilului, femeia cu restul: cu treburile gospodărești (gătit, spălat, călcat) și cu creșterea și îngrijirea copilului. Multiple cercetări anterioare în ceea ce privește familia românească confirmă aceste afirmații (Chipea, 2001; Voicu, 2004; Popescu, 2002). Educarea copilului și efectuarea cumpărăturilor par a fi sarcinile împărțite echitabil. Educarea și formarea copiilor se datorează ambilor parteneri (Popescu, 2010). Sexul rămâne variabila esențială în explicarea modului în care sunt împărțite activitățile. Interesul pentru viața politică, implicarea în rezolvarea unor probleme din comunitate, sunt semnificativ mai mari în cazul bărbaților (Popescu, 2010). În mediul rural este de preferat modelul bărbatului care conduce, în timp ce în mediul urban întâlnim relații egalitare. Acest fapt este influențat de nivelul de educație mai ridicat (Popescu, 2010) și de locul de muncă deținut. Problema găsirii unui loc de muncă bun poate fi considerată, la prima vedere, la fel de dificilă atât pentru bărbați, cât și pentru femei. Alegerea carierei este influențată în mare parte de relațiile sociale (ex. mediul de acasă, educația) și de practicile structurale încorporate în piața muncii, respectiv în societate.

2.3. Situația femeii pe piața muncii din România

„Economia românească se confruntă cu un deficit de forță de muncă din ce în ce mai important datorită creșterii rapide și emigrării puternice” (Burghilea, 2012). Rata de ocupare a forței de muncă este în continuare scăzută, șomajul fiind destul de mare, astfel încât există o sursă importantă de forță de muncă neutilizată (Burghilea, 2012). Din datele UE, peste 40% din populația României este expusă riscului de sărăcie, în timp ce media statelor europene este semnificativ mai mică (24,1%). Dintre cetățenii români care suferă de sărăcie, 42,06% sunt femei și 39,42% bărbați. Față de UE, România, are mai puține femei în funcții publice alese, dar mai multe în funcții de conducere din cadrul administrațiilor publice centrale (www.insse.ro). Se constată o creștere accentuată a numărului de șomeri înregistrați ca șomeri indemnizați. Creșterea numărului de șomeri se explică și prin înscrierea absolvenților, promoția 2009, ca persoane în căutarea unui loc de muncă. Bărbații, începând din 2003 până în 2008, au tins să intre mai mult în șomaj, fapt valabil pentru toate categoriile de vârstă. Datele din aprilie 2011 indică următoarele : „în luna aprilie 2011, comparativ cu luna precedentă, rata șomajului masculin a scăzut de la valoarea de 6,52% în luna martie, la valoarea de 5,90%, iar rata șomajului feminin a scăzut de la 5,24% la 4,85% (www.anofm.ro).

Transformările economice, politice și sociale, care au avut loc în România după '90, au afectat în mod diferit situația femeilor cât și cea a bărbaților. Accesul pe piața muncii atât a femeilor cât și a bărbaților este strâns legat de contextul familial, socio-cultural și de modul în care puterea economică și politică este distribuită în societate. O analiză de gen asupra actorilor decizionali care influențează situația economică, socială sau culturală a unei comunități reflectă, la ora actuală, persistența unor raporturi inegale, de cele mai multe ori defavorabile femeilor (www.mmuncii.ro). Barierele impuse femeii nu au dispărut atunci când vine vorba de ocuparea unui loc de muncă. Femeile, tinerii și persoanele cu vârsta peste 45 de ani din România, reprezintă categoria care are în continuare probleme în găsirea unui loc de muncă. Majoritatea femeilor se confruntă cu un program de muncă redus, sunt încă angajate la un nivel mediu, iar creșterea proporției femeilor în domeniul industrial sau management, nu a crescut, domenii considerate pentru genul masculin. Dacă probabilitatea pentru o femeie de a fi șomeră este mai redusă decât în cazul bărbaților (6,5% față de 7,9 % în 2010, sursa Eurostat), probabilitatea ca acestea să rămână în afara pieței muncii este cu 50% mai mare în România, situația îmbunătățindu-se pe măsură ce nivelul de pregătire al femeilor crește. A fi femeie în România înseamnă o șansă mai mică la un loc de muncă, cu 8,1 puncte procentuale față de bărbați și cu 5,8 puncte procentuale mai mică pentru a avea acces la o poziție de angajator sau persoană ocupată pe cont propriu.

Obiectivul creșterii ratei ocupării forței de muncă este de o importanță eminentă pentru România, fiind un obiectiv major pentru Strategia 2020. În prezent, mai mult de patru milioane de români din populația activă nu sunt angajați – cel puțin nu în România, și nu în economia formală.

2.4. Egalitatea de șanse între femei și bărbați pe piața muncii în România

La nivelul Uniunii Europene, femeile sunt definite implicit ca un grup vulnerabil, situația femeilor reprezentând o prioritate în majoritatea ariilor de reglementare și acțiune. Vulnerabilitatea în acest caz este înțeleasă atât ca lipsă a mijloacelor de apărare, cât și ca o probabilitate mai mare de a se confrunța cu anumite riscuri. Egalitatea dintre femei și bărbați este considerată un drept fundamental, o valoare comună și o condiție necesară pentru îndeplinirea obiectivelor Uniunii Europene de creștere economică, ocupare a forței de muncă și coeziune socială. Stereotipurile privind faptul că bărbatul trebuie să aibă un venit mai mare pentru a întreține familia, duc la o tendință a femeilor de a ocupa funcții

subalterne. Deși există reglementări clare, cu deosebire în sectorul privat, nu se asigură în totalitate protecția socială a femeii pentru perioada de naștere și pentru îngrijirea copiilor (Schifirneț, 2004, p. 126). Inegalitatea din România este foarte bine relatată într-o „carte neagră” privind inegalitățile dintre femei și bărbați (Bogza & Grunberg. 2006).

În Planul național de dezvoltare 2007-2013, se arată că riscul excluziunii sociale se manifestă mai pregnant în rândul femeilor decât al bărbaților, în toate etapele vieții, ca o reflectare a participării lor scăzute pe piața muncii. Promovarea egalității de șanse între femei și bărbați reprezintă o cerință esențială pentru societatea românească. Încă mai persistă diferențieri în ceea ce privește nivelul de participare a femeilor și a bărbaților la viața publică și la luarea deciziilor. În ceea ce privește participarea la luarea deciziei, legislația românească (Legea 202/2002) prevede participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la conducere și la decizie în toate instituțiile publice, unitățile economice și sociale, partide politice, organizații sindicale și patronale. Egalitatea de șanse între femei și bărbați pe piața muncii a fost abordată în România prin înființarea Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse, în 2004, denumită în continuare Departamentul pentru Egalitatea de Șanse dintre Femei și Bărbați, instituție subordonată Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice. Această abordare constă în elaborarea unor programe de pregătire profesională, adecvarea conținuturilor pregătirii profesionale, individualizarea programelor de pregătire în funcție de nevoile de dezvoltare personală și profesională, precum și adecvarea procesului de evaluare pentru certificarea pregătirii profesionale.

2.5. Statistici privind rata șomajului nivel național

La sfârșitul lunii februarie 2015, rata șomajului înregistrat la nivel național a fost de 5,51%, mai mare cu 0,05 pp, decât cea din luna ianuarie a anului 2015 și mai mică cu 0,33 pp decât cea din luna februarie a anului 2014 (sursa MMFPSPV). Numărul total de șomeri la sfârșitul lunii februarie, de 498.531 persoane, a crescut cu 5.116 persoane față de cel de la finele lunii anterioare. Referitor la șomajul înregistrat pe sexe, în luna februarie 2015, comparativ cu luna precedentă, rata șomajului masculin a crescut de la 6,00% în luna ianuarie la 6,05, iar rata șomajului feminin a crescut de la 4,84% în luna ianuarie la 4,90%. Pe medii de rezidență numărul șomerilor la finele lunii februarie 2015, 164.696 șomeri provin din mediul urban și 333.835 șomeri provin din mediul rural.

Tabelul următor prezintă evoluția șomerilor înregistrați în perioada 2009-2015.

	ian	febr	martie	aprilie	Mai	iunie	iulie	august	sept.	oct.	nov.	dec.
2009	444.907	477.660	513.621	517.741	526.803	548.930	572.562	601.673	625.140	653.939	683.123	709.383
2010	740.982	762.376	765.285	738.187	701.854	680.782	679.495	675.790	670.247	645.453	633.476	626.960
2011	614.976	600.308	539.668	493.438	453.067	435.961	435.162	437.811	439.928	444.000	454.978	461.013
2012	473.569	473.866	454.541	425.641	409.938	404.114	429.043	441.220	442.196	458.148	476.321	493.775
2013	513.349	510.409	492.427	467.089	443.985	438.110	468.632	443.610	428.866	489.260	507.607	512.339
2014	529.132	626.041	603.702	464.814	444.693	441.601	460.990	489.865	461.822	463.629	468.649	478.338
2015	493.415	498.531										

Fig. 1. Sursa ANOFM

Structura șomajului pe grupe de vârstă la finele lunii februarie 2005, la nivel național se prezintă astfel:

Grupa de vârstă	Stoc în luna de raportare
Total general	498531
< 25 ani	64834
între 25- 29 ani	41167
între 30- 39 ani	110488
între 40- 49 ani	142550
între 50-55 ani	65159
peste 55 ani	74324

Fig. 2. Sursa ANOFM

În ceea ce privește structura șomajului după nivelul de educație, șomerii fără studii și cei cu nivel de instruire primar, gimnazial și profesional au ponderea cea mai mare în totalul șomerilor înregistrați în evidențele Agenției Naționale de Ocupare a Forței de Muncă (78,35%). Șomerii cu nivel de instruire liceal și post-liceal reprezintă 16,12% din totalul șomerilor înregistrați, iar cei cu studii universitare cu 5,43%.

Nivel de educație	Stoc în luna de raportare
Total general	498.531
Primar, gimnazial și profesional, fără studii	390.578
Liceal și post-liceal	80.689
Universitar	27.084

Fig. 3. Sursa ANOFM

Repartizarea șomerilor de lungă durată luna februarie 2015

Total	
ANOFM Total	180520
Peste 25 ani	157089
Din care femei	62296
Sub 25 ani	23431
Din care femei	7851

Fig. 4. Sursa ANOFM

2.6. Statistici privind rata șomajului, județele Iași și Vaslui

Numărul total de șomeri înregistrați și rata șomajului pe județe la data de 28.02.2015

Județ	Număr total șomeri	Din care femei	Nr. total șomeri indemnizați	Nr. total șomeri neindemnizați	Total șomeri din sector privat	Rata șomajului %	Rata șomajului feminină %	Rata șomajului masculin %
Iași	14773	5663	2933	11840	2869	4.90	4.00	5.70
Vaslui	18109	6125	3126	14983	17244	11.62	8.02	15.09

Fig.5. Sursa ANOFM

Numărul șomerilor care beneficiază de indemnizație de șomaj conform legii 76/2002 în luna februarie 2015

Județ	Total	Din care femei	Primar, gimnazial și profesional Total/ din care femei	Liceal și post-liceal Total/ din care femei	Universitar Total/din care femei
Iași	2194	878	1246/ 346	597/ 325	351/ 207
Vaslui	2678	850	1864/ 427	655/ 331	159/ 92

Fig. 6. Sursa ANOFM (Tabelul cuprinde șomeri beneficiari de indemnizație de șomaj conform art. 39 din Legea 76/2002, care primesc 75% din indicatorul social de referință).

Numărul șomerilor care beneficiază de indemnizație de șomaj conform legii 76/2002
în luna februarie 2015

Județ	Total	Din care femei	Primar, gimnazial și profesional Total/ din care femei	Liceal și post- liceal Total/ din care femei	Universitar Total/din care femei
Iași	739	340	220/ 64	416/ 209	103/ 67
Vaslui	448	208	50/ 19	353/ 160	45/ 29

Fig. 7. Sursa ANOFM (Tabelul cuprinde șomeri beneficiari de indemnizație de șomaj conform art. 39 din Legea 76/2002, care primesc 50% din indicatorul social de referință).

Numărul persoanelor aflate în evidența agențiilor pentru ocuparea forței de muncă și care nu beneficiază de drepturi bănești conform Legii 76/2002 și OUG 98/99, în luna februarie 2015.

Județ	Total	Din care femei	Primar, gimnazial și profesional Total/ din care femei	Liceal și post- liceal Total/ din care femei	Universitar Total/din care femei
Iași	11840	4445	10899/ 4020	704/ 309	237/ 116
Vaslui	14983	5067	14188/ 4716	723/ 316	72/ 35

Fig. 8. Sursa ANOFM

Repartizarea șomerilor de lungă durată luna februarie 2015

Județ		Total Județ Iași 6386
Iași	Peste 25 de ani	5592
	- din care femei	2140
	Sub 25 de ani	794
	- din care femei	266
Județ		Total Județ Vaslui 9063
Vaslui	Peste 25 ani	8192
	- din care femei	2708

	Sub 25 de ani	871
	- din care femei	261

Fig. 9. Sursa ANOFM

Rată șomaj pe județe, februarie 2015

Iași	4,90
Vaslui	11,62%

Fig. 10 Sursa ANOFM , AJOFM Iași

2.7. Situația femeilor active, nivel național

Populația ocupată pe grupe de vârstă, sexe și medii, în trimestrul III 2012

- persoane-

	Total	Masculin	Feminin	Urban	Rural
Total	9456920	5222456	4234464	5114771	4342149
15-64 ani	9071846	5048571	4023275	5097435	3974411
12-24 ani	696272	403619	292653	250461	445811
25-34 ani	2444828	1344679	1100149	1489917	954911
35-44 ani	2888265	1600744	1287521	1678567	1209698
45-54 ani	1867460	1027558	839902	1138555	728905
55-64 ani	1175021	671971	503050	539935	635086
65 de ani și peste	385075	173885	211189	17336	367738

Fig. 11. Sursa: Institutul Național de Statistică, cercetarea statistică asupra forței de muncă în gospodării (AMIGO)

Populația ocupată pe grupe de ocupații, sexe și medii, în trimestrul III 2012

-persoane-

	Total	Masculin	Feminin	Urban	Rural
Total	9456920	5222456	4234464	5114771	4342149
Membri ai corpului legislativ ai executivului, înalți conducători ai administrației publice, conducători și funcționari superiori	211309	142406	68903	170869	40440
Specialiști în diverse domenii de activitate	1255842	538118	717724	1093703	162139
Tehnicienii și alți specialiști din domeniul tehnic	592612	266757	325855	509960	82652
Funcționari administrativi	390693	142300	248392	331778	58915
Lucrători în domeniul serviciilor	1196728	448329	748400	877117	319612
Lucrători calificați în agricultură, silvicultură și pescuit	2267370	1159029	1108341	107136	2160234
Muncitori calificați și asimilați	1479350	1167728	311622	987497	491853
Alte categorii de ocupații	2063015	1357788	705227	1036712	1026303
<i>din care:</i> Muncitori necalificați	1045681	575297	470384	358740	686941

Fig. 12. Sursa: Institutul Național de Statistică, cercetarea statistică asupra forței de muncă în gospodării (AMIGO)

**Populația ocupată pe activități ale economiei naționale, sexe și medii, în trimestrul
III 2012**

-persoane-

	Total	Masculin	Feminin	Urban	Rural
Total	9456920	5222456	4234464	5114771	4342149
Agricultură, silvicultură și pescuit	2851118	1520494	1330624	172423	2678696
Industria extractivă	79479	71336	8144	41182	38297
Industria prelucrătoare	1679780	936437	743343	1203405	476376
Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat	108767	86521	22246	86217	22549
Distribuția apei; salubritate, gestionarea deșeurilor, activități de decontaminare	83139	62561	20578	58531	24608
Construcții	731674	670345	61330	451649	280025
Comerț cu ridicata și cu amănuntul; repararea autovehiculelor și motocicletelor	1220527	544296	676231	963250	257277
Transport și depozitare	429844	356854	72989	323155	106689
Hoteluri și restaurante	193985	71346	122639	144603	49383
Informații și comunicații	160485	97928	62556	139926	20559
Intermedieri financiare și asigurări	143601	55261	88340	132758	10843
Tranzacții imobiliare	15950	8303	7647	13581	2369
Activități profesionale, științifice și tehnice	163162	73661	89501	143055	20107
Activități de servicii administrative și activități de servicii suport	154833	114097	40735	100823	54010
Administrație publică și apărare; asigurări sociale din sistemul public	449078	284937	164141	345832	103246
Învățământ	377945	96295	281650	285870	92075
Sănătate și asistență socială	390258	86358	303900	330544	59714
Activități de spectacole, culturale și recreative	64684	32653	32031	58219	6465
Alte activități ale economiei naționale	158612	52772	105839	119748	38864

Fig. 13. Sursa: Institutul Național de Statistică, cercetarea statistică asupra forței de muncă în gospodării (AMIGO)

2.8. Situația femeilor active, județele Iași și Vaslui

Populația pe sexe și medii

Jud. Anii	Total (număr pers.)			Urban (număr pers.)			Rural (număr pers.)			Locuitori/ km2
	Ambele sexe	M.	F.	Ambele sexe	M.	F.	Ambele sexe	M.	F.	
IS										
2000	836751	414733	422018	417354	201635	215719	419397	213098	206299	152,8
2005	813943	402092	411851	376155	179572	196583	437788	222520	215268	148,6
2010	825773	407434	418339	387549	184556	202993	438224	222878	215346	150,8
2011	821311	404840	416471	380978	180641	200337	440333	224199	216134	150,0
VS										
2000	466719	232501	234218	199246	97483	101763	267473	135018	132455	87,8
2005	460751	229803	230948	191829	93144	98685	268922	136659	132263	86,6
2010	449524	224212	225312	185916	89908	96008	263608	134304	129304	84,5
2011	447724	223397	224327	185635	89731	95904	262089	133666	128423	84,2

Fig. 14. Sursa www.insse.ro

Populația activă civilă la sfârșitul anilor

- mii de persoane-

Județul Anii	Total Economie	Bărbați	Femei
Iași			
2000	357,0	180,1	176,9
2005	319,5	171,4	148,1
2010	307,2	167,0	140,2
2011	296,0	155,4	140,6

Vaslui			
2000	198,2	101,7	96,5
2005	163,3	81,4	81,9
2010	156,9	78,2	78,7
2011	153,8	76,0	77,8

Fig. 15. Sursa www.insse.ro

3. Cadrul Metodologic

3.1. Scop și obiective

Scopul acestui studiu este de a explora și de a identifica teme și patternuri comune în etapa de analiză a datelor, desfășurându-se simultan cu etapa de culegere a datelor. Acest studiu se încadrează într-o cercetare denumită *Grounded theory*, demers în care considerăm participanții experți în fenomenul respectiv și anume *rolul femeii în comunitate*, deoarece îl experimentează în mod direct. Conform autorilor Strauss și Corbin (1998), această teorie le permite cercetătorului să fie în același timp creativ și științific, dacă respectă următoarele reguli generale: să gândească comparativ, să obțină puncte de vedere multiple, să revină asupra datelor în mod periodic, să mențină o atitudine sceptică și să urmeze procedurile cercetării (pp.43-46). Teoria întemeiată permite flexibilitate în colectarea datelor pe măsură ce datele evoluează (Babbie, 2007), însă autorii Strauss și Corbin (1998, p. 46) susțin faptul că există trei tehnici esențiale: „stabilirea unor comparații, punerea unor întrebări și eșantionarea”.

Obiectivele studiului sunt următoarele:

- Explorarea oportunităților femeilor din România pe piața muncii;
- Identificarea elementelor critice și a factorilor mobilizatori în ceea ce privește stilul de viață între spațiul domestic și cel profesional;
- Analizarea profilului femeii de succes.

3.2. Strategia cercetării

Strategia cercetării se înscrie în cercetarea numită *grounded theory* (teoria generată din date), care urmărește să genereze o teorie a unui proces, acțiuni, sau interacțiuni, întemeiată pe punctele de vedere subiective ale participanților la cercetare (Bloomberg & Vopale, 2008, p. 11). *Grounded theory* își are originea în colaborarea dintre Glaser și Strauss (1967), sociologici care au adus în științele sociale două importante tradiții de cercetare: pozitivismul și interacționismul. *Grounded theory* încearcă să genereze o „teorie din compararea constantă a observațiilor care se relevă cercetătorului. Este foarte diferită de testarea ipotezelor, în care teorie este utilizată pentru a genera ipoteze care urmează a fi testate prin observații” (Babbie, 2007).

Analizarea datelor obținute se va realiza prin *grounded theory* care, în cadrul cercetării calitative, este o metodologie generală. Grounded Theory este o abordare inductivă (Sandu, Cojocaru, Ponea, 2010) ce pornește de la datele colectate de la subiecți, prin tehnici ce permit interpretări calitative: focus grupuri, interviuri etc. Pe parcursul unui proces inductiv se creează categorii conceptuale cu un nivel de generalitate din ce în ce mai crescut care explică tema cercetată. Această abordare este opusă unei logici deductive, în care se pornește de la presupoziii stabilite a priori (Glaser și Strauss, 1967). Teoria evoluează în timpul procesului de cercetare în sine și este un produs de continuă interacțiune dintre colectarea datelor și analizarea datelor. Spre deosebire de multe alte metode, teoreticienii nu așteaptă până când toate datele sunt colectate înainte de începerea analizei, ci mai degrabă caută sensul prin interogarea datelor incipiente (Goulding, 1999). Astfel, datele calitative sunt analizate inductiv, în cadrul unor scheme metodologice, în care se caută o preocupare pozitivistă pentru „un set de proceduri sistematic” întrebuințate în desfășurarea cercetării calitative (Babbie, 2007). Pentru analizarea datelor se vor folosi etapele cercetării bazate pe Grounded Theory și anume: colectarea și analiza simultană a datelor, evidențierea temelor emergente din analiza timpurie a datelor, descoperirea principalelor procese sociale relevate de datele colectate, construcția inductivă a unor categorii abstracte care explică și sintetizează aceste procese, eșantionarea în scopul îmbunătățirii categoriilor printr-un proces comparativ, integrarea categoriilor într-un cadru teoretic care precizează cauzele, condițiile și consecințele proceselor studiate (Babbie, 2007).

3.3. Culegerea datelor

Demersul metodologic a urmărit culegerea datelor în trei etape: stabilirea strategiei de cercetare, organizarea a 2 focus grupuri, județul Iași, respectiv Vaslui, precum și realizarea a 10 interviuri individuale de profunzime, cu subiecți care nu au participat la focus grup, pentru a ne permite o analiză mai detaliată a obiectivelor propuse.

3.4. Eșantionul și selecția participanților

Grupul țintă al cercetării îl constituie femeile active, căsătorite sau nu, din județele Vaslui și Iași pentru determinarea modului în care ele reușesc să armonizeze cele două aspecte ale existenței lor. Totodată, fiind vorba de integrare pe piața muncii am urmărit și problemele avute la locul de muncă sau, atunci când a fost cazul, în căutarea locului de muncă și în ce măsură eventualele probleme se datorează discriminării de gen. Am optat

pentru formarea unui eșantion cu cazuri tipice (Cojocaru, 2010, p. 215) care urmărește să descrie caracteristicile tipurilor de cazuri care se încadrează în media normală a celor studiate.

Focus grupurile au fost organizate în Municipiul Iași și Vaslui în luna martie 2015 și au avut în medie 5 participanți din fiecare județ. Toți participanții au fost de genul feminin, persoane încadrate în câmpul muncii, două dintre acestea nefiind căsătorite și doar o singură persoană având studii superioare. Media de vârstă se încadrează între 26 și 55 de ani, având unul sau doi copii înscriși la școală. Toți participanții prezenți la focus grup din Vaslui sunt din mediul urban, pe când la cel din Municipiul Iași o singură persoană este din mediul urban, celelalte fiind din mediul rural. Dintre meseriile femeilor amintim: confecționere, secretară, infirmieră, baby-sitter.

În ceea ce privește cele 10 interviuri de profunzime, au avut loc în luna aprilie 2015, persoanele fiind tot de genul feminin, active pe piața muncii. Dintre participanții la interviurile de profunzime 80% au studii superioare și doar 20% studii medii, având vârste între 26-45 de ani. Doar 60% dintre persoanele intervievate sunt căsătorite, având și copii la școală. Domeniile și funcțiile ocupate sunt diverse; noi am căutat să acoperim o gamă cât mai largă a acestora pentru a explora modul cum se văd femeile pe ele însele precum și locul pe care-l ocupă în societate, în special la locul de muncă. Dintre funcțiile femeilor participante menționăm: director de producție, programator, vicepreședinte asociație, funcționar public, baby-sitter, asistent de cercetare.

3.5. Interpretarea datelor

În această etapă ne propunem să exploatăm oportunitățile la locul de muncă, din perspectiva femeilor intervievate, așa cum reiese din interpretările subiective ale participanților, identificarea elementelor critice și a factorilor mobilizatori în ceea ce privește stilul de viață între spațiul domestic și cel profesional, analizarea profilului femeii de succes.

4. Rezultate și discuții

4.1. Oportunitățile la locul de muncă

În urma analizei interviurilor s-a observat o diferențiere netă asupra situației femeilor în funcție de studiile lor. Studiile determină pentru respondentele noastre nu doar diferențe concrete în ceea ce privește profesiile, veniturile, ci altele mult mai profunde în ceea ce privește, ceea ce am putea numi dimensiunea lumilor în care trăiesc cele două categorii de femei. Femeile cu studii superioare consideră în proporție mai mare importanța educației, pe când cele cu studii medii nu consideră studiile superioare, o condiție necesară pentru obținerea unui loc de muncă. Oportunitățile oferite de locul de muncă depind și de organizația pentru care lucrează participantele, un impuls important fiind aprecierea liderului organizației pentru angajați, precum și motivarea fiecăruia de a se investi în educație.

Lipsa unor oportunități pe piața muncii fac ca persoanele cu studii superioare să-și prelungească perioada de pregătire urmând cursurile unor facultăți, în domenii pe care le consideră mai solicitate pe piața muncii. Pe de altă parte, continuarea într-o modalitate permanentă a studiilor nu reprezintă, în mod esențial, o garanție a găsirii unui loc de muncă. Deseori, această strategie produce frustrare față de locul de muncă actual, persoana se consideră mult mai pregătită decât postul pe care-l îndeplinește. Uneori, persoanele care doresc continuarea procesul de educație optează, în loc de urmarea unor studii de pregătire aprofundată pe domeniul în care lucrează, pentru schimbarea domeniului de pregătire chiar dacă nu are o viziune foarte clară asupra ceea ce dorește să facă după finalizarea acestor studii.

„Eu fac a treia facultate ca să pot să fiu avansată și aia în București. Nu este domeniul meu, nu este în Iași și fac naveta o dată pe lună până la București, bineînțeles transportul mi-l plătesc eu. Am noroc că am pe cineva în București care am la cine să stau, că poate dă Domnul și sunt avansată”. Unii angajatori consideră că, dacă plătesc angajații care muncesc și aduc profit, nu trebuie să se comporte cu ei ca niște oameni. Odată ce îți dă banul, el consideră că trebui să faci orice stă pe lumea asta, ca să-i fie lui bine”. (FG IS)

Oportunitățile de muncă și satisfacția profesională sunt dependente de adaptarea la cerințele pieții, pe de o parte, dar și de planurile individuale construite pe baza unor filosofii proprii de viață. Satisfacțiile sunt generate și de posibilitățile și oportunitățile oferite de locul de muncă privind șansele de promovare, dar și de dezvoltare profesională și personală. Participarea la cursurile de pregătire, oportunitățile de călătorie în interes de serviciu sunt ingrediente pentru creșterea stimei de sine și a satisfacției personale. Funcționarea unui mediu din ce în ce mai incert încurajează oamenii să fie din ce în ce mai mult orientați către construirea unor planuri individuale de dezvoltare profesională și personală, fiind o condiție esențială de reducere a incertitudinii.

„Sunt angajată full-time și sunt mulțumită de salariu. Locul de muncă actual îmi oferă oportunități de avansare în carieră, de a călători în țară și în străinătate pentru schimb de experiență și accesul la cursuri de specializare în domeniu. Este foarte important ceea ce îți dorești de la sine din punct de vedere profesional. Fiecare persoană este responsabilă pentru ceea ce i se întâmplă în viață. Eu nu sunt o persoană comodă și mi-am dorit întotdeauna mai mult și am făcut demersuri în acest sens prin muncă și pregătire continuă”. (S11)

4.2. Posibilități de avansare la locul de muncă

Motivația muncii este un ansamblu de factori sau imbolduri care declanșează, energizează, mențin (sau întrerup) și direcționează acțiunea sau comportamentele unei persoane (Zamfir, 1993). Posibilitatea de avansare reprezintă un factor motivator, dar nu întotdeauna.

„Pot spune că acest job îmi oferă posibilitatea de a călători în străinătate și de a mă afirma pe plan profesional”. (S10)

În ceea ce privește șansele de promovare, acestea sunt puse de către subiecți în relație cu încrederea din partea șefilor, aceasta fiind construită în urma rezultatelor muncii, care este cunoscută și apreciată.

„După cum te descurci la operații, după cum îți merge mâna”. (FG VS)

„Consider că femeile de la locul meu de muncă nu sunt dezavantajate și suntem tratate la egalitate, în funcție de încrederea pe care o au șefii în tine, încredere care s-a format cu timpul, în urma activității pe care am desfășurat-o până acum.

Dacă ar exista o oportunitate de avansare în carieră, consider că și eu aș fi luată în calcul, la fel ca și un coleg bărbat” (S11).

Pe de altă parte, una dintre interlocutoarele noastre cu studii superioare, deși a sesizat un blocaj la nivelul valorizării sale profesionale, în sensul că la locul de muncă lipsesc posibilitățile de avansare, a găsit compensații în alte activități, diferite de profesie. Femeile cu un nivel superior al veniturilor și al educației au convingerea că pot să schimbe ceva în viața lor, dar și a altora, mai ales pentru cei aflați în diferite situații de risc.

„Mie îmi place ce fac, eu am lucrat cu plăcere acești ani, numai că într-adevăr rutina înseamnă și rugină, în sensul că faptul că nu am avut o mobilitate pe piața muncii foarte mare... Nu neapărat că nu am avut acces pe piața muncii, nici nu l-am căutat. A fost un moment în care am tras tare aici, m-am poziționat la un nivel aici și am vrut să urc aici. Dar am ajuns la un moment de... (S15)

„Noi vrem să ajutăm cât mai mulți și vrem să schimbăm ceva în țara asta”. (S17)

4.3. Importanța experienței acumulate la locul de muncă

Deși locul de muncă nu este întotdeauna satisfăcător, experiența dobândită apare ca o speranță pentru găsirea unui loc de muncă mai bun.

„Am posibilitatea de a-mi extinde cunoștințele și de a câștiga experiență în domeniul în care lucrez, de a-mi dezvolta abilitățile de comunicare și lucru în echipă, de a învăța de la cei cu mai multă experiență. Locul de muncă îmi permite să cunosc oameni noi, culturi diferite din toate colțurile lumii și am un acces la educație mai diversificat. Cu siguranță experiența acumulată îmi va permite să-mi găsesc ceva de lucru mult mai bun în viitor.” (S13)

Deși nu există un apetit special pentru schimbarea locului de muncă, experiența acumulată într-un anumit domeniu este văzută de subiecți ca fiind un atu în găsirea unor locuri de muncă mai bune.

4.4. Valorificarea studiilor pe piața muncii

Ambele categorii de femei, atât cele cu studii superioare cât și cele cu studii medii valorizează educația, însă la cele dintâi putem presupune că este vorba de o interiorizare a

acesteia, pe când la celelalte este o apreciere „teoretică”. Totuși, educația nu este fetișizată și nu este considerată a fi soluția universală la problemele pieței de muncă, studiile asigurând o condiție necesară, dar nu și suficientă privitoare la integrarea pe piața muncii. Pentru maximizarea integrării ar fi necesară o împletire a cunoștințelor teoretice cu deprinderile practice.

„Din experiența proprie, atunci când am încercat să îmi caut un loc de muncă pot spune că majoritatea posturilor și nu numai în domeniul meu de studiu, absolvirea studiilor superioare era una dintre cele mai întâlnite cerințe”. (S10)

„Depinde de ceea ce își dorește fiecare personă atunci când intră pe piața muncii. În opinia mea și pe baza experienței mele personale pot să afirm că este foarte important să ai studii superioare pentru că doar în acest mod poți ocupa un post mai bine plătit și care să-ți ofere stabilitate”. (S11)

Deși studiile sunt valorificate și considerate, de cele mai multe ori, ca fiind biletul de intrare pe piața muncii, pregătirea teoretică nu este, de cele mai multe ori, acompaniată de o pregătire practică adecvată.

„Din punctul meu de vedere, cred că în egală măsură sunt importante studiile pentru formarea noastră ca oameni, profesioniști, specialiști, pentru a profesa. La fel de importante sunt achizițiile și practic ceea ce știm noi să facem cel mai bine acolo unde încercăm să accesăm un loc de muncă. Nu e totuna să spui că „am studii” fără să faci proba faptului că în conformitate cu acele studii ai și competențele necesare. Fac parte din multe comisii de concurs și uneori sunt dezamăgită. La concurs sunt entuziasmată, da, am avut cei mai buni concurenți, am ales cei mai buni dintre cei buni! Ulterior, în practică se dovedește că nu întotdeauna cei care au obținut notele cele mai bune sunt și cei mai buni practicieni”. (S14)

Unii dintre angajatori solicită experiență pentru ocuparea unor locuri de muncă, deși uneori experiența poate constitui, la nivel organizațional, un dezavantaj.

„Nu sunt valorificate într-o mare măsură, dar sunt importante. Angajatorul cred că e mai dispus să angajeze personal cu studii superioare în detrimentul celor care au doar liceul. Atunci când mi-am căutat un loc de muncă, mulți angajatori au cerut experiență în domeniul respectiv și nu doar o diplomă. (S12)

Studiile rămân principala condiție pentru integrarea în câmpul muncii. Observăm o diferență de apreciere a importanței studiilor, părinții exercitând o mare influență asupra copiilor în ceea ce privește alegerea acestora de a-și continua studiile. Lipsa unui salariu motivator pare să fie principalul motiv care îi determină pe unii părinți să își dorească să plece din țară.

„Salariile sunt foarte mici, nu ai bani, nu ai viață, nu trăiești. Trebuie să scoți foarte mulți bani pentru copii. Îți trebuie bani pentru mâncare, bani pentru școală”. (FG IS)

„Inclusiv bani pentru transportul copilului. Ceea ce fac parlamentarii noștri e foarte bine. Pentru un pușcariș, noi contribuabilii plătim 2900 lei lunar, pentru un câine comunitar 72 de lei, iar pentru creșterea unui copil 42 lei. Ce facem noi în România?”. Copilul meu a zis că abia așteptată să termine liceul și pleacă, nici bacul nu-l dă”. (FG IS).

A fost exprimată și părerea că indiferent de studii, o femeie poate face performanță în domeniul său, dar chiar și în aceste condiții educația nu poate fi considerată neimportantă, ea asigurând șanse suplimentare pentru găsirea unui loc de muncă mai bun. Educația este descrisă ca fiind principala filieră de mobilitate socială ascendentă, de reușită profesională, dar și socială.

„Eu cred că o femeie vrednică și harnică își găsește „felia” de lucru și poate să acceseze piața muncii la nivelul ei de pregătire și calificare. Dar clar șansa unei femei de a reprezenta ceva pe piața muncii, de a face ceva mai mult decât o simplă, o calificare oarecare, este desigur educația. Personal, da, educația mi-a oferit șansa să lucrez la 19 ani ca învățător, tot educația m-a dus și mai sus. Cred că da, educația îți oferă mai multe șanse de a te integra pe piața muncii. (S15)

4.5. Satisfacția locului de muncă

Satisfacția privind locul de muncă diferă în funcție de așteptările fiecăruia, de experiențele trăite. În literatura de specialitate privind managementul relației, satisfacția se referă la gradul părților în ceea ce privește mulțumirea unora față de alții. Stafford și Canary

(1991) caracterizează o relația satisfăcătoare una în care distribuirea recompenselor este echitabilă și recompensele relaționale depășesc costurile (p. 225). Din răspunsurile persoanelor intervievate, recompensa salariată este unul dintre factorii de satisfacție profesională, declanșând astfel unele discrepanțe între colegi. Totuși faptul de a avea totuși un loc de muncă apare ca apreciere pentru unele dintre femei.

„În România femeile nu au multe avantaje. Să fie clar. Am fost plecată în decembrie la muncă în Italia....și am câștigat 850 de euro, aici sunt secretară... Asta e, fiecare încercăm să ne calificăm. Am făcut cursuri de infirmerie. Nu mi-e rușine. M-a ajutat, da sigur. În străinătate cum să nu...” Salariile sunt foarte mici. Eu am luat pe data de 2 martie câștigarea lunii noiembrie”! (FG IS)

„Eu fac 730 lei cu patru ani vechime și a primit o fetișoară cu trei luni de zile și are 810 de lei., asta nu am să înțeleg și nici nu m-am bătut capul. Mă mai enervam când auzeam că o colegă a luat mai mult..” (FG IS)

„Cam peste tot ești luat în bătaie de joc”. Ai vreun loc în care să nu fii luat în bătaie de joc? Eu nu știu niciunul”. (FG IS)

„Deocamdată lucrez cu jumătate de normă, iar salariul nu pot să spun că este unul mulțumitor, însă oportunitățile acestui job, compensează lipsa unui salariu motivant”. (S10)

„Dar de ce să ne plângem? Avem un serviciu asigurat, avem familii fericite, nu avem de ce să ne plângem. Dacă mergeați în altă parte, unde oamenii nu au servicii... (...) Odată ce avem ceva asigurat, de ce să nu fim fericiți? (FG VS)

Satisfacția la locul de muncă poate fi considerată ca o reacție afectivă a propriului loc de muncă. Locke (1976) definește aceasta ca fiind „o stare emoțională plăcută sau pozitivă care rezultă din aprecierea locului de muncă sau din experiențele locului de muncă (p. 1300). Organ & Near (1985) notează faptul că satisfacția la locul de muncă are o dimensiune afectivă și cognitivă. Judge (1992) aduce în discuție faptul că satisfacția este dată de „dispoziții afective”, sau mai precis este influențată de trăsăturile personalității (Watson, 2000). Satisfacția locului de muncă și temperamentul general se influențează reciproc (Watson & Slack, 1993). Dispozițiile afective în linii mari influențează măsura în care oamenii

sunt satisfăcuți și dobândesc plăcere de la locul de muncă (ca alte aspecte ale vieții lor). Satisfacția de la locul de muncă este un important domeniu al vieții care duce la o satisfacție generală a vieții și la o ajustare mai bună emoțională.

4.6. Relațiile colegiale

Relațiile colegiale sunt o resursă importantă pentru majoritatea subiecților intervievați. Munca în echipă reprezintă o motivare pentru acestea, un sprijin pentru desfășurarea activităților. Relațiile colegiale sunt apreciate atât timp cât rămân doar în sfera mediului profesional.

„În activitatea pe care o desfășor, munca în echipă este esențială. Dacă ceva nu merge bine, vina nu cade pe o singură persoană, ci pe întreaga echipă, la fel și în cazul laudelor. De aceea noi suntem motivați și ne dăm tot interesul ca activitatea noastră să dea cele mai bune roade și dacă ceva nu merge bine, sau vreun coleg sau colegă nu se identifică cu majoritatea, sesizăm șeful nemijlocit care ia măsuri de excludere din echipă. S-a întâmplat o singură dată când o colegă a fost îndepărtată din colectiv din cauza aceasta. Avem un șef obiectiv, din punctul meu de vedere și știu sigur că nu sunt singura de aceeași părere”. (S11)

„În general mă înțeleg bine cu toți colegii de muncă. În ceea ce privește relația profesională nu am ce să le reproșez, în schimb, când vine vorba de viața personală, am unele nemulțumiri”... (S11)

Angajații care lucrează împreună în echipă se influențează unii pe alții, ceea ce explică cum experiențele afective ale membrilor și comportamentele lor sunt relevate experiențelor și comportamentelor emoționale individuale (Torrente et al., 2012). Referitor la influența membrilor privind munca individuală, normele descriu convingerile împărtășite care sunt folosite de aceștia în ghidarea comportamentelor (Carron & Hausenblas, 1998; Taggar & Ellis, 2007). De asemenea, emoțiile negative sau pozitive dintre colegi pot crește sau pot diminua calitatea relațiilor dintre membri, deoarece emoțiile au înțelesuri relaționale (Lazarus, 1991). Conform autorului Lazarus (2006), înțelesurile interacțiunilor vor determina și emoțiile care sunt experimentate în orice întâlnire cu alții. Atunci când angajații sunt mulțumiți și satisfăcuți, se angajează mai mult în relații de lungă durată.

4.7. Relațiile cu șeful ierarhic

Angajații tind să se simtă mai bine și mult mai mulțumiți față de organizație, atunci când managerul lor apreciază munca depusă, este vizionar, creativ și motivează subordonații săi. Leaderul transformațional este acel leader care inspiră și stimulează angajații pentru îndeplinirea scopurilor și obiectivelor organizației, renunță la interesul personal în favoarea intereselor colective. Leaderul poate lua rolul de facilitator, mentor, inovator, în funcție de situațiile apărute (Quinn, 1988).

„Eu am rămas uimită de oamenii pe care i-am întâlnit aici. Sunt oameni buni, care te înțeleg, chiar și doamna ingineră este o persoană extraordinară. Este o persoană pricepută în toate și te înțelege, dacă ai o problemă. Este o persoană foarte înțelegătoare”. (FG VS)

„Eu am rămas surprinsă...I-am rugat să-mi mărească pe cartea de muncă și a scos așa o foaie A4 și cu pixul: „eu pentru 724 lei cât ai tu pe cartea de muncă, mai plătesc încă jumătate, dacă ți-aș mai mări cu 200 aș mai plăti încă atât...”(FG IS)

„Mă înțeleg bine cu șeful nemijlocit, cât și cu șefa lui. Da, într-adevăr este vorba de o femeie. Din punctul meu de vedere, cea mai importantă caracteristică ce nu trebuie să-i lipsească unui șef este obiectivitatea în relația cu subalternii, ceea ce nu le lipsește niciunuia dintre aceștia. Au dat dovadă de acest lucru de mai multe ori și de aceea starea generală în organizație este una de mulțumire și satisfacție”. (S11)

Teoria schimbului social ajută la înțelegerea relațiilor dintre angajat-angajator (Tsui et. al., 1997), dintre supervisor și subordonat (Graen & Uhl-Bien, 1995) și la înțelegerea relațiilor dintre colegi (Hodson, 2001). Angajații răsplătesc spijinul primit, printr-un efort mai mare făcut la muncă, investinând în relații de suport. Leaderul are un rol cheie în formarea acestor relații, influențând munca fiecăruia. Așa cum notează și Maxwell (2005) angajații decid în cele din urmă să rămână în organizație, datorită personalității leaderului. Se poate

spune că stilul de conducere al sefului direct este unul dintre factorii determinanți ai satisfacției muncii. (Tanțău, 2003, p. 236).

4.8. Poziția la locul de muncă

Poziția la locul de muncă nu apare ca una discriminatorie între femei și băbați. Diferențe apar mai degrabă atunci când este vorba de efortul depus de fiecare pentru îndeplinirea sarcinilor și de volumul de muncă prestat. Crearea unui mediu de suport asigură angajaților înțelegere, sfaturi, recunoaștere (Van Daalen et. al., 2006). Aceste resurse pot ajuta membrii organizației să-și îndeplinească mai ușor sarcinile, chiar dacă sunt foarte anglomerați. Atunci când angajatorul oferă suport, angajații depun mai mult efort și dedicație la locul de muncă (Tsui et al., 1997). Suportul social oferit la locul de muncă poate schimba percepția angajaților în ceea ce privește poziția lor la locul de muncă, angajații dedicându-se mult mai mult și cooperând mult mai bine (Muse et. al. 2008).

„Sunt meserii, nu vreau să vă jignesc că sunt de la oraș și noi de la țară ne sar capacele, așa am învățat. Și nu înțelegi care sunt criteriile. Cel puțin am o colegă care e din oraș, care nu ți-ar face o dată o treabă acătărea, dar o dată. Bănuiesc că așa face și acasă”. (FG IS)

„Dacă greșesc automat mă ceartă, dacă fac bine îmi spune că-i bine, dacă-i cer o părere...” (FG VS)

„La locul de muncă, pe lângă șeful nemijlocit, există un coordonator care supraveghează și direcționează activitatea noastră. Deoarece am peste 10 ani vechime la acest loc de muncă, când coordonatorul e în concediu sau este liber, eu îl înlocuiesc, așa cum șeful nemijlocit a decis” (S11)

„Poziția la locul de muncă e grea și foarte muncită și de multe ori ești, nu 3 în 1 ca cafeaua ci 10 în 1. Așa vrea patronul. Așa e când lucrezi la patron”. (FG IS)

4.9. Relația în comunitate

Relația în comunitate este în mare parte influențată de relația cu școala copilului, cu accesul la serviciile medicale, educaționale, de apartenență la un grup social etc.

Dificultățile în relația dintre reprezentanții școlii și părinți pot rezulta din responsabilitatea familiei pentru educația copiilor, impactul mediului familial asupra rezultatelor copiilor, participarea și implicarea părinților în procesul decizional al școlii. Accesul la serviciile medicale este dat de valoarea câștigului lunar, fiind apreciate spitalele private. Pentru femeile cu un trai modest, accesul la servicii medicale de calitate este limitat. Valoarea școlii este dată de gradul de apreciere a acesteia. Din fericire multe bariere pot fi reduse sau eliminate printr-un sprijin adecvat și prin crearea unor eforturi de a implica părinții. Realizarea obiectivului de a implica eficient părinții cere timp lung și angajament pentru a schimba percepții și obiceiuri profund păstrate.

4.10. Relația cu școala

Implicarea părinților contribuie într-o mare măsură la îmbunătățirea rezultatelor elevilor. Implicarea eficientă a părinților ajută profesorii să-și dezvolte percepțiile privind abilitatea lor de a ajuta elevii să aibă succes la școală (Dauber & Epsein, 1993). Colaborarea școală-familie întărește „legătura” dintre așteptările școlii și a familiei și clarifică rolurile pe care le are fiecare în sprijinirea performanțelor elevilor (Walker, & Hoover-Dempsey, 2006). Dezvoltarea resurselor ar trebui să se focuseze pe sprijinul profesorilor să-și dezvolte relații cu părinții care se bazează pe schimbul de informații și perspective, respect reciproc și pe încredere. Percepțiile părinților privind interacțiunile școală-familie au fost identificate ca fiind factori buni ai încrederii părinților în școli și profesori, decât alte interese ale părinților (Adams & Christenson, 2000). Timpul pentru părinți pare să fie un impediment pentru a menține legătura cu școala, locul de muncă fiind unul solicitator.

„Nu avem timp suficient timp pentru școală. Timpul nu ne permite. Se cer foarte multe (FG IS).

„Apropo de școală. Daaa, ne „ajută”...nu să fim serioși „Doamna are copil de 19 ani, și eu tot de 19 ani, a început liceul, e în clasa a XII, iar statul român nu i-a dat alocația. A avut septembrie, octombrie, noiembrie, nu, să facem documentele, să vedem, copilul se mai duce la școală? Copilul se duce la școală. A primit în decembrie din urmă. Cu ce mă încântă 42 de lei? Ce poți să iei la un om de 19 ani cu 42 de lei? 2 pachete de țigări, dacă fumează. Ce poți să faci cu 42 de lei, care nici pe ei nu ți-i dă la timp? De ce? Birocrația din România? Vine la școală? E întra

a XII-a? E prezent? Domnule dă-i alocația! Nu, stai să vedem, peste patru luni, dacă o fi, dacă o veni.” (FG IS)

Între interacțiunile părinte-profesor pot apărea situații de frustrate, neîncredere sau furie din partea ambelor părți. „Interacțiunile create în aceste circumstanțe pot duce la separare și distanță” (Hoover-Dempsey et. al., 2002, p. 844). Dezmembrarea barierelor dintre familie și școală cere înțelegerea originilor lor. Aceste bariere apar din două surse primare: bariere care sunt dincolo de controlul profesorului (sărăcia familiilor, nivelul de educație al părinților, sănătatea părinților) și bariere care se trag din variabilele pe care profesorii și administratorii școlii le pot aborda (sentimentele părinților de intimidare sau de excludere din partea școlii).

4.11. Accesul la serviciile medicale

Se observă o critică privind calitatea acestor servicii în spitalele de stat, fiind apreciate spitalele private. Nemulțumirile și așteptările persoanelor sunt legate de calitatea serviciilor medicale oferite și de comportamentul specialiștilor. Această percepție negativă asupra serviciilor se observă în diminuarea apelului la medici. Lipsa resurselor materiale apare ca un obstacol pentru îngrijirile medicale. Reclamațiile exprimate de persoanele de sex feminin reprezintă nemulțumirile față de sistemul medical din România. Starea financiară rămâne în continuare un factor principal de a avea acces la servicii medicale de calitate; diferențe apar atunci când locul de muncă permite dreptul de accesare gratuit.

„Cu toții avem dreptul la servicii medicale și dispunem de servicii gratuite. Așa e politica la locul meu de muncă, bine nu e aici în țară”. (S13)

„Asta-i românul nostru și în spitalul de copii, o mizerie, de nedescris. Am copil de 19 ani și nu am fost în spitalul de copii până anul ăsta”. (FG IS)

„Aaa, deci exact ca acum 19 ani..., un spital foarte frumos și curat, au salarii mici, dar un personal, nu știu, nu ai ce să le reproșezi, spital privat., pe când în celelalte, de stat... (FG IS)

„...dacă o dăteam în judecată în ziua de azi nu mai practica medicina pentru nimic în lume, i-a făcut copilului meu antipolio și el era răcit. Am ajuns cu copilul la șapte luni la cinci kg....eu când m-am operat de colicist în 2001, m-am dus, am

vorbit cu doctorul respectiv, nu dau nume, foarte bun în lași, mă duc să mă spovedesc, mai lăsăm interviul cu anestezia, că ăla e separat și tot să dau bani, să dau bani....Mi-a făcut atunci la paroscopic, că de abia apăruse în România. Și când am văzut că nu mi-a luat bani, am zis băi să fiu al dracului că mor și sănătate, după care mi-a zis să mă liniștesc, după operație vom sta de vorbă. Altfel, a sunat la cerebelul meu. După operație mi-a fost foarte bine, nu am ce să spun, eu după două ore eram fresh. Asta e, dacă nu te schimbă în România de sus până jos și de jos până sus, trăim degeaba pe pământ. ” (FG IS)

4.12. Criterii de definire a femeii de succes

Atunci când am cerut interlocutoarelor noastre să descrie modul în care ele văd o femeie de succes, aproape automat, s-au întrebat dacă ele însele pot fi considerate astfel. În general au spus că „nu” și tot cele mai multe au răspuns că o femeie de succes este cea care dă un răspuns satisfăcător la problema anterioară, a conjuncției carierei cu viața de familie. Până la urmă acestea ar fi ingredientele necesare, nu întodeauna suficiente ale împlinirii.

Există un pericol al acestui model al femeii de succes susținut de femeile însele. Sesizăm un pattern care se referă la femeia ideală ca fiind cea care reușește atât în profesie cât și în viața de familie, păstrarea unui echilibru este de așteptat să nu fie niciodată facilă. Dacă se urmărește obținerea succesului și în familie și în carieră, și cum este posibil să apară oricând probleme în una sau în alta din aceste componente, femeia care crede în acest ideal rămâne vulnerabilă la accidente care pot să apară, dar și la modificările de definiție ale succesului date de cei din jur (se poate schimba locul de muncă sau șeful care să valorizeze diferit competența profesională; copii cresc, nu mai sunt la fel de înțelegători ca adolescenți și pun în discuție competența parentală etc.). La aceste componente de bază – cariera și familia – se mai pot adăuga și altele. Mai există un model, „compozit”, în care se încearcă preluarea pentru sine a ceea ce ne place de la ceilalți, în încercarea de a dezvoltare și de perfecționare personală.

„În opinia mea, femeia de succes este aceea care, pe lângă faptul că beneficiază de o independență financiară, are o viață echilibrată, știind cum să se împartă între viața privată, de familie și viața profesională. Femeia de succes îți va dori

întotdeauna mai mult de la viață și nu se va mulțumi cu puțin, deoarece este convinsă că poate să ajungă unde îți dorește, de fiecare dată” (S11)

„Eu zic că o femeie de succes este o femeie care a știut să se realizeze în toate privințele, inclusiv pe partea profesională. Să aibă o casă, o familie, un copil, doi, trei cât îți dorește...Să fie realizată din toate punctele de vedere. Adică să aibă ce îți dorește o femeie: o familie, un loc de muncă.(FG VS)

„În opinia mea, o femeie de succes este acea femeie independentă atât financiar cât și profesional, care reușește să își depășească limitele și să gestioneze în mod echilibrat atât reponsabilitățile casnice (familiale) cât și cele profesionale (de la locul de muncă)”. (S10)

„Un model de femeie de succes? Cred că este o femeie care reușește să aibă o carieră, în primul rând, care reușește să își facă o familie în care să se simtă apreciată, în care să regăsească relaxarea, liniștea și iubirea pentru că asta ne dorim cu toții de la o familie, când ajungi acasă după o zi de muncă. Care să fie poate un model inspirațional pentru alții. De exemplu eu am scris și o carte, un jurnal în care eu am scris cam ceea ce s-a întâmplat în viața noastră de când a apărut R. și până la un anumit moment. Mi-am propus ca prin cartea asta să ajut mămicile care primesc acum un diagnostic și cărora li se spune „Vai de mine, cum mi s-a spus mie, nu ai ce să faci cu copilul și e o tragedie” să le arăt că se poate și că viața nu se termină atunci când afli acest diagnostic, dar mi-am dorit să o citească și ceilalți care nu au probleme de genul ăsta și să vadă de fapt ce înseamnă să ai un copil cu autism și că nu-i ușor deloc și așa să se gândească și la alții, care nu sunt așa de fericiți ca ei. Atunci când spui că „am fost la manichiura și mi s-a rupt unghia cu gel” și e o adevărată tragedie, să te gândești că sunt alte probleme, mult mai mari. Cam asta văd eu ca fiind o femeie de succes”. (S17)

„Cum văd eu femeia de succes? O femeie care reușește să îmbine mai multe planuri: cel profesional cu cel familial obligatoriu. Consider că o femeie de succes care este împlinită doar în plan profesional, care are o carieră fulminantă, dar căreia îi lipsește cealaltă latură, este o femeie de succes, dar este un succes parțial sau incomplet. Dacă reușește să îmbine cele două planuri, clar că este

modelul meu de perfecțiune. Să aibă o carieră frumoasă, nu neapărat să strălucească în domeniul respectiv, dar să însemne ceva în domeniul respectiv. Ceea ce face în domeniul respectiv, să facă foarte bine. Femeia de succes nu este neapărat doar cea care apare în reviste, care vine la emisiuni televizate sau este aclamată public. O femeie de succes este și un învățător foarte bun, și un doctor foarte bun, și un vânzător foarte bun. Să fie o elită în domeniul ei și care pe lângă asta are și o familie frumoasă, și copii educați și care reușește să se ducă și la școală la ședințele cu părinții, să se joace și cu copiii ei, să meargă și în vacanțe”. (S15)

„În primul rând trebuie să fii om, om, indiferent ce ești, că ești angajator, că ești angajat, să fii om, să știi să te cobori și la ultimul să te ridici și la cel mai înalt nivel”. (FG IS)

„Cred că să fii o femeie de succes ar însemna să nu mai ai... nu știu, să le faci bine pe toate, să fii și o mamă bună, să fii și o nevastă, să fii tot timpul aranjată, să știi să faci față tuturor provocărilor de la servici. Cred că asta înseamnă să fii o femeie de succes și să ai suficienți bani încât să-ți permiți din când în când să pleci în câte un concediu”. (S16)

Activitatea desfășurată la locul de muncă, experiențele și afinitățile personale apar ca un context important pentru definirea femeii de succes în ceea ce privește echilibrul dintre locul de muncă și viața de familie.

4.13. Stil de viață între spațiul domestic și cel profesional

Unul dintre cel mai importanți factori în sprijinirea angajaților pentru a beneficia de un echilibru între locul de muncă și rolurile familiale este suportul social (Carlson & Perrewé, 1999). Sprijinul social poate implica empatie, grijă, dragoste și încredere (suportul emoțional); timp, bani și energie (suportul instrumental); informații care sunt relevante pentru evaluarea de sine; sfaturi, și sugestii (House, 1981). Teoriei schimbului social (Blau, 1964; Tsui, Pearce, Porter, & Tripoli, 1997), oferă o explicație adițională de ce suportul social poate atenua efectul nociv al factorilor de stres. Suportul social poate fi văzut ca un beneficiu între între cel care oferă și cel care primește. Într-un schimb social, actorii cred că

sprijinul lor va fi returnat la un moment dat în viitor (Blau, 1964). Schimbul continu al favorilor rezultă în recompense și în relații de lungă durată (Cropanzano & Mitchell, 2005).

„Să fii director de producție, lucrurile să meargă și să nu ai probleme de calitate trebuie să fii non-stop aici. Chiar dacă oamenii sunt bine pregătiți, chiar dacă... Se întâmplă. Având în vedere că lucrezi cu ingrediente naturale, este complicat. E foarte multă muncă, niciodată nu-ți iese același produs pentru că odată spumează frișca mai mult, odată ciocolata se fierbe mai repede, apar modificări și atunci eu fiind de specialitate știu exact cum să intervin asupra procesului tehnologic și asta îmi răpește destul de mult timp. Cel puțin week-end-urile sunt pline aici. Zilele de vineri sunt pline aici. În fiecare vineri la ora 5, puteți să vă puneți ceasul după mine, eu vin și asamblez torturile pentru vineri și sâmbătă. Dar, cu ajutorul lui Dumnezeu, facem față”. (S16)

„Nefiind încă căsătorită și neavând copii, pot spune că nu există probleme la acest capitol, însă privind spre viitor cred că o să fie destul de greu gestionarea corectă a responsabilităților profesionale, astfel încât să nu afecteze gestionarea celor personale”. Cred că voi conta pe sprijinul celor apropiați. (S10)

4.14. Sprijinul social

O altă dimensiune a societății egalitare a femeilor cu care am discutat este cea a relației cu propriile familii, cu soții și copiii lor. Fiind femei ocupate, angajate, implicate în proiecte sociale, urmând cursuri de calificare sau pur și simplu aflate în căutarea unui loc de muncă ele lipsesc mult timp de acasă, activitățile extrafamiliale consumându-le cea mai mare parte din timp. În aceste condiții nu mai este de conceput o distribuție tradițională a rolurilor în familie și în casă în care treburile gospodărești să fie apanajul exclusiv al femeii, acestea fiind inevitabil împărțite cu cel care până nu demult era considerat a fi „capul familiei”. Lucrurile par a fi tranzacționate de comun acord putând fi apreciate de ambele părți ca lucruri normale, de la sine înțelese atât de către bărbați cât și de către femei. Menționăm aici faptul că toate femeile recunosc sprijinul primit și că nu s-ar fi descurcat așa cum o fac fără suportul și înțelegerea celor dragi.

„Aș putea spune că sunt norocoasă, că am o familie frumoasă și destul de înțeleaptă. Membrii familiei mele sunt obișnuiți cu prezența și cu absența mea

din mediul familial cu un program destul de „neorganizat” la nivel de familie. Îmi respect familia, respect tradițiile, îmi respect timpul pe care îl am să îl folosesc împreună cu ai mei și până la urma urmei toți membrii familiei au preocupări colaterale vieții de familie și ne înțelegem reciproc. Trebuie să facem reciproc concesii și să fim toleranți pentru că altfel nu am putea să ținem familia unită”. (S14)

„Trebuie să recunosc faptul că de foarte multe ori mi-am neglijat copilul și am uitat să-l iau de la școală pentru că aveam o comandă rapid de făcut sau discutam cu un client care avea o nuntă și nu puteam să plec din birou, dar am noroc de o familie care mă înțelege, mă ajută. Tot timpul am avut sprijinul lor, mai ales al soțului. Copilul este minunat și nu insistă foarte mult. S-a obișnuit și uneori pleacă la țară, are prieteni acolo, uneori merge la servicii la taică-său, uneori stă acasă și-și face temele, sau vine aici (la laborator) și facem împreună aluaturi și alte lucruri”. (S16)

„Am noroc că și soțul mă susține foarte mult. Este un mare noroc. Cum vă spuneam, nu în toate familiile soțul rămâne și cu atât mai mult să te susțină. Nu numai că susține, dar pe unde se duce tot vorbește și despre Asociație”. (S17)

Literatura privind relațiile dintre muncă și familie arată convingător faptul că aceste domenii sunt interdependente (Edwards & Rothbard, 2000). Rezultatele angajaților nu sunt doar rezultatul factorilor care țin de muncă, ci de asemenea sunt și rezultatele factorilor familiali (Demerouti et. al, 2010).

4.15. Petrecerea timpului liber

Pentru femeile cu venituri reduse, voluntariatul, de exemplu, atunci când există, nu este o activitate născută din altruism, ci are de asemenea un scop material: *„desfășor și o activitate de voluntariat într-un loc în care sper să-mi găsesc loc de muncă”* (S18). Chiar dacă uneori există timp pentru aceste femei, el este valorificat tot în direcția obținerii unor sume suplimentare de bani: *„mai lucrez part-time. În sezon mai lucrez la un restaurant la bucătărie pentru a mai rotunji veniturile.”* (S19)

Femeile cu venituri mari/studii superioare se implică în mai multe organizații non-guvernamentale, în multe alte activități extraprofesionale, față de cele cu un nivel scăzut al

veniturilor/educației. Femeile cu venituri modeste sunt înscrise cel mult într-un sindicat sau lucrează part-time având în vedere scopuri concrete, legate de obținerea unor venituri, de îmbunătățirea condițiilor de trai.

„În primul rând sunt angajată a unei instituții publice din domeniul asistenței socialei, începând cu anul 2010, sunt vicepreședinte, sunt membru al Federației Internaționale a Comunităților Educative, sunt profesor-asociat, sunt doctorand la aceeași Universitate, domeniul sociologie, sunt membru în echipa intersectorială locală, o comisie în care sunt membrii unor instituții publice și ONG-uri care au ca și atribuții principale definirea unor strategii legate de limitarea unor fenomene cum sunt violența domestică și cerșetoria, abuzul asupra copilului și familiei.” (S14)

„Sunt de profesie programator, am terminat de fapt Facultatea de Matematică, dar ulterior m-am specializat pe programare (lucrez la RATP). În același timp sunt și președinta unei organizații de părinți care au copii cu autism și a Federației Naționale – Federația pentru Drepturi și Resurse pentru Persoanele cu Tulburări din Spectrul Autist care adună peste 20 de organizații de acest tip din toată țara”. (S17)

„Lucrez în domeniul protecției sociale, sunt președintele Comitetului de Părinți la grădi. La biserică nu mă implic neapărat dintr-o poziție pentru că și biserica are structurile ei, deci inclusiv un Comitet de femei. Sunt acolo, dar onorific, dacă vrei pentru că am preferat să implicăm cât mai mulți oameni în acțiunile astea și nu o să mă plasez eu pe poziția formală de șef de grup. Am preferat să fiu... Trebuie să fie cineva care să fie, pe lângă care să se adune pentru că și chestiile astea voluntare, formale, dacă nu au un „motoras”, nu se mișcă și atunci trebuie să fie cineva. (...) Cred că chestiunile astea sunt cele mai frumoase și aduc cea mare satisfacție Biserica și Asociația. Aduc satisfacții majore”. (S15)

În ciuda multitudinii de activități în care sunt prinse, respondentele nu s-au plâns de lipsă de timp. Putem presupune că având venituri mai mari își pot permite să plătească pentru ajutorul necesar treburilor gospodărești. Indiferent de venit, treburile casnice ocupă un timp comparabil. Pot exista diferențe doar în ceea ce privește tehnologia (existența unei

mașini de spălat vase, roboți de bucătărie etc.), dar aceasta este neimportantă dacă o raportăm la timpul alocat curățeniei/preparării hranei/timpului petrecut cu copilul. Este vorba, însă, foarte probabil, nu atât de o problemă de timp și/sau de bani – de resurse, ci de modul cum sunt acestea percepute și de semnificația acordată.

5. Concluziile studiului

Studiul explorează percepțiile femeilor privind echilibrul dintre locul de muncă și familie, examinând gradul de mulțumire corelat cu experiențele trăite la locul de muncă și experiențele familiale.

Din discuțiile avute cu interlocutoarele noastre a rezultat că ele percep societatea în care trăiesc ca fiind una egalitară în privința genului, nediscriminatorie. Atunci când se confruntă cu obstacole în viața personală sau cea de familie, acestea sunt puse mai curând pe seama contextului, a caracteristicilor personale ori a întâmplării, criticând adeseori și deficiența sistemului. Am sesizat aproape o regulă a implicării femeilor cu venituri mari în activități sociale prin proiecte sau ajutor direct, considerând aproape o datorie de la sine înțeleasă să dăruiască câte ceva din ceea ce ele au prea mult – bani și timp. Această deschidere însă afectează în primul rând bugetul de timp al interlocutoarelor din acest grup care au nevoie în aceste condiții de înțelegerea, susținerea, suportul celorlalți membri ai familiei. Se ajunge astfel în situația în care femeile ajung în situația de a fi independente financiar, însă ele tocmai prin faptul că se dezvoltă personal și profesional au nevoie de înțelegerea familiei – a soțului și copiilor – pentru această creștere. Femeile sunt independente, dar nu pot să fie complet autonome, în dezvoltarea binomului cămin-carieră. Putem aprecia că suportul familiei nu mai este o nevoie exclusivă a femeilor, ele aflându-se acum în situația unui bărbat „de carieră” care încearcă să rămână implicat și în problemele de familie. Dacă femeile sunt lipsite de autonomie pentru că recunosc că s-ar descurca foarte greu fără înțelegerea celor dragi, tot astfel ar fi și un bărbat neînțeles ori singur, care are de crescut una sau două femei. Problema funcționării familiei sub presiunea carierei ajunge să nu mai fie o problemă de gen.

Dacă aceasta este o asemănare a femeilor și a bărbaților din societatea prezentă, o diferență pare a fi definiția pe care au dat-o interlocutoarele „femeii de succes”. Atâta timp cât funcționează un model al perfecțiunii în tot ceea ce fac, există pericolul ca orice eșec, în orice dimensiune a vieții, să afecteze existența ca întreg. Este drept că nu am discutat cu femei care să se axeze numai pe carieră sau numai pe familie – nu acesta a fost grupul nostru țintă – dar problemele care pot să decurgă din definirea succesului unei femei, până la urmă raportarea la un model de perfecțiune, merită să fie cercetate în continuare.

6. Concluziile workshopurilor realizate în cadrul proiectului

În cadrul proiectului Femeile P.O.T (Putere, Organizare, Tenacitate) s-au organizat trei workshopuri, două în județul Vaslui și unul în județul Iași, având ca temă principală reprezentarea femeii în comunitate. Plecând de la citatul *Educi un bărbat, educi un bărbat. Educi o femeie, educi o întreagă generație* (Brigham Young), scopul workshopurilor a fost acela de a promova principiul egalității de gen, având la bază și studiul sociologic *Rolul Femeii în Comunitate* dezvoltat în cadrul proiectului aparținând județelor Vaslui și Iași, coordonator fiind dl. Prof.Univ.Dr.Stefan Cojocaru. Workshopurile au făcut parte din campania de promovare a imaginii femeii "Campanie de informare despre drepturile femeilor" intitulată Femeile P.O.T – povești de succes.

Temele avute în discuție au fost cele legate de oportunitățile de angajare în rândul femeilor din județele Vaslui și Iași, egalitatea de șanse și gen, discriminarea pe piața muncii, orientarea pe piața muncii, drepturile și obligațiile femeilor, având ca obiectiv final participarea activă a femeilor pe piața muncii, pe de o parte, și prezentarea rezultatelor cercetării realizate, pe de altă parte.

Rolul femeii în comunitate din perspectiva participantelor la workshopuri are semnificații multiple. Unul dintre cele mai des întâlnite stereotipuri este faptul că femeile sunt responsabile de îngrijirea copiilor, uneori fiind nevoite să întrerupă activitatea profesională. Astfel, femeile devin mai vulnerabile pe piața muncii, deoarece renunță pentru o perioadă de timp sau chiar definitiv la activitatea profesională.

Unul dintre motivele renunțării în rândul femeilor de a fi active pe piața muncii este prioritizarea familiei, fiind unul și dintre motivele care crează satisfacții personale în cea mai mare măsură. Participarea activă a femeilor depinde în mare măsură de atitudinea acestora față de oportunitățile oferite pe piața muncii și de definițiile pe care le atribuie importanței locului de muncă. Dezbaterile și discuțiile purtate prind contur în jurul a două mari teme femeia modernă și femeia tradițională.

Participantele aduc în discuție contextul cultural, valorile promovate și tradițiile din fiecare comunitate care definește statutul femeii. În ceea ce privește femeile casnice majoritatea preocupărilor sunt legate de treburile casnice, bărbatul fiind principala persoană care sprijină financiar familia.

A doua situație adusă în discuție ține de femeia care este angajată, dar se preocupă și de treburile casnice ajutată fiind și de soțul acesteia. Un alt factor care influențează aceste

diferențe sociale, care de altfel sunt învățate și care se schimbă în timp, este credința. Credința apare ca fiind un aspect important care oferă echilibru, siguranță fie la locul de muncă sau în viața familială. Afirmatiile sunt susținute atât din perspectiva femeilor din mediul urban, rural indiferent de nivelul studiilor sau vârstă.

Un alt aspect pe care l-am dorit să-l surprindem în cadrul workshopurilor a constat și surprinderea gradului de mulțumire privind activitatea femeilor pe care o desfășoară. Construirea unei vieți familiale compensează într-o oarecare măsură și nemulțumirile referitoare la viața profesională. Astfel, dincolo de realitățile schimbărilor care au apărut în ultimii ani în România, femeile sunt încă percepute ca fiind o categorie socială defavorizată în raport cu bărbații.

Participantele subliniază accesul limitat la funcții de conducere și management, prioritate având bărbații. Întâlnim și idei preconcepute, tradiționale privind discriminarea de gen și anume faptul că anumite meserii sunt doar pentru bărbați. Aceste stereotipuri duc la o prezență scăzută a femeii pe piața muncii, existând domenii la care femeile au un acces destul de limitat. Astfel, excluziunea educațională, economică se manifestă pregnant mai mult în rândul femeilor, decât în rândul bărbaților ca o consecință scăzută pe piața muncii. În ceea ce privește succesul unei afaceri educația și motivația intrinsecă apar ca fiind principalele resurse care pot asigura începerea unei activități independente și nu numai. Printre subiectele dezbătute s-au adus în discuție și importanța cursurilor de formare profesională, consultanță pentru activități independente, activități desfășurate în cadrul proiectului Femeile P.O.T.

Participantele apreciază accesul la programele de formare profesională, fiind considerate o oportunitate în căutarea unui loc de muncă, avansare sau orientare pe piața muncii. De cele mai multe ori locul de muncă reprezintă și un loc de a evada din spațiul domestic, care poate reprezenta și o sursă de instabilitate și stres. Piețele de muncă, culturile organizaționale dezvoltă și distribuie în continuare locuri de muncă care sunt încă neprietenoase față de femei. Discriminarea indiferent de forma ei ca rezultat al interacțiunilor sociale este mai departe generatoare de inegalitate pe piața forței de muncă. În acest context programele de formare, consultanță privind acțiunile de antreprenariat pot influența pozitiv accesul femeii pe piața muncii.

În altă ordine de idei, din perspectivele participante la workshop aceste tipuri de activități constituie modele de bune practici, modele care pot schimba politicile de gen pe piața muncii și încurajează participarea activă a femeii. Accesul femeii pe piața muncii este

influențat de schimbările politice, economice, culturale și sociale. Cu toate acestea viața profesională depinde într-o mare măsură de sprijinul financiar, familial și nu în ultimul rând de cererea și oferta de pe piața muncii. În acest context alegerile, convingerile, credințele și mai mult decât atât interesele definesc comportamentele și prin urmare rolurile femeii în comunitate.

7. Bibliografie

- Adams, K., S., & Chirstenson, S.L. (2000). Trust and the family school relationship: Examination of parent-teacher differences in elementary and secondary grades, *Journal of School Psychology*, 38, 477-497.
- Babbie, E. (2007). *The practice of Social Research*, Wadsworth Publising.
- Barnett, R. C., Raudenbush, S.W., Brennan, R. T., Pleck, J.H., & Marshall, N. L. (1995). Change in job and marital experiences and change in psychological distress: A longitudinal study of dual-earner couples. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 839-850.
- Blau, P. (1964). *Exchange and power in social life*. New York, NY: Wiley.
- Blomberg, L. D. & Volpe M. F. (2008). *Completing your Qualitative disertation: A roadmap From Begining to End*, Sage Publications.
- Bogza, I., Grunberg, L. (2006). *Cartea neagră a inegalității de șanse între femei și bărbați în România*, Ed. Ana, București.
- Burghilea, C. (2012). Modelul dezvoltării durabile, *Economie teoretică și aplicată*, Vol XIX, 5 (570), pp. 96-107, Univ. Hyperion, București.
- Carlson, D.S., & Perrewé, P. L. (1999). The role of social support in the stressorstrain relationship: An examination of work-family conflict. *Journal of Management*, 25, 513-540.
- Carron, A. V., & Hausenblas, H. A. (1998). *Group dynamics in sport* (2nd ed.). Morgantown, WV: Fitness Information Technology Inc.
- Chipea, F., (2001). *Familia contemporană – tendințe globale și configurații locale*, București, Ed. Expert.
- Cojocaru, Șt. (2010). *Evaluarea programelor de asistență socială*, Polirom, Iași.
- Cook, A. (2009). Connecting work-family policies to supportive work environments. *Group & Organization Management*, 34, 206-240.
- Cropanzo, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31, 874-900.
- Daly, K., & Beaton, J. (2005). Through the lens of time: How families live and through time, in V. L. Bengtson, A. Acock, K. Allen , P. Dillworth-Andern, & D.M. Klien (Eds.). *Sourcebook of family theory and research* (pp. 241-262). Thousand Oaks, CA: Sage.

- Dauber, S. L., & Epsein, J. L. (1993). Parents' attitudes and practices of involvement in inner-city elementary and middle schools. In N.V. Chakin (Ed), *Families and schools in a pluralistic society* (pp. 53-71), Albany: State University of New York Press.
- Demerouti, E., Bakker, A. B. & Voydanoff, P. (2010). Does home life interfere with or facilitate job performance? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19, 128-149.
- Edwards, J., & Rothbard, N. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifzing the relation between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25, 178-199.
- Gergen K. J., Gergen M. (2012). *Playing with purpose. Adventures in performative social science*. Walnut Creek, CA: Left Coast Press
- Gergen, K. (2001). *Social construction in context*. London: Sage.
- Glaser, Barney G. & Anselm L. Strauss. (1967). *The discovery of Grounded Theory: Strategies For Qualitative Research*. Chicago: Aldine.
- Glass, J. L., & Finley, A. (2002). Coverage and effectiveness of family-responsive workplace policies. *Human Resource Management Review*, 12, 313/337.
- Goode, W. J. (1960). A theory of role strain, *American Sociological Review*, 25, 483-496.
- Gordon, J. R., & Whelan-Berry, K. S. (2005). Contributions to family anf household activities by the husbands of midlife professional women. *Journal of Family Issues*, 26, 899-923.
- Goulding, C. (1999). Grounted Theory: some reflections on paradigm, procedures and misconceptions, *Management research centre*, Wolverhampton Business School.
- Hobfooll, S. E (2002). Social and psychological resources and adaptation, *Review of General Psychology*, 6, 307-324.
- Hodson, R. (2001). Coworkesr for better or worse. In R. Hodson (Ed.), *Dignity at work* (pp. 200-233). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Hoover-Dempsey, K. V., Walker, J. M. T., Reed, R. P., & Jones, K. P. (2002). Teacher Involving Parents (TIP): Results of an in-service teacher education program for enhancing parental involvement, *Teaching and Teacher Education*, 18, 843-867.
- Walker, J. M. T, and Hoover-Demsey, K.V. (2006). Why research on parental involvement is important to classroom management. In C.Evertson & Weinstein (Eds.), *The handbook of classroom management*, (pp. 665-684). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- House, J. S. (1981). *Work Stress and social support*. Reading, MA: Addison-Wesley.

- Judge T. A. 1992. The dispositional perspective in human resource research. In *Research in Personnel and Human Resource Management*, ed. GR Ferris, KM Rowland, 11:31–72. Greenwich, CT: JAI.
- LaRossa, R., & Reitzes, D.C. (1993). Symbolic interactionism and family studies, In P. G. Boss, W. J. Doherty, R. LaRossa, W.R. Schumm, & S.K. Steinmetz (Eds.) *Sourcebook of family theories and methods: a conceptual approach* (pp. 135-163). New York, NY: Plenum.
- Lazarus, R. S. (1991). Progress on a cognitive-motivational-relational theory of emotion. *American Psychologist*, 46, 819-834.
- Lazarus, R. S. (2006). Emotions and interpersonal relationships. Toward a person-centered conceptualization of emotions and coping. *Journal of Personality*, 72, 9-46.
- Lease, S. H. (2003). Testing a model of men's nontraditional occupational choices, *Carrer Development Quarterly*, 51, 244-258.
- Lee, N., Zvonkovic, A. M., Crawford, D. W. (2013). The impact of Work- Family Conflict and Facilitation on Women's Perceptions of Role Balance, *Journals of Family Issues* (2014), 35 (9) 1252- 1274.
- Locke EA. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In *Handbook of I/O Psychology*, ed. MD Dunnette, pp. 1297–349. Chicago: Rand-McNally. 1st ed.
- Marks, S. R. (2009). Multiple roles and life balance: An intellectual journey. In K. M. C. C. (Eds.) (Ed.), *Life balance: Multisiciplinary theories and research* (pp. 43- 58): SLACK Incorporeted and AOTA Press.
- Marks, S. R., & MacDermid, S. M . (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and the Family*, 58, 417-432.
- Marks, S. R., Houston, T. L., Johnson, E. M., & MacDermid, S.M. (2001). Role balance among White married couples. *Journal of Marriage and Family*, 63, 1083- 1098.
- Maxwell, J. C. (2005). *Developing the Leader Within You*, Thomas Nelson.
- Muse, L., Harris, S. G., Giles, W. F., & Feild, H. S. (2008). Work-life benefits and positive organizational behavior: Is there a connection? *Journal of Organiyational Behavior*, 29, 171-192.
- Organ D. W, Near J. P. (1985). Cognitive vs. Affect measures of job satisfaction. *Int. J. Psychol.* 20:241–5
- Perrone, K. M. & Worthington, E. L. Jr. (2001). Factors influencing ratings of marital quality by individuals within dual-career marriages: *A conceptual model. Journal of Counseling Psychology*, 48, 3-9.

- Perrone, K. M., Wright, S. L. & Jackson, Z. Vance. (2009). Traditional and Nontraditional Gender Roles and Work-Family Interface for Men and Women, *Journal of Career Development*, 36, 1, 8-24.
- Popescu, R. (2002). Situația familiei și a copilului în societatea românească, în Mărginean, I., Bălașa, A. (coord.), *Calitatea vieții în România*, București, Ed. Expert.
- Popescu, R. (2010). Profilul familiei românești contemporane, *Calitatea vieții- Revista de politici sociale*, XXI, Nr.1-2.
- Ryan, A. M., & Kossek, E. E. (2008). Work-life policy implementation: Breaking down or creating barriers to inclusiveness? *Human Resources Management*, 47, 295-310.
- Quinn, R. E. (1988). *Beyond rational management*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Salvatore, N., & Muñoz Sastre, M. T. (2001). Appraisal of life: "Area" versus "dimension" conceptualizations. *Social Indicators Research*, 53, 229- 255.
- Sandu, A., Cojocaru, Șt., Ponea, S. (2010). *Appreciative evaluation training. Case Study: Lumen Consulting and Training Center in Social Research Reports*, Vol 8. / February, Expert Projects, Iași.
- Schifirneț, C., (2004). *Sociologie*, Ed. Comunicare Ro, București, p. 126.
- Schultheiss, D., E., P. (2003). A relational approach to carrer counseling: Theoretical integration and practical application. *Journal of Counseling and Development*, 81, 301-310.
- Stafford, L., & Canary, D. J. (1991). Maintenance strategies and romantic relationship type, gender, and relational characteristics. *Journal of Social and Personal Relationships*, 8, 217-242.
- Strauss, A. & Corbin, J. (1994). „Grounded Theory Methodology: An Overview, pp. 273-85 in *Handbook of Qualitative Research*, Norman, K. Denzin & Yvonna, S. Lincoln. (Eds.), Thousand Oaks, CA (1998). *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*. Thousand Oaks, Sage.
- Stryber, S., & Burke, P. J. (2000). The past, present, and future of an identity thoery. *Social Psychology Quarterly*, 63, 284-297.
- Tanțău, R.M. (2003). *Sociologie economică*, Bucuresti: Ed. ASE.
- Taggar, S., & Ellis, R. (2007). The role of leaders in shaping formal team norms, *The leadership Quarterly*, 18, 105-120.

- Torrente, P., Salanova, M., Llorens, S., & Schaufeli, W. B. (2012). Teams make it work: How team work engagement mediates between social resources and performance in terms. *Psicothema*, 24, 106-112.
- Tsui, A.S., Pearce, J. L., Porter, L.W., & Tripoli, A.M. (1997). Alternative approaches to the employee-organization relationship: Does investment in employees pay off? *Academy of Management Journal*, 40, 1089-1121.
- Van Daalen, G., Willemssen, T. M. , & Sanders, K. (2006). Reducing work-family conflict through different sources of social support. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 462-476.
- Voicu, M., (2004). Women Work and Family Life: Value Patterns & Policy Making, Arts, W., Halman, L. (eds.), in *European Values at the Turn of Millennium*, Leiden, Brill.
- Voydanoff, P. (2002). Linkages between the work-family interface and work, family, and individual outcomes. *Journal of Family Issues*, 66, 398-412.
- Voydanoff, P. (2005). Social integration, work-family conflict and facilitation, and job and marital quality. *Journal of Marriage and Family*, 67, 666-679.
- Watson D. (2000). *Mood and Temperament*. New York: Guilford.
- Watson D., Slack A. K. (1993). General factors of affective temperament and their relation to job satisfaction over time. *Organ. Behav. Hum. Decis. Process.* 54:181–202
- White, J. M., & Klein, D. M. (2002). Family theories. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Wong, S., & Goodwin, R. (2009). The impact of work on marriage in three cultures: A qualitative study. *Community, Work, & Family*, 12, 213-232.
- Wong, S., & Goodwin, R. (2009). The impact of work on marriage in three cultures: A qualitative study. *Community, Work & Family*, 12, 212-232.
- Zamfir, C. (1980). *Un sociolog despre: Muncă și satisfacție*, Bucuresti, Ed. Politică.

Site-uri

www.anofm.ro

www.ajofm.ro

www.insse.ro