ROLUL FEMEILOR ÎN CONDIȚIILE ACTUALE ȘI CAPACITATEA DE A RĂSPUNDE LA SITUAȚII DE URGENȚĂ

we care in Moldova

UK Government

Asociația Obștească pentru Copii și Tineri FĂCLIA

INSTITUTE FOR WAR & PEACE REPORTING IWPR

Acest material este realizat de Asociația Obștească „FĂCLIA” în cadrul proiectului „Abilitarea Femeilor prin Alianța de Conectare pentru Reziliență Pretutindeni în Moldova (NE PASĂ în Moldova)”, finanțat printr-un grant al Institutului pentru Raportare despre Război și Pace (IWPR) cu suportul Guvernului Regatului Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord.

Decembrie 2022 - Ianuarie 2023

CRISTINA IRIAN este cercetător în domeniul antropologiei, artelor vizuale, curator și research based artist. A studiat antropologie vizuală la București și Perugia, cât și dezvoltare locală comparată la Trento și Regensburg. Este doctor în arte vizuale al UNARTE. Împreună cu membrii asociației Omnia Photo, artiști, cercetători și instituții culturale partenere desfășoară proiecte de cercetare, documentare, acțiuni de recuperare a unor arhive fotografice, proiecte docu-artistice participative.

LILIANA POȘȚAN este doctor, conferențiar universitar la Universitatea Pedagogică de Stat „Ion Creangă”, formator pentru educația și învățarea adulților. A lucrat în domeniul formării și cercetării sindicale și a realizat studii în domeniul social. Face parte din comunitatea andragogilor din Moldova.

METODOLOGIE

Cercetarea „Rolul femeilor în condițiile actuale și capacitatea de a răspunde la situații de urgență” a fost desfășurată în cadrul Proiectului „Împuternicirea femeilor prin Alianța conectată pentru reziliență peste tot în Moldova (WE CARE în Moldova)/ Women Empowerment through Connected Alliance for Resilience Everywhere in Moldova, în perioada decembrie 2022 - ianuarie 2023.

Scopul cercetării a constat în estimarea participării femeilor pentru construirea rezilienței, a capacității lor de implicare, identificarea soluțiilor practice pentru includerea femeilor în discuții și luarea deciziilor privind pacea și securitatea.

Accentul este pus pe noi abilități pentru reziliență și adaptare, impactul creativității și inovației pentru valorificarea potențialului feminin, identificarea oportunităților pentru femeile lidere din mediul rural.

REZULTATELE OBȚINUTE ÎN URMA IMPLEMENTĂRII CHESTIONARULUI

Din cele 90 de femei lidere sau potențiale lidere participante, peste 75% au vârste cuprinse între 29 și 45 de ani, iar 74,4% activează în mediul urban. Nivelul educațional al respondentelor este ridicat, 50% dintre acestea având studii postuniversitare și 12,2 % studii doctorale.

Un procent de 42% de femei se identifică în categoria top-management, 58% fac parte din middle management, senior executive, cadre didactice, inginere,medici, contabile, administratoare, „lideră în familie”.

Femeile participante la studiu lucrează preponderent în organizații de mici dimensiuni, cu mai puțin de 50 de angajați (63,3%). Doar 15,5% dintre femeile participante lucrează în firme mari.Femeile participante activează în domenii: non profit, economie și afaceri, autorități publice locale, industrii creative și alte domenii profesionale.

Femeile conducătoare consideră că ar trebui să acţioneze colectiv, în special, pentru schimbarea normelor sociale, respectiv a inegalităţii de gen în comunitate, în diferite sectoare, la nivel naţional şi pentru crearea aşa-numitei „infrastructuri de cooperare” feminine. Femeile conducătoare lider promovează un stil de conducere participativ. Cele mai mari provocări profesionale ale femeilor lidere se concentrează în sfera dezvoltării personale şi profesionale, financiară şi de investiţii, comunicare eficientă şi echilibrul viaţă - muncă (cariera dublă).

1. Femeile ocupă poziţii de conducere, preponderent, în cadrul unor firme de mici dimensiuni (inclusiv în domeniul agricol) sau în domenii precum cel social, educaţional, administraţie publică.
2. În mare parte, femeile susţin un stil de conducere participativ, „transformaţional”, considerându-se lidere şi, totodată, membre ale colectivului din care fac parte.
3. Calităţile de lider pe care femeile pun cel mai mult accentul sunt: comunicarea transparentă, gestionarea eficientă a echipei, medierea conflictelor, orientarea spre rezultate şi învăţare.
4. Printre cele mai importante calităţi de lider pe care femeile doresc să le dezvolte sunt legate de creşterea stimei de sine, a curajului pentru a acţiona, abilităţile de comunicare şi mediere a conflictelor, nivelul de eficienţă în conducere şi delegarea sarcinilor.
5. Principalele atuuri ale femeilor lidere percepute sunt legate de intensitatea efortului depus, flexibilitate, competenţă, corectitudine, abordare pacifistă.Majoritatea femeilor iau măsuri de control preventiv a sănătăţii, o parte dintre acestea îşi interiorizează problemele, ceea ce produce efecte asupra stării de sănătate.

“Dacă sunt lideră, am voce și pot influența decizii în societate.”

6. Cele mai importante nevoi pe care respondentele doresc să le satisfacă, în scopul de a deveni un lider sunt legate de: echilibrul dintre viața profesională și cea personală, nevoia de a primi sprijin de la familie, colegi, de la rețelele de femei, nevoia de a comunica eficient, perfecționarea profesională și mentorat, necesitatea de timp liber. Totuși o parte dintre ele nu sunt dispuse să externalizare sarcinile casnice.

Femeile lidere tind să acționeze în mediile în care se simt în siguranță (spații familiare, cunoscute), în special în mediul privat și la locul de muncă, în domeniul în care își desfășoară activitatea profesională. Spațiul public este încă, pentru o bună parte dintre femei, considerat ca un spațiu care nu conferă siguranță. Modul în care sunt percepute aceste spații comportă consecințe asupra felului în care femeile sunt implicate în activități publice. Femeile dezvoltă relații de încredere cu persoanele cu care interacționează direct: familie, rude, prieteni, preponderent în comunități unde au stabilit un contact nemijlocit. Încrederea în actori mai distanți, atât instituții, cât și oameni în general, este mult mai moderată, chiar spre precară. Iată de ce, pentru a construi o relație de încredere cu instituțiile, dar și pentru a crea un spațiu public mai sigur, femeile consideră că drepturile lor ar trebui să fie respectate la fel ca în țările UE și că ar trebui să fie mai bine reprezentate în soluționarea conflictelor și a problemelor legate de securitate și apărare la nivel național/local în Republica Moldova.

“Învață să interacționezi, să comunici cu oamenii. Decât două războaie, mai bine o pace.”

1. Cele mai multe femei lidere se simt în siguranță la locul de muncă. Locul de muncă este un mediu care generează încredere și este o sursă de inovare și cunoaștere.

2. Majoritatea femeilor consideră că pot influența deciziile în organizația și în comunitatea în care trăiesc. Femeile sunt, în general, membre ale unor asociații profesionale, asociații de părinți, sindicate, organizații de femei ș.a. (preponderent organizații legate de viața de familie și/sau cea profesională).

3. Spațiul privat și viața de familie conferă siguranță celor mai multe femei, iar cele mai multe decizii financiare se iau în familie/în cuplu.

4. Rețelele de rude și prieteni sunt dense, fiind extinse local și în străinătate, dar intensitatea relațiilor este moderată. Rețelele de rude, prieteni pot fi considerate de încredere în cazuri de necesitate.

5. Implicarea socială a femeilor lider este moderată, fiind limitată la acțiuni precum participarea la vot, rezolvarea unor probleme locale, donații și voluntariat.

6. Deși o mare parte a femeilor declară că se simt satisfăcute/bucuroase de orașul, țara în care trăiesc, acestea percep mediul în care trăiesc ca fiind de neîncredere. Doar jumătate dintre femeile lidere se simt în siguranță în spațiul public, și doar o treime se simt în general în siguranță în contextul actual.

“Dacă ești lider peste tine, atunci poți să fii lider peste ceilalți”

REZULTATELE OBȚINUTE ÎN URMA IMPLEMENTĂRII INTERVIULUI

Parcurs profesional, model de leadership, stil de conducere

Majoritatea femeilor și-au început cariera și au devenit lidere „din necesitate”. Statutul femeilor s-a îmbunătățit, dar nu suficient. Unele persoane consideră că multe femei lucrează în funcții de conducere în domenii solicitante și neatractive din punct de vedere financiar pentru bărbați, așa-numitele „domenii feminine”. În anumite domenii considerate „masculine” în societate, femeilor le este mai greu să acceadă.

Motivația profesională este legată de spiritul de inițiativă susținut de familie (părinți și/sau soț/familia soțului/copii), de dorința femeilor de a acționa, de a fi independente financiar, de a avansa în carieră. Motivația este accentuată de existența unui parcurs educațional al persoanei.

Cele mai multe modele sunt preluate din familia de proveniență, familia constituită, din școală, din mediul profesional, persoane publice sau personaje din literatură și filme. Familia a constituit și un „antimodel” pentru unele femei. Mentorii sunt aleși din rândul unor femei, persoane din străinătate care le-au încurajat, parteneri de afaceri din străinătate, experți, antreprenori (chiar și mai tineri), fiind preferate persoane care au cunoștințe și experiență dovedite în domeniile de expertiză.

Femeile lidere au un stil de conducere participativ, lucrând pe principii de colegialitate, încurajând formarea continuă a angajaților, considerați în firmele mici, ca prieteni sau parte a familiei. Uneori femeile conducătoare simt nevoia de a învăța să delege sarcini și să comunice mai direct problemele cu care se confruntă în echipă.

“Fii aproape de oameni, la un ceai îi cunoști altfel.”

Avantaje și bariere în ceea ce privește liderismul feminin

În cazul firmelor mici, avantajele de a avea o femeie lideră se referă la capacitatea acestora de „a fi multitasking”, de a munci mai mult decât bărbații, de a fi empatice, umane, creative și flexibile, pe fundalul rolului de mamă, deși alte voci sugerează că funcția le poate determina să devină reci, intolerante cu alte femei. Unele respondente consideră că tocmai aceste „dezavantaje” ale femeilor – capacitatea de a rezolva totul acasă și la muncă, lipsa timpului liber, reprezintă un avantaj pentru o organizație mică.

Liderismul conferă multor femei un sentiment de libertate, independență financiară, voce și recunoaștere publică, confort social, responsabilitate și încredere în sine, egalitate cu bărbații în domeniul de activitate, cu toate că unele dintre ele consideră că nu sunt la fel de bine plătite ca aceștia, Chiar dacă au aceleași funcții.

Mentalitatea este invocată ca barieră principală împotriva leadershipul feminin, alături de descurajările venite din partea familiei de provenienţă/ a soțului. Femeile cu copii nu sunt încurajate să rămână sau să se întoarcă pe piața muncii. Acestea sunt identificate ca fiind cele mai discriminate pe piața muncii și în societate.

Factori de influență. Contextul organizațional și personal

Femeile conducătoarelider au dobândit încredere în sine prin încurajare și susținere venită din partea familiei, a soțului, a copiilor, a unor persoane din alte culturi, a șefilor de la locul de muncă.

Totodată, femeile sunt descurajate în general de familie, de societate, școală, colegi de muncă în intenția de a deveni lidere. Cele mai multe femei lidere consideră că pot sprijin alte femei prin propriul exemplu, sfaturi, acordarea de încredere. Canalele de comunicare utile identificate sunt asociațiile, cluburile de femei, comunitățile online.

„Cine nu riscă, nu bea șampanie!”

Echilibrul între viața profesională și cea personală

O parte dintre femei consideră munca o pasiune, au învățat să delege sarcini în familie sau își programează, disciplinează timpul liber prin adăugarea acestuia în agenda personală. Unele femei nu reușesc să ajungă la un echilibru pe fundalul muncii excesive, a extenuării, a sarcinilor profesionale dublate de cele din familie.

Atitudinea femeilor în legătură cu sănătatea

O parte dintre femei sunt preocupate de propria sănătate, timpul dedicat acesteia fiind trecut în agenda personală, acestea externalizează activitățile casnice. Altele mărturisesc că nu au timp pentru propria sănătate, că s-au confruntat cu perioade dificile de „burn-out” și că ar dori să aibă timp liber. Noua generație educă părinții și promovează odihna și sănătatea.

Ce le ofere siguranță și stabilitate

Situația financiară favorabilă și familia conferă un mediu de siguranță și stabilitate împreună cu competențele și cunoștințele profesionale dobândite.

Ce le aduce bucurii, plăcere, satisfacții

Principalele surse de bucurie ale femeilor, în afara copiilor, includ: timpul liber personal, călătoriile, rezultatele muncii.

“Educația la orice vârstă impulsionează femeile să nu rămână casnice.”

Ce nevoi au femeile când este vorba de acțiune și inițiativă

Cele mai multe femei au nevoie de încredere, susținere, încurajare directă, apreciere și curaj din partea familiei, a prietenilor pentru acțiune și inițiativă.

Ce înțeleg femeile prin unitate și climat social colectiv

Obiectivele și valorile comune, solidaritatea, atmosfera pozitivă și faptul de a fi împreună sunt considerate atribute ale unității și ale climatului colectiv.

Cu ce lipsuri se confruntă femeile în a se adapta realității zilei de azi

Cele mai multe respondente invocă lipsa de comunicare și ajutor reciproc, lipsa de timp și suprasolicitarea femeii, problema consecințelor pe plan local a războiului din Ucraina asupra afacerilor, precaritatea resurselor de investiții, frica socială și lipsa de sprijin din partea statului. Femeile subliniază lipsa existenței unor spații organizate pentru copiii pe parcursul zilei care să le faciliteze desfășurarea activității profesionale.

Cum se pot adapta în lumea actuală, în continuă schimbare?

Formarea și dezvoltarea continuă, voluntariatul sunt menționate de majoritatea respondentelor ca metode de dezvoltare a abilităților de lider și de adaptare la context. De asemenea, drept elemente necesare pentru adaptarea la un context în continuă schimbare, au fost enumerate: flexibilitatea, schimbul de experiență cu persoane din alte culturii, construcția unor instrumente noi de lucru, empatia, nediscriminarea.

„Dacă oamenii nu își pun dorințe, atunci ele nu se îndeplinesc."

Ce rol au în grup

Cele mai multe femei lidere au rol de conducătoare și totodată de colegă în grup.

Când corespund valorile personale cu valorile de grup

Femeile consideră că valorile personale corespund cu cele de grup atunci când există o direcție și o voință comună.

Ce competențe colective sunt necesare pentru grupuri, echipe, comunități

Principalele competențe colective identificate de femeile lidere sunt: comunicarea cu echipa, ascultarea nevoilor, delegarea sarcinilor, empatia, interesul pentru dezvoltarea oamenilor, flexibilitatea, conducerea prin propriul exemplu, asumarea responsabilității și urmărirea obiectivelor.

Cum sunt percepute curiozitatea și inovația

Inovațiile sunt considerate ca salvatoare și deschizătoare de drumuri în cazul firmelor de mici dimensiuni și se bazează pe lucrul în echipă, formare profesională.

Ce înseamnă incluziune și unitate

Nediscriminarea, accesul neîngrădit, acordarea de șanse egale, comunicarea, lucrul în echipă sunt atribute ale incluziunii și unității, specificate de majoritatea femeilor.

„Noi suntem un corp social care trebuie să respire împreună”.

CONCLUZII GENERALE ŞI RECOMANDĂRI

Aspecte generale identificate

În societate se menţine problema echilibrului precar între viaţa de familie şi cea profesională, a „dublei cariere” şi a societăţii „centrate pe copil”, în cazul mamelor.

De aceea, femeile au nevoie să cultive încrederea în sine, să investească în educaţie, dezvoltare profesională şi personală pentru a nu rămâne „dădace acasă”. Multe femei se dezvoltă pe fundalul lipsei unei culturi a ajutorului din partea soţului, a familiei, a lipsei de dialog şi de încredere comunitară - cultura lui „taci din gură”. Femeile lidere doresc să promoveze educaţia, încrederea şi cultura lui „te iubesc, eşti minunată”. După cum au concluzionat acestea, recunoaşterea meritelor şi încurajarea pot duce la rezultate pozitive: „Dacă ni se spune că suntem bune, vom fi şi mai bune”.

Pe piaţa muncii, femeile se confruntă cu lipsa unor facilităţi, a unor structuri de zi pentru supravegherea copiilor. De asemenea, femeile se confruntă cu realitatea de a activa, în special, în domenii considerate „feminine”, domenii cu o remunerare financiară precară, puţin atractive pentru bărbaţi. Doar unele femei consideră că pot aborda domenii definite social ca „masculine”.

Pe fundalul unei „lipse de empatie” a structurilor de stat, femeile sunt puţin vizibile în societate şi au un nivel redus de încredere în instituţii. Astfel, în cauza unui spaţiu public, perceput ca fiind nesigur, femeile tind să se refugieze în muncă şi în spaţiul casnic. În acest context, femeile simt nevoia de a înţelege/de a învăţa să delege sarcini în familie/ la muncă pentru a combate problema „workaholic”-ismului şi a mentalităţii „femeia face tot”, şi pentru a-şi crea timp liber. Noua generaţie, mai ales, datorită experienţei cu alte culturi, nu mai are aceleaşi stereotipuri, aceasta înţelege nevoia de odihnă, timp liber şi îşi „educă” părinţii.

„Inovaţia ar trebui să stea în capul mesei şi echipa în jurul mesei.”

Războiul, nesiguranța actuală au impact negativ asupra afacerilor conduse de femei, deoarece tind să dezvolte modele de afaceri fără rădăcini, foarte volatile. În acest context instabil, femeile au nevoie de rețele de suport între femei, independență financiară și de surse de investiții.

Recomandări de acțiune colectivă

1. Campanii de schimbare a normelor sociale în ceea ce privește femeile în societate, combaterea stereotipurilor legate de statutul și rolurile femeii.
2. Campanii media de încurajare a femeilor pentru a acționa pe piața muncii (cu ajutorul unor modele de succes) și campanii de recunoaștere a meritelor și a rezultatelor.
3. Campanii de educație în școli, pentru ca femeile să știe de mici că pot acționa în orice domeniu doresc și pot decide asupra propriei traiectorii de viață. Acestea sunt necesare și pentru a combate miturile privind posibilitățile și capacitățile mai scăzute ale femeilor de a conduce, precum și pentru a dezrădăcina prejudecățile cu privire la posibilitățile femeilor de a stăpâni anumite profesii, dominate, în mod tradițional, de bărbați.
4. Acțiuni de stabilizare a păcii, care reprezintă interes personal sau profesional pentru femei.
5. Constituirea unor sisteme de suport pentru femei, spații de servicii pentru mame, spații de zi pentru copii.

„Am învățat să deleg și, astfel, am timp pentru mine.”

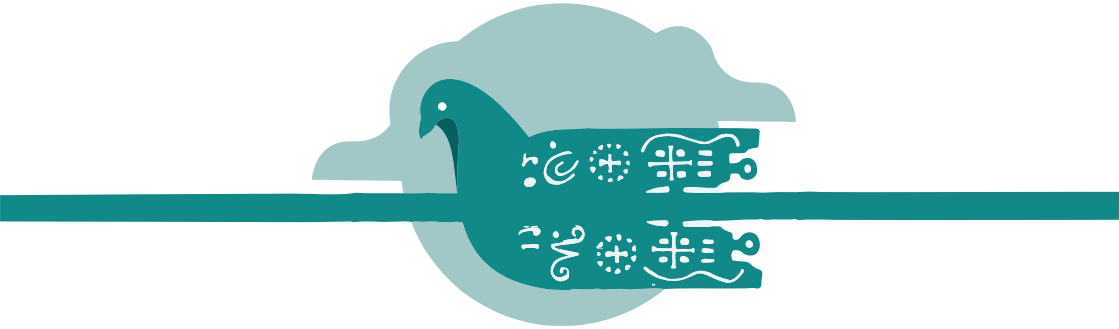
6. Combaterea limitărilor de acces a femeilor în funcţii de conducere, inclusiv în domenii considerate „masculine”, a preconcepţiilor legate de vestimentaţie, comportament, eliminarea discrepanţelor salariale femei - bărbaţi pe piaţa muncii, combaterea pieţei muncii „feminine” polarizate în următoarele domenii sociale: educaţie, protecţie socială, sănătate, cultură.

7. Crearea de comunităţi de femei antreprenoare pentru comunicare şi susţinere reciprocă.

8. Promovarea unui sistem de formare în a femeilor în conducere, bazat pe modele şi sprijin pentru femei la putere.

9. Dezvoltarea cadrului normativ şi a practicilor organizaţionale şi personale de echilibrare/reconciliere a vieţii personale cu cea profesională.

„Noi ne-am bătut să fim lidere, noua generație să aibă încredere în ea! Activitățile casnice pot fi predate altor membri ai familiei, femeile să facă ce le place, să muncească cu bucurie. Să aibă inițiativă și să aibă timp pentru ele în fiecare zi, să fie independente financiar”.



www.faclia.md