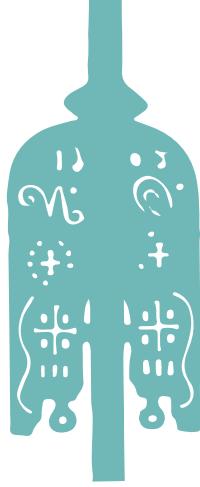


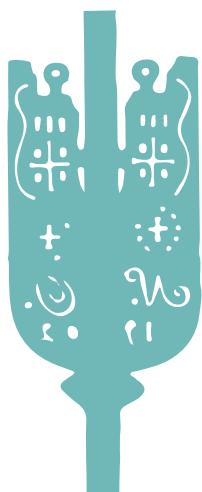
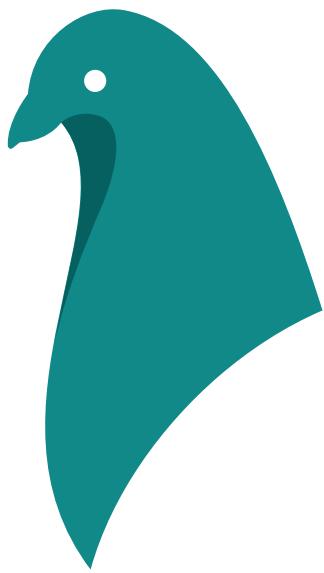


ROLUL FEMEILOR ÎN CONDIȚIILE ACTUALE ȘI CAPACITATEA DE A RĂSPUNDE LA SITUAȚII DE URGENȚĂ

we care
in
Moldova



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

SUMAR

METODOLOGIE	7
CONTEXT TEORETIC ȘI DE CONSTRUCȚIE A CHESTIONARULUI ȘI A INTERVIULUI (STATU-QUO)	9
Aspecte legate de statutul femeilor în Republica Moldova	9
Populația feminină	9
Nivel de instruire	9
Femei pe piața muncii	9
Diferențe de ocupare în sectoare economice	9
Femei salariate vs antreprenoare	10
Diferențe salariale	10
Migrația în rândul femeilor	11
Disparități de gen	11
Liderismul feminin	12
Femeile în procesele decizionale	12
Viața de familie	12
Viața socială și timpul liber	13
Capitalul social	13
Tematici introduse în studiu	14
Femeile și acțiunile colective	14
Femei, educație, emancipare	15
Femeile și rolul de lider	15
Femeile și capitalul social în acțiunea colectivă	16
REZULTATELE OBȚINUTE ÎN URMA IMPLEMENTĂRII CHESTIONARULUI	18
Leadership feminin – calități, nevoi, acțiune colectivă	18
Calități de lider percepute	19
Dezvoltare și creștere profesională	22
Domenii de acțiune ale femeilor	23
Acțiuni colective ale femeilor	23
Stilul de conducere și implicarea echipei	24
Participare, implicare socială și angajament	24
Participarea sau implicarea în grupuri locale	25



Nivelul/intensitatea implicării în grupurile locale	25
Activitatea politică sau votul	25
Calitatea de membru al cluburilor/grupurilor	26
Luarea de măsuri pozitive cu privire la o problemă locală	26
Oferirea sau primirea de favoruri/ajutor	26
Control, satisfacție personală și sănătate	26
Controlul percepțut asupra treburilor comunității	28
Controlul asupra deciziilor în familie, comunitate, muncă	28
Satisfacția și controlul asupra vietii personale	28
Drepturile și responsabilitățile percepute ale femeilor în Republica Moldova	29
Satisfacția percepță față de viața personală	29
Rezolvarea problemelor și sănătatea personală	30
Percepția caracteristicilor la nivel de comunitate, încredere și coeziune socială.	31
Satisfacția / bucuria de a trăi în zona/ localitatea în care se află	31
Sentimentul de siguranță în cartier	31
Încrederea în instituții și structuri politice	32
Încredere în alte persoane	32
Interacțiune socială, rețele sociale, sprijin social	32
Proximitatea prietenilor/rudelor	32
Contactul cu prietenii/familia/vecinii: calitate sau frecvență	33
Existența unei persoane din afara gospodăriei pe care ar putea să se bazeze	33
Profundizarea rețelelor de socializare, în special în timpul liber	34
Relații sociale la locul de muncă	34
Surse de inovație, gestionarea vietii de familie	34
CONCLUZII	35
REZULTATELE OBTINUTE ÎN URMA IMPLEMENTĂRII INTERVIULUI	37
Parcurs profesional, model de leadership, stil de conducere și capacitatea de adaptare	37
Motivația de a deveni femeie lider	37
Începutul carierei profesionale și leadershipul	37
Dezvoltarea abilităților și adaptarea la context	38
Modele de leadership ale femeilor	38
Mentori ai femeilor lider	38
Stilul de conducere al femeilor lider	39
Competențe colective pentru a conduce	

	39
Avantaje și bariere în ceea ce privește leadershipul feminin, acțiune și inițiativă	39
Avantaje pentru organizație	39
Beneficii pentru femeile lider	40
Bariere în calea liderismului feminin.	40
Lipsuri cu care se confruntă femeile lider astăzi	40
Promovarea în domeniul de activitate	40
Femei lider fără a genera conflicte	41
Nevoile femeilor lider pentru acțiune și inițiativă	41
Factori de influență. Contextul organizațional și personal – încredere, incluziune, inovare și cunoaștere	42
Construcția încrederii în sine a femeilor lider	42
Descurajarea femeilor lider	42
Cum pot femeile sprijini alte femei	42
Unitate și climat colectiv	42
Incluziune și unitate	42
Incluziunea mamelor, a femeilor migrante, a refugiatelor	43
Percepție colectivă despre cunoaștere și inovare	43
Echilibrul dintre viața profesională și cea personală – satisfacții, bucurii, timp personal, sănătate	34
Surse de siguranță și stabilitate	44
Surse de bucurii, satisfacții, plăcere	44
Pasiuni ale femeilor lider	44
Sănătatea femeilor lider	44
LECȚII ÎNVĂȚATE – RECOMANDĂRI	45
CONCLUZII	46
Parcurs profesional, model de leadership, stil de conducere	46
Avantaje și bariere în ceea ce privește liderismul feminin	46
Factori de influență. Contextul organizațional și personal	47
Echilibrul între viața profesională și cea personală	47
Atitudinea femeilor în legătură cu sănătatea	47
Ce le oferă siguranță și stabilitate	47
Ce le aduce bucurii, plăcere, satisfacții	47
Ce nevoi au femeile când este vorba de acțiune și inițiativă	47

Ce înțeleg femeile prin unitate și climat social colectiv	48
Cu ce lipsuri se confruntă femeile în a se adapta realității zilei de azi	48
Cum se poate adapta în lumea actuală, în continuă schimbare?	48
Ce rol au în grup	48
Când corespund valorile personale cu valorile de grup	48
Ce competențe colective sunt necesare pentru grupuri, echipe, comunități	48
Cum sunt percepute curiozitatea și inovația	48
Ce înseamnă incluziune și unitate	48
CONCLUZII GENERALE ȘI RECOMANDĂRI	49
Aspecte generale identificate	49
RECOMANDĂRI DE ACȚIUNE COLECTIVĂ	50
REFERINȚE BIBLIOGRAFICE	51
LISTĂ GRAFICĂ	54
Anexa 1. Instrumente utilizate	55
Anexa 2 Reprezentare grafică a rezultatelor chestionarului și a interviurilor	70



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 Alianță 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 capacitatii 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.

Obiective:

- 1.** Sintetizarea documentelor referitoare la subiectele de interes ale cercetării:
 - femei lider;
 - acțiuni colective, cooperare, colaborare;
 - moralitate socială colectivă bazată pe valori colective.
- 2.** Elaborarea și aplicarea chestionarului pentru culegerea informațiilor legate de femei, sănătate, stabilitate, nervozitate, lipsuri, activitățile casnice, acțiuni colective, plecând de la considerente legate de contextul socio-cultural local, capitalul social interpersonal, încredere (strong/weak ties).
 - Percepția femeilor din societate despre femeile lidere și activitățile casnice.
 - Atitudinea în legătură cu sănătatea?
 - Ce nevoi au când este vorba de acțiune și inițiativă?
 - Ce înțeleg prin unitate și climat social colectiv?
 - Ce le aduce bucurii, plăcere, satisfacții?
 - Ce le ofere siguranță și stabilitate?
 - Cum se manifestă nervozitatea?
 - Ce impedimente au în procesul de adaptare la realitatea zilei de azi?
 - Cum se pot adapta în lumea actuală schimbătoare?
 - Ce rol au în grup?
 - Când corespund valorile personale cu valorile de grup?
 - Ce competențe sunt necesare pentru colective, echipe, comunități?



- Cum sunt percepute curiozitatea și inovația?
- Ce înseamnă incluziune și unitate?

3. Elaborarea și aplicarea unui ghid de interviu adresat femeilor lider sau cu potențial de lider care au completat chestionarul. Interviul cuprinde întrebări legate de următoarele aspecte:

- parcurs profesional, model de leadership, stil de conducere și capacitate de adaptare;
- avantaje și bariere în ceea ce privește liderismul feminin, acțiune și inițiativă;
- factori de influență. Contextul organizațional și personal – încredere, incluziune, inovare și cunoaștere;
- echilibrul viață profesională și cea personală – satisfacții, bucurii, timp personal, sănătate;
- lecții învățate – recomandări.

4. Sintetizarea informațiilor și elaborarea Raportului privind **rolul femeilor în condițiile actuale și capacitatea lor de a răspunde la situații de urgență**.

Cercetarea a fost realizată în baza unui chestionar individual distribuit prin intermediul *Google* și a unor interviuri de grup și individuale desfășurate prin intermediul platformei *Zoom*. (vezi Anexa 1. Chestionar și Ghid de interviu)

Tipul respondentelor
Femei lider sau cu potențial de lider, adulte (cu vârstă de cel puțin 18 ani)
Femei alese, desemnate în funcții de conducere; Femei în economie și afaceri
Femei implicate în procesul decizional (pe domenii profesionale - pace și securitate, judecători, avocați, academicieni etc.)
Chestionar
Acoperire: urban, rural
Dimensiunea efectivă a eșantionului: 90
Tip: Chestionar cu 48 întrebări și întrebări introductory și rezumative cu răspunsuri multiple
Teren: Republica Moldova
Organizația principală: Asociația Obștească „Făclia”
Stare: efectuat
Interviu
Acoperire: urban, rural
Dimensiunea efectivă a eșantionului: 31 (34,4% dintre persoanele care au completat în prealabil chestionarul)
Teren: Republica Moldova
Organizația principală: Asociația Obștească „Făclia”
Stare: efectuat

CONTEXT TEORETIC ȘI DE CONSTRUCȚIE A CHESTIONARULUI ȘI A INTERVIULUI (STATU-QUO)

Aspecte legate de statutul femeilor în Republica Moldova

Populația feminină

Femeile predomină în numărul populației cu reședință obișnuită în anul 2022: 1,36 milioane femei (52,3%) vs. 1,24 milioane bărbați (47,7%), conform datelor statistice oficiale¹. Populația feminină cu vârstă de peste 20 de ani este de circa 1 066 201 femei. Speranța de viață la naștere în anul 2020 a constituit 73,9 ani pentru femei și 65,9 ani în cazul bărbaților², fiind în ușoară scădere conform ultimelor estimări oficiale.

Nivel de instruire

Femeile în vîrstă de 25-64 ani au un nivel de instruire mai înalt comparativ cu cel al bărbaților de aceeași vîrstă. Învățământul superior înregistrează un nivel mai mare de participare a populației feminine conform datelor statistice oficiale (59% din totalul de studenți în anul de studii 2021/22). De asemenea, femeile sunt mai bine reprezentate la studii superioare de master.

Femei pe piața muncii

Ponderea femeilor în populația ocupată era mai mică în comparație cu cea a bărbaților (47,9% femei și 52,1% bărbați) în anul 2020³. În 2021, femeile reprezintă mai mult de jumătate din numărul salariaților, peste 326 de mii⁴.

Diferențe de ocupare în sectoare economice

În unele domenii de activitate, se observă o diferență accentuată în ceea ce privește proporția bărbaților și a femeilor care muncesc.

Distribuția după sectoare economice relevă o pondere mai mare a femeilor ocupate în sectorul servicii și predominantă în activități economice precum hoteluri și restaurante, intermedieri

¹ Biroul Național de Statistică, Anuarul statistic al Republicii Moldova (2022), „Populația și structura demografică”, pp 35-58 https://statistica.gov.md/files/files/publicatii_electronice/Anuar_Statistic/2022/2_AS.pdf. Accesat în 18.03.2023.

² Biroul Național de Statistică, „Portretul statistic al femeilor și bărbaților în Republica Moldova (2022) <https://statistica.gov.md/ro/portretul-statistic-al-femeilor-si-barbatilor-in-republica-moldova-9>. Accesat în 18.03.2023.

³ *Idem*.

⁴ Radu Moloșniuc, „Profilul salariaților din R. Moldova: Majoritatea sunt femei, iar cei mai mulți lucrează în Chișinău” (2022) <https://moldova.europalibera.org/a/profilul-salaria%C8%9Bilor-din-moldova-majoritatea-sunt-femei-iar-cei-mai-mul%C8%9Bi-lucreaz%C4%83-%C3%AEn-chi%C8%99in%C4%83u-/32004372.html>. Accesat în 18.03.2023.

financiare și asigurări, învățământ, sănătate și asistență socială, activități culturale și de agrement.

Analiza participării femeilor cu studii superioare la locul de muncă arată că acestea predomină, în administrație publică, educație, sănătate și asistență socială, în activități economice, comerț, hoteluri și restaurante, ș.a.

Diferențele tradiționale de gen sunt menținute, femeile fiind ocupate în domeniile sociale și servicii. „Diviziunea inegală a muncii de îngrijire și rolurile de gen au o mare influență în determinarea formelor de angajare și asupra securității financiare.”⁵

Femei salariate vs antrenoare

Ponderea femeilor implicate în activitatea antreprenorială este mai mică decât ponderea femeilor în numărul populației economic active.

Pe piața muncii femeile sunt preponderent angajate în calitate de salariate și ocupă locuri de muncă formale (în anul 2020, peste 84,2% din totalul femeilor ocupate).

Femeile dețin sau gestionează afaceri într-o proporție mai mică decât bărbații. „Pentru a începe o afacere, femeile au nevoie de mai mult sprijin și încurajare decât bărbații.”⁶ Conform datelor cercetării Dezvoltarea Mediului de Afaceri (2018), femeile erau de două ori mai puține în rândul antreprenorilor comparativ cu bărbații⁷.

Diferențe salariale

„În trimestrul IV 2022, câștigul salarial mediu lunar nominal brut, la unitățile cu 4 și mai mulți salariați din sectorul real al economiei și la instituțiile bugetare din Republica Moldova, a constituit 11 539,1 lei față de trimestrul IV 2021, fiind în creștere în valoare nominală cu 18,1%, iar în termeni reali (ajustat la indicele prețurilor de consum) – în descreștere cu 10,6%”. Cele mai mari valori ale câștigului salarial mediu s-au înregistrat în activitățile: informații și comunicații, activități financiare și de asigurări, producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat⁸.

⁵ Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare. Raportul de țară în domeniul egalității de gen al Republicii Moldova, elaborat de către Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare la solicitarea ONU Moldova, inclusiv Oficiul Coordonatorului Rezident al ONU, UN Women, UNFPA și Banca Mondială (2021) https://moldova.unwomen.org/sites/default/files/2022-06/RO_Gender%20assessment%202028.04.pdf

⁶ Idem.

⁷ Rodica Nicoară. Raport analitic privind participarea femeilor și bărbaților în activitatea de antreprenoriat (2020), material elaborat în cadrul Proiectului “Consolidarea sistemului statistic național” implementat de Biroul Național de Statistică cu suportul Programului Națiunilor Unite pentru Dezvoltare (PNUD), Entitatea Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și Abilitarea Femeilor (UN Women) și Guvernului Suediei.

https://statistica.gov.md/files/publicatii_electronice/Antreprenoriat_feminin/Antreprenoriat_Femei_Barbatii_2020.pdf. Accesat în 18.03.2023.

⁸ Biroul Național de Statistică. „Câștigul salarial mediu lunar brut și indicele numărului mediu al salariaților în trimestrul IV 2022” (2023) https://statistica.gov.md/ro/castigul-salarial-mediu-lunar-brut-si-indicele-numarului-mediu-al-salariarilor-i-9436_60326.html. Accesat în 18.03.2023.

Potrivit datelor Biroului Național de Statistică pe anul 2021, câștigul salarial mediu lunar brut al femeilor a constituit 8 353 lei, iar al bărbaților – 9 672 lei, cu o diferență salarială de 1 319 lei⁹.

Cele mai mari discrepanțe ale câștigurilor femeilor și bărbaților sunt în activități financiare, informații și comunicații, precum și sănătate și asistență socială.

Bărbații câștigă mai mult decât femeile în majoritatea domeniilor, cele mai mari diferențe regăsindu-se în domeniile finanțe și de asigurări – cu 41,4% mai mult; informații și comunicații – cu 39,2% mai mult; industrie – cu 20,0% mai mult.

Femeile câștigă mai mult ca bărbații doar în două domenii: servicii administrative și activități de servicii suport – cu 9,3% mai mult și învățământ – cu 3,5% mai mult¹⁰.

Conform Biroului Național de Statistică, diferențele salariale ar fi legate de mai mulți factori printre care: ocupația, poziția ierarhică la locul de muncă și nivelul de calificare.

Migrația în rândul femeilor

Republica Moldova se numără printre țările afectate semnificativ de procesele de migrație.

Femeile reprezintă 54% dintre migranți moldoveni. Odată stabilite în străinătate, acestea păstrează legătura cu rudele și prietenii prin intermediul platformelor online, rețelelor sociale, care au devenit și un loc de mobilizare politică și o sursă de influență transnațională și de transfer de inovare acasă¹¹.

Disparități de gen

Inegalitatea de gen este legată de sectorul economic, vîrstă, factori sociali, rezidențiali, culturali, etnici și de altă natură.

În conformitate cu indicele global al disparității de gen, Moldova se situează pe locul 23 din 153 de țări¹², conform indicelui de inegalitate pe sexe pentru anul 2020, elaborat de Forumul Economic Mondial, manifestând un trend pozitiv, dar inegal în dezvoltare¹³.

⁹ Biroul National de Statistică. Banca de date statistice Moldova. "Câștigul salarial mediu lunar brut și net pe activități economice, sectoare și sexe", 2013-2021"

[Câștigul salarial mediu lunar. SiteTitle \(statistica.md\)](#) Accesat în 18.03.2023.

¹⁰ Moloșniuc (2022).

¹¹ Rodica Ciobanu, Rosca Mariana (2020). „Moldovan diaspora's Social Networks: Political Mobilization and Participation”. Central and Eastern European EDem and EGov Days 338 (July):323-34. <https://doi.org/10.24989/ocg.338.26>.

¹² Valentina Bodrug-Lungu, National Bureau of Statistics of the Republic of Moldova, UN Women Country and Regional Offices. „Republic of Moldova Country Gender Equality Brief” (2021) https://eca.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20ECA/Attachments/Publications/2021/12/GEB_Moldova-min.pdf. Accesat în 18.03.2023.

¹³ Sergiu Gaibu, Diana Cheianu-Andrei. Evaluarea impactului programelor de suport pentru abilitarea economică a femeilor (2020), Expert Group, Centrul de drept al femeilor, studiu finanțat de Suedia https://www.expert-grup.org/media/k2/attachments/ro_Study_Impact_of_women_economic_empowe Accesat în 18.03.2023.

Promovarea egalității de gen în Moldova este împiedicată de persistența stereotipurilor de gen, bazate pe modelele tradiționale despre rolul femeii¹⁴ în societate, perpetuate în special de familii, lideri religioși și politici.

Liderismul feminin

Proportia bărbaților lideri de toate nivelurile este mai mare decât cea a femeilor. Din total liderilor, în anul 2020, 57,7% au fost bărbați.

În Moldova, prezența femeilor în funcții politice de conducere a femeilor a crescut treptat. Locurile în Parlament deținute de femei au crescut de la o pondere de 8,9 la sută în 1998-2000 la 39,6%, ca rezultat al alegerilor parlamentare din 11 iulie 2021¹⁵. La nivel local, procentul femeilor primărițe a crescut de la 10,9 la sută (1999) la 21,8 la sută (2019)¹⁶.

Femeile în procesele decizionale

Femeile se confruntă cu o serie de dificultăți în luarea unor decizii privind promovarea în funcții de conducere, datorită problemelor privind găsirea unor modalități de a echilibra cariera profesională cu viața de familie (numită și „dubla carieră”) și calitatea sănătății personale¹⁷.

Familia este mediul principal de interacțiune al unei femei, care încurajează sau restricționează participarea ei la procesele decizionale. Studiile evidențiază faptul că femeile din Republica Moldova sunt, rareori, încurajate de familie să candideze/să concureze pentru o funcție de conducere sau să învețe și să aibă acces la meserii sau domenii considerate „masculine”.

Interacțiunea femeilor cu autoritățile publice, mediul politic, societatea civilă și mass-media, precum și cu membrii comunității, are loc în cadrul proceselor de luare a deciziilor la care participă în calitate de manageri sau specialiști.

Femeile continuă să fie prezente în poziții executive și de decizie de mijloc și nu sunt promovate în posturile de conducere de top management.

Viața de familie

Modelele de formare a familiei se coreleză cu schimbările legate de vârsta la care dau naștere primului copil. Modelul tradițional de familie, în Republica Moldova, se află într-un proces de schimbare rapidă¹⁸ ¹⁹. În perioada 2014 - 2020, vârsta medie la prima căsătorie a crescut

¹⁴ Bodrug-Lungu(2021).

¹⁵ Biroul Național de Statistică. "Portretul (2022).

¹⁶ Comisia Electorală Centrală. Lista primarilor alesi, <https://a.cec.md/ro/lista-primarilor-alesi-6518.html>. Accesat în 18.03.2023.

¹⁷ Viorica Toarta, Aurelia Spataru (coord) „Republica Moldova. Profile of Women in the Decision-Making Process”(2016) UNDP https://moldova.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Moldova/Attachments/Publications/2017/08/Womens%20Profiles%20-%20FN/09%20Women-decision_making_ENG.pdf. Accesat în 18.03.2023.

¹⁸ Olga Gagauz, „Familia contemporană între tradițional și modern” (2012) <http://dspace.ince.md/xmlui/handle/123456789/339> Accesat în 18.03.2023.

¹⁹ Raport de cercetare. "Modelul familiei în tranziție și răspunsul politicilor publice la schimbări de valori și structuri sociale în Republica Moldova". Studiu desfășurat în cadrul Institutului pentru Dezvoltare și Inițiative Sociale (IDIS), „Viitorul”, cu sprijinul UNICEF-Moldova (2008)

constant de la 24,5 ani la 25,7 ani pentru femei și de la 27,1 la 28,6 ani pentru bărbați. Vârsta medie a femeilor la prima căsătorie în anul 2020 a fost de 26 ani, iar la bărbați de 29 ani²⁰.

În anul 2021, în urma infracțiunilor violenței în familie, înregistrate, au suferit 648 persoane, iar circa 68,2% dintre victime au fost femei cu vârsta cuprinsă între 35-64 ani²¹.

Activitatea domestică neremunerată și de creștere a copiilor rămâne în sarcina femeilor chiar dacă acestea sunt și angajate. În prezent se manifestă unele schimbări de îmbunătățire a procesului decizional în familii, precum și implicarea în activitățile domestice a bărbaților din generația Tânără, cu vârsta între 19-29 de ani, în principal pe fundalul educației primite de la mamele lor²².

Există încă situații în care femeile renunță să fie implicate în procesele decizionale din comunitate din cauza interdicției soțului sau a familiei; ca urmare a lipsei de încredere în sine sau a faptului că trebuie să aibă grija de copii.

Viața socială și timpul liber

Punctul de referință al femeii este cercul ei de relații sociale, care include prieteni, colegi de muncă, precum și autorități publice, partide politice, societatea civilă, mass-media și membrii comunității cu care interacționează²³.

Jumătate din timpul pe care femeile îl alocă vieții sociale, îl petrec cu familia, în timp ce tot în cazul bărbaților acest indicator este cu 3,1 procente mai mic. De asemenea, femeile acordă mai puțin timp pentru recreere decât bărbații²⁴.

Așa-numita „carieră dublă”, legată de reconcilierea vieții profesionale cu cea de familie, uneori face femeile să renunțe la viața profesională de lider²⁵.

Criza Covid-19 și situația geopolitică au accentuat problemele cu care se confruntă femeile pe piața muncii și în viața de familie.

Capitalul social

În 2019, Moldova a obținut doar 0,3 puncte în Indicele coeziunii sociale²⁶. Conform unor studii²⁷, nivelul încrederii interpersonale în Republica Moldova este considerat ca fiind mai scăzut

http://www.viitorul.org/files/4_6.pdf Accesat în 18.03.2023.

²⁰ Biroul Național de Statistică, "Portretul (2022).

²¹ Biroul Național de Statistică. "Nivelul infracționalității în Republica Moldova în anul 2021" (2022)

https://statistica.gov.md/ro/nivelul-infracționalitatii-in-republica-moldova-in-anul-2021-9478_49944.html Accesat în 18.03.2023.

²² Toarta (2016).

²³ *Idem*.

²⁴ Biroul Național de Statistică. „Utilizarea timpului în Republica Moldova” (2013)

https://statistica.gov.md/ro/utilizarea-timpului-in-republica-moldova-9787_59661.html Accesat în 18.03.2023.

²⁵ Inga Chistruga-Sinchevici. Echilibrul dintre muncă și viața de familie: necesități ale părintilor și rolul politicilor sociale (2021), lucrare este elaborată în cadrul Programului de stat (2020-2023)

20.80009.0807.21 "Migrația, schimbări demografice și politici de stabilizare a situației", aprobată de Consiliul științific al institutului național de cercetări economice, proces-verbal nr.9 din 24.12.2021.

https://ince.md/uploads/files/1643899185_monografie-chistruga_sinchevici_pdf.pdf Accesat în 18.03.2023.

²⁶ BTI Transformation index. Moldova Country Report (2022), <https://bti-project.org/en/reports/country-report/MDA>. Accesat în 18.03.2023.

²⁷ Anatolii Rojco & Svetlana Ivanov. "Trust Evaluation of The Population of The Republic of Moldova In Social Protection Institutions," Economy and Sociology: Theoretical and Scientifical Journal, Socionet;Complexul Editorial "INCE", issue 2,(2016), pp. 66-72.

decât cel în multe țări, în timp ce nivelul de încredere instituțională este considerat extrem de scăzut. „Comparativ cu țările post-socialiste, Republica Moldova ocupă ultimele poziții dintre țările grupate după nivelul de încredere interpersonală.”²⁸

Cea mai mare parte a populației Republicii Moldova nu se simte reprezentată de ONG-uri sau de sindicate, care au un indice de încredere doar de 22% și, respectiv, 17% (Barometrul de Opinie Publică, BOP, octombrie 2020)²⁹. Numărul total al ONG-urilor care activează în Republica Moldova nu este mic, dar prezintă o densitate ridicată în capitală, iar sindicalele au un impact redus, deoarece au o influență mică asupra angajatorilor sau a legislației. De asemenea, nu este un fapt obișnuit în Moldova să fii membru activ al unei organizații sau asociații comunitare și să te angajezi în acțiuni colective în special pe fondul percepțiilor asupra cooperării moștenite din regimul communist.

În același timp, societatea acordă o mare importanță legăturilor de familie, care includ rudele și nașii. „Aparțenența la o familie presupune relații foarte strânse și generează angajamente care sunt considerate a fi mult mai importante decât obligațiile față de societate sau stat.”³⁰

Republica Moldova se află pe locul 70³¹ (din 167 de țări) în clasamentul general al Indicelui Prosperității. Din 2011, Moldova a urcat în clasament cu 23 locuri și înregistrează cele cele mai multe performanțe în ceea ce privește condițiile de viață (inclusiv componente ale capitalului social) și educația, dar este cea mai slabă în protecția mediului natural.

Tematici introduse în studiu

Femeile și acțiunile colective

Acțiunile colective urmăresc să schimbe în mod semnificativ echilibrul normelor locale care, la rândul lor, creează un nou spațiu pentru ca femeile să-și exprime libertatea de a alege. Succesul unei acțiuni colective variază și depinde într-o măsură semnificativă de contextul instituțional și încrederea la nivel local, conform Ostrom sau de ceea ce Mansuri și Rao numesc „infrastructura de cooperare”³².

Legăturile dintre acțiunea colectivă și puterea feminină sunt specifice contextului. Am luat în calcul, la elaborarea chestionarului, următoarele aspecte³³:

²⁸ *Idem.*

²⁹ BTI (2022).

³⁰ *Idem.*

³¹ The Legatum Prosperity index™ 2022. <https://www.prosperity.com/globe/moldova>. Accesat în 18.03.2023.

³² Alison Evans, Divya Nambiar. Collective action women's agency: a background paper. Women's Voice, Agency, & Participation Research Series 2013 No.4 (2013)

<https://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/Gender/Evans%20and%20Nambiar%202013.%20Collective%20action%20and%20women's%20agency.%20Dec%2017.pdf>. Accesat în 18.03.2023.

³³ *Idem.*

1. Domenii de manifestare a puterii femeilor:
 - Acces la & control asupra resurselor;
 - Putere de decizie asupra formării familiei;
 - Mobilitate;
 - Combaterea violenței;
 - Participarea activă în politică;
2. Spațiu de manifestare a acțiunii colective:
 - Bunuri publice și asigurarea accesului social;
 - Extinderea oportunităților;
 - Abordarea/schimbarea normelor sociale.

Femei, educație, emancipare

Un nivel ridicat de educație al femeilor se traduce într-o capacitate ridicată de a fi implicate în decizii financiare legate de spațiul casnic. Astfel, în cadrul studiului, am analizat relația dintre nivelul de educație al femeilor și tipul de decizii financiare în spațiul casnic: cheltuieli zilnice, cumpărarea unor bunuri durabile, cheltuieli pentru copii³⁴.

Femeile și rolul de lider

Un aspect important care le diferențiază pe femeile cu funcții de conducere de alte femei, precum și de bărbați, este stilul managerial pe care îl adoptă, care derivă din comportamentul feminin. În literatura de specialitate acest stil se numește „leadership transformational”, care poate fi considerat cel mai eficient model de management orientat spre performanță, bazat pe considerație pentru alte persoane, participare, încurajarea exprimării, orientarea către oameni prin promovare și motivație³⁵.

Am introdus în studiu întrebări legate de următoarele caracteristici ale femeilor lider evidențiate de studiul UNDP citat:

- viziune (sau urmărirea unor scopuri clare);
- curajul de a-și asuma riscuri;
- competență profesională, flexibilitate și creativitate;
- abilități de comunicare și transparentă;
- susținerea prin promovarea contactelor informale, cu un nivel crescut de personalizare;
- onestitate;

³⁴ Josep-Oriol Escardíbul . Universitat de Barcelona & Institut d'Economia de Barcelona Education and the empowerment of women in household decision-making in Spain, (2016) <https://2016.economicsofeducation.com/user/pdfsesiones/006.pdf>. Accesat în 18.03.2023.

³⁵ Toarta (2016).

- spiritul de echipă;
- dorința de a învăța;
- conducerea prin exemplu (nu doar să spună ce trebuie făcut, dar să se implice).

Femeile și capitalul social în acțiunea colectivă

Rețelele, încrederea și implicarea civică definesc capitalul social și contribuția acestuia la dezvoltarea socială și acțiunea colectivă. Întâlnirile frecvente cu prietenii, importanța acestora, participarea ca membru în asociații formale, implicarea activă în acțiuni de protest, încrederea în oameni și instituții sunt expresii majore ale capitalului social la nivel societal.

Am luat în considerare aspecte ale capitalului social, considerate utile pentru dezvoltarea socială, conform literaturii existente. Ne-am concentrat pe tipuri de legături (prieteni, familie, colegi); participarea formală și informală la acțiuni colective (acțiuni voluntare, asociații, proteste); încrederea socială (interpersonală și instituțională). Am ținut cont de programul de cercetare comparativă la scară largă European Values Study (EVS)³⁶ care studiază valorile, normele și credințele oamenilor. Moldova a participat la programul de cercetare din 2008, dar nu și la cel mai recent, neexistând date actualizate. Dezvoltarea socială și acțiunea colectivă în special în situații de criză/urgență este susținută de capitalul social pozitiv.

Vom descrie, mai jos, fiecare dintre componentele capitalului social luate în considerare și voi comenta scorurile obținute în comparație cu alte țări europene și legătura acestora cu dezvoltarea societății.

Principalii factori analizați în chestionar au fost:

- rețelele sociale și structurile de suport;
- participarea socială și comunitară, implicarea și responsabilizarea civică;
- încrederea în oameni și instituții;
- altruismul, filantropia și munca voluntară.

În special,

a) Rețelele sociale și structurile de suport au fost definite ca o combinație între:

- frecvența contactului cu familia și prietenii (în afara gospodăriei);
- frecvența vizitei vecinilor;
- gradul de cunoaștere al altor persoane din vecinătate;
- frecvența ajutorului acordat vecinilor;
- dacă cineva poate fi sunat în caz de urgență;
- dacă și colegii de muncă sunt prieteni.

³⁶ Atlas of European Values. <https://www.atlasofeuropeanvalues.eu/maptool.html>. Accesat în 18.03.2023.

b) Participarea socială și comunitară și responsabilizare civică se referă la:

- Implicarea activă în proiecte comunitare, grupuri, organizații;
- Participarea la acțiunile comunității locale ca răspuns la o situație de urgență;
- Participarea la evenimentele comunității locale;
- Gradul de implicare în probleme locale, naționale (alegeri);
- Dacă a fost contactat vreun membru local al administrației publice;
- Adoptarea poziției într-o ședință publică.

c) Încrederea în oameni și instituții sociale:

- Dacă alte persoane pot fi, în general, de încredere;
- Gradul în care oamenii din vecinătate pot fi de încredere;
- Convingeri despre siguranța personală;
- Convingeri cu privire la potențialul de a deveni o victimă a infracțiunilor;
- Nivelul de încredere în instituții.

f) Altruism, filantropie și muncă voluntară:

- Dacă renunță la timp liber pentru a-i ajuta pe alții;
- Dacă se fac donații.



REZULTATELE OBȚINUTE ÎN URMA IMPLEMENTĂRII CHESTIONARULUI

Din cele 90 de femei lider sau potențiale lider 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, inginerie, medici, contabile, administrator, „lideră în familie”.

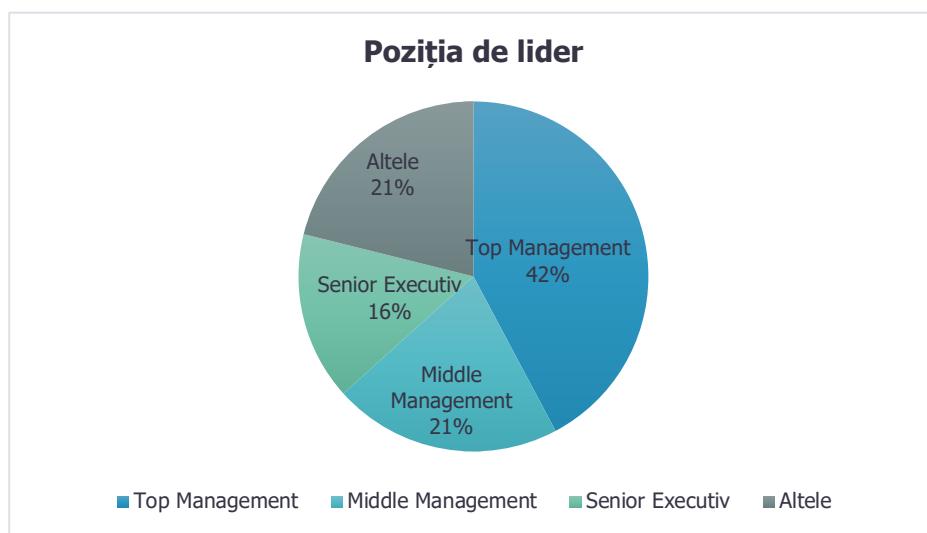


Fig.1. Poziția de lider în organizație

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 economice: non profit, economie și afaceri, autorități publice locale, industrii creative și alte domenii profesionale.

Leadership feminin – calități, nevoi, acțiune colectivă

Principalii factori analizați în chestionar au fost:

- Calități de lider percepute;
- Dezvoltare și creștere profesională;
- Domenii de acțiune;
- Acțiuni colective;
- Stilul de conducere și implicarea echipei.



Majoritatea femeilor pun accentul pe calități de lider care vizează **comunicarea transparentă și gestionarea eficientă a echipei, medierea conflictelor și orientarea spre rezultate și învățare**. O altă serie de calități considerate ca fiind importante pentru femei sunt cele **legate de muncă, inteligență, pasiune, curaj, competențele dobândite, capacitatea de a fi flexibilă și de a recunoaște realizările. Sănătatea personală, autoritatea, spiritul ludic**, au fost considerate de către femeile lider (sub 65%) - calități mai puțin importante.

Printre cele mai importante calități de lider pe care femeile doresc să le dezvolte sunt legate de **creșterea stimei de sine, a curajului pentru a acționa, comunicarea și medierea conflictelor și eficiența în conducere și delegarea sarcinilor**. De asemenea, femeile consideră că este necesar *să reconcilieze viața personală cu cea de familie și să fie încurajate de familie pentru a se dezvolta și crește profesional*. Femeile participante la studiu consideră că, pentru a fi un lider bun, sunt necesare, dar într-o mai mică măsură: **sprijinul din partea colectivului, un stil activ de viață și timpul liber personal**. În același timp, nevoile pe care doresc să le satisfacă preponderent pentru a deveni un lider sunt legate de **echilibru dintre viața profesională și personală, nevoia de a primi sprijin de la familie, colegi, rețele de femei, abilitatea de a comunica eficient, perfecționarea profesională și mentorat, necesitatea timpului liber**.

Calități de lider percepute

Peste 80% dintre femeile participante consideră că cele mai importante calități ale unui lider sunt:

- investiția în echipă;
- orientarea spre acțiune și rezultate;
- lucrul aproape de oameni și colaborarea cu echipa;
- asumarea responsabilităților;
- dorința de a învăța;
- viziune pe termen lung;
- onestitate și integritate;
- gândire pozitivă;
- abilități de comunicare și transparentă;
- capacitate de a media conflicte;



Peste 70% dintre participante consideră că cele mai importante calități ale unui lider sunt:

- capacitate decizională;
- recunoaștere și onorare a realizărilor;
- flexibilitate în gândire și acțiune;
- inteligență;
- muncă și perseverență;
- pasiune și dăruire;
- curajul de a-și asuma riscuri;
- competențe profesionale;
- conducerea prin oferirea propriului exemplu;
- creativitate.

Sănătatea personală, autoritatea, spiritul ludic, stabilirea de standarde ridicate și promovarea de contacte informale au fost considerate calități mai puțin importante de către femeile lider (sub 65%).

Alte calități identificate de participante sunt:

- capacitatea de a asculta;
- valori umane – omenie;
- abilități de a forma o echipă;
- empatie, asertivitate, curaj;
- abilitatea de a delega;
- gândire critică/deschisă;
- spirit motivațional.

Printre cele mai importante calități de lider, dorite a fi dezvoltate de către femeile participante la studiu, se numără, în ordine descrescătoare:

- 1. curaj, stimă de sine, perseverență, orientarea spre acțiune și rezultate, viziune;**
- 2. comunicare, oratorie, transparentă, mediere a conflictelor;**
- 3. lider eficient, punctualitate, delegare, autoritate;**
4. competențe profesionale;
5. gestionarea stresului, sănătate, flexibilitate;
6. creativitate, spirit ludic, empatie.



Peste 60% dintre femeile participante la studiu consideră necesare pentru a fi un lider mai bun, aspecte legate de reconcilierea vieții de familie cu cea profesională, încrederea din partea familiei, educația profesională, mentoratul și rețelele de suport:

- **echilibrul între viața profesională și cea personală;**
- **sprijin din partea familiei/soțului/copiilor;**
- **educație și cunoștințe de leadership;**
- plan de dezvoltare profesională;
- rețele de sprijin pentru femei și construirea de relații personale;
- mentorat.



Fig. 2. Necesități pentru a deveni un lider mai bun

Principalele nevoi care se vor a fi satisfăcute, pentru a deveni un lider, în ordine descrescătoare:

- 1. echilibrul între viața profesională și personală;**
- 2. sprijinul familiei, colegilor, rețelelor de femei, comunicare;**
- 3. educație și mentorat;**
- 4. timp liber și călătorii;**
5. plan de dezvoltare profesională;
6. gestionarea stresului;
7. modele de succes;
8. sănătate, afirmare de valori, curaj și stimă de sine.

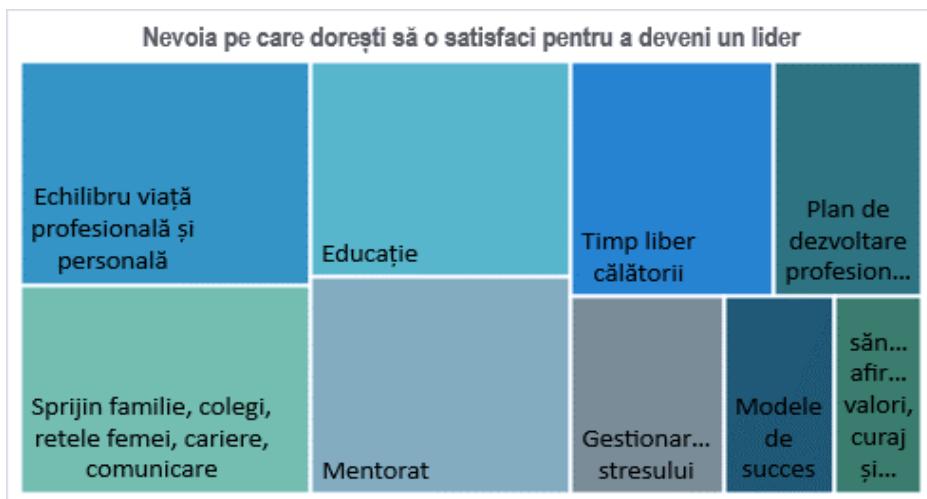


Fig. 3. Nevoi pe care să le satisfaci pentru a deveni un bun lider

Dezvoltare și creștere profesională

Principalele atuuri ale femeilor lider, percepute de respondente, sunt legate de **intensitatea efortului depus, flexibilitate, competență, corectitudine, abordare pacifistă:**

- corectitudine și integritate, responsabilitate;
- perseverență;
- orientare spre schimbare, gândire pozitivă, curaj;
- empatie, omenie, pacifism;
- dorință de perfecționare, curiozitate;
- comunicare asertivă și mediere a conflictelor, network și gestionarea stresului;
- flexibilitate;
- competențe profesionale.

Cele mai mari provocări profesionale pentru respondente, în acest moment, se concentrează în sfera **dezvoltării personale și profesionale, financiară și de investiții, comunicare eficientă și echilibru viață - muncă, problema „carierei duble”, identificarea de studii anterioare la nivel de țară.** Provocările profesionale ale respondentelor, la acest moment sunt, în ordinea valorilor acordate:

1. formare profesională, leadership, dezvoltare personală, mentorat;
2. finanțări, burocratie, investiții;
3. comunicare conflicte echipe;
4. echilibrul dintre viață - muncă;
5. schimbarea locului de muncă, etapa carieră;
6. managementul timpului;



Domenii de acțiune ale femeilor

Participantele consideră că femeile ar trebui să acționeze în ceea ce privește *accesul și controlul asupra resurselor, combaterea violenței, facilitarea mobilității persoanelor, creșterea puterii de decizie asupra formării familiei, participare activă în viața politică*.

De asemenea, femeile au identificat și alte domenii de acțiune, după cum urmează:

Sisteme de suport pentru femei, spații servicii pentru a ajuta mamele	Educație din școală pentru ca fetele și femeile să-și cunoască drepturile și posibilitățile	Acțiuni de stabilizare a păcii	Combaterea stereotipurilor legate de statutul și rolurile femeii	Combaterea limitărilor femeii pentru accesul în funcții de conducere, în vestimentație, comportament
---	---	--------------------------------	--	--

Fig. 4. Domenii de acțiune ale femeilor

Acțiuni colective ale femeilor

Participantele la studiu consideră că femeile ar trebui să acționeze colectiv, în special, pentru **schimbarea normelor sociale**, respectiv a inegalității de gen în comunitate, în diferite sectoare, la nivel național. De asemenea, femeile ar trebui să acționeze colectiv în consolidarea accesului la mijloacele de subzistență; oportunitățile economice; oportunitățile de conducere și gestionare a bunurilor publice locale și asigurarea accesului social.

Totodată, femeile au identificat ca o acțiune colectivă necesară **crearea unor comunități ale femeilor antrenoare pentru comunicare și susținere reciprocă, așa-numita „infrastructură de cooperare”**.



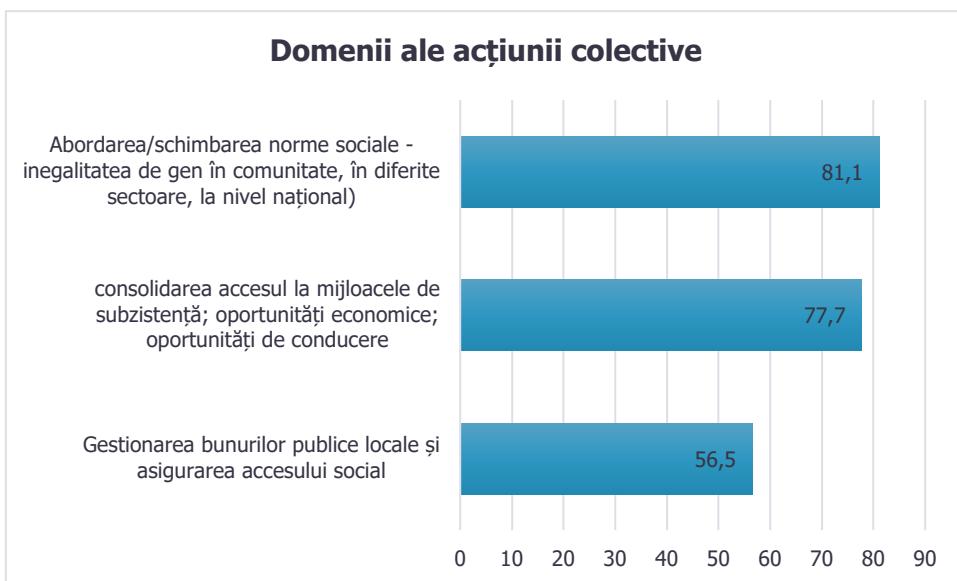


Fig. 5. Domenii ale acțiunii collective

Stilul de conducere și implicarea echipei

Marea majoritate a femeilor participante la studiu consideră că **leadershipul poate fi predat și învățat** (86%). Cele mai multe participante la studiu **susțin un stil de conducere participativ, „transformational”**, considerându-se preponderent lidere și, totodată, membre ale colectivului din care fac parte, procesele decizionale fiind realizate în urma consultării cu colegii de echipă, curiozitatea și inovația, fiind stimulate în echipă.

Participare, implicare socială și angajament

Principalii factori analizați în chestionar au fost:

- Participarea sau implicarea în grupuri locale;
- Nivelul/intensitatea implicării în grupurile locale;
- Activitatea politică sau votul;
- Calitatea de membru al cluburilor/grupurilor;
- Luarea de măsuri pozitive cu privire la o problemă locală;
- Oferirea sau primirea de favoruri/ajutor.

Implicarea socială a femeilor participante este **moderată**, fiind limitată la acțiuni convenționale precum **participarea la vot, rezolvarea unor probleme locale, donații și voluntariat**. Ajutorul este acordat preponderent persoanelor apropiate din rețea sau de suport a persoanei.

O mare parte dintre femei fac parte din organizații comunitare, dar participă sau se implică sporadic în grupuri locale - organizații comunitare, educaționale, cu o intensitate a



implicării, mai degrabă, redusă, calitatea de membru fiind legată, prioritar, de calitatea de părinte sau de activitatea profesională.

În ceea ce privește activitatea politică, cele mai multe femei au votat la alegerile locale, în proporție mai ridicată decât la cele naționale și au convins alte persoane să voteze. De asemenea, o parte din femei au acționat local prin strângeri de fonduri, au interacționat cu administrația locală, au acționat public în grupuri organizate de persoane și ca reprezentante ale unor organizații.

Majoritatea femeilor au acordat ajutor unei persoane din familie, prieten sau coleg. Mai puțin de jumătate dintre femeile participante au declarat că au făcut donații, au desfășurat acțiuni de voluntariat și au participat la rezolvarea unor probleme locale din comunitate.

Participarea sau implicarea în grupuri locale

Femeile participante, la cercetare, au menționat că acordă timp organizațiilor comunitare, educaționale, fiind implicate frecvent, dar nu lunar, adică de cel mult 3-4 ori pe an.

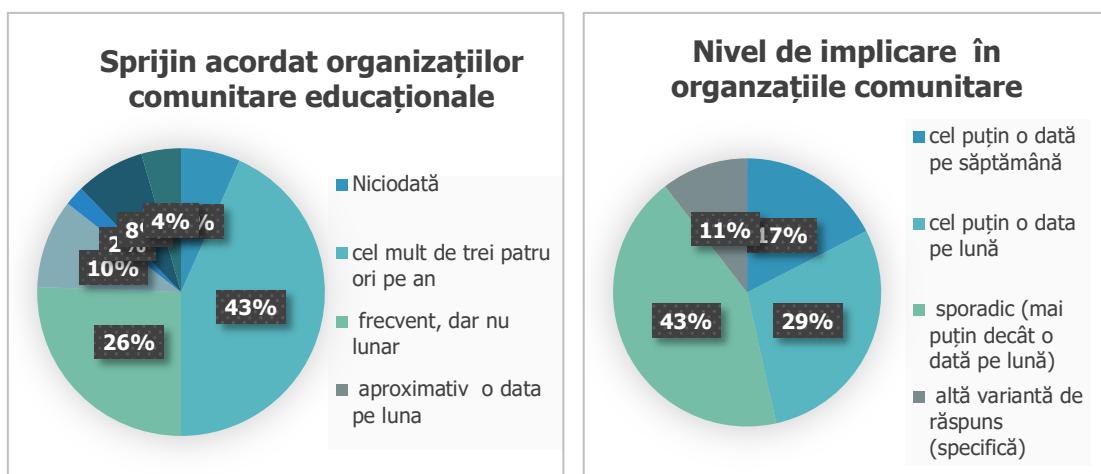


Fig. 6. Frecvența cu care femeile ajută benevol

Nivelul/intensitatea implicării în grupurile locale

Conform răspunsurilor oferite, 43 la sută dintre femeile interviewate se implică sporadic în grupurile locale, iar 29% cel puțin o dată pe lună.

Activitatea politică sau votul

Peste 75% dintre femei au declarat că au votat la alegerile locale, în timp ce 68% dintre acestea au votat la alegerile naționale.

Femeile au declarat că au desfășurat următoarele activități comunitare, enumerate după importanță:

1. Am convins o persoană din afara familiei mele să meargă la vot;
2. Am sfătuit o persoană să ia legătura cu administrația publică locală;
3. Am ținut un discurs în fața unui grup organizat;
4. Am fost reprezentantul unui asociații sau al unei organizații;
5. Mi-am prezentat opiniile personale unui consilier din administrația publică locală;
6. Am ajutat la strângeri de fonduri pentru acțiuni locale.

Calitatea de membru al cluburilor/grupurilor

Circa 66 la sută dintre femeile participante sunt membre ale unei organizații comunitare sau educaționale. Cele mai multe persoane sunt membre ale unor organizații profesionale, organizații de părinți, sindicate, organizații de femei și alte tipuri de organizații de sprijin local (pentru femei, copii, etc.).

Luarea de măsuri pozitive cu privire la o problemă locală

Cele mai multe femei participante au declarat că au donat bani pentru o organizație (40%). De asemenea, mai puțin de jumătate dintre femei au participat la:

1. Acțiuni de voluntariat pentru rezolvarea unor probleme de urgență din comunitate;
2. Întâlniri publice pentru a discuta probleme de ordin local;
3. Semnarea unor petiții (plângeri);
4. Contactarea unei organizații de competente, pentru a rezolva o problemă (de ex. consiliul local).

Oferirea sau primirea de favoruri/ajutor

Marea majoritate a femeilor respondente au declarat că au acordat ajutor unui vecin/cunoscut/coleg în ultimele 6 luni (peste 97%).

Control, satisfacție personală și sănătate

Principalii factori analizați în cuestionar au fost:

- Controlul percepții asupra treburilor comunității;
- Controlul asupra deciziilor în familie, comunitate, muncă;
- Satisfacția și controlul asupra vieții personale;
- Drepturile și responsabilitățile percepute ale femeilor în Republica Moldova;
- Satisfacția percepță față de viața personală;
- Rezolvarea problemelor și sănătatea personală.



Majoritatea femeilor consideră că **pot influența deciziile în organizația și în comunitatea** în care trăiesc. Totodată, peste jumătate dintre respondente consideră că **drepturile femeilor sunt mai puțin respectate în țară, decât în UE și că femeile sunt insuficient reprezentate în soluționarea conflictelor și a problemelor legate de securitate și apărare la nivel național/local în Republica Moldova**. Doar jumătate dintre ele se simt în siguranță în spațiul public, și doar o treime se simt, în general, în siguranță în contextul actual.

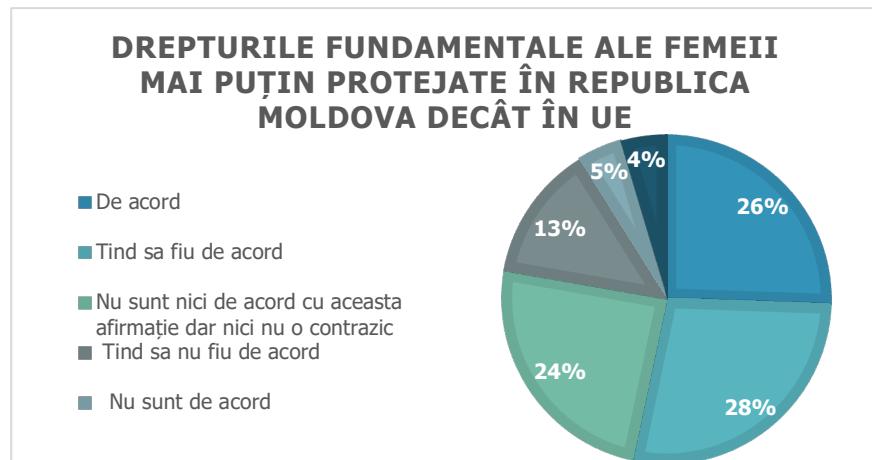


Fig. 7. Drepturile fundamentale ale femeii mai puțin protejate în Republica Moldova decât în UE

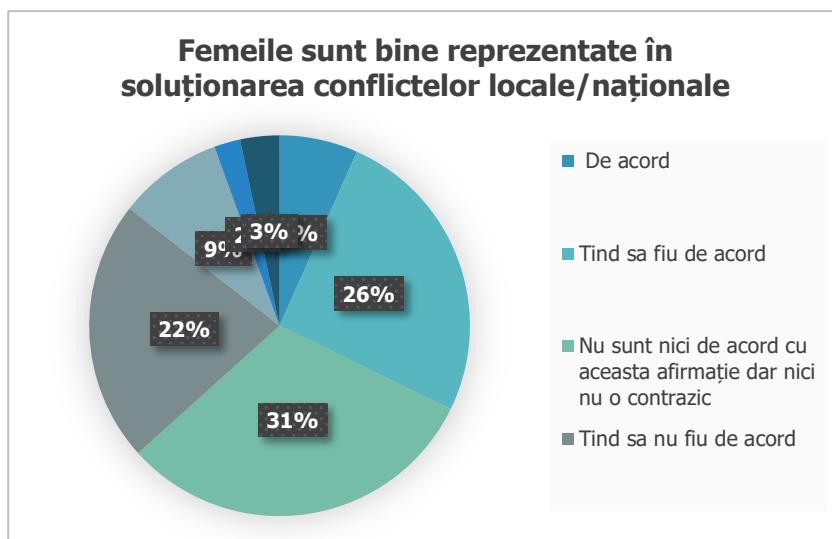


Fig.8. Percepția reprezentării femeilor în soluționarea conflictelor locale/internationale

Spațiul privat și viața de familie conferă siguranță celor mai multe femei, cele mai multe decizii financiare se iau în familie. Doar o parte dintre acestea sunt de acord că viața independentă, inclusiv finanțier, profesia și rețeaua de prieteni pot constitui un element de confort și siguranță. Jumătate dintre femeile participante **se simt satisfăcute de viața personală** și o pătrime se declară ca fiind pe deplin împlinite. În ceea ce privește sănătatea



personală, **majoritatea femeilor iau măsuri de sănătate preventivă**, o parte dintre acestea își interiorizează problemele, ceea ce produce efecte asupra stării de sănătate.

Controlul percepțut asupra treburilor comunității

Aproximativ 75 la sută dintre femeile participante la studiu consideră că pot influența deciziile care afectează localitatea în care trăiesc iar 84% consideră că pot influența deciziile care afectează organizația în care lucrează.

Controlul asupra deciziilor în familie, comunitate, muncă

din numărul total de respondente, 50 la sută decid singure cu privire la cheltuielile zilnice, în timp ce 65,5% decid împreună cu soțul referitor la cheltuieli legate de creșterea copiilor și 76,6% pentru cheltuieli legate de cumpărarea unor bunuri durabile.

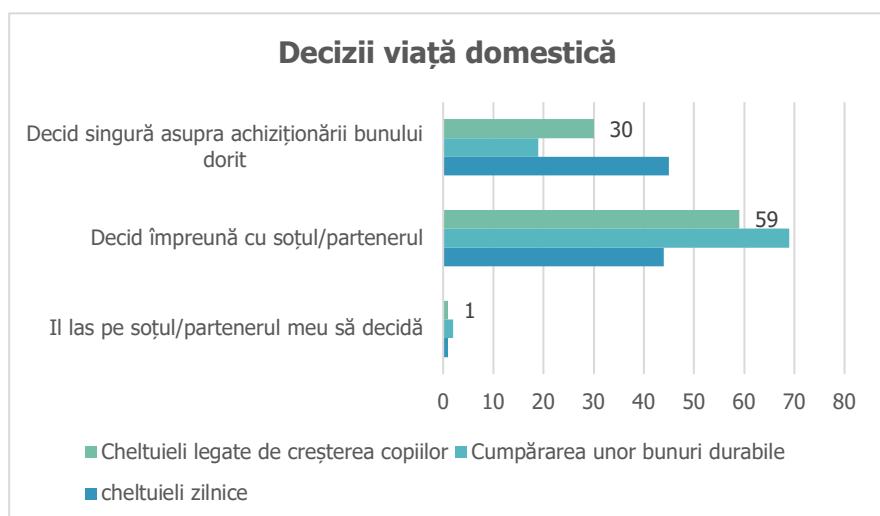


Fig. 9. Controlul asupra deciziilor în familie, comunitate, muncă

Satisfacția și controlul asupra vieții personale

Cele mai multe femei respondente consideră că se simt în siguranță acasă și la locul de muncă. Faptul că au o locuință și o viață de familie le conferă stabilitate și siguranță.

Doar o parte dintre femei consideră că viața independentă, economiile la bancă, profesia și rețeaua de prieteni pot constitui într-o anumită măsură elemente care asigură confort și siguranță.

Spațiul public este considerat ca fiind doar parțial sigur de către 50% dintre femeile lider.



Drepturile și responsabilitățile percepute ale femeilor în Republica Moldova

Un procent de 54 la sută dintre femeile lider sunt sau tind să fie de acord cu faptul că drepturile fundamentale ale femeii sunt mai puțin protejate în Republica Moldova decât în Uniunea Europeană.

Doar 33% dintre femeile respondente sunt sau tind să fie de acord cu faptul că femeile sunt suficient de bine reprezentate în soluționarea conflictelor și a problemelor legate de securitate și apărare la nivel național/local în Republica Moldova.

Un procent de 30 la sută dintre femei consideră că se simt în siguranță în timp ce 60% se simt doar parțial în siguranță în prezent.

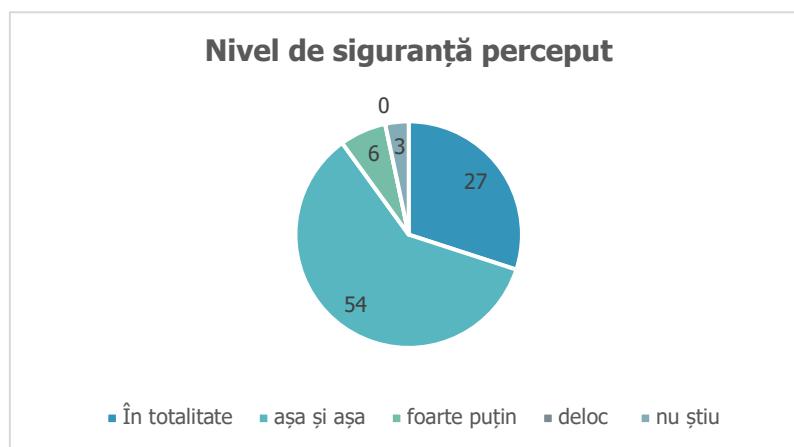


Fig.10. Nivelul de siguranță perceput de femeile lidere

Satisfacția percepță față de viața personală

Circa 50 la sută dintre femeile participante la studiu se simt satisfăcute, bucuroase de viață pe care o duc în prezent, în timp de 24% se declară a fi foarte satisfăcute.

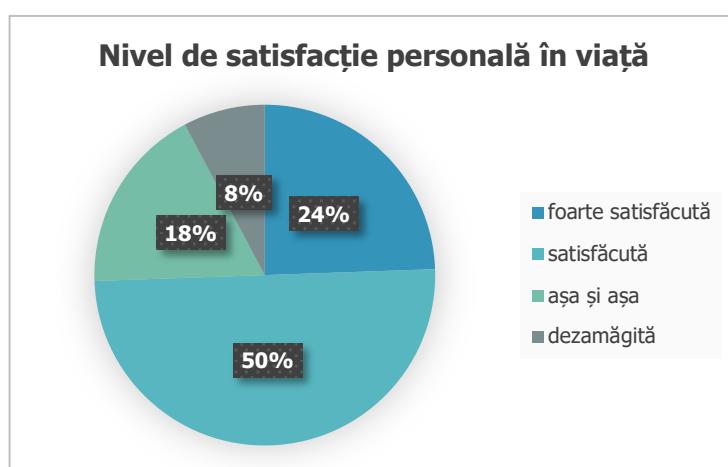


Fig.11. Nivelul de satisfacție personală în viață perceput de femeile lidere

Rezolvarea problemelor și sănătatea personală

În cazul în care se confruntă cu o problemă de sănătate, 72% dintre femei contactează un medic, iar 17% caută să se trateze singure, 7 % așteaptă ca problema să treacă de la sine.

Femeile apelează la un control de sănătate preventiv o dată pe an (48%), la fiecare șase luni (5%), periodic (37%), niciodată (10%).

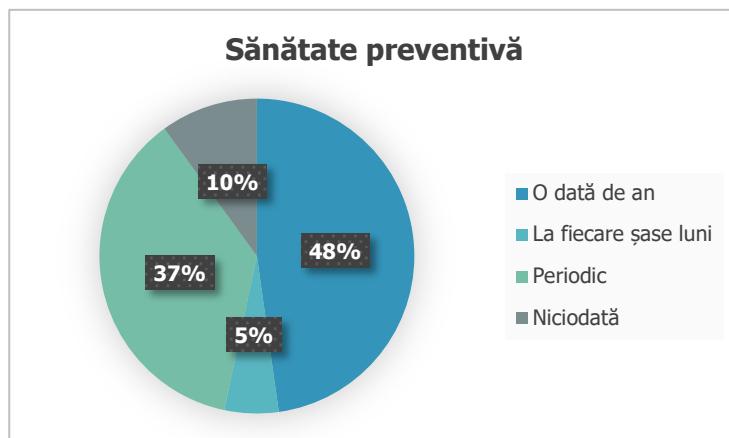


Fig.12. Frecvența controlului preventiv de sănătate

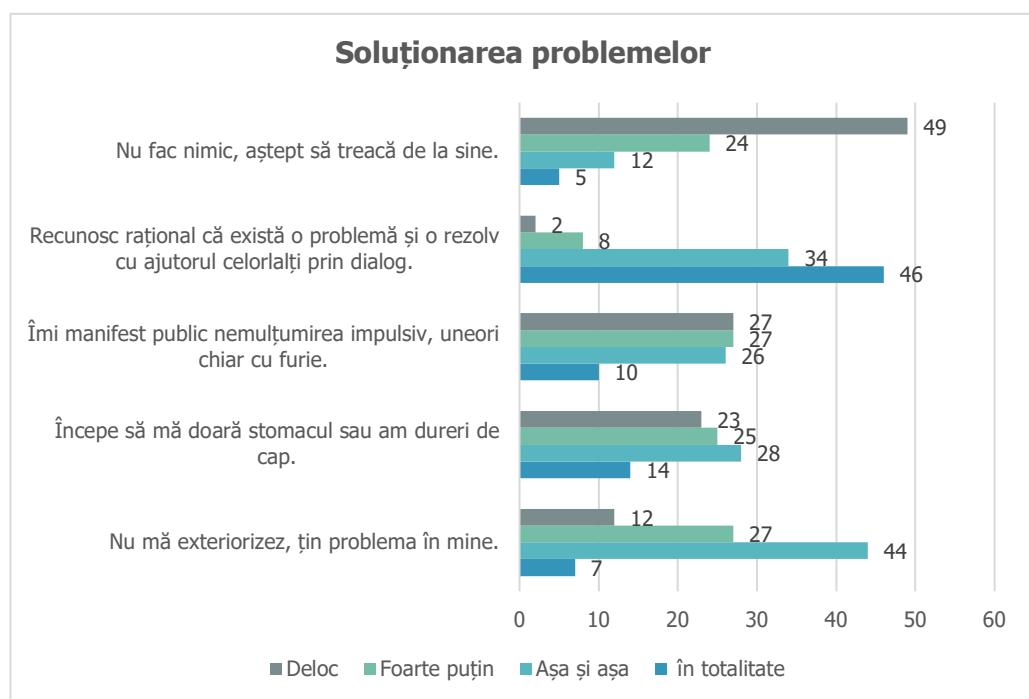


Fig.13. Strategii de soluționare a problemelor, specificate de către femeile lidere

În cazul în care se confruntă cu o problemă, jumătate dintre femeile respondente au declarat că tind să nu o exteriorizeze, unele dintre ele confruntându-se cu dureri de stomac și



de cap. Totodată, jumătate dintre respondente au afirmat că reacționează rational la problemele pe care le întâmpină și le rezolvă cu ajutorul celorlalți prin dialog.

Percepția caracteristicilor la nivel de comunitate, încredere și coeziune socială

Principalii factori analizați în chestionar au fost:

- Satisfacția/bucuria de a trăi în localitatea în care se află;
- Sentimentul de siguranță în cartier;
- Încrederea în instituții și structuri politice;
- Încredere în alte persoane.

O mare parte a femeilor declară că se simt satisfăcute/bucuroase de orașul, țara în care trăiesc, dar doar 30% susțin că se simt în siguranță, iar jumătate dintre respondente sunt îngrijorate de siguranța în cartier și de posibilitatea de a fi furate sau atacate fizic în spațiul public. Totodată, aproape 60% dintre femei tind să nu aibă încredere în instituții și structuri politice, iar peste 70% tind să nu aibă încredere în alte persoane.

Satisfacția / bucuria de a trăi în zona/ localitatea în care se află

Aproape 70% dintre femeile participante se declară satisfăcute de zona, orașul, țara în care locuiesc.

Sentimentul de siguranță în cartier

Aproximativ 50% dintre femei sunt foarte îngrijorate de starea de siguranță din cartier, gradul de siguranță a locuinței, a bunurilor aflate asupra lor, la care se adaugă frica de a nu fi atacate fizic în spațiul public, de a nu fi înșelate de organizații financiare precum fondul de pensii sau casa de credit, de a nu rămâne blocate într-o situație de criză regională-națională.

Acste temeri trebuie corelate cu faptul că doar 30% dintre femei, actualmente, se simt în siguranță deplină.

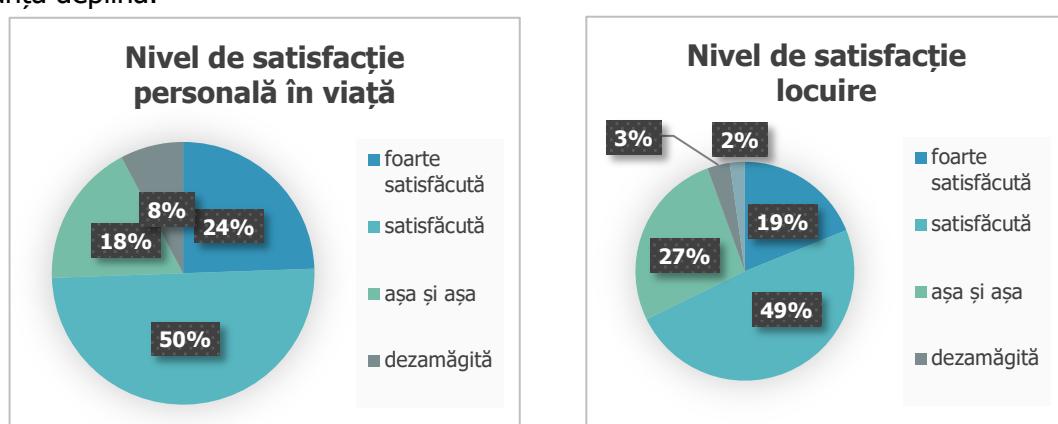


Fig.14. Niveluri de satisfacție privind viața personală și locul de trai

Încrederea în instituții și structuri politice

Aproape 58% dintre femeile respondente consideră că legile țării le conferă deloc sau puțină siguranță și încredere.

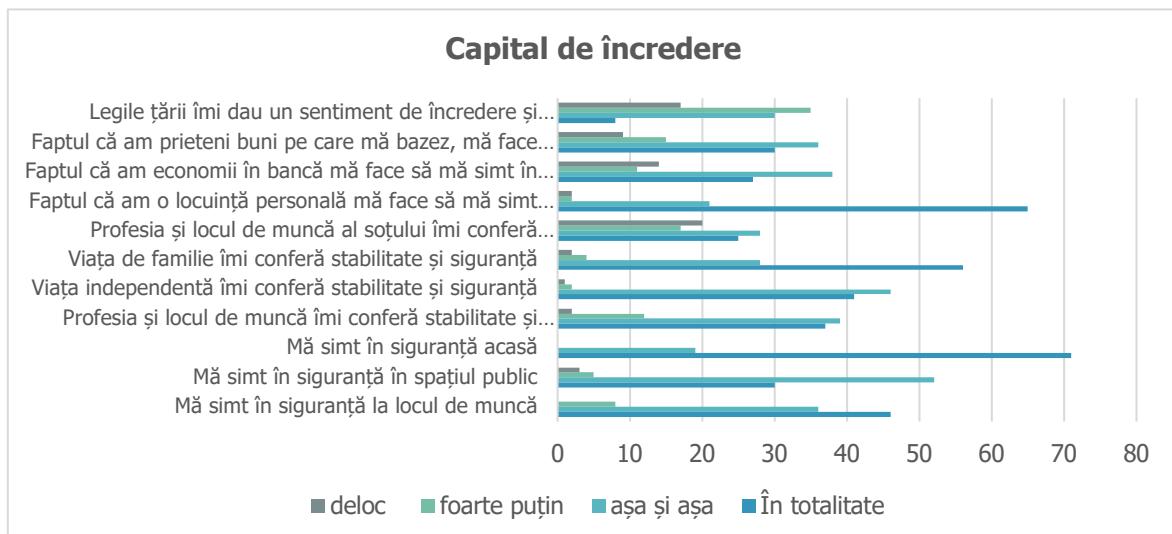


Fig.15. Capitalul de Încredere

Încredere în alte persoane

Un procent de 71 la sută dintre femei consideră că trebuie să fii foarte precaute atunci când interacționează cu oamenii.

Interacțiune socială, rețele sociale, sprijin social

Principalii factori analizați în chestionar au fost:

- Proximitatea prietenilor/rudelor;
- Contactul cu prietenii/familia/vecinii: calitate sau frecvență;
- Existența unei persoane în afara gospodăriei pe care ar putea să se bazeze;
- Surse de inovație, gestionarea vieții de familie.

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 la nevoie. **Locul de muncă este un mediu care generează încredere și este o sursă de inovare și cunoaștere** pentru majoritatea femeilor. Majoritatea femeilor își **doresc un echilibru în viața de familie, doresc să fie sprijinite, să aibă timp liber**, dar o parte dintre ele nu sunt dispuse să externalize sarcinile casnice.

Proximitatea prietenilor/rudelor

Respondentele au declarat că o mare parte a membrilor familiei și prietenilor locuiesc în apropiere sau în vecinătate (67%, respectiv 33%). Cel puțin o persoană din familia femeilor

participante locuiește în străinătate (Tatăl/Mama, Sora/Fratele, Fiica/Fiul, Nepoata/Nepotul, Mătușa/Unchiul, alte rude). Majoritatea celor intervievați mențin contactul cu familia migrantă (87%), în special, prin intermediul rețelelor sociale, telefon, email. Aproximativ jumătate dintre respondente își vizitează rudele (47.7 %).

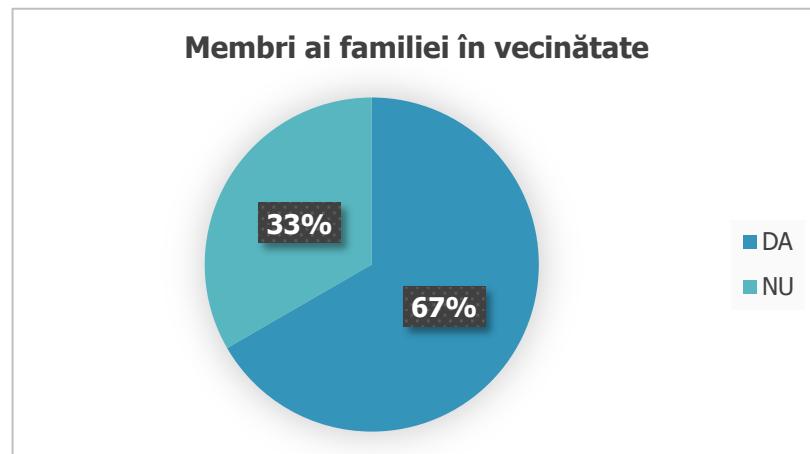


Fig.16 Proximitatea prietenilor/rudelor

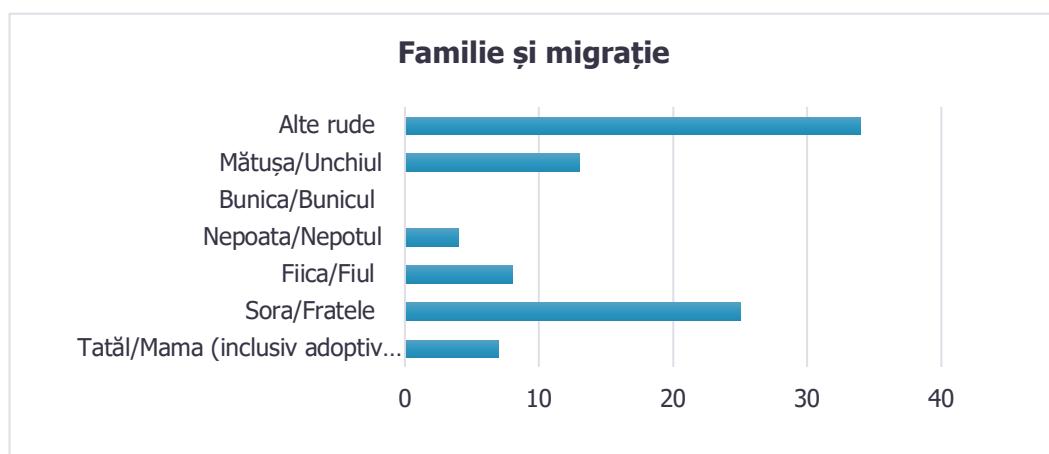


Fig.17 Rude în afara țării

Contactul cu prietenii/familia/vecinii: calitate sau frecvență

Aproximativ jumătate dintre respondente **mențin un contact strâns cu prietenii, vecinii** (43%), celelalte persoane având un contact sporadic sau mai puțin frecvent.

Majoritatea femeilor participante la studiu declară **că vorbesc sau se văd regulat cu rudele** (92%) și cu prietenii (88%).

Existența unei persoane din afara gospodăriei pe care ar putea să se bazeze

Majoritatea femeilor (79%) consideră că **se pot baza pe rude sau prieteni în orice situație**, sau dacă au nevoie de sprijin emoțional, financiar sau alt ajutor.



Profunzimea rețelelor de socializare, în special în timpul liber

Peste jumătate dintre femei declară că **se întâlnesc sporadic cu prietenii** (58,8%), și doar o treime (35,5%) săptămânal sau lunar.

Relații sociale la locul de muncă

Majoritatea femeilor se declară **satisfăcute de organizația în care lucrează** (74%) și acordă ajutor colegilor. Cele mai multe femei se consideră **satisfăcute și bucuroase de munca desfășurată** și doresc să aibă rezultate bune în profesie.

Surse de inovație, gestionarea vietii de familie

Echipa este considerată o sursă de inovație de majoritatea femeilor. **Rudele și familia (de acasă și din străinătate) sunt considerate surse de inovație** de peste 50% dintre respondente. Cea mai mare parte a femeilor **doresc să aibă timp liber pentru ele, să fie ajutate de familie în treburile casnice**. Cele mai multe femei chestionate au răspuns că sunt **bucuroase să crească copii și să ajute familia**. Totodată, jumătate dintre femeile participante nu **doresc ca treburile casnice să fie efectuate de o persoană din exteriorul familiei** și le place să desfășoare muncă casnică/ în gospodărie.



CONCLUZII

- A. *Femeile lider consideră că ar trebui să acționeze colectiv, în special, pentru schimbarea normelor sociale, respectiv a inegalității de gen în comunitate, în diferite sectoare, la nivel național și pentru crearea așa-numitei „infrastructuri de cooperare” feminine. Femeile lider promovează un stil de conducere participativ. Cele mai mari provocări profesionale ale femeilor lider se concentrează în sfera dezvoltării personale și profesionale, finanțiară și de investiții, comunicare eficientă și echilibrul viață - muncă (cariera dublă).*
1. Femeile ocupă poziții de lider, preponderent, în cadrul unor firme de mici dimensiuni (inclusiv în domeniul agricol) sau în domenii precum cel social, educațional, administrație publică.
 2. În mare parte, femeile susțin un stil de conducere participativ, „transformațional”, considerându-se lidere și, totodată, membre ale colectivului din care fac parte.
 3. Calitățile de lider pe care femeile pun cel mai mult accentul sunt: comunicarea transparentă, gestionarea eficientă a echipei, medierea conflictelor, orientarea spre rezultate și învățare.
 4. Printre cele mai importante calități de lider pe care femeile doresc să le dezvolte sunt legate de creșterea stimei de sine, a curajului pentru a acționa, abilitățile de comunicare și mediere a conflictelor, nivelul de eficiență în conducere și delegarea sarcinilor.
 5. Principalele atuuri ale femeilor lider percepute sunt legate de intensitatea efortului depus, flexibilitate, competență, corectitudine, abordare pacifistă. Majoritatea femeilor iau măsuri de control preventiv a sănătății, o parte dintre acestea își interiorizează problemele, ceea ce produce efecte asupra stării de sănătate.
 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 externalizeze sarcinile casnice.
- B. *Femeile lider 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.

1. Cele mai multe femei lider 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 părinti, sindicate, organizații de femei și.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 lider se simt în siguranță în spațiul public, și doar o treime se simt în general în siguranță în contextul actual.



REZULTATELE OBȚINUTE ÎN URMA IMPLEMENTĂRII INTERVIULUI

Interviul a fost adresat femeilor lider sau cu potențial de lider, care au completat chestionarul.

Interviul cuprinde întrebări legate de următoarele aspecte:

- Parcurs profesional, model de leadership, stil de conducere și capacitate de adaptare;
- Avantaje și bariere în ceea ce privește leadershipul feminin, acțiune și inițiativă;
- Factori de influență. Contextul organizațional și personal: încredere, incluziune, inovare și cunoaștere;
- Echilibrul dintre viața profesională și cea personală: satisfacții, bucurii, timp personal, sănătate;
- Lecții învățate – recomandări.

Parcurs profesional, model de leadership, stil de conducere și capacitatea de adaptare

Motivația de a deveni femeie lider

Motivația respondentelor de a deveni lidere este legată de **spiritul de inițiativă susținut de familie** (părinti și/sau soț/familia soțului/copii), de **dorința femeilor de a acționa, de a fi independente financiar, de a crește profesional, de a avansa în carieră**.

Motivația este accentuată de existența unui parcurs educațional al persoanei, de pasiunea pentru propria profesie, de nevoia de dezvoltare continuă și personală, de susținerea continuă a unor grupuri de suport (familie, grupuri de femei, profesori, prieteni, comunități religioase).

Începutul carierei profesionale și leadershipul

Majoritatea femeilor și-au început cariera și **au devenit lidere „din necesitate”**, fie că nu au găsit loc de muncă adecvat, fie că s-au confruntat cu perioade de criză, fie că au decis să deschidă afaceri în care să îmbine viața profesională cu familia, rezultat obținut datorită sprijinului/imboldului primit de la soț sau de la rude. Unele femei au ales să crească profesional



odată cu creșterea copiilor, „pentru a nu pierde startul”, altele consideră că odată copii crescuți, se simt libere să acționeze în carieră.

O parte dintre femeile interviewate consideră că au abilități de lider înnăscute sau pe care le manifestau natural de când erau mici, care au fost recunoscute social de-a lungul vieții, unele motivând chiar **activitatea de mamă ca primă experiență de „lider în propria casă”**. De asemenea, **unele respondente susțin că „leadershipul” se poate învăța de-a lungul carierei**, menționându-se că ideea de „leadership feminin” este relativ nouă în Republica Moldova, fiind legată de apariția unor programe sociale implementate la nivel de țară.

Dezvoltarea abilităților și adaptarea la context

Formarea profesională și dezvoltarea personală prin **participarea la cursuri și instruire, autoperfecționarea, voluntariatul** sunt menționate de majoritatea respondentelor ca metode de dezvoltare a **abilităților de lider și de adaptare la context**.

Totodată, informarea permanentă, **schimbul de experiență** cu persoane din alte culturi, **flexibilitatea, asumarea riscurilor** („Cine nu riscă, nu bea șampanie!”), **adaptarea la noile tehnologii**, construcția unor instrumente noi de lucru, cunoașterea nevoilor personalului, empatia, nediscriminarea sunt considerate de către femeile lider elemente necesare pentru **adaptarea la un context în continuă schimbare**.

Modele de leadership ale femeilor

Cele mai multe modele sunt preluate din familia de proveniență - mama, tata, **familia constituită** - soțul, **din școală - profesori**, rețele de suport pentru tineri, **de la locul de muncă** - directori, prietene. De asemenea, au mai fost menționate persoane publice plecate din Moldova, personaje din filme sau din cărți, acestea constituind modele pentru unele femei. Pentru unele femei, familia reprezintă și un antimodel.

Mentori ai femeilor lider

Mentorii sunt aleși din rândul unor femei, doamne care au avut un aport important în educația respondentelor: **persoane din străinătate** care le-au încurajat, **parteneri de afaceri din străinătate, experti, antreprenori (chiar mai tineri)**. A fost pusă și problema necesității unor mentorii cu abilități practice în domeniul de activitate al persoanei, a unor mini-mentorii pe diferite segmente de interes pentru antreprenoare.



Stilul de conducere al femeilor lider

Respondentele consideră că flexibilitatea și munca în echipă sunt esențiale în conducerea firmelor mici, în timp ce corporațiile sunt conduse prin disciplină, respectarea unor reguli la nivel de sistem.

Femeile lider consideră că 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 lider simt **nevoia de a se instrui mai mult pentru a învăța practic cum să delege sarcini și să comunice mai direct problemele** cu care se confruntă în echipă.

Competențe colective pentru a conduce

Printre cele mai frecvent menționate competențe colective se numără: comunicarea cu echipa și ascultarea nevoilor, delegarea sarcinilor, empatia, interesul pentru dezvoltarea personalizată a oamenilor, flexibilitatea, conducerea prin propriul exemplu („Să fii lider peste tine, apoi să fii lider peste ceilalți”), responsabilitatea, comunicarea („La un ceai cunoști altfel oamenii”) și urmărirea obiectivelor.

Avantaje și bariere în ceea ce privește leadershipul feminin, acțiune și inițiativă

Avantaje pentru organizație

În cazul firmelor mici, avantajele de a avea o femeie lider **se referă la capacitatea femeilor de a fi „multitasking”, de a munci mai mult decât bărbații, de a fi empatice, înțeleagătoare, umane, creative și flexibile**, deoarece sunt mame, deși alte voci sugerează că funcția le poate determina să devină reci, intolerante cu alte femei.

Unele respondente consideră că **tocmai „dezavantajele” femeilor – capacitatea de a rezolva totul acasă și la muncă, lipsa timpului liber, reprezintă un avantaj** pentru o organizație mică („Femeile muncesc, bărbații știu să aibă timpul lor liber”). În cazul corporațiilor, respondentele consideră că nu există avantaje pentru organizație de a avea o femeie lider, deoarece acolo se aplică reguli. Unele respondente consideră că nu ar trebui să existe sau să fie căutate avantaje, deoarece doar competența persoanei ar trebui să primeze.



Beneficii pentru femeile lider

Faptul de a fi lider **conferă multor femei un sentiment de libertate, independentă 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 ocupă aceleași funcții.

Beneficii specificate în răspunsuri: („Mă simt mai bine printre oameni.”; „Am voce și pot influența decizii în societate.”, „Înveță să interactionezi, decât 2 războaie, mai bine o pace.”

Bariere în calea liderismului feminin

- **Mentalitatea este invocată ca barieră principală de către cele mai multe respondente, alături de descurajările venite din partea familiei, a soțului.** („În unele situații la nivel local, dacă vorbește un bărbat se rezolvă mai repede, ar trebui să se schimbe mentalitatea.”/„Femeile trebuie mereu să demonstreze că pot, bărbații, nu”).
- **Femeile cu copii nu sunt încurajate să rămână sau să se întoarcă pe piața muncii, societatea fiind încă centrată pe creșterea copilului și viața casnică** („O femeie contează mai puțin în societate după ce are un copil./„E o societate centrată pe copil“).
- În anumite **domenii considerate „masculine”** în societate, femeile acces mai greu. Cele mai discriminate sunt considerate femeile din mediul rural.

Lipsuri cu care se confruntă femeile lider astăzi

- Cele mai multe respondente **invocă lipsa de comunicare și ajutor reciproc** („Nu avem cultura ajutorului și nu discutam grijile”), **lipsa de timp și suprasolicitarea femeii** („Problema e că femeia face tot, mama făcea tot și mai dădea și socoteală pentru banii.”), **problema consecințelor pe plan local a războiului din Ucraina asupra afacerilor, precaritatea surselor de investiții, frica socială și lipsa de sprijin din partea statului.** Femeile subliniază lipsa unor spații organizate în care să poată lăsa copiii pentru a merge la muncă. Noua generație educă părinții și promovează odihnă și sănătatea.

Promovarea în domeniul de activitate

- Statutul femeilor s-a îmbunătățit, dar nu suficient. **Unele respondente consideră că multe femei lucrează în funcții de conducere în domenii solicitante și puțin atractive din punct de vedere finanțiar pentru bărbați,**



„domenii feminine” („Femeile nu sunt privite cu aceiași ochi ca bărbații, femeia are un statut, dar nu este suficient”. „În domeniul social nu vin bărbați, nu e motivant finanțiar, bărbații caută domenii motivante finanțiar”.)

- **Educația este considerată de multe femei ca fiind o soluție** pentru promovarea profesională alături de încurajare directă și urmarea **unor modele de succes.** („Educația la orice vârstă impulsionează femeile să nu rămână doar niște dădace”.)

Femei lider fără a genera conflicte

Comunicarea este instrumentul folosit de majoritatea femeilor lider pentru a conduce fără a genera conflicte, alături de empatie, flexibilitate, încredere și acțiuni de dezvoltare personală. („O problemă nediscutată este o problemă nerezolvată”. „Conflictele apar când există perceptii diferite asupra lucururilor.”)

Nevoile femeilor lider pentru acțiune și inițiativă

O mare parte a respondentelor **invocă nevoie de încredere, susținere, încurajare directă, apreciere și curaj pentru acțiune și inițiativă.** Mai multe femei apreciază ca fiind importante relația cu familia, prietenii, partenerul, pentru a se implica în acțiuni și pentru a avea inițiativă. („Dorința de a face ceva. Oamenii nu își pun dorințe și atunci ele nu se îndeplinesc”).



Factori de influență. Contextul organizațional și personal – încredere, incluziune, inovare și cunoaștere

Construcția încrederii în sine a femeilor lider

Încrederea în sine s-a construit în cele mai multe cazuri 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.

De asemenea, feedback-ul pozitiv, aprecierea rezultatelor, educația și dezvoltarea personală au constituit elemente de bază pentru dobândirea încrederii în sine.

Descurajarea femeilor lider

Cele mai multe respondente au recunoscut faptul că au fost descurajate de familie, de societate, școală, colegi de muncă în intenția de a deveni lideri. Unele dintre ele au fost jignite (în mod direct) în societate, la locul de muncă sau acasă.

Cum pot femeile sprijini alte femei

Cele mai multe respondente 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.** Unele respondente subliniază faptul că femeile din mediul rural au nevoie de sprijin și sugerează necesitatea organizării unor campanii naționale TV, dar și a unor campanii în școli pentru a preîntâmpina discriminarea în rândul noilor generații. („Platforme, grupuri, să aibă modele de încredere, campanie națională pentru femei, prin exemple de femei care au reușit”; „Este nevoie de campanii naționale care să afirme sus și tare: tu nu ești second hand, tu ai valoare, ești bravo”).

Unitate și climat colectiv

Obiectivele și valorile comune, solidaritatea, atmosfera pozitivă și faptul de a fi împreună sunt considerate atritive ale unității și ale climatului colectiv de către majoritatea respondentelor. („Să avem aceleași valori, un fel de „GPS comun”, să fim împreună să depăşim împreună diverse obstacole”; „Noi suntem un corp social care trebuie să respire împreună”).

Incluziune și unitate

Nediscriminarea, accesul neîngrădit, acordarea de șanse egale, comunicarea, lucrul în echipă sunt atritive ale incluziunii și unității identificate de către majoritatea respondentelor. De asemenea, o parte dintre acestea susțin că incluziunea ar trebui realizată



într-un cadru legal, cu reguli bine definite, în timp ce alte femei consideră că legile adoptate nu pot schimba rapid problemele de incluziune, deoarece acestea sunt legate de cutumele locale. („Țara e compusă din comunități, statul nu funcționează, legea nu garantează ordine”.; „Legile nu schimbă problemele de excluziune, valorile noastre sunt diferite și nu funcționează instrumentele de reglementare”).

Incluziunea mamelor, a femeilor migrante, a refugiatelor

Respondentele consideră că ajutorul nu trebuie să fie impus, ci dorit și cerut de către femei. Incluziunea femeilor (mame, migrante, refugiate) poate fi efectuată prin modificări legislative care să asigure flexibilitatea programului de muncă, disponibilitatea unor centre de zi pentru copii. **Femeile au nevoie de spații în care să se simtă în siguranță, să li se acorde timp, sprijin și persoane de suport.** În cazul refugiatelor este nevoie de acceptare reciprocă, acceptarea legilor locului și înțelegerea posibilităților de ajutor din partea femeilor localnice și aprecierea suportului oferit în condițiile date. („Înainte era o comunitate care creștea copiii, astăzi femeile îi cresc singure la bloc între patru pereti.”; „Problemele legate de refugiați, țin de acceptare reciprocă, înțelegerea regulilor noastre...studierea limbii țării”; „Nu putem oferi celuilalt mai mult decât ne putem oferi nouă, să accepte ceea ce putem oferi”).

Percepție colectivă despre cunoaștere și inovare

Inovațiile sunt considerate ca salvatoare și deschizătoare de drumuri în cazul firmelor de mici dimensiuni și se bazează pe lucrul în echipă, formare profesională. În cazul firmelor mari inovarea nu este întotdeauna considerată de bun augur, pentru că poate dăuna activității. („Inovația ar trebui să stea în capul mesei și echipa în jurul mesei”).

Echilibrul dintre viața profesională și cea personală – satisfacții, bucurii, timp personal, sănătate

O parte a respondentelor nu reușesc să ajungă la un echilibru pe fundalul muncii excesive, a extenuării, a sarcinilor profesionale și celor de familie. Alte 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 fac sport, au grija de alimentație, călătoresc cu familia sau prietenele, altele simt nevoie unui timp doar al lor. („Fac ceea ce îmi place, sunt liberă”; „Am învățat să nu am așteptări, îmi pun eu limite”; „Am învățat să deleg, am nevoie de timp să stau singură”).



Surse de siguranță și stabilitate

Siguranța financiară și familia sunt cele mai frecvent invocate atribute ale siguranței și stabilității. De asemenea, unele respondente enumera formarea profesională, cunoștințele dobândite ca factor de siguranță și stabilitate. („Educația financiară nu este o cultură răspândită în Moldova, a avea economii este ceva ce trebuie să știi și să îneveți, am făcut educație financiară cu colegii, ar trebui învățat și în școală”).

Surse de bucurii, satisfacții, plăcere

Timpul liber pe care îl pot folosi pentru ele însese, grija de sine și călătoriile, rezultatele muncii sunt printre principalele surse de bucurie menționate de către respondente, în afara copiilor. („Copii sunt mari, am timp pentru afacere, pentru mine”).

Pasiuni ale femeilor lider

Lectura, ca pasiune, este indicată de către cele mai multe respondente, deși mărturisesc că ar dori să aloce mai mult timp cititului. Alte pasiuni enumerate au fost: călătoriile, practicarea unor sporturi, hobby-uri precum grădinăritul, întâlnirile cu prietenele, familia, mersul la teatru și film.

Sănătatea femeilor lider

Preocuparea pentru sănătate și timpul dedicat acesteia sunt trecute în agenda unor respondente. Altele mărturisesc că nu au timp pentru propria sănătate și că ar dori să aibă mai mult timp liber. O parte dintre respondente practică sportul regulat, unele folosesc aplicații pentru a monitoriza activitatea fizică zilnică și au grijă de alimentație și nutriție.



LECȚII ÎNVĂȚATE – RECOMANDĂRI

- Primit: „să iubești ceea ce faci, să te respectă pe tine și să ai încredere în tine”.
- La 18, ani sfat pentru sine: „să faci ceea ce îți place, să te dezvoltă personal, să ai curaj, încredere, să schimbi ceea ce nu îți place”.
- Recomandare pentru noua generație: „Noi ne-am bătut pentru a putea fi lideri. Voi aveți încredere în voi însăvă. Activitățile casnice pot fi predate altor membri ai familiei, faceți ce vă place, munciți cu bucurie. Să aveți inițiativă, să aveți grijă de voi, să vă faceți timp pentru voi în fiecare zi, să vă obțineți independența financiară”.



CONCLUZII

Parcurs profesional, model de leadership, stil de conducere

Majoritatea femeilor și-au început cariera și au devenit lider „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 neattractive 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/copiii), 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, experti, antreprenori (chiar și mai tineri), fiind preferate persoane care au cunoștințe și experiență dovedite în domeniile de expertiză.

Femeile lider 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 lider simt nevoie de a învăța să delege sarcini și să comunice mai direct problemele cu care se confruntă în echipă.

Avantaje și bariere în ceea ce privește liderismul feminin

În cazul firmelor mici, avantajele de a avea o femeie lider 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 plătită ca aceștia. Chiar dacă au aceleași funcții.



Mentalitatea este invocată ca barieră principală împotriva leadershipul feminin, alături de descurajările venite din partea familiei de proveniență/ 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 organizational și personal

Femeile lider 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 lider 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.

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 oferă siguranță și stabilitate

Situatăia finanțiară 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.

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 atritive 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 culturi, construcția unor instrumente noi de lucru, empatia, nediscriminarea.

Ce rol au în grup

Cele mai multe femei lider au rol de conducător și totodată de coleg 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 voineță comună.

Ce competențe colective sunt necesare pentru grupuri, echipe, comunități

Principalele competențe colective identificate de femeile lider 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, accordarea de șanse egale, comunicarea, lucrul în echipă sunt atritive ale incluziunii și unității, specificate de majoritatea femeilor.



CONCLUZII GENERALE ȘI RECOMANDĂRI

Aspecte generale identificate

În societate se menține problema echilibrului precar între viața de familie și cea profesională, a „dublei cariere” și a societății „centrate pe copil”, în cazul mamelor.

De aceea, femeile au nevoie să cultive încrederea în sine, să investească în educație, dezvoltare profesională și personală pentru a nu rămâne „dădace acasă”.

Multe femei se dezvoltă pe fundalul lipsei unei culturi a ajutorului din partea soțului, a familiei, a lipsei de dialog și de încredere comunitară - cultura lui „taci din gură”. Femeile lider doresc să promoveze educația, încrederea și cultura lui „te iubesc, ești minunată”. După cum au concluzionat acestea, recunoașterea meritelor și încurajarea pot duce la rezultate pozitive: „Dacă ni se spune că suntem bune, vom fi și mai bune”.

Pe piața muncii, femeile se confruntă cu lipsa unor facilități, 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, puțin atractive pentru bărbați. Doar unele femei consideră că pot aborda domenii definite social ca „masculine”.

Pe fundalul unei „lipse de empatie” a structurilor de stat, femeile sunt puțin vizibile în societate și au un nivel redus de încredere în instituții. Astfel, în cauza unui spațiu public, percepția ca fiind nesigur, femeile tind să se refugieze în muncă și în spațiul casnic. În acest context, femeile simt nevoia de a înțelege/de a învăța să delege sarcini în familie/ la muncă pentru a combate problema „workaholic”-ismului și a mentalității „femeia face tot”, și pentru a-și crea timp liber. Noua generație, mai ales, datorită experienței cu alte culturi, nu mai are aceleași stereotipuri, aceasta înțelege nevoia de odihnă, timp liber și își „educa” părinții.

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

- Campanii de schimbare a normelor sociale în ceea ce privește femeile în societate, combaterea stereotipurilor legate de statutul și rolurile femeii.
- 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.
- 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 capacitatele 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.
- Acțiuni de stabilizare a păcii, care reprezintă interes personal sau profesional pentru femei.
- Constituirea unor sisteme de suport pentru femei, spații de servicii pentru mame, spații de zi pentru copii.
- Combaterea limitărilor de acces a femeilor în funcții de conducere, inclusiv în domenii considerate „masculine”, a preconcepțiilor legate de vestimentație, comportament, eliminarea discrepanțelor salariale femei - bărbați pe piața muncii, combaterea pieței muncii „feminine” polarizate în următoarele domenii sociale: educație, protecție socială, sănătate, cultură.
- Crearea de comunități de femei antrerenoare pentru comunicare și susținere reciprocă.
- Promovarea unui sistem de formare în a femeilor în conducere, bazat pe modele și sprijin pentru femei la putere
- Dezvoltarea cadrului normativ și a practicilor organizaționale și personale de echilibrare/reconciliere a vieții personale cu cea profesională.



REFERINȚE BIBLIOGRAFICE

- Atlas of European Values. <https://www.atlasofeuropeanvalues.eu/maptool.html>.
- Biroul Național de Statistică. Anuarul statistic al Republicii Moldova (2022), "Populația și structura demografică", pp 35-58
https://statistica.gov.md/files/files/publicatii_electronice/Anuar_Statistic/2022/2_AS.pdf .
- Biroul Național de Statistică. Banca de date statistice Moldova. "Câștigul salarial mediu lunar brut și net pe activități economice, sectoare și sexe, 2013-2021"
- Câștigul salarial mediu lunar.(statistica.md)
- Biroul Național de Statistică. „Câștigul salarial mediu lunar brut și indicele numărului mediu al salariaților în trimestrul IV 2022” (2023) https://statistica.gov.md/ro/castigul-salarial-mediu-lunar-brut-si-indicele-numarului-mediu-al-salariatilor-i-9436_60326.html.
- Biroul Național de Statistică. „Portretul statistic al femeilor și bărbaților în Republica Moldova” (2022).
<https://statistica.gov.md/ro/portretul-statistic-al-femeilor-si-barbatilor-in-republica-moldova-9>.
- Ciobanu, Rodica, and Rosca Mariana. „Moldovan diaspora’s Social Networks: Political Mobilization and Participation”. Central and Eastern European EDem and EGov Days 338 (July):323-34. (2020). <https://doi.org/10.24989/ocg.338.26>.
- Comisia Electorală Centrală. „Lista primarilor aleși”, <https://a.cec.md/ro/lista-primarilor-alesi-6518.html>.
- Biroul Național de Statistică. „Nivelul infracționalității în Republica Moldova în anul 2021” (2022) https://statistica.gov.md/ro/nivelul-infractionalitatii-in-republica-moldova-in-anul-2021-9478_49944.html .
- Bodrug-Lungu, Valentina, National Bureau of Statistics of the Republic of Moldova, UN Women Country and Regional Offices. „Republic of Moldova Country Gender Equality Brief” (2021)
https://eca.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20ECA/Attachments/Publications/2021/12/GEB_Moldova-min.pdf
- BTI Transformation index. Moldova Country Report (2022) <https://btiproject.org/en/reports/country-report/MDA>.



- Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare. „Raportul de țară în domeniul egalității de gen al Republicii Moldova”, elaborat de către Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare la solicitarea ONU Moldova, inclusiv Oficiul Coordonatorului Rezident al ONU, UN Women, UNFPA și Banca Mondială (2021)

https://moldova.unwomen.org/sites/default/files/202206/RO_Gender%20assessment%2028.04.pdf
- Chistruga - Sînchevici, Inga. „Echilibrul dintre muncă și viața de familie: necesități ale părinților și rolul politicilor sociale” (2021); lucrare elaborată în cadrul Programului de stat (2020-2023) 20.80009.0807.21 “Migrația, schimbări demografice și politici de stabilizare a situației”, aprobată de Consiliul științific al institutului național de cercetări economice, proces-verbal nr.9 din 24.12.2021.

https://ince.md/uploads/files/1643899185_monografie-chistruga_sinchevici_pdf.pdf
- Escardíbul, Josep - Oriol. Universitat de Barcelona & Institut d'Economia de Barcelona, „Education and the empowerment of women in household decision-making in Spain”, (2016) <https://2016.economicsofeducation.com/user/pdfsesiones/006.pdf> .
- Evans, Alison, and Divya Nambiar. "Collective action women's agency: a background paper". Women's Voice, Agency, & Participation Research Series 2013 No.4 (2013)

<https://www.worldbank.org/content/dam/Worldbank/document/Gender/Evans%20and%20Nambiar%202013.%20Collective%20action%20and%20women's%20agency.%20Dec%2017.pdf>.
- Gaibu, Sergiu, Diana Cheianu-Andrei. „Evaluarea impactului programelor de suport pentru abilitarea economică a femeilor” (2020), Expert Group, Centrul de drept al femeilor, studiu finanțat de Suedia https://www.expert-grup.org/media/k2/attachments/ro_Study_Impact_of_women_economic_empowe.
- Gagauz, Olga. „Familia contemporană între tradițional și modern” (2012)

<http://dspace.ince.md/xmlui/handle/123456789/339>
- Institutul pentru Dezvoltare și Inițiative Sociale. „Raport de cercetare. Modelul familiei în tranziție și răspunsul politicilor publice la schimbări de valori și structuri sociale în Republica Moldova”, studiu desfășurat în cadrul Institutului pentru Dezvoltare și Inițiative Sociale (IDIS), „Viitorul”, cu sprijinul UNICEF-Moldova (2008)

http://www.viitorul.org/files/4_6.pdf
- Moloșniuc, Ralu. „Profilul salariaților din R. Moldova: Majoritatea sunt femei, iar cei mai mulți lucrează în Chișinău” (2022)

<https://moldova.europalibera.org/a/profilul-salaria%C8%9Bilor-din-moldova-majoritatea-sunt-femei-iar-cei-mai-mul%C8%9Bi-lucreaz%C4%83-%C3%AEn-chi%C8%99in%C4%83u-/32004372.html>

- Nicoară, Rodica. „Raport analitic privind participarea femeilor și bărbaților în activitatea de antreprenoriat” (2020), material elaborat în cadrul Proiectului “Consolidarea sistemului statistic național” implementat de Biroul Național de Statistică cu suportul Programului Națiunilor Unite pentru Dezvoltare (PNUD), Entității Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și Abilitarea Femeilor (UN Women) și Guvernului Suediei.
https://statistica.gov.md/files/files/publicatii_electronice/Antreprenoriat_feminin/Antrepreroriat_Femei_Barbati_2020.pdf.
- Rojco, Anatolii, and Svetlana Ivanov. "Trust Evaluation of The Population of The Republic of Moldova In Social Protection Institutions," Economy and Sociology: Theoretical and Scientifical Journal, Socionet;Complexul Editorial "INCE", issue 2,(2016), pp. 66-72.
- Toarta, Viorica. Republica Moldova „Profile of Women in the Decision-Making Process”(2016) Coordinator: Aurelia Spataru, UNDP
https://moldova.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Moldova/Attachments/Publications/2017/08/Womens%20Profiles%20-%20EN/09%20Women-decision_making_ENG.pdf.
- The Legatum Prosperity index™ 2022. <https://www.prosperity.com/globe/moldova>.



LISTĂ GRAFICE

Fig.1. Poziția de lider în organizație

Fig.2. Necesități pentru a devii un lider mai bun

Fig.3. Nevoi pe care să le satisfaci pentru a deveni un bun lider

Fig.4. Domenii de acțiune ale femeilor

Fig.5. Domenii ale acțiunii colective

Fig.6. Frecvența cu care femeile ajută benevol

Fig.7. Drepturile fundamentale ale femeii mai puțin protejate în Republica Moldova decât în UE

Fig.8. Percepția reprezentării femeilor în soluționarea conflictelor locale/internaționale

Fig. 9. Controlul asupra deciziilor în familie, comunitate, muncă

Fig.10. Nivelul de siguranță percepție de femeile lidere

Fig.11. Nivelul de satisfacție personală în viață percepție de femeile lidere

Fig.12. Frecvența controlului preventiv de sănătate

Fig.13. Strategii de soluționare a problemelor specificate de femeile lidere

Fig.14. Niveluri de satisfacție privind viața personală și de locuire

Fig.15. Capitalul de încredere

Fig.16 Proximitatea prietenilor/rudelor

Fig.17 Rude în afara țării



A. CHESTIONAR

Acest chestionar a fost conceput pentru a fi completat de femei.

Informații generale

În ce poziție de lider te afli în organizație (Selectează cu x)?

- Top Management
- Senior Executiv
- Middle Management
- Altele (te rugăm să specifici)

În ce domeniu de activitate activezi?

- (1) autorități publice locale
- (2) economie și afaceri
- (3) industrii creative
- (4) alte domenii profesionale

Te rugăm să specifici care este dimensiunea organizației, ca număr de angajați

- Mai puțin de 50 de angajați
- 51-249
- Peste 250

Te rugăm să completezi grupa de vârstă în care te afli (Selectează cu x)?

- <28
- 29-33
- 34-40
- 41-45
- 46-50
- 51-55
- 56+

Te rugăm să precizezi mediul în care îți desfășozi activitatea profesională (Selectează cu x):

- Mediul urban
- Mediul rural

Te rugăm să precizezi nivelul de educație (Selectează cu „x” afirmația corespunzătoare):

- Studii liceale
- Studii universitare
- Studii postuniversitare
- Studii doctorale



Structură chestionar

1. Cu care dintre următoarele afirmații ești de acord? (Selectează cu „x” afirmația)

- Adeverații lideri se nasc.
- Leadership -ul poate fi predat și învățat.

2. Te rugăm să evaluezi importanța următoarelor calități/caracteristici pentru un leadership eficient (notează cu valori de la 0 la 2 în funcție de importanță, unde 0 - nu este important, 1 - moderat, 2 - foarte important):

Calități/Caracteristici			
viziune pe termen lung (sau urmărirea unor scopuri clare)			
conducerea prin propriul exemplu (nu doar să spună ce trebuie făcut, ci să fie implicată direct în executarea sarcinilor.)			
muncă și perseverență			
pasiune și dăruire			
orientare spre acțiune și rezultate			
are capacitate decizională			
onestitate și integritate			
stabilește standarde și așteptări ridicate			
recunoaște și onorează realizările			
investește în echipă			
este aproape de oameni și lucrează în echipă			
inteligență			
gândire pozitivă			
creativitate			
curajul de a-și asuma riscuri			
abilități de comunicare și transparentă			
sănătate (persoană în formă, fericită, bine odihnită)			
capacitate de a media conflicte			
promovarea contactelor informale, cu un nivel crescut de personalizare;			
competențe profesionale			
flexibilitate în gândire și acțiune			
capacitate de asumare a responsabilității			
autoritate			
spirit ludic			
dorința de a învăța			
abilitatea de a inspira			
altele (te rugăm să specifici)			

3. Alege trei dintre cele mai importante calități de lider din lista de mai sus care sunt cele mai importante pentru tine

4. Alege calitatea din lista de mai sus pe care dorești cel mai mult să dezvolți pentru a ajunge la următorul nivel în carieră?



5. Care din următoarele necesități consideri că te pot ajuta să devii un lider mai bun (notează cu valori de la 0 la 2 în funcție de importanță, unde 0 - nu este important, 1 - moderat, 2 - foarte important):

Necesități	0	1	2
plan de dezvoltare profesională			
educație și cunoștințe de leadership			
rețele de sprijin pentru femei și construirea de relații personale			
schimbarea stilului de viață, adoptarea unui stil activ			
mai mult timp liber pentru dezvoltare personală și călătorii			
echilibru între viața profesională și cea personală			
gestionarea eficientă a stresului			
acces la rețele de îndrumare în carieră			
mentorat			
modele de succes de urmat vizibile			
sprijin din partea familiei/soțului/copiilor			
sprijin din partea colegilor/colegelor de muncă			
altele (te rugăm să specifici)			

6. Care este nevoia (selectează din lista de mai sus) pe care dorești să o satisfaci pentru a deveni un lider mai bun?

7. Cele trei atuuri ale tale sunt:

8. Trei domenii pentru creștere și dezvoltare potențială sunt:

9. Cea mai mare provocare profesională a ta în acest moment este:

10. În care dintre aceste domenii consider că este necesar să acționeze femeile (selectează cu „x” afirmațiile cu care ești de acord)?

- 1) Acces la & control asupra resurselor
- 2) Putere de decizie asupra formării familiei
- 3) Mobilitate
- 4) Combaterea violenței
- 5) Participarea activă în politică
- 6) Altele (specifică)

11. În care dintre aceste spații consider că sunt necesare acțiunii colective ale femeilor (selectează cu „x” afirmațiile cu care ești de acord)?

- 1) Gestionarea bunurilor publice locale și asigurarea accesului social
- 2) Consolidarea accesul la mijloacele de subsistență; oportunități economice; oportunități de conducere
- 3) Abordarea/schimbarea normelor sociale - inegalitatea de gen în comunitate, în diferite sectoare, la nivel național)
- 4) Altele (specifică)



12. Cu care dintre afirmațiile următoare ești de acord (selectează cu „x” afirmația cu care ești de acord)?

	În totalitate	Așa și aşa	Foarte puțin	Deloc
Sunt lider și, totodată, membru al colectivului în care mă aflu				
Sunt lider al colectivului și sunt cea care ia decizii pentru echipă				
Sunt lider și iau decizii în urma consultării cu colegii de echipă				
Curiozitatea și inovația sunt stimulate în echipă				
Preluăm/ adaptăm din surse de inovare din exteriorul echipei				
Apelăm la inovații numai dacă este strict necesar				

Viața domestică

13. Dacă trebuie să iezi decizii cu privire la chestiunile domestice/casnice, cum procedezi în general (selectează cu „X” afirmațiile cu care ești de acord)?

	Cheltuieli zilnice	Cumpărarea unor bunuri durabile	Cheltuieli legate de creșterea copiilor
Îl las pe soțul/partenerul meu să decidă			
Decid împreună cu soțul/partnerul			
Decid singură asupra achiziționării bunului dorit			

Sănătate

14. Dacă te confrunți cu o problemă de sănătate, cum procedezi în general (selectează cu „X” afirmația cu care ești de acord)??

- 1) O las să treacă de la sine
- 2) Intru în panică și nu fac nimic
- 3) Caut singură medicamente ca să mă tratez
- 4) Întreb un prieten care se pricepe
- 5) Consult un medic

15. De câte ori pe an mergi la un consult medical preventiv (selectează cu „X” afirmația cu care ești de acord)??

- 1) O dată de an
- 2) La fiecare șase luni
- 3) Periodic
- 4) Niciodată



16. Dacă mă confrunt cu o problemă, am o nemulțumire, atunci (selectează cu „X” afirmațiile cu care ești de acord):

	În totalitate	Aşa şi aşa	Foarte puţin	Deloc
Nu exteriorizez, ţin problema în mine.				
Începe să mă doară stomacul sau am dureri de cap.				
Îmi manifest public nemulțumirea impulsiv, uneori chiar cu furie.				
Recunosc rațional că există o problemă și o rezolv cu ajutorul celorlalți prin dialog.				
Nu fac nimic, aştept să treacă de la sine.				

Siguranță/teamă

17. Utilizând afirmațiile de mai jos poți să ne spui cât de îngrijorată ești (selectează cu „X” afirmațiile cu care ești de acord)?

	Foarte îngrijorată	Aşa şi aşa	Foarte puţin	Deloc
Spargerea locuinței și furtul lucrurilor din casă				
Furtul bunurilor pe care le ai asupra ta				
Atac fizic în spațiul public				
Înșelătorie din partea unor organizații financiare, precum fondul de pensii sau casa de credit				
Blocarea într-o situație de criză regională-națională				

18. Dacă te gândești la tine, poți spune că te simți în siguranță în prezent (selectează cu „X” afirmația cu care ești de acord)?

- 1) în totalitate
- 2) aşa şi aşa
- 3) foarte puţin
- 4) deloc
- 5) nu ştiu



19. Cu care dintre afirmațiile de mai jos ești de acord (selectează cu „X”)?

	În totalitate	Așa și așa	Foarte puțin	Deloc
Mă simt în siguranță la locul de muncă				
Mă simt în siguranță în spațiul public				
Mă simt în siguranță acasă				
Profesia și locul de muncă îmi oferă stabilitate și siguranță				
Viața independentă îmi oferă stabilitate și siguranță				
Viața de familie îmi oferă stabilitate și siguranță				
Profesia și locul de muncă al soțului îmi dau stabilitate și siguranță				
Faptul că am o locuință personală mă face să mă simt în siguranță.				
Faptul că am economii în bancă mă face să mă simt în siguranță.				
Faptul că am prieteni buni pe care mă bazez, mă face să mă simt în siguranță.				
Legile țării îmi dau un sentiment de încredere și siguranță.				

20. Atunci când doresc să mă implic în procese decizionale la locul de muncă sau în comunitate trebuie să (selectează cu „X” afirmațiile cu care ești de acord):

	În totalitate	Așa și așa	Foarte puțin	Deloc
Mă consult cu soțul				
Mă consult cu familia (soț, copii, mama/tata, frați)				
Mă consult cu prietenii/prietenele				
Iau decizii independent de familie				
Nu mă consult cu soțul/partenerul cu privire la deciziile pe care le iau în carieră sau în comunitate				
Nu mă implic, nu mă lasă soțul/familia				
Nu am încredere în mine în nivelul meu de educație și nu iau astfel de decizii				
Nu am timp să mă implic, trebuie să mă ocup de familie				



21. Din 2021, cât de des ai acordat timp sau ai ajutat benevol o instituție ca de exemplu, o școală, un spital, o organizație de caritate, un grup comunitar, o biserică sau ai făcut voluntariat (selectează cu „X” afirmația cu care ești de acord)?

1. niciodată
2. cel mult de trei-patru ori pe an
3. frecvent, dar nu lunar
4. aproximativ o dată pe lună
5. de mai multe ori pe luna, dar nu în fiecare săptămână
6. o dată pe săptămână
7. de mai multe ori pe săptămână
8. în fiecare zi

22. Ești, în momentul de față, membru al uneia dintre organizațiile enumerate mai jos (selectează cu „X” afirmația cu care ești de acord)?

1. Da
2. Nu

Care dintre acestea (selectează cu „X” afirmațiile cu care ești de acord)?

- | |
|---|
| 1. Partid politic |
| 2. Sindicat |
| 3. Grup ecologist |
| 4. Organizație de femei |
| 5. Asociație de părinti (școală) |
| 6. Grup religios sau asociație bisericească |
| 7. Asociație de voluntari |
| 8. Organizație profesională |
| 9. Alt tip de grup sau organizație/asociație/club (specifică) |

23. Luând în considerare TOATE grupurile, cluburile sau organizațiile în care ai fost implicată în ultimele 12 luni ai putea spune ca aii luat parte la unele activități ale grupului (selectează cu „X” afirmația cu care ești de acord)?

1. cel puțin o dată pe săptămână
2. cel puțin o dată pe lună
3. sporadic (mai puțin decât o dată pe lună)
4. altă variantă de răspuns (specifică)

24. Care dintre acțiunile enumerate mai jos le-ai desfășurat în ultimii trei ani (dacă este cazul) (selectează cu „X” afirmațiile cu care ești de acord)?

1. Mi-am prezentat opiniiile personale unui consilier din administrația locală
2. Am scris o scrisoare către un ziar /radio/ tv
3. Am convins o persoană din afara familiei mele să meargă la vot
4. Am sfătuit o persoană să ia legătura cu administrația locală
5. Am ținut un discurs în fața unui grup organizat
6. Am fost reprezentantul unui asociație sau al unei organizații



7. Am candidat pentru un post în administrația publică
8. Am participat activ la o campanie politică
9. Am ajutat la strângeri de fonduri pentru acțiuni locale
10. Am votat la ultimele alegeri generale
11. Am votat la ultimele alegeri locale
12. Nici una dintre acestea

25. Ești de acord sau nu cu afirmația: „Drepturile fundamentale ale femeii sunt mai puțin protejate în Republica Moldova decât în Uniunea Europeană” (selectează cu „X” afirmația cu care ești de acord).

1. De acord
2. Tind să fiu de acord
3. Nu sunt nici de acord cu această afirmație, dar nici nu o contrazic
4. Tind să nu fiu de acord
5. Nu sunt de acord
6. Nici o opinie
7. Nu știu

26. Ești de acord sau nu cu afirmația: „Femeile sunt suficient de bine reprezentate în soluționarea conflictelor și a problemelor legate de securitate și apărare la nivel național/local în Republica Moldova” (selectează cu „X” afirmația cu care ești de acord)?

1. De acord
2. Tind să fiu de acord
3. Nu sunt nici de acord cu această afirmație, dar nici nu o contrazic
4. Tind să nu fiu de acord
5. Nu sunt de acord
6. Nici o opinie
7. Nu știu

27. Mai jos este o listă de activități pe care oamenii le desfășoară în timpul lor liber, atunci când nu sunt la locul de muncă sau la școală. Te rugăm să precizezi la care dintre aceste activități ai participat, dacă este cazul, în ultima lună (selectează cu „X” afirmațiile cu care ești de acord)?

1. Am participat la o slujbă religioasă
2. Am participat la întâlniri politice /acțiuni de protest
3. Am efectuat acțiuni în folosul comunității
4. Am participat la activități sportive
5. Am mers la o petrecere
6. Am luat masa împreună cu prietenii
7. Am mers la restaurant cu prietenii
8. Am fost la cinema/ teatru/ concert
9. Am mers la o întâlnire a unei organizații comunitare



28.Din 2021 ai luat parte la vreuna dintre următoarele acțiuni pentru a rezolva o problema locală care afectează locuitorii din zona ta (selectează cu „X” afirmațiile cu care ești de acord)?

1. Am scris unui ziar local
2. Am contactat organizația care avea competența de a rezolva problema (de ex. consiliul local)
3. Am contactat un politician (din administrația publică locală sau centrală)
4. Am contactat un reprezentant al forțelor de ordine
5. Am luat parte la o întâlnire publică pentru a discuta probleme de ordin local
6. Am participat la o acțiune de protest
7. Am participat la o întâlnire politică
8. Am ajutat la redactarea unei petiții referitoare la probleme de ordin local
9. Am semnat o petiție (plângere)
10. Am ajutat, ca voluntar, la rezolvarea unor probleme de urgență din comunitate
11. Am donat bani pentru o organizație
12. Am adunat fonduri pentru o organizație
13. Am participat la acțiuni de protest ilegale
14. SPONTAN m-am gândit să acționez, într-un fel, dar nu am făcut nimic
15. Nici una dintre aceste acțiuni

29.În ultimele șase luni ai ajutat în mod benevol un vecin/o persoană cunoscută (selectează cu „X” afirmația cu care ești de acord)?

1. Da
2. Nu
3. M-am mutat de curând în zonă

30.Crezi că poți influența deciziile care afectează localitatea în care trăiești (selectează cu „X” afirmația cu care ești de acord)?

1. Da
2. Nu
3. Nu știu

31.În ultimele șase luni ai ajutat un coleg/ o colegă din mediul tău profesional (selectează cu „X” afirmația cu care ești de acord)?

1. Da
2. Nu
3. Am schimbat de curând locul de muncă

32.Crezi că poți influența deciziile care afectează organizația în care lucrezi (selectează cu „X” afirmația cu care ești de acord)?

1. Da
2. Nu
3. Nu știu



33. Dacă te gândești la tine, poți spune cât de satisfăcută, bucuroasă ești de viață pe care o duci în prezent (selectează cu „X” afirmația cu care ești de acord)?

1. foarte satisfăcută
2. satisfăcută
3. așa și așa
4. dezamăgită
5. foarte dezamăgită
6. nu știu

34. Cât de satisfăcută ești de regiunea, orașul, țara în care locuiești (selectează cu „X” afirmația cu care ești de acord)?

1. foarte satisfăcută
2. satisfăcută
3. așa și așa
4. dezamăgită
5. foarte dezamăgită
6. nu știu

35. Cât de satisfăcută ești de organizația în care lucrezi (selectează cu „X” afirmația cu care ești de acord)?

1. foarte satisfăcută
2. satisfăcută
3. așa și așa
4. dezamăgită
5. foarte dezamăgită
6. nu știu

Satisfacție, surse de inovare

36. Cu care dintre aceste afirmații ești de acord?

	De acord	Așa și așa	Foarte puțin	Deloc
Sunt bucuroasă și satisfăcută de munca pe care o desfășor				
Îmi place să am rezultate bune în profesia mea				
Îmi face plăcere să desfășor muncă casnică/ în gospodărie				
Sunt bucuroasă și satisfăcută să cresc copii și să ajut familia				
Îmi face plăcere să fiu ajutată de familie la treburile casnice				
Prefer ca treburile casnice să fie efectuate de o persoană din exteriorul familiei				



Îmi place să mă plimb și să am timp pentru mine				
Îmi place să aflu lucruri noi de la colegii de muncă				
Îmi place să aflu lucruri noi de la rude, prieteni din străinătate				
Îmi place să aflu lucruri noi de la rude, de la prieteni, de acasă				

Capital social

Interpersonal

37. Membri ai familiei tale locuiesc în vecinătate (selectează cu „X” afirmația cu care ești de acord)?

1. Da
2. Nu

38. În afara de persoanele cu care locuiești, câți membri ai familiei pe care îi consideri apropiati locuiesc la 15-20 de minute distanța de mers pe jos sau la 5-10 minute de mers cu mașina (selectează cu „X” afirmația cu care ești de acord)?

1. unul sau doi
2. trei sau patru
3. cinci sau mai mulți
4. nici unul

39. Câți dintre prietenii apropiati locuiesc la 15-20 de mers pe jos sau la 5-10 minute de mers cu mașina (selectează cu „X” afirmația cu care ești de acord)?

1. unul sau doi
2. trei sau patru
3. cinci sau mai mulți
4. nici unul

Rețele de migrație

40. Există cineva în familia ta care locuiește sau muncește în străinătate (selectează cu „X” afirmațiile cu care ești de acord)?

1. Tatăl/Mama (inclusiv adoptiv sau vitreg)
2. Sora/Fratele
3. Fiica/Fiul
4. Nepoata/Nepotul
5. Bunica/Bunicul
6. Mătușa/Unchiul
7. Alte rude



41.Tii legătura cu aceste rude (selectează cu „X” afirmația cu care ești de acord)?

1. Da
2. Nu

42.Prin ce mijloace (bifează cu „X” afirmațiile cu care ești de acord)?

	da	nu
Telefon (inclusiv WhatsApp)		
E-mail		
Online (rețele sociale)		
Vizite		

43.Cât de des vorbești cu vecinii tăi (selectează cu „X” afirmația cu care ești de acord)?

1. aproape în fiecare zi
2. dată sau de două ori pe săptămână
3. dată sau de două ori pe lună
4. sporadic
5. niciodată

44.Ai rude cu care vorbești sau cu care te vezi în mod regulat (selectează cu „X” afirmația cu care ești de acord)?

1. Da
2. Nu

45.Ai prieteni cu care vorbești sau te întâlnești în mod regulat (selectează cu „X” afirmația cu care ești de acord)?

1. Da
2. Nu

46.„Am rude sau prieteni pe care mă pot baza orice s-ar întâmpla”. Este aceasta afirmație (selectează cu „X” afirmația cu care ești de acord)?

1. falsă
2. parțial adevărată
3. sau adevărată?



47. Dacă ai avea una dintre următoarele probleme, există cineva pe care te poti baza (selectează cu „X” afirmația cu care ești de acord)?

	Da	Nu	Nu sunt sigur
Dacă ești supărată/tristă			
Dacă ai nevoie de ajutor			
Dacă ai nevoie să împrumuți bani de urgență			

48. Cât de des mergi cu prietenii / vecinii la un restaurant, cinema sau alt loc de întâlnire (selectează cu „X” afirmația cu care ești de acord)?

1. în fiecare zi
2. de mai multe ori pe săptămână
3. cel puțin o dată pe săptămână
4. cel puțin o dată pe lună
5. sporadic
6. niciodată

49. În general, poți spune că se poate avea încredere în majoritatea oamenilor sau trebuie să fii foarte precaut atunci când interacționezi cu oamenii (selectează cu „X” afirmația cu care ești de acord)?

1. poți avea încredere în majoritatea oamenilor
2. trebuie să fii foarte precaut atunci când interacționezi cu oamenii

50. Ai dorit să afli mai multe informații cu privire la acest subiect și la alte subiecte legate de dezvoltarea profesională a femeilor lider? Dacă da, prin ce canale de comunicare (selectează cu x)?

1. Informarea prin e-mail
2. Informare prin social media
3. Întâlniri de informare cu grupuri de femei
4. Ateliere profesionale
5. Mentorat
6. Conferințe

51. Ai fi dispusă să fii interviewată despre leadership-ul feminin?

1. Da
2. Nu



B. GHID DE INTERVIU

A. Caracteristici

1. Vârstă – segmente de vîrstă
2. Domeniul de activitate –public/privat
3. Nr. de angajați
4. Mediul urban/rural

B. Parcurs, model și stil

1. Parcurs
2. Ce te-a motivat să muncești, să studiezi și să devii femeie lider?
3. Când și-ai început cariera și-ai imaginat că vei avea un rol de lider?
4. Cum își pot dezvolta femeile abilitățile de lider? Cum te adaptezi actualmente la o lume în continuă schimbare?

Model

1. Cine a fost/este modelul tău și/sau mentorul tău (de leadership) și de ce?
2. Cât de important este să ai un mentor și cum poți dezvolta acest tip de relație?

Stil

1. Care e rolul tău în grup/orgaizație? Descrie stilul tău de conducere.
2. Ce competențe colective sunt necesare pentru a conduce grupuri, echipe, comunități?

C. Avantaje și bariere

Avantaje

1. Care sunt avantajele unei organizații de a avea femei lider?
2. Ce beneficii ai dobândit din experiența de lider?

Bariere

1. Care crezi că este cea mai importantă barieră în calea leadership-ului feminin?
2. Cu ce lipsuri te confrunți în procesul de adaptare la realitatea zilei de azi?
3. Este greu pentru o femeie să fie promovată în domeniul tău de activitate, și s-a întâmplat să fii tratată diferit față de colegii tăi? Dacă da, de ce?

Acțiune

1. Cum pot fi puternice femeile lider fără a genera conflicte? Tu cum ai procedat?
2. Ce nevoi au femeile când este vorba de ACȚIUNE și INITIATIVĂ?

D. Factori de influență comportamentală. Contextul organizațional și personal

Încredere

1. Cum ai construit încrederea în tine și reziliența de-a lungul carierei?
2. Ai fost vreodată descurajată de colegii tăi sau de familie să devii lider? Dacă da, cum ai procedat?
3. Cum pot femeile să sprijine alte femei din organizații?
4. Incluziune
5. Ce înțelegi prin unitate și climat social colectiv?
6. Ce înseamnă incluziune și unitate?
7. Cum putem asigura incluziunea femeilor lider care sunt mame, refugiate sau migrante și cum le putem ajuta?



Cunoastere

1. Curiozitatea și Inovația cum sunt percepute de colectiv?

E. Echilibrul între viața profesională și cea personală

Siguranța

1. Cum echilibrezi cariera, viața personală?
2. Ce consideri că îți oferă siguranță și stabilitate?

Satisfacție

1. Ce îți aduce bucurii, plăcere, satisfacții?
2. Care sunt pasiunile tale și cum le dezvoltă?

Sănătate

1. Cum ai grija de tine și de timpul tău personal și de sănătatea ta?

F. Lectii învățate

Sfaturi, recomandări

1. Care este cel mai bun sfat de leadership pe care l-ai primit vreodată (sau l-ai citit/auzit vreodată de la alții)?
2. Dacă ai putea să te întorci și să-ți spui un lucru/ să îți dai un sfat la începutul carierei tale, în baza a ceea ce știi acum, care ar fi acela?
3. Ce sfat ai da următoarei generații de lideri de sex feminin?



Anexa 2 Reprezentare grafică a rezultatelor chestionarului și a interviurilor

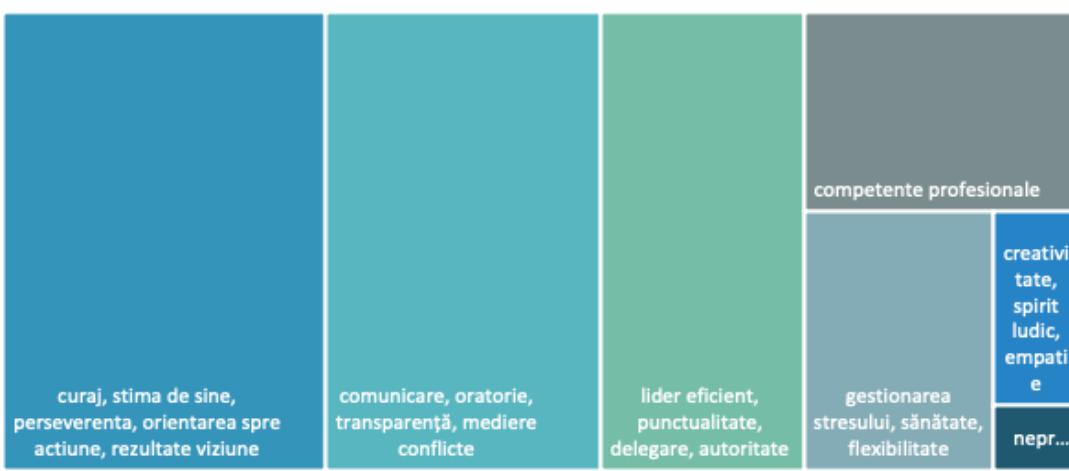
A. Chestionar

- Adevărății lideri se nasc.
- Leadership -ul poate fi predat și învățat.



CALITATEA PE CARE VREI SĂ O DEZVOLTI

- curaj, stima de sine, perseverenta, orientarea spre actiune, rezultate viziune
- comunicare, oratorie, transparentă, mediere conflicte
- lider eficient, punctualitate, delegare, autoritate
- competente profesionale
- gestionarea stresului, sănătate, flexibilitate
- creativitate, spirit ludic, empatie
- neprecizat

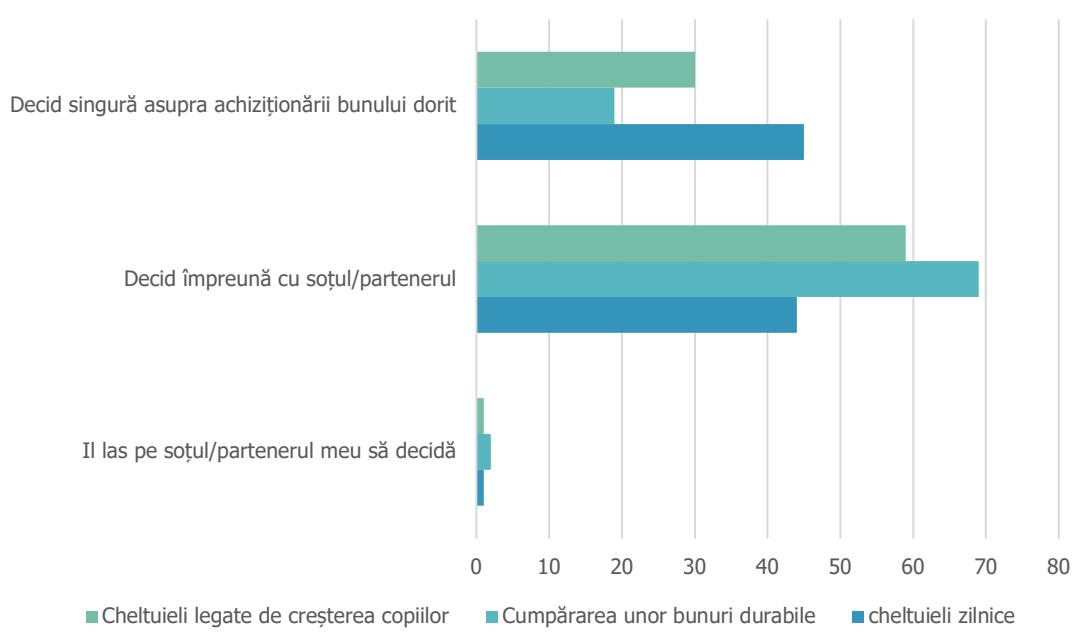


Nevoia pe care dorești să o satisfaci pentru a deveni un lider

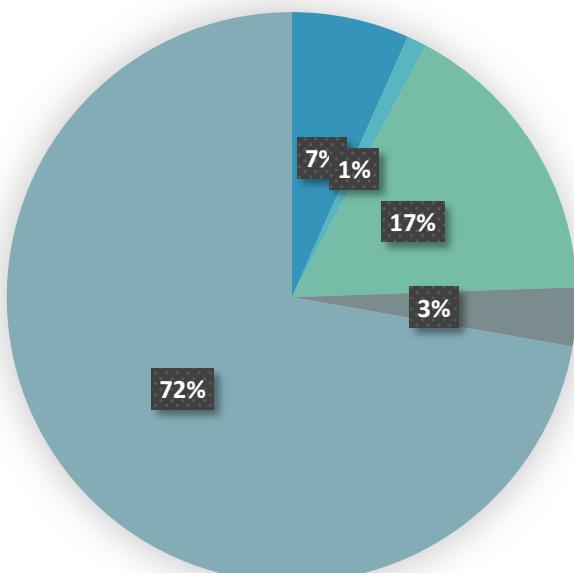
- Echilibru viață profesională și personală
- Educație
- Sprijin familie, colegi, retele femei, cariere, comunicare
- Gestionarea stresului
- Mentorat
- Timp liber călătorii
- Modele de succes
- Plan de dezvoltare profesională



Decizii viață domestică

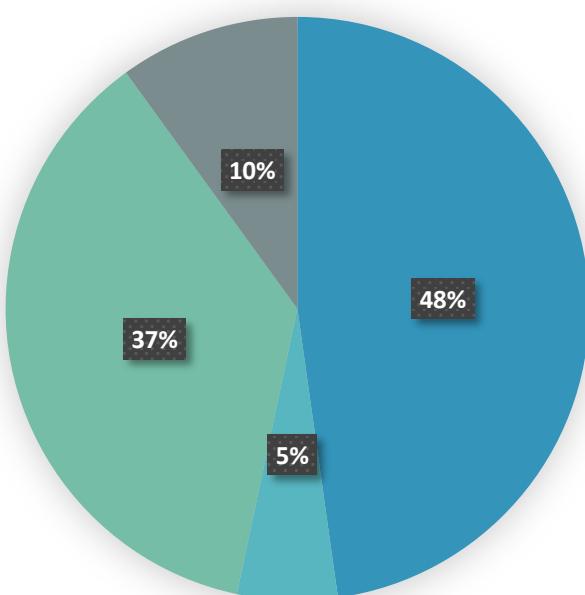


Rezolvare probleme de sănătate



- O las să treacă de la sine
- Intru în panica și nu fac nimic
- Caut medicamente singură să mă tratez
- Întreb un prieten care se pricepe
- Consult un medic

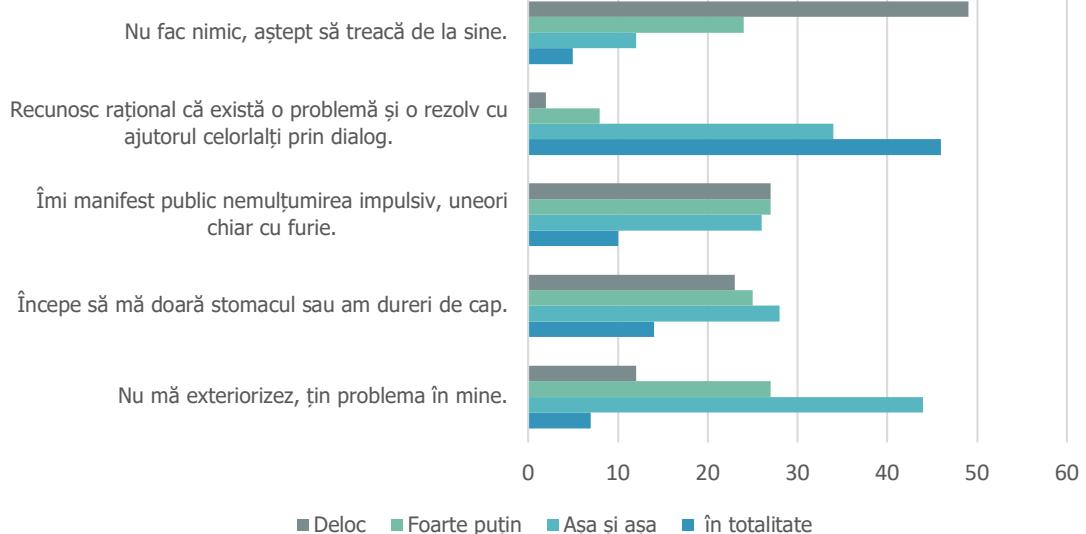
Sănătate preventivă



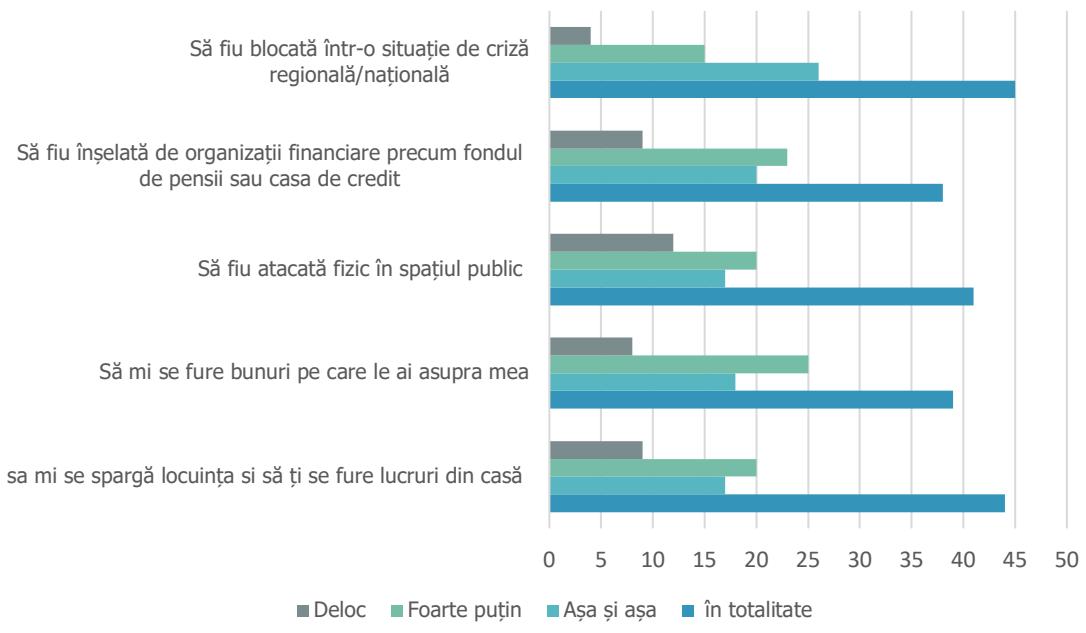
- O dată de an
- La fiecare șase luni
- Periodic
- Niciodată



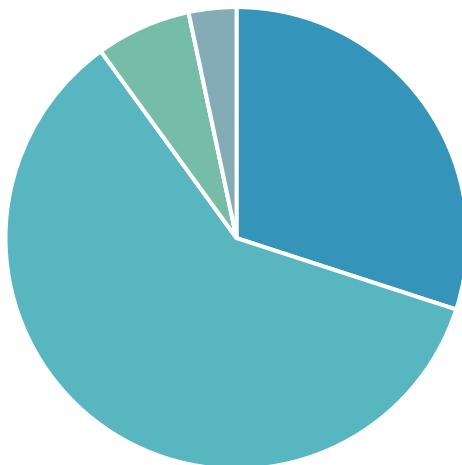
Soluționarea problemelor



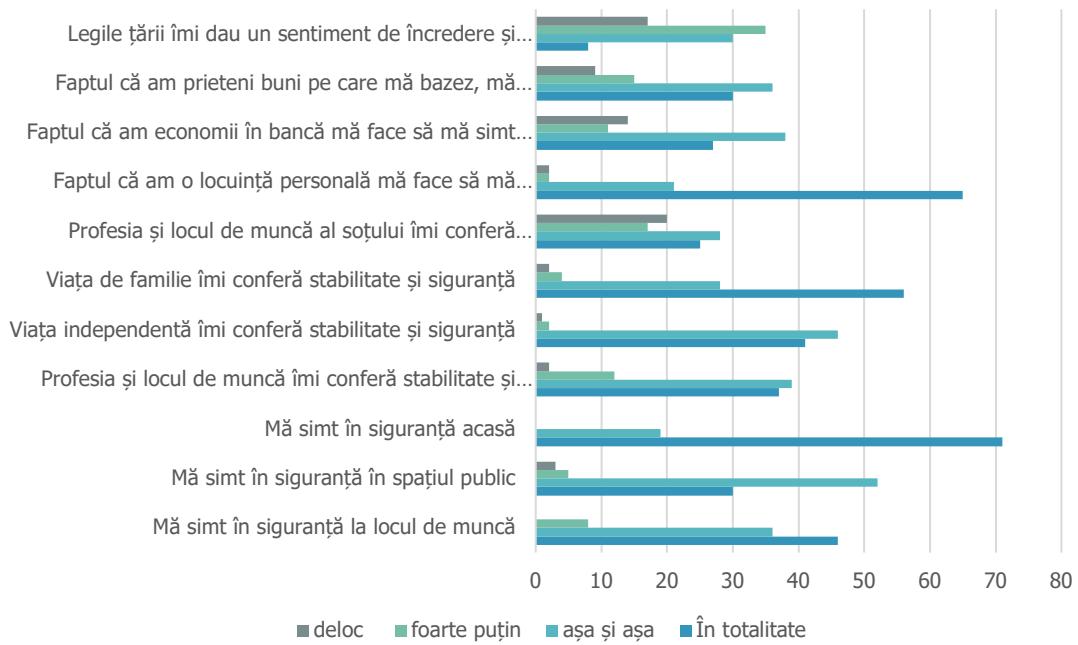
Siguranță în societate



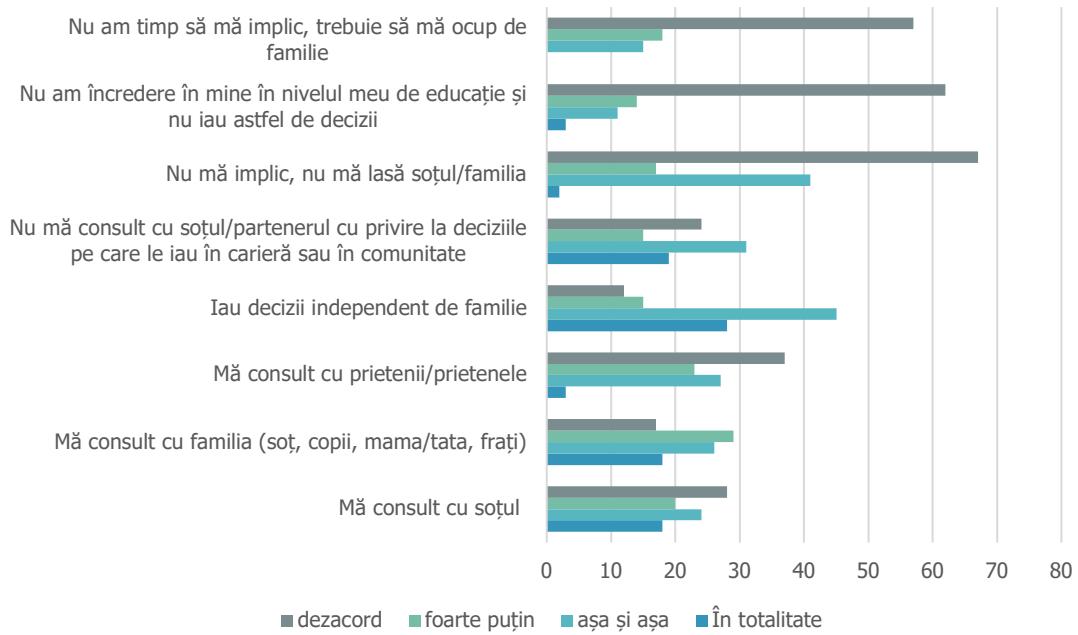
Nivel de siguranță percepț



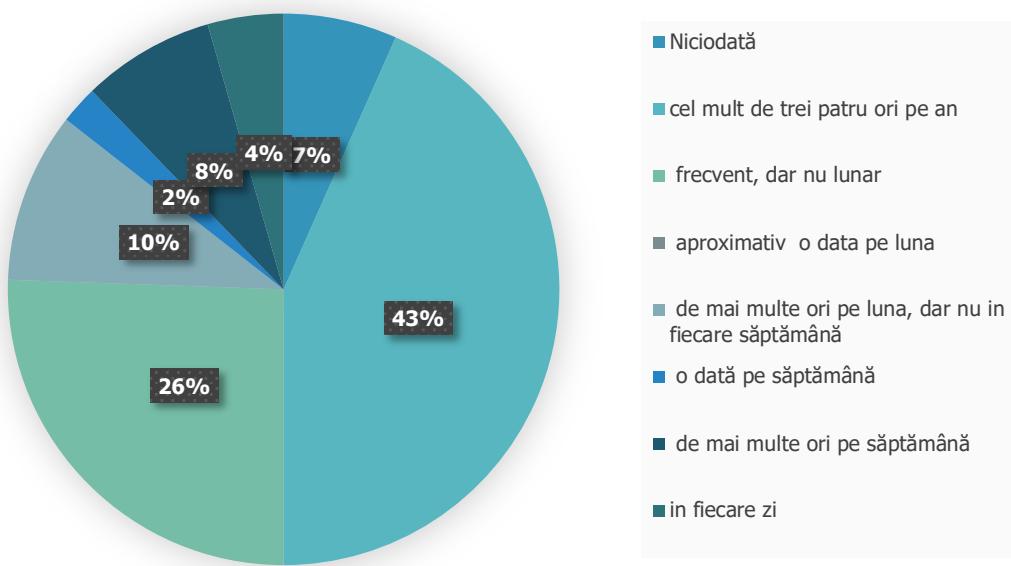
Capital de încredere



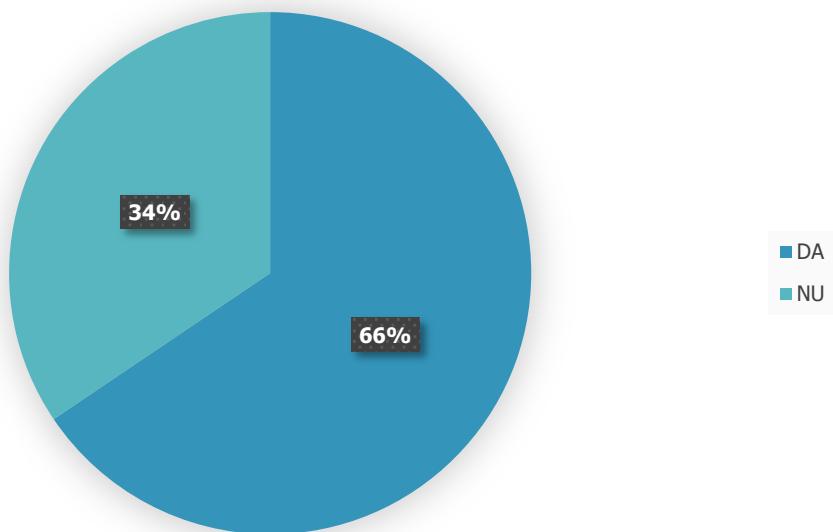
Procese decizionale la locul de muncă/în comunitate



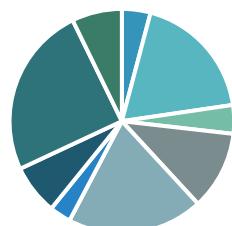
Sprijin acordat organizațiilor comunitare educaționale



Membru al unei organizații comunitare educaționale



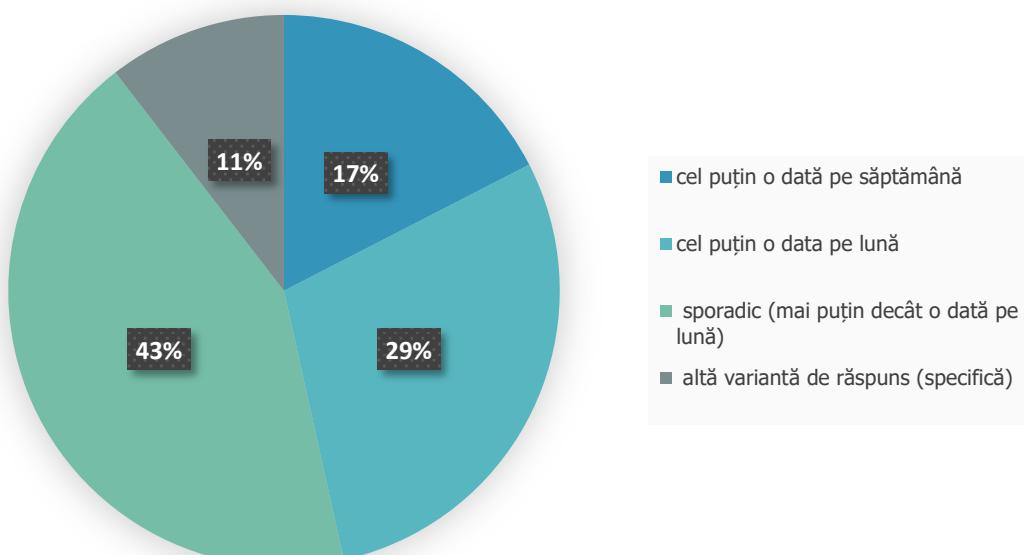
Membru organizații comunitare



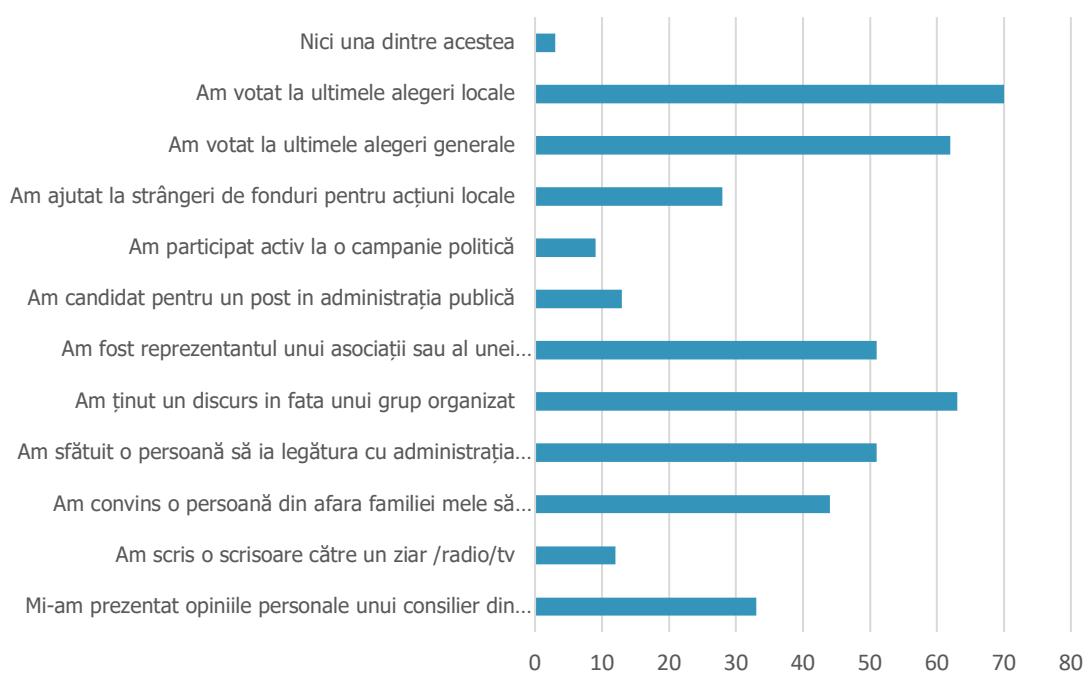
- a) Partid politic
- b) Sindicat
- c) Grup ecologist
- d) Organizație de femei
- e) Asociația de părinți (școala)
- f) Grup religios sau asociație bisericescă
- g) Asociație de voluntari
- h) Organizație profesională



Nivel de implicare în organizațiile comunitare

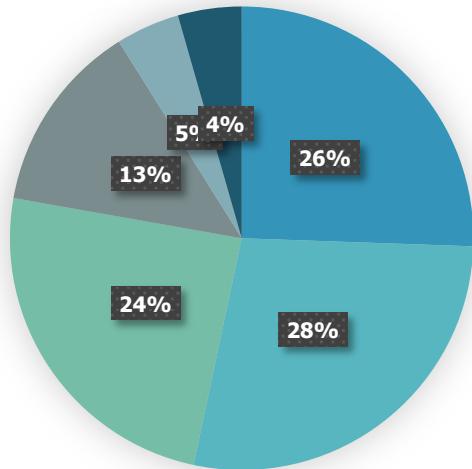


Acțiuni în comunitate (ultimii trei ani)



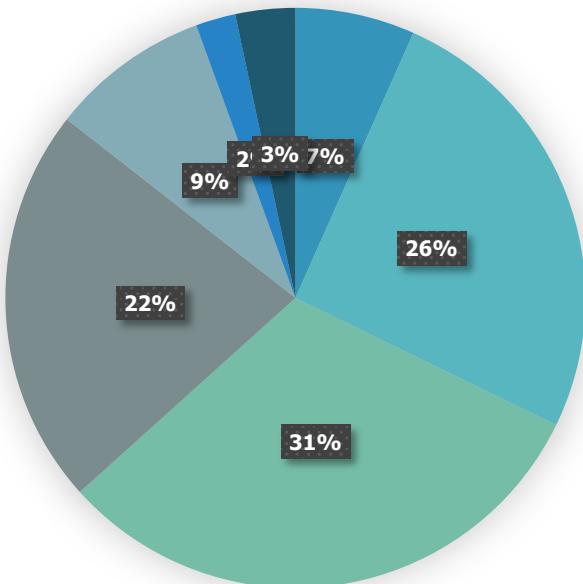
Drepturile fundamentale ale femeii mai puțin protejate în Republica Moldova decât în UE

- De acord
- Tind să fiu de acord
- Nu sunt nici de acord cu aceasta afirmație dar nici nu o contrazic
- Tind să nu fiu de acord
- Nu sunt de acord
- Nici o opinie
- Nu știu

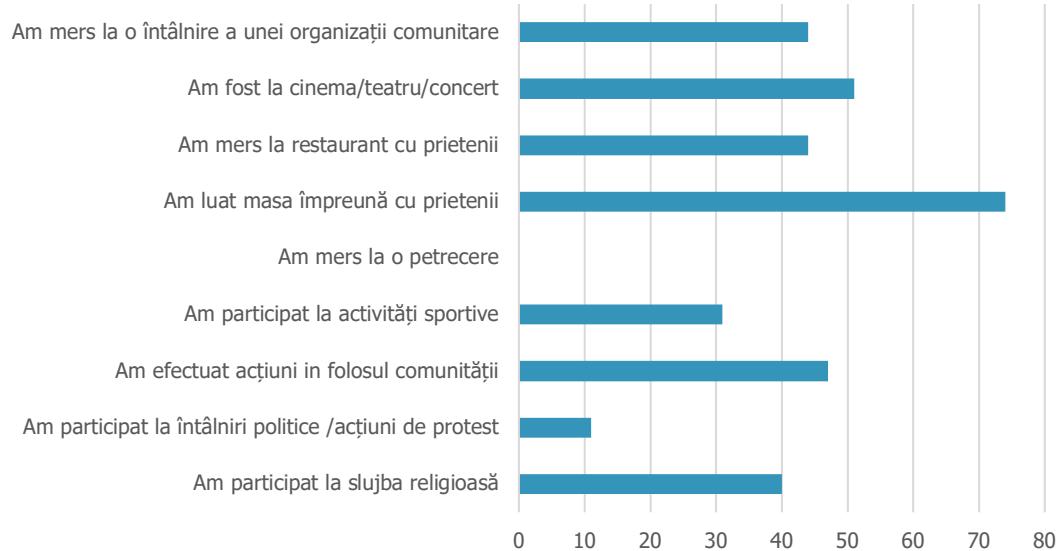


Femeile sunt bine reprezentate în soluționarea conflictelor locale/nationale

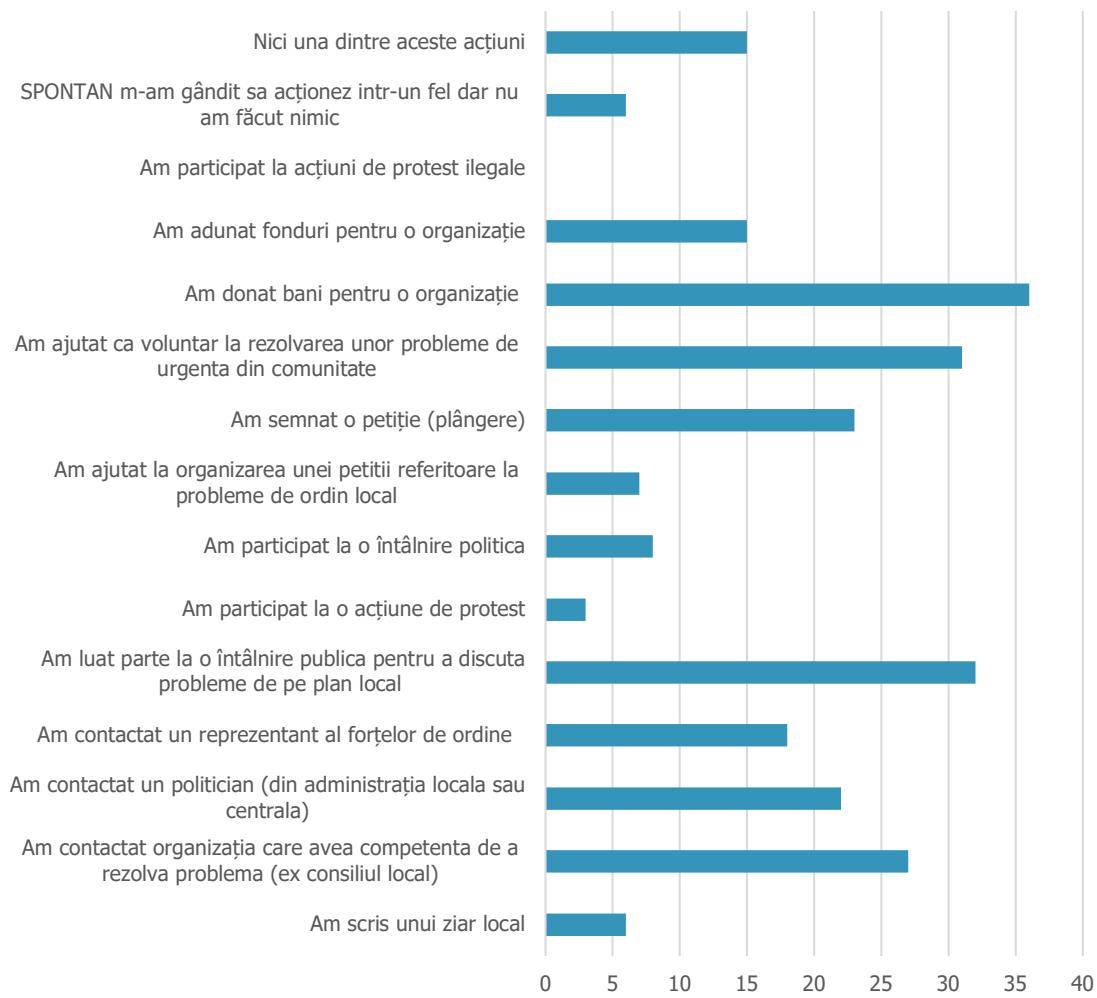
- De acord
- Tind să fiu de acord
- Nu sunt nici de acord cu aceasta afirmație dar nici nu o contrazic
- Tind să nu fiu de acord
- Nu sunt de acord
- Nici o opinie
- Nu știu



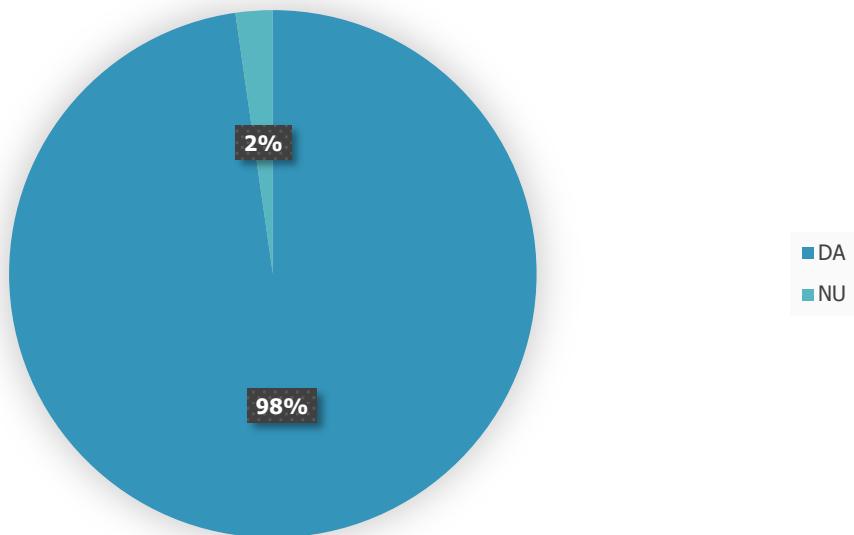
Activități în timpul liber



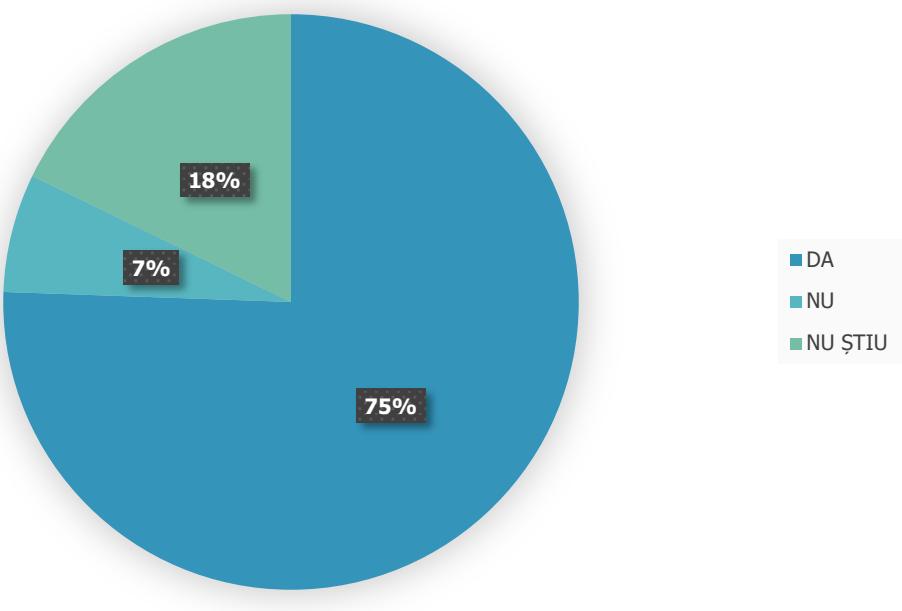
Acțiuni pentru a rezolva probleme locale



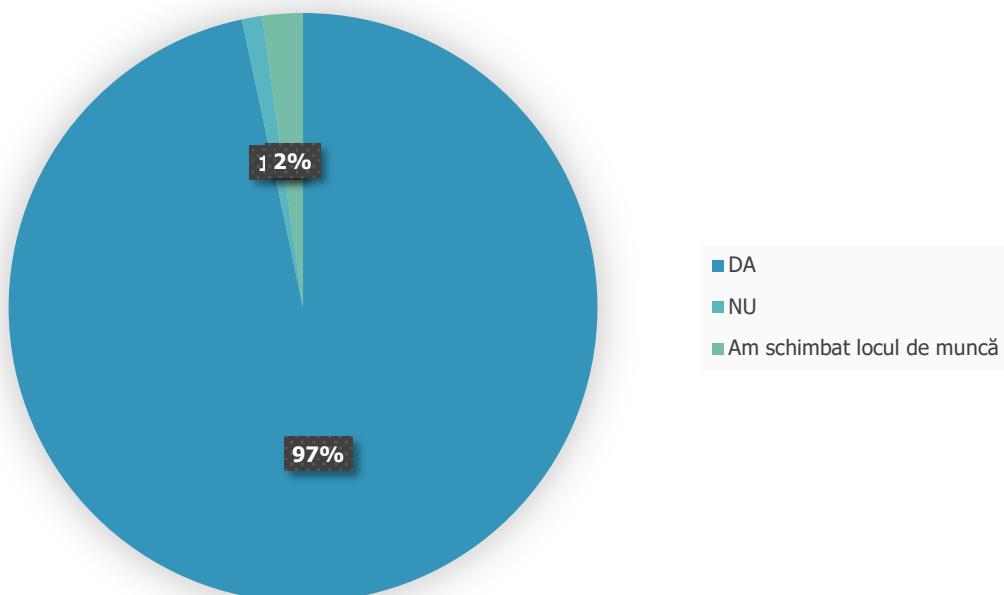
Ajutor acordat unor vecini/cunoscuți în ultimele 6 luni



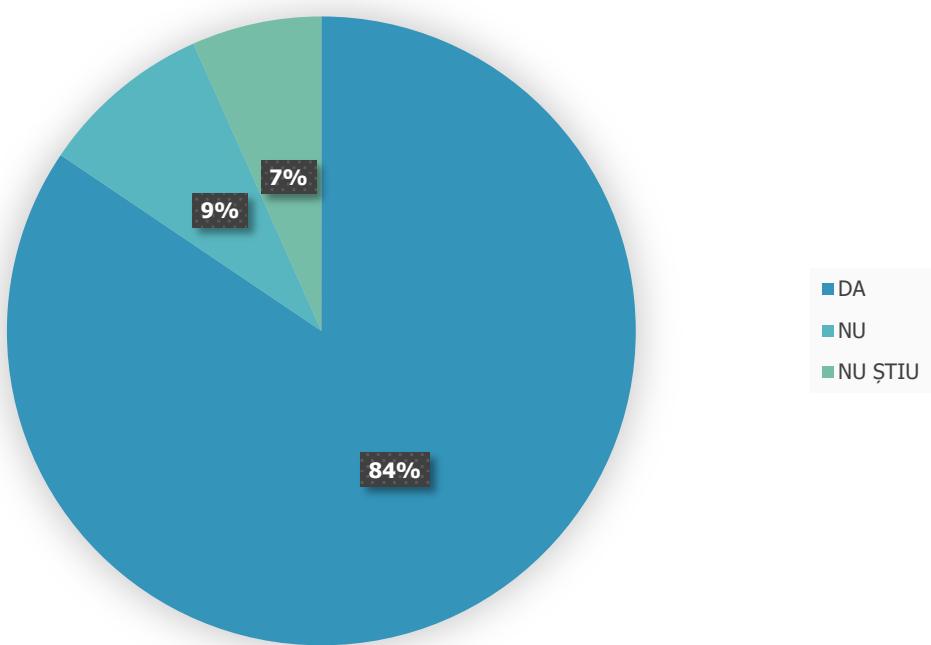
Capacitatea de a influența deciziile locale



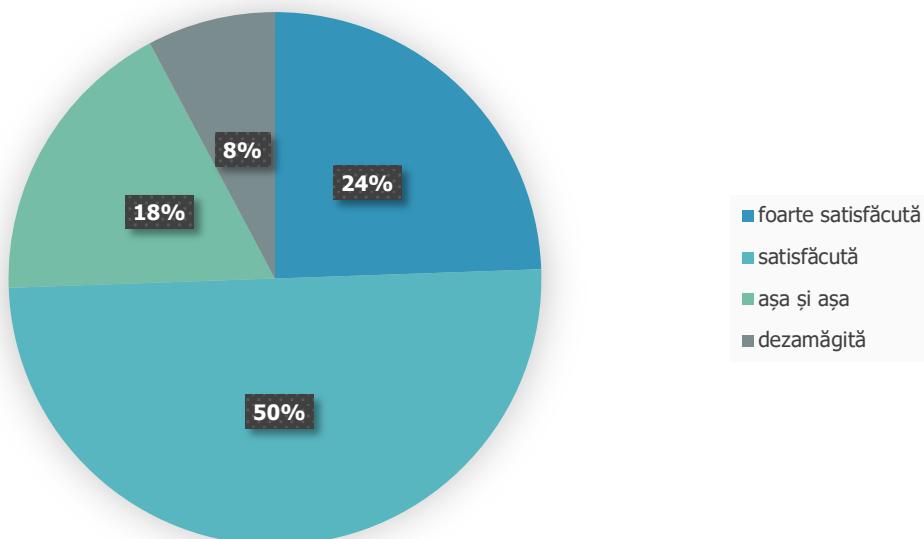
Ajutor acordat unui coleg în ultimele 6 luni



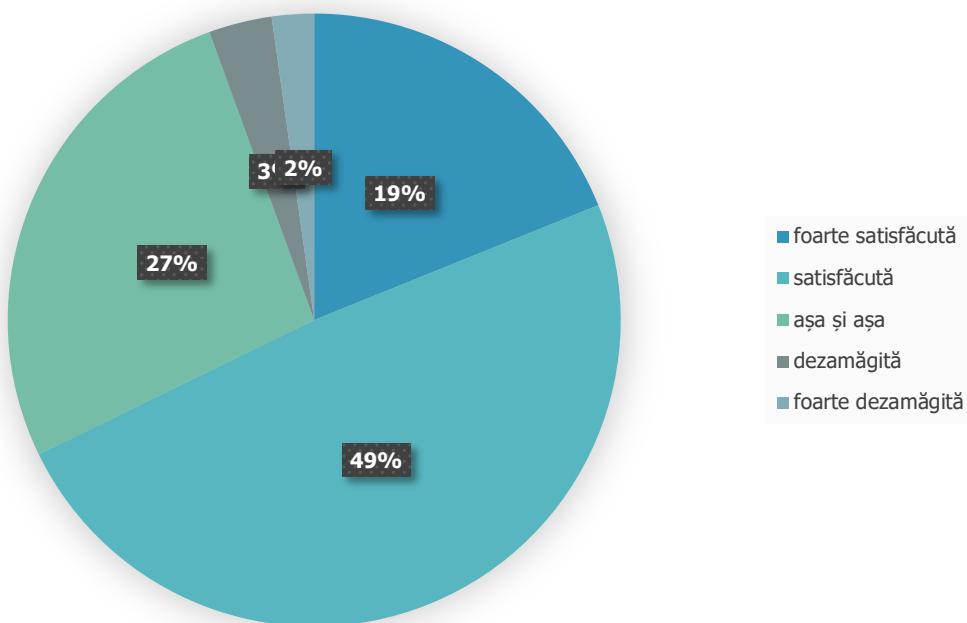
Capacitatea de a influența deciziile în organizație



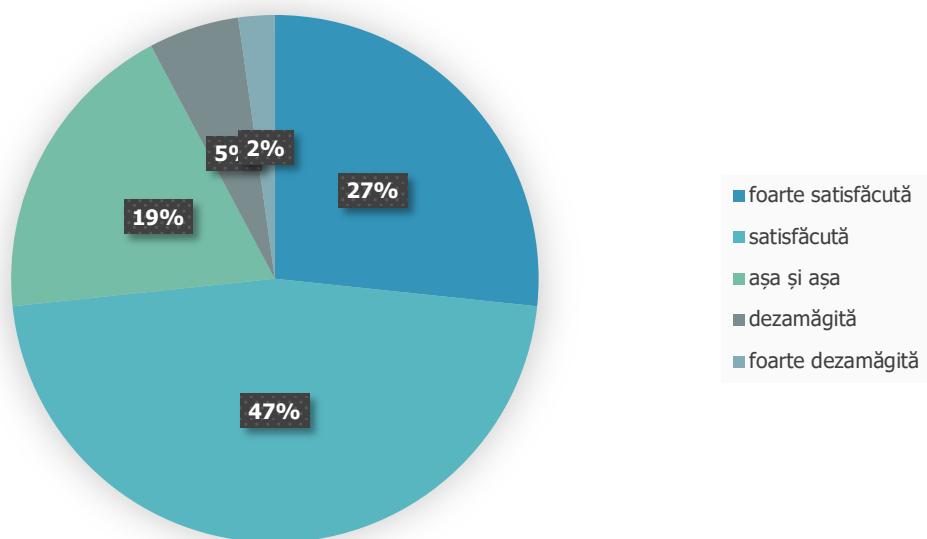
Nivel de satisfacție personală în viață



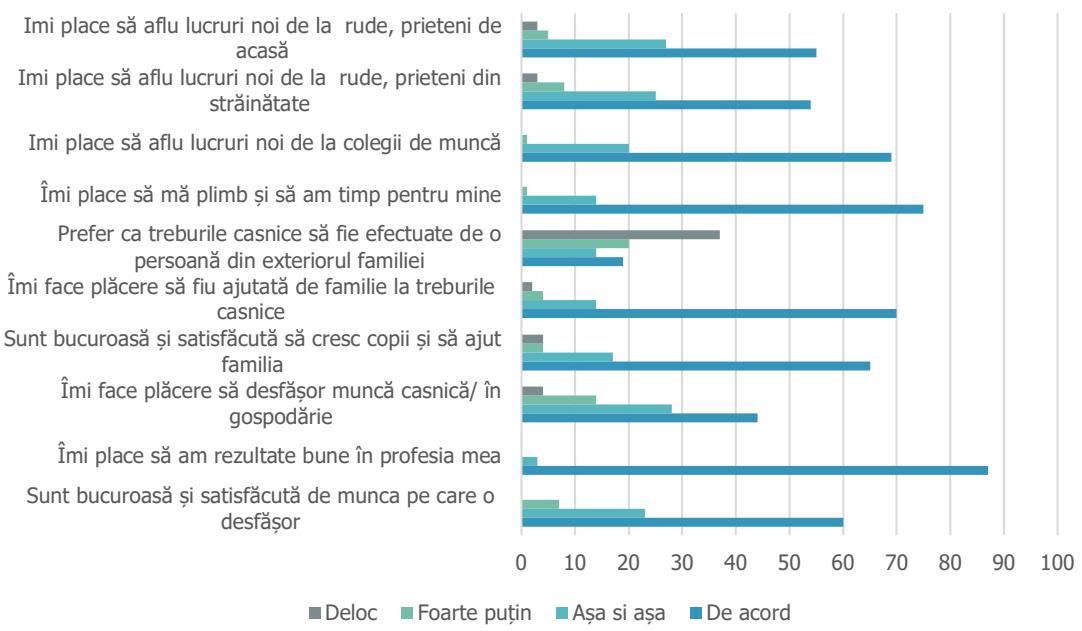
Nivel de satisfacție locuire



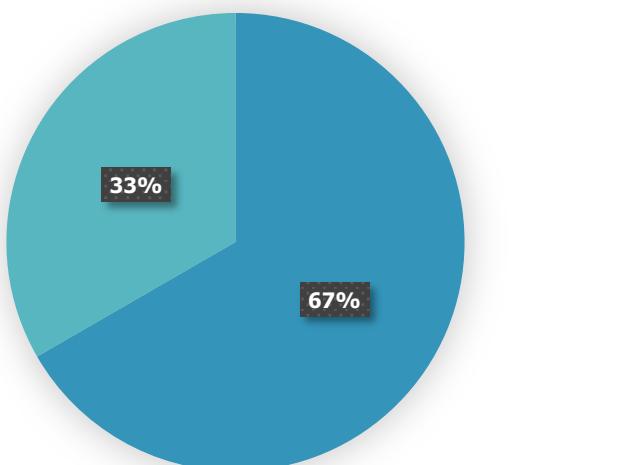
Nivel de satisfacție organizație



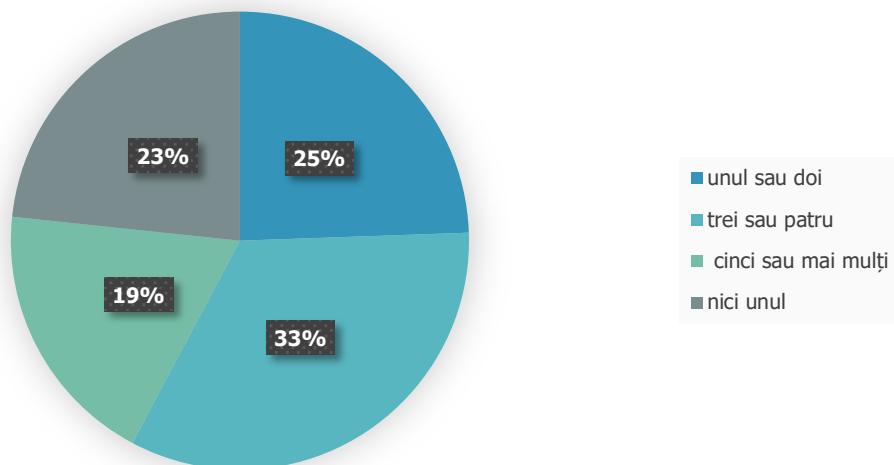
Gestionarea vieții personale



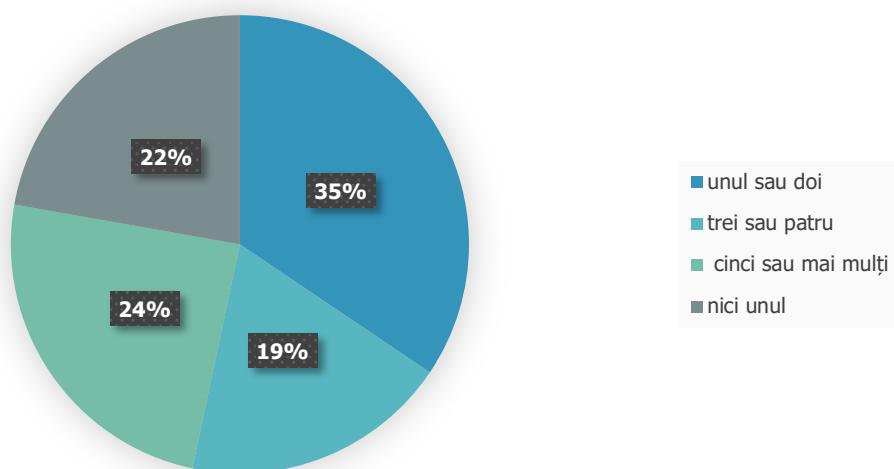
Membri ai familiei în vecinătate



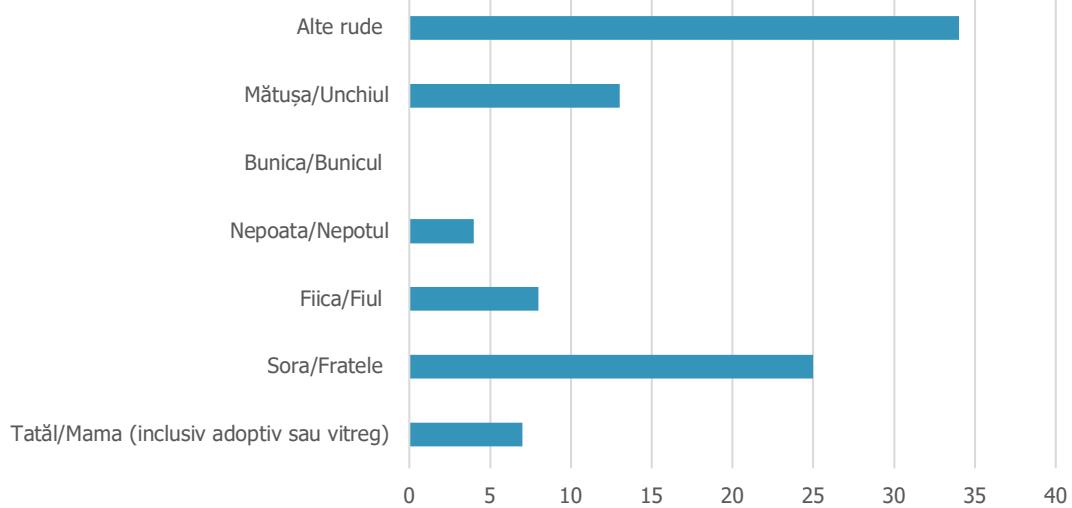
Membri ai familiei în vecinătate 15-20 min mers pe jos



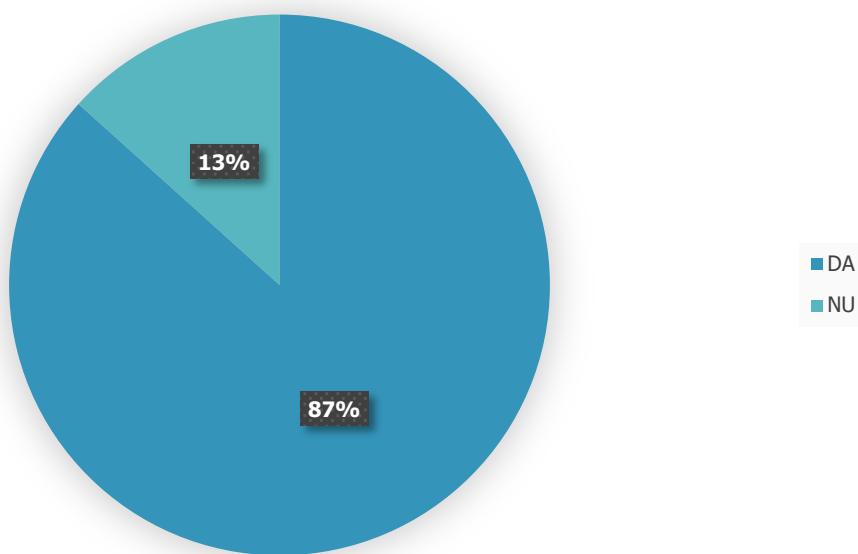
Prieteni în vecinătate 15-20 min mers pe jos



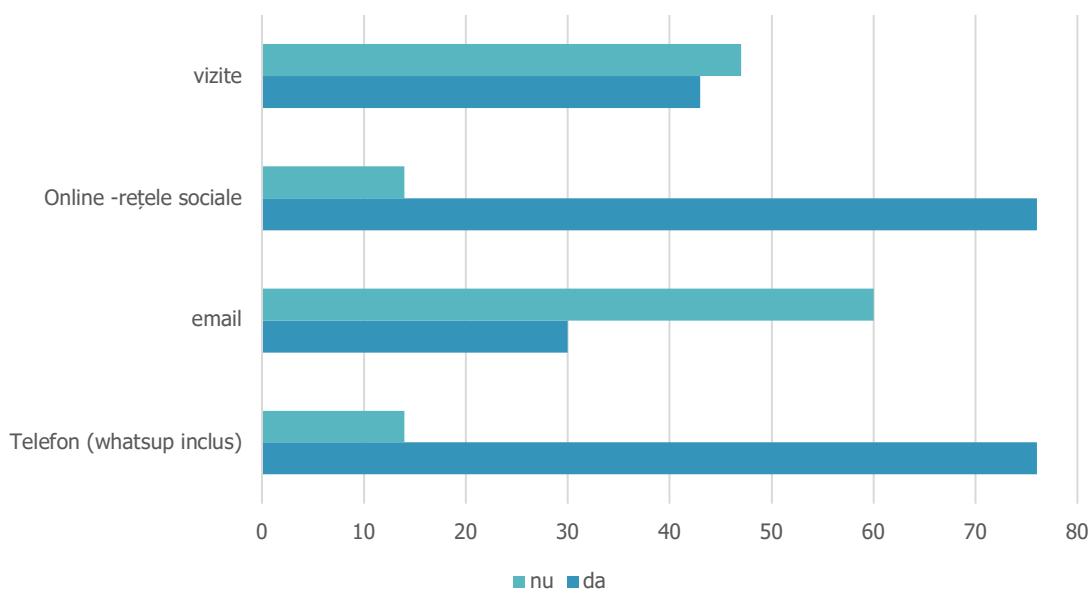
Familie și migrație



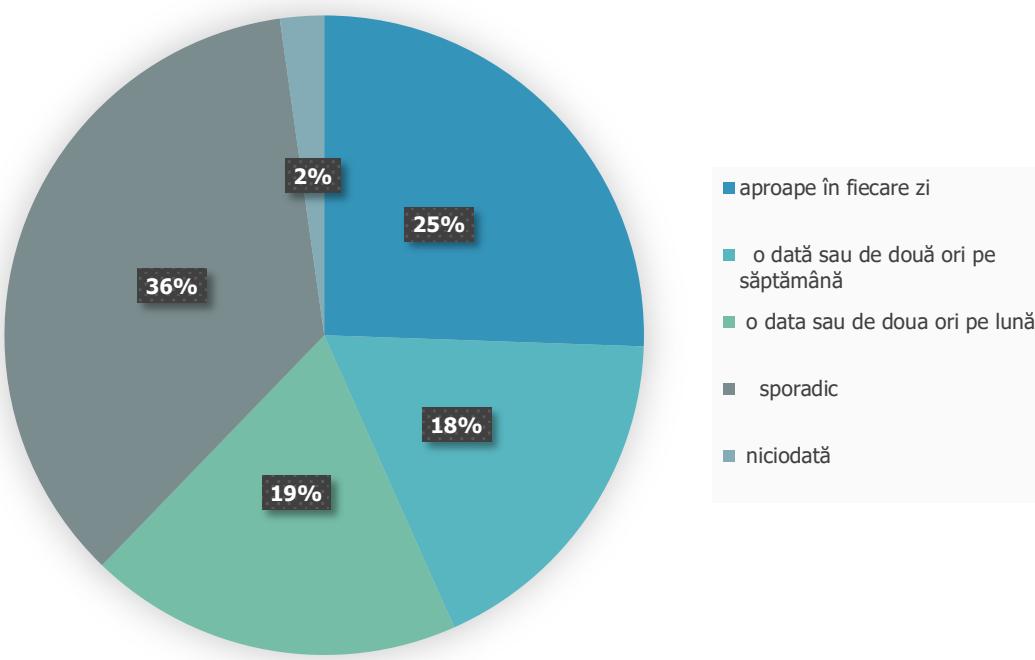
Legătura cu familia migrantă



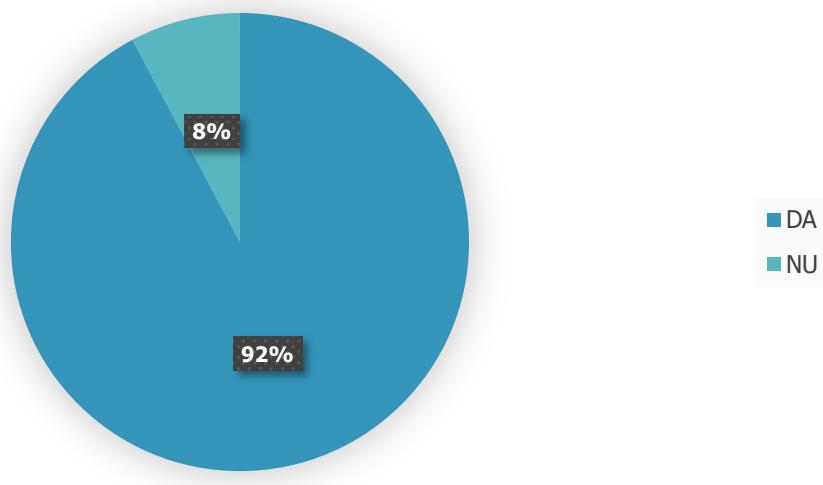
Mijloace de comunicare cu familia migrantă



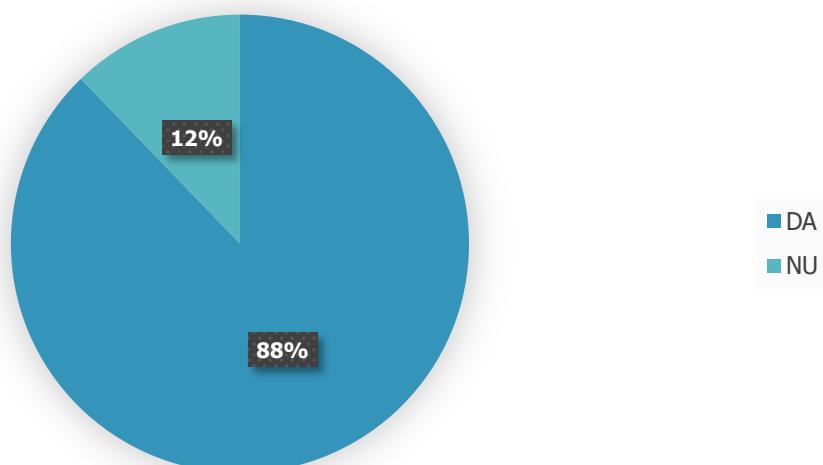
Legături cu vecinii



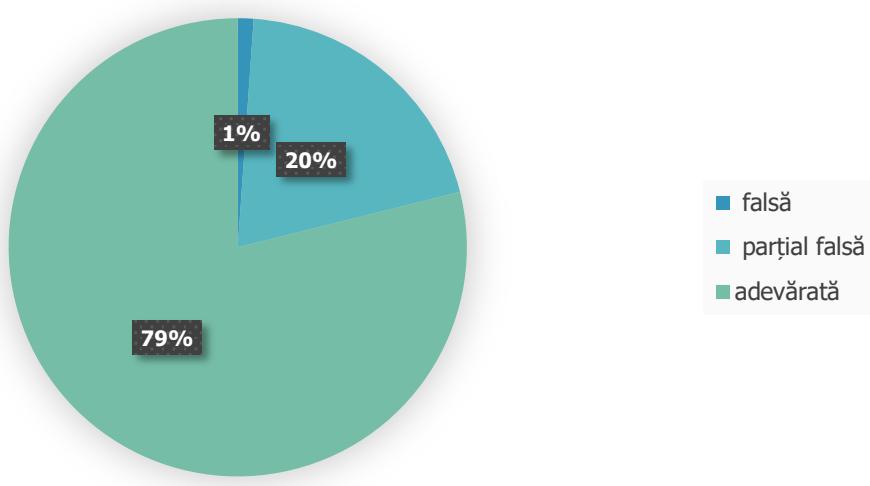
Intensitatea legăturilor cu rudele

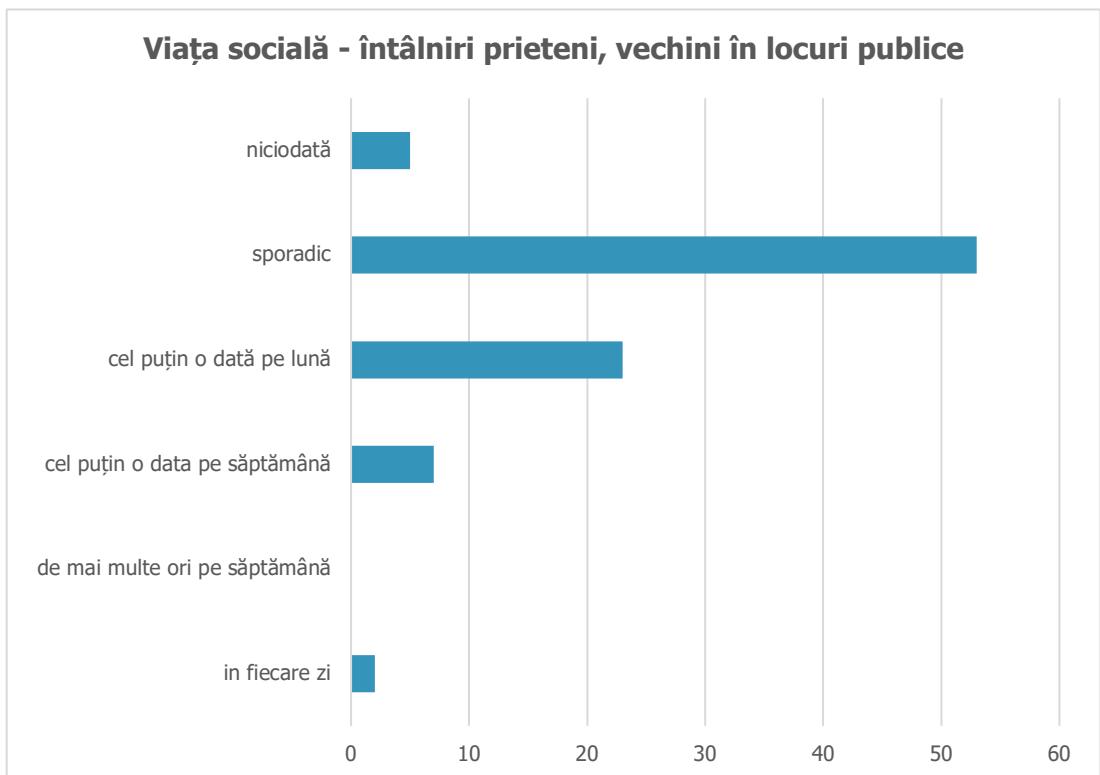
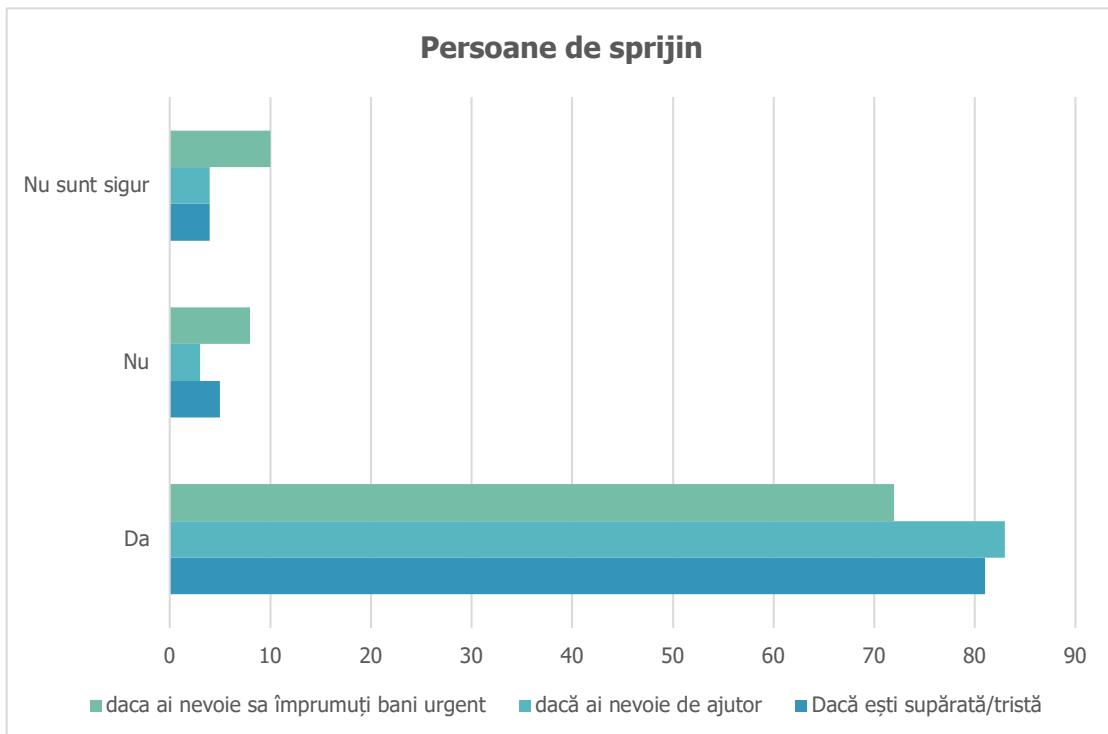


Intensitatea legăturilor cu prietenii

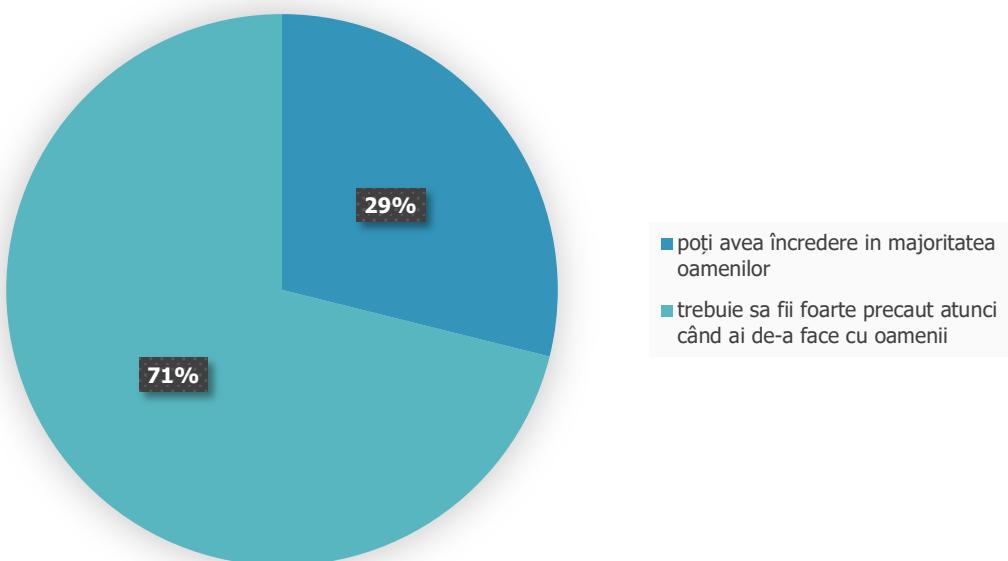


Calitatea relațiilor interumane

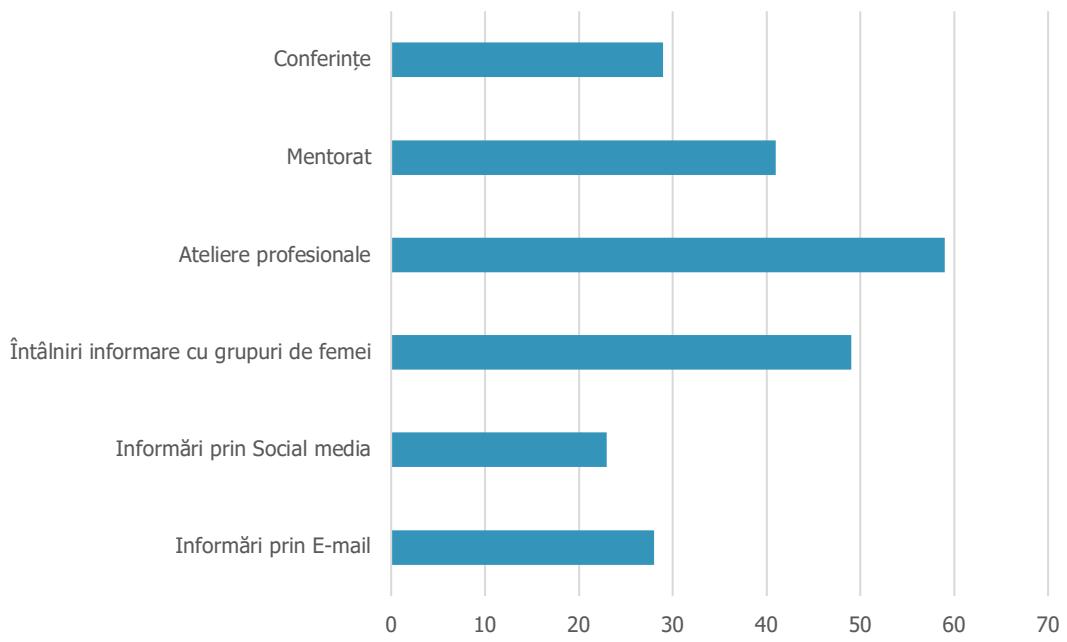


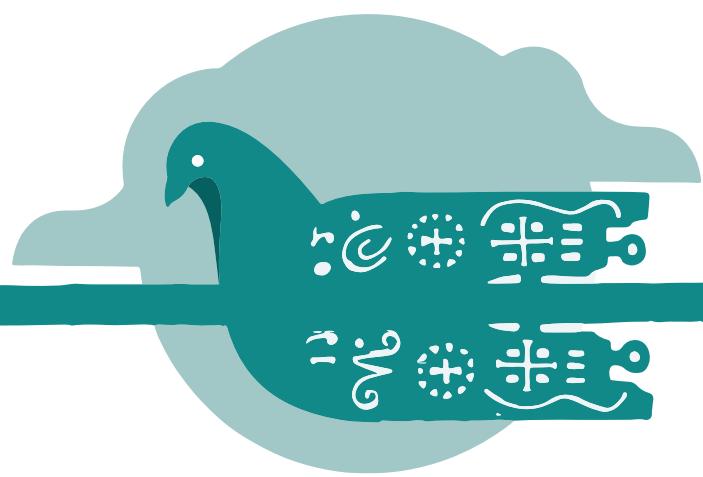


Nivel de încredere în oameni



Metode de informare preferate





www.faclia.md

