



## **RAPORT DE CERCETARE**

### **FEMEILE P.O.T**

**(Putere, Organizare, Tenacitate)**

**Final**

**Vaslui, Iași**

**Aprilie 2015**

## Cuprins

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

7. BIBLIOGRAFIE ..... 43

# **1. Prezentarea proiectului**

## **1.1. Justificare**

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

## **1.2. Scopul proiectului**

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

## **1.3. Grupul țintă al proiectului**

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

## 2. Cadrul teoretic al Studiului

### 2.1. Perspectiva interacționismului simbolic

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

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

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

## **2.2. Atitudini și roluri de gen**

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

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

### **2.3. Situația femeii pe piața muncii din România**

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

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

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

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

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



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

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

## **2.5. Statistici privind rata șomajului nivel național**

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

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

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

Fig. 1. Sursa ANOFM

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

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

Fig. 2. Sursa ANOFM

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

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

Fig. 3. Sursa ANOFM

Repartizarea șomerilor de lungă durată luna februarie 2015

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

Fig. 4. Sursa ANOFM

## 2.6. Statistici privind rata șomajului, județele Iași și Vaslui

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

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

Fig.5. Sursa ANOFM

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

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

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

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

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

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

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

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

Fig. 8. Sursa ANOFM

Repartizarea șomerilor de lungă durată luna februarie 2015

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

	Sub 25 de ani	871
	- din care femei	261

Fig. 9. Sursa ANOFM

### Rată șomaj pe județe, februarie 2015

Iași	4,90
Vaslui	11,62%

Fig. 10 Sursa ANOFM , AJOFM Iași

## 2.7. Situația femeilor active, nivel național

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

- persoane-

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

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