

ASPECTE PSIHOLOGICE PRIVIND IMPLICAREA FEMEILOR ȘI BĂRBAȚILOR ÎN CÂMPUL MUNCII

PSYCHOLOGICAL ASPECTS REGARDING THE INVOLVEMENT OF WOMEN AND MEN IN THE LABOR FIELD

Marina CEBANU, studentă, ciclul II, Universitatea de Stat din Moldova
ORCID ID: 0000-0001-9849-8457

Angela POTÂNG, dr., conf. univ., Universitatea de Stat din Moldova
ORCID ID: 0000-0002-7410-2742

Rezumat: Domeniul profesional este la fel de important, atât pentru femei, cât și pentru bărbați. Însă oportunitățile pentru ambele genuri, nu mereu sunt egale, din cauza percepțiilor și așteptărilor diferite. În acest studiu, ne-am întrebat care sunt aspectele psihologice ale implicării bărbaților și femeilor în câmpul muncii, și anume: satisfacția de cuplu, conflictul muncă-familie, implicarea în treburile casnice. Rezultatele obținute ne oferă o imagine mai clară asupra modului în care aceste trei aspecte interacționează și pot fi utilizate de către specialiștii în resurse umane, manageri, psihologi organizaționali, reprezentanți ai organizațiilor non-guvernamentale și alți actori sociali.
Cuvinte-cheie: satisfacția de cuplu, conflictul muncă-familie, echilibrul muncă-familie

Abstract: The professional field is equally important, both for women and for men. But the opportunities for both genders are not always equal, due to different perceptions and expectations. In this study, we asked ourselves what are the psychological aspects of the involvement of men and women in the field of work, namely: couple satisfaction, work-family conflict, involvement in household chores. The obtained results give us a clearer picture of how these three aspects interact and can be used by human resources specialists, managers, organizational psychologists, representatives of non-governmental organizations and other social actors.

Keywords: couple satisfaction, work-family conflict, work-family balance

Introducere

Republica Moldova este spațiul în care la nivel legislativ femeile și bărbații de bucură de aceleași drepturi, libertăți și obligațiuni. Chiar și până la declararea independenței în țara noastră femeile erau implicate în muncă, la fel de mult ca și bărbații, promovându-se în URSS obligativitatea muncii față de toți cetățenii apti de muncă. „Totodată existau diverse practici informale și formale pentru a ajuta femeile să combine rolurile de angajată și de mamă (sistem de creșe, grădinițe, servicii medicale, tabere de vară puse la dispoziția părinților și copiilor)”. [2]

De la dobândirea independenței până în prezent, societatea a suferit schimbări la nivel de percepții, atitudini, priorități. Dacă anterior obținerea unui job era necesară pentru asigurarea bunăstării financiare a familiei, acum se pune mai mult accent pe dezvoltarea personală și realizarea profesională. Tot mai multe femei vor să își dezvolte o carieră de succes, să obțină funcții de top management, să își poată manifesta potențialul la maxim. În același timp, presiunea socială de a se realiza ca mame, soții, încă este prezentă. Ba mai mult, așteptările față de părinți și în special

față de mame, la fel a crescut. În prezent nu mai este suficient ca familia să nască un copil, ci are și obligația de a se implica activ în creșterea acestuia (de la conceperea conștientă, asumată, până la asigurarea unui viitor prosper, prin studii de calitate, oportunități de dezvoltare, etc.). Ceea ce înseamnă nemijlocit responsabilități de îngrijire a copilului mai mari și mai multe cu care se confruntă cuplurile care au decis să aibă un copil.

Totuși chiar dacă femeile au aceleași drepturi ca și bărbații, ele nu au întotdeauna acces egal la oportunitățile oferite bărbaților și, deseori, nu reușesc să-și exercite drepturile pe deplin. Un studiu realizat cu privire la tematicile egalității de gen în Republica Moldova, care conține analiza a diverse rapoarte ale sectorului asociativ și ale Guvernului, denotă faptul că „există câteva domenii privind egalitatea de gen care încă necesită îmbunătățiri esențiale: abilitarea femeilor în plan politic, economic și social, precum și violența față de femei”. [4]

O altă problemă pe piața muncii în cazul femeilor este faptul că acestea se ciocnesc frecvent cu discriminarea pe bază de gen, inclusiv la partea de remunerare financiară. Conform unui Raport realizat de Institutul European de Studii Politice, în parteneriat cu Centrul Parteneriat pentru Dezvoltare [4] femeile primesc puțin peste 80% din remunerarea bărbaților. Un alt aspect implicat în crearea discrepanțelor între implicarea femeilor și bărbaților în câmpul muncii, este lipsa serviciilor de îngrijire a copiilor în etapa preșcolară (care erau destul de dezvoltate până la dobândirea independenței, dar din păcate nu sunt la fel de accesibile și în prezent).

În plus, politicile sociale existente abia recent au început a stimula implicarea bărbaților în creșterea și educarea copiilor, prin oferirea posibilităților de a lua concediul paternal (15 zile după naștere) sau cel pentru îngrijirea copiilor (până la 3 ani), o lege în acest sens a fost aprobată în 2016 [6].

Un alt studiu a identificat faptul că femeile tind să se confrunte cu mai multe conflicte de muncă-familie decât bărbații, deoarece femeile au un control mai mic asupra muncii și programelor decât bărbații [5]. Din acest considerent bărbații sunt percepuți a fi mai dedicați organizației în care activează, respectiv mai ușor sunt angajați și sunt mai des avansați decât femeile.

Echilibrul dintre viața personală și profesională în cazul femeilor și bărbaților

Problemele legate de echilibrul dintre viața profesională și viața personală, maternitatea și îngrijirea copiilor afectează, la un moment dat, în viața lor, majoritatea lucrătorilor. Totuși, femeile cu copii preșcolari sunt o categorie specială, cea mai vulnerabilă pe piața muncii. În ciuda faptului că bărbații preiau unele responsabilități conjugale și parentale, problema găsirii unui echilibru și nivelării conflictului dintre familie și muncă, de regulă, este considerată ca o problemă a femeii. Lipsa reconcilierii vieții de familie și profesionale contribuie la apariția

fenomenului de „maternitate amânată”, adică mai multe femei ocupate pe piața forței de muncă sunt mai puțin susceptibile de a deveni mame la o vârstă mai tânără. [apud 2]

Majoritatea respondenților unui studiu realizat de Centrul de Investigații Sociologice și Marketing „CBS-AXA” au spus că responsabilitățile casnice ale femeilor constituie cea mai importantă barieră de implicare a acestora în politică [8].

Îmbucurător, dar la acest capitol Republica Moldova a făcut pași importanți pentru încurajarea implicării femeilor atât în rol de manageri, cât și posturi legate de procesul decizional. Spre exemplu, în Republica Moldova, Parlamentul de legislatura a XI are cel mai mare pondere de femei deputate decât în alți ani - 40 la număr, ce constituie 39,6% din toți parlamentarii.

Astfel, Republica Moldova a ajuns de pe locul 83 pe locul 27 în clasamentul mondial privind numărul de femei în organul legislativ. Dacă în 2020, conform datelor oferite de Banca Mondială, Moldova se clasa pe locul 83, cu 25 % de femei deputate. După rezultatele alegerilor anticipate din 11 iulie 2021, Moldova se află în top 30 de țări în clasamentul mondial privind numărul de deputate în legislativ. Pe primul loc clasându-se Rwanda cu 61% de femei în organul legislativ. În același timp, în spațiul UE, Moldova se află pe locul 12.

Această creștere se datorează, probabil, faptului că, pentru prima dată, Moldova a implementat măsuri de stimulare a participării femeilor în alegeri. În 2016, Legislativul a adoptat introducerea cotei de gen de reprezentare minimă obligatorie a ambelor sexe de 40% pe listele de candidați ale partidelor politice. [1]

Această tendință se regăsește și la nivel european. Potrivit datelor publicate de Oficiul European pentru Statistică (Eurostat), ponderea femeilor care dețineau locuri în parlamentele naționale din UE a crescut de la 21% în 2004 la 33% în 2020 [apud 7]. În 2020 cea mai ridicată pondere a femeilor membre în parlamentele naționale s-a înregistrat în Suedia (47%), urmată de Finlanda, Andorra, Spania, Elveția, Belgia, Norvegia, Franța, Danemarca, Portugalia, Belarus [8].

Abilitățile de management și diferențe de gen

Studiile care au analizat diferențele de management în funcție de gen oferă informații contraversate, dar prezintă o viziune sugestivă privind stereotipurile și preconcepțiile existente față de femeile în funcții de conducere. O serie de studii realizate până în 1970 afirmă că rolul de manager nu îi este potrivit persoanelor de sex feminin. Bass, Krusell și Alexander (1971) în cercetarea sa asupra managerilor bărbați vizavi de atitudinile față de femei în cadrul muncii, au indicat că bărbații presupun că femeilor le lipsește orientarea spre carieră, potențialul pentru leadership și că sunt emoțional instabile și iresponsabile. În plus, toți subiecții bărbați ai acestei cercetări au afirmat că femeile nu sunt potrivite pentru a fi lideri. [apud 3]

După 1980, din contra au apărut o serie de articole pe acest subiect care aveau la fel de puține dovezi științifice ca și studiile anterioare, doar că acestea afirmă că „datorită flexibilității și capacității de a educa, empatiei, etc., femeile ar fi mai buni conducători decât bărbații” [apud 3]. În ceea ce privește funcționarea proceselor psihice, majoritatea cercetărilor au demonstrat că diferențe în ceea ce privește inteligența generală nu sunt, în schimb există deosebiri vizavi de tipurile de inteligență care sunt dezvoltate diferit la cele două sexe în sensul că bărbații tind să obțină scoruri mai înalte la testele de abilități spațiale (manipularea figurilor pe plan mental, bidimensional sau tridimensional), în schimb femeile tind să obțină scoruri mai mari la testele ce măsoară abilitățile verbale, inteligență socială și emoțională.

Din aceste studii, putem formula concluzia că nu există diferențe semnificative în management în funcție de gen, însă apare totuși întrebarea de ce atunci atât de puține femei ajung în vârful ierarhiei? Și care e prețul pe care îl plătesc femeile și bărbații pentru a obține succesul în plan profesional? Mai exact, ne-am întrebat cum afectează satisfacția de cuplu implicarea diferită în câmpul muncii? Pentru a răspunde la această întrebare am analizat datele colectate de la 10 044 persoane în cadrul proiectului GGP (Generations and Gen Programme).

Scopul cercetării

1. Identificarea diferențelor de gen privind satisfacția în cuplu, conflictul muncă-familie și implicarea în activități casnice;
2. Determinarea corelației între satisfacția în cuplu, conflictul muncă-familie și implicarea în activități casnice.

Eșantion: 10 044 persoane (cu vârsta cuprinsă între 15 și 79 de ani) dintre care: 38,1% persoane de gen masculin și 61,9% persoane de gen feminin. După locul de trai, au fost chestionate: 65,6% persoane din mediul rural și 34,4% din mediul urban. După nivelul de studii, respondenții s-au clasat în următoarele categorii: 0,6% fără studii, 84% studii generale sau medii de specialitate și 17,6% studii superioare.

Instrumente utilizate: Pentru a evalua gradul de satisfacție în cuplu în raport cu implicarea în muncă, au fost selectate câteva variabile: satisfacția față de cuplu, implicarea în treburile casnice, conflictul muncă-familie.

Chestionarul a fost realizat în cadrul programului „Generații și Gen” (ca parte a unui studiu global, desfășurat până în prezent în peste 24 de țări și este parte a programului internațional coordonat de Comisia Economică a Națiunilor Unite pentru Europa și Institutul Interdisciplinar de Demografie din Olanda).

Rezultate obținute: Pentru a identifica diferențele de gen privind satisfacția în cuplu, conflictul muncă-familie și implicarea în activități casnice, a fost utilizat testul t pentru eșantioane independente. Analizând rezultatele observăm următoarele:

Tab.1. Diferențe gender privind satisfacția în cuplu, conflictul muncă-familie și implicarea în activități casnice (testul t)

Variabila cercetată:	testul t	p
Satisfacția în cuplu	10,87	p<0,05
Conflictul muncă-familie	-6,18	p<0,05
Implicarea în activități casnice	6,93	p<0,05

Datele din Tabel.1 ne ilustrează existența unor diferențe semnificative în funcție de gen, privind următoarele aspecte: 1) femeile au un nivel perceput al satisfacției în cuplu, mai înalt decât bărbații-respondenți ai chestionarului; 2) conflictul muncă-familie este resimțit mai acut de către bărbați, și se referă anume la dificultatea de a îndeplini responsabilitățile familiale; 3) implicarea în activități casnice, rezultatele testului ne ilustrează faptul că femeile sunt mai implicate în treburile casnice, decât bărbații. Ceea, ce ar putea însemna, că categoria de persoane care resimte mai acut conflictul muncă-familie (în cazul dat bărbații), manifestă și un nivel scăzut al satisfacției față de cuplu. Iar femeile-respondente, nu asociază satisfacția de cuplu cu gradul de implicare în treburile casnice, ci cu alte aspecte, care pot fi analizate printr-o cercetare adițională.

Pentru a determina *corelarea între variabilele* sus-menționate, a fost utilizat coeficientul de corelație Pearson. Analizând rezultatele obținute, observăm că între satisfacția de cuplu și implicarea în treburile casnice, există corelare negativă semnificativă ($r=-,287$), ceea ce înseamnă că satisfacția de cuplu crește atunci când persoanele sunt mai puțin implicate în treburile casnice și invers. Acest fapt ar putea fi explicat prin faptul că atunci când o persoană din cuplu se îngrijește mai mult de treburile casnice, atunci ea este cuprinsă de lucrurile de rutină care nu îi produc plăcere, și astfel emoțiile pozitive față de cuplu scad.

Dacă analizăm corelația între conflictul muncă-familie sau altfel spus incapacitatea de a realiza responsabilitățile familiale, în cazul dat, și satisfacția de cuplu, la fel observăm o corelație semnificativă ($r=,111$), ceea ce denotă că incapacitatea de a realiza responsabilitățile familiale crește odată cu satisfacția de cuplu. Rezultate, care ar trebui cercetate mai minuțios pentru a explica mai bine fenomenul sau răspunsurile respondenților.

În cazul corelației dintre conflictul muncă-familie și implicarea în treburile casnice, rezultatele ne ilustrează o corelare negativă semnificativă ($r=-,125$). Ceea ce înseamnă că atunci când conflictul muncă-familie este înalt, atunci implicarea în treburile casnice este redusă, și viceversa.

Concluzii

Republica Moldova a făcut pași importanți pentru încurajarea implicării femeilor atât în rol de manageri, cât și posturi legate de procesul decizional, însă sunt aspecte la care mai trebuie de lucrat în această direcție, spre exemplu: promovarea conceptului de egalitate de gen, crearea instituțiilor de îngrijire preșcolară, sensibilizarea privind implicarea taților în creșterea și educarea copiilor, managementul conflictului muncă-familie.

Satisfacția de cuplu este afectată de modul în care sunt gestionate responsabilitățile familiale și profesionale. Respectiv, promovarea asumării de responsabilități în egală măsură de ambii parteneri, ar duce la echilibrarea conflictului muncă-familie și la creșterea nivelului de satisfacție în cuplu.

Recomandări

Pentru psihologi organizaționali:

- Diversificarea serviciilor de consiliere privind managementul conflictului muncă-familie / consilierea de cuplu / consilierea pentru femei aflate în concediul de maternitate;
- Sensibilizarea managerilor cu privire la importanța facilităților pentru părinți cu copii preșcolari;
- Creșterea accesibilității serviciilor de consiliere în cadrul organizațiilor;

Pentru manageri și specialiști în resurse umane:

- Educarea / autoeducarea specialiștilor în resurse umane / managerilor privind non-discriminarea în bază de gen;
- Oferirea de instruirii pentru angajați privind managementul conflictului muncă-familie;

Pentru actorii sociali implicați în procesele decizionale și organizații non-guvernamentale:

- Crearea campaniilor de promovare a conceptului de egalitate de gen / non-discriminare;
- Crearea instituțiilor de îngrijire preșcolară accesibile (inclusiv creșe);
- Crearea programelor de abilitare a fetelor/ femeilor aflate în concediul de maternitate;
- Informarea și sensibilizarea privind implicarea taților în creșterea și educarea copiilor.

Referințe:

1. BOUNEGRU E., HOLLSTEIN T. *Cât de aproape este Moldova de a atinge egalitatea de gen*, [Accesat 25.08.2022] Disponibil: <https://www.undp.org/>
2. CHISTRUGA-SÎNCHEVICI I., *Echilibrul dintre muncă și viața de familie: Necesități ale părinților și rolul politicilor sociale*, Chișinău 2021

3. RÎLEA-STĂVILĂ V. *Leadership și gender, Aspecte diferențiale și discriminări de gen în ascensiunea femeilor în pozițiile manageriale*. În: *Analele Științifice ale Universității de Stat „Bogdan Petriceicu Hașdeu” din Cahul*. nr. 4, 2008
4. TERZI-BARBĂROȘIE D., *Participarea femeilor în viața publică și politică din Republica Moldova*, Chișinău 2012
5. SCORȚIȘOARĂ G. și alții., *Diferențele de gen în importanța muncii și a rolurilor familiale: implicații pentru conflictul de muncă-familie*, 2002
6. *Codul Muncii*, Accesat 01.10.2022, disponibil: <https://www.legis.md/>
7. *Comunicat de presă al Parlamentului Republicii Moldova*, [Accesat 12.09.2022] disponibil: <https://multimedia.parlament.md/>
8. *Studiu: Responsabilitățile casnice – un impediment în implicarea femeilor în politică*, [Accesat 09.09.2022] Disponibil: <https://progen.md/>