

## CAREER BARRIERS IN TERMS OF GENDER BARIERE ÎN CARIERĂ SUB ASPECT GENDER

Viorica CUCONAȘU<sup>1</sup>, Doctorand

**Abstract:** *The study analyzes some barriers and obstacles in the context of women's careers. The aim of the study is to understand the factors and barriers that prevent women from making career decisions. Several career limits and barriers were analyzed, after which, based on the study of the scientific literature, the author proposes a systematization in four constâ încategorii: socio-economic; social psychological; cultural- traditions; managerial limit. Barriers are examined from the point of view of their reception in terms of gender in the society of the Republic of Moldova. Thus, this article includes the analysis of the information of experiences at national level and of the specialized literature, regarding the aspirations of creation and realization of the professional career.*

**Key words:** *managerial limits, career barriers, gender aspect in career, native qualities, stereotypes*

**JEL CLASSIFICATION:** J16, J24

### 1. Introducere

Femeile din Republica Moldova continuă să se confrunte cu bariere sistemice și frustrări la locul de muncă cât și în viața de zi cu zi. Acest fenomen este unul universal însă particularitățile diferă de la țară la țară, comun rămâne faptul că femeile sunt subreprezentate în ocuparea posturilor manageriale de nivel inferior, mediu și superior. (Analele Academiei de Studii Economice din Moldova, 2006), (Dogaru, M.M. Zaharia V., 2016)

Barierile și limitele ce împiedică femeile în crearea unei cariere, influențează negativ asupra dezvoltării economice a țării. Despre acest fapt ne indică datele furnizate de Biroul Național de Statistică, care demonstrează că rata de inactivitate economică, și anume a femeilor cuprinse între 25-49 ani care au ales să fie casnice, a crescut de la 12,0% în 2008 la 20,8% în 2018, iar femeile cu vârsta între 50-64 ani, ating rata de inactivitate economică de 2,3% în 2018 pe când în 2008 era de 0,9% devenind femei casnice. Astfel dacă la economia Republicii Moldova ar contribui întreg potențial al resurselor umane în persoana femeilor, situația economică ar fi mai favorabilă. (Biroul Național de Statistică, 2021)

Studiind informațiile pe care le furnizează Biroul Național de Statistică aferente aspectului gender în sferele economice din Republica Moldova se prezintă următoarele date.

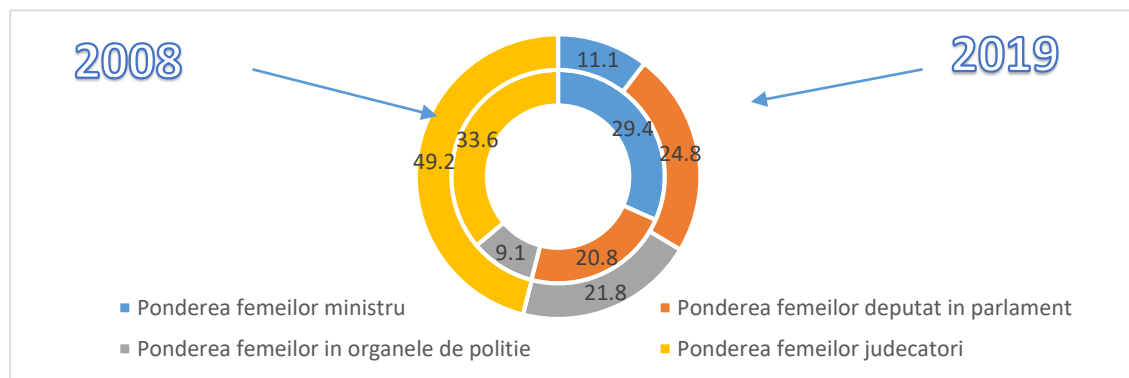


Figura nr. 1. Ponderea femeilor în organele de luare a deciziilor pe Indicatori și Ani  
Sursa: Elaborat de autor în baza informației prezentate de Biroul Național de Statistică

<sup>1</sup> E-mail: [viorelia.cuconasu@mail.ru](mailto:viorelia.cuconasu@mail.ru), Academy of Economic Studies of Moldova, Republic of Moldova, Chisinau, 61 Banulescu Bodoni Street

Urmare a analizei datelor expuse în Figura nr. 1. autorul constată că femeile în Republica Moldova sunt neapreciate în contextul participării lor la procesul decizional, astfel ponderea femeilor care dețin funcția de ministru rămâne a fi cu mult mai mică de cât a bărbaților, constituind doar 11,1% din componența Guvernului din 2019. Ponderea femeilor în organele de poliție sa majorat de la 9,1% în 2008 până la 21,8 % în 2019, însă rămâne a fi inferior. Iar ponderea femeilor în calitate de deputat în Parlamentul Republicii Moldova practic nu sa schimbat în ultimii 10 ani atingând o pondere de doar 24,8 %.

Autorul consideră că aceste rezultate joase a ocupării posturilor de către femei în organele de luare a deciziilor se datorează în mare parte unor prejudecăți și bariere cu care se confruntă femeile atunci când decid să opteze pentru o carieră managerială.

Dacă ne referim la femeile care au ales să își creeze o afacere, în comparație cu alte țări, situația este una modestă. Republica Moldova în 2018 deținea o pondere de 27,00% a femeilor proprietare de afaceri. Dacă analizăm per ansamblu Figura nr. 1 se observă că minoritatea femeilor proprietare de afaceri se urmărește în toate țările analizate. Ceia ce nu este îmbucurător pentru secolul XXI, care se consideră a progresului în toate domeniile.(Mastercard index of women entrepreneurs (MIWE), 2018)

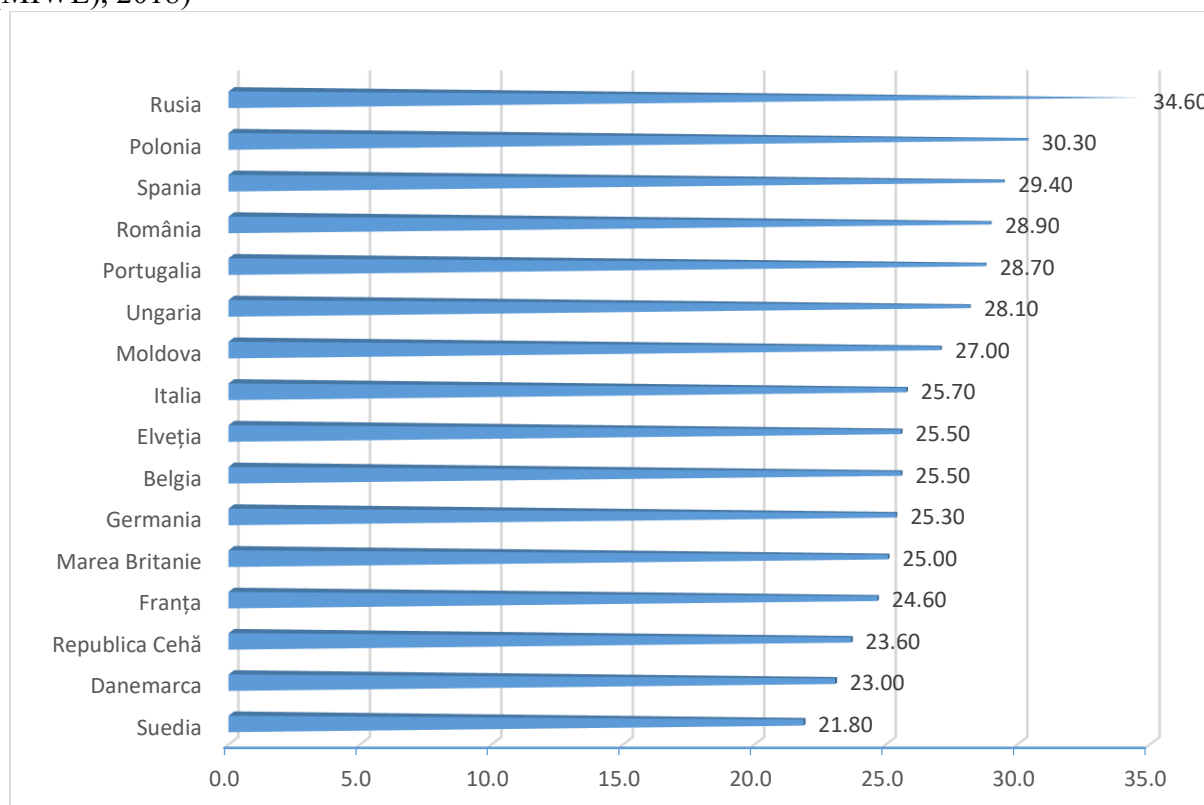


Figura nr. 2. Ponderea femeilor proprietare de afaceri, 2018

Sursa: elaborate de autor în baza datelor din Raportul „Mastercard Index of Women Entrepreneurs” (MIWE 2018)

Spre regret în Republica Moldova s-a stabilit o tradiție în ultimii ani care practic rămâne fără schimbări semnificative, în contextul utilizării timpului de către populație. Astfel timpul utilizat pentru necesitățile familiei (care este de regulă neremunerat) la femei (vârsta 15-24 ani) constituie 3,4 ore/zi iar la bărbați doar 1,9 ore/zi, iar la categoria de vârstă 25-64 ani, aceste cheltuieli constituie 5,1 ore/zi la femei și 2,8 ore/zi la bărbați (vezi figura 2).

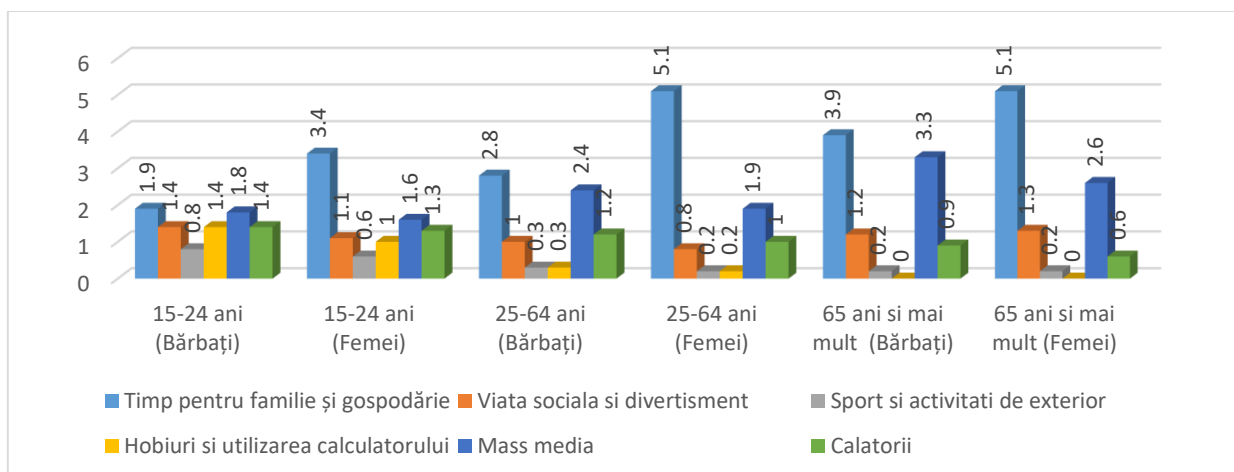


Figura nr. 3. Indicatorii aferenți utilizării timpului de către populație cu vârsta de 15 ani și mai mult pe Activități, Ani, Sexe, Grupa de vârstă  
 Sursa: elaborate de autor pe baza datelor BNS.

Urmare a analizei datelor cu privire la timpul utilizat pentru diverse activități în dependență de gen, autorul constată că femeile sun mult mai implicate în viața de familie, aceasta fiind confirmată de statistica prezentată în Figura nr. 3. Urmărim că pentru fiecare interval de vârstă timpul femeilor acordat pentru familie și gospodărie este mai mare comparativ cu al bărbaților care mai mult pun accent pe hobby sport și călătoriilor.

Dacă să analizăm aspectul financiar și anume salariu obținut în dependență de gen în diferite sfere economice, obținem următoarea informație prezentată în Figura nr. 4

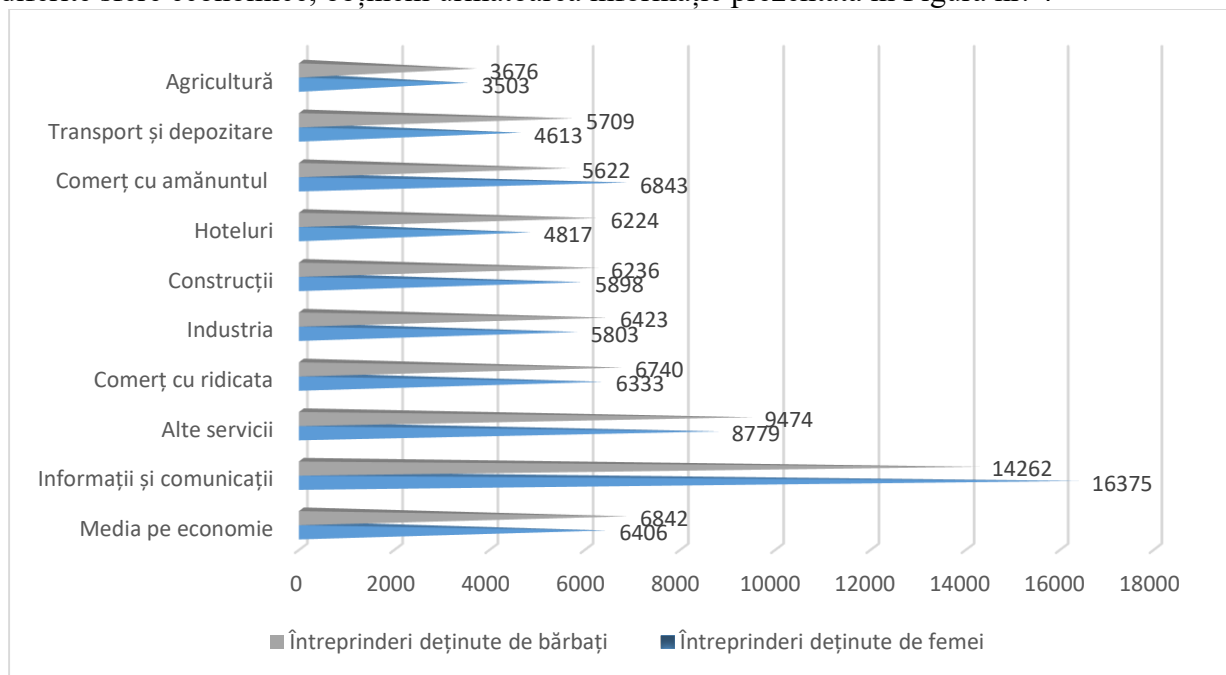


Figura nr. 4. Salariul mediu lunar pe activități economice, după sexul antreprenorului, 2017, lei  
 Sursa: elaborate de autor pe baza datelor BNS.

Spre regret salariul mediu al femeilor în mare parte este mai mic decât al bărbatului. Această situație este urmărită în cadrul activităților precum agricultura, fiind mai mic cu 173 lei, aceeași tendință se urmărește și la domeniul industriei (mai mic cu 620 lei) și în domeniul hotelier diferența dintre salariu mediu al bărbaților și femeilor este de 1407 lei. O creștere a salariul mediu obținut de femei se urmărește doar în sfera informațiilor și comunicațiilor și în comerțul cu amănuntul.

Analizând literatura de specialitate, autorul a identificat mai multe bariere care ulterior au fost sistematizate în categorii. Categoriile de bariere prezentate fac dificilă împlinirea cu succes a scopurilor femeilor (Androniceanu A., 2004), (Bârcă A., 2013), (Chivu I., 2003).

Prima categorie de bariere cu care se întâlnesc femeile sunt cele „*Social economice*” dintre care menționăm :

1) *Traficul de femei și exploatare sexuală* este o cauză a lipsei informării și cunoștințelor aferente posibilităților de manipulare în mediu online și off-line a femeilor. Din dorința de a se angaja la muncă unele doamne cad în plasa unor promisiuni a persoanelor puțin cunoscute care insuflă încredere și le atrag prin istorii de succes ale altor femei. Potrivit raportului pe parcursul anului 2020 la nivel național au fost identificate 49 cazuri de victime ale traficului de ființe umane dintre care 29 femei și 20 fete minore. (Raportul comitetului național pentru combaterea traficului de ființe umane, 2020)

2) *Lipsa de instruire* constituie o barieră care rezultă din motivul resurselor financiare limitate și timpului liber puțin pe care o femeie ar putea să-l dedice autodezvoltării calităților și capacităților profesionale.

3) *Familia, copiii- responsabilități casnice* reprezintă una dintre cele mai des întâlnite bariere care impune pe femei să renunțe la crearea unei cariere, în favoarea familiei și copiilor. Lipsa posibilității de angajare a unei bone ale cărei servicii lunare se evaluează între 3-4 mii lei sau stereotipurile că trebuie să stea femeia cu copii, stopează activitatea profesională a multor femei apte de a se încadra în câmpul muncii.

4) *Promovarea inadecvată a doamnelor în mass-media* se referă la faptul că dea lungul timpului în televiziune am fost obișnuiți să vedem în mare parte femei, ce sau transformat într-o imagine sau etalon care adesea creează modele false pentru societate. După părerea autorului corect ar fi ca presa să prezinte niște modele pozitive de implicație în egală măsură a femeilor și bărbaților pentru a elimina stereotipurile de gen prin intermediul televiziunii.

5) *Lipsa suportului din partea familiei* de asemenea formează un obstacol pentru femei să tindă spre scopurile sale și anume atunci când se spun fraze ce descurajează potențialii angajați sau manageri cum ar fi „, nu îți va reuși ‘, nimeni din neamul nostru nu a ajuns atât de departe și nici ție nu îți va merge”, „mai bine stai la funcția aceasta fiindcă deja cunoști lucrul iar la altă funcție îți va fi greu” etc. Fiecare persoană are nevoie de susținere, mai ales din partea familiei. Și pentru ca cei apropiați să aibă succes mereu trebuie săi de încurajăm să tindă tot mai sus pe plan profesional.

6) *Cariera în detrimentul vieții sociale și ale familiei* este o alegere a celor care nu se văd realizați având doar familie și punând pauză pe cariera profesională. Dăruirea de sine pentru scopurile și obiectivele întreprinderii dese ori ia mult timp din viața personală, timp care poate fi petrecut cu familia, prietenii, etc.

7) *Lipsa de cultivare a calităților și aptitudinilor necesare pentru manager* este o consecință a culturii educaționale inspirate din copilărie, care uneori taie aspirațiile femeilor în devenire. Dacă domnișoara este mai îndrăzneță sau mai cu inițiativă, ei i se spune că trebuie să fie mai timidă și mai rezervată, prin urmare le face să înțeleagă că modelul de comportament pe care îl au, nu este acceptat de societate și unele femei nu mai îndrăznesc să își dezvolte potențialul. O altă latură care explică necultivarea calităților și aptitudinilor necesare pentru un manager este lipsa unor activități la grădiniță sau școală de organizare și administrare a echipelor, de obținere a unui rezultat care ar putea descoperi și dezvolta în copii calități de manager.

8) *Dependența financiară* se manifestă în cazul când femeile nu dispun de surse financiare suficiente pentru a participa ca cursuri de perfecționare și sunt nevoite să apeleze la soți sau părinți. Investiția în dezvoltarea calităților și aptitudinilor profesionale uneori este destul de costisitoare și în situația când acestea sunt dependente financiar de alte persoane, libertate de a face decizii nu mai este.

9) *Discriminarea în diferite domenii de activități* are la bază unele prejudecăți și stereotipuri precum că domeniile potrivite pentru doamne sunt cele în educație, în domeniile ce pun accent pe creativitate, contabilitate și mai puțin în administrație, comerț și tehnologii informaționale. Acest fapt ne confirmă rezultatele chestionarului adresat către 78 de masteranzi ale instituțiilor de învățământ din Republica Moldova, la întrebarea care domenii de activitate sunt mai potrivite pentru femei. (Cuconașu V., 2021)

10) *Bariere în creșterea profesională* care se manifestă prin tratarea inegală a femeilor atunci când se decide promovarea pe un post managerial. Deseori managerii se gândesc că dacă doamna este mai tânără aceasta poate pleca în concediu de maternitate și acesta va fi nevoit iarăși să caute persoană pentru funcția managerială, și pentru a anticipa aceste acțiuni din start se promovează adesea bărbații deoarece ei sunt mai stabili pe plan profesional.

Categoria a doua cuprinde barierele „**Social- psihologic**” dintre care (Bogathy Z., 2004):

1) *Răspândirea zvonurilor* este un obstacol provocat des de către colegii de serviciu care nu totdeauna sunt cointeresați ca unii să fie promovați în posturile manageriale de toate nivelurile.

2) *Hărțuirea verbală, emoțională, sexuală* se exprimă prin abuzul de putere și influență a șefilor în schimbul atingerii scopurilor de a obține favoruri sexuale.

3) *Lipsa calitățile native* reprezintă o barieră social- psihologică care rezultă din cauza neîncrederii în sine și de asemenea din cauza nedescoperirii calităților cu care femeile au fost înregistrate nativ.

4) *Concurența neloială a bărbaților* se regăsește în activitatea răspândire a unor declarații depreciative a concurenților în persoana femeii.

5) *Lipsa aptitudinilor de soluționare a conflictelor* este influențată și de modul în care este privită femeia în societate, de autoritatea pe care o are stabilită de-a lungul timpului.

6) *Valori personale nedefinite* deseori sunt cauza unor convingeri de a semăna cu cineva, nefiind efectuată o corelare cu posibilitățile, calitățile și aptitudinile deținute.

7) *Lipsa creativității* în situațiile de rezolvare a unor probleme organizaționale sau crize economice duce la neatingerea scopurilor prestabilite. Nu e destul doar de a reduce numărul de angajați pentru a trece peste criză, însă este optim de a utiliza strategii și metode potrivite acestor situații.

Aceste bariere psihologice apar din cauza lipsei susținerii din partea persoanelor apropiate. Dacă de mici copii femeile ar fi lăudate de părinți sau stimulate în descoperirea talentelor, acestea ar avea încrederea în propriile puteri și nu li-ar fi frică să ia decizii în favoarea unei cariere profesionale.

În categoria a treia au fost sistematizate barierele „Culturale și tradiționale” dintre care (Hrișcev E., Chircă S., 1998), (Латфуллина, Г.Р., Громовой, О.Н., 2007):

1) *Stereotipuri bazate pe tradiții naționale și aspecte culturale- idei subiective, despre tipuri de comportament, modul de gândire.* În Republica Moldova încă se resimt urmele sistemului sovietic în care modelul de familie era prezentat de bărbatul care muncește asigurând financiar și femeia care este responsabilă de educarea copiilor, menținerea ordinii și prepararea mâncării. Ceea ce nu-i permite femeii să creadă în propriile puteri că poate și este capabilă să creeze o carieră profesională de succes.

2) *Stereotipuri de gen- concepte dominante despre caracteristici diferite ale femeilor și bărbaților.* Acest tip de barieră îl insuflă lumea din jur care au fost obișnuiți cu unele modele de familie și de imagini a unei organizații.

3) *Prejudecată- opinii sau atitudini inechitabile sau neraționale, formată fără cunoștințe suficiente, fără raționamente logice.* Aceste prejudecăți implică respingerea femeilor în cadrul unor genuri de activități sau grupuri în cadrul organizațiilor din Republica Moldova.

4) *Discriminare- tratare inegală a femeilor în comparație cu bărbații și imposibilitatea femeilor de a beneficia de aceleași oportunități.* Femeile fiind mai rezistente la diferite situații față de bărbați și uneori sunt private de a beneficia de aceleași oportunități de către managerii superior.

5) *Culte religioase* au la bază unele convingeri și valori ce nu sunt înțelese și acceptate de unele persoane din jur, prin urmare se creează o barieră la angajare sau promovare.

6) *Miturile privind posibilitățile și capacitățile reduse ale femeilor de a conduce*, deoarece avem atâtea exemple de femei puternice în lume care au dovedit că și femeia poate fi un manager bun. Spre exemplu Margaret Thatcher, Angela Merkel, Theresa May, Tsai Ing-wen și multele alte femei care ocupă sau au ocupat funcții de importanță majoră.

7) *Rolurile tradiționale ale doamnelor* sunt atitudinile preponderente în societate care se asociază femeilor.

8) *Natura ideologică și culturală* este unul din obstacolele cu care se confruntă doamnele la ocuparea funcțiilor decizionale. Această barieră este condiționată de felul în care sunt tratate femeile în cadrul instituțiilor.

Barierile „Culturale și tradiționale” sunt particulare pentru fiecare țară în parte. Dacă în unele țări femeia nu are dreptul să conducă mașina, să învețe sau să lucreze (cu excepția muncii prin gospodărie) în altele femeia se dezvoltă, crește și înfrumusețează lumea. Autorul consideră că aceste constrângeri au la bază educația care oferă acasă, la grădiniță, școală, etc. Generațiile ce cresc necesită a fi educate după principii și valori corecte, egale și echitabile, ca ulterior lumea să se bucure de oameni egali, de economie productivă care se va baza pe oameni talentați și capabili, fiind aleși după cunoștințe, experiențe și calități nu după apartenența la gen. (Burduș E., 2014)

Atunci când femeile doresc să opteze pentru o carieră managerială, acestea se confruntă cu unele limitele manageriale dintre care fac parte următoarele (Cotelnic, A., Nicolaescu, M., Cojocaru, V., 1998):

1) *Lipsa capacității de auto dirijare* se manifestă prin distribuirea irațională a forțelor intelectuale și fizice în activitatea desfășurată. De asemenea prin lipsa echilibrului socio-psihologic și distribuirea incorectă a timpului care influențează asupra apariției stării de furie, indignare, gelozie.

2) *Obiective neconcrete* stabilite de către manager, sunt acelea pentru care nu a fost efectuată o corelare între sistemul de valori, principiile de fixare a obiectivelor, realitatea scopurilor fixate și algoritmul instalării obiectivelor. Urmare a stabilirii unor obiective neconcrete, rezultatele scontate va fi greu de atins, din cauza scopurilor ireale, timpului limitat sau a fixării unor scopuri nemăsurabile. În partea ce ține de subalterni, atunci când aceștia nu sunt cointeresați în atingerea scopurilor, când este o insuficiență de comunicare se manifestă stresul și conflictul în colectiv.

3) *Nedorința de a se perfecta* îi fac pe manageri să nu mai facă față situațiilor de criză și de dificultate în activitatea pe care o desfășoară. Managerii trebuie permanent să se ocupe de dezvoltarea lor ca personalități, să analizeze și să evalueze cariera, insuccesele și succesele pe care le obțin, pentru stabilirea unei prognoze eficiente și eficace. Republica Moldova fiind în permanentă schimbare și dezvoltare, și dispunând de o piață economică concurențială, îi obligă pe manageri care doresc să obțină succes, să-și cultive unele capacități și calități atât profesionale cât și personale.

Printre motivele care influențează asupra lipsei dorinței de perfecționare se numără: activitatea stresantă; situațiile de conflict; capacitatea intelectuală; influența ce care o are familia; necesitatea susținerii din partea angajaților din subordine, cât și a managerului ierarhic superior.

4) *Soluționarea ineficientă a problemelor* rezultă din cauza că managerul nu utilizează metode eficiente pentru rezolvarea lor. Și anume stabilirea unui algoritm în care ar fi sistematizați pașii de apreciere a problemei apărute, de fixare a scopurilor finale, stabilire a standardelor, de selectare a informației și prelucrare a acesteia, și la final să fie luarea deciziei de rezolvare a problemei.

O altă metodă de soluționare a problemelor apărute ar fi cea situațională, care pune accent pe metode logice, intuitive, creative, formale și de inovare.

Prin managementul participativ sun activ implicați în procesul decizional toți angajații. Aceasta permite managerilor să delege activități responsabile grupului creat, să mențină o disciplină și să aprecieze propunerile pe care le oferă subalternii.

5) *Incapacitatea de influență* are la rădăcină lipsa mai multor elemente fie ele native sau a celor care se dobândesc pe parcursul vieții.

- Elementele native țin de: reacția la situațiile de stres și conflict, de carismă, stilul oratoric și capacitatea de convingere a celor din jur;

- Elementele ce se dobândesc pe parcursul vieții după părerea autorului se referă la cunoștințe, imaginea, capacitatea de a lucra în echipă, capacitatea de adaptabilitate și motivare a echipei.

6) *Neperceperea importanței activității manageriale*, se întâmplă când persoana care devine manager pune accent mai mult pe funcție și pe autoritatea pe care o oferă postul ocupat, evitând o multitudine de activități aferente controlului managerial, instruirii și stimulării resurselor umane aflate în subordine, utilizării stilului de conducere flexibil în corelare cu situația apărută .

7) *Lipsa capacităților, calităților și aptitudinilor de conducere* se manifestă prin mai multe aspecte cu referire la:

- Absența unor relații firești cu managerii superiori, cu colegii și subalternii;

- Lipsa capacităților și aptitudinilor economice ce au o influență directă asupra activității desfășurate;

- Lipsei criteriilor de stimulare a angajaților și posibilităților de cointeresare.

8) *Lipsa capacității de instruire și promovare a managerilor eficienți* de asemenea este o barieră des întâlnită în rândul întreprinderilor din Republica Moldova. După părerea autorului e nevoie de stabilit metode clare și eficiente pentru a aprecia la justa valoare nivelul de pregătire profesională a subordonaților. După care de motivat material și moral subalternii pentru a fi mai ușor de cointeresați spre instruirii interne și externe.

9) *Incapacitatea de a selecta subalterni calificați* se urmărește în întreprinderile care își realizează sarcinile și responsabilitățile, la un nivel scăzut al calității. Menționez că atunci când sunt selectați subordonații, managerul trebuie să aibă stabilite criterii după care să aleagă din potențialii candidați.

Urmare a analizei literaturii de specialitate aceste criterii se referă la: generarea permanentă a ideilor noi; stilul critic care să demonstreze irealitatea sau ineficiența propunerilor; de a fi un expert în domeniu pentru a lua decizii în favoarea celei mai optime variante; să fie un bun organizator al activității subalternilor; să cunoască cum se soluționează conflictele în colectiv și să fie un manager nonconflictual; să execute deciziile adoptate. (Lock D., 2001)

10) *Lipsa capacității și aptitudinilor de creare și optimizare a structurilor organizatorice* are ca rezultat absența stabilirii proceselor de muncă, a numărului de angajați și timpului necesar pentru îndeplinirea obiectivelor prestabilite.

### 3. Concluzie

Urmare a celor prezentate, concluzionăm că merită să fie cercetate mai aprofundat barierele și obstacolele întâlnite în calea spre o carieră profesională. Ca ulterior să găsească unele metode și soluții de oferire a condițiilor egale de muncă pentru femei și bărbați. Trăim într-o perioadă a progresului științific și emancipării femeilor puternice și talentate, capabile să fie un manager la fel de bun ca și bărbații. Și doar dacă se va pune accent pe aspectul gender va fi posibilă de creat o atmosferă în care femeile vor putea activa și contribui la dezvoltarea Republica Moldova.

Este de menționat că statul este responsabil de a crea un sistem educațional modern pentru a crește tânăra generație după principii corecte de egalitate și echitate între bărbați și femei. Pentru că nivelul de dezvoltare economică a țării este rezultatul educației populației care locuiește în această țară.

### References

1. <https://statistica.gov.md/> [vizitat la data 12.08.2021]
2. [https://newsroom.mastercard.com/wpcontent/uploads/2018/03/MIWE\\_2018\\_Final\\_Report.pdf](https://newsroom.mastercard.com/wpcontent/uploads/2018/03/MIWE_2018_Final_Report.pdf). [vizitat la data de 23.07.2021]

3. [www.antitrafic.gov.md](http://www.antitrafic.gov.md) [vizitat la data de 14.06.2021]
4. Analele Academiei de Studii Economice din Moldova (2006), Chişinău: Editura ASEM,42-71.
5. Androniceanu A. (2004) „Nouăți în managementul public”, Bucureşti: Editura Universitară, 125-168.
6. Bârcă, A. (2013). Managementul resurselor umane în context internațional. Chişinău : ASEM, 153-155.
7. Bogathy, Z. (2004). Manual de psihologia muncii și organizațională, Editura Polizom, 121-123.
8. Burduş, E. (2014). Metodologii manageriale, Bucureşti: PRO Universitaria, 274.
9. Chivu, I. (2003). Dimensiunea europeană a managementului resurselor umane, manual, Bucureşti- Editura Luceafărul, 192-193.
10. Cotelnic, A., Nicolaescu, M., Cojocaru, V. (1998) Management. Editura: C.E.P. al ASEM, 267.
11. Cuconaşu, V. (2021). Management career options. In: Strategii și politici de management în economia contemporană. Ediția 6, 26-27 martie 2021, Chişinău. Chişinău: Serviciul Editorial-Poligrafic al ASEM, 218-223.
12. Dogaru, M.M. Zaharia V. (2016). Managementul resurselor umane și muncă în echipă, Bucureşti: Editura Universitară, 46-47.
13. Lock, D. (2001). Management. Editura CODECS, 731.
14. Hrişcev E., Chircă S. (1998). Reformele economice în Republica Moldova și România: Realizări, Tendințe, Probleme, Chişinău ASEM, 238-240.
15. Латфуллина, Г.Р., Громовой, О.Н., (2007). Организационное поведение, Учебник для вузов, Питер, 1р . 351-353.