



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
OIRPOSDRU
REGIUNEA NORD-EST



A.J.O.F.M IASI

RAPORT KVALOKI

ANALIZA MEDIULUI SOCIO-ECONOMIC ÎN REGIUNILE NE, NV ȘI SE



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Investește în
OAMENI

Proiect cofinanțat
din Fondul Social European
prin Programul Operațional Sectorial
Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013



1. INTRODUCERE	2
2. REZULTATE OBȚINUTE LA NIVELUL REGIUNILOR NE, NV, SE.....	3
2.1 DIFICULTĂȚI CU CARE SE CONFRUNTĂ ANGAJATORII.....	3
2.2 NEVOI DE FORȚĂ DE MUNCĂ CALIFICATĂ ȘI NEVOI DE FORMARE PROFESIONALĂ ALE ANGAJATORILOR CU PRIVIRE LA FEMEILE ANGAJATE.....	5
2.3 PRACTICI ȘI POLITICI CU PRIVIRE LA EGALITATEA DE ȘANSE / METODE DE COMBATERE A DISCRIMINĂRII	14
3. REZULTATE REGIUNEA NORD – EST	30
3.1 DIFICULTĂȚI CU CARE SE CONFRUNTĂ ANGAJATORII.....	30
3.2 NEVOI DE FORȚĂ DE MUNCĂ CALIFICATĂ ȘI NEVOI DE FORMARE PROFESIONALĂ ALE ANGAJATORILOR CU PRIVIRE LA FEMEILE ANGAJATE.....	32
3.3 PRACTICI ȘI POLITICI CU PRIVIRE LA EGALITATEA DE ȘANSE / METODE DE COMBATERE A DISCRIMINĂRII	39
4. REZULTATE REGIUNEA NORD – VEST	54
4.1 DIFICULTĂȚI CU CARE SE CONFRUNTĂ ANGAJATORII.....	54
4.2 NEVOI DE FORȚĂ DE MUNCĂ CALIFICATĂ ȘI NEVOI DE FORMARE PROFESIONALĂ ALE ANGAJATORILOR CU PRIVIRE LA FEMEILE ANGAJATE.....	56
4.3 PRACTICI ȘI POLITICI CU PRIVIRE LA EGALITATEA DE ȘANSE / METODE DE COMBATERE A DISCRIMINĂRII	63
5. REZULTATE REGIUNEA SUD – EST	78
5.1 DIFICULTĂȚI CU CARE SE CONFRUNTĂ ANGAJATORII.....	78
5.2 NEVOI DE FORȚĂ DE MUNCĂ CALIFICATĂ ȘI NEVOI DE FORMARE PROFESIONALĂ ALE ANGAJATORILOR CU PRIVIRE LA FEMEILE ANGAJATE.....	80
5.3 PRACTICI ȘI POLITICI CU PRIVIRE LA EGALITATEA DE ȘANSE / METODE DE COMBATERE A DISCRIMINĂRII	88

1. INTRODUCERE

Analiza mediului socio-economic a vizat identificarea nevoilor de formare profesională pe domenii de activitate și meserii pe piața muncii la nivelul Regiunilor NE, NV și SE.

Obiectivele specifice ale cercetării au fost:

- determinarea gradului de dezvoltare economică a fiecărei regiuni în parte și a fiecărui județ;
- identificarea nevoilor specifice de forță de muncă calificată pe meserii / ocupații din rândul femeilor, a nevoilor de formare profesională pe meserii / ocupații din partea angajatorilor cu privire la femeile angajate;
- identificarea dificultăților cu care se confruntă angajatorii;
- stabilirea nevoilor specifice de identificare a politicilor angajatorilor cu privire la egalitatea de șanse la locul de muncă, metode de combatere a discriminării la locul de muncă.

Metodologia de analiză / cercetare a cuprins următoarele componente:

a) O analiză desktop și de documentare pentru a identifica studiile existente în domeniul egalității de șanse a femeilor pe piața muncii. Au fost consultate în acest sens documentele și informațiile instituțiilor publice relevante în acest proces.

b) O analiză / cercetare în rândul angajatorilor / firmelor pentru a identifica nevoile de formare profesională ale acestora și pentru a măsura percepția acestora cu privire la egalitatea de șanse la angajare și la locul de muncă.

Aria de desfășurare a cercetării a fost reprezentată de trei regiuni de dezvoltare din România: Nord – Est, Nord – Vest și Sud – Est.

Populația cercetată: persoane juridice din regiunile Nord – Est, Nord – Vest, Sud – Est.

Metoda de culegere a datelor: a fost realizat un eșantion bistadial. Primul strat a fost realizat în funcție de județ și al doilea, după obiectul de activitate (sondaj sistematic). În calculele finale s-au folosit medii ponderate. Chestionarul a fost aplicat la telefon managerului general, managerului executiv sau managerului de resurse umane.

Volumul eșantionului: 1201 respondenți (400 de respondenți / regiune)

Marja de eroare: +/- 2,82%.

Nivel de încredere: 95%.

Raportul Analiza mediului socio – economic prezintă rezultatele obținute, atât comparativ între cele trei regiuni, cât și pe fiecare regiune în parte.

2. REZULTATE OBȚINUTE LA NIVELUL REGIUNILOR NE, NV, SE

2.1 DIFICULTĂȚI CU CARE SE CONFRUNTĂ ANGAJATORII

Dificultățile cu care se confruntă angajatorii au fost analizate atât din punctul de vedere al situației forței de muncă, în general, în zona din care provin, cât și din punctul de vedere al situației forței de muncă în rândul femeilor.

Situația forței de muncă, în general, este diferită în funcție de regiune: NE, NV și SE. Cele mai mari dificultăți le întâmpină angajatorii din regiunea SE. Aici sunt înregistrate cele mai mari ponderi ale migrației forței de muncă locale fie în străinătate (66,17%), fie spre alte zone / orașe din țară (66,67%). De asemenea, mult mai mulți respondenți din SE (50%), comparativ cu cei din NE (7,14%) și NV (12,49%), consideră că scăderea forței de muncă e cauzată de natalitatea scăzută din regiune. Managerii din SE (65,77%) se confruntă într-o măsură mai mare și cu problema găsirii forței de muncă necesară.

DIFICULTĂȚI FORȚĂ DE MUNCĂ (ÎN GENERAL)	NE (%)	NV (%)	SE (%)
In zonă este foarte greu să găsești forța de muncă necesară.	33	34,60	65,77
Natalitatea scăzută din ultimii ani a dus la scăderea forței de muncă.	7,14	12,49	50
O bună parte din forța de muncă locală a migrat spre alte zone/orașe din țară.	40	29,41	66,67
Migrația în străinătate a dus la scăderea forței de muncă din zonă.	46,10	53	66,17

Din punctul de vedere al *situației forței de muncă, în rândul femeilor*, cele mai mari dificultăți se întâlnesc în SE. Astfel, angajatorii din această zonă consideră în proporție de 46,67% că femeile nu sunt interesate să își găsească un loc de muncă și, chiar dacă își doresc un loc de muncă, nu știu unde și cum să îl caute (76,92%). Ei susțin (53,23%) că femeile nu știu cum să se prezinte la un interviu de angajare, că femeile au pretenții salariale exagerat de mari (20,46%) și că acestea sunt calificate pe alte meserii decât cele de care au ei nevoie (71,43%). Problemele enumerate mai sus sunt caracteristice și pentru regiunile NE și NV, însă se manifestă la o intensitate mult mai mică. Comparativ cu NE și SE, în NV angajatorii au afirmat într-o măsură mai mare (38,46%) că o parte dintre femeile din zonă nu au nici măcar studii liceale și că acestea nu sunt suficient de calificate pentru locurile de muncă pe care le oferă (31,26%). Cel mai ridicat grad de reticență în rândul femeilor în ceea ce privește participarea la programele de calificare profesională se înregistrează în NE.

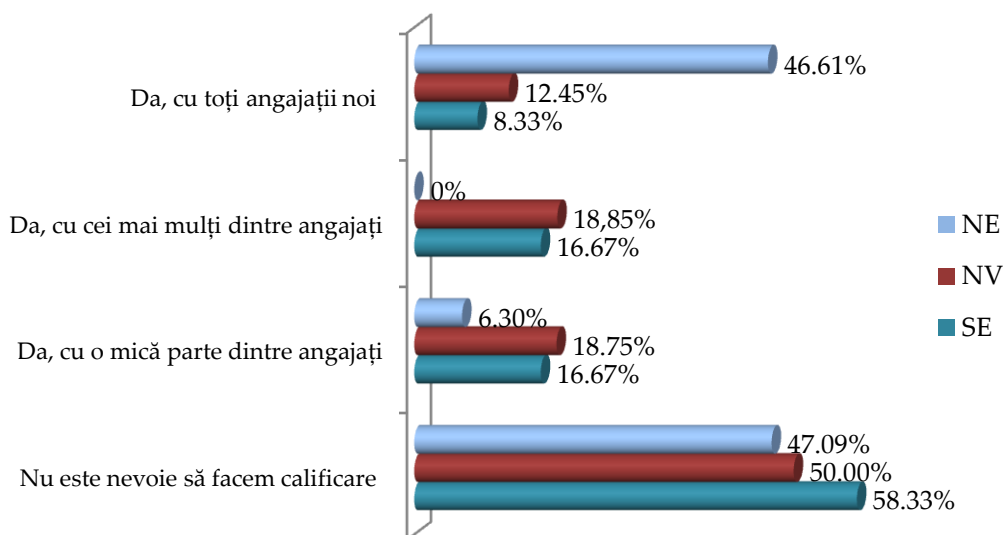
DIFICULTĂȚI FORȚĂ DE MUNCĂ (ÎN RÂNDUL FEMEILOR)	NE (%)	NV (%)	SE (%)
Femeile din zonă nu sunt interesate să își găsească un loc de muncă.	-	11,76	46,67
O parte dintre femeile din zonă nu au nici măcar studii liceale.	35,29	38,46	23,08
Femeile nu sunt suficient de calificate pentru locurile de muncă pe care le oferim.	26,18	31,26	28,57
Chiar dacă își doresc un loc de muncă, femeile nu știu unde și cum să îl caute.	33,13	41,57	76,92
Femeile nu știu cum să se prezinte la un interviu de angajare.	20,27	28,57	53,23
Femeile sunt calificate pe alte meserii decât cele de care avem noi nevoie.	32,63	16,27	71,43
Femeile au pretenții salariale exagerat de mari.	-	5,88	20,46
Femeile sunt reticente atunci când li se propun programe (cursuri) de calificare profesională.	42,86	28,37	33,84
În zonă, femeile preferă mai degrabă să aibă grijă de gospodărie decât să aibă un serviciu.	21,43	-	23,15
Dacă li s-ar oferi șansa unor programe de calificare, femeile ar fi foarte interesate.	60,30	53,85	71,40

În fiecare regiune, mai mult de jumătate dintre angajatori (60,30% în NE, 53,85% în NV și 71,40% în SE) consideră că femeile ar fi foarte interesate dacă li s-ar oferi șansa unor programe de calificare. Iar domeniile de activitate/meseriile pentru care angajatorii consideră că ar trebui să se facă calificarea femeilor sunt:

- în NE: activitățile de tipărire, comerțul, domeniul IT, managementul și turismul;
- în zona NV: servicii - hoteluri și restaurante, comerț, vânzări, IT, contabilitate, confecții, inginerie;
- în zona SE: servicii - comerț, vânzări, turism, contabilitate, frizer-coafor, ospătar, bucătar, confecții.

2.2 NEVOI DE FORȚĂ DE MUNCĂ CALIFICATĂ ȘI NEVOI DE FORMARE PROFESIONALĂ ALE ANGAJATORILOR CU PRIVIRE LA FEMEILE ANGAJATE

Măsura în care este necesară realizarea calificării angajaților la angajare

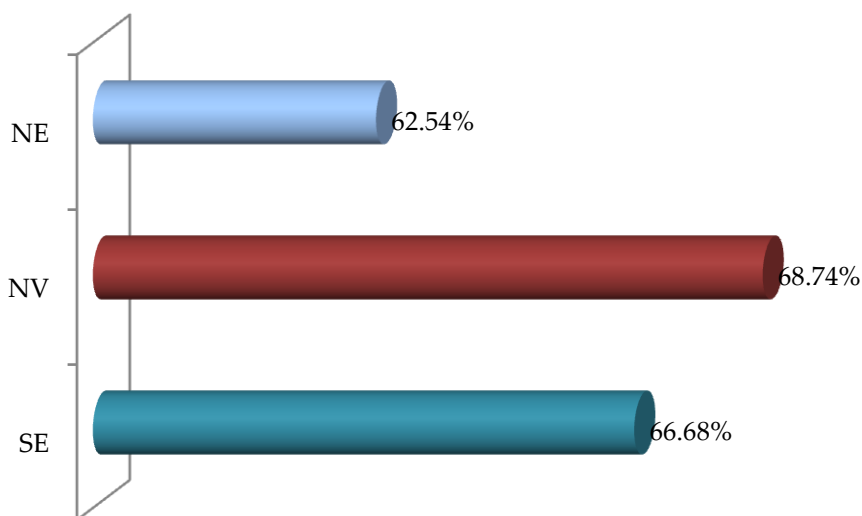


Un procent destul de mare de angajatori din regiunea NE (46,61%) susțin că este nevoie de calificarea tuturor persoanelor în momentul angajării. Acest procent este semnificativ mai mic în NV (12,45%) și în SE (8,33%). Managerii din ultimele două regiuni au afirmat în proporție de aproximativ 17% că este necesară calificarea la o parte mai mare a angajaților și același procent, spunea aceasta este necesară doar pentru o mică parte a angajaților noi.

Meseriile pentru care este necesară efectuarea calificării angajaților sunt:

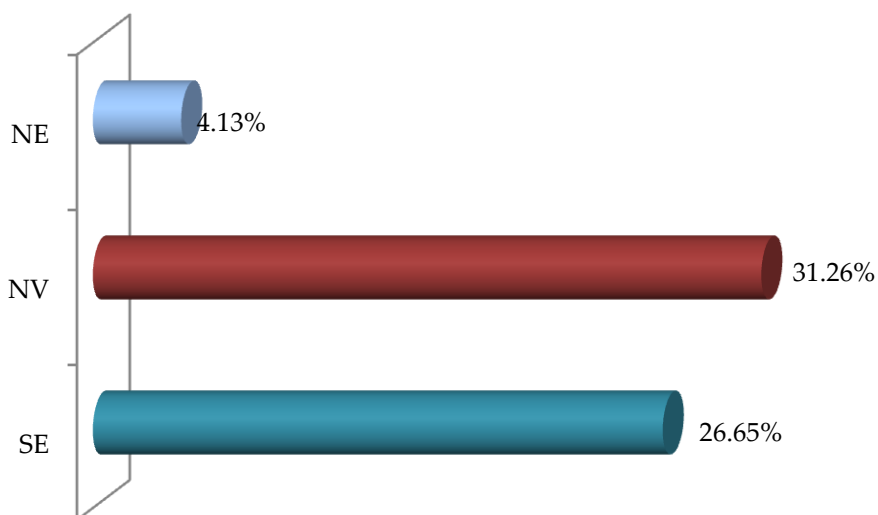
- în NE - din domeniile: servicii, management, electrotehnică, construcții, respectiv telecomunicații;
- în NV – din domeniile: hoteluri și restaurante, comerț, confecții, economie, IT, inginerie și vânzări;
- în SE – din domeniile: agent de turism, confecționar, contabil, montator, operator utilaje.

Măsura în care în firmă există persoane responsabile de calificarea angajaților



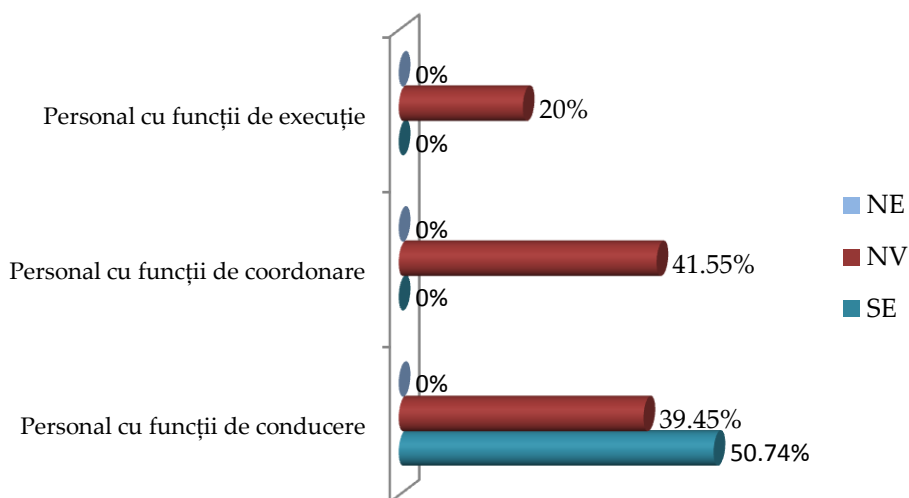
Nu sunt diferențe semnificative între cele trei zone analizate în ceea ce privește prezența în firmă a persoanelor responsabile de calificarea angajaților. Aproximativ în 35% din firmele respondente din fiecare regiune nu există persoane responsabile de calificarea salariaților. În cazul acestor firme, o parte apelează în acest scop la A.J.O.F.M..

Programe de formare profesională organizate în ultimii 2 ani



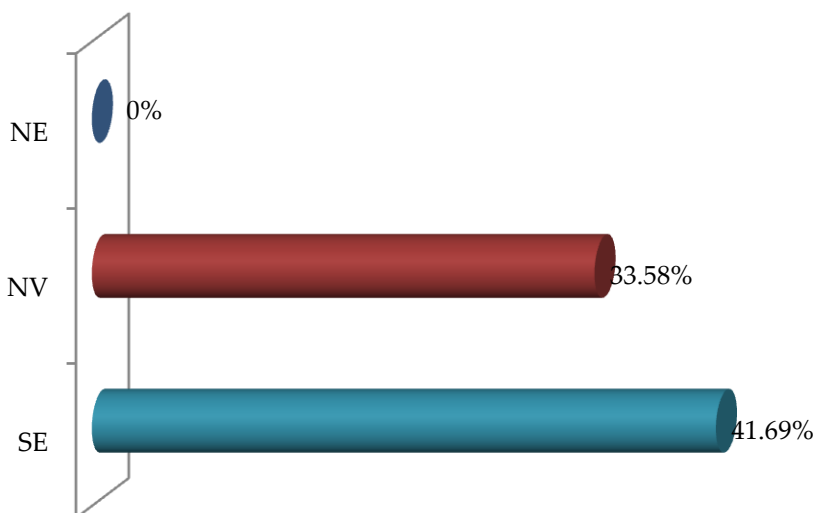
În firmele din NE, în ultimii doi ani au fost organizate mai puține cursuri de formare profesională (doar în cadrul a 4,13% din firmele respondente), comparativ cu regiunile NV, unde procentul este 31,26% și SE, unde procentul firmelor care au organizat astfel de programe este de 26,65%.

Categoriile de personal pentru care s-au organizat programe de formare profesională în ultimii 2 ani



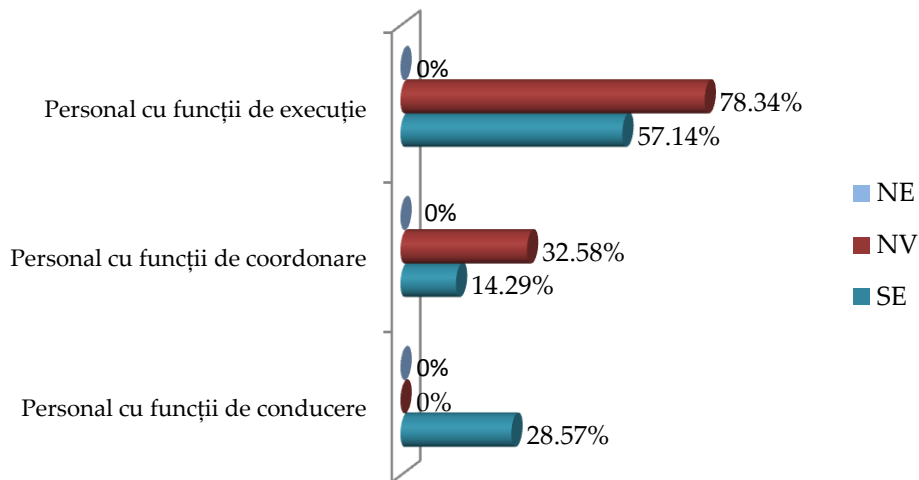
În cadrul firmelor din regiunea SE (50,74%), programele de formare s-au organizat doar pentru personalul cu funcții de conducere. În NV s-au organizat astfel de programe pentru personalul cu funcții de coordonare (41,55%) și pentru personalul cu funcții de conducere (39,45%).

Intenția de a organiza programe de formare profesională în următorul an (2012)



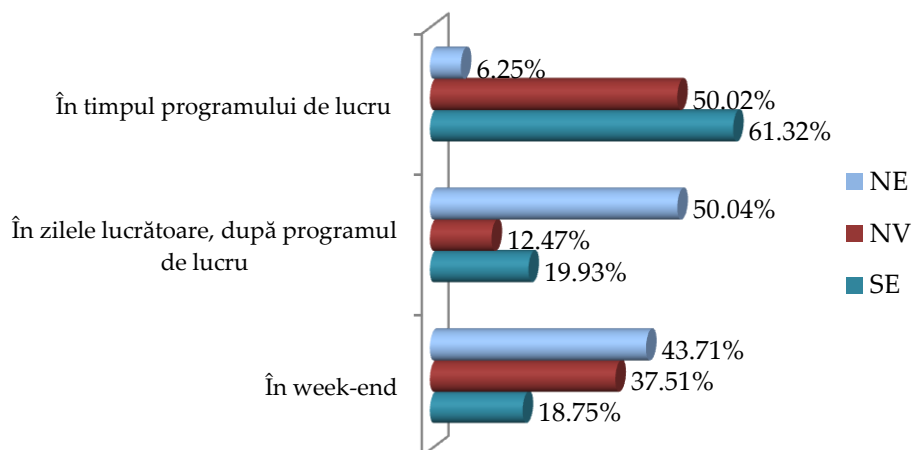
Ponderea firmelor care au în vedere organizarea de programe de formare profesională (cursuri, training-uri) pentru angajați în următorul an (2012) este mai mare în SE (41,69%). În NV procentul este mai mic (33,58%), iar în NE managerii nu și-au planificat astfel de activități pentru anul ce urmează.

Categoriile de personal pentru care se intenționează să se organizeze programe de formare profesională în următorul an (2012)



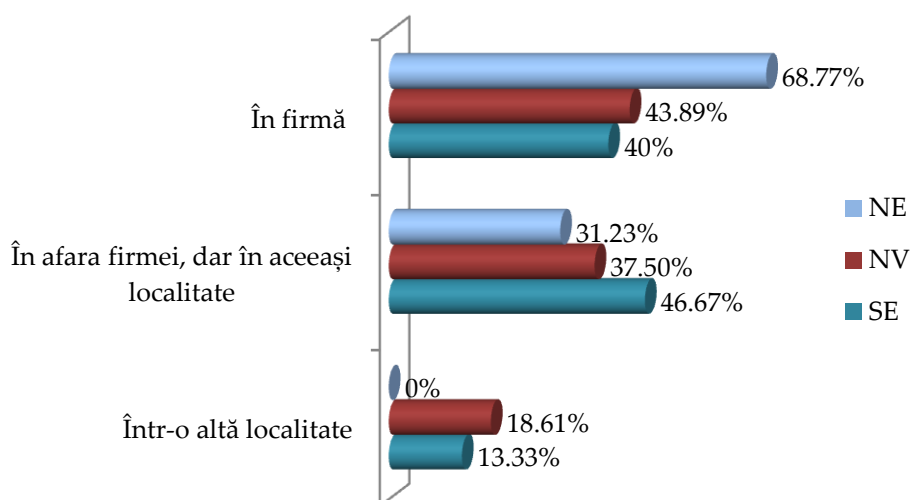
Firmele din NV care au în vedere organizarea de programe de formare profesională (cursuri, training-uri) pentru angajați în următorul an, vor face acest lucru pentru personalul cu funcții de execuție (78,34%) și pentru personalul cu funcții de conducere (32,58%). Firmele din SE vor acorda prioritate personalului cu funcții de execuție (57,14%), iar în al doilea rând vor avea în vedere personalul cu funcții de conducere (28,57%) și în final personalul cu funcții de coordonare (14,29%).

Momentul potrivit pentru organizarea programelor de formare profesională



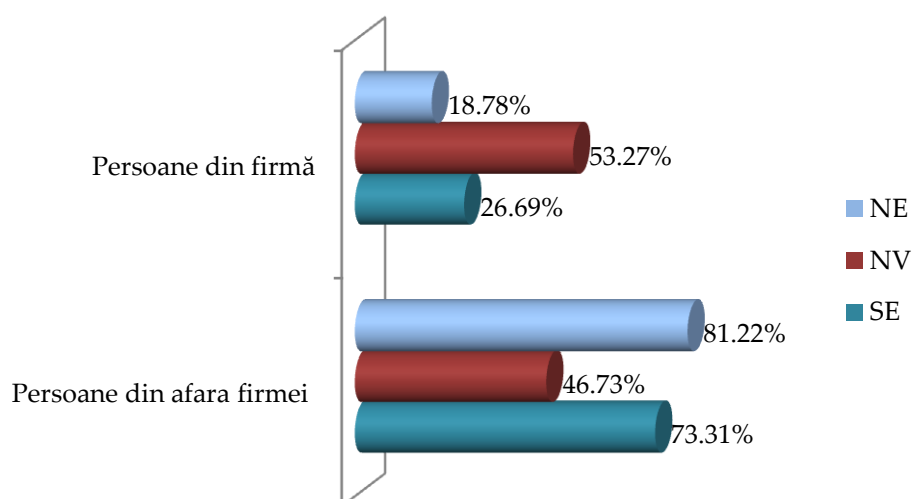
Managerii din regiunea NE (50,04%) sunt de părere că cel mai potrivit moment pentru organizarea programelor de formare profesională este în zilele lucrătoare, după programul de lucru. Spre deosebire de aceștia, cei din NV și SE consideră în mare parte (50,02%, respectiv 61,32%) momentul oportun în timpul programului de lucru.

Locația potrivită pentru organizarea programelor de formare profesională



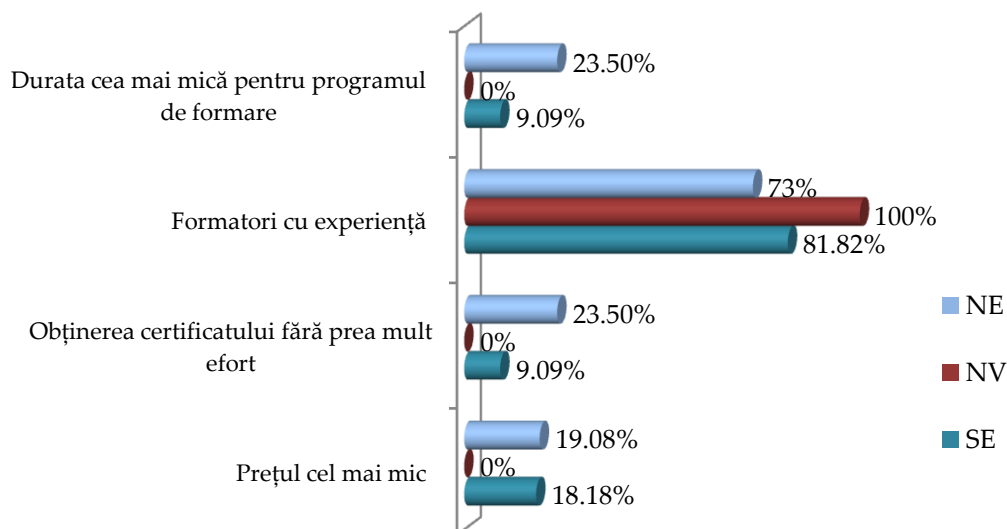
Majoritatea firmelor respondente din regiunile NE (68,77%) și NV (43,89%) consideră potrivită organizarea programelor de formare profesională direct la sediul firmei, în timp ce, cei mai mulți respondenți din SE (46,67%) consideră mai potrivită desfășurarea acestor programe în afara firmei, dar în aceeași localitate.

Persoanele potrivite pentru a fi instructori în cadrul programelor de formare profesională



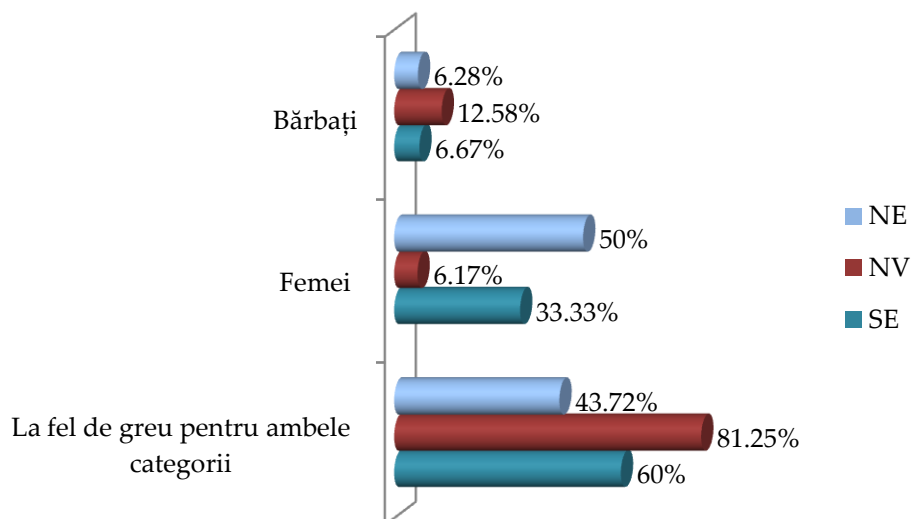
Majoritatea firmelor respondente din NE (81,22%) și din SE (73,31%) consideră că instructorii din cadrul programelor de formare profesională ar trebui să fie persoane din afara firmei. Managerii din NV preferă, în cea mai mare parte (53,27%) ca instructorii să fie persoane din interiorul firmei.

Criterii de selectare a furnizorului de programe de formare profesională



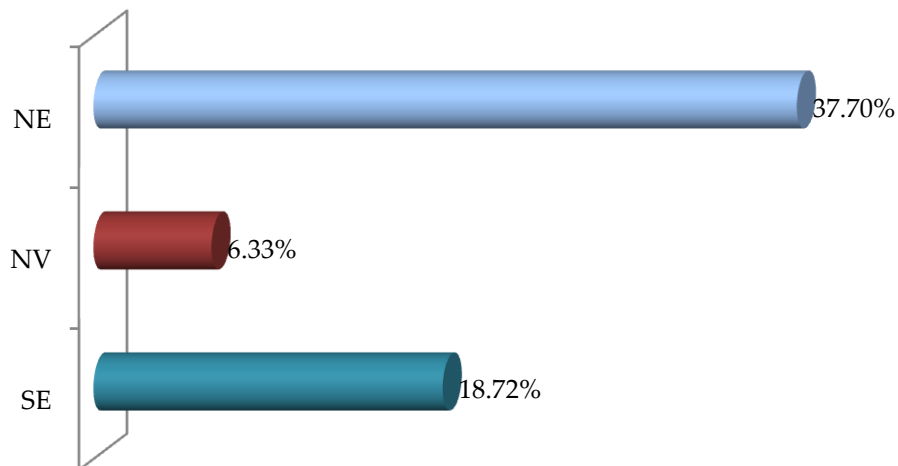
În ceea ce privește alegerea furnizorului de programe de formare profesională, firmele din cadrul celor trei regiuni preferă în special furnizori care au formatori cu experiență.

Dificultăți în găsirea angajaților buni



Angajatorii din regiunile NE și SE consideră în proporție mai mare (50%, respectiv 33,33%) că este mai greu să găsească angajați buni în rândul femeilor. Spre deosebire de aceștia, managerii din NV susțin într-o măsură mai mare că acest lucru este valabil pentru bărbați (12,58%).

Calificarea inferioară a femeilor față de bărbați



Cea mai mare pondere a firmelor respondente care sunt de părere că femeile sunt inferioare bărbaților din punctul de vedere al calificării, se înregistrează în NE (37,70%). Un procent cu mult mai mic al acestora este înregistrat în SE (18,72%) și semnificativ mai mic este în regiunea NV (5,33%).

Meseriile cel mai frecvent menționate în care firmele au constatat că femeile sunt insuficient calificate sunt:

- în NE - domeniile tehnice: ingineria și construcțiile;
- în NV – domeniile: IT și limbi străine;
- în SE – domeniile: IT și vânzări.

Dificultatea calificării femeilor în raport cu bărbații

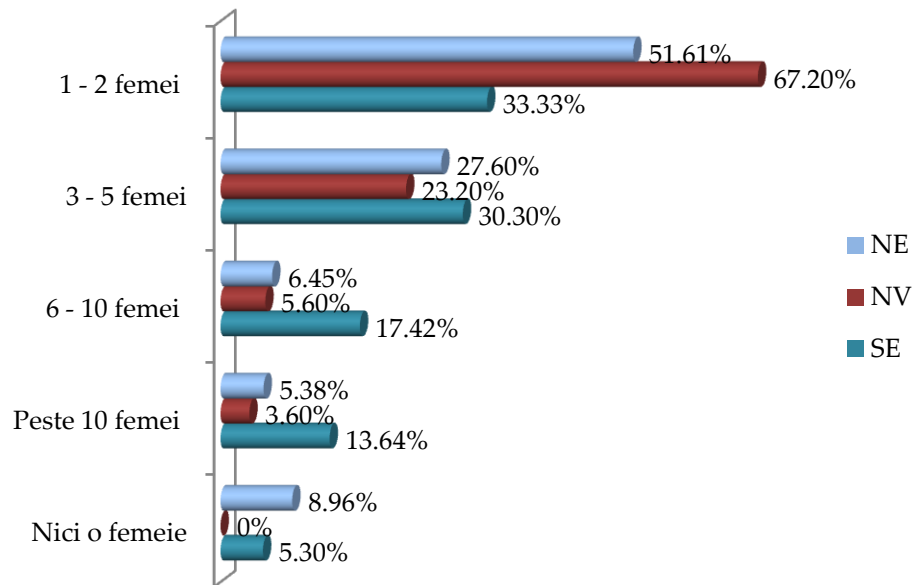


Doar în regiunea NE sunt manageri care consideră că femeile sunt mai dificil de calificat în raport cu bărbații (14,26%). Domeniul specificat este în special cel electrotehnic.

Domeniile pe care s-ar dori organizarea de cursuri *gratuite de calificare, recalificare sau perfecționare* pentru femeile angajate în regiunile NE, NV și SE sunt prezentate în tabelul de mai jos. Pentru fiecare domeniu major sunt enumerate subdomeniile cu cele mai multe nominalizări.

DOMENIUL	NOMINALIZĂRI		
	NE	NV	SE
Alimentar / hoteluri și restaurante	125	163	162
<i>Bucătar</i>	60	63	78
<i>Ospătar</i>	36	59	47
<i>Cofetar/Patiser</i>	25	41	34
Agricultură	22	22	24
<i>Lucrător cultura plantelor</i>	20	20	23
Competențe informatice TIC	89	97	90
Construcții	-	3	7
Design	27	37	35
<i>Design interior</i>	21	33	32
Economie	76	79	91
<i>Contabilitate</i>	37	51	68
<i>Achiziții publice</i>	26	22	12
Industrie	29	30	40
<i>Confecții</i>	18	24	33
Management	70	86	84
<i>Manager de proiect</i>	57	84	68
Marketing	12	12	23
Resurse Umane	55	69	73
<i>Inspector resurse umane</i>	45	53	52
Sănătate	15	22	17
<i>Asistență medicală</i>	12	13	10
Servicii	157	168	177
<i>Frizer/Coafor</i>	47	25	47
<i>Secretariat</i>	44	53	49
<i>Cameristă</i>	23	44	43
<i>Maseur</i>	21	30	10
Turism	18	21	15
Vânzări	48	72	84
<i>Lucrător comercial</i>	35	41	53
<i>Agent vânzări</i>	-	30	31
Altele	43	60	54
<i>Protecția muncii</i>	30	40	41
<i>Limbi străine</i>	12	20	11

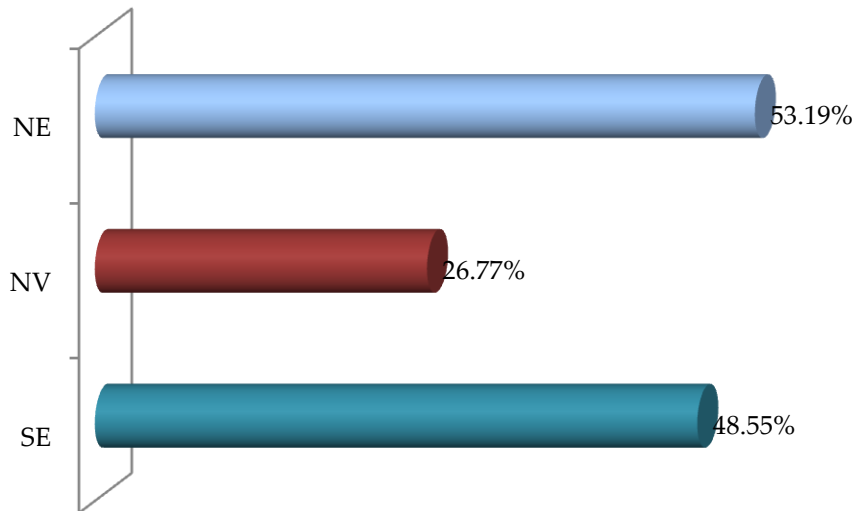
Numărul femeilor care ar trebui instruite



În cele mai multe firme analizate din cadrul celor trei regiuni se dorește instruirea a 1-2 femei (în 51,61% dintre firmele din NE, în 67,20% dintre firmele din NV și în cadrul a 33,33% dintre firmele din SE). Sunt însă și firme (5,38% în NE, 3,60% în NV și 13,64% în SE) care consideră necesară instruirea unui număr mai mare de 10 femei.

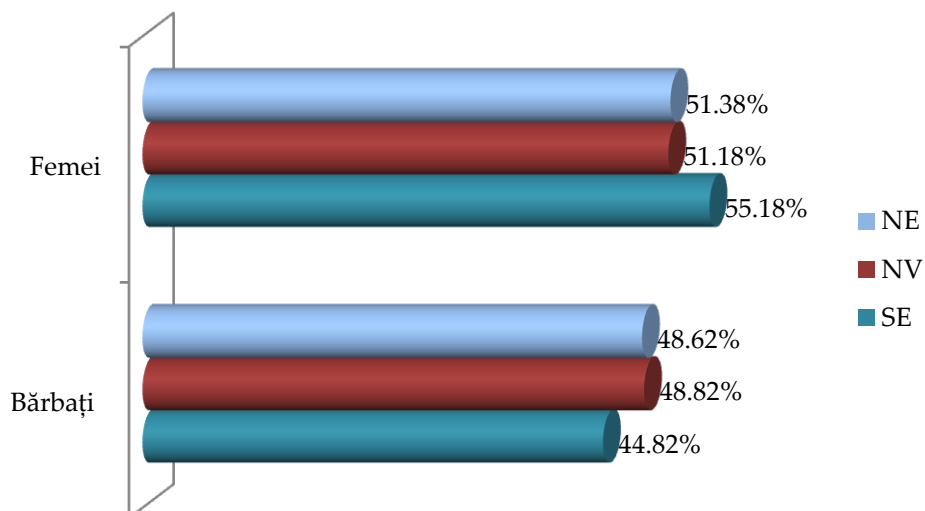
2.3 PRACTICI ȘI POLITICI CU PRIVIRE LA EGALITATEA DE ȘANSE / METODE DE COMBATERE A DISCRIMINĂRII

Cunoașterea raportului dintre bărbați și femei ca număr de angajați din domeniul de activitate în care activează firma



În NE, 53,19% dintre firmele respondente cunosc raportul dintre bărbați și femei ca număr de angajați din domeniul de activitate în care activează. Cel mai puțin informați cu privire la acest aspect sunt managerii din NV, doar 26,77% dintre ei cunoscând acest raport.

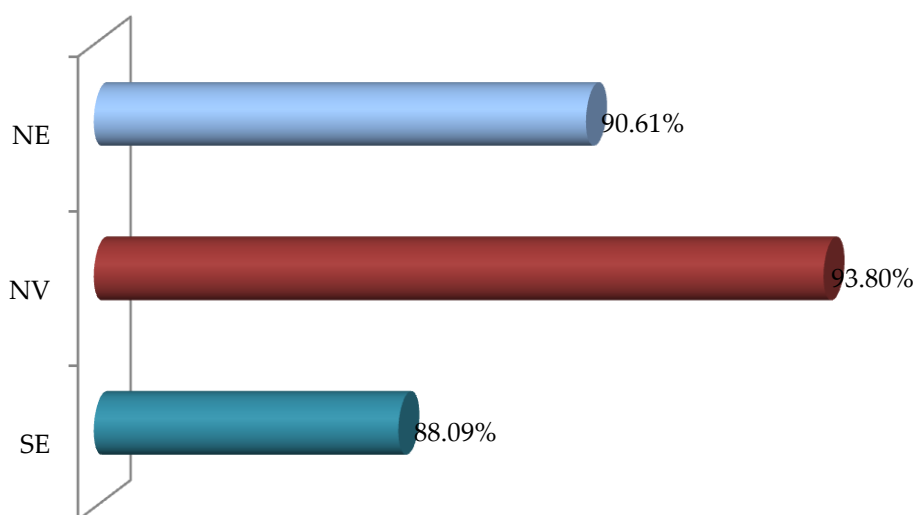
Raportul dintre bărbați și femei ca număr de angajați din domeniul de activitate în care activează firma



În medie, în fiecare zonă, raportul dintre bărbați și femei ca număr de angajați înclină în favoarea femeilor. În general, în toate cele trei regiuni, funcțiile de conducere sunt ocupate de bărbați, cea mai mare pondere a bărbaților înregistrându-se în NV (59,78%). În cazul funcțiilor de coordonare, ponderea femeilor este superioară ponderii bărbaților, valoarea cea mai mare înregistrându-se din nou în NV (65,13%). Funcțiile de execuție sunt ocupate într-o măsură mai mare în NV și SE de către persoanele de sex feminin, 61,62%, respectiv 72,07%. O situație diferită se prezintă în NE, unde ponderea bărbaților este superioară ponderii femeilor pentru funcțiile respective.

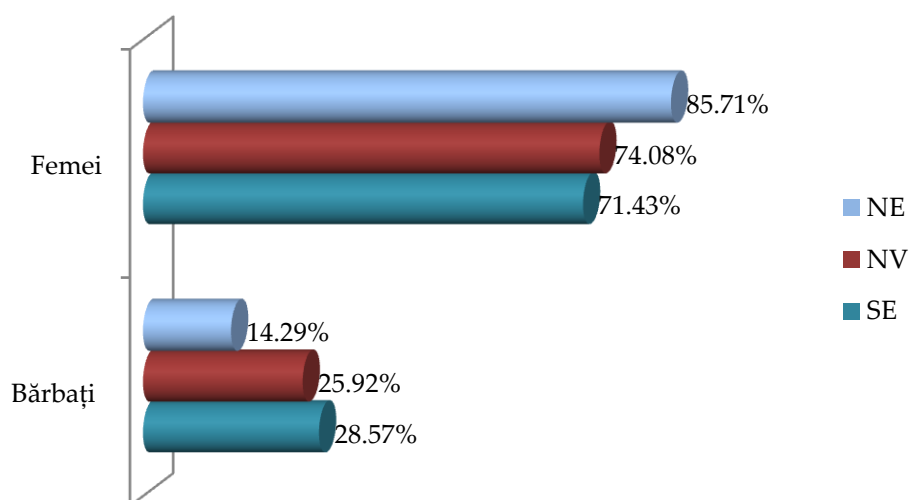
FUNCTII	NE		NV		SE	
	FEMEI	BĂRBAȚI	FEMEI	BĂRBAȚI	FEMEI	BĂRBAȚI
De conducere	42,81	57,19	40,22	59,78	46,69	53,35
De coordonare	51,76	48,24	65,13	34,87	57,69	42,31
De execuție	38,47	61,53	61,62	38,38	72,07	27,93

Prezența persoanelor de sex feminin în cadrul firmei



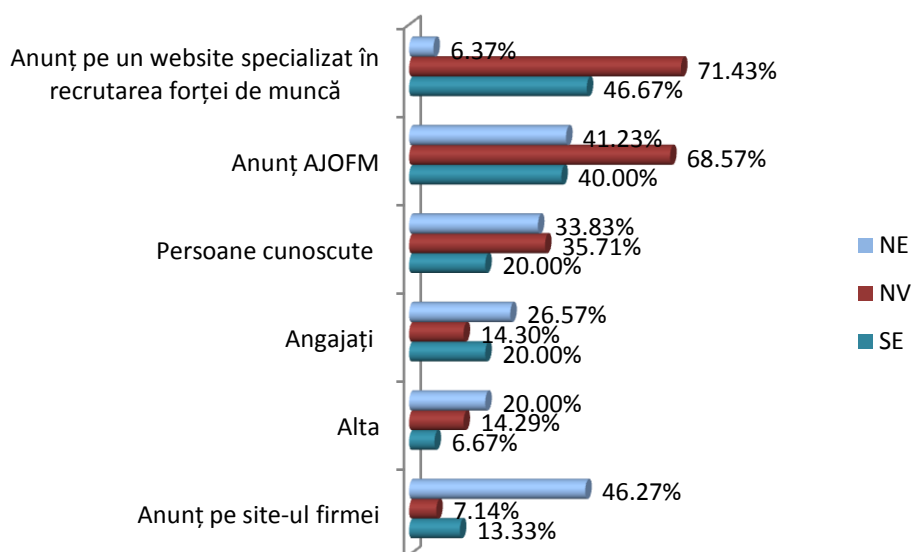
În cea mai mare parte dintre firmele respondente din cadrul celor trei zone sunt angajate și persoane de sex feminin. Ponderea cea mai mare a firmelor în care salariații sunt toți bărbați se înregistrează în SE (11,91%).

Sexul persoanei din firmă care se ocupă de angajări



În cadrul firmei, de regulă, persoana care se ocupă de angajări este de sex feminin. Ponderea firmelor cu astfel de situație este mai mare în NE (85,71%), față de NV (74,08%) și SE (71,43%).

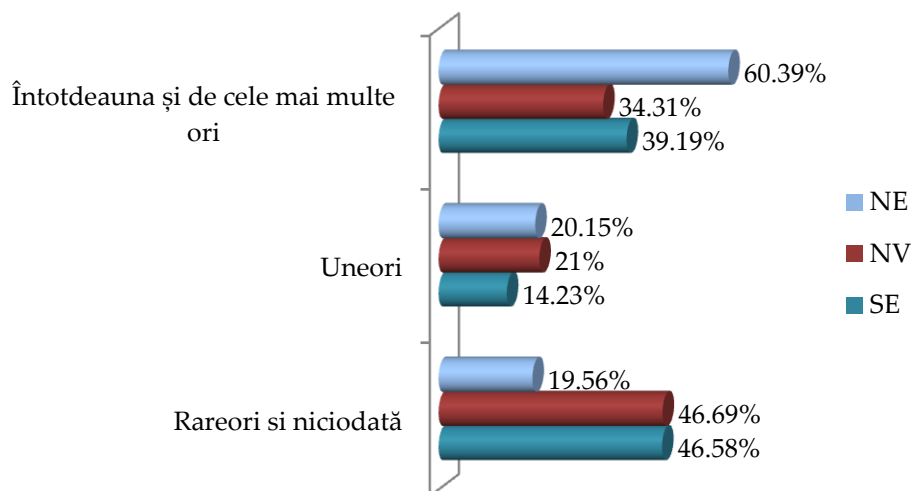
Modalități de transmitere a anunțurilor de angajare



Sunt diferențe între cele 3 regiuni din punctul de vedere al modalității de transmitere a anunțurilor de angajare. Astfel, în NE, angajatorii preferă în primul rând anunțarea locurilor de muncă la A.J.O.F.M. și/sau folosirea site-ului firmei (peste 40%). Cei din NV (peste 68%) și SE (peste 40%) apelează în proporție mai mare la A.J.O.F.M. și/sau websituri specializate în recrutarea forței de muncă.

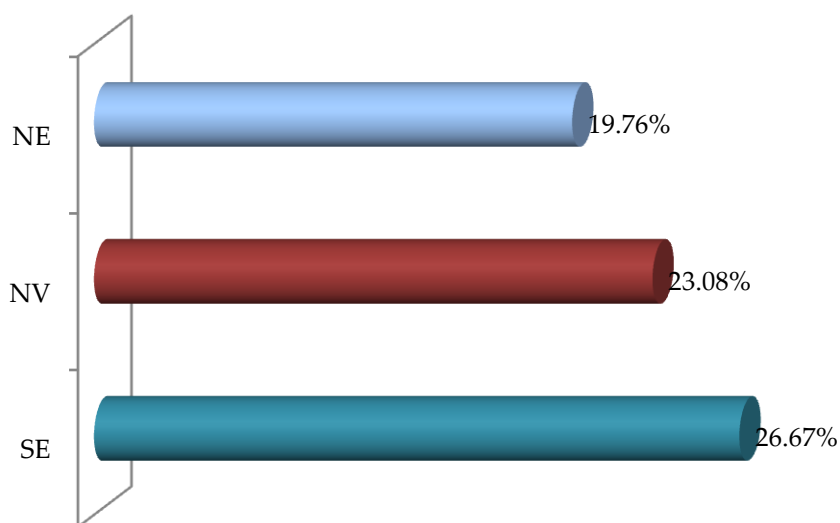
RECRUTARE – SELECTARE

Angajarea personalului în funcție de sexul persoanelor



60,39% reprezintă ponderea cea mai mare a firmelor respondente din NE, care recunosc că, întotdeauna sau de cele mai multe ori, atunci când caută noi angajați, știu dinainte dacă vor femei sau bărbați. Doar 19,56% dintre acestea acordă întotdeauna sau de cele mai multe ori șanse egale de înscriere bărbaților și femeilor. Angajatorii din NV și SE se situează la polul opus. Aceștia, în proporție de aproximativ 46%, știu rareori sau niciodată sexul persoanei pe care doresc să o angajeze. Totuși, un procent destul de mare (34,31% din NV și 39,19% din SE) susțin că întotdeauna sau de cele mai multe ori cunosc de la început pe cine doresc să angajeze: bărbat sau femeie.

Măsura în care prima impresie este definitorie pentru decizia angajatorului

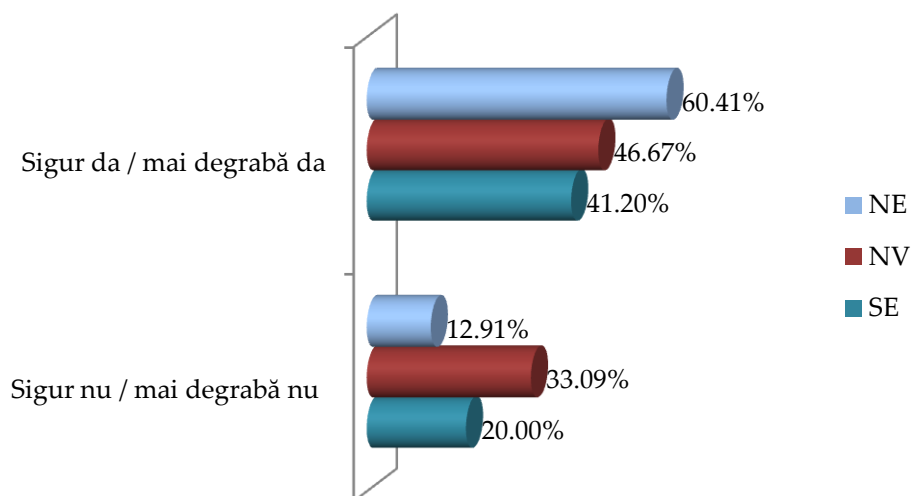


Aproximativ un sfert din firmele respondente se bazează pe prima impresie în decizia de a angaja o anumită persoană. Cea mai mică pondere se înregistrează în NE(19,76%).

În regiunile NV și respectiv SE, raportul optim ca număr de angajați în cadrul firmei, indicat de respondenți este 54,17%-45,83% și respectiv 53,20%-46,80%, în favoarea femeilor. Spre deosebire de acestea, în regiunea NE, raportul indicat este 60,55%-39,45% în favoarea bărbaților.În cadrul firmelor respondente din NE, mai mult de jumătate dintre angajați sunt persoane de sex masculin, iar în cadrul firmelor din NV și SE, mai mult de jumătate dintre salariați sunt femei.

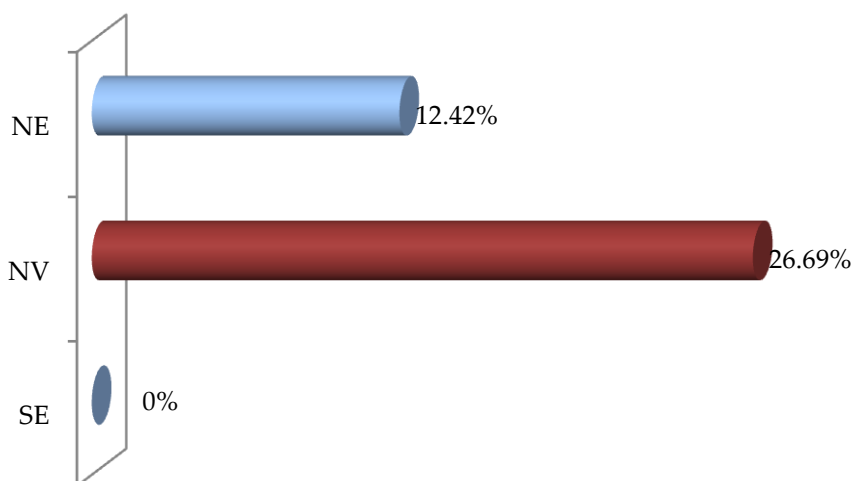
RAPORT	NE		NV		SE	
	FEMEI	BĂRBAȚI	FEMEI	BĂRBAȚI	FEMEI	BĂRBAȚI
OPTIM	39,45	60,55	54,17	45,83	53,20	46,80
EXISTENT	49,13	50,87	53,21	46,79	58,64	41,36

Dorința existenței unei diversități de angajați



Cele mai multe firme din fiecare regiune și-au exprimat dorința existenței unei diversități de angajați. Cea mai mare pondere se înregistrează în NE(60,41%). Un procent destul de mare de respondenți (33,09%) din NV au afirmat contrariul.

Favorizarea înscrierii bărbaților în anunțurile de angajare



Înscrierea bărbaților este favorizată în anunțurile de angajare, într-o măsură mai mare în rândul firmelor respondente din NV (26,69%). La polul opus se află regiunea SE, unde nu s-au înregistrat cazuri de discriminare în anunțurile de angajare.

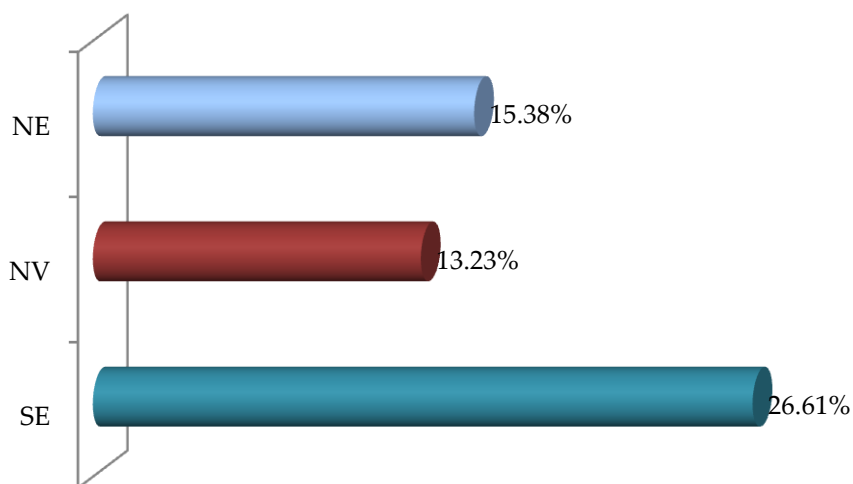
REMUNERARE

Nu s-au înregistrat diferențe între cele trei regiuni analizate în ceea ce privește remunerarea angajaților pe posturi similare. Firmele respondente au declarat faptul că salariile bărbaților

nu sunt mai mari decât ale femeilor. În ceea ce privește acordarea de bonusuri și prime salariale, bărbații nu primesc mai mulți bani decât femeile.

DREPTURI

Practici și politici ale firmei în privința drepturilor angajaților



Regiunea în care bărbații sunt cei care decid regulile din firmă într-o măsură mai mare este SE. Aici 26,61% dintre managerii respondenți au indicat acest aspect. Spre deosebire de aceasta, în NV, doar 13,23% dintre manageri împărtășesc această opinie.

ORE DE MUNCĂ ȘI ODIHNĂ

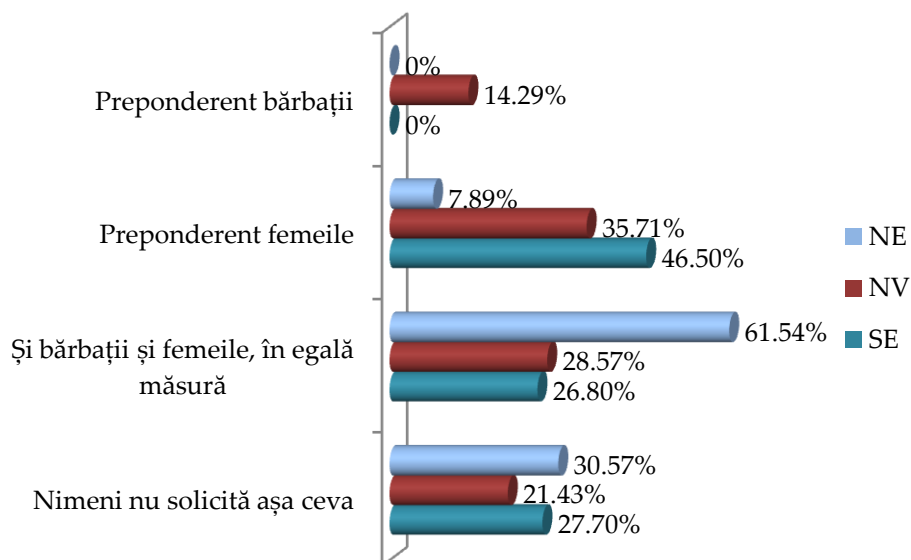
Cele mai multe firme din regiunile NV (40,06%) și SE (46,67%) afirmă cănici o persoană din personalul administrativ nu rămâne peste program, iar atunci când se întâmplă acest lucru, femeile sunt cele care rămân, de regulă, peste program (NV - 19,94% și SE – 20%). În regiunea NE, 69,23% dintre firme susțin că și bărbații și femeile rămân peste program.

În NE și NV, din rândul muncitorilor, femeile sunt cele care, de regulă, rămân la serviciu peste program, iar în SE bărbații.

	Din personalul administrativ, care sunt cei care rămân la serviciu peste program			Dintre muncitori, care sunt cei care rămân la serviciu peste program		
	NE (%)	NV (%)	SE (%)	NE (%)	NV (%)	SE (%)
De regulă, bărbații	7,69	6,43	6,71	7,3	6,67	26,67
De regulă, femeile	0	19,94	20	7,99	19,80	6,72
Și bărbații și femeile, fără deosebire	69,23	33,57	26,63	46,15	6,77	25,62
Nimeni nu rămâne peste program	23,08	40,06	46,67	38,46	66,37	41

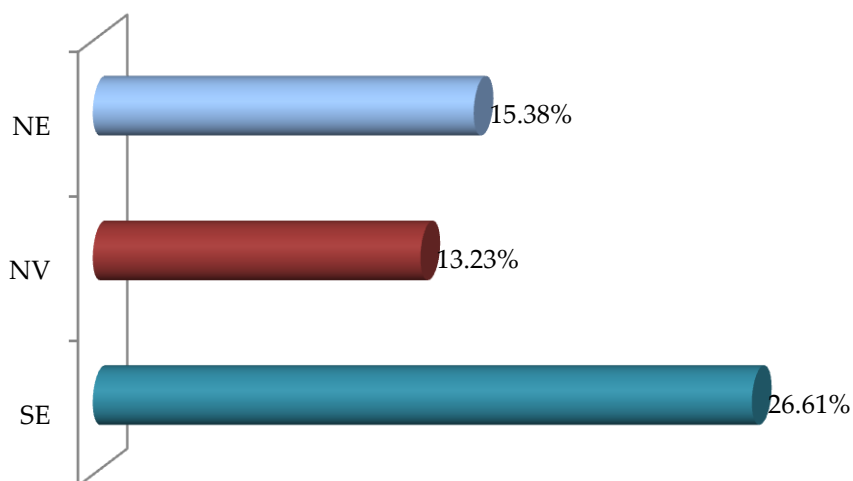
CONCEDIU

Practici și politici ale firmei în privința concediului și a zilelor libere (cu plată)- persoanele care solicită cele mai multe învoiri și zile libere



Femeile sunt cele care solicită cele mai multe învoiri și zile libere, comparativ cu bărbații. Această situație este prezentă în fiecare din cele trei regiuni analizate. Sunt, însă, diferențe în ceea ce privește ponderile din fiecare regiune. Cea mai mare se înregistrează în SE (46,50%), apoi în NV(35,71%) și în final în NE (7,89%). În cea din urmă zonă, cei mai mulți manageri (61,54%) au susținut faptul că și bărbații și femeile, în egală măsură cer zile de concediu.

Practici și politici ale firmei în privința concediului și a zilelor libere (cu plată)- ușurința obținerii de către femei a învoirilor/ zilelor libere comparativ cu bărbații



26,61% dintre firmele respondente din SE, 15,38% din NE și 13,23% din NV, susțin că femeile obțin cu mai multă ușurință decât bărbații învoiri și zile libere.

Din cele trei regiuni analizate, în NV s-au înregistrat cele mai mari ponderi atât a bărbaților (14,07%), cât și a femeilor (21,43%) care obișnuiesc să își ia mai puține zile de concediu decât au dreptul, pentru ca să-și facă treaba mai bine.

CONCEDIU	NE (%)	NV (%)	SE (%)
Ca să își facă treaba mai bine, bărbații obișnuiesc să își ia mai puține zile de concediu decât au dreptul.	7,69	14,07	0
Ca să își facă treaba mai bine, femeile obișnuiesc să își ia mai puține zile de concediu decât au dreptul.	7,69	21,43	0

CREȘTEREA COPIILOR

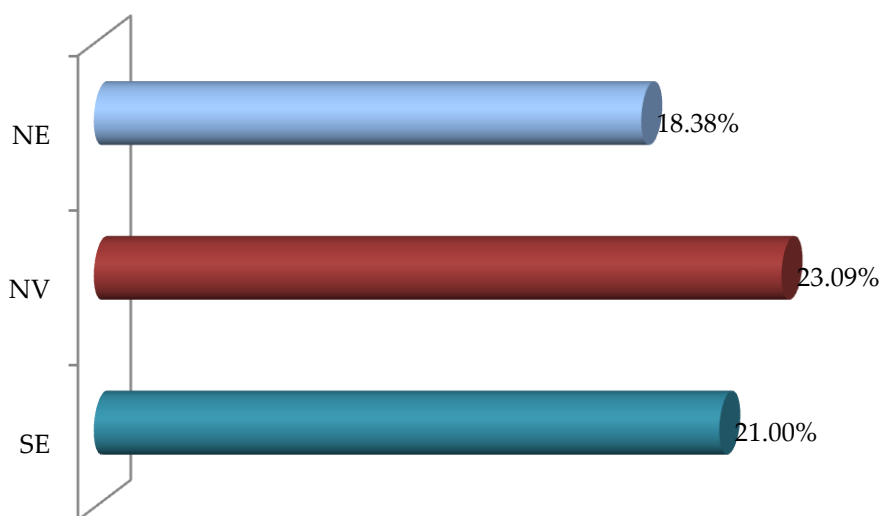
Managerii din SE susțin în proporție de 13,3% că femeile își fac treaba mai puțin bine datorită preocupării pentru familie și copii, că evită să angajeze femei tinere pentru că și-ar putea lua concediu de maternitate sau pentru creșterea copiilor(6,67%). De asemenea, se consideră în proporție de 20,20% că femeile trebuie să ia concediu de maternitate cât mai scurt.

De asemenea, o altă problemă menționată de cei mai mulți angajatori din SE este obiceiul bărbaților de a consuma alcool și de a lipsi de la lucru, motiv pentru care evită să-i angajeze (26,62% dintre firmele respondente preferă să nu angajeze bărbați).

CREȘTEREA COPIILOR	NE (%)	NV (%)	SE (%)
Credeți că femeile își fac treaba mai puțin bine datorită preocupării pentru familie și copii.	0	0	13,3
Evitați să angajați bărbați pentru că au obiceiul să consume alcool și să lipsească de la lucru.	6,27	0	26,62
Evitați să angajați femei tinere pentru că și-ar putea lua concediu de maternitate sau pentru creșterea copiilor.	0	0	6,67
Este preferabil ca femeile să ia concediu de maternitate cât mai scurt.	0	15,38	20,20

ATRIBUȚII

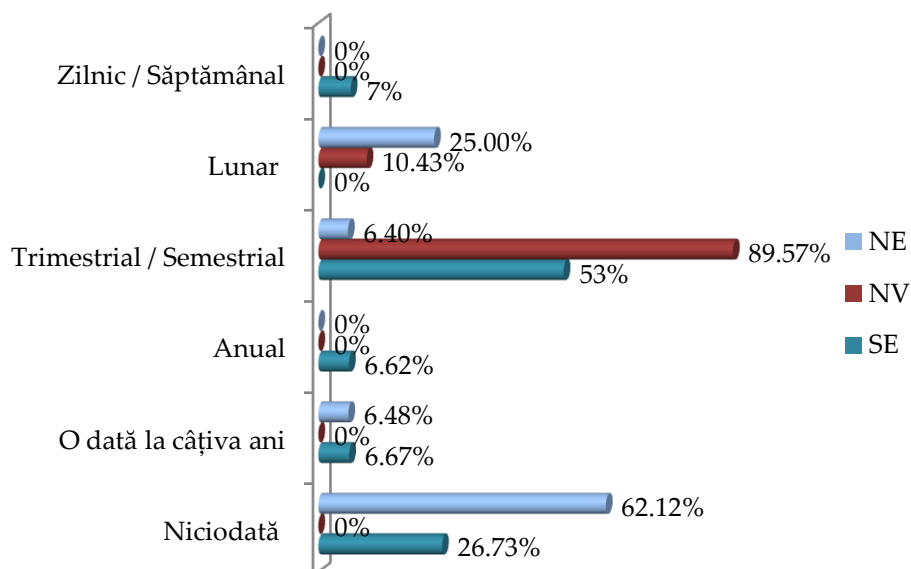
Măsura în care femeile obișnuiesc să muncească mai mult decât bărbații



Aproximativ 20% dintre firmele respondente din cadrul fiecărei regiuni au afirmat că femeile obișnuiesc să muncească mai mult decât bărbații.

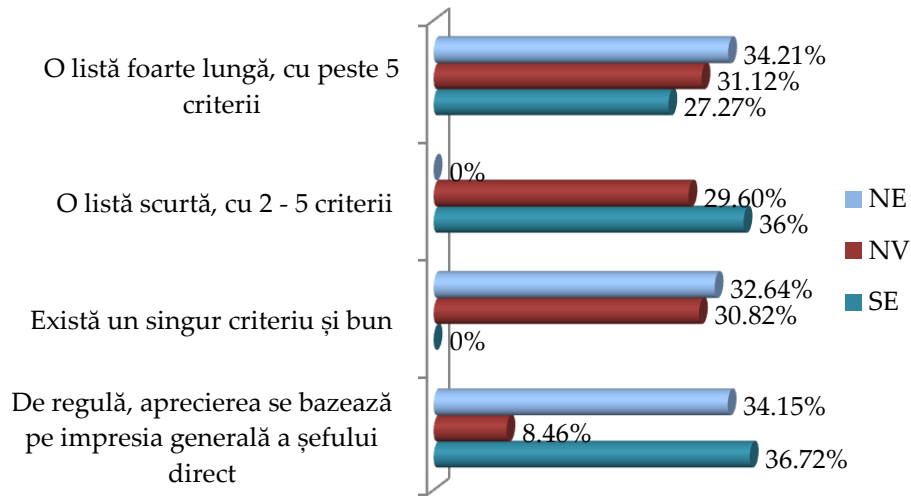
EVALUARE

Frecvența cu care se fac evaluări ale personalului



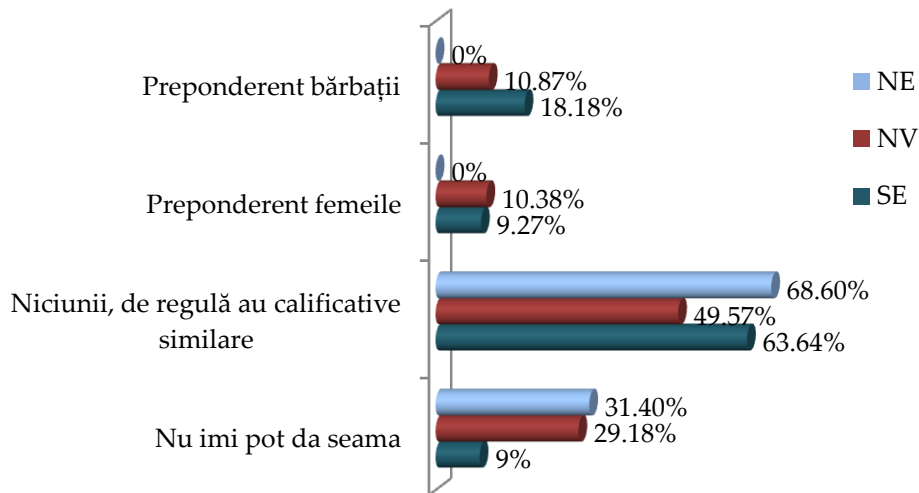
Din punct de vedere al frecvenței cu care se fac evaluări ale personalului sunt înregistrate diferențe la nivelul celor trei regiuni. În cadrul celor mai multe firme din NV (89,57%) și din SE (53%) evaluările se realizează trimestrial/ semestrial. Peste jumătate din managerii din NE (62,12%) susțin că în firma lor nu se fac niciodată evaluări periodice ale angajaților.

Evaluarea personalului



Un procent semnificativ din firmele din NE (34,15%) și SE (36,72%) susțin că aprecierea se bazează pe impresia șefului direct. În NV, cele mai multe firme (31,12%) își evaluează personalul folosind o listă foarte lungă, cu peste 5 criterii.

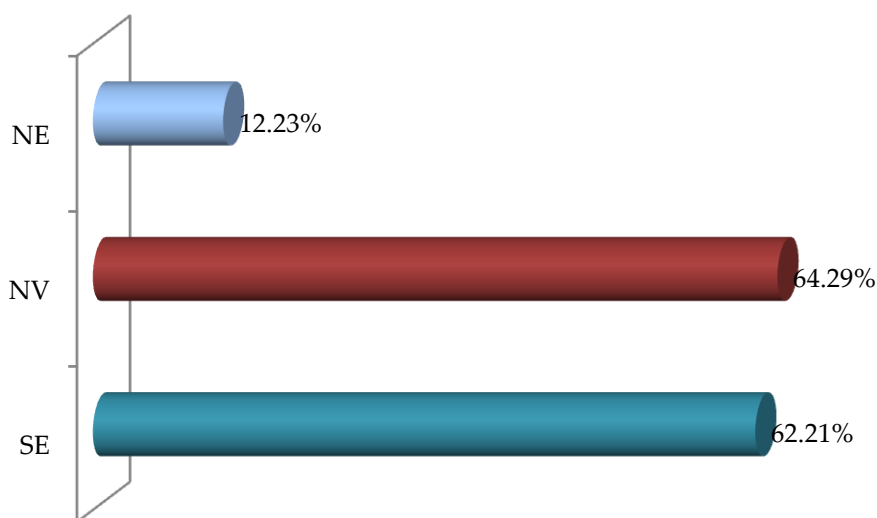
Calificative mai bune obținute de bărbați / femei la evaluările de personal



În cele mai multe dintre cazurile din fiecare regiune, atât bărbații, cât și femeile obțin calificative similare la evaluările de personal. În SE, ponderea firmelor în cadrul cărora bărbații obțin calificative mai bune este mai mare.

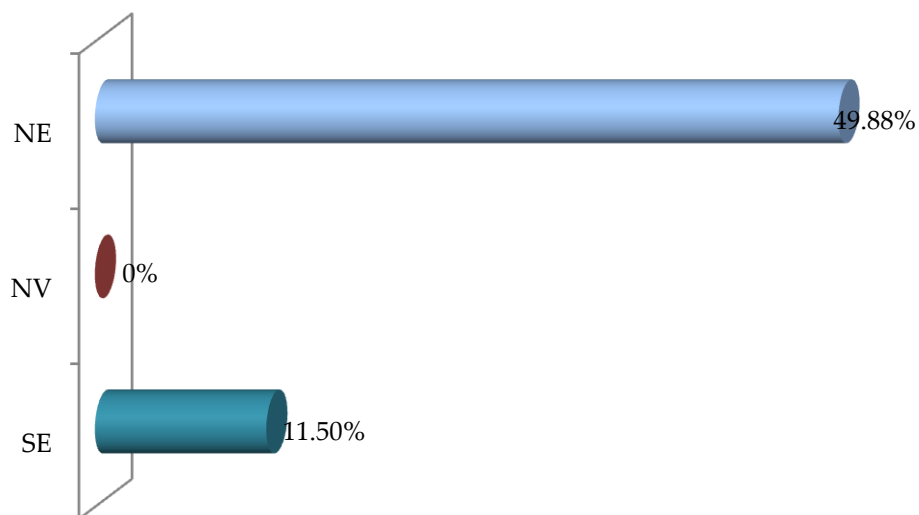
TRAINING

Măsura în care angajații participă la cursuri și traininguri profesionale



În NV și SE, angajații participă într-o măsură mai mare la cursuri și traininguri profesionale (64,29%, respectiv 62,21%). Comparativ cu acestea, în NE doar în cadrul a 12,23% dintre firme salariații participă la programe profesionale.

Măsura în care bărbații sunt primii anunțați când se țin cursuri și traininguri



Din cele trei regiuni analizate, în NE se întâlnește cel mai des situația în care bărbații sunt anunțați primii când se țin cursuri și traininguri (în cadrul a 49,88% din firmele chestionate).

POSSIBILITĂȚI DE AVANSARE

În proporție de 100%, respondenții din NE consideră că femeile au șanse la fel de mari cu cele ale bărbaților pentru a fi promovate. Se întâlnesc însă 18,79% cazuri în care bărbații sunt favorizați la promovare pe posturi superioare, chiar dacă femeile au aceeași calificare. În cele mai multe firme din NE (37,32%) un bărbat este considerat a fi un șef mai eficient decât o femeie.

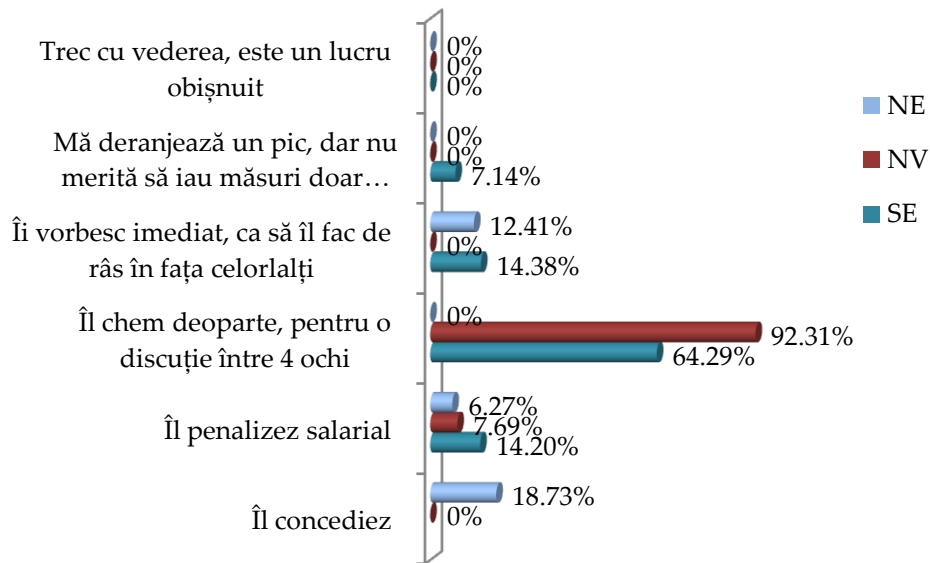
POSSIBILITĂȚI DE AVANSARE	NE (%)	NV (%)	SE (%)
În firma dvs., un bărbat este un șef mai eficient decât o femeie.	37,32	7,69	26,78
Credeți că femeile au șanse la fel de mari cu cele ale bărbaților pentru a fi promovate.	100	78,57	73,46
Chiar dacă au aceeași calificare ca și femeile, bărbații sunt favorizați la promovare pe posturi superioare.	18,79	7,14	13,83

SIGURANȚA MUNCII ȘI SĂNĂTATE

În ceea ce privește *siguranța muncii*, în NV sunt înregistrate cele mai mari dificultăți. Astfel, aici, în 42,86% dintre firme, managerii au trebuit să rezolve situații conflictuale între angajați în anul 2011. De asemenea, în 7,14% din firme, bărbații fac glume cu aluzie sexuală la adresa colegelor de muncă și folosesc un limbaj vulgar în discuțiile cu ceilalți angajați. Și în NE și SE, în aproximativ 6% dintre firme, se întâlnesc situații în care bărbații fac glume cu aluzie sexuală.

SIGURANȚA MUNCII ȘI SĂNĂTATE	NE (%)	NV (%)	SE (%)
În 2011 a trebuit să rezolvați situații conflictuale între angajați.	0	42,86	0
Printre angajați, bărbații fac glume cu aluzie sexuală la adresa colegelor de muncă.	6,27	7,14	6,60
Folosesc bărbații un limbaj vulgar în discuțiile cu ceilalți angajați.	0	7,14	0

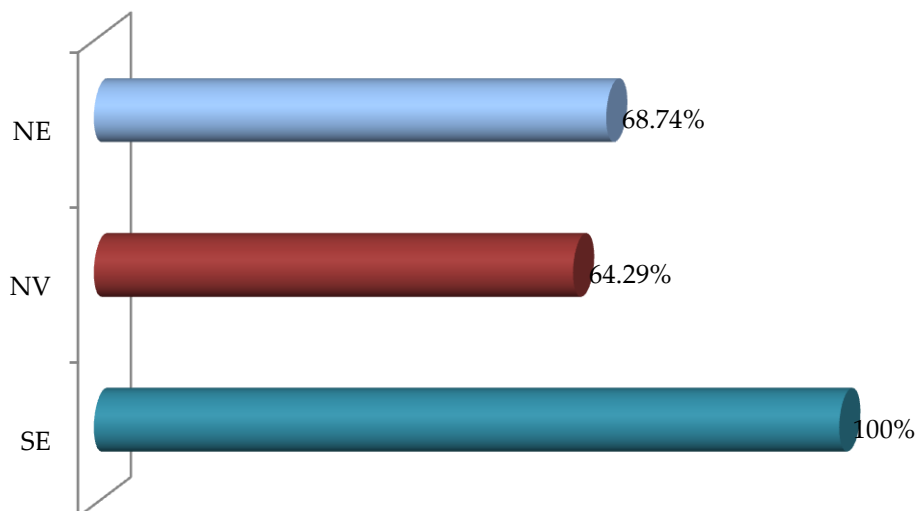
Reacția managerului la vocabularul vulgar al angajaților



În cele mai multe dintre firmele din NV (92,31%) și din SE (64,29%), managerul cheamă deoparte angajatul, pentru o discuție între 4 ochi, atunci când acesta vorbește urât cu colegii. În NE (în 18,73% din firme), această situație e rezolvată de către directori prin concedierea salariatului.

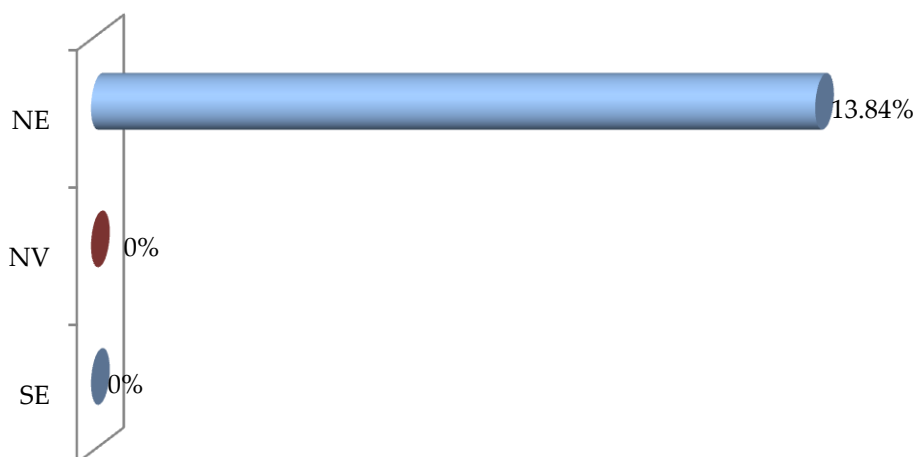
ÎNCETAREA CONTRACTULUI DE MUNCĂ

Măsura în care directorul firmei discută cu angajatul care părăsește firma



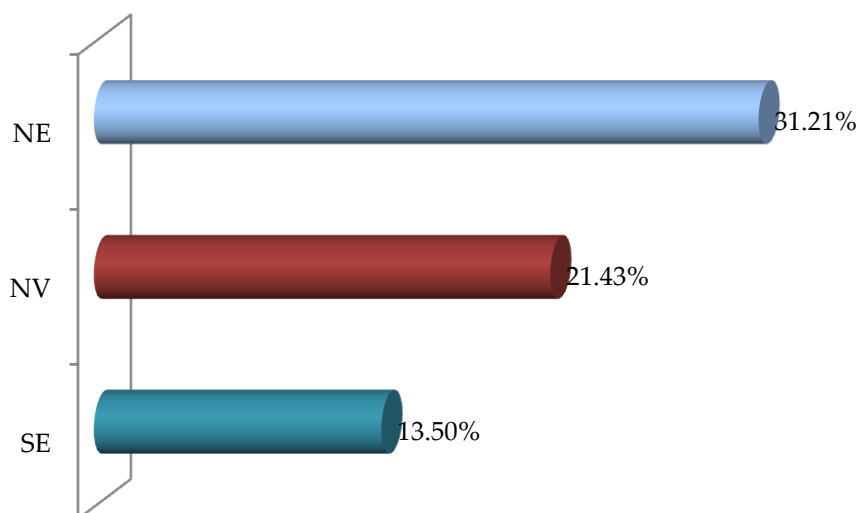
În SE, în momentul în care un angajat demisionează, întotdeauna se discută motivele plecării lui din firmă. În NE și NV, doar aproximativ 65% dintre directorii recurg la dialogul cu acesta.

Măsura în care managerii renunță mai ușor la o femeie decât la un bărbat



Un procent de 13,84% din managerii respondenți din NE au afirmat că le este mai ușor să renunțe la o persoană de gen feminin, decât la una de gen masculin. În NV și SE nu s-au înregistrat astfel de situații.

Măsura în care sunt explicate motivele în momentul concedierii unui angajat



Ponderea cea mai mică a managerilor care explică angajaților săi motivele concedierii, se înregistrează în SE (13,50%).

Măsura în care femeile sunt primele vizate atunci când se fac reduceri de personal



Când se fac reduceri de personal, femeile sunt primele vizate în 18,76% din firmele respondente din NE. Această situație nu se întâlnește în celelalte două regiuni.

3. REZULTATE REGIUNEA NORD – EST

3.1 DIFICULTĂȚI CU CARE SE CONFRUNTĂ ANGAJATORII

În ceea ce privește *situația forței de muncă, în general*, problema scoasă în evidență de cei mai mulți dintre angajatorii din regiunea NE este migrația forței de muncă locale fie în străinătate (46,10%), fie spre alte zone / orașe din țară (40%). Această migrație determină scăderea forței de muncă din zonă, ceea ce face ca angajatorii să resimtă într-un procent destul de ridicat faptul că este foarte greu să găsească forța de muncă necesară (33%). Un procent foarte scăzut dintre angajatori (7,14%) consideră natalitatea scăzută din ultimii ani motivul care determină scăderea forței de muncă.

DIFICULTĂȚI FORȚĂ DE MUNCĂ (ÎN GENERAL)	Dezacord sau dezacord total (%)	Nici acord, nici dezacord (%)	Acord total sau parțial (%)
In zonă este foarte greu să găsești forța de muncă necesară.	32,80	32,20	33
Natalitatea scăzută din ultimii ani a dus la scăderea forței de muncă.	78,57	14,29	7,14
O bună parte din forța de muncă locală a migrat spre alte zone/orașe din țară.	25,68	34,62	40
Migrația în străinătate a dus la scăderea forței de muncă din zonă.	26,77	27,33	46,10

În ceea ce privește *situația forței de muncă, în rândul femeilor*, problema scoasă în evidență de cei mai mulți dintre angajatorii din regiunea NE este reticența femeilor atunci când li se propun programe (cursuri) de calificare profesională (42,86%). Lipsa studiilor este considerată o problemă a forței de muncă în rândul femeilor din regiunea NE de către 35,29% dintre angajatori, precum și faptul că acestea sunt calificate pe alte meserii decât cele de care au nevoie angajatorii (32,63%). 33,13% dintre angajatori consideră că femeile din zonă nu știu unde și cum să caute un loc de muncă, chiar dacă și-l doresc.

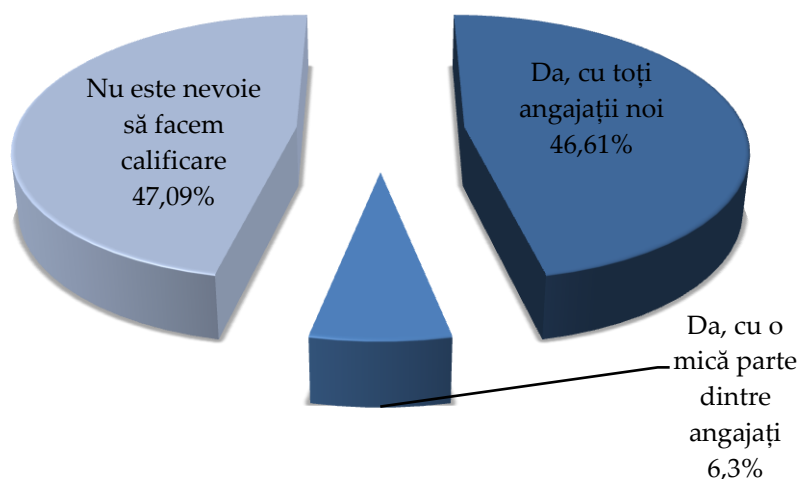
DIFICULTĂȚI FORȚĂ DE MUNCĂ (ÎN RÂNDUL FEMEILOR)	Dezacord sau dezacord total (%)	Nici acord, nici dezacord (%)	Acord total sau parțial (%)
Femeile din zonă nu sunt interesate să își găsească un loc de muncă.	76,92	23,08	-
O parte dintre femeile din zonă nu au nici măcar studii liceale.	36,14	28,57	35,29
Femeile nu sunt suficient de calificate pentru locurile de muncă pe care le oferim.	60,15	13,67	26,18
Chiar dacă își doresc un loc de muncă, femeile nu știu unde și cum să îl caute.	40,25	26,62	33,13
Femeile nu știu cum să se prezinte la un interviu de angajare.	66,37	13,36	20,27
Femeile sunt calificate pe alte meserii decât cele de care avem noi nevoie.	32,27	35,10	32,63
Femeile au pretenții salariale exagerat de mari.	53,73	46,27	-
Femeile sunt reticente atunci când li se propun programe (cursuri) de calificare profesională.	28,94	28,2	42,86
În zonă, femeile preferă mai degrabă să aibă grijă de gospodărie decât să aibă un serviciu.	42,86	35,71	21,43
Dacă li s-ar oferi șansa unor programe de calificare, femeile ar fi foarte interesate.	6,27	33,43	60,30

Angajatorii din regiunea NE nu sunt de acord cu faptul că femeile din zonă nu sunt interesate să își găsească un loc de muncă sau că acestea au pretenții salariale exagerat de mari.

Mai mult de jumătate dintre angajatori (60,30%) consideră că femeile ar fi foarte interesate dacă li s-ar oferi șansa unor programe de calificare. Iar meseriile pentru care angajatorii consideră că ar trebui să se facă calificarea femeilor din zona NE sunt activitățile de tipărire, comerțul, domeniul IT, managementul și turismul.

3.2 NEVOI DE FORȚĂ DE MUNCĂ CALIFICATĂ ȘI NEVOI DE FORMARE PROFESIONALĂ ALE ANGAJATORILOR CU PRIVIRE LA FEMEILE ANGAJATE

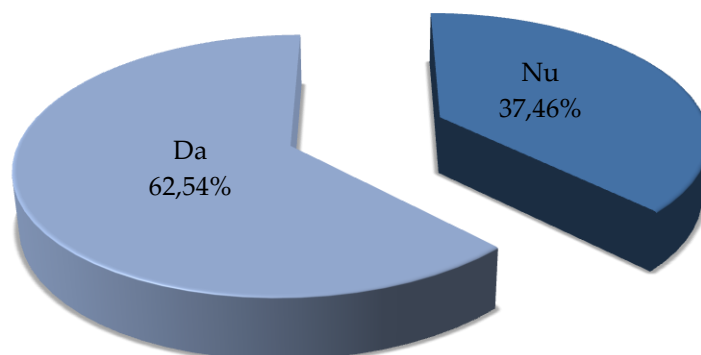
Măsura în care este necesară realizarea calificării angajaților la angajare



Calificarea tuturor angajaților noi este necesară la angajare în cadrul a 46,61% dintre firmele respondente. În proporție de 47,09%, firmele nu au nevoie să facă la angajare calificarea noilor persoane din echipa lor. 6,3% dintre firme fac astfel de calificări, însă doar cu o mică parte dintre angajați.

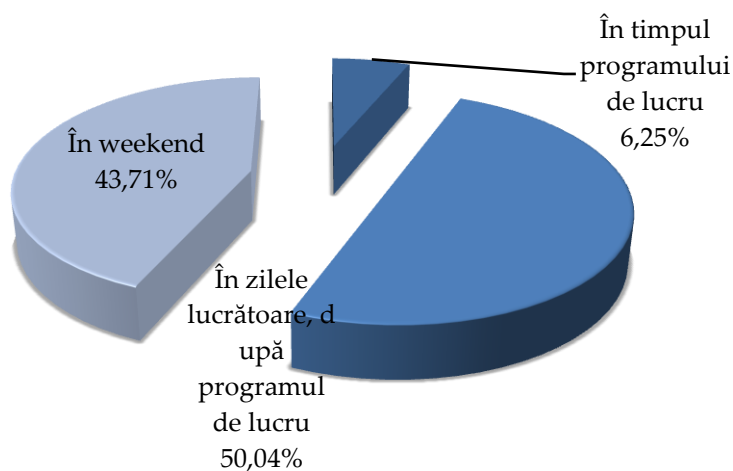
Meseriile/domeniile de activitate pentru care este necesară efectuarea calificării angajaților sunt din domeniile: servicii, management, construcții, electrotehnică, respectiv telecomunicații.

Măsura în care în firmă există persoane responsabile de calificarea angajaților



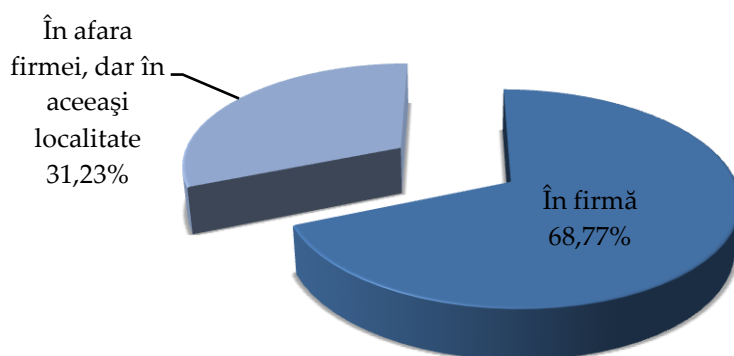
În 37,46% dintre firmele respondente, nu există persoane responsabile de calificarea angajaților. În cazul acestor firme, o parte apelează în acest scop la Agenția Județeană de Ocupare a Forței de Muncă. În ultimii doi ani (2010-2011), firmele respondente nu au organizat programe de formare profesională (cursuri, training-uri) pentru angajați. De asemenea, în anul 2012 nu se are în vedere organizarea unor astfel de programe.

Momentul potrivit pentru organizarea programelor de formare profesională



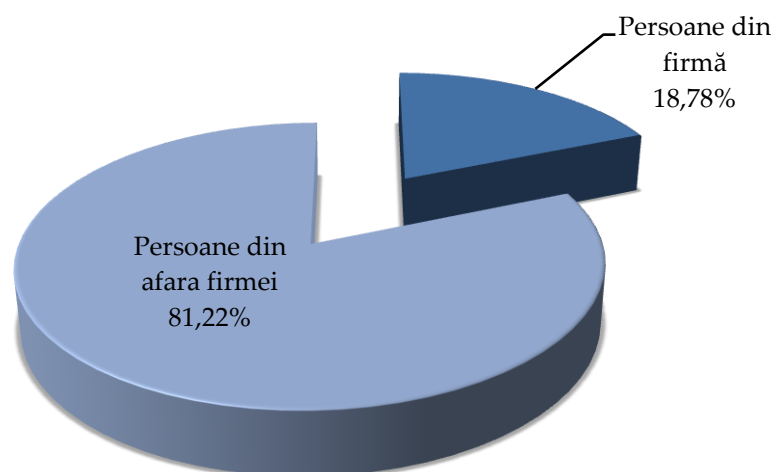
În opinia a 50,04% dintre firmele respondente, cel mai potrivit moment pentru organizarea programelor de formare profesională este în zilele lucrătoare, în timpul programului de lucru. Un procent semnificativ din rândul firmelor (43,71%) consideră weekend-ul cel mai potrivit pentru organizarea acestor programe de formare.

Locația potrivită pentru organizarea programelor de formare profesională



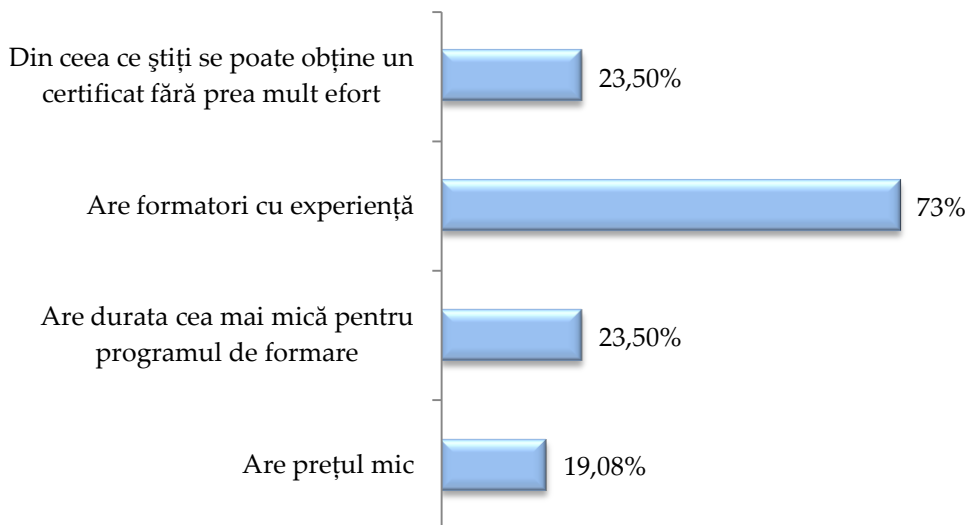
Majoritatea firmelor respondente (68,77%) consideră potrivită organizarea programelor de formare profesională direct la sediul firmei, în timp ce doar 31,23% consideră mai potrivită desfășurarea acestor programe în afara firmei, dar în aceeași localitate.

Persoanele potrivite pentru a fi instructori în cadrul programelor de formare profesională



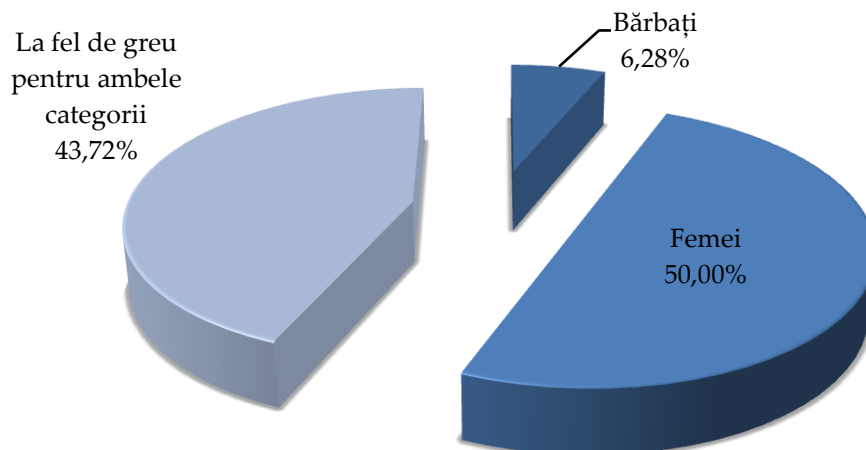
Majoritatea firmelor respondente (81,22%) consideră că instructorii din cadrul programelor de formare profesională ar trebui să fie persoane din afara firmei. Doar 18,78% preferă ca instructorii să fie persoane din interiorul firmei.

Criterii de selectare a furnizorului de programe de formare profesională



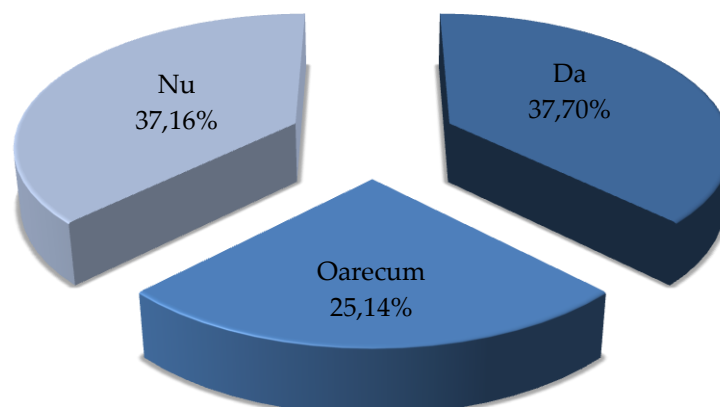
În ceea ce privește alegerea furnizorului de programe de formare profesională, firmele preferă în proporție de 73% furnizori care au formatori cu experiență. Următoarele criterii ca importanță sunt obținerea facilă a unui certificat (23,50%), respectiv durata scurtă a programului de formare (23,50%). Criteriul cel mai puțin important este considerat prețul scăzut (19,08%).

Dificultăți în găsirea angajaților buni



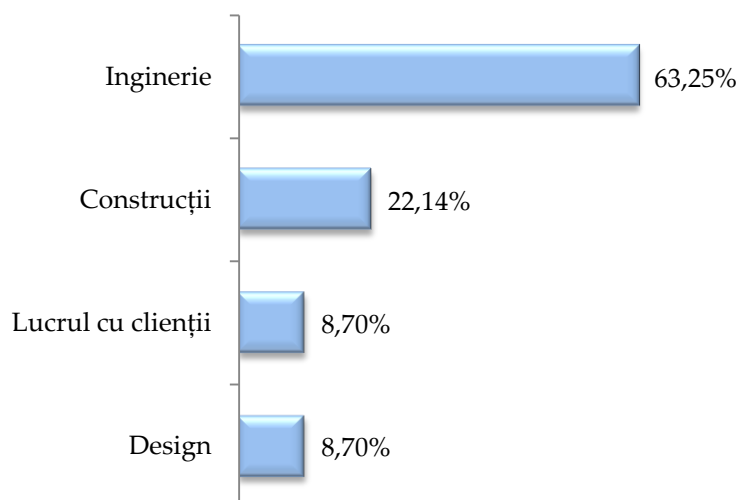
Firmele respondente consideră în proporție de 50% că este mai greu de găsit angajați buni în rândul femeilor, în vreme ce doar 6,28% cred că acest lucru este valabil pentru bărbați. În același timp, 43,72% consideră că identificarea angajaților buni este în general dificilă, indiferent de sexul persoanelor.

Calificarea inferioară a femeilor față de bărbați



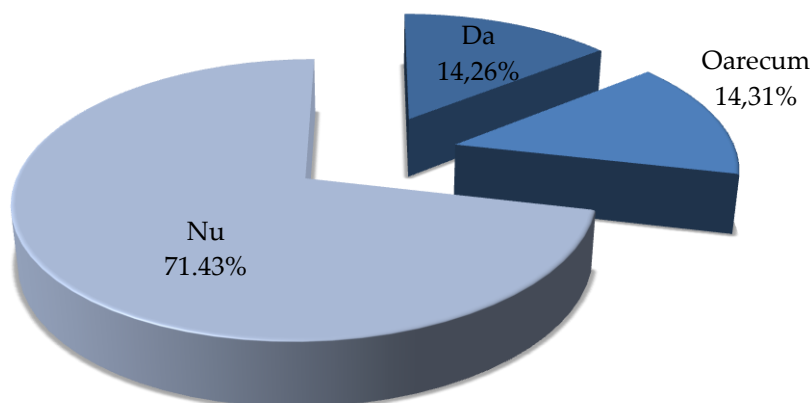
37,7% dintre firmele respondente sunt de părere că femeile sunt inferioare bărbaților din punctul de vedere al calificării, în timp ce aproximativ 25% înclină mai degrabă în această direcție. Doar 37,16% dintre firme nu consideră că femeile sunt mai puțin calificate decât bărbații.

Meserii în care femeile sunt insuficient calificate



Meseriile cel mai frecvent menționate în care firmele au constatat că femeile sunt insuficient calificate sunt domeniile tehnice, precum ingineria (63,25%), respectiv construcțiile (22,14%).

Dificultatea calificării femeilor în raport cu bărbații



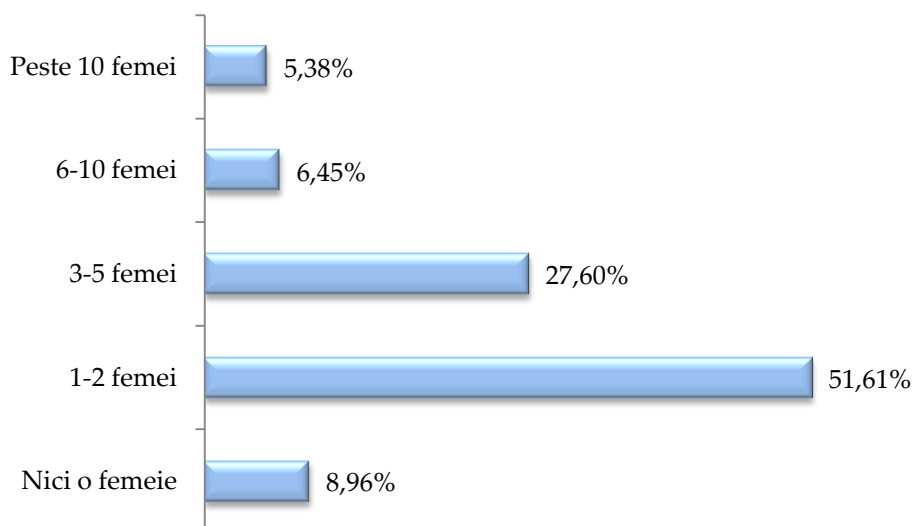
Cea mai mare parte dintre firmele respondente (71,43%) nu consideră că femeile sunt mai dificil de calificat decât bărbații. Doar 14,26% sunt de acord cu faptul că femeile sunt mai dificil de calificat, în special în domeniul electric. În același timp, deși nu adoptă o poziție fermă, 14,31% dintre firme înclină mai degrabă în această direcție.

Domeniile pe care s-ar dori organizarea de *cursuri gratuite de calificare, recalificare sau perfecționare* pentru femeile angajate sunt prezentate în tabelul de mai jos.

DOMENIUL	NOMINALIZĂRI	
Economie: 76		
Contabilitate	37	Economist 11
Achiziții publice	26	Operator facturare 2
Industrie: 29		
Confecții	18	Confecționar geam termopan 1
Tâmplărie și Prelucrarea lemnului	6	Prelucrarea maselor plastice 1
Fabricare încălțăminte	2	Tăbăcirea pieilor 1
Servicii: 157		
Frizer/Coafor	47	Manichiură / pedichiură 3
Secretariat	44	Recepție 2
Cameristă	23	Agent intervenție 1
Maseur	21	Auditor 1
Servicii editură	10	Cadastru 1
Ambalare	3	Distribuitor carburant 1
Management: 70		
Manager de proiect	57	Manager achiziții 13

Resurse Umane: 55			
Inspector resurse umane	45	Manager resurse umane	10
Marketing: 12			
Vânzări: 48			
Vânzări	35	Comerț	13
Competențe informatice TIC: 89			
Design: 27			
Design interior	21	Amenajări exterioare	1
Arhitectură	2	Web design	1
Proiectare	2		
Turism: 18			
Alimentar/hoteluri și restaurante: 125			
Bucătar	60	Chimie alimentară	2
Ospătar	36	Carmangier	1
Cofetar/Patiser	25	Măcelar	1
Sănătate: 15			
Asistentă medicală	12	Stomatologie	1
Asigurări	1	Tehnici de prim-ajutor	1
Altele: 43			
Protecția muncii	30	Operator chimist	1
Limbi străine	12		

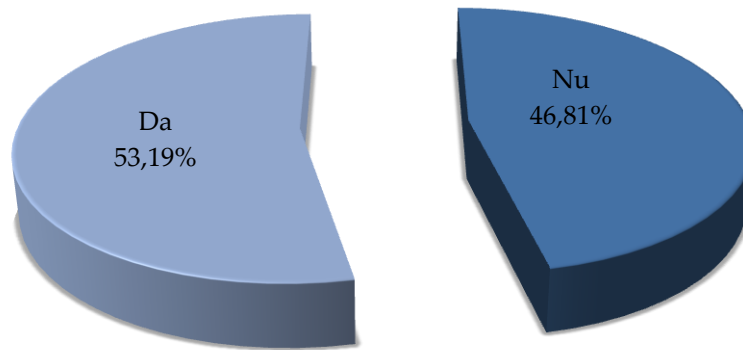
Numărul femeilor care ar trebui instruite



În cele mai multe firme analizate (51,61%) se dorește instruirea a 1-2 femei. Sunt însă și firme (5,38%) care consideră necesară instruirea unui număr mai mare de 10 femei.

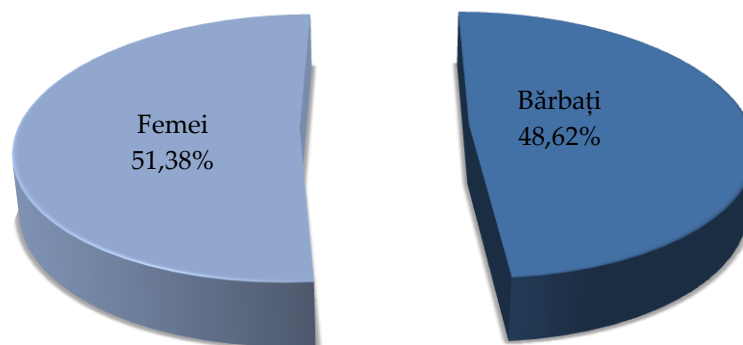
3.3 PRACTICI ȘI POLITICI CU PRIVIRE LA EGALITATEA DE ȘANSE / METODE DE COMBATERE A DISCRIMINĂRII

Cunoașterea raportului dintre bărbați și femei ca număr de angajați din industria în care activează firma



53,19% dintre firmele respondente cunosc raportul dintre bărbați și femei ca număr de angajați din industria în care activează.

Raportul dintre bărbați și femei ca număr de angajați din industria în care activează firma



În medie, raportul dintre bărbați și femei ca număr de angajați înclină în favoarea femeilor. Astfel 51,38% dintre angajați sunt femei, restul de 48,62% fiind bărbați.

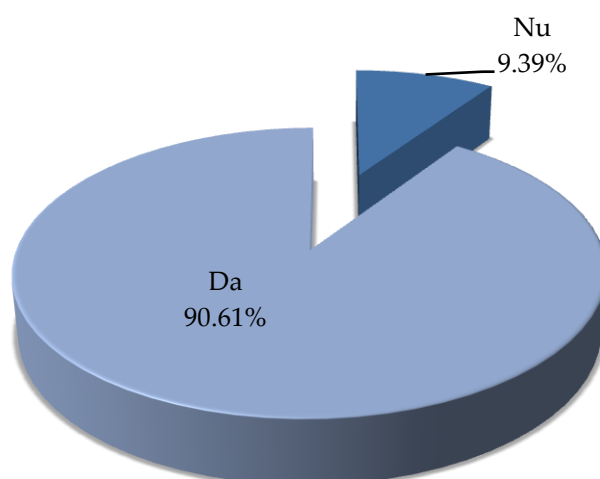
FUNȚII	FEMEI	BĂRBAȚI
De conducere	42,81	57,19
De coordonare	51,76	48,24
De execuție	38,47	61,53

În ceea ce privește funcțiile de conducere, ponderea bărbaților este superioară ponderii femeilor: astfel, 57,19% dintre posturile cu funcții de conducere sunt ocupate de bărbați.

În ceea ce privește funcțiile de coordonare, ponderea femeilor este superioară ponderii bărbaților: astfel, 51,76% dintre posturile cu funcții de coordonare sunt ocupate de femei.

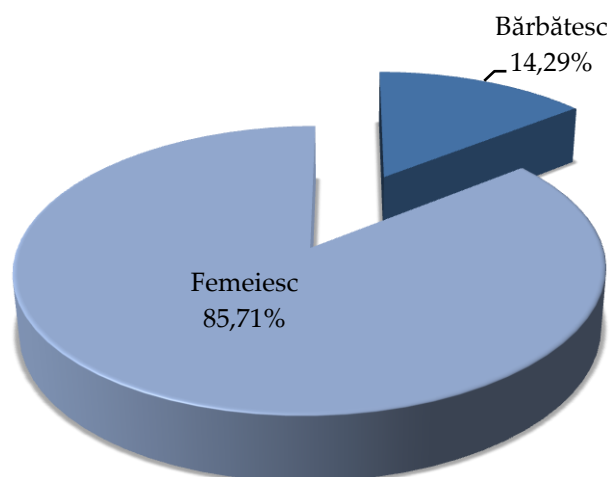
În ceea ce privește funcțiile de execuție, ponderea bărbaților este semnificativ superioară ponderii femeilor: astfel, doar 38,47% dintre posturile cu funcții de execuție sunt ocupate de femei.

Prezența persoanelor de sex feminin în cadrul firmei



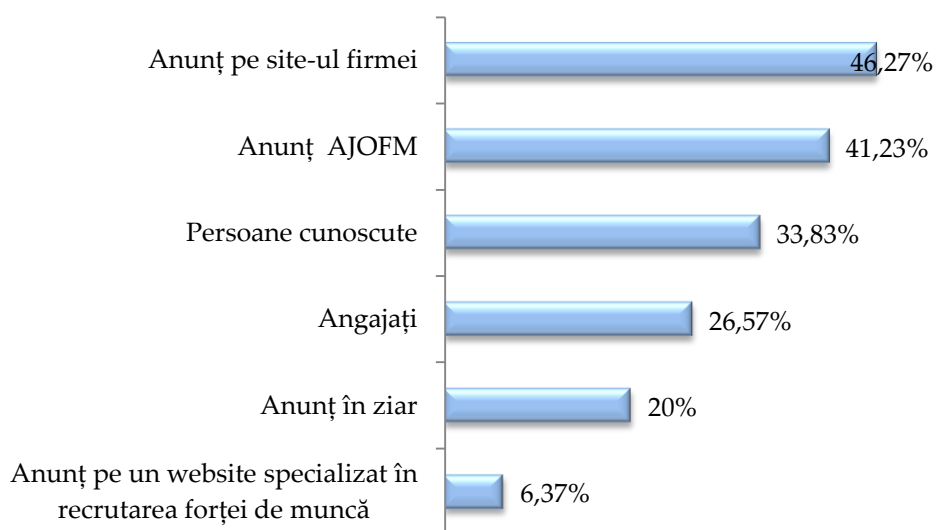
În cadrul a 90,61% din firme sunt angajate persoane de sex feminin.

Sexul persoanei din firmă care se ocupă de angajări



Persoanele care se ocupă de angajări în cadrul firmei sunt în cea mai mare parte femei (85,71%).

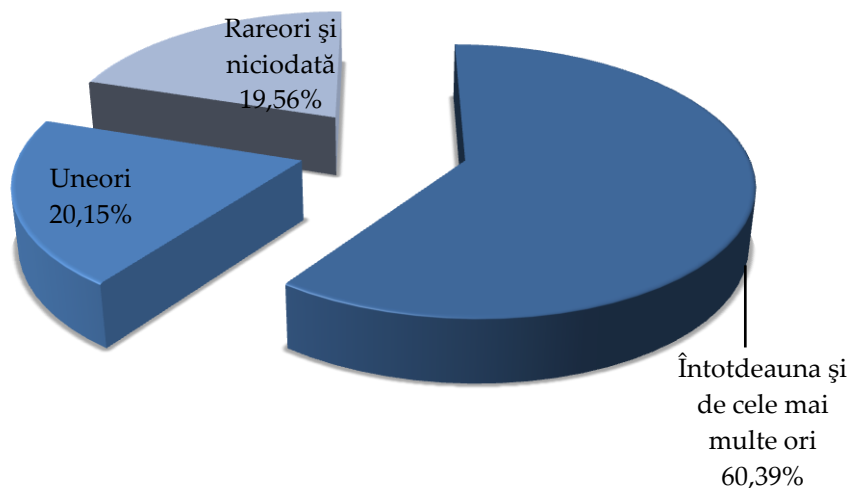
Modalități de transmitere a anunțurilor de angajare



Peste 40% dintre firmele respondente folosesc A.J.O.F.M. și/sau site-ul firmei pentru a face cunoscute locurile de muncă disponibile în cadrul firmei. O pondere importantă de 33,83% dintre firme apelează la cunoscuți pentru a anunța posturile vacante. Doar 6,37% dintre firme apelează la site-uri specializate de recrutare în acest sens.

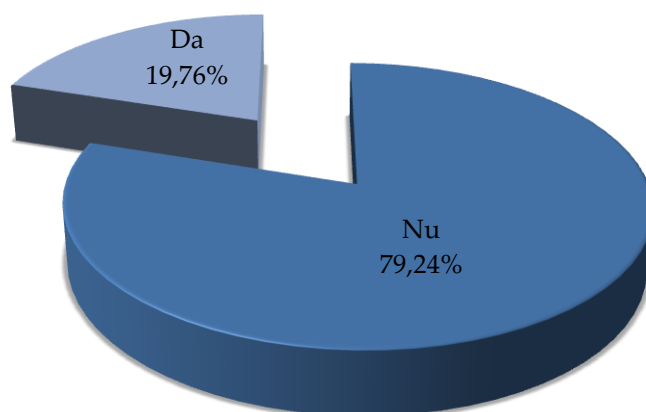
RECRUTARE – SELECTARE

Angajarea personalului în funcție de sexul persoanelor



60,39% dintre firmele respondente recunosc că, întotdeauna sau de cele mai multe ori, atunci când caută noi angajați, știu dinainte dacă vor femei sau bărbați. Doar 19,56% dintre firme acordă întotdeauna sau de cele mai multe ori șanse egale de înscriere bărbaților și femeilor. Alte 20,15% dintre firme se află doar uneori în situația când își doresc în mod expres angajați femei sau angajați bărbați.

Măsura în care prima impresie este definitorie pentru decizia angajatorului



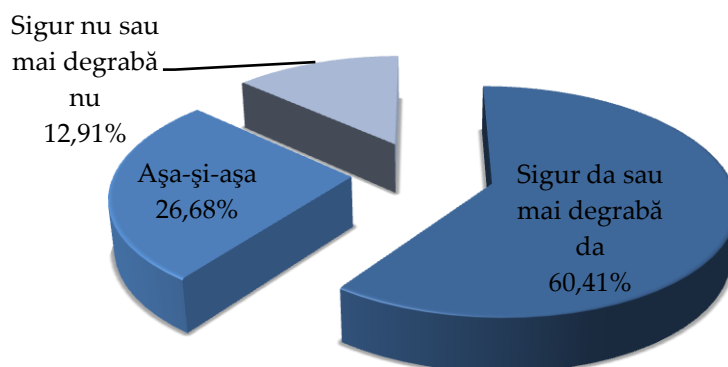
19,76% dintre firmele respondente se bazează pe prima impresie în decizia de a angaja o anumită persoană.

În medie, ca număr de angajați în cadrul firmelor respondente, a fost indicat un raport optim de 60,55%-39,45% în favoarea bărbaților.

RAPORT	FEMEI	BĂRBAȚI
OPTIM	39,45	60,55
EXISTENT	49,13	50,87

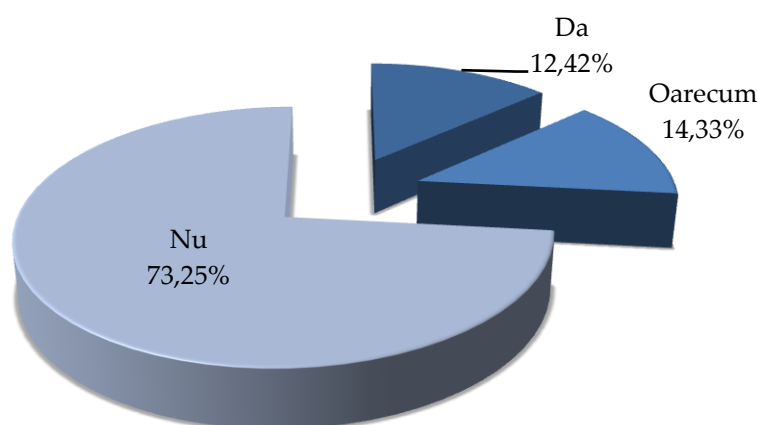
În cadrul firmelor respondente, în medie, aproximativ 49% dintre angajați sunt femei.

Dorința unei diversități de angajați



În rândul firmelor respondente, 60,41% declară că își doresc ca în firmă să existe o diversitate cât mai mare de angajați bărbați și femei. Doar 12,91% dintre acestea nu își doresc acest lucru.

Favorizarea înscrierii bărbaților în anunțurile de angajare



În rândul firmelor respondente, 12,42% declară ferm că în anunțurile de angajare favorizează înscrierea bărbaților. În schimb 73,25% dintre acestea nu favorizează înscrierea bărbaților.

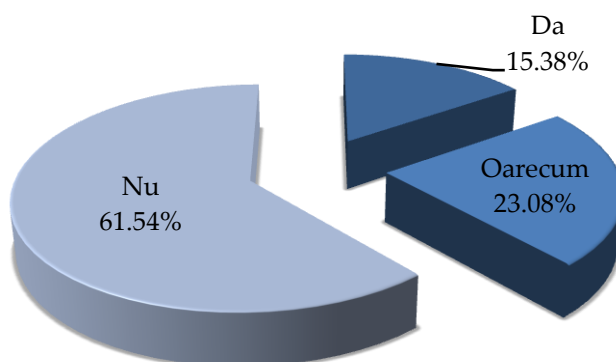
Firmele respondente au indicat faptul că nu există persoane cu prejudecăți care împiedică accesul femeilor pe posturile respective.

REMUNERARE

În privința remunerării angajaților pe posturi similare, firmele respondente au declarat faptul că salariile bărbaților nu sunt mai mari decât ale femeilor. În ceea ce privește acordarea de bonusuri și prime salariale, bărbații nu primesc mai mulți bani decât femeile.

DREPTURI

Practici și politici ale firmei în privința drepturilor angajaților



15,38% dintre managerii respondenți au indicat că bărbații sunt cei care decid regulile din firmă, iar 23,08% împărtășesc oarecum această opinie.

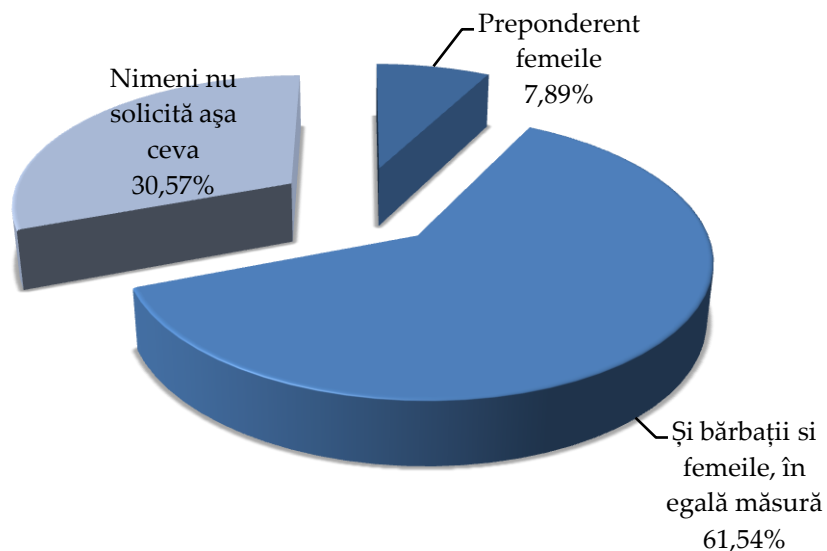
ORE DE MUNCĂ ȘI ODIHNĂ

ORE DE MUNCĂ ȘI ODIHNĂ	De regulă, bărbații (%)	De regulă, femeile (%)	Și bărbații și femeile, fără deosebire (%)	Nimeni nu rămâne peste program (%)
Din personalul administrativ, care sunt cei care rămân la serviciu peste program	7,69	0	69,23	23,28
Dintre muncitori, care sunt cei care rămân la serviciu peste program	7,3	7,99	46,15	0

7,69% dintre firmele respondente declară că, de regulă, din rândul personalului administrativ, bărbații sunt cei care rămân peste program. 69,23% dintre manageri afirmă că și femeile și bărbații fac ore suplimentare în egală măsură. În cazul a 23,08% dintre firme, nici un reprezentant al personalului administrativ nu rămâne peste program.

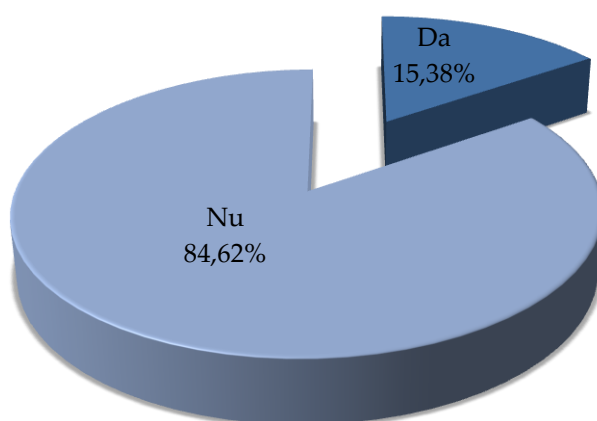
CONCEDIU

Practici și politici ale firmei în privința concediului și a zilelor libere (cu plată) - persoanele care solicită cele mai multe învoiri și zile libere



7,89% dintre firmele respondente au precizat faptul că femeile sunt cele care solicită mai multe învoiri și zile libere. Cea mai mare pondere din rândul managerilor respondenți (61,54%), afirmă faptul că femeile și bărbații solicită învoiri și zile libere în aceeași măsură.

Practici și politici ale firmei în privința concediului și a zilelor libere (cu plată) - ușurința obținerii de către femei a învoirilor/ zilelor libere comparativ cu bărbații



15,38% dintre firmele respondente susțin că femeile obțin cu mai multă ușurință decât bărbații învoiri și zile libere.

CONCEDIU	Da (%)	Oarecum (%)	Nu (%)
Ca să își facă treaba mai bine, bărbații obișnuiesc să își ia mai puține zile de concediu decât au dreptul.	7,69	15,38	76,92
Ca să își facă treaba mai bine, femeile obișnuiesc să își ia mai puține zile de concediu decât au dreptul.	7,69	15,38	76,92

În 7,69% dintre firme bărbații obișnuiesc să își ia mai puține zile de concediu decât au dreptul, pentru ca să-și facă treaba mai bine și în 76,92% dintre firme aceștia nu au acest obicei. Aceeași situație se prezintă și în cazul femeilor; doar 7,69% dintre acestea își iau mai puține zile de concediu decât au dreptul, pentru ca să-și facă treaba mai bine.

CREȘTEREA COPIILOR

CREȘTEREA COPIILOR	Da (%)	Oarecum (%)	Nu (%)
Credeți că femeile își fac treaba mai puțin bine datorită preocupării pentru familie și copii.	0	18,77	81,23
Evitați să angajați bărbați pentru că au obiceiul să consume alcool și să lipsească de la lucru.	6,27	0	93,73
Evitați să angajați femei tinere pentru că și-ar putea lua concediu de maternitate sau pentru creșterea copiilor.	0	0	100
Este preferabil ca femeile să ia concediu de maternitate cât mai scurt.	0	12,51	97,49

81,23% dintre angajatori au infirmat faptul că femeile își fac treaba mai puțin bine datorită preocupării pentru familie și restul de 18,77% adoptă o poziție intermediară.

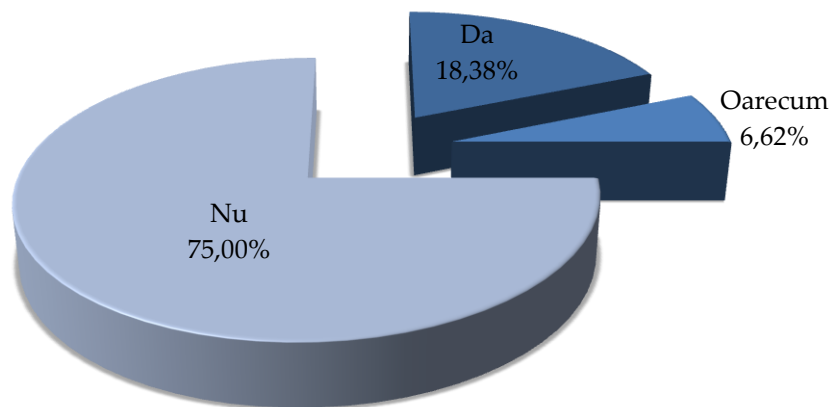
Doar 6,27% dintre firme evită să angajeze bărbați din cauza obiceiului acestora de a consuma alcool și de a lipsi de la muncă. Cele mai multe firme, însă, nu iau în calcul acest aspect.

În general, nu este evitată angajarea femeilor tinere. Angajatorii nu sunt deranjați de faptul că acestea își pot lua concediu de maternitate sau pentru creșterea copiilor.

Cei mai mulți dintre respondenți, 87,49%, nu sunt de acord ca femeile să-și ia concediu de maternitate cât mai scurt și restul de 12,51% adoptă o poziție intermediară.

ATRIBUȚII

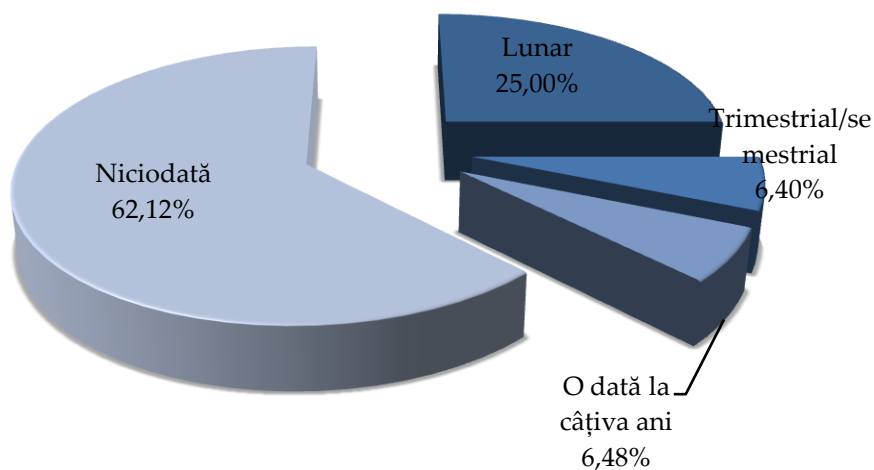
Măsura în care femeile obișnuiesc să muncească mai mult decât bărbații



În ceea ce privește volumul de muncă, în 75% dintre firme femeile nu obișnuiesc să muncească mai mult decât bărbații. Un procent de 18,38% dintre respondenți consideră contrariul.

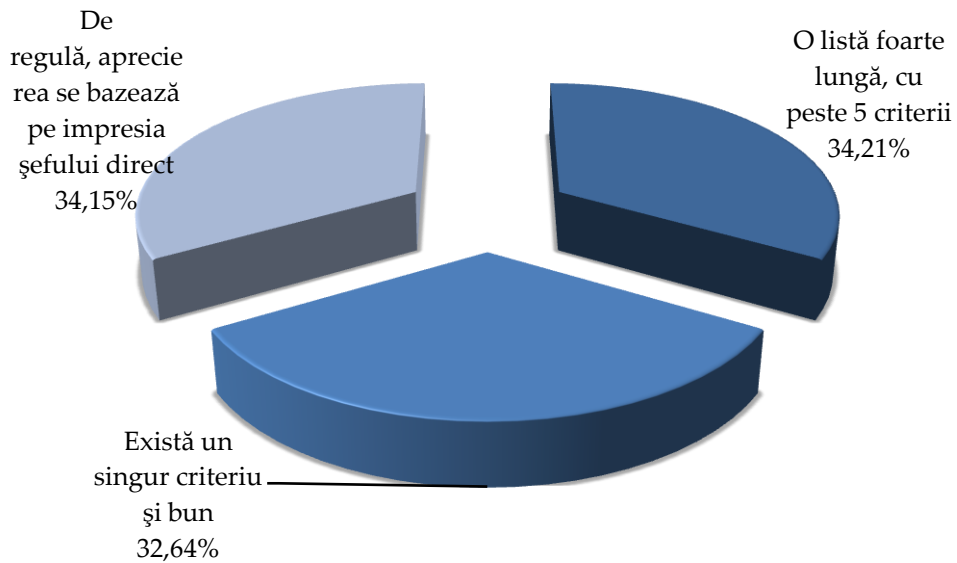
EVALUARE

Frecvența cu care se fac evaluări ale personalului



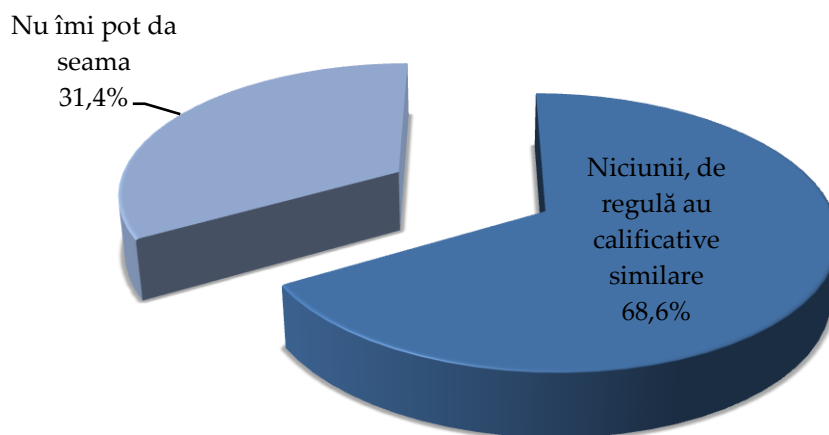
În cadrul celor mai multe firme (62,12%) nu se fac niciodată evaluări periodice ale personalului. 25% dintre firme își evaluează angajații lunar, 6,40% trimestrial / semestrial și respectiv 6,48% dintre firme fac evaluări o dată la câțiva ani.

Evaluarea personalului



Când se face evaluarea personalului, 34,21% dintre firme folosesc o listă foarte lungă, cu peste 5 criterii, 32,64% dintre firme au un singur criteriu de evaluare prin prisma căruia se acordă punctajele și în cadrul a 34,15% dintre firme aprecierea se bazează pe impresia șefului direct.

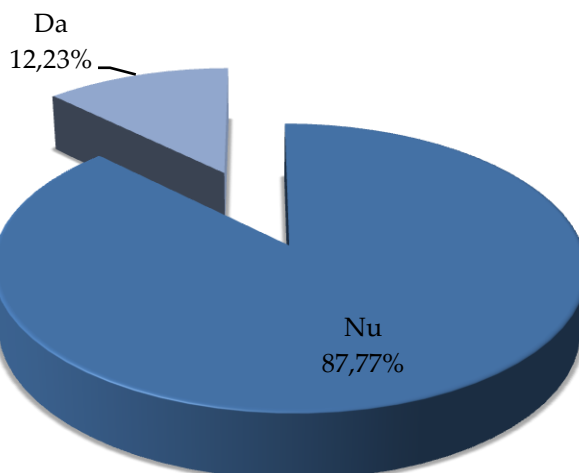
Calificative mai bune obținute de bărbați / femei la evaluările de personal



În 68,6% dintre firme, atât bărbații, cât și femeile obțin calificative similare la evaluările de personal.

TRAINING

Măsura în care angajații participă la cursuri și traininguri profesionale



Doar 12,23% dintre firme își trimit angajații la cursuri și traininguri profesionale. În anul 2011, din cadrul acestor firme au participat în medie 4,5 salariați.

Măsura în care bărbații sunt primii anunțați când se țin cursuri și traininguri



Atât bărbații, cât și femeile sunt anunțate aproximativ în egală măsură când se țin cursuri și traininguri. În ceea ce privește selectarea angajaților care urmează să participe la cursuri și traininguri, nu sunt înregistrate preferințe de gen.

POSSIBILITĂȚI DE AVANSARE

POSSIBILITĂȚI DE AVANSARE	Da (%)	Oarecum (%)	Nu (%)
În firma dvs., un bărbat este un șef mai eficient decât o femeie.	37,32	37,68	25
Credeți că femeile au șanse la fel de mari cu cele ale bărbaților pentru a fi promovate.	100	0	0
Chiar dacă au aceeași calificare ca și femeile, bărbații sunt favorizați la promovare pe posturi superioare.	18,79	0	81,21

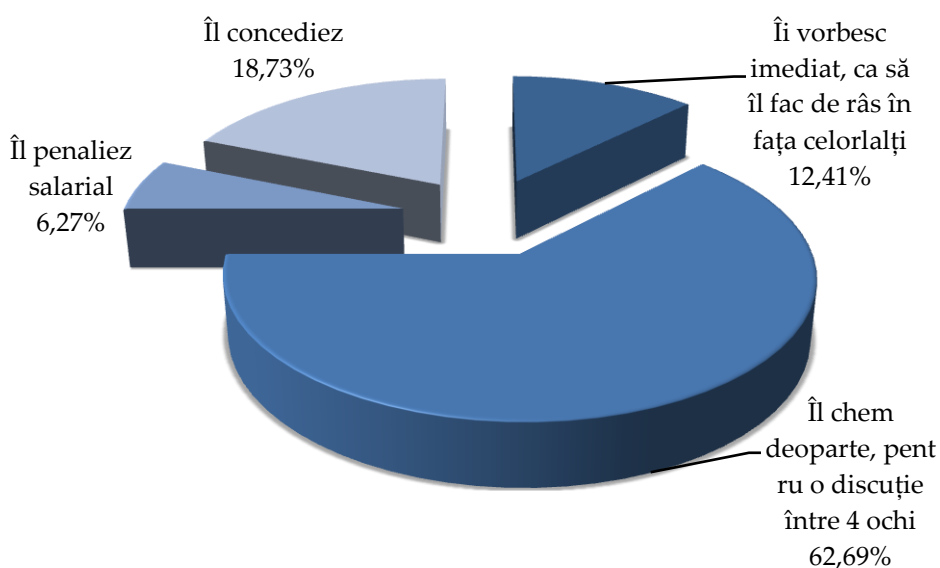
În general, se consideră că un bărbat este un șef mai eficient decât o femeie (37,32% din respondenți au afirmat acest lucru). Doar un procent de 25% din respondenți au o părere diferită. Însă, în ceea ce privește promovarea, 100% din respondenți consideră că femeile au șanse la fel de mari cu cele ale bărbaților. În 18,79% dintre cazuri, bărbații sunt favorizați la promovare pe posturi superioare chiar dacă au aceeași calificare cu femeile, iar în restul de 81,21% dintre cazuri aceștia nu sunt avantajați comparativ cu persoanele de gen feminin.

SIGURANȚA MUNCII ȘI SĂNĂTATE

SIGURANȚA MUNCII ȘI SĂNĂTATE	Da (%)	Nu (%)	Nu știu (%)
În 2011 a trebuit să rezolvați situații conflictuale între angajați.	0	100	-
Printre angajați, bărbații fac glume cu aluzie sexuală la adresa colegilor de muncă.	0	6,27	93,73
Folosesc bărbații un limbaj vulgar în discuțiile cu ceilalți angajați.	0	100	0

În anul 2011, nu au fost înregistrate situații conflictuale între angajați. Printre angajați, nu au fost înregistrate situații în care bărbații să facă glume cu aluzie sexuală la adresa colegilor de muncă. De asemenea, aceștia nu folosesc în general, un limbaj vulgar în discuțiile cu ceilalți angajați.

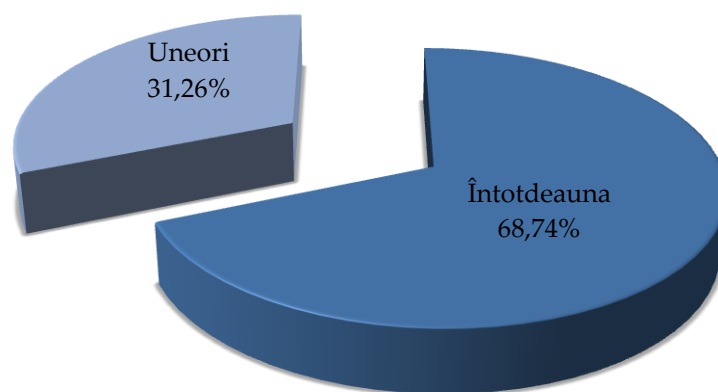
Reacția managerului la vocabularul vulgar al angajaților



Totuși, dacă se întâmplă ca un angajat să vorbească urât cu colegii, cei mai mulți dintre manageri (62,69%) îl cheamă deoparte, pentru o discuție între 4 ochi. În 18,73% din cazuri, managerii recurg la concedierea angajatului, iar în 6,27% îl penalizează salarial.

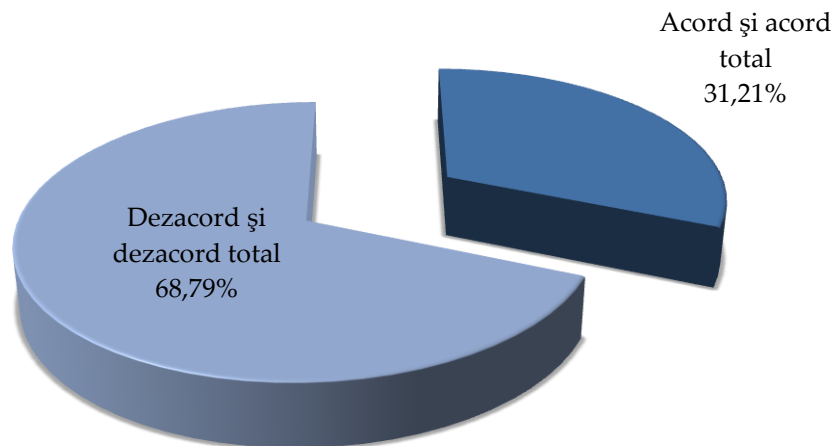
ÎNCETAREA CONTRACTULUI DE MUNCĂ

Măsura în care directorul firmei discută cu angajatul care părăsește firma



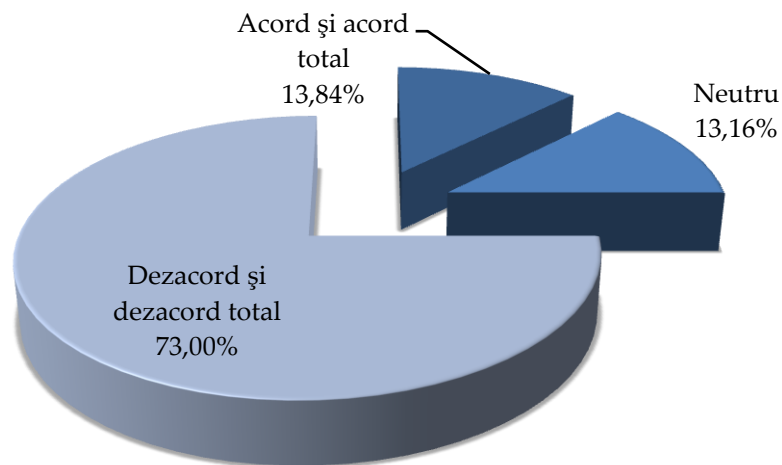
În momentul în care un angajat demisionează, 68,74% dintre manageri discută întotdeauna pentru a afla motivele plecării lui din firmă, iar restul de 31,26% recurg doar uneori la dialogul cu acesta.

Măsura în care sunt explicate motivele în momentul concedierii unui angajat



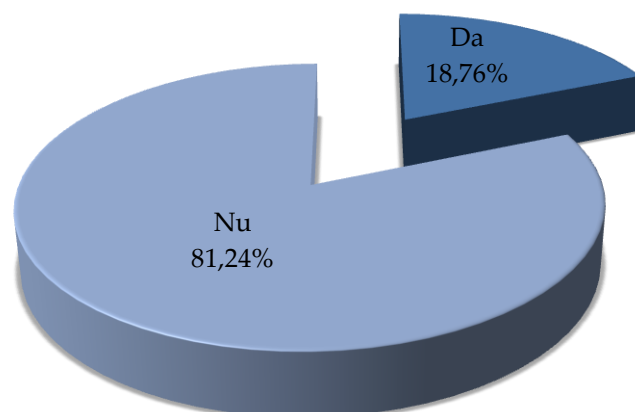
Doar 31,21% dintre managerii firmei explică angajaților săi motivele concedierii, restul de 68,79% considerând că nu are rost să discute acest aspect.

Măsura în care managerii renunță mai ușor la o femeie decât la un bărbat



Un procent semnificativ al managerilor (73%) și-au exprimat dezacordul privind concedierea mai simplă a unei femei comparativ cu a unui bărbat. Totuși, un procent de 13,84% au afirmat că le este mai ușor să renunțe la o persoană de gen feminin, decât la una de gen masculin.

Măsura în care femeile sunt primele vizate atunci când se fac reduceri de personal



Când se fac reduceri de personal, femeile sunt primele vizate în 18,76% din firmele analizate.

4. REZULTATE REGIUNEA NORD – VEST

4.1 DIFICULTĂȚI CU CARE SE CONFRUNTĂ ANGAJATORII

În ceea ce privește *situația forței de muncă, în general*, problema scoasă în evidență de cei mai mulți dintre angajatorii din regiunea NV este migrația forței de muncă locale în străinătate (53%). Această migrație determină scăderea forței de muncă din zonă, ceea ce face ca angajatorii să resimtă într-un procent destul de ridicat faptul că este foarte greu să găsească forța de muncă necesară (34,60%). Un procent foarte scăzut dintre angajatori (12,50%) consideră natalitatea scăzută din ultimii ani motivul care determină scăderea forței de muncă.

DIFICULTĂȚI FORȚĂ DE MUNCĂ (ÎN GENERAL)	Dezacord sau dezacord total (%)	Nici acord, nici dezacord (%)	Acord total sau parțial (%)
În zonă este foarte greu să găsești forța de muncă necesară.	15,50	51,90	34,60
Natalitatea scăzută din ultimii ani a dus la scăderea forței de muncă.	50	37,51	12,49
O bună parte din forța de muncă locală a migrat spre alte zone/orașe din țară.	47,06	23,53	29,41
Migrația în străinătate a dus la scăderea forței de muncă din zonă.	41,12	5,88	53

În ceea ce privește *situația forței de muncă, în rândul femeilor*, problema scoasă în evidență de cei mai mulți dintre angajatorii din regiunea NV este faptul că femeile din zonă nu știu unde și cum să caute un loc de muncă, chiar dacă și-l doresc (41,57%). Lipsa studiilor este considerată o problemă a forței de muncă în rândul femeilor din regiunea NV de către 38,46% dintre angajatori. La această problemă se adaugă și faptul că femeile nu sunt suficient calificate pentru locurile de muncă pe care ei le oferă (31,26%).

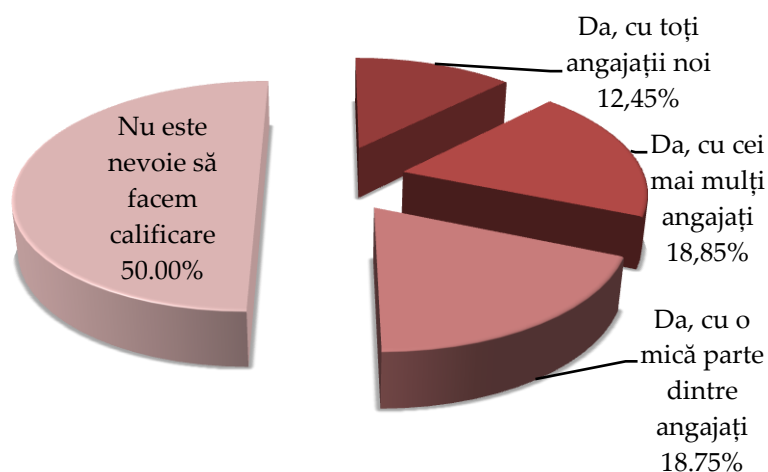
DIFICULTĂȚI FORȚĂ DE MUNCĂ (ÎN RÂNDUL FEMEILOR)	Dezacord sau dezacord total (%)	Nici acord, nici dezacord (%)	Acord total sau parțial (%)
Femeile din zonă nu sunt interesate să își găsească un loc de muncă.	82,35	5,88	11,76
O parte dintre femeile din zonă nu au nici măcar studii liceale.	46,15	15,38	38,46
Femeile nu sunt suficient de calificate pentru locurile de muncă pe care le oferim.	62,50	6,24	31,26
Chiar dacă își doresc un loc de muncă, femeile nu știu unde și cum să îl caute.	58,43	-	41,57
Femeile nu știu cum să se prezinte la un interviu de angajare.	50	21,43	28,57
Femeile sunt calificate pe alte meserii decât cele de care avem noi nevoie.	58,73	25	16,27
Femeile au pretenții salariale exagerat de mari.	76,47	17,65	5,88
Femeile sunt reticente atunci când li se propun programe (cursuri) de calificare profesională.	42,86	28,77	28,37
În zonă, femeile preferă mai degrabă să aibă grijă de gospodărie decât să aibă un serviciu.	69,23	30,77	-
Dacă li s-ar oferi șansa unor programe de calificare, femeile ar fi foarte interesate.	30,77	15,38	53,85

Angajatorii din regiunea NV nu sunt de acord cu faptul că femeile din zonă preferă mai degrabă să aibă grijă de gospodărie decât să aibă un serviciu.

Mai mult de jumătate dintre angajatori (53,85%) consideră că femeile ar fi foarte interesate dacă li s-ar oferi șansa unor programe de calificare.

4.2 NEVOI DE FORȚĂ DE MUNCĂ CALIFICATĂ ȘI NEVOI DE FORMARE PROFESIONALĂ ALE ANGAJATORILOR CU PRIVIRE LA FEMEILE ANGAJATE

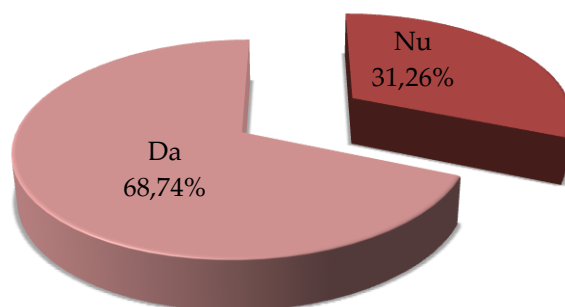
Măsura în care la angajare este necesară efectuarea calificării angajaților



Jumătate dintre firme au precizat că la angajare nu sunt necesare programe de calificare pentru angajați; ponderile celor care consideră că este nevoie de astfel de programe pentru cei mai mulți dintre angajați este de aproximativ 19%, identică cu cea a firmelor care consideră că este nevoie de calificare pentru o mică parte dintre angajați.

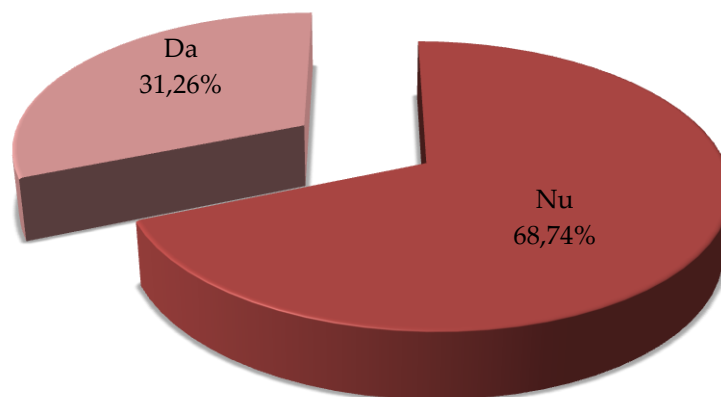
Ca și meserii pentru care se impun cursuri de calificare au fost menționate domeniile: hoteluri și restaurante, comerț, confecții, economie, IT, inginerie și vânzări.

Măsura în care în firmă există persoane responsabile de calificarea angajaților



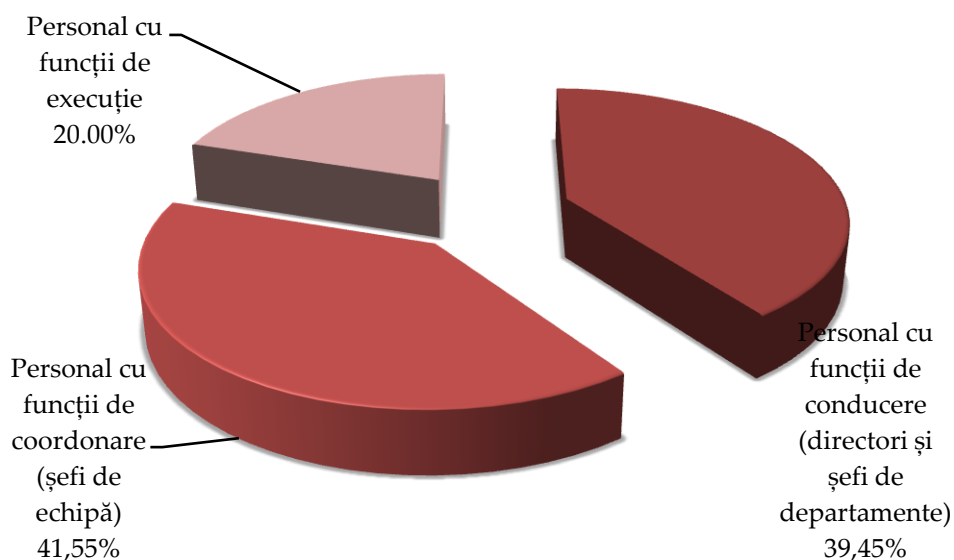
Două treimi dintre firme confirmă existența în firmă a unor persoane care să se ocupe de calificarea angajaților. Ca și responsabili au fost menționați: managerul și specialistul în domeniu.

Programe de formare profesională organizate în ultimii 2 ani



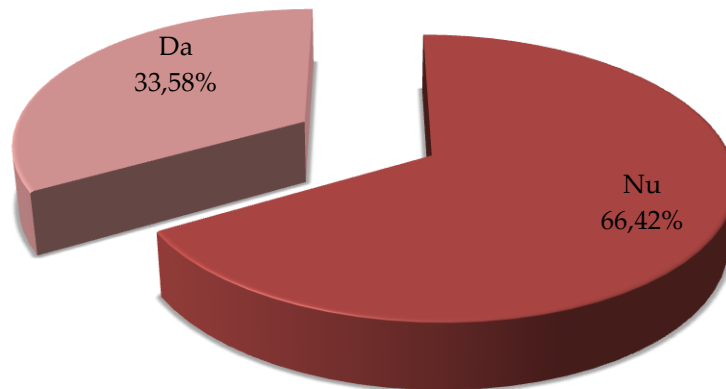
31,26% dintre firme precizează că în ultimii 2 ani (2010-2011) au organizat programe de formare profesională (cursuri, training-uri) pentru angajați.

Categoriile de personal pentru care s-au organizat programe de formare profesională în ultimii 2 ani



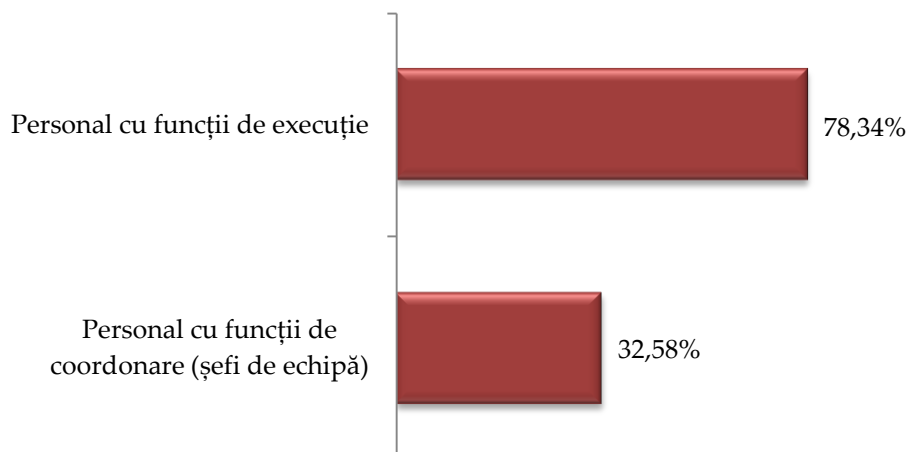
Firmele care au organizat programe de formare profesională (cursuri, training-uri) în ultimii doi ani, au făcut acest lucru pentru personalul cu funcții de coordonare (41,55%) și pentru personalul cu funcții de conducere (39,45%).

Intenția de a organiza programe de formare profesională în următorul an (2012)



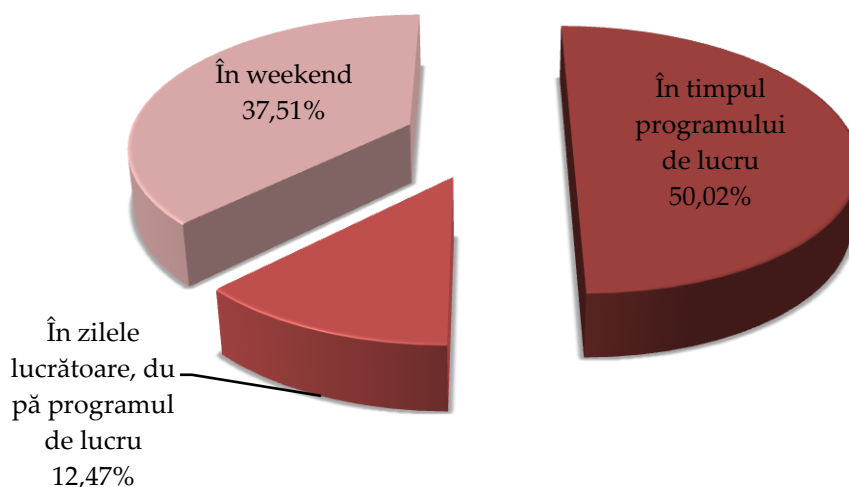
Din totalul firmelor chestionate, 33,58% au în vedere organizarea de programe de formare profesională (cursuri, training-uri) pentru angajați în următorul an.

Categoriile de personal pentru care se intenționează să se organizeze programe de formare profesională în următorul an (2012)



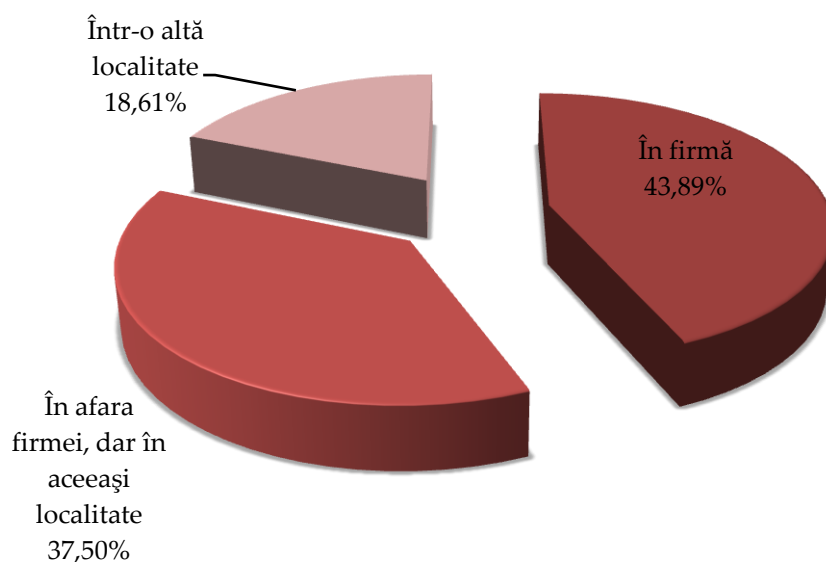
Firmele care au în vedere organizarea de programe de formare profesională (cursuri, training-uri) pentru angajați în următorul an, vor face acest lucru pentru personalul cu funcții de execuție (78,34%) și personalul cu funcții de conducere (32,58%).

Momentul potrivit pentru organizarea programelor de formare profesională



Cele mai multe firme (50,02%) consideră că programul de lucru este cel mai potrivit moment pentru organizarea de cursuri de formare profesională; 37,51% consideră weekendul ca fiind potrivit pentru astfel de activități, iar 12,47% zilele lucrătoare (după programul de lucru).

Locația potrivită pentru organizarea programelor de formare profesională



Cele mai multe firme (43,89%) consideră sediul firmei ca fiind potrivit pentru astfel de activități; 37,50% consideră că locul cel mai potrivit pentru organizarea de cursuri de formare profesională este o locație din afara firmei, dar din aceeași localitate, iar 18,61% optează pentru o altă localitate.

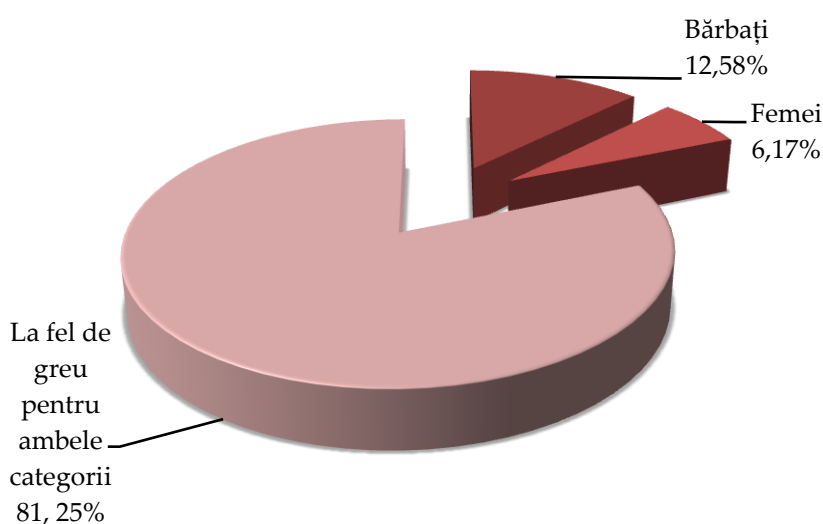
Persoanele potrivite pentru a fi instruciori în cadrul programelor de formare profesională



Cele mai multe firme consideră potrivit pentru funcția de instruciori pentru programele de formare, persoane din firmă (53,27%), iar 46,73% consideră potrivite persoane din afara firmei.

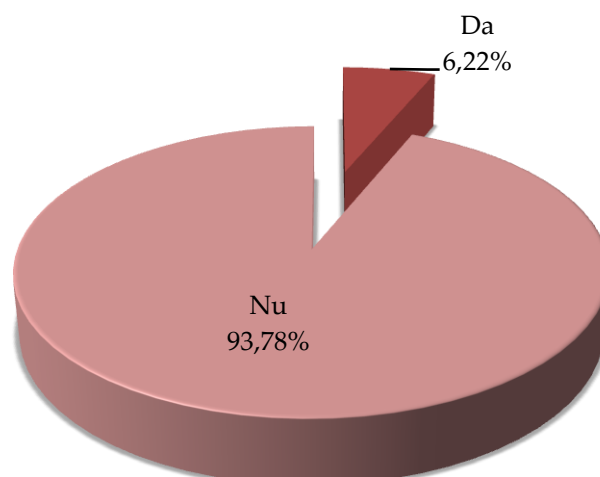
Atunci când aleg un instructor, firmele acordă o mare atenție experienței pe care o au aceștia (100%).

Dificultăți în găsirea angajaților buni



Firmele respondente consideră în proporție de 6,17% că este mai greu să găsească angajați buni în rândul femeilor, în vreme ce doar 12,58% cred că acest lucru este valabil pentru bărbați. În același timp, 81,25% consideră că identificarea angajaților buni este în general dificilă, indiferent de sexul persoanelor.

Calificarea inferioară a femeilor față de bărbați



6,22% dintre manageri consideră că femeile sunt mai puțin calificate decât bărbații, însă 93,78% nu împărtășesc aceeași opinie. Principalele meserii pentru care femeile nu sunt suficient calificate sunt: IT și limba engleză.

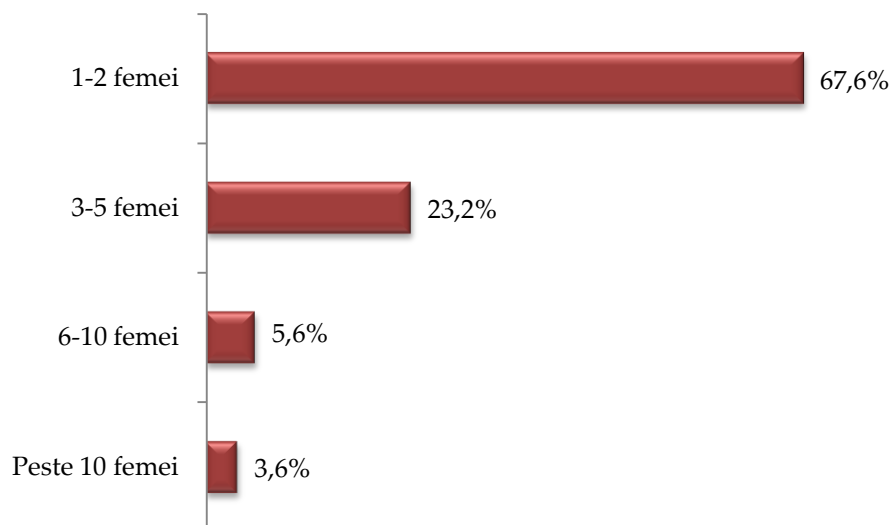
Nici una dintre firmele respondente nu consideră că femeile sunt mai dificil de calificat decât bărbații.

Domeniile pe care s-ar dori organizarea de *cursuri gratuite de calificare, recalificare sau perfecționare pentru femeile angajate* sunt prezentate în tabelul de mai jos.

DOMENIUL		NOMINALIZĂRI	
Economie: 79			
Contabilitate	51	Financiar	2
Achiziții publice	22	Relații internaționale	1
Economist	3		
Industrie: 30			
Confecții	24	Imprimerie textilă	1
Fabricare încălțăminte	2	Operatori confecții pungi	1
Operator poliester armat cu fibră de sticlă	2		
Servicii: 168			
Secretariat	53	Dulgherie	1
Cameristă	44	Galvanizare	1
Maseur	30	Reparații mașini	1
Frizer/Coafor	25	Tapiterie	1
Manichiură / pedichiură	6	Taximetrie	1
Recepție	3	Traductologie	1
Dansuri	1		

Management: 86			
Manager proiect	84	Manager achiziții	2
Resurse Umane: 69			
Inspector resurse umane	53	Manager resurse umane	16
Marketing: 12			
Relații cu publicul	7	Jurnalism	1
Producție publicitară	2	Marketing	1
Comunicare	1		
Vânzări: 72			
Lucrător comercial	41	Distribuție internațională	1
Agent vânzări	30		
Design: 37			
Design interior	33	Arhitectură	1
Design vestimentar	2	Proiectare	1
Competențe informatice TIC: 97			
Turism: 21			
Construcții: 3			
Construcții	1	Turnător	1
Sudură	1		
Sănătate: 22			
Asistentă medicală	13	Farmacie	1
Infirmieră	4	Nutriție	1
Psihologie	2	Optică	1
Alimentar/hoteluri și restaurante: 163			
Bucătar	63	Cofetar/Patiser	41
Ospătar	59		
Agricultură: 22			
Lucrător cultura plantelor	20	Îngrijirea animalelor	1
Grădinărit	1		
Altele: 100			
Limbi străine	60	Protecția muncii	40

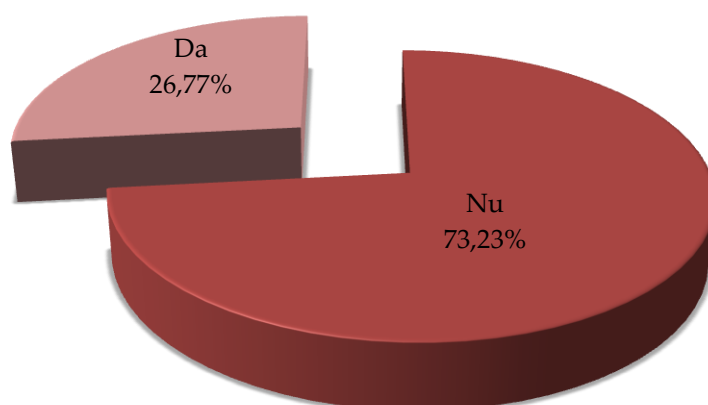
Numărul femeilor care ar trebui instruite



În cele mai multe firme analizate (67,6%) se dorește instruirea a 1-2 femei. Sunt însă și firme (3,6%) care consideră necesară instruirea unui număr mai mare de 10 femei.

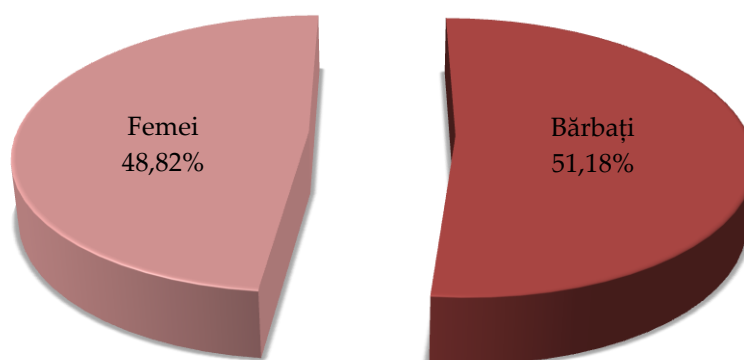
4.3 PRACTICI ȘI POLITICI CU PRIVIRE LA EGALITATEA DE ȘANSE / METODE DE COMBATERE A DISCRIMINĂRII

Cunoașterea raportului dintre bărbați și femei ca număr de angajați din industria în care activează firma



26,77% dintre firmele respondente cunosc raportul dintre bărbați și femei ca număr de angajați din industria în care activează.

Raportul dintre bărbați și femei ca număr de angajați din industria în care activează firma



Raportul dintre femeile și bărbații angajați este în favoarea bărbaților: 51,18% la 48,82%.

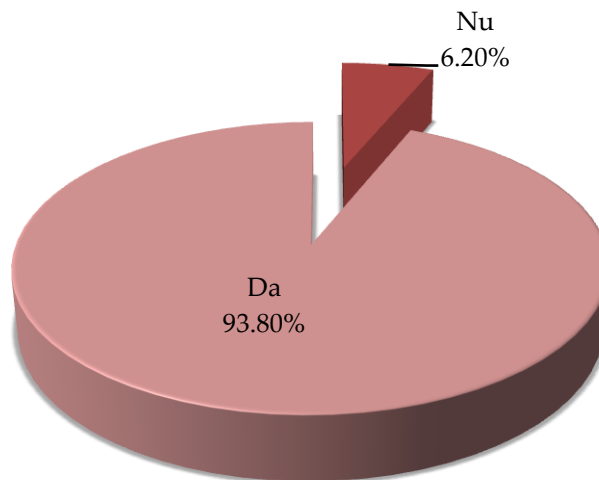
FUNȚII	FEMEI(%)	BĂRBAȚI (%)
De conducere	40,22	59,78
De coordonare	65,13	34,87
De execuție	61,62	38,38

În medie, în firmele respondente, sunt 1,8 angajați cu funcții de conducere. Ponderea bărbaților este superioară ponderii femeilor: astfel, 59,78% dintre posturile cu funcții de conducere sunt ocupate de bărbați.

În medie, în firmele respondente, sunt 0,8 angajați cu funcții de coordonare (șefi de echipă). Ponderea femeilor este superioară ponderii bărbaților: astfel, 65,13% dintre posturile cu funcții de coordonare sunt ocupate de femei.

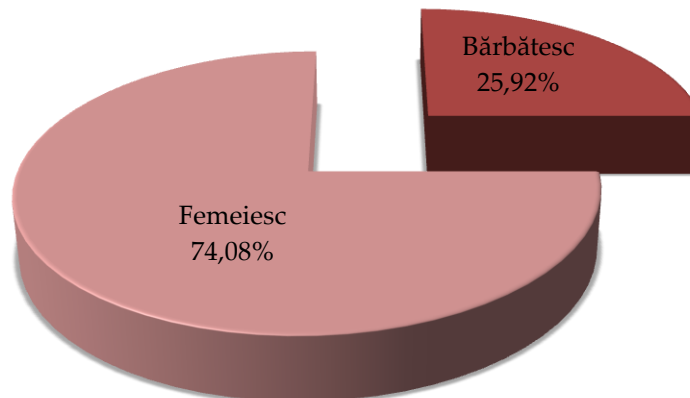
În medie, în firmele respondente, sunt 5,3 angajați cu funcții de execuție. Ponderea femeilor este semnificativ superioară ponderii bărbaților: 61,62% dintre posturile cu funcții de execuție sunt ocupate de femei.

Prezența persoanelor de sex feminin în cadrul firmei



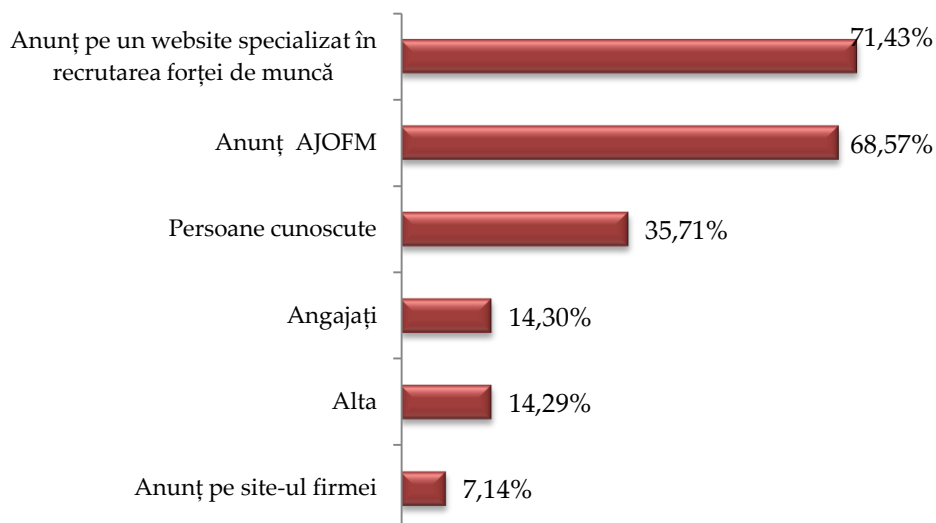
În cadrul a 93,80% din firme sunt angajate persoane de sex feminin.

Sexul persoanei din firmă care se ocupă de angajări



Persoanele care se ocupă de angajări în cadrul firmei sunt în cea mai mare parte femei (74,08%).

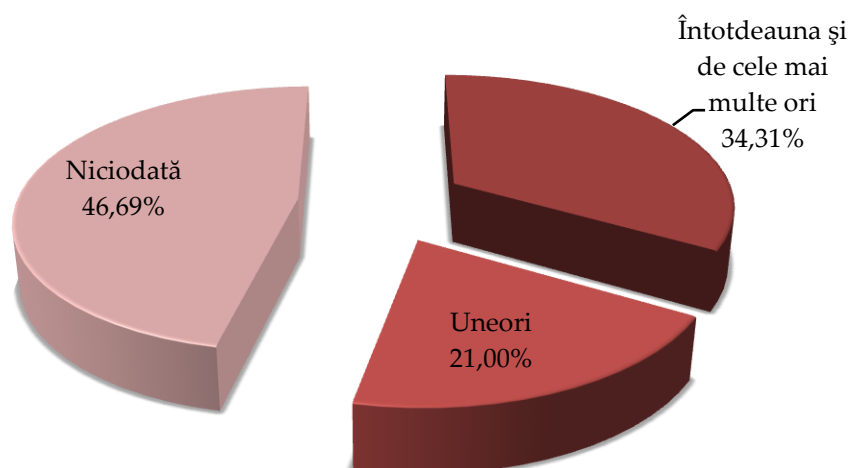
Modalități de transmitere a anunțurilor de angajare



Peste 68% dintre firmele respondente folosesc A.J.O.F.M. și/sau websituri specializate în recrutarea forței de muncă. O pondere importantă de 35,71% dintre firme apelează la persoanele cunoscute. Doar 14,30% dintre firme apelează la angajații proprii.

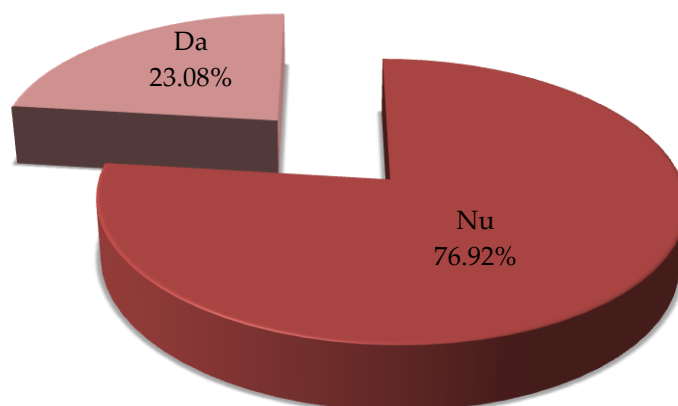
RECRUTARE – SELECTARE

Angajarea personalului în funcție de sexul persoanelor



34,31% dintre firmele respondente recunosc că, întotdeauna sau de cele mai multe ori, atunci când caută noi angajați, știu dinainte dacă vor femei sau bărbați. 46,69% dintre firme acordă întotdeauna sau de cele mai multe ori șanse egale de înscriere bărbaților și femeilor. Alte 21,00% dintre firme se află doar uneori în situația când își doresc în mod expres angajați femei sau angajați bărbați.

Măsura în care prima impresie este definitorie pentru decizia angajatorului



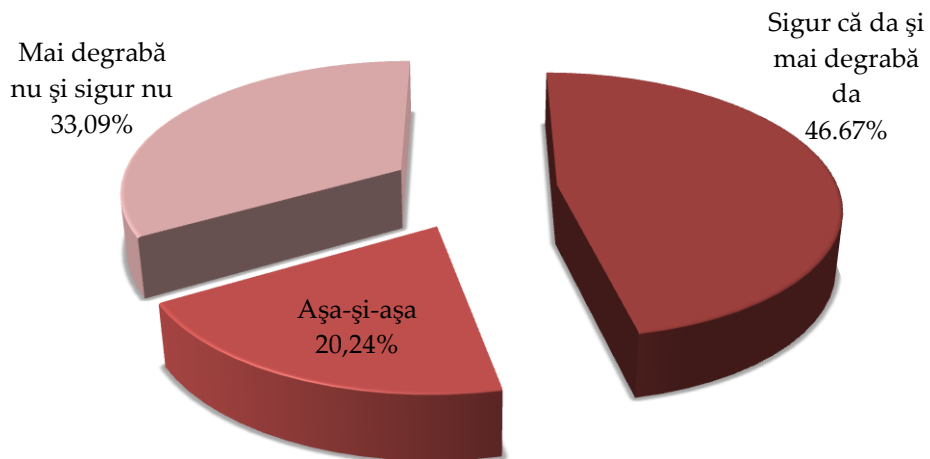
23,08% dintre firmele respondente se bazează pe prima impresie în decizia de a angaja o anumită persoană.

În medie, ca număr de angajați în cadrul firmei, firmele respondente au indicat ca fiind optim un raport de 54,17%-45,83% în favoarea femeilor.

RAPORT	FEMEI (%)	BĂRBAȚI (%)
OPTIM	54,17	45,83
EXISTENT	53,21	46,79

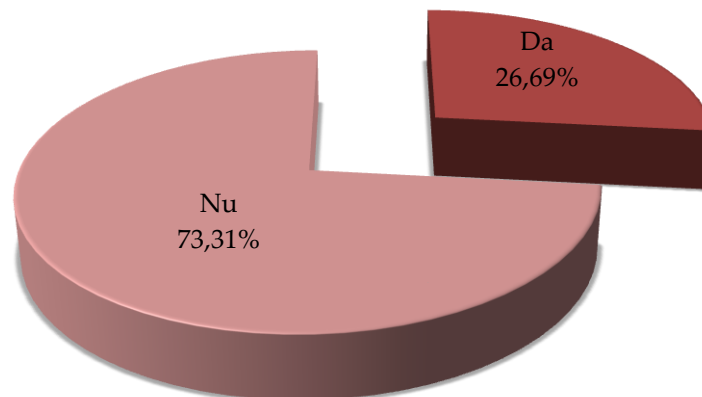
În cadrul firmelor respondente, în medie, aproximativ 53,21% dintre angajați sunt femei.

Dorința unei diversități de angajați



În rândul firmelor respondente, 46,67% declară că își doresc ca în firmă să existe o diversitate cât mai mare de angajați bărbați și femei. Doar 33,09% dintre acestea nu își doresc acest lucru.

Favorizarea înscrierii bărbaților în anunțurile de angajare



În rândul firmelor respondente, 73,31% declară ferm că nu favorizează înscrierea bărbaților în anunțurile de angajare.

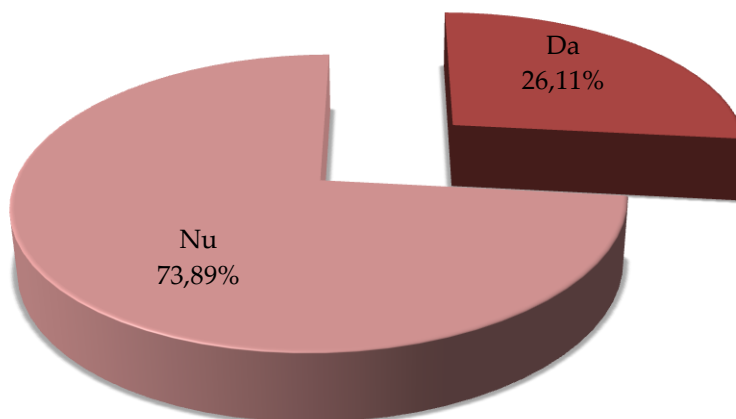
Firmele respondente au indicat faptul că nu există persoane cu prejudecăți care împiedică accesul femeilor pe posturile respective.

REMUNERARE

În privința remunerării angajaților pe posturi similare, firmele respondente au declarat faptul că salariile bărbaților nu sunt mai mari decât ale femeilor. În ceea ce privește acordarea de bonusuri și prime salariale, bărbații nu primesc mai mulți bani decât femeile.

DREPTURI

Practici și politici ale firmei în privința drepturilor angajaților



26,11% dintre managerii respondenți au indicat că bărbații sunt cei care decid regulile din firmă, iar 73,89% nu împărtășesc mai curând această opinie.

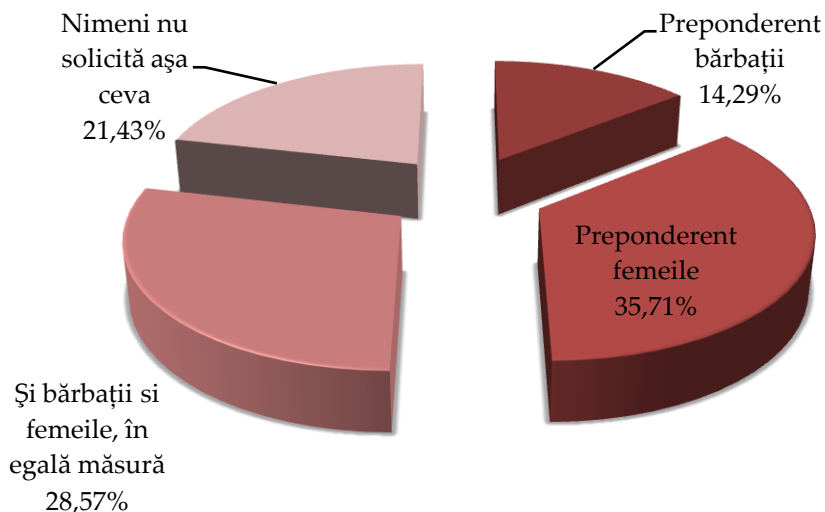
ORE DE MUNCĂ ȘI ODIHNĂ	De regulă, bărbații (%)	De regulă, femeile (%)	Și bărbații și femeile, fără deosebire (%)	Nimeni nu rămâne peste program (%)
Din personalul administrativ, care sunt cei care rămân la serviciu peste program.	6,43	19,94	33,57	40,06
Dintre muncitori, care sunt cei care rămân la serviciu peste program.	19,80	6,67	6,77	66,37

19,94% dintre firmele respondente declară că, de regulă, din rândul personalului administrativ, bărbații sunt cei care rămân peste program. 33,57% dintre manageri afirmă că și femeile și bărbații fac ore suplimentare în egală măsură. În cazul a 40,06% dintre firme, nimeni din personalul administrativ nu rămâne peste program.

19,80% dintre firmele respondente declară că, de regulă, din rândul muncitorilor, bărbații sunt cei care rămân peste program. Aproximativ 7% dintre firme declară, că de regulă, femeile sunt cele care rămân peste program. 6,77% dintre manageri afirmă că, dintre muncitori, și femeile și bărbații fac ore suplimentare în egală măsură. În cazul a 66,37% dintre firme, nici unul dintre muncitori nu rămâne peste program.

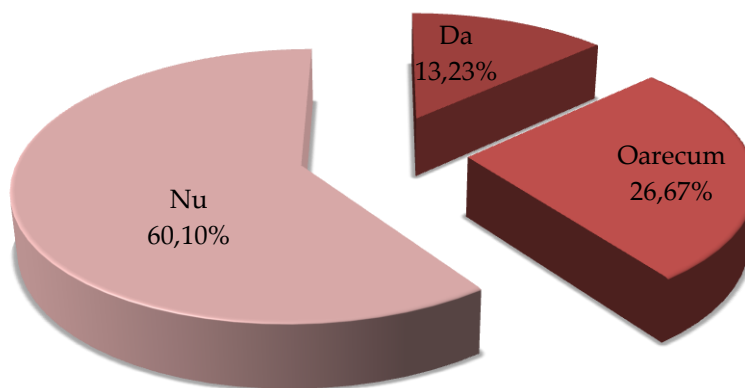
CONCEDIU

Practici și politici ale firmei în privința concediului și a zilelor libere (cu plată)- persoanele care solicită cele mai multe învoiri și zile libere



35,71% dintre firmele respondente au precizat faptul că femeile sunt cele care solicită mai multe învoiri și zile libere. De asemenea, din rândul managerilor respondenți (28,57%), afirmă faptul că femeile și bărbații solicită învoiri și zile în aceeași măsură.

Practici și politici ale firmei în privința concediului și a zilelor libere (cu plată) - ușurința obținerii de către femei a învoirilor/ zilelor libere comparativ cu bărbații



13,23% dintre firmele respondente susțin că femeile obțin cu mai multă ușurință decât bărbații învoiri și zile libere.

CONCEDIU	Da (%)	Oarecum (%)	Nu (%)
Ca să își facă treaba mai bine, bărbații obișnuiesc să își ia mai puține zile de concediu decât au dreptul.	14,07	14,50	71,43
Ca să își facă treaba mai bine, femeile obișnuiesc să își ia mai puține zile de concediu decât au dreptul.	21,43	21,43	57,14

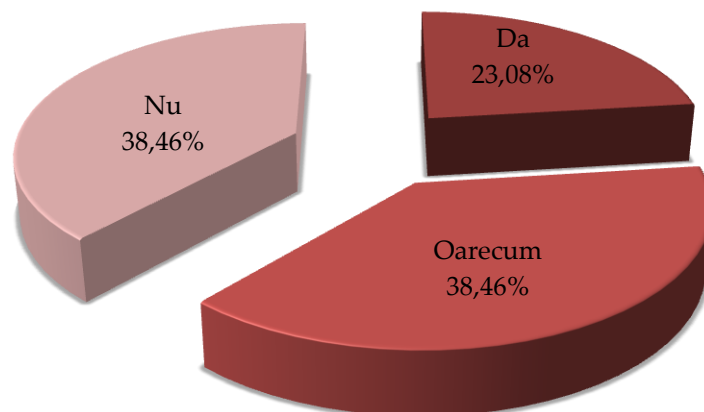
În 71,43% din cazuri, bărbații nu obișnuiesc să își ia mai puține zile de concediu decât au dreptul, pentru ca să-și facă treaba mai bine. Aceeași situație se prezintă și în cazul femeilor, 57,14% dintre acestea nu își iau mai puține zile de concediu decât au dreptul, pentru ca să-și facă treaba mai bine.

CREȘTEREA COPIILOR	Da (%)	Oarecum (%)	Nu (%)
Credeți că femeile își fac treaba mai puțin bine datorită preocupării pentru familie și copii.	0	7,14	92,86
Evitați să angajați bărbați pentru că au obiceiul să consume alcool și să lipsească de la lucru.	0	21,43	78,57
Evitați să angajați femei tinere pentru că și-ar putea lua concediu de maternitate sau pentru creșterea copiilor.	0	0	100
Este preferabil ca femeile să ia concediu de maternitate cât mai scurt.	15,38	53,85	30,77

92,86% au infirmat faptul că femeile își fac treaba mai puțin bine datorită preocupării pentru familie și restul de 7,14% adoptă o poziție intermediară. În general, nu este evitată angajarea femeilor tinere. Angajatorii nu sunt deranjați de faptul că acestea își pot lua concediu de maternitate sau pentru creșterea copiilor. Cei mai mulți dintre respondenți, 30,77% nu sunt de acord ca femeile să-și ia concediu de maternitate cât mai scurt, iar 15,38% și-au exprimat preferința în acest sens.

ATRIBUȚII

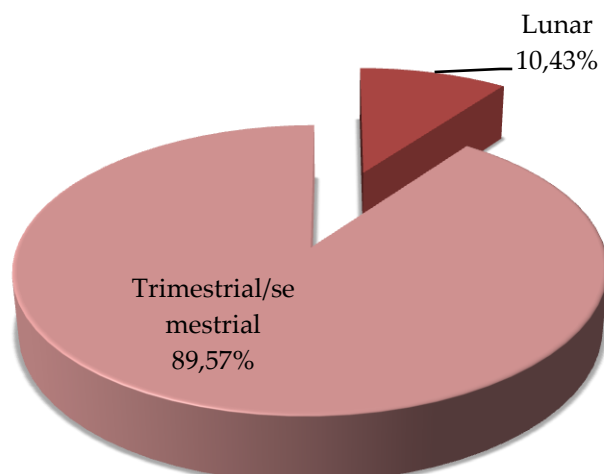
Măsura în care femeile obișnuiesc să muncească mai mult decât bărbații



În ceea ce privește volumul de muncă, în 23,08% din cazuri femeile obișnuiesc să muncească mai mult decât bărbații. Un procent de 38,46% din respondenți consideră contrariul.

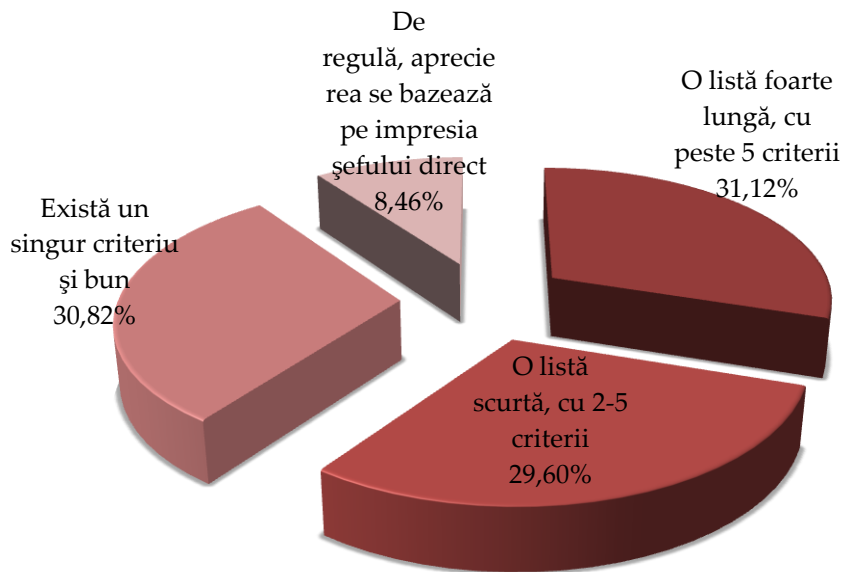
EVALUARE

Frecvența cu care se fac evaluări ale personalului



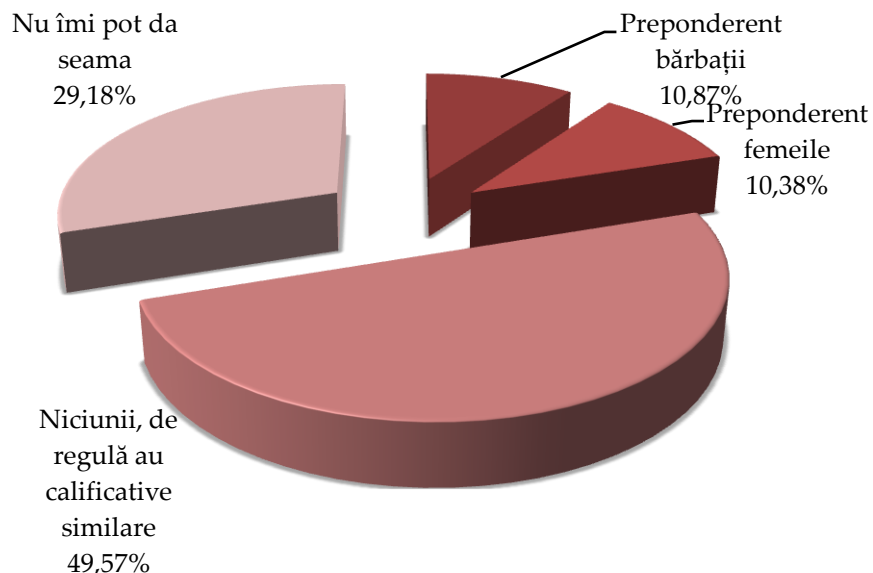
În cadrul celor mai multe firme, 89,57%, evaluările periodice ale personalului se fac trimestrial / semestrial. 10,43% din firme își evaluează angajații lunar.

Evaluarea personalului



Când se face evaluarea personalului, 31,12% dintre firme folosesc o listă foarte lungă, cu peste 5 criterii, 29,6% din firme fac evaluarea în baza a 2-5 criterii, iar în cadrul a 8,46% din firme aprecierea se bazează pe impresia șefului direct. 30,42% dintre manageri practică evaluarea pe baza unui criteriu unic.

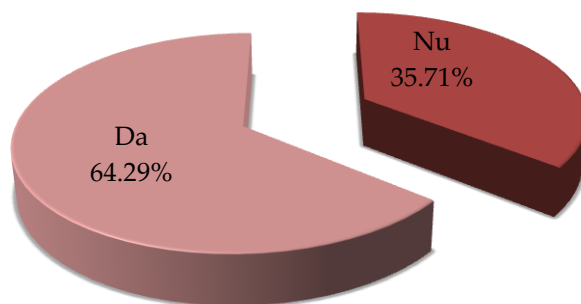
Calificative mai bune obținute de bărbați / femeii la evaluările de personal



În 49,57% din cazuri, atât bărbații, cât și femeile obțin calificative similare la evaluările de personal.

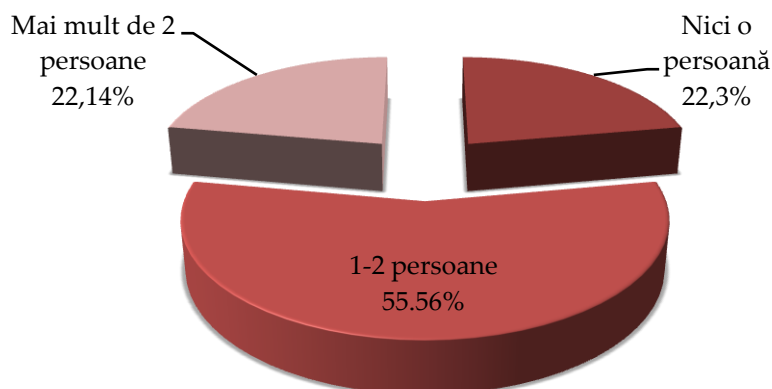
TRAINING

Măsura în care angajații participă la cursuri și traininguri profesionale



Doar 64,29% din firme își trimit angajații la cursuri și traininguri profesionale.

Numărul de angajați care au participat la cursuri și traininguri profesionale



În anul 2011, în 55,5% din cazuri au participat la cursuri și traininguri profesionale 1-2 dintre salariați. Mai mult de 2 angajați au participat la astfel de cursuri în peste 22% dintre firme. În cazul a aproximativ 22% dintre firme, niciun angajat nu a participat la cursuri/ traininguri profesionale.

Bărbații și femeile sunt anunțați în egală măsură atunci când se țin cursuri și traininguri.

În ceea ce privește selectarea angajaților care urmează să participe la cursuri și traininguri, nu sunt înregistrate preferințe de gen.

POSSIBILITĂȚI DE AVANSARE

POSSIBILITĂȚI DE AVANSARE	Da (%)	Oarecum (%)	Nu (%)
În firma dvs., un bărbat este un șef mai eficient decât o femeie.	7,69	0	92,31
Credeți că femeile au șanse la fel de mari cu cele ale bărbaților pentru a fi promovate.	-	21,43	78,57
Chiar dacă au aceeași calificare ca și femeile, bărbații sunt favorizați la promovare pe posturi superioare.	7,14	-	92,86

În general, se consideră că un bărbat este un șef mai eficient decât o femeie (7,69% dintre respondenți au afirmat acest lucru). Majoritatea de 92,31% dintre respondenți au o părere diferită. În ceea ce privește promovarea, 78,57% dintre respondenți consideră că femeile au șanse la fel de mari cu cele ale bărbaților.

În 7,14% din cazuri, bărbații sunt favorizați la promovare pe posturi superioare chiar dacă au aceeași calificare ca și femeile, iar în 92,86% din cazuri aceștia nu sunt avantajați comparativ cu persoanele de gen feminin.

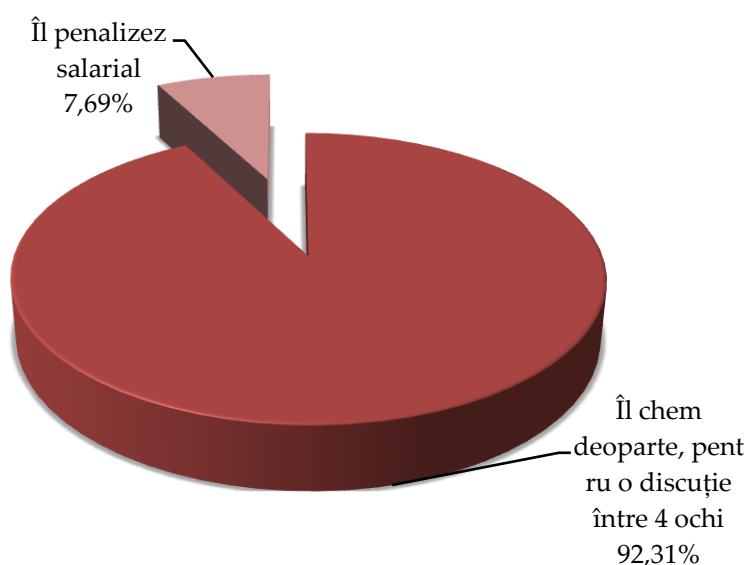
SIGURANȚA MUNCII ȘI SĂNĂTATE

SIGURANȚA MUNCII ȘI SĂNĂTATE	Da (%)	Nu (%)	Nu știu (%)
În 2011 a trebuit să rezolvați situații conflictuale între angajați.	42,86	57,14	-
Printre angajați, bărbații fac glume cu aluzie sexuală la adresa colegelor de muncă.	7,14	57,14	35,71
Folosesc bărbații un limbaj vulgar în discuțiile cu ceilalți angajați.	7,14	64,29	28,57

În anul 2011, au fost înregistrate situații conflictuale între angajați în 42,86% din cazuri.

Printre angajați, au fost înregistrate situații în care bărbații să facă glume cu aluzie sexuală la adresa colegelor de muncă. 7,14% dintre manageri au declarat faptul că bărbații folosesc un limbaj vulgar în discuțiile cu ceilalți angajați. 64,29% nu au constatat acest lucru.

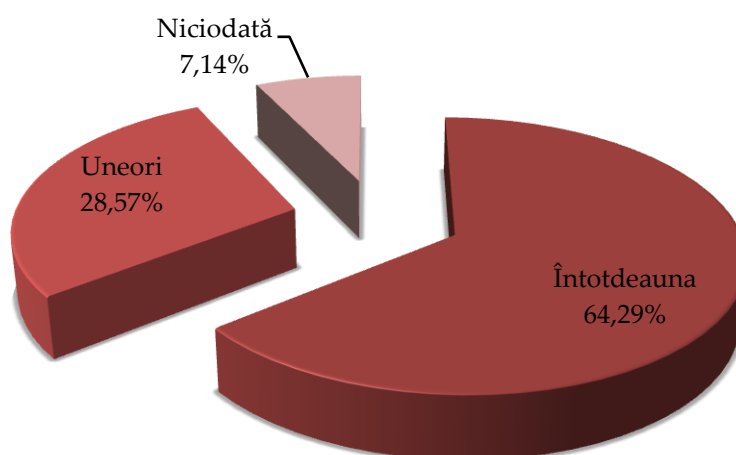
Reacția managerului la vocabularul vulgar al angajaților



Totuși, dacă se întâmplă ca un angajat să vorbească urât cu colegii, cei mai mulți dintre manageri (92,31%) îl cheamă deoparte, pentru o discuție între 4 ochi. În 7,69% din cazuri, managerii îl penalizează salarial.

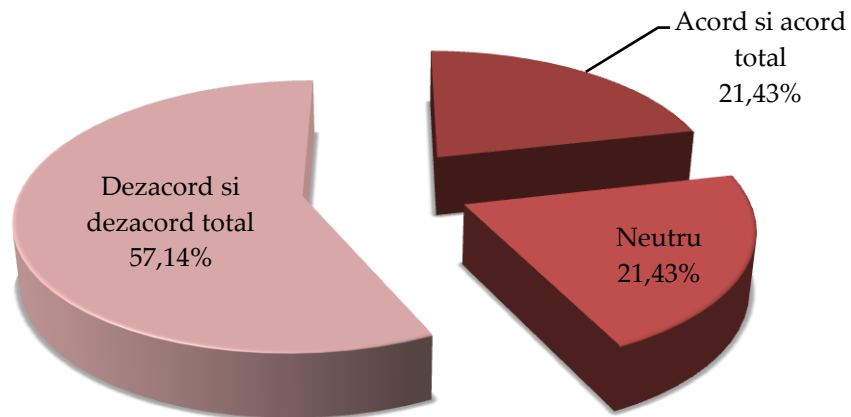
ÎNCETAREA CONTRACTULUI DE MUNCĂ

Măsura în care directorul firmei discută cu angajatul care părăsește firma



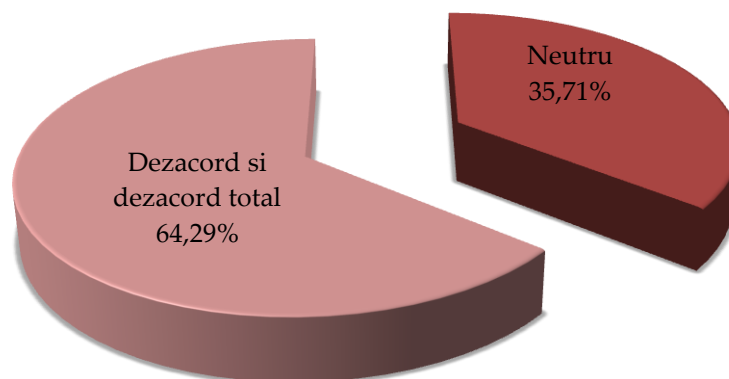
64,29% dintre managerii respondenți discută întotdeauna cu angajații atunci când un angajat pleacă din firmă. 7,14% dintre manageri nu procedează astfel niciodată.

Măsura în care sunt explicate motivele în momentul concedierii unui angajat



Doar 21,43% dintre managerii firmelor explică angajaților săi motivele concedierii, 57,14% considerând că nu are rost să discute acest aspect.

Măsura în care managerii renunță mai ușor la o femeie decât la un bărbat



Un procent semnificativ al managerilor (64,29%) și-au exprimat dezacordul privind concedierea mai simplă a unei femei comparativ cu a unui bărbat.

Când se fac reduceri de personal, femeile nu sunt vizate premeditat.

5. REZULTATE REGIUNEA SUD – EST

5.1 DIFICULTĂȚI CU CARE SE CONFRUNTĂ ANGAJATORII

În ceea ce privește *situația forței de muncă, în general*, problema scoasă în evidență de cei mai mulți dintre angajatorii din regiunea SE este migrația forței de muncă locale fie în străinătate (66,17%), fie spre alte zone / orașe din țară (66,67%). Această migrație determină scăderea forței de muncă din zonă, ceea ce face ca angajatorii să resimtă într-un procent destul de ridicat faptul că este foarte greu să găsească forța de muncă necesară (65,77%). 50% dintre angajatori consideră natalitatea scăzută din ultimii ani motivul care determină scăderea forței de muncă.

DIFICULTĂȚI FORȚĂ DE MUNCĂ (ÎN GENERAL)	Dezacord sau dezacord total (%)	Nici acord, nici dezacord (%)	Acord total sau parțial (%)
În zonă este foarte greu să găsești forța de muncă necesară.	26,67	7,56	65,77
Natalitatea scăzută din ultimii ani a dus la scăderea forței de muncă.	42,86	7,14	50
O bună parte din forța de muncă locală a migrat spre alte zone/orașe din țară.	25,97	7,36	66,67
Migrația în străinătate a dus la scăderea forței de muncă din zonă.	33,83	-	66,17

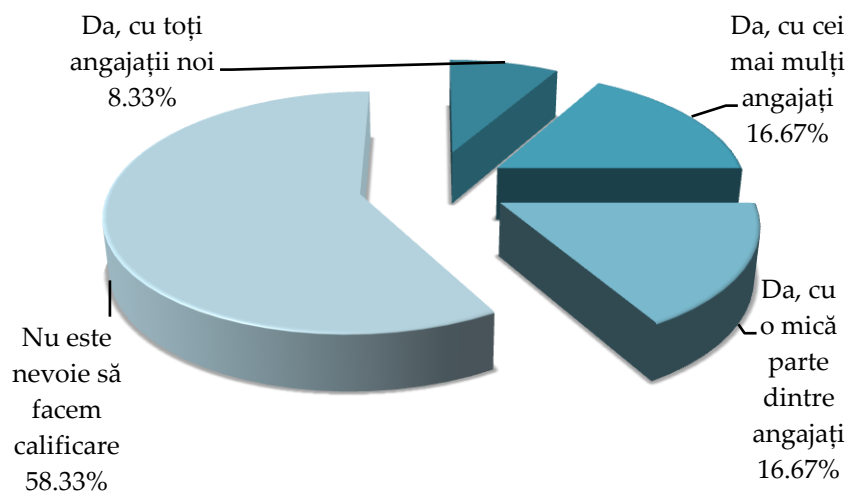
În ceea ce privește *situația forței de muncă, în rândul femeilor*, problema scoasă în evidență de cei mai mulți dintre angajatorii din regiunea SE este faptul că femeile nu știu unde și nici cum să caute un loc de muncă, chiar dacă și-l doresc (76,92%). Un procent de peste 70% dintre firme consideră că femeile sunt calificate pe alte meserii decât cele de care ei au nevoie și că în zona SE, femeile preferă mai degrabă să aibă grijă de gospodărie decât să aibă un serviciu.

DIFICULTĂȚI FORȚĂ DE MUNCĂ (ÎN RÂNDUL FEMEILOR)	Dezacord sau dezacord total (%)	Nici acord, nici dezacord (%)	Acord total sau parțial (%)
Femeile din zonă nu sunt interesate să își găsească un loc de muncă.	53,33	-	46,67
O parte dintre femeile din zonă nu au nici măcar studii liceale.	38,46	38,46	23,08
Femeile nu sunt suficient de calificate pentru locurile de muncă pe care le oferim.	71,43	-	28,57
Chiar dacă își doresc un loc de muncă, femeile nu știu unde și cum să îl caute.	23,08	-	76,92
Femeile nu știu cum să se prezinte la un interviu de angajare.	33,53	13,24	53,23
Femeile sunt calificate pe alte meserii decât cele de care avem noi nevoie.	21,43	7,14	71,43
Femeile au pretenții salariale exagerat de mari.	79,54	-	20,46
Femeile sunt reticente atunci când li se propun programe (cursuri) de calificare profesională.	53,04	13,12	33,84
În zonă, femeile preferă mai degrabă să aibă grijă de gospodărie decât să aibă un serviciu.	53,85	23,00	23,15
Dacă li s-ar oferi șansa unor programe de calificare, femeile ar fi foarte interesate.	7,14	21,46	71,40

Mai mult de jumătate din firmele respondente susțin că femeile nu știu cum să se prezinte la un interviu de angajare. Un procent de peste 40% dintre angajatorii din regiunea SE sunt de acord cu faptul că femeile din zonă nu sunt interesate să își găsească un loc de muncă.

5.2 NEVOI DE FORȚĂ DE MUNCĂ CALIFICATĂ ȘI NEVOI DE FORMARE PROFESIONALĂ ALE ANGAJATORILOR CU PRIVIRE LA FEMEILE ANGAJATE

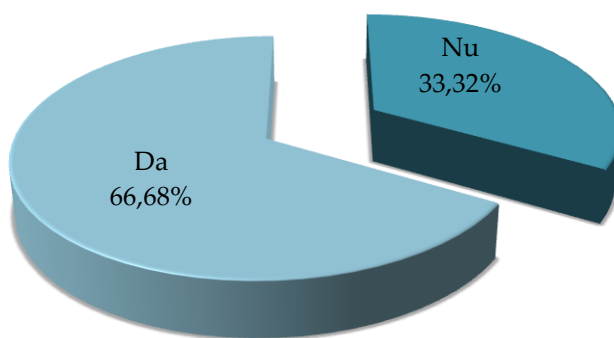
Măsura în care la angajare este necesară efectuarea calificării angajaților



Mai mult de jumătate dintre firme (58,33%) au precizat că la angajare nu sunt necesare programe de calificare pentru angajați; ponderile celor care consideră că este nevoie de programe de calificare pentru cei mai mulți dintre angajați este de 16,67%, identică cu cea a firmelor care consideră că este nevoie de calificare pentru o mică parte dintre angajați.

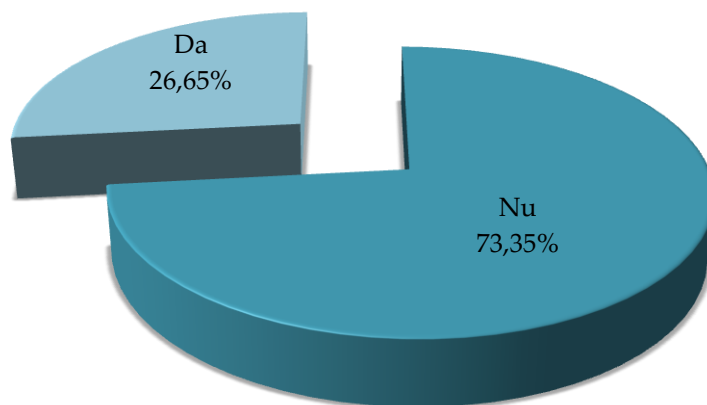
Ca și meserii pentru care se impun cursuri de calificare au fost menționate domeniile: agent de turism, confecționar, contabil, montator, operator utilaje.

Măsura în care în firmă există persoane responsabile de calificarea angajaților



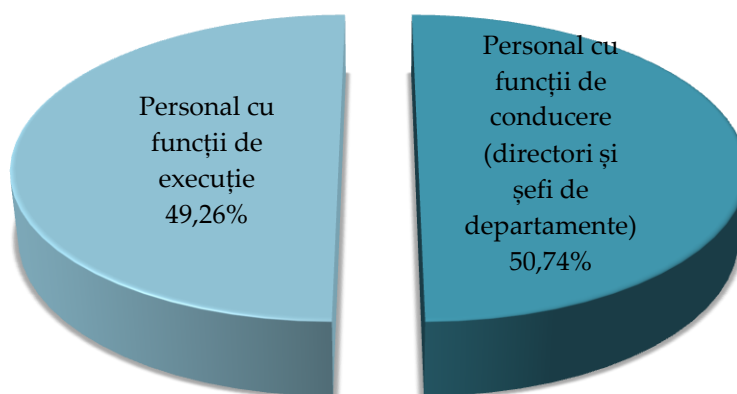
Două treime dintre firme confirmă existența în firmă a unor persoane care să se ocupe de calificarea angajaților. Ca și responsabili au fost menționați: managerul și specialistul în domeniu.

Programe de formare profesională organizate în ultimii 2 ani



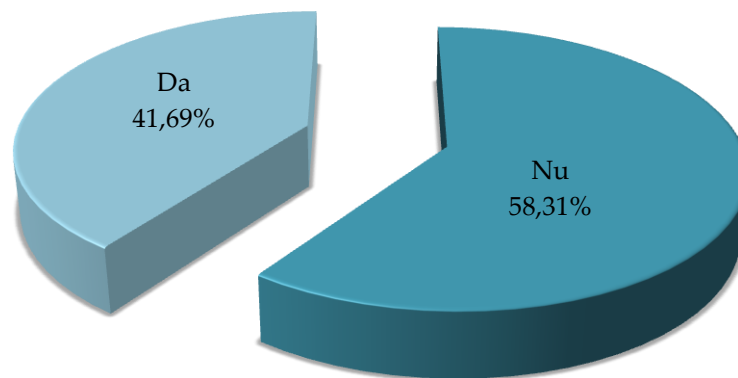
26,65% dintre firme precizează că în ultimii 2 ani (2010-2011) au organizat programe de formare profesională (cursuri, training-uri) pentru angajați.

Categoriile de personal pentru care s-au organizat programe de formare profesională în ultimii 2 ani



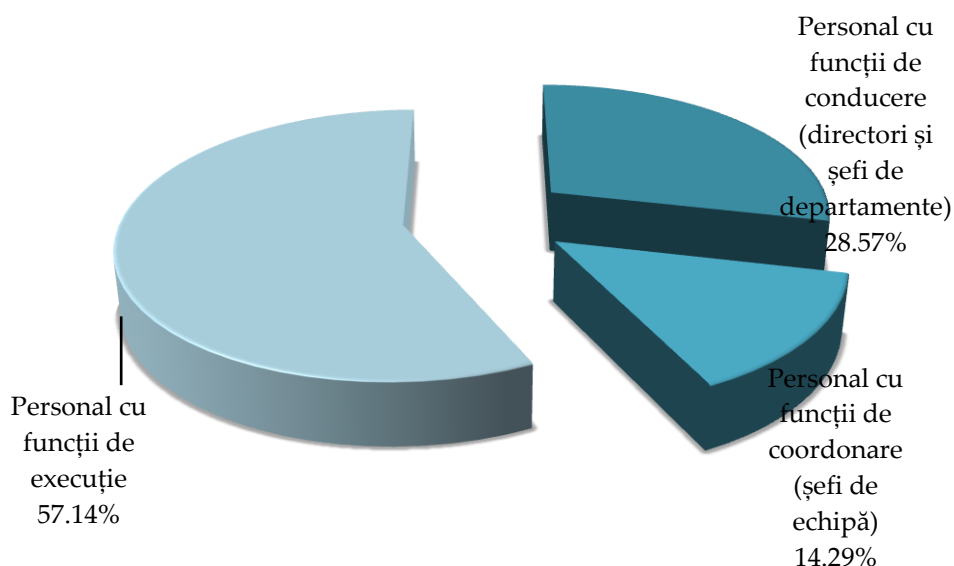
Firmele care au organizat programe de formare profesională (cursuri, training-uri) în ultimii doi ani, au făcut acest lucru pentru personalul cu funcții de execuție (49,26%) și pentru personalul cu funcții de conducere (50,74%).

Intenția de a organiza programe de formare profesională în următorul an (2012)



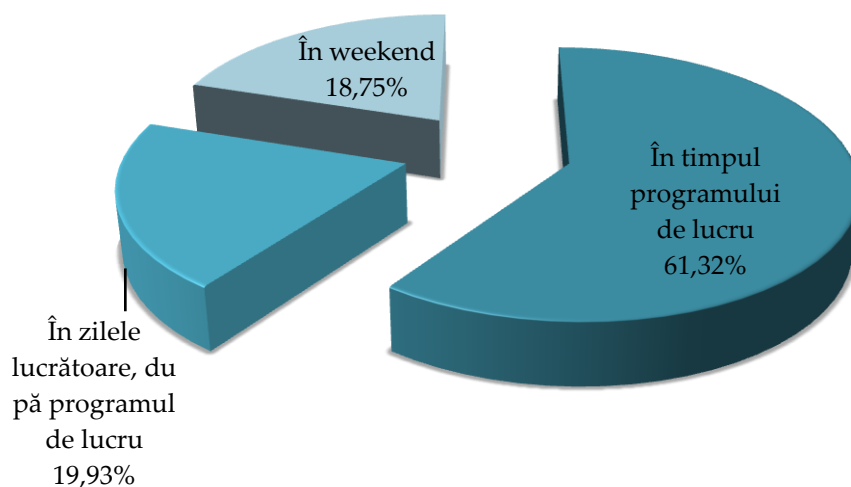
Din totalul firmelor chestionate, 41,69% au în vedere organizarea de programe de formare profesională (cursuri, training-uri) pentru angajați în următorul an.

Categoriile de personal pentru care se intenționează să se organizeze programe de formare profesională în următorul an (2012)



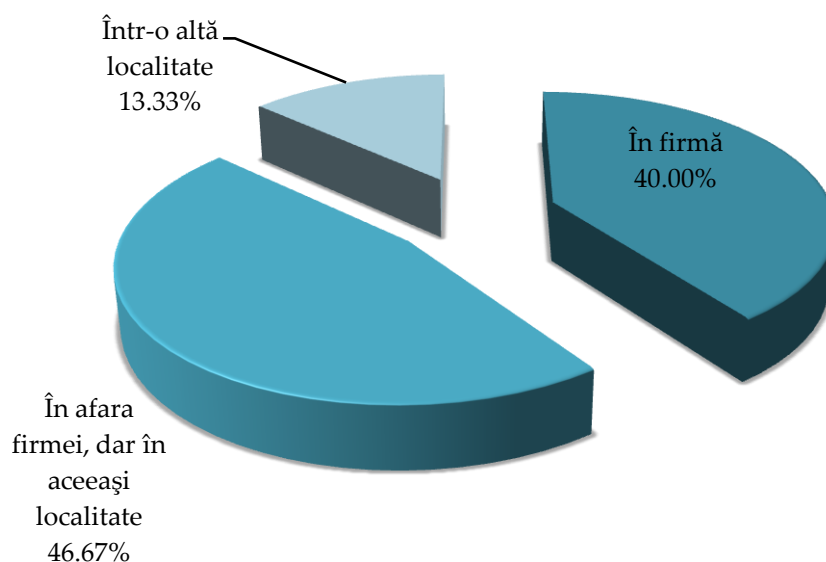
Firmele care au în vedere organizarea de programe de formare profesională (cursuri, training-uri) pentru angajați în următorul an, vor face acest lucru pentru personalul cu funcții de execuție (57,14%), personalul cu funcții de conducere (28,57%) și pentru personalul cu funcții de coordonare (14,29%). Principalele domenii luate în vedere pentru programele de formare profesională sunt: economie, operator mase plastice, operator utilaje, vânzări.

Momentul potrivit pentru organizarea programelor de formare profesională



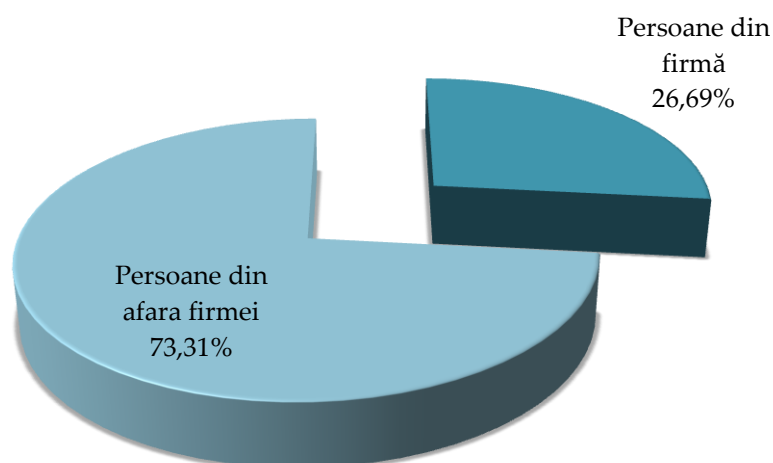
Cele mai multe firme (61,32%) consideră că programul de lucru este cel mai potrivit moment pentru organizarea de cursuri de formare profesională; 18,75% consideră weekendul ca fiind potrivit pentru astfel de activități, iar 19,93% zilele lucrătoare (după programul de lucru).

Locația potrivită pentru organizarea programelor de formare profesională



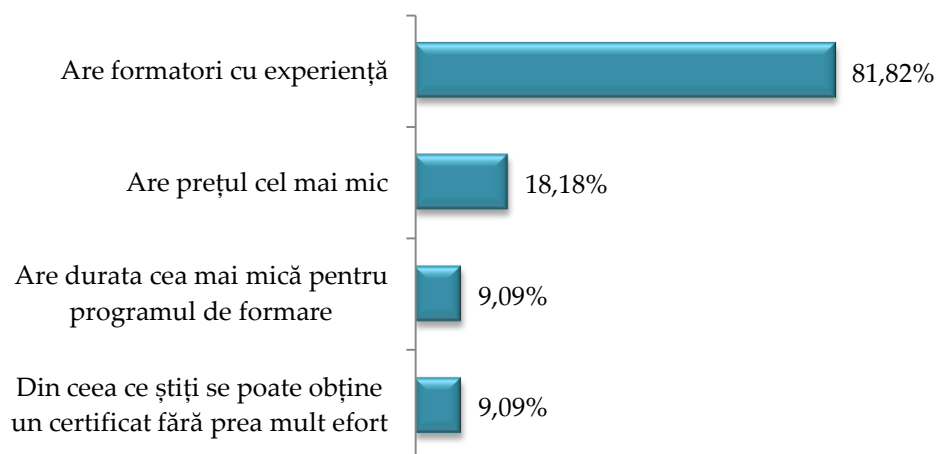
Cele mai multe firme (46,67%) consideră că locul cel mai potrivit pentru organizarea de cursuri de formare profesională este o locație din afara firmei, dar din aceeași localitate; 40% consideră sediul firmei ca fiind potrivit pentru astfel de activități, iar 13,33% optează pentru o altă localitate.

Persoanele potrivite pentru a fi instrucori în cadrul programelor de formare profesională



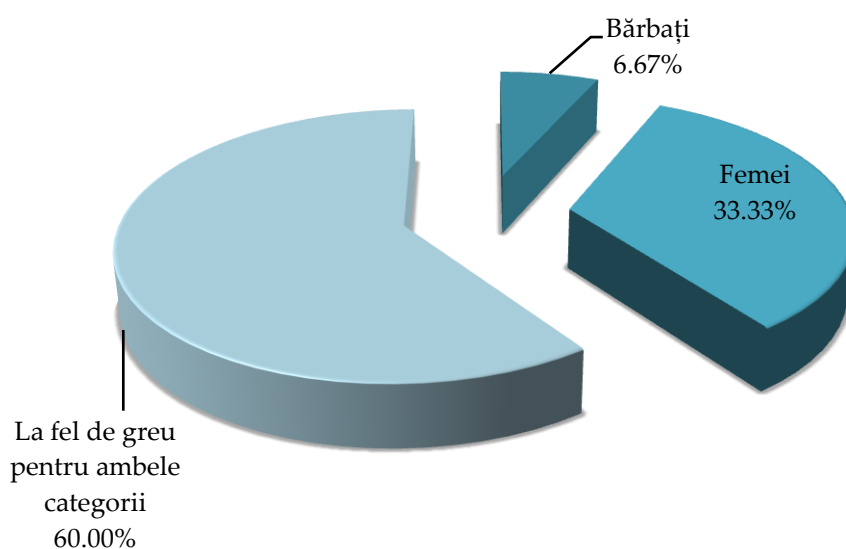
Cele mai multe firme consideră potrivite pentru funcția de instrucori pentru programele de formare, persoane din afara firmei (73,31%), iar 26,69% consideră potrivite persoane din firmă.

Criterii de selectare a furnizorului de programe de formare profesională



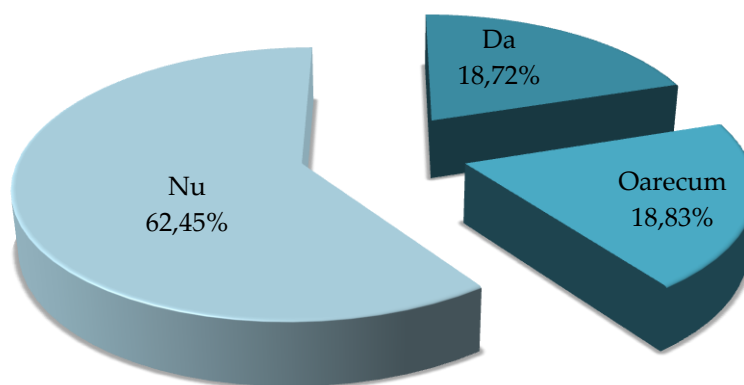
Atunci când aleg un instructor, firmele acordă o mare atenție experienței pe care o are acesta (81,82%). 18,18% sunt interesate de preț, celelalte aspecte nefiind la fel de importante.

Dificultăți în găsirea angajaților buni



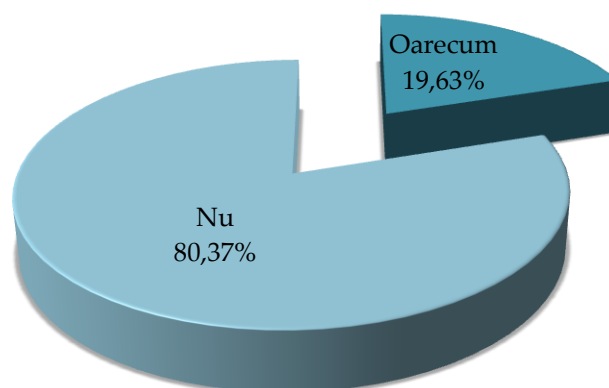
Firmele respondente consideră în proporție de 33,33%, că este mai greu de găsit angajați buni în rândul femeilor, în vreme ce doar 6,67% cred că acest lucru este valabil pentru bărbați. În același timp, 60% consideră că identificarea angajaților buni este în general dificilă, indiferent de sexul persoanelor.

Calificarea inferioară a femeilor față de bărbați



18,72% dintre manageri consideră că femeile sunt mai puțin calificate decât bărbații. Principalele meserii pentru care femeile nu sunt suficient calificate sunt: IT și vânzări.

Dificultatea calificării femeilor în raport cu bărbații



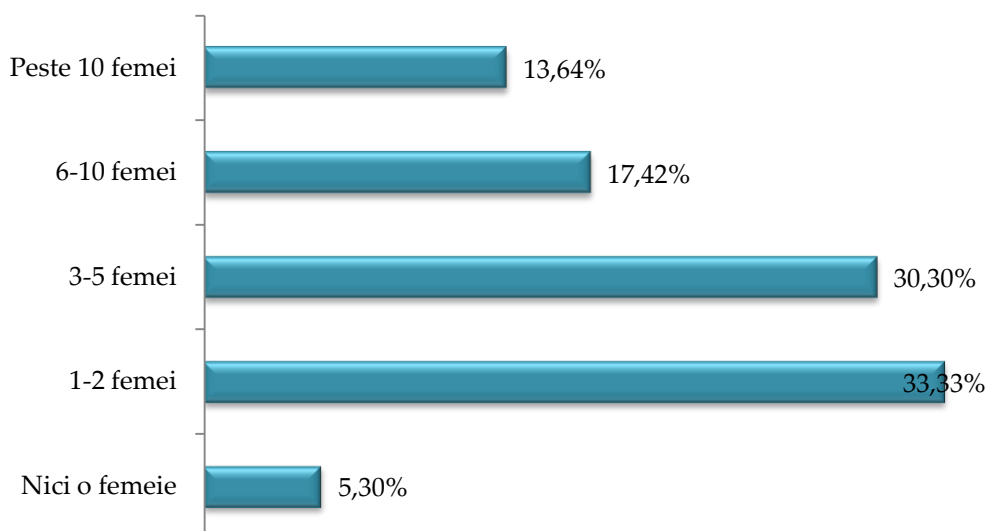
Cea mai mare parte dintre firmele respondente (80,37%) nu consideră că femeile sunt mai dificil de calificat decât bărbații. În același timp, deși nu adoptă o poziție fermă, 19,63% dintre firme înclină mai degrabă în această direcție.

Domeniile pe care s-ar dori organizarea de *cursuri gratuite de calificare, recalificare sau perfecționare pentru femeile angajate* sunt prezentate în tabelul de mai jos.

DOMENIUL	NOMINALIZĂRI	
Economie: 91		
Contabilitate	68	Economist 3
Achiziții publice	12	Financiar 3
Asigurări	5	
Industrie: 40		
Confecții	33	Îmbunătățirea producției 1
Imobiliare	3	Industria lemnului 1
Inginerie	2	
Servicii: 177		
Secretariat	49	Manichiură / pedichiură 6
Coafor/Frizer	47	Recepție 3
Cameristă	43	Auditor 1
Maseur	10	Distribuitor 1
Curățenie / menajerie	9	Grădinărit 1
Servicii editură	7	
Management: 84		
Manager de proiect	68	Antreprenoriat 7
Formator	9	
Resurse Umane: 73		
Inspector resurse umane	52	Manager resurse umane 21
Marketing: 23		
Producție publicitară	8	Photoshop 2

Relații cu clienții	7	Negociere	2
Promovare	4		
Vânzări: 84			
Lucrător comercial	53	Agent vânzări	31
Competențe informatice TIC: 90			
Design: 35			
Design interior	32	Aranjamente florale	1
Amenajări exterioare	1	Design încălțăminte	1
Construcții: 7			
Arhitectură	2	Vopsitorie	2
Instalații	2	Zugrăveli	1
Turism: 15			
Alimentar/hoteluri și restaurante: 162			
Bucătar	78	Producția cărnii	2
Ospătar	47	Chimie alimentară	1
Cofetar/Patiser	34		
Agricultură: 24			
Lucrător cultura plantelor	23	Cultivarea plantelor tehnice	1
Sănătate: 17			
Asistentă medicală	10	Inspector în sănătatea publică	1
Infirmieră	3	Psihologie	1
Asistentă socială	1	Radiologie dentară	1
Altele: 54			
Protecția muncii	41	Operator chimist	1
Limbi străine	11	Transator	1

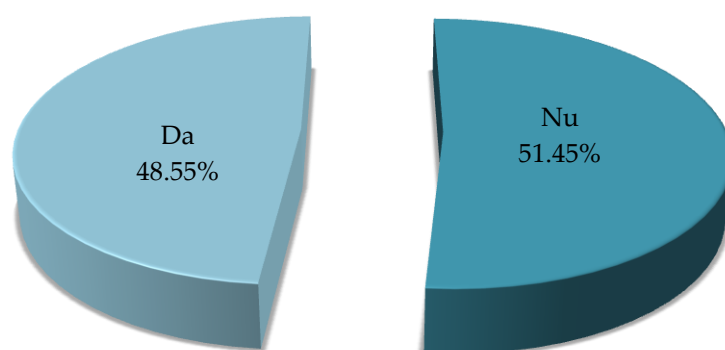
Numărul femeilor care ar trebui instruite



În cele mai multe firme analizate (63,63%) se dorește instruirea unui număr mai mic de 5 femei. Sunt însă și firme (13,64%) care consideră necesară instruirea unui număr mai mare de 10 femei.

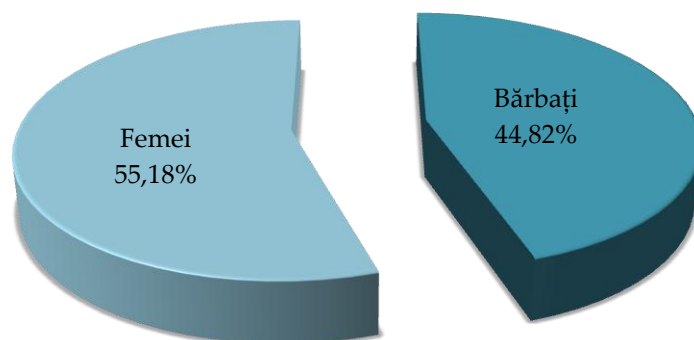
5.3 PRACTICI ȘI POLITICI CU PRIVIRE LA EGALITATEA DE ȘANSE / METODE DE COMBATERE A DISCRIMINĂRII

Cunoașterea raportului dintre bărbați și femei ca număr de angajați din industria în care activează firma



48,55% dintre firmele respondente cunosc raportul dintre bărbați și femei ca număr de angajați din industria în care activează.

Raportul dintre bărbați și femei ca număr de angajați din industria în care activează firma



Raportul dintre femeile și bărbații angajați este în favoarea femeilor: 55,18% la 44,82%.

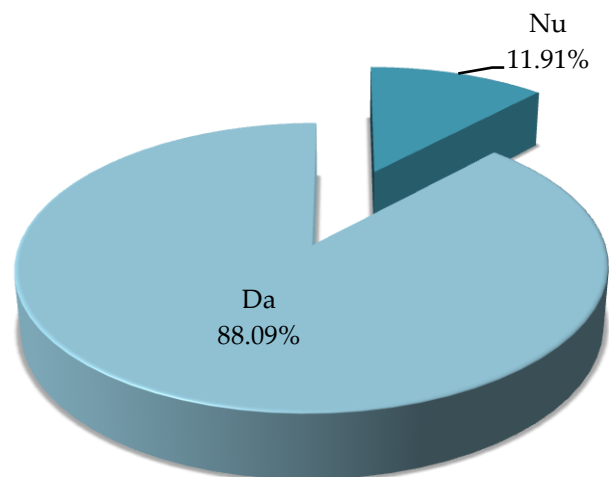
FUNȚII	FEMEI (%)	BĂRBAȚI (%)
De conducere	46,69	53,35
De coordonare	57,69	42,31
De execuție	72,07	27,93

În medie, în firmele respondente, sunt 2,13 angajați cu funcții de conducere. Ponderea bărbaților este superioară ponderii femeilor: astfel, 53,35% dintre posturile cu funcții de conducere sunt ocupate de bărbați.

În medie, în firmele respondente, sunt 1,4 angajați cu funcții de coordonare (șefi de echipă). Ponderea femeilor este superioară ponderii bărbaților: astfel, 57,69% dintre posturile cu funcții de coordonare sunt ocupate de femei.

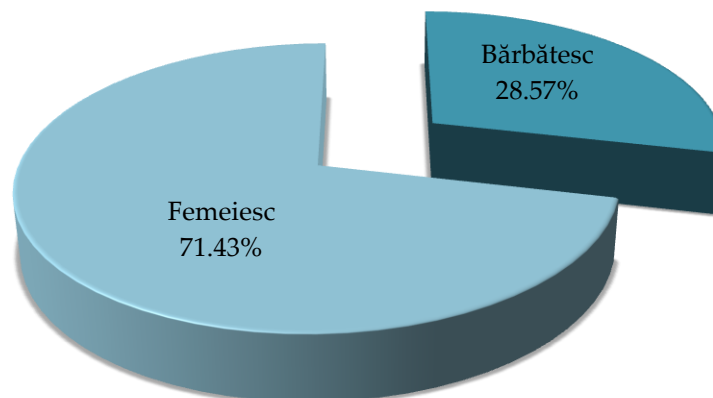
În medie, în firmele respondente, sunt 7,8 angajați cu funcții de execuție. Ponderea femeilor este semnificativ superioară ponderii bărbaților: 72,07% dintre posturile cu funcții de execuție sunt ocupate de femei.

Prezența persoanelor de sex feminin în cadrul firmei



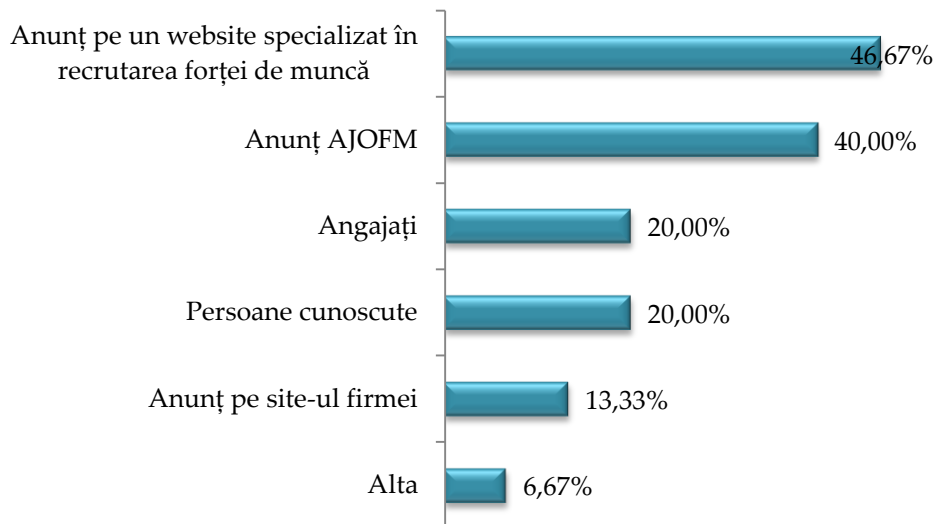
În cadrul a 88,09% din firme sunt angajate persoane de sex feminin.

Sexul persoanei din firmă care se ocupă de angajări



Persoanele care se ocupă de angajări în cadrul firmei sunt în cea mai mare parte femei (71,43%).

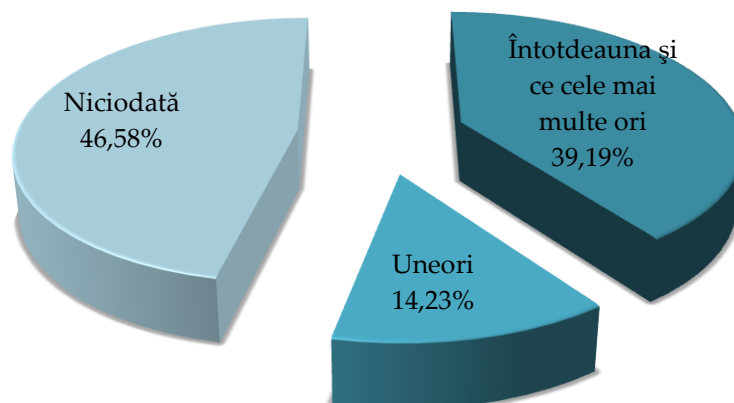
Modalități de transmitere a anunțurilor de angajare



Cele mai multe dintre firmele respondente (46,67%) folosesc websituri specializate în recrutarea forței de muncă. O pondere importantă de 40% dintre firme apelează la AJOFM. Doar 13,33% dintre firme apelează la site-urile firmelor.

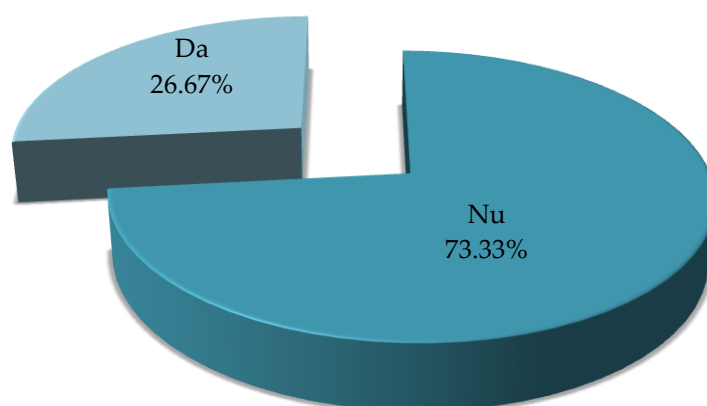
RECRUTARE – SELECTARE

Angajarea personalului în funcție de sexul persoanelor



39,19% dintre firmele respondente recunosc că, întotdeauna sau de cele mai multe ori, atunci când caută noi angajați, știu dinainte dacă vor femei sau bărbați. Alte 14,23% dintre firme se află doar uneori în situația când își doresc în mod expres angajați femei sau angajați bărbați.

Măsura în care prima impresie este definitorie pentru decizia angajatorului



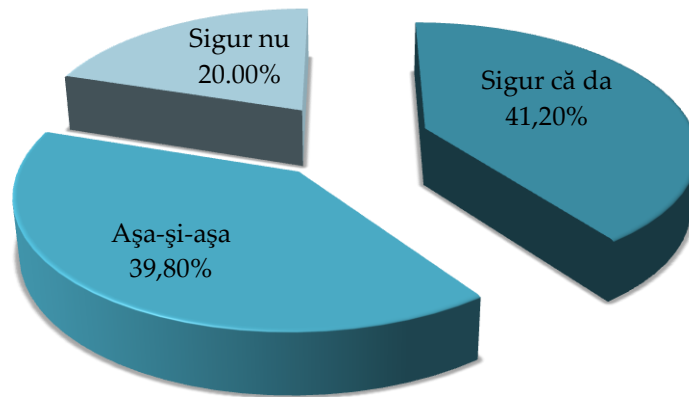
26,67% dintre firmele respondente se bazează pe prima impresie în decizia de a angaja o anumită persoană.

În medie ca număr de angajați în cadrul firmei, firmele respondente au indicat ca fiind optim un raport de 53,2%-46,8% în favoarea femeilor.

RAPORT	FEMEI (%)	BĂRBAȚI (%)
OPTIM	53,20	46,80
EXISTENT	58,64	41,36

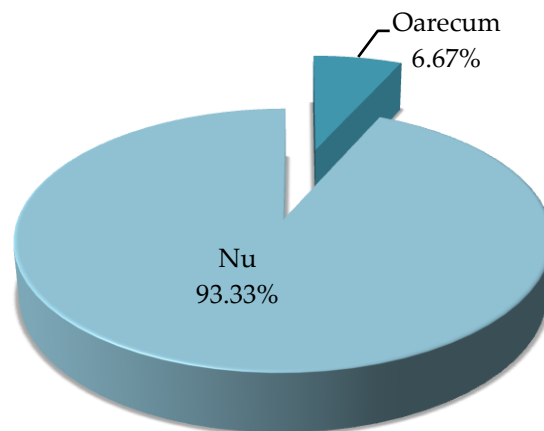
În cadrul firmelor respondente, în medie aproximativ 58,64% dintre angajați sunt femei.

Dorința existenței unei diversități în rândul angajaților



În rândul firmelor respondente, 41,2% declară că își doresc ca în firmă să existe o diversitate cât mai mare de angajați bărbați și femei. Doar 20% dintre acestea nu își doresc acest lucru.

Favorizarea înscrierii bărbaților în anunțurile de angajare



În rândul firmelor respondente, 93,33% declară ferm că în anunțurile de angajare nu favorizează înscrierea bărbaților.

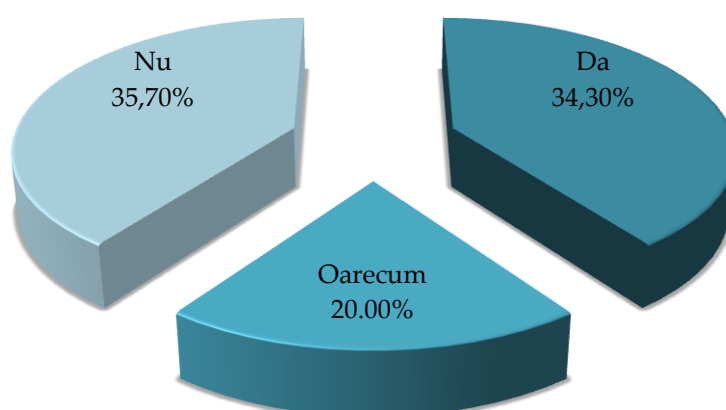
Firmele respondente au indicat faptul că nu există persoane cu prejudecăți care împiedică accesul femeilor pe posturile disponibile.

REMUNERARE

În privința remunerării angajaților pe posturi similare, firmele respondente au declarat faptul că salariile bărbaților nu sunt mai mari decât ale femeilor. În ceea ce privește acordarea de bonusuri și prime salariale, bărbații nu primesc mai mulți bani decât femeile.

DREPTURI

Practici și politici ale firmei în privința drepturilor angajaților



34,30% dintre managerii respondenți au indicat că bărbații sunt cei care decid regulile din firmă.

ORE DE MUNCĂ ȘI ODIHNĂ

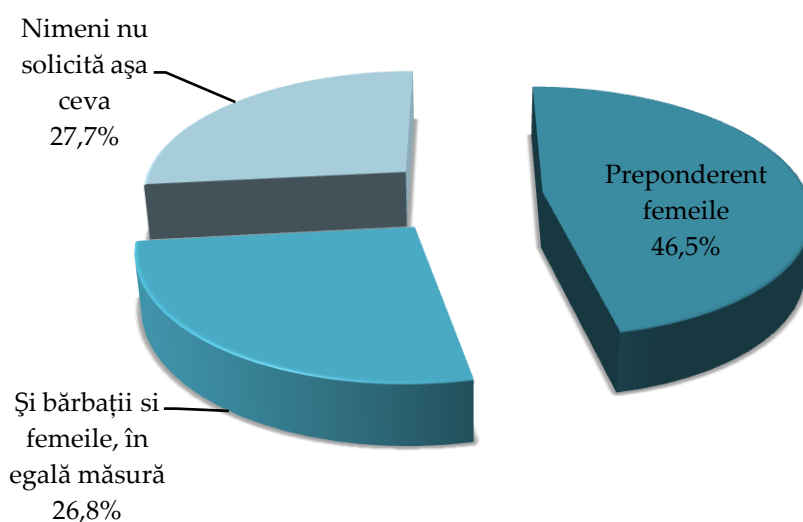
ORE DE MUNCĂ ȘI ODIHNĂ	De regulă, bărbații (%)	De regulă, femeile (%)	Și bărbații și femeile, fără deosebire (%)	Nimeni nu rămâne peste program (%)
Din personalul administrativ, care sunt cei care rămân la serviciu peste program.	6,71	20	26,63	46,67
Dintre muncitori, care sunt cei care rămân la serviciu peste program.	26,67	6,72	25,62	41

6,71% dintre firmele respondente declară că, de regulă, din rândul personalului administrativ, bărbații sunt cei care rămân peste program. 26,63% dintre manageri afirmă că și femeile și bărbații fac ore suplimentare în egală măsură. În cazul a 46,67% dintre firme, nici o persoană din personalul administrativ nu rămâne peste program.

26,67% dintre firmele respondente declară că, de regulă, din rândul muncitorilor, bărbații sunt cei care rămân peste program. Aproximativ 7% dintre firme declară că, de regulă, femeile sunt cele care rămân peste program. 25,62% dintre manageri afirmă că, dintre muncitori, și femeile și bărbații fac ore suplimentare în egală măsură. În cazul a 41% dintre firme, niciunul dintre muncitori nu rămâne peste program.

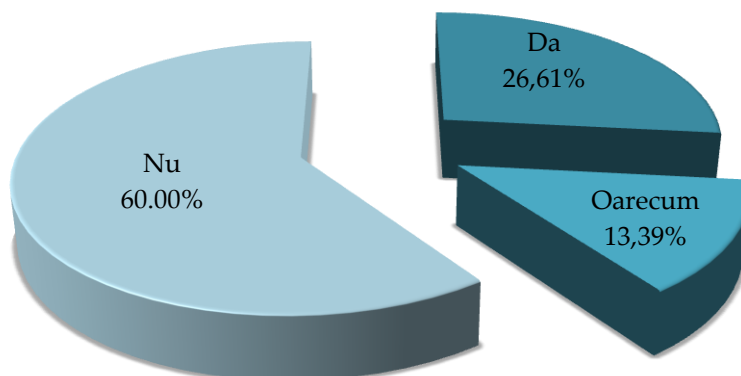
CONCEDIU

Practici și politici ale firmei în privința concediului și a zilelor libere (cu plată) - persoanele care solicită cele mai multe învoiri și zile libere



46,5% dintre firmele respondente au precizat faptul că femeile sunt cele care solicită mai multe învoiri și zile libere. De asemenea, 26,8% dintre managerii respondenți afirmă că femeile și bărbații solicită învoiri și zile libere în aceeași măsură.

Practici și politici ale firmei în privința concediului și a zilelor libere (cu plată) - ușurința obținerii de către femei a învoirilor/ zilelor libere comparativ cu bărbații



26,61% dintre firmele respondente susțin că femeile obțin cu mai multă ușurință decât bărbații învoiri și zile libere.

CONCEDIU	Da (%)	Oarecum (%)	Nu (%)
Ca să își facă treaba mai bine, bărbații obișnuiesc să își ia mai puține zile de concediu decât au dreptul.	0	6,5	93,5
Ca să își facă treaba mai bine, femeile obișnuiesc să își ia mai puține zile de concediu decât au dreptul.	0	6,66	93,34

În 93,5% din cazuri, bărbații nu obișnuiesc să își ia mai puține zile de concediu decât au dreptul, pentru ca să-și facă treaba mai bine. Aceași situație se prezintă și în cazul femeilor; 93,34% dintre acestea nu își iau mai puține zile de concediu decât au dreptul, pentru ca să-și facă treaba mai bine.

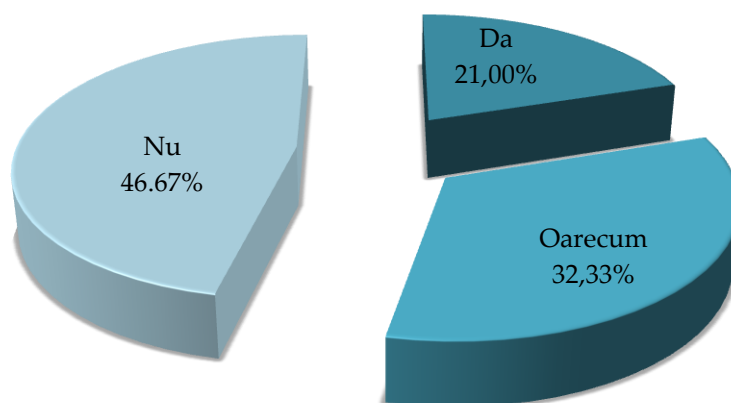
CREȘTEREA COPIILOR

CREȘTEREA COPIILOR	Da (%)	Oarecum (%)	Nu (%)
Credeți că femeile își fac treaba mai puțin bine datorită preocupării pentru familie și copii.	13,3	13,5	73,2
Evitați să angajați bărbați pentru că au obiceiul să consume alcool și să lipsească de la lucru.	26,62	0	73,38
Evitați să angajați femei tinere pentru că și-ar putea lua concediu de maternitate sau pentru creșterea copiilor.	6,67	6,61	86,73
Este preferabil ca femeile să ia concediu de maternitate cât mai scurt.	20,20	26,47	53,33

73,2% au infirmat faptul că femeile își fac treaba mai puțin bine datorită preocupării pentru familie și restul de 13,5% adoptă o poziție intermediară. Doar 26,62% din firme evită să angajeze bărbați din cauza obiceiului acestora de a consuma alcool și de a lipsi de la muncă. Cele mai multe firme, însă, nu iau în calcul acest aspect. În general, nu este evitată angajarea femeilor tinere (86,73%). Angajatorii nu sunt deranjați de faptul că acestea își pot lua concediu de maternitate sau pentru creșterea copiilor. Cei mai mulți dintre respondenți, 53,33% nu sunt de acord ca femeile să-și ia concediu de maternitate cât mai scurt, iar 26,47% adoptă o poziție intermediară.

ATRIBUȚII

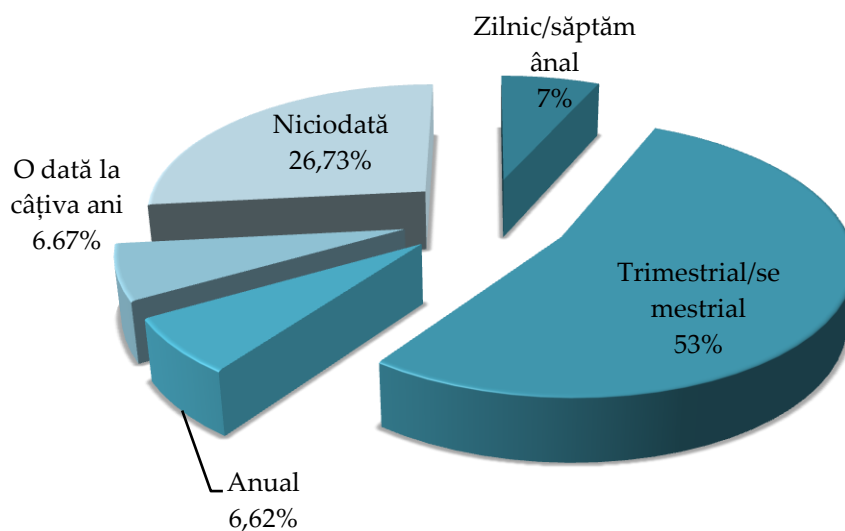
Măsura în care femeile obișnuiesc să muncească mai mult decât bărbații



În ceea ce privește volumul de muncă, în 46,67% din cazuri femeile nu obișnuiesc să muncească mai mult decât bărbații. Un procent de 21% din respondenți consideră contrariul.

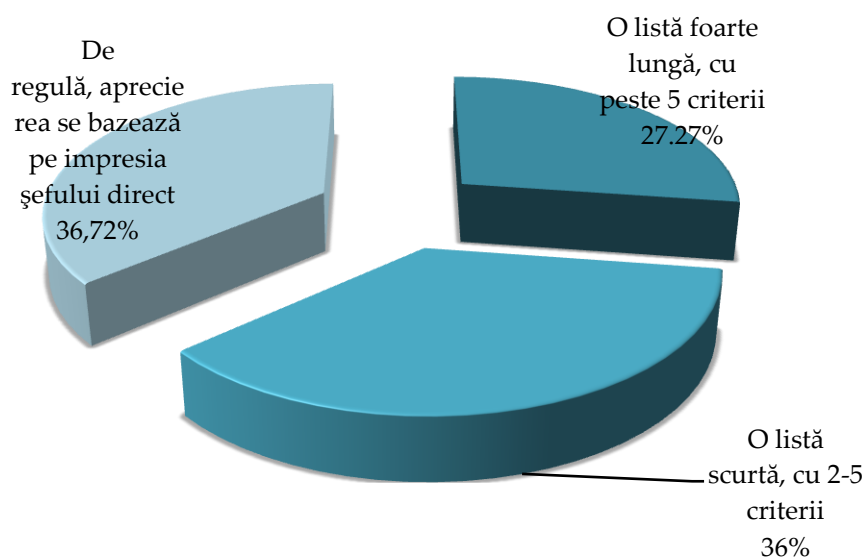
EVALUARE

Frecvența cu care se fac evaluări ale personalului



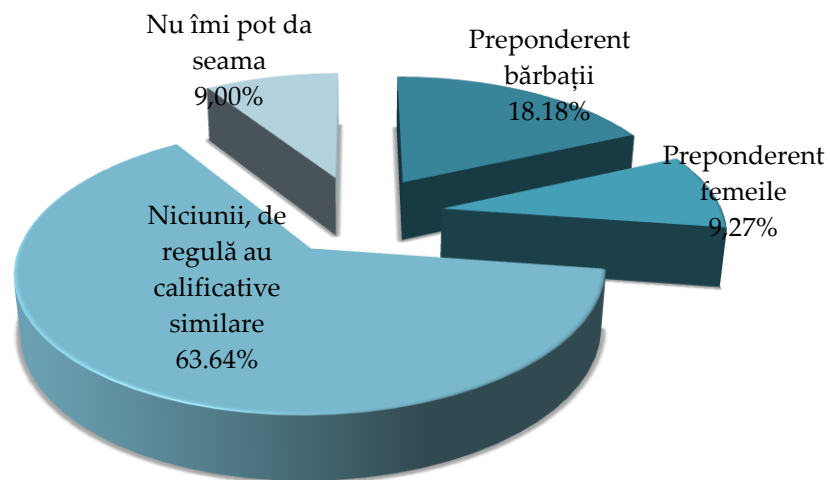
În cadrul celor mai multe firme, 53%, evaluările periodice ale personalului se fac trimestrial / semestrial. 7% din firme își evaluează angajații zilnic și respectiv 6,62% din firme fac evaluări o dată la câțiva ani.

Evaluarea personalului



Când se face evaluarea personalului, 27,27% din firme folosesc o listă foarte lungă, cu peste 5 criterii, 36% din firme folosesc o listă scurtă și în cadrul a 36,72% din firme aprecierea se bazează pe impresia șefului direct.

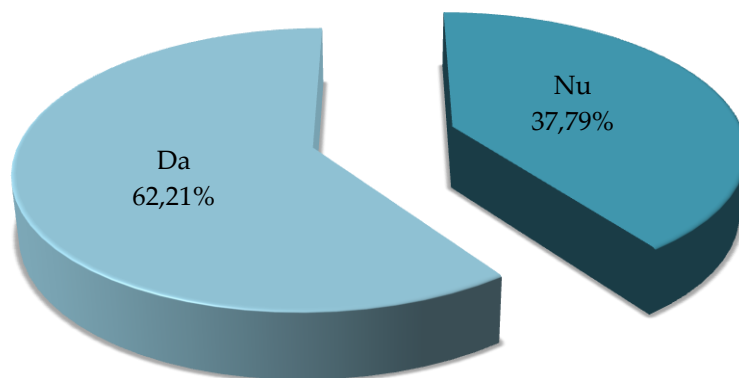
Calificative mai bune obținute de bărbați / femei la evaluările de personal



În 63,64% din cazuri, atât bărbații, cât și femeile obțin calificative similare la evaluările de personal.

TRAINING

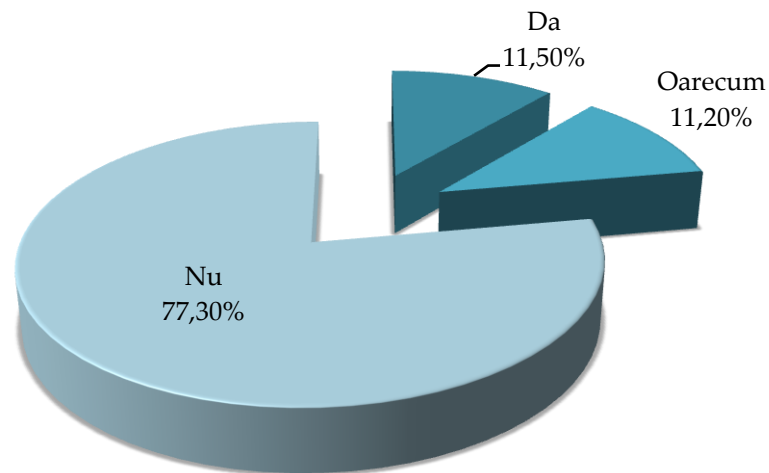
Măsura în care angajații participă la cursuri și traininguri profesionale



Doar 62,21% din firme își trimit angajații la cursuri și traininguri profesionale.

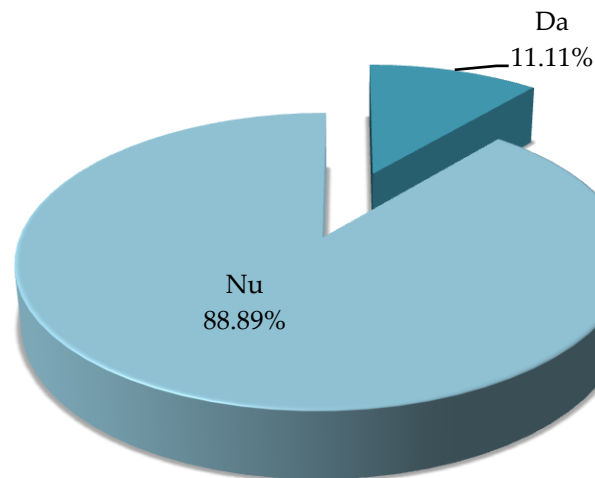
În anul 2011, din cadrul acestor firme au participat în medie 3 salariați.

Măsura în care bărbații sunt primii anunțați când se țin cursuri și traininguri



Bărbații sunt primii anunțați când se țin cursuri și traininguri în 11,50% dintre cazuri.

Măsura în care bărbații sunt preferați în locul femeilor pentru participarea la cursuri și traininguri



În ceea ce privește selectarea angajaților care urmează să participe la cursuri și traininguri, sunt înregistrate preferințe de gen, bărbații fiind preferați în locul femeilor într-o pondere de 11,11%.

POSSIBILITĂȚI DE AVANSARE

POSSIBILITĂȚI DE AVANSARE	Da (%)	Oarecum (%)	Nu (%)
În firma dvs., un bărbat este un șef mai eficient decât o femeie.	26,78	20	53,22
Credeți că femeile au șanse la fel de mari cu cele ale bărbaților pentru a fi promovate.	73,46	0	26,54
Chiar dacă au aceeași calificare ca și femeile, bărbații sunt favorizați la promovare pe posturi superioare.	13,83	19,50	66,67

În general, se consideră că un bărbat este un șef mai eficient decât o femeie (26,78% din respondenți au afirmat acest lucru). Majoritatea respondenților, 53,22%, au o părere diferită.

În ceea ce privește promovarea, 73,46% dintre respondenți consideră că femeile au șanse la fel de mari cu cele ale bărbaților.

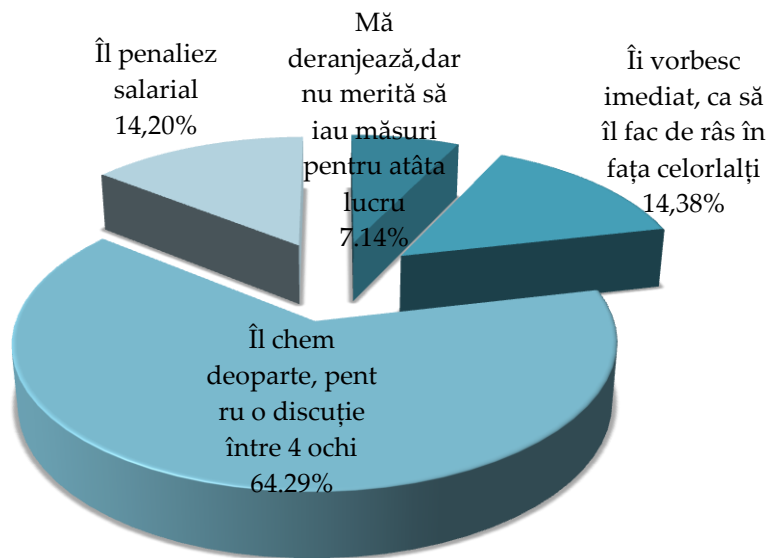
În 13,83% din cazuri, bărbații sunt favorizați la promovare pe posturi superioare chiar dacă au aceeași calificare ca și femeile, iar în 66,67% din cazuri aceștia nu sunt avantajați comparativ cu persoanele de gen feminin.

SIGURANȚA MUNCII ȘI SĂNĂTATE

SIGURANȚA MUNCII ȘI SĂNĂTATE	Da (%)	Nu (%)	Nu știu (%)
În 2011 a trebuit să rezolvați situații conflictuale între angajați.	0	100	-
Printre angajați, bărbații fac glume cu aluzie sexuală la adresa colegelor de muncă.	6,60	75,40	22

În anul 2011, nu au fost înregistrate situații conflictuale între angajați. Printre angajați, au fost înregistrate situații în care bărbații să facă glume cu aluzie sexuală la adresa colegelor de muncă (6,60% dintre respondenți au afirmat că bărbații fac astfel de glume).

Reacția managerului la vocabularul vulgar al angajaților

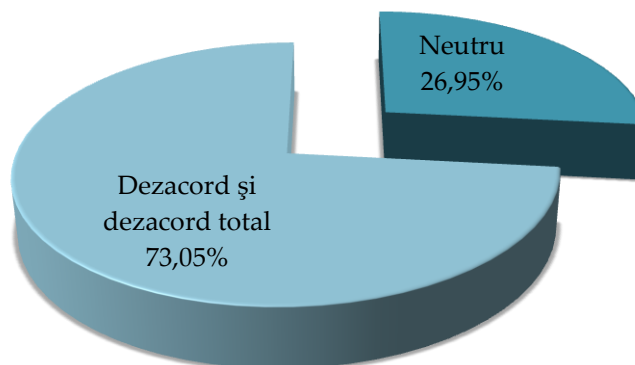


Totuși, dacă se întâmplă ca un angajat să vorbească urât cu colegii, cei mai mulți dintre manageri (64,29%) îl cheamă deoparte, pentru o discuție între 4 ochi. În 14,38% din cazuri, managerul îi vorbește imediat, ca să îl facă de râs în fața celorlalți, iar în 14,20% îl penalizează salarial.

ÎNCETAREA CONTRACTULUI DE MUNCĂ

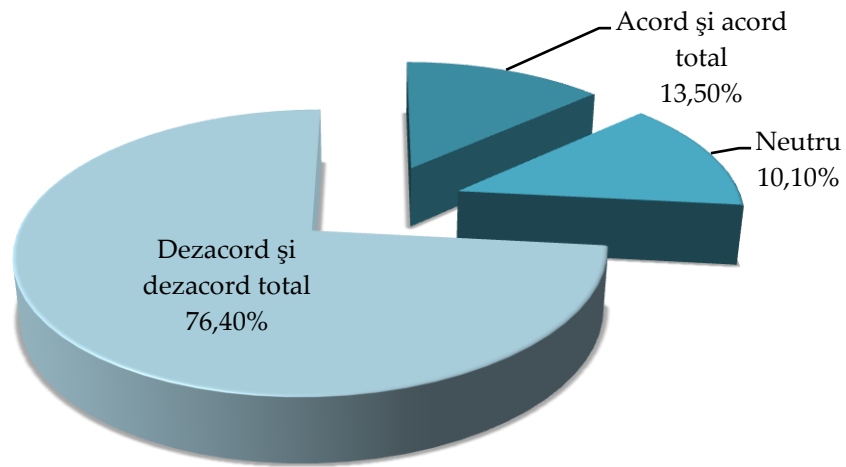
În momentul în care un angajat demisionează, 100% dintre manageri discută întotdeauna pentru a afla motivele plecării lui din firmă.

Măsura în care managerii renunță mai ușor la o femeie decât la un bărbat



Un procent semnificativ al managerilor (73,05%) și-au exprimat dezacordul privind concedierea mai simplă a unei femei comparativ cu a unui bărbat.

Măsura în care sunt explicate motivele în momentul concedierii unui angajat



Doar 13,50% dintre managerii firmei explică angajaților săi motivele concedierii, 76,40% consideră că nu are rost să discute acest aspect.

Când se fac reduceri de personal, femeile nu sunt primele vizate din firmele analizate.



Titlul programului:

Programul Operațional Sectorial pentru Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 – 2013
Axa prioritară 6 - Promovarea incluziunii sociale
Domeniul major de intervenție 6.3 - Promovarea egalității de șanse pe piața muncii

Titlul proiectului:

Piața muncii: oportunități pentru viitor prin șanse egale pentru femei

Editorul materialului:

SC. FAST TRAINING - CONSULTING SRL

Data publicării:

20 decembrie 2011

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României