



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 KVALOKT

CERCETARE SOCIO-PROFESIONALĂ — ÎN RÂNDUL FEMEILOR — DIN 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



CUPRINS

1. INTRODUCERE	3
2. REZULTATE OBTINUTE LA NIVELUL REGIUNILOR NE, NV, SE	4
2.1 PERCEPȚIA FEMEILOR ANGAJATE ASUPRA EGALITĂȚII DE ȘANSE LA LOCUL DE MUNCĂ.....	4
2.2 PERCEPȚIA FEMEILOR ȘOMERE, AFLATE ÎN CĂUTAREA UNUI LOC DE MUNCĂ, INACTIVE CU PRIVIRE LA ȘANSELE EGALE LA ANGAJARE.....	10
2.3 NEVOI DE FORMARE	12
2.3.1 FEMEI ANGAJATE.....	12
2.3.2 FEMEI ȘOMERE, AFLATE ÎN CĂUTAREA UNUI LOC DE MUNCĂ, INACTIVE	25
2.4 NEVOILE FEMEILOR ȘOMERE, AFLATE ÎN CĂUTAREA UNUI LOC DE MUNCĂ, INACTIVE, DE INFORMARE ȘI CONSILIERE PRIVIND ACCESUL PE PIAȚA MUNCII	27
2.5 INTERESUL FEMEILOR PRIVIND EDUCAȚIA ANTREPRENORIALĂ ȘI ANTREPRENORIAT	31
3. REZULTATE PENTRU REGIUNEA NORD – EST	37
3.1 PERCEPȚIA FEMEILOR ANGAJATE ASUPRA EGALITĂȚII DE ȘANSE LA LOCUL DE MUNCĂ.....	37
3.2 PERCEPȚIA FEMEILOR ȘOMERE, AFLATE ÎN CĂUTAREA UNUI LOC DE MUNCĂ, INACTIVE CU PRIVIRE LA ȘANSELE EGALE LA ANGAJARE.....	43
3.3 NEVOI DE FORMARE	45
3.3.1 FEMEI ANGAJATE.....	45
3.3.2 FEMEI ȘOMERE, AFLATE ÎN CĂUTAREA UNUI LOC DE MUNCĂ, INACTIVE	58
3.4 NEVOILE FEMEILOR ȘOMERE, AFLATE ÎN CĂUTAREA UNUI LOC DE MUNCĂ, INACTIVE DE INFORMARE ȘI CONSILIERE PRIVIND ACCESUL PE PIAȚA MUNCII	60
3.5 INTERESUL FEMEILOR PRIVIND EDUCAȚIA ANTREPRENORIALĂ ȘI ANTREPRENORIAT	64

4. REZULTATE PENTRU REGIUNEA NORD – VEST	70
4.1 PERCEPȚIA FEMEILOR ANGAJATE ASUPRA EGALITĂȚII DE ȘANSE LA LOCUL DE MUNCĂ.....	70
4.2 PERCEPȚIA FEMEILOR ȘOMERE, AFLATE ÎN CĂUTAREA UNUI LOC DE MUNCĂ, INACTIVE CU PRIVIRE LA ȘANSELE EGALE LA ANGAJARE.....	76
4.3 NEVOI DE FORMARE	78
4.3.1 FEMEI ANGAJATE.....	78
4.3.2 FEMEI ȘOMERE, AFLATE ÎN CĂUTAREA UNUI LOC DE MUNCĂ, INACTIVE	92
4.4 NEVOILE FEMEILOR ȘOMERE, AFLATE ÎN CĂUTAREA UNUI LOC DE MUNCĂ, INACTIVE DE INFORMARE ȘI CONSILIERE PRIVIND ACCESUL PE PIAȚA MUNCII	94
4.5 INTERESUL FEMEILOR PRIVIND EDUCAȚIA ANTREPRENORIALĂ ȘI ANTREPRENORIAT	97
5 REZULTATE PENTRU REGIUNEA SUD – EST	103
5.1 PERCEPȚIA FEMEILOR ANGAJATE ASUPRA EGALITĂȚII DE ȘANSE LA LOCUL DE MUNCĂ.....	103
5.2 PERCEPȚIA FEMEILOR ȘOMERE, AFLATE ÎN CĂUTAREA UNUI LOC DE MUNCĂ, INACTIVE CU PRIVIRE LA ȘANSELE EGALE LA ANGAJARE.....	109
5.3 NEVOI DE FORMARE.....	111
5.3.1 FEMEI ANGAJATE.....	111
5.3.2 FEMEI ȘOMERE, AFLATE ÎN CĂUTAREA UNUI LOC DE MUNCĂ, INACTIVE	124
5.4 NEVOILE FEMEILOR ȘOMERE, AFLATE ÎN CĂUTAREA UNUI LOC DE MUNCĂ, INACTIVE DE INFORMARE SI CONSILIERE PRIVIND ACCESUL PE PIATA MUNCII	127
5.5 INTERESUL FEMEILOR PRIVIND EDUCAȚIA ANTREPRENORIALĂ ȘI ANTREPRENORIAT	130

1. INTRODUCERE

Cercetarea socio-profesională a vizat identificarea nevoilor în ceea ce privește egalitatea de șanse pe piața muncii în rândul femeilor din Regiunile NE, NV și SE.

Cercetarea a avut la bază două direcții de abordare:

1. Nevoi specifice ale femeilor în ceea ce privește egalitatea de șanse pe piața muncii:

- percepția femeilor angajate asupra egalității de șanse la locul de muncă;
- percepția femeilor șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive cu privire la șansele egale la angajare;
- percepția femeilor cu privire la discriminarea la locul de muncă și șansele de promovare.

2. Nevoi specifice de formare profesională, informare și consiliere pe piața muncii, asistență antreprenorială:

- care sunt nevoile de formare profesională a femeilor din cele 3 regiuni (cursuri de specializare, perfecționare, calificare, educație antreprenorială);
- care sunt nevoile de informare și consiliere cu privire la accesul pe piața muncii a femeilor din cele 3 regiuni;
- care este gradul de interes al femeilor cu privire la educația antreprenorială și dezvoltarea unei afaceri.

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 cercetare sociologică în rândul femeilor 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: femei angajate și șomere din regiunile NE, NV, SE.

Metoda de culegere a datelor: sondaj pe cote, metoda ponderărilor.

Volumul eșantionului: 2100 respondenți (700 de respondenți / regiune)

Marja de eroare: +/- 3,7%. **Nivel de încredere:** 95%.

Raportul Cercetarea socio - profesională prezintă rezultatele obținute, atât comparativ între cele trei regiuni, cât și pe fiecare regiune în parte. Răspunsurile participantelor angajate au făcut referire la ceea ce se întâmplă în firmele în care lucrează.

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

2.1 PERCEȚIA FEMEILOR ANGAJATE ASUPRA EGALITĂȚII DE ȘANSE LA LOCUL DE MUNCĂ

PerceȚia femeilor angajate asupra egalității de șanse la locul de muncă a fost analizată din mai multe puncte de vedere:

- situația specifică locului de muncă / firmei;
- recrutare – selecție;
- remunerare;
- drepturi;
- concediu și zile libere (cu plată);
- creșterea copiilor (concediu de maternitate);
- siguranța locului de muncă;
- atribuții;
- evaluare;
- training;
- posibilități de avansare;
- siguranța muncii și sănătate;
- încetarea contractului de muncă.

În ceea ce privește *situația specifică locului de muncă / firmei*, cel mai mare procent al femeilor care consideră că meseria pe care o au este mai potrivită bărbaților se înregistrează în regiunea SE. Tot aici se înregistrează însă și cel mai mare procent al femeilor care consideră că sunt mai productive decât bărbații în meseria pe care o au.

SPECIFIC JOB/FIRMĂ	NE (%)	NV (%)	SE (%)
Meseria pe care o am eu este mai potrivită bărbaților.	7,74	8,0	14,44
Consider că un bărbat s-ar descurca mai bine în meseria pe care o am eu.	8,70	6,1	8,69
Consider că femeile sunt mai productive decât bărbații în meseria pe care o am eu.	58,96	56,1	64,43

În ceea ce privește *egalitatea de șanse în situațiile de recrutare și selecție*, femeile angajate din regiunea NE consideră în proporție mai mică (52,52%) că firma asigură șanse egale de înscriere femeilor și bărbaților. Un procent mai mare al femeilor angajate din regiunea SE (19,22%) consideră că firma favorizează înscrierea bărbaților, când face anunțuri de angajare. Diferențe semnificative între cele trei regiuni apar atunci când se face referire la momentul angajării, cel mai mare procent al femeilor (24,20%) care consideră că bărbații sunt favorizați

de criteriile de selecție fiind prezent în regiunea NE. În regiunea NV, se înregistrează cel mai mic procent al femeilor (33,6%) care sunt de părere că în firma la care sunt angajate se dorește crearea unei structuri de gen cât mai echilibrată. Tot în această regiune, un procent mai mic al femeilor (22,4%) consideră că în unele departamente există oameni cu prejudecăți, care împiedică accesul femeilor pe posturile respective.

RECRUTARE-SELECTARE	NE (%)	NV (%)	SE (%)
Atunci când face anunțuri de angajare, firma asigură femeilor și bărbaților șanse egale de înscriere.	52,52	67,0	61,87
Când face anunțuri de angajare, firma favorizează înscrierea bărbaților.	15,51	10,1	19,22
Când se fac angajări, condițiile de selectare favorizează nejust/incorct candidații bărbați.	24,20	11,2	17,07
În firmă se dorește crearea unei structuri de gen cât mai echilibrată (numărul femeilor aproximativ egal cu cel al bărbaților).	38,66	33,6	47,22
În unele departamente există oameni cu prejudecăți, care împiedică accesul femeilor pe posturile respective.	23,88	22,4	36,70

În ceea ce privește *egalitatea de șanse din punctul de vedere al remunerării*, un procent relativ mic la femeile angajate consideră că bărbații sunt mai bine plătiți decât femeile în firmele la care lucrează, cel mai mare procent înregistrându-se în regiunea NE (19,34%). Femeile angajate în regiunea NE cunosc într-o măsură mai mică (67,96%) criteriile pe baza cărora le este stabilit salariul și de asemenea, motivele penalizărilor (76,09%). Cele mai informate de aceste aspecte sunt femeile din regiunea NV. Doar 59,36% dintre femeile din regiunea NE afirmă că salariile sunt egale în condiții de muncă egale, comparativ cu 69,6% dintre femeile din regiunea NV și 70,52% din regiunea SE. Procentul cel mai mic al angajatelor care afirmă că femeile au aceleași șanse ca și bărbații atunci când se fac creșteri salariale, se înregistrează în regiunea SE (66,81%).

Femeile din regiunea NE consideră într-o mai mare măsură (27,31%) că bărbații sunt favorizați când se dau prime și bonusuri salariale, primind mai mulți bani decât ele. De asemenea, acestea consideră, în mai mare măsură (69,09%) că nu este corect ca bărbații să primească mai mulți bani.

REMUNERARE	NE (%)	NV (%)	SE (%)
La firma la care lucrez, pentru aceeași muncă depusă, bărbații sunt mai bine plătiți decât femeile.	19,34	15,3	17,99
Criteriile pe baza cărora mi se stabilește salariul îmi sunt clare.	67,96	83,4	80,76
Atunci când sunt penalizată, mi se spune și din ce motiv.	76,09	82,0	77,15
La muncă egală, salariile sunt egale.	59,36	69,6	70,52

Atunci când se fac creșteri salariale, femeile au aceleași șanse ca și bărbații.	71,69	73,2	66,81
Atunci când se dau prime și bonusuri salariale, bărbații primesc mai mulți bani decât femeile.	27,31	20,7	22,10
Atunci când se dau prime și bonusuri salariale, nu este corect ca bărbații să primească mai mulți bani decât femeile.	69,09	62,5	58,05

În ceea ce privește *egalitatea de șanse din punctul de vedere al drepturilor*, se înregistrează diferențe semnificative la nivelul celor trei regiuni, în NV și în SE fiind înregistrate procentele cele mai mari ale femeilor angajate (20,1%, respectiv 19,96%) care consideră că ele au mai puține drepturi decât bărbații în firmele la care lucrează. Tot în NV se înregistrează și cel mai mare procent al femeilor (43,3%) care susțin că bărbații reprezintă majoritatea celor care decid regulile în firmă.

DREPTURI	NE (%)	NV (%)	SE (%)
Atunci când au ceva de spus, femeile sunt ascultate în aceeași măsură ca și bărbații.	71,00	77,1	71,78
Majoritatea celor care decid regulile în firmă sunt bărbați.	26,64	43,3	35,98
În firmă, femeile au mai puține drepturi decât bărbații.	12,21	20,1	19,96

În ceea ce privește *egalitatea de șanse din punctul de vedere al orelor de muncă și odihnă*, femeile angajate din regiunea SE și NV susțin în proporție mai mare că fac mai multe ore suplimentare decât bărbații (22,53%, respectiv 21,4%).

ORE DE MUNCĂ ȘI ODIHNĂ	NE (%)	NV (%)	SE (%)
La noi în firmă, de regulă se fac ore suplimentare (peste program).	42,21	37,2	46,15
Femeile fac mai multe ore suplimentare decât bărbații.	13,34	21,4	22,53

În ceea ce privește *egalitatea de șanse din punctul de vedere al concediului și zilelor libere (cu plată)*, angajatele din SE consideră într-o proporție mai mare că bărbații primesc mai multe zile de concediu și zile libere (8,29%). De asemenea, 15,84% consideră că femeile trebuie să renunțe la o parte din zilele de concediu ca să-și păstreze serviciul. În ceea ce privește obținerea mai ușoară de către femei a învoierilor și zilelor libere, doar 12,75% dintre respondentele din regiunea NE, afirmă acest lucru, comparativ cu 14,6% dintre respondentele din NV și 23,25% din SE.

CONCEDIU ȘI ZILE LIBERE (CU PLATĂ)	NE (%)	NV (%)	SE (%)
Bărbații primesc mai multe zile de concediu și zile libere.	4,06	6,1	8,29
Femeile obțin mai ușor decât bărbații învoiri și zile libere.	12,75	14,6	23,25
Ca să-și păstreze serviciul, femeile trebuie să renunțe la o parte din zilele de concediu.	10,75	14,8	15,84
Ca să-și păstreze serviciul, bărbații trebuie să renunțe la o parte din zilele de concediu.	8,69	13,6	14,01

În ceea ce privește *egalitatea de șanse din punctul de vedere al concediului de maternitate*, în regiunea NV se înregistrează cel mai mare procent al femeilor angajate care afirmă că cei din conducerea firmei consideră că productivitatea femeilor este mai scăzută decât productivitatea bărbaților pentru că acestea au de crescut copii (22,6%). De asemenea, susțin într-o măsură mai mare că firma evită să angajeze femei pentru că și-ar putea lua concediu de maternitate sau pentru creșterea copiilor (34,6%).

CREȘTEREA COPIILOR (CONCEDIU MATERNITATE)	NE (%)	NV (%)	SE (%)
Conducerea firmei consideră că productivitatea femeilor este mai scăzută decât productivitatea bărbaților pentru că acestea au de crescut copii.	16,93	22,6	16,67
Firma evită să angajeze femei pentru că și-ar putea lua concediu de maternitate sau pentru creșterea copiilor.	16,24	34,6	24,86
Politica firmei în ceea ce privește acordarea concediului de maternitate și creșterea copiilor este incorectă.	17,51	19,1	21,28

În ceea ce privește *egalitatea de șanse din punctul de vedere al siguranței locului de muncă*, cel mai mare procent al femeilor (14,5%) care consideră că ele sunt penalizate mai ușor decât bărbații se înregistrează în regiunea NV. Angajatele din regiunea SE susțin într-o măsură mai mare că dacă ești femeie, ai probleme la locul de muncă (17,88%). De asemenea, acestea cunosc mai multe femei, care au trebuit să facă compromisuri pentru a-și păstra locul de muncă.

SIGURANȚA LOCULUI DE MUNCĂ	NE (%)	NV (%)	SE (%)
Femeile sunt penalizate mai ușor decât bărbații.	12,98	14,5	12,58
Cunosc femei care au trebuit să facă compromisuri pentru a-și păstra locul de muncă.	35,17	32,2	37,63
Dacă ești femeie, ai probleme la locul de muncă.	13,25	14,5	17,88

În ceea ce privește *egalitatea de șanse din punctul de vedere al atribuțiilor*, se observă o diferență semnificativă între cele trei regiuni analizate. Cel mai mare procent al femeilor care fac munca suplimentară, apărută pe neașteptate, se află în regiunea SE. Mai puțin de 20% din persoanele de sex feminin din fiecare din cele trei regiuni consideră că femeile trebuie să

muncească mai mult decât bărbații, cel mai mare procent înregistrându-se în regiunea NV (17,2%).

ATRIBUȚII	NE (%)	NV (%)	SE (%)
În mod obișnuit, femeile fac munca suplimentară, apărută pe neașteptate.	25,81	30,3	43,62
Femeile trebuie să muncească mai mult decât bărbații.	14,68	17,2	16,31

Din punctul de vedere al *egalității de șanse în ceea ce privește evaluarea*, femeile angajate din regiunea de SE (16,03%) consideră că șefii sunt mai severi cu femeile decât cu bărbații atunci când analizează modul în care își fac treaba. Cel mai mic procent al femeilor care au afirmat că, atunci când se face evaluarea personalului criteriile de evaluare sunt foarte clare, se înregistrează în regiunea NE (69,82%).

EVALUARE	NE (%)	NV (%)	SE (%)
Când analizează modul în care ne facem treaba, șefii sunt mai severi/critici cu femeile decât cu bărbații.	10,95	12,8	16,03
Atunci când se face evaluarea personalului, criteriile de evaluare sunt foarte clare.	69,82	81,8	73,50

În ceea ce privește *egalitatea de șanse din punctul de vedere al participării la traininguri și cursuri*, procentul celor care consideră că bărbații sunt primii anunțați sau ei sunt preferați pentru astfel de activități este redus (sub 15%). În schimb, mai mult de 25% dintre femei consideră că ele nu au timp să participe la traininguri pentru că trebuie să se dedice vieții de familie.

TRAINING	NE (%)	NV (%)	SE (%)
Când se țin cursuri și traininguri, bărbații sunt primii anunțați.	7,32	10,3	13,79
Pentru cursuri și traininguri, bărbații sunt preferați în locul femeilor.	9,84	6,6	12,83
Femeile nu prea au timp să participe la traininguri pentru că trebuie să se dedice vieții de familie.	27,13	36,7	26,61

În ceea ce privește *egalitatea de șanse din punctul de vedere al posibilităților de avansare*, cel mai mare procent al femeilor care consideră că bărbații sunt favorizați la promovare pe posturi superioare se identifică în regiunea SE (28,58%). Acestea consideră, de asemenea, că femeile trebuie să muncească mai mult decât bărbații pentru a fi promovate (25,57%) și cunosc mai multe cazuri când femeilor li s-au făcut propuneri indecente pentru a putea fi promovate (33,33%).

POSSIBILITĂȚI DE AVANSARE	NE (%)	NV (%)	SE (%)
Știu cazuri când femeilor li s-au făcut propuneri indecente pentru a putea fi promovate pe posturi superioare.	32,18	30,5	33,33
Cred că femeile au șanse la fel de mari cu cele ale bărbaților pentru a fi promovate.	64,03	73,1	69,54
Chiar dacă au aceleași competențe, bărbații sunt favorizați la promovare pe posturi superioare.	18,27	24,4	28,58
În firmă se consideră că un bărbat este un șef mai eficient decât o femeie.	21,38	36,0	35,42
Femeile trebuie să muncească mai mult decât bărbații pentru a fi promovate.	21,28	22,0	25,57

În ceea ce privește *egalitatea de șanse din punctul de vedere al siguranței muncii și sănătății*, s-au observat diferențe semnificative la nivelul celor trei regiuni. Femeile din regiunea SE consideră în măsură mai mare că persoanele de sex feminin sunt nevoite să lucreze în condiții care le pot afecta sănătatea (38%) și în condiții în care pot apărea accidente de muncă (40,78%). De asemenea, un procent de două ori mai mare ca cel din regiunile NE și NV au afirmat că unii șefi mai obișnuiesc să lovească angajatele.

SIGURANȚA MUNCII ȘI SĂNĂTATE	NE (%)	NV (%)	SE (%)
Femeile sunt nevoite să lucreze în condiții care le pot afecta sănătatea (umiditate, temperatură, curenți de aer, iluminare, mirosuri).	26,19	36,2	38,00
Femeile lucrează în condiții în care pot apărea accidente de muncă.	30,09	34,7	40,78
Din partea șefilor, există preocupare pentru înlăturarea limbajului vulgar al bărbaților.	52,45	49,9	49,68
Unii șefi mai obișnuiesc să lovească angajatele.	5,96	5,9	12,64

În ceea ce privește *egalitatea de șanse din punctul de vedere al încetării contractului de muncă*, femeile din regiunea SE afirmă în proporție mult mai mare față de cele din regiunea NE și NV că atunci când se fac reduceri de personal, femeile pleacă primele (21,58%) și că, de regulă, o femeie este concediată cu mai mare ușurință decât un bărbat (27,33%). 16% dintre femeile din regiunea NV susțin că au avut colege care au fost concediate imediat după întoarcerea din concediul de maternitate (este cel mai mare procent înregistrat din cele trei regiuni analizate).

ÎNCETAREA CONTRACTULUI DE MUNCĂ	NE (%)	NV (%)	SE (%)
Atunci când un angajat părăsește firma, conducerea este interesată de motivele pentru care pleacă.	65,23	79,1	66,67
Atunci când se fac reduceri de personal, femeile pleacă primele.	10,76	13,8	21,58

De regulă, o femeie este concediată cu mai mare ușurință decât un bărbat.	12,35	21,1	27,33
Am avut colege din firmă care, după întoarcerea din concediul de maternitate, au fost imediat concediate.	13,51	16,0	13,66

2.2 PERCEPȚIA FEMEILOR ȘOMERE, AFLATE ÎN CĂUTAREA UNUI LOC DE MUNCĂ, INACTIVE CU PRIVIRE LA ȘANSELE EGALE LA ANGAJARE

Femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive din regiunea SE sunt cel mai puțin mulțumite în ceea ce privește *șansele egale la angajare*. Acestea consideră în proporție mai mare, comparativ cu femeile din celelalte regiuni, că atunci când se fac angajări, un bărbat este preferat în locul unei femei (38,58%), că la aceeași muncă depusă, femeile sunt plătite mai rău decât bărbații (40,61%) și că, găsirea unui loc de muncă este dificilă (55,80%), iar obținerea acestuia se face prin relații/ pile (70,45%).

Femeile din NV susțin într-o măsură mai mare că angajatorii preferă salariații care nu au familie și pot lucra peste program (70,6%), că nu angajează femei, pentru că ar putea lua concediu de maternitate (50,4%) și că aceștia consideră că femeile au o productivitate mai scăzută decât bărbații (35,2%). Între cele trei regiuni se observă diferențe în ceea ce privește accesul femeilor la profesiile mai bine plătite: 42,61% din șomerele din NE, față de 34,8% din NV și 36,23% dintre femeile șomere din SE, consideră că femeile au un acces mai limitat decât bărbații la astfel de profesii.

ACCES PE PIAȚA MUNCII	NE (%)	NV (%)	SE (%)
Când se fac angajări, la calificare și putere de muncă egale, un bărbat este preferat în locul unei femei.	30,12	28,2	38,58
Angajatorii consideră că femeile au o productivitate mai scăzută decât bărbații.	27,09	35,2	30,28
La aceeași muncă depusă, femeile sunt plătite mai rău decât bărbații.	36,29	37,4	40,61
Ca să obții un loc de muncă, trebuie să ai un aspect fizic plăcut.	67,91	70,4	67,53
Ca să obții un loc de muncă, trebuie să ai relații/ pile.	63,74	66,6	70,45
Pentru profesiile mai bine plătite, femeile au un acces mai limitat decât bărbații.	42,61	34,8	36,23
Ca femeie, îmi este foarte greu să îmi găsesc un loc de muncă.	49,87	50,5	55,80
Găsesc greu un loc de muncă, din cauza obligațiilor familiale (întreținerea gospodăriei).	45,84	40,2	37,83
Pentru că ar putea lua concediu de maternitate, firmele nu prea angajează femei.	47,27	50,4	47,99
Angajatorii preferă salariații care nu au familie și pot lucra peste program.	62,54	70,6	64,00

În ceea ce privește *caracteristicile locului de muncă* pe care femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive și-l doresc, nu există diferențe semnificative între cele trei regiuni analizate, cu excepția posibilităților de promovare pe posturi înalte, care sunt mai importante pentru femeile din NE și SE, decât pentru cele din NV.

CARACTERISTICI ALE LOCULUI DE MUNCĂ DORIT	NE (%)	NV (%)	SE (%)
Să nu-mi fie afectată sănătatea.	79,71	87,8	80,81
Să am un salariu mare.	83,66	71,9	75,46
Să am posibilități de promovare pe posturi înalte.	56,84	45,3	57,51
Să pot avea mult timp liber pentru mine.	48,90	41,8	48,90
Să fiu respectată ca om.	88,11	80,3	86,61

Diferențe mici sunt înregistrate între cele trei regiuni, în ceea ce privește *modul în care femeile șomere se caracterizează*. Cel mai mare procent al femeilor care susțin că nu le place să muncească pentru alții și cărora nu le place să lucreze cu alți oameni se află în regiunea SE (56,11%, respectiv 17,45%). Tot aici se înregistrează cel mai mare procent de femei cărora le place să aibă timp liber (65,07%). Diferențe se înregistrează și din punct de vedere al îndemânării. Astfel, doar 4,8% dintre femeile din NV consideră că nu sunt suficient de îndemânatică, față de 7,77% din NE și un procent mult mai mare de 13,68% din SE.

CARACTERIZARE	NE (%)	NV (%)	SE (%)
Nu-mi place să muncesc pentru alții.	48,71	37,3	56,11
Nu am timp suficient datorită obligațiilor familiale (întreținerea gospodăriei).	48,72	34,8	35,44
Am cam neglijat școala.	29,39	30,8	26,14
Nu am certificate de calificare.	48,03	40,4	46,03
Nu sunt suficient de îndemânatică.	7,77	4,8	13,68
Am probleme de sănătate, confirmate de doctori.	19,37	17,2	15,68
Nu-mi place să lucrez cu alți oameni.	12,70	9,3	17,45
Îmi place să am timp liber.	55,98	58,9	65,07

Aproximativ 60% dintre femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive din regiunile NE, NV și SE își doresc neapărat să își găsească un loc de muncă. Acestea s-au prezentat la mai multe interviuri de angajare în ultimul an (aproximativ 25% în fiecare regiune) și cele mai multe dintre ele apelează la cunoscuți ca să le anunțe dacă află de vreun loc de muncă. Însă, peste 40% dintre femeile șomere consideră că, la salariile care se dau, nici nu se merită să iasă din casă pentru a merge la serviciu (femeile din SE susțin acest aspect într-o măsură mai mare – 57,04%).

CĂUTAREA UNUI LOC DE MUNCĂ	NE (%)	NV (%)	SE (%)
În localitate sau prin apropiere nu se găsesc deloc locuri de muncă pentru femei.	46,99	57,8	51,39
Vreau neapărat să îmi găsesc un loc de muncă.	59,82	58,1	67,82
În ultimul an, m-am prezentat la mai multe interviuri de angajare.	25,22	26,5	24,92
I-am rugat pe cunoscuți, dacă află de vreun loc de muncă, să mă anunțe și pe mine.	54,99	53,1	51,39
M-am obișnuit să stau acasă și mi-ar fi greu să merg la serviciu.	27,65	22,8	21,19
La salariile care se dau, nici nu merită să ieși din casă pentru a merge la serviciu.	56,98	41,4	57,04

2.3 NEVOI DE FORMARE

2.3.1 FEMEI ANGAJATE

Cele mai multe programe de formare profesională au fost organizate în cadrul firmelor din regiunea SE: 39,92% dintre femeile angajate în această regiune afirmă acest lucru. Tot în această regiune se regăsește și cel mai mare procent de femei (66,23%) care și-ar fi dorit să se întreprindă astfel de activități în firmele la care lucrează, însă angajatorii nu au organizat programe de formare profesională. Aici, 45,82% din respondente afirmă că în firmă nu există persoane care să se ocupe de calificarea angajaților.

Utilitatea unei persoane care să se ocupe de calificarea angajaților la locul de muncă este precizată de un procent de 57,28% de femei din regiunea NE, de 53,96% dintre femeile din SE și de un procent mai mic de 51,34% dintre femeile din NV.

În regiunea NV se află cel mai mare procent de femei (75,09%) care nu au fost invitate să participe la nici un program de formare profesională, la polul opus aflându-se regiunea SE (65,30%). Cea mai mare parte a femeilor din SE au primit invitație de participare la mai mult de două cursuri (29,06%).

În regiunea NV se află cel mai mare număr de femei care nu au participat la nici un program de formare profesională în ultimii doi ani (76,53% au afirmat acest lucru), la polul opus aflându-se regiunea SE (68,02%). Cea mai mare parte a femeilor din SE au participat la mai mult de două cursuri (23,63%). Nu sunt înregistrate diferențe la nivelul regiunilor în ceea ce privește ierarhizarea motivelor participării la cursurile de formare. Principalul motiv pentru care femeile angajate din fiecare regiune au participat la cursuri de formare este dorința acestora de a obține o calificare mai bună în aceeași meserie. Al doilea motiv este obligația față de firmă, iar al treilea este obținerea unui certificat.

Marea majoritate a femeilor din fiecare regiune nu au participat la nici un curs de formare organizat de AJOFM (peste 90%). Pentru femeile care au participat la cursurile de formare organizate de AJOFM, principalele motive sunt: obținerea unei calificări mai bune și obținerea unei calificări într-o meserie nouă (motive caracteristice femeilor din toate cele trei regiuni). Femeile din regiunea SE au mai specificat un al treilea motiv: obținerea unui certificat, iar cele din regiunea NE au nominalizat în plus și motivul „e la modă” și obligația față de firmă.

Un procent mai mare de femei din regiunea SE (63,22%) consideră utile cursurile de formare profesională la care au participat.

În ceea ce privește modul de organizare a cursurilor de formare profesională:

- nu se înregistrează diferențe semnificative între regiuni, în ceea ce privește *perioada potrivită* pentru organizarea unor astfel de cursuri. Weekend-urile sunt considerate de către femeile angajate din fiecare regiune ca fiind momentul cel mai potrivit pentru organizarea cursurilor de formare profesională, totuși, în regiunea NV, ponderea femeilor care au afirmat acest lucru este mai mică față de celelalte două regiuni.
- ponderea femeilor din fiecare regiune care au specificat că *cea mai potrivită locație* pentru organizarea de cursuri de formare este în cadrul firmei este aproximativ aceeași (49,23% pentru NE, 51,25% pentru NV și 51,10% pentru SE). De asemenea, un procent destul de mare de femei sunt de părere că locația potrivită este în afara firmei, dar în aceeași localitate (aproximativ 40% în fiecare regiune).
- ca și *instructori potriviți* pentru un program de formare sunt persoanele din afara firmei. Aceasta este părerea celor mai multe angajate din cadrul fiecărei regiuni.

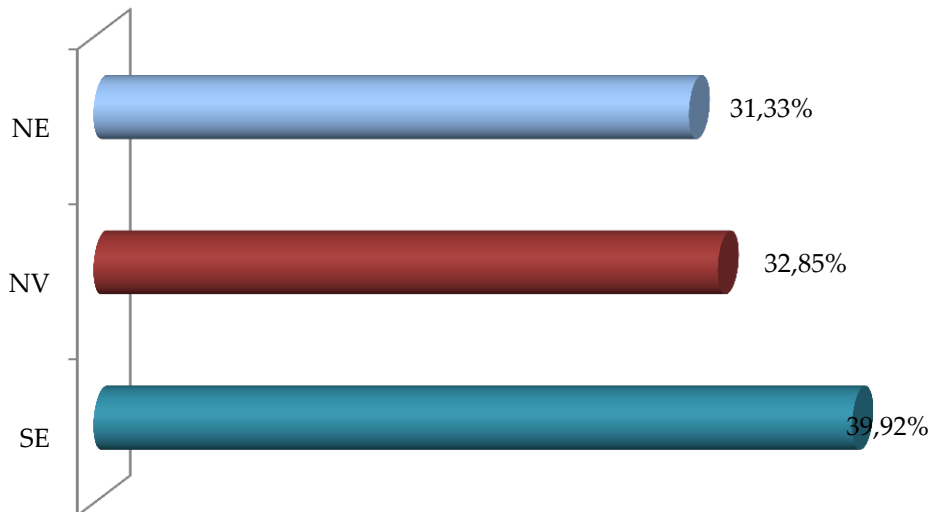
Extrem de important este certificatul de participare primit la finalul programului de formare pentru angajatele din SE, întrucât acestea au menționat în proporție de 75,35% acest aspect. Important este și pentru femeile din celelalte două regiuni, însă ponderea lor este mai mică. Femeile din regiunea NV (82,02%) și SE (89,32%) urmăresc învățarea de lucruri noi atunci când urmează un program de formare. Acest aspect este important și pentru femeile din regiunea NE, dar într-o măsură mai mică (53,23%). În schimb, o pondere mai mare a femeilor din NE (10,81%) au specificat că doresc să scape de stresul orelor de serviciu.

În regiunea NE, comparativ cu celelalte două regiuni, există un număr mai mare de femei, care nu ar fi dispuse să plătească pentru cursurile de formare (60,34%). Dacă totuși ar suporta cheltuielile unui curs de formare, doamnele din regiunile NE și NV, ar căuta, în primul rând, furnizorul cu prețul cel mai mic, iar cele din SE, ar opta în primul rând pentru formatorii cu experiență.

Principalele două motive pentru care doamnele din regiunile NE și NV urmează programe de formare sunt: perfecționarea / specializarea în domeniul în care activează și obligația

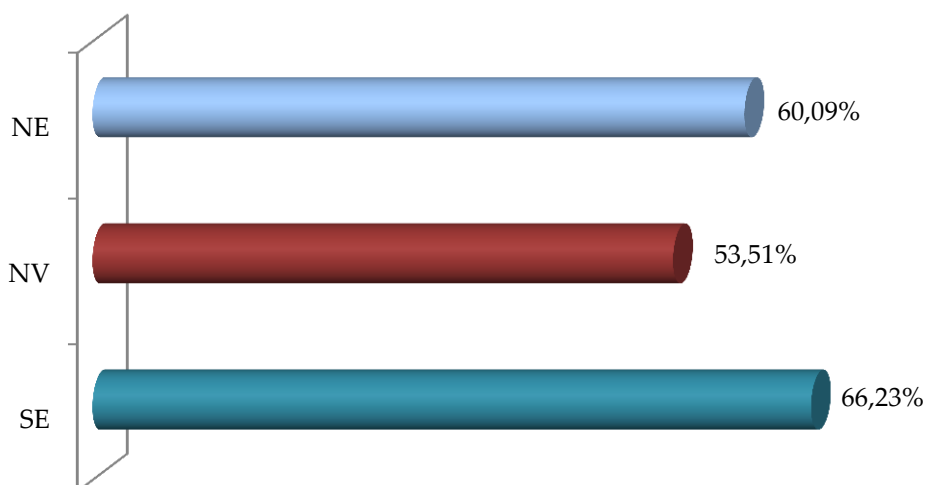
impusă de către firmă / AJOFM / familie. Pentru femeile din SE, al doilea motiv se schimbă, și anume, învățarea unei meserii pe care și-ar fi dorit să o practice / îi place și până acum nu a avut această posibilitate. În regiunea SE, procentul persoanelor care au urmat cursuri plătite este 10,12% și este mai mare comparativ cu numărul persoanelor din fiecare din celelalte două regiuni.

Măsura în care firma a organizat programe de formare profesională (cursuri, training-uri) pentru angajați



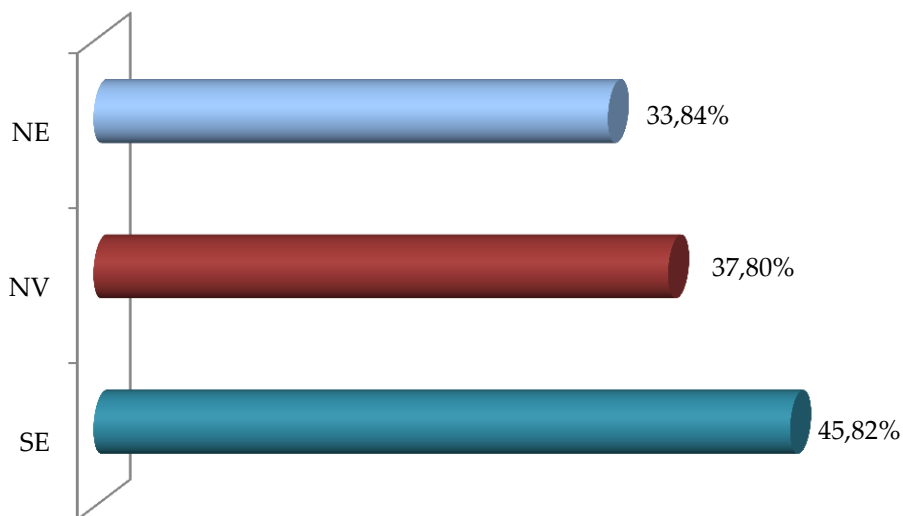
Cele mai multe programe de formare profesională au fost organizate în cadrul firmelor din regiunea SE: 39,92% dintre femeile angajate în această regiune afirmă acest lucru.

Dorința angajaților ca firma să fi organizat programe de formare profesională (cursuri, training-uri)



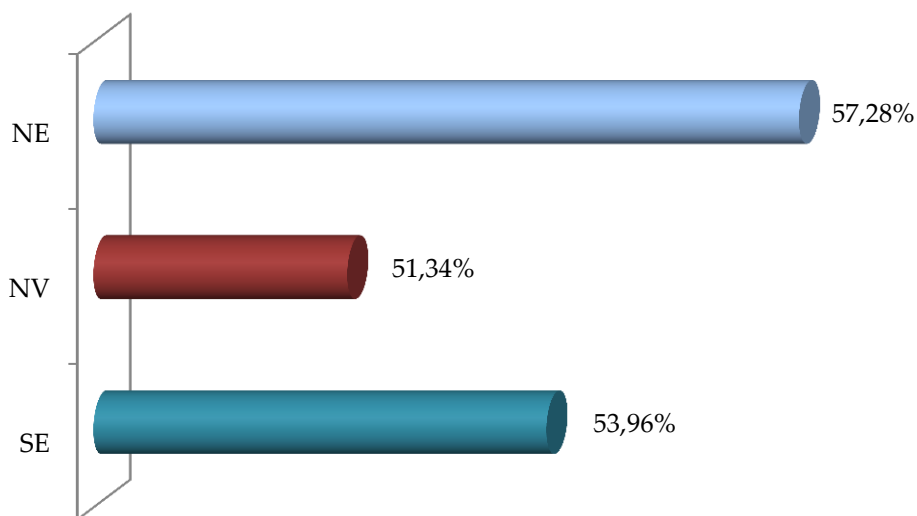
Cel mai mare procent de femei (66,23%), ai căror angajatori nu au organizat programe de formare profesională, dar care și-ar fi dorit să se întreprindă astfel de activități se regăsește în regiunea SE.

Existența în firmă a unor persoane care să se ocupe de calificarea angajaților la locul de muncă



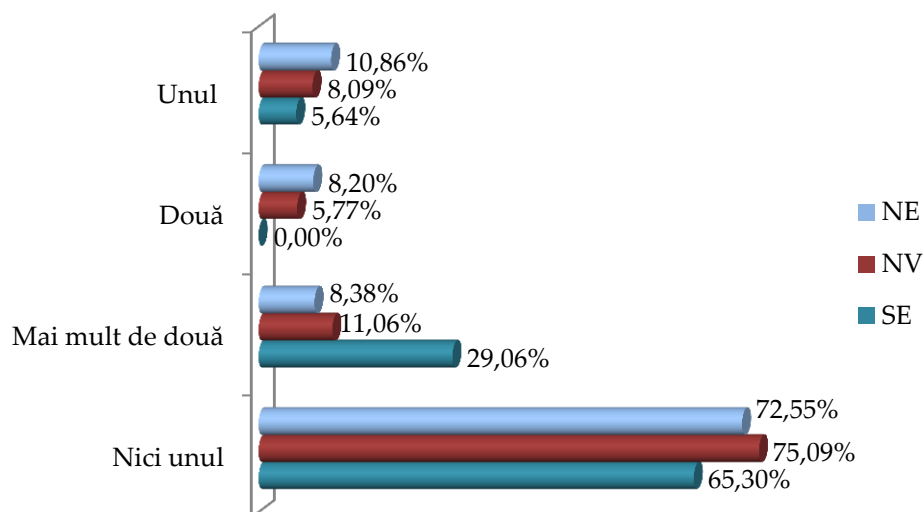
Din cele trei regiuni analizate, în SE s-a înregistrat cel mai mare procent al femeilor (45,82%), care susțin că în firmă nu există persoane care să se ocupe de calificarea angajaților.

Utilitatea unei persoane care să se ocupe de calificarea angajaților la locul de muncă



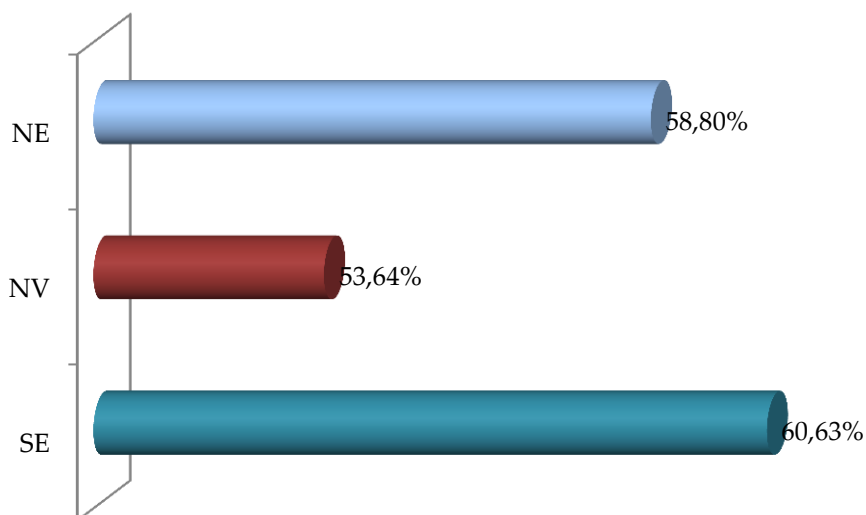
Utilitatea unei persoane care să se ocupe de calificarea angajaților la locul de muncă este precizată de un procent de 57,28% de femei din regiunea NE, de 53,96% dintre femeile din SE și de un procent mai mic, de 51,34%, dintre femeile din NV.

Numărul de cursuri de formare la care au fost invitate să participe femeile angajate în ultimii doi ani



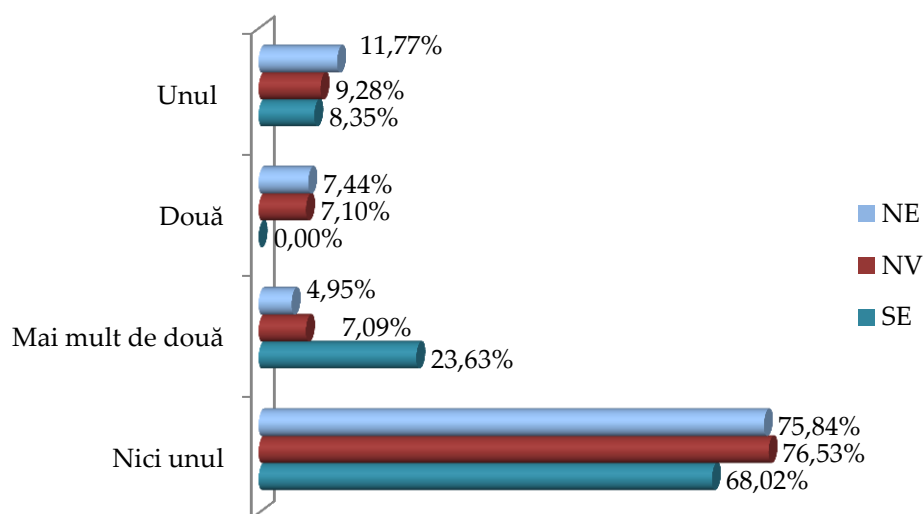
În regiunea NV se află cel mai mare număr de femei care nu au fost invitate să participe la nici un program de formare profesională (75,09%), la polul opus aflându-se regiunea SE (65,30%). Cea mai mare parte a femeilor din SE au primit invitație de participare la mai mult de două cursuri (29,06%).

Dorința femeilor angajate de a fi fost invitate să participe la cursuri de formare



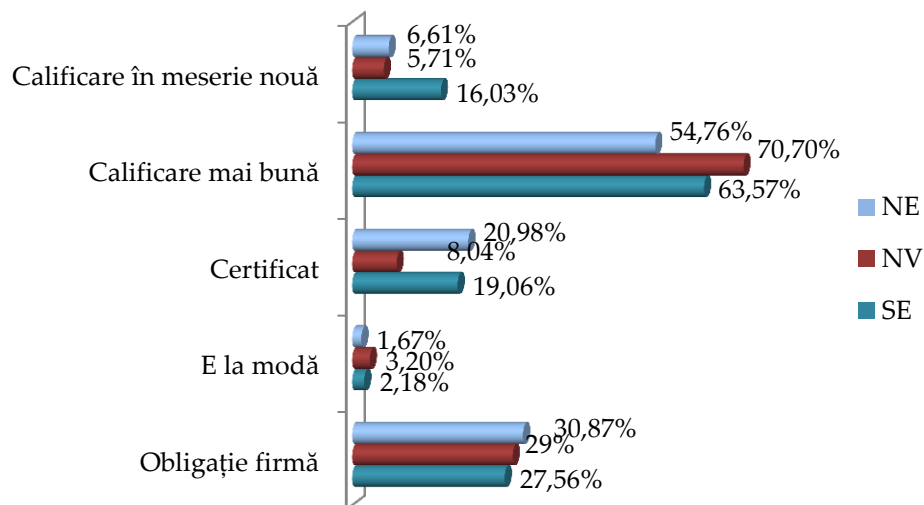
Dintre femeile care nu au fost invitate să participe la un program de formare profesională, peste 50% din fiecare regiune și-ar fi dorit să fie invitate. Cel mai mare procent se înregistrează în regiunea SE (60,63%).

Numărul de cursuri de formare la care au participat femeile angajate în ultimii doi ani



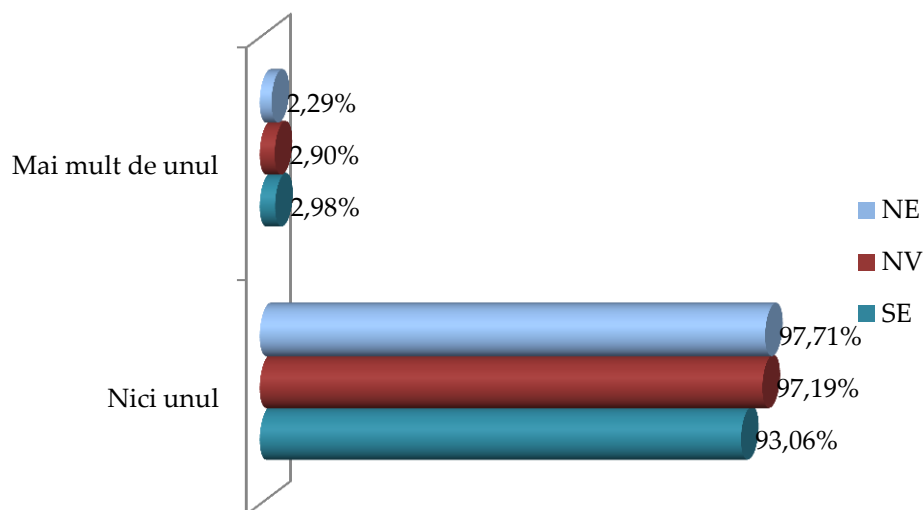
În regiunea NV se află cel mai mare număr de femei, care nu au participat la nici un program de formare profesională în ultimii doi ani (76,53%), la polul opus aflându-se regiunea SE (68,02%). Cea mai mare parte a femeilor din SE au participat la mai mult de două cursuri (23,63%).

Motivele participării la cursuri de formare



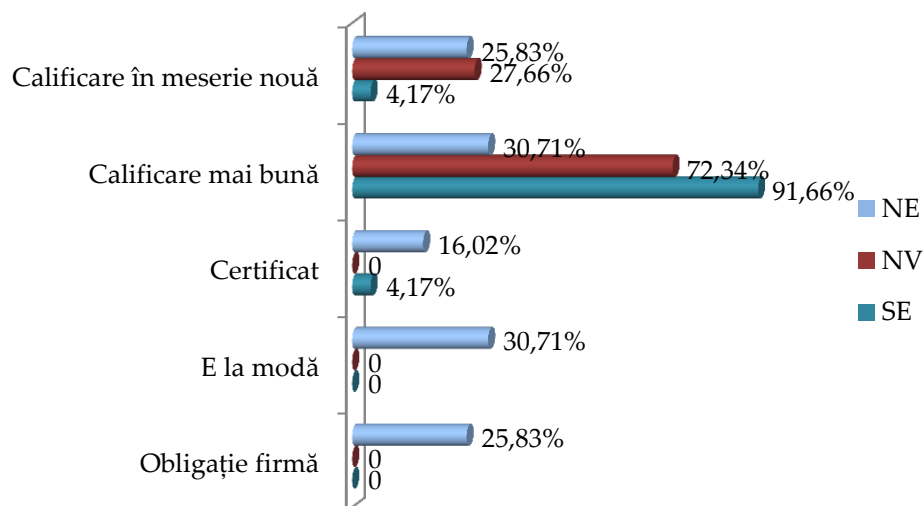
Nu sunt înregistrate diferențe la nivelul regiunilor în ceea ce privește ierarhizarea motivelor participării la cursurile de formare. Principalul motiv pentru care femeile angajate din fiecare regiune au participat la cursuri de formare este dorința acestora de a obține o calificare mai bună în aceeași meserie. Al doilea motiv este obligația față de firmă și al treilea este obținerea unui certificat.

Numărul de cursuri de formare organizate de AJOFM la care au participat femeile angajate în ultimii doi ani



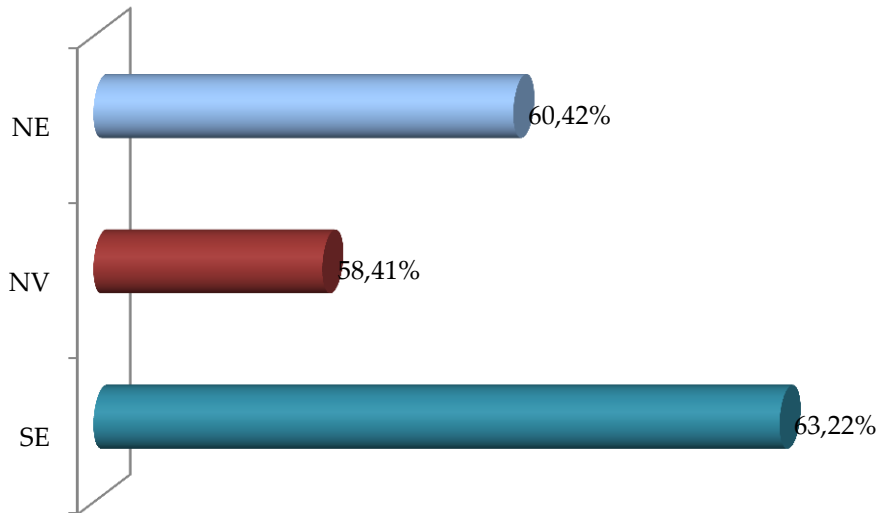
Nu sunt înregistrate diferențe la nivelul regiunilor NE, NV și SE, din punctul de vedere al numărului de cursuri de formare organizate de AJOFM la care au participat femeile angajate în ultimii doi ani. Marea majoritate a acestora nu au participat la nici un curs de formare (peste 90%).

Motivele participării la cursuri de formare organizate de AJOFM



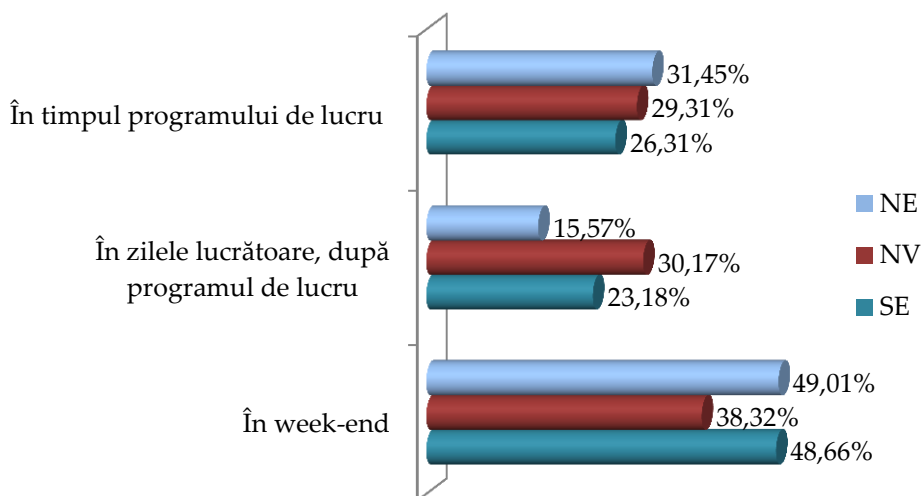
Pentru toate cele trei regiuni analizate principalele motive pentru care angajatele au participat la cursurile de formare organizate de AJOFM sunt: obținerea unei calificări mai bune și obținerea unei calificări într-o meserie nouă. Femeile din regiunea SE au mai specificat un al treilea motiv: obținerea unui certificat, iar cele din regiunea NE au nominalizat în plus, față de celelalte două regiuni și motivul „e la modă” și obligația față de firmă.

Măsura în care femeile angajate consideră utile cursurile de formare profesională la care au participat



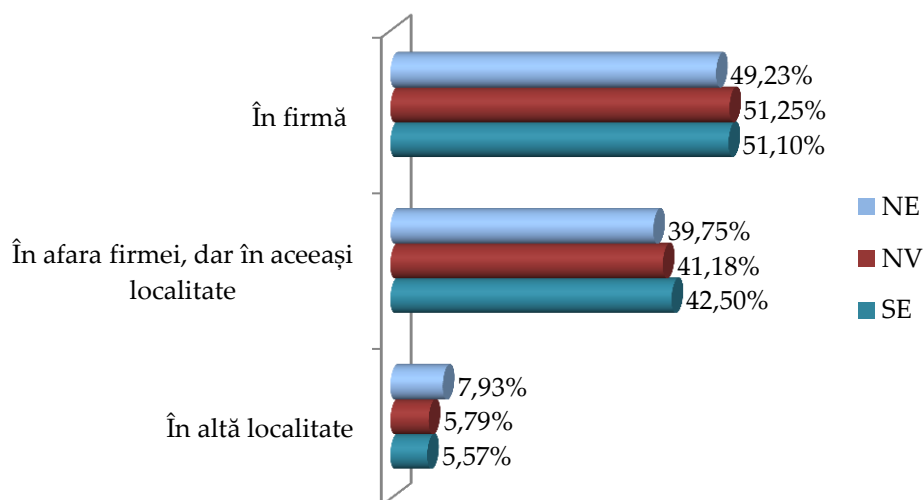
Un procent mai mare de femei din regiunea SE (63,22%) consideră utile cursurile de formare profesională la care au participat.

Perioada potrivită pentru organizarea de cursuri de formare



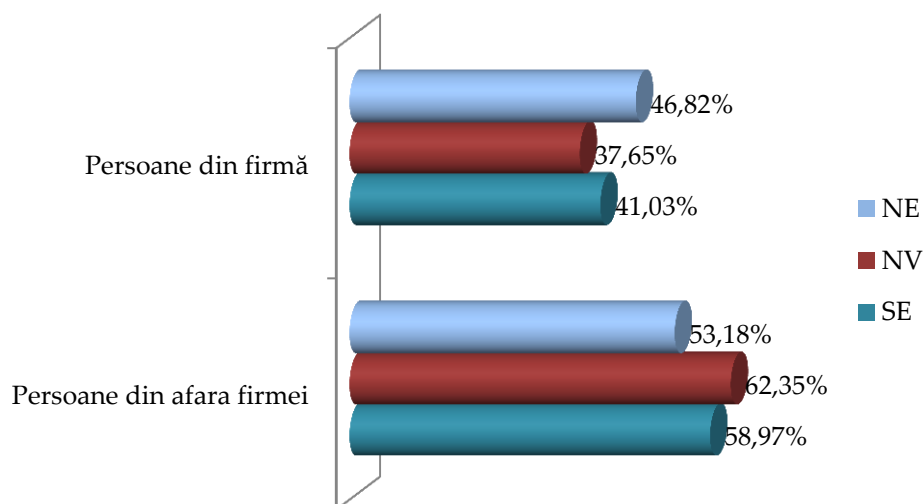
Nu se înregistrează diferențe semnificative între regiuni, în ceea ce privește perioada potrivită pentru organizarea de cursuri de formare. Weekend-urile sunt considerate de către femeile angajate ca fiind momentul cel mai potrivit pentru organizarea unor astfel de cursuri. Totuși, în regiunea NV, ponderea femeilor care au afirmat acest lucru este mai mică față de celelalte două regiuni.

Locația potrivită pentru organizarea de cursuri de formare



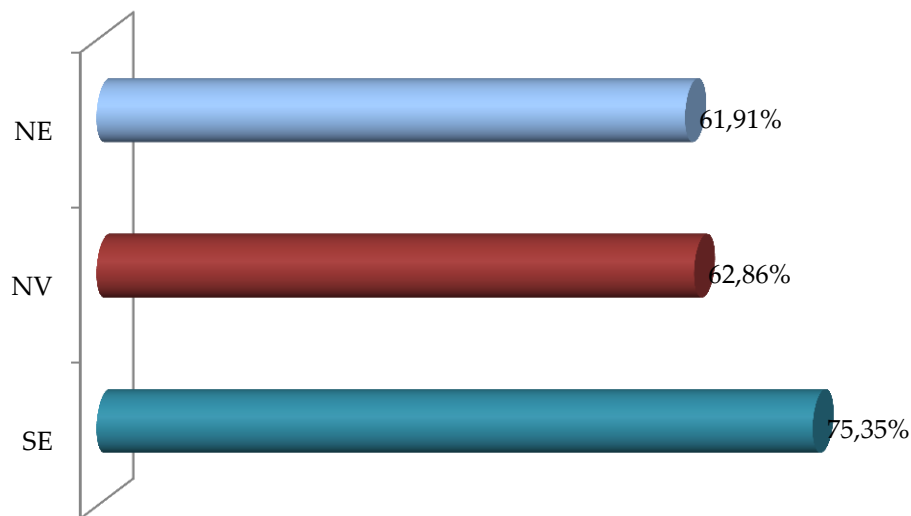
Ponderea femeilor din fiecare regiune care au specificat că cea mai potrivită locație pentru organizarea de cursuri de formare este în cadrul firmei este aproximativ aceeași. De asemenea, un procent destul de mare de femei sunt de părere că locația potrivită este în afara firmei, dar în aceeași localitate (aproximativ 40% în fiecare regiune).

Instructorii potriviți pentru un program de formare



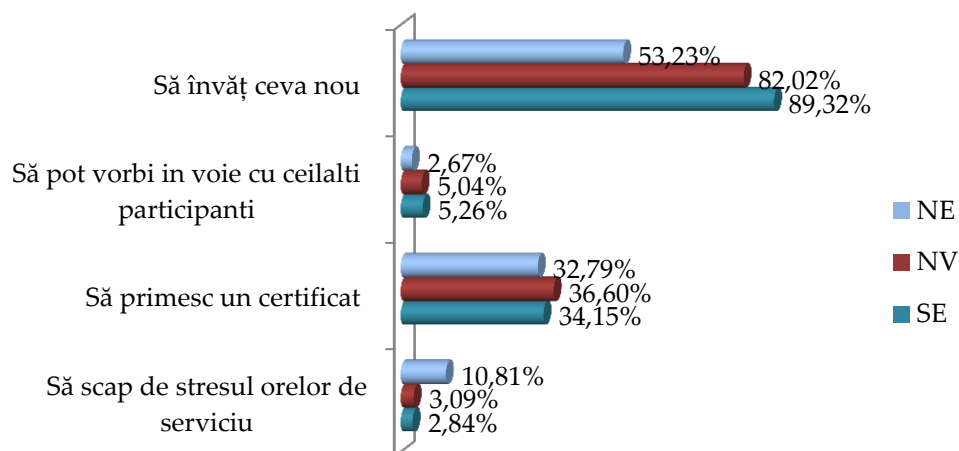
Ca și instructorii potriviți pentru un program de formare sunt persoanele din afara firmei. Aceasta este părerea celor mai multe angajate din cadrul fiecărei regiuni.

Importanța primirii unui certificat de participare la finalul programului de formare



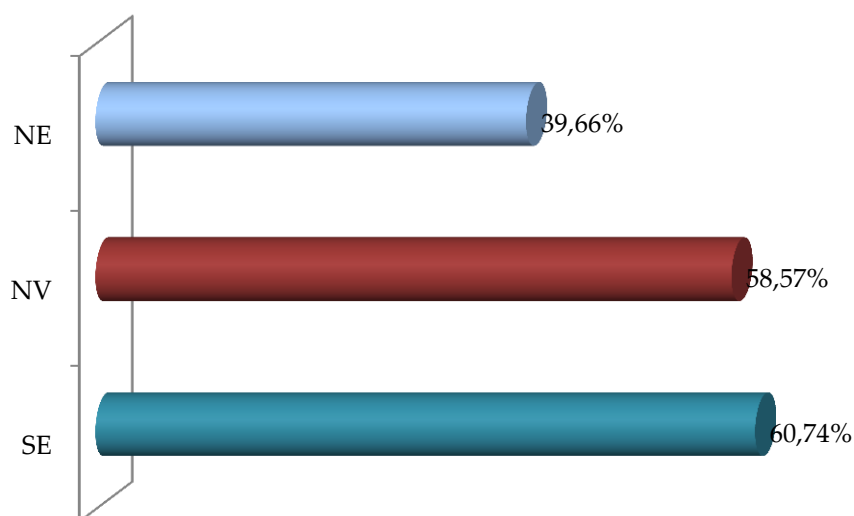
Extrem de important este certificatul de participare primit la finalul programului de formare pentru angajatele din SE, întrucât acestea au menționat în proporție de 75,35% acest aspect. Important este și pentru femeile din celelalte două regiuni, însă ponderea lor este mai mică.

Aspecte care interesează atunci când se urmează un program de formare



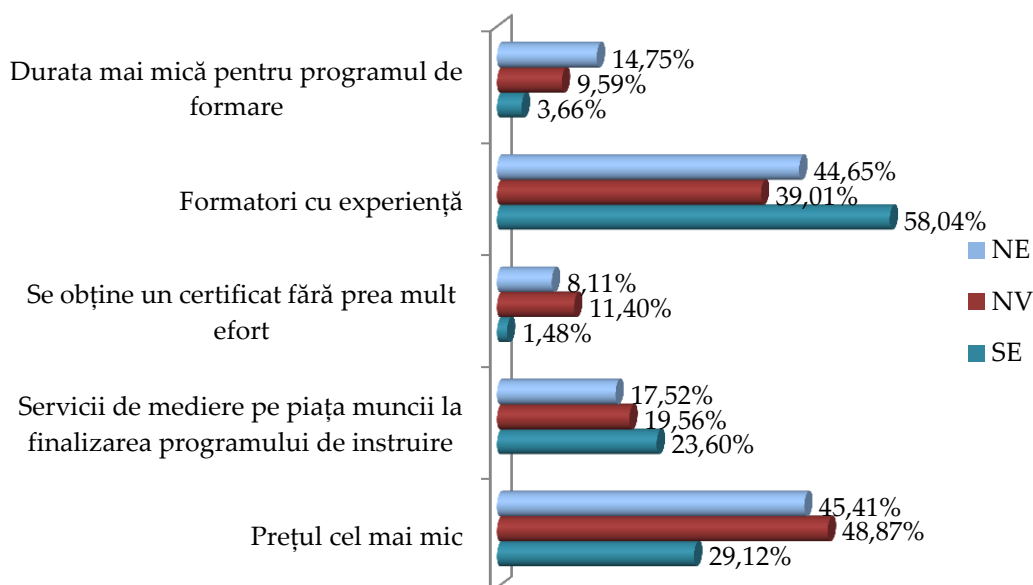
Femeile din regiunea NV (82,02%) și SE (89,32%) urmăresc învățarea de lucruri noi atunci când participă la un program de formare. Acest aspect este important și pentru femeile din regiunea NE, dar într-o măsură mai mică (53,23%). În schimb o pondere mai mare a acestora (10,81%) au specificat că doresc să scape de stresul orelor de serviciu.

**Măsura în care femeile angajate ar participa la cursuri de formare profesională, dacă ar fi
nevoite să plătească pentru acesta**



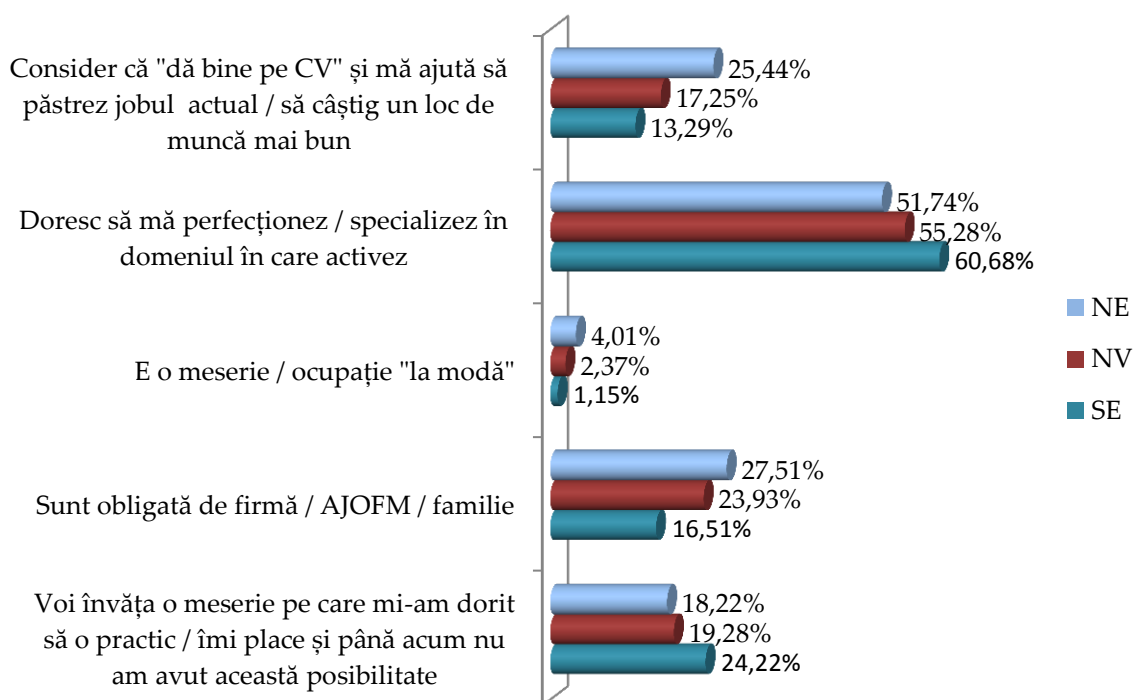
În regiunea NE, comparativ cu celelalte două regiuni, există un număr mai mic de femei care ar fi dispuse să plătească pentru cursurile de formare (39,66%).

**Criteria de alegere a furnizorului, în cazul suportării costurilor de instruire de către
respondent**



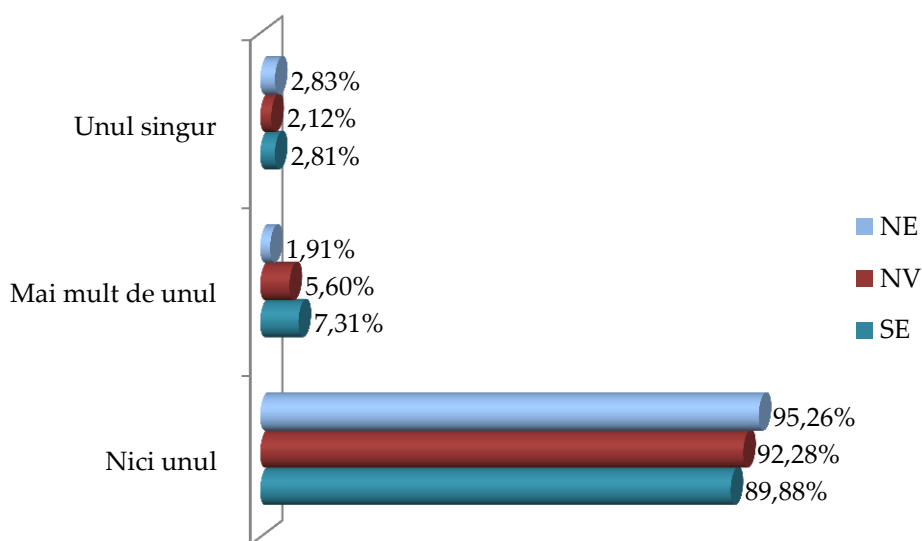
Pentru regiunile NE și NV, criteriul cel mai important în alegerea furnizorului, în cazul suportării costurilor de instruire de către respondentă, este prețul. În SE, însă, doamnele optează în primul rând pentru furnizorii care au formatori cu experiență.

Motivele pentru care se urmează un program de formare



Pentru femeile din regiunile NE și NV, principalele două motive pentru care urmează programe de formare sunt: perfecționarea / specializarea în domeniul în care activează și obligația față de firmă / AJOFM / familie. Pentru femeile din SE, al doilea motiv se schimbă, și anume, învățarea unei meserii pe care și-ar fi dorit să o practice /îi place și până acum nu a avut această posibilitate.

Numărul de programe de formare plătite în ultimii doi ani



În regiunea SE, procentul persoanelor care au urmat cursuri plătite este 10,12% și este mai mare comparativ cu numărul persoanelor din fiecare din celelalte două regiuni.

În ceea ce privește *cursurile gratuite de specializare/perfecționare*, femeile angajate în una din regiunile NE, NV sau SE sunt interesate de următoarele cursuri:

- Competențe informatice TIC;
- Manager proiect;
- Inspector resurse umane;
- Inspector sănătate și securitate în muncă;
- Contabil;
- Secretară;
- Designer pentru interior.

Femeile angajate sunt interesate într-o proporție mai redusă de cursul de perfecționare pentru expert achiziții publice, cursul de agent turistic, cursul pentru infirmieră și cel pentru asistentă medicală.

În categoria altă variantă, se regăsesc următoarele propuneri de cursuri: manager resurse umane, agent vânzări, limba engleză, profesor/învățător, formator.

CURSURI GRATUITE DE PERFEȚIONARE	NE (%)	NV (%)	SE (%)
Competențe informatice TIC	33,80	28,95	30,47
Manager proiect	26,87	25,28	27,61
Inspector resurse umane	24,91	20,52	26,66
Secretară	24,63	18,26	24,06
Contabil	24,24	18,67	25,43
Inspector sănătate și securitate în muncă	22,15	16,01	23,40
Designer pentru interior	21,09	15,62	11,83
Expert achiziții publice	15,84	10,11	7,85
Agent turistic	15,65	8,67	6,12
Infirmieră	11,00	9,23	13,51
Asistentă medicală	9,86	11,22	9,26
Alt curs	43,54	34,24	22,65

În ceea ce privește *cursurile gratuite de calificare*, femeile angajate în regiunile NE, NV sau SE sunt interesate de următoarele cursuri:

- Bucătar;
- Frizer/Coafor;
- Lucrător în comerț (vânzătoare);
- Cameristă;
- Ospătar;
- Cofetar patiser;
- Îngrijire copii la domiciliu.

Femeile angajate sunt interesate într-o proporție mai redusă de cursul de calificare pentru îngrijire bătrâni la domiciliu, cursul pentru confecționar și cel de maseur.

CURSURI GRATUITE DE CALIFICARE	NE (%)	NV (%)	SE (%)
Bucătar	16,45	26,66	26,12
Frizer/Coafor	16,19	24,83	25,88
Lucrător în comerț (vânzătoare)	15,03	24,59	22,65
Cameristă	11,94	16,72	18,41
Ospătar	9,05	20,59	20,63
Cofetar patiser	9,01	18,83	18,66
Îngrijire copii la domiciliu	8,97	12,38	10,69
Îngrijire bătrâni la domiciliu	8,84	14,50	6,34
Confecționar	7,87	6,72	5,40
Maseur	7,32	7,91	10,35
Alt curs	35,12	29,18	31,63

2.3.2 FEMEI ȘOMERE, AFLATE ÎN CĂUTAREA UNUI LOC DE MUNCĂ, INACTIVE

În ceea ce privește nevoia femeilor șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive de cursuri de calificare, peste 70% dintre acestea (caracteristic pentru fiecare din cele trei regiuni) consideră că au nevoie să urmeze astfel de cursuri pentru a se angaja și sunt dispuse să investească timp pentru urmarea unui astfel de curs.

Cel mai mare procent de femei care ar fi dispuse să plătească pentru urmarea unui curs de calificare se înregistrează în regiunea SE (47,44%).

Procentul femeilor șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive care au afirmat că cele mai multe cursuri de recalificare profesională nu sunt pe domeniul care le interesează este mai mic în NV (29,9%). Cele mai multe femei din cadrul fiecărei regiuni (peste 70%), susțin că, dacă ar învăța o (nouă) meserie, ar avea șanse mai mari de angajare. Procentul cel mai ridicat se întâlnește în regiunea SE (81,86%).

ATITUDINEA FAȚĂ DE CURSURILE DE CALIFICARE	NE (%)	NV (%)	SE (%)
Pentru a mă angaja, am nevoie să urmez cursuri de calificare.	72,65	73,3	75,35
Sunt dispusă să investesc timp pentru urmarea unui curs de calificare.	72,46	78,9	73,45
Sunt dispusă să plătesc pentru urmarea unui curs de calificare.	36,55	44,0	47,44
Cele mai multe cursuri de recalificare profesională nu sunt pe domeniul care mă interesează.	44,64	29,9	42,58
Dacă aș învăța o (nouă) meserie, aș avea șanse mai mari de angajare.	77,27	71,9	81,86

În ceea ce privește *cursurile gratuite de calificare*, femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive din regiunile NE, NV sau SE sunt interesate de următoarele cursuri:

- Lucrător în comerț (vânzătoare);
- Bucătar;
- Frizer/Coafor;
- Cofetar patiser;
- Cameristă;
- Ospătar;
- Îngrijire copii la domiciliu;
- Îngrijire bătrâni la domiciliu.

Femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive sunt interesate într-o proporție mai redusă de cursul de calificare pentru maseur (7,02% în regiunea NE, 5,91% în regiunea NV și 10,75% în regiunea SE). Alt domeniu precizat a fost cel de lucrător cultura plantelor.

CURSURI GRATUITE DE CALIFICARE	NE (%)	NV (%)	SE (%)
Lucrător în comerț (vânzătoare)	41,30	38,90	26,08
Bucătar	34,25	31,90	28,00
Frizer/Coafor	31,01	33,20	23,37
Cofetar patiser	30,25	23,10	19,68
Cameristă	29,12	25,09	18,58
Ospătar	26,30	25,90	19,69
Îngrijire copii la domiciliu	25,25	17,80	18,33
Îngrijire bătrâni la domiciliu	20,32	13,20	16,53
Confeționer	9,07	16,30	10,61
Maseur	7,02	5,91	10,75
Alt curs	65,16	23,92	14,89

În ceea ce privește *cursurile gratuite de perfecționare*, femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive din regiunile NE, NV sau SE sunt interesate de următoarele cursuri:

- Competențe informatice TIC;
- Manager proiect;
- Inspector resurse umane;
- Inspector sănătate și securitate în muncă
- Secretară.

Femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive din regiunea NE sunt interesate într-o proporție mai redusă de cursul de perfecționare pentru expert achiziții publice (12,66%) și cursul pentru designer pentru interior (14,90%). Cele din regiunea NV sunt interesate mai puțin de cursul pentru infirmieră (8,31%) și asistentă medicală (6,6%), iar

cele din regiunea SE de cursul de perfecționare pentru infirmieră (8,94) și cursul pentru agent turistic (6,43%).

Alte domenii precizate sunt: manager resurse umane, limbi străine, formator, agent vânzări, tehnician dentar, management, inspector de mediu și profesor.

CURSURI GRATUITE DE PERFECTIONARE	NE (%)	NV (%)	SE (%)
Secretară	21,35	20,1	19,98
Competențe informatice TIC	20,75	23,4	27,45
Manager proiect	20,50	22,0	23,69
Contabil	19,93	19,37	17,70
Asistentă medicală	19,78	6,6	10,13
Infirmieră	19,34	8,31	8,94
Inspector resurse umane	18,11	21,9	26,42
Inspector sănătate și securitate în muncă	16,10	16,4	13,45
Agent turistic	15,62	11,4	6,43
Designer pentru interior	14,90	14,9	12,14
Expert achiziții publice	12,66	9,9	9,92
Alt curs	100,0	21,26	28,33

2.4 NEVOILE FEMEILOR ȘOMERE, AFLATE ÎN CĂUTAREA UNUI LOC DE MUNCĂ, INACTIVE, DE INFORMARE ȘI CONSILIERE PRIVIND ACCESUL PE PIAȚA MUNCII

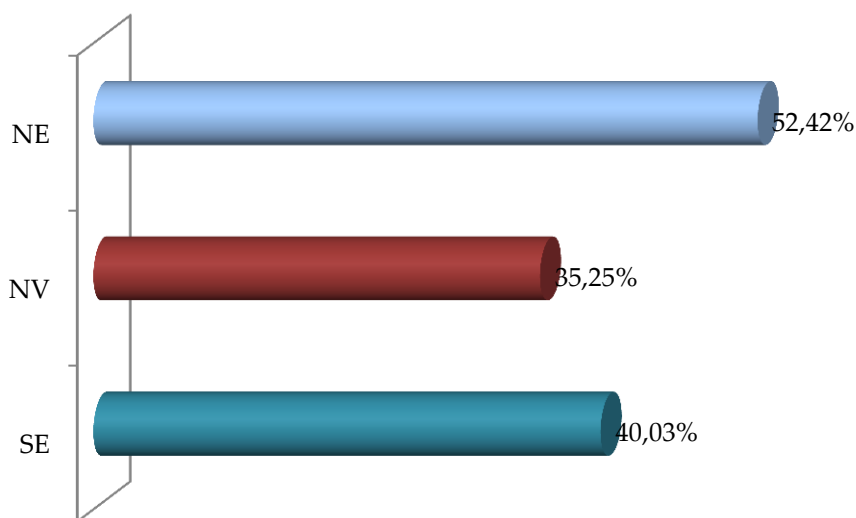
Din cele trei regiuni analizate, femeile din regiunea NE s-au interesat într-o proporție mai mare (52,42%) de găsirea unui loc de muncă în ultimele 2-3 luni. Ponderea acestora este mai mică în regiunea SE (40,03%) și mult mai mică în NV (35,25%). Ca sursă de informare pentru găsirea unui loc de muncă, rudele, prietenii și cunoștințele se află pe primul loc în toate cele trei regiuni, ponderea cea mai mare înregistrându-se în NV. Pe al doilea loc se poziționează anunțurile de muncă din ziare, cu un procent ce variază de la 48% la 55% în cele trei regiuni. Cele mai multe dintre femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive din fiecare regiune (peste 80%) știu ce locuri de muncă li se potrivesc. Ponderea cea mai mare se înregistrează în NE (85,23%).

În regiunea NV sunt mai multe femei care ar avea nevoie de un consilier ca să le spună ce locuri de muncă (meserii) li s-ar potrivi (52,17%), față de regiunile NE și SE.

În ceea ce privește măsura în care femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive au nevoie de informații care să le ajute:

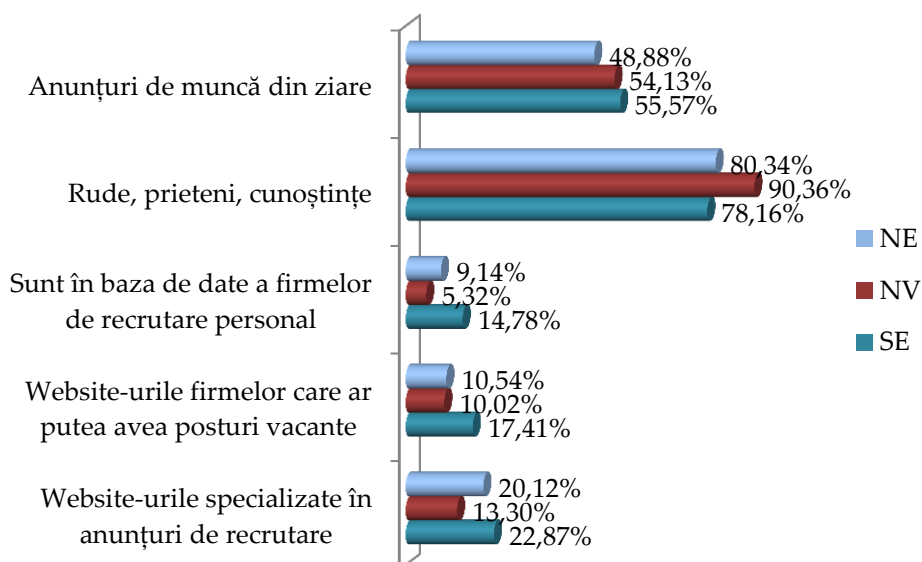
- *la crearea unui CV*, se înregistrează diferențe semnificative la nivelul celor trei regiuni. Astfel, cea mai mare pondere a femeilor (79,16%) care au nevoie de astfel de informații se întâlnește în regiunea SE, iar cea mai mică în NE (37,25%).
- *pentru prezentarea la un interviu de angajare*, se înregistrează diferențe semnificative la nivelul celor trei regiuni. Astfel, cea mai mare pondere a femeilor (93,17%) care au nevoie de astfel de informații se întâlnește în regiunea SE, iar cea mai mică în NE (57,24%).

Măsura în care femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive s-au interesat în ultimele 2-3 luni cu privire la găsirea unui loc de muncă



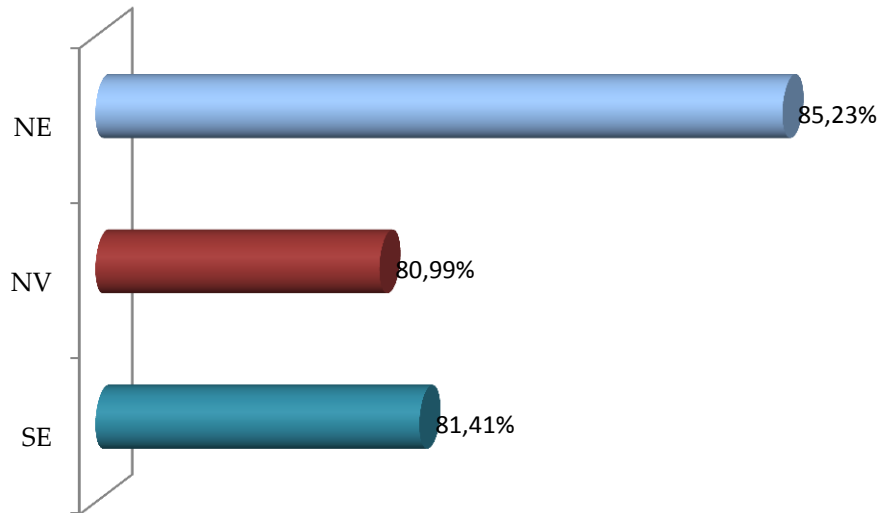
Din cele trei regiuni analizate, femeile din NE s-au interesat într-o proporție mai mare (52,42%) de găsirea unui loc de muncă în ultimele 2-3 luni. Ponderea acestora este mai mică în regiunea SE (40,03%) și mult mai mică în NV (35,25%).

Surse de informare pentru găsirea unui loc de muncă



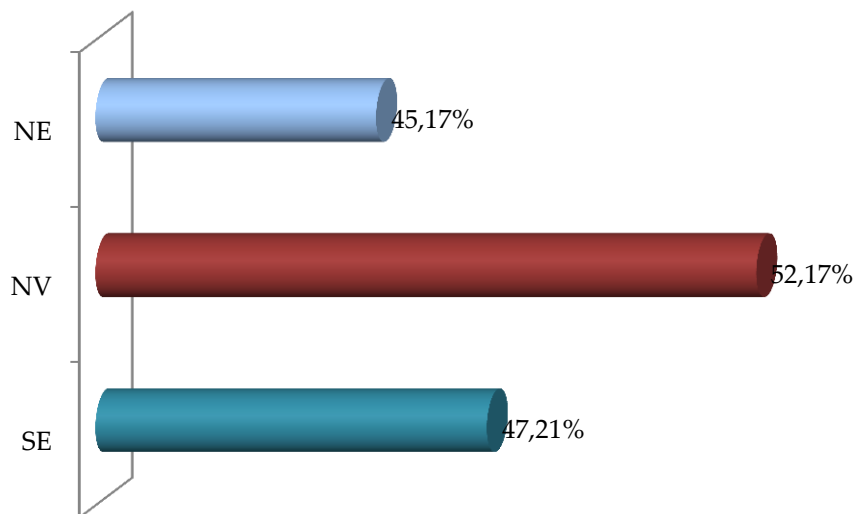
Ca sursă de informare pentru găsirea unui loc de muncă, rudele, prietenii și cunoștințele se află pe primul loc în toate cele trei regiuni, ponderea cea mai mare înregistrându-se în NV. Pe al doilea loc se poziționează anunțurile de muncă din ziare, cu un procent ce variază de la 48% la 55% în cele trei regiuni.

Măsura în care femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive știu ce locuri de muncă (meserii) li se potrivesc



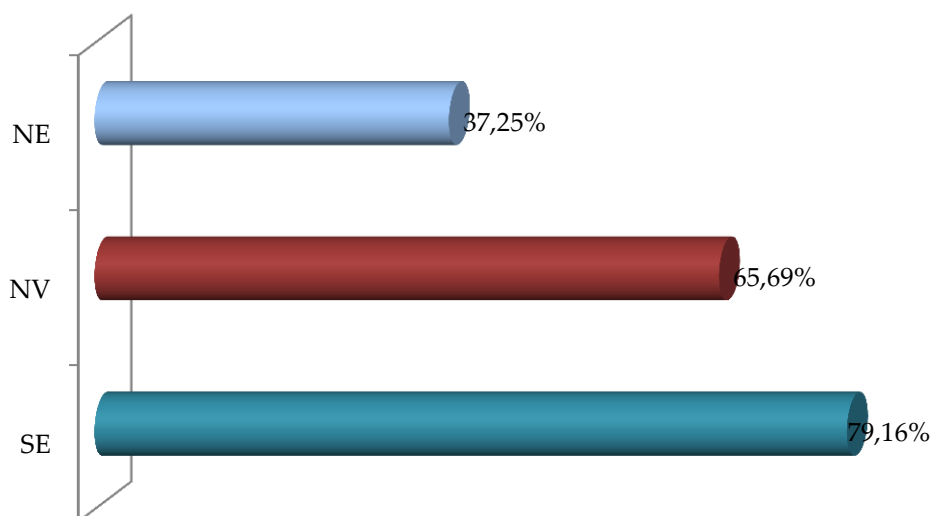
Cele mai multe dintre femeile din fiecare regiune (peste 80%) știu ce locuri de muncă li se potrivesc. Ponderea cea mai mare se înregistrează în NE (85,23%).

Măsura în care femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive au nevoie de un consilier care să le spună ce locuri de muncă (meserii) li se potrivesc



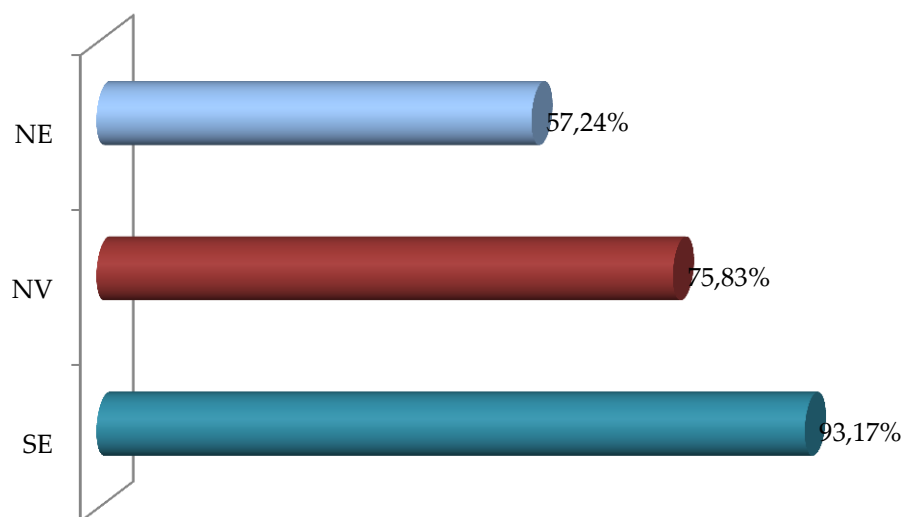
În regiunea NV sunt mai multe femei care ar avea nevoie de un consilier care să le spună ce locuri de muncă (meserii) li s-ar potrivi (52,17%), față de regiunile NE și SE.

Măsura în care femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive au nevoie de informații care să le ajute la crearea unui CV



În ceea ce privește măsura în care femeile au nevoie de informații care să le ajute la crearea unui CV, se înregistrează diferențe semnificative la nivelul celor trei regiuni. Astfel, cea mai mare pondere a femeilor (79,16%) care au nevoie de astfel de informații se întâlnește în regiunea SE, iar cea mai mică în NE (37,25%).

Măsura în care femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive au nevoie de informații care să le ajute pentru prezentarea la un interviu de angajare



În ceea ce privește măsura în care femeile au nevoie de informații care să le ajute pentru prezentarea la un interviu de angajare, se înregistrează diferențe semnificative la nivelul celor trei regiuni. Astfel, cea mai mare pondere a femeilor (93,17%) care au nevoie de astfel de informații se întâlnește în regiunea SE, iar cea mai mică în NE (57,24%).

2.5 INTERESUL FEMEILOR PRIVIND EDUCAȚIA ANTREPRENORIALĂ ȘI ANTREPRENORIAT

Femeile din regiunea SE se gândesc într-o măsură mai mare la înființarea unei afaceri (60,26%), față de cele din regiunile NE și NV (aproximativ 51%). Ponderea cea mai mare dintre femeile care vor o afacere, din cadrul fiecărei regiuni, s-au gândit s-o înființeze împreună cu soțul sau o rudă apropiată (în jur de 63%).

Principalele două motive pentru care femeile din NE și NV nu s-au gândit la înființarea unei afaceri țin de riscul falimentului (34,35%, respectiv 30,85%) și de lipsa siguranței atunci când vine vorba de venituri constante (26,80%, respectiv 23,86%). Pentru femeile din SE, primul motiv se păstrează (32,16%), iar al doilea motiv ține de riscul pierderii bunurilor pe care le au (24,92%).

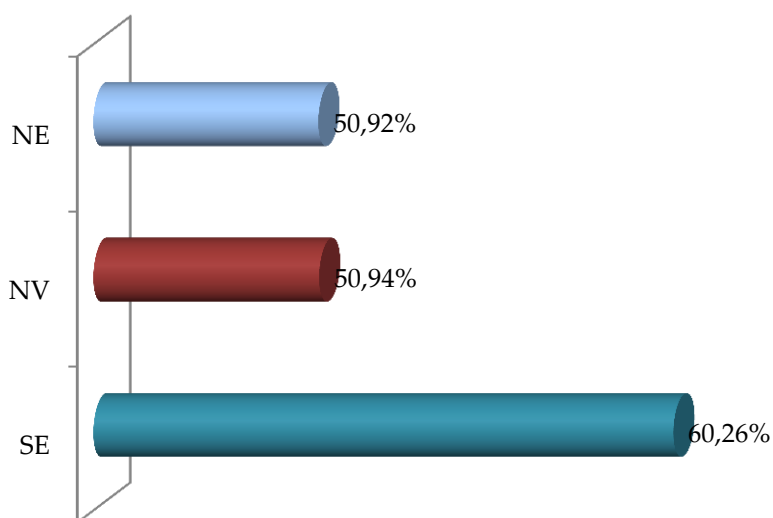
În regiunea NE, ponderea femeilor care au depus documentația pentru înființarea unei firme este 14,01% și este mai mare decât procentul din celelalte două regiuni NV și SE (12,58%, respectiv 13,29%). Pentru cele care nu au depus actele, principalul motiv îl constituie lipsa banilor (57,75% pentru NE, 74,87% pentru NV și 77,92% pentru SE). Lipsa unei idei de afaceri clare constituie un alt impediment în percepția a 18,67% dintre respondente din NE, 12,61% din NV și 13,40% din SE.

Femeile consideră că sunt competente în domeniul lucrului cu oamenii (55% din NE, 54,90 din NV și 58,89% din SE) și în vânzări (31,01% din NE, 31,41% din NV și 33,77% din SE). Cele mai multe femei din regiunea NE ar mai avea de învățat aspecte care țin de gestiunea financiară (44,27%). Același domeniu este precizat și de către cel mai mare procent de femei (35,95%) din regiunea SE. În NV, femeile au specificat în primul rând (44,80%) domeniul lucrului cu oamenii.

Cele mai multe femei din NE (37,55%) și SE (35,03%) consideră că ar avea cel mai mult de învățat de la un alt om de afaceri. Aceeași categorie de persoane a fost specificată și de către femeile din NV, dar în proporție mai mare (44,54%). Urmează „contabilul” pentru regiunea NE și SE și „analistul financiar” pentru NV.

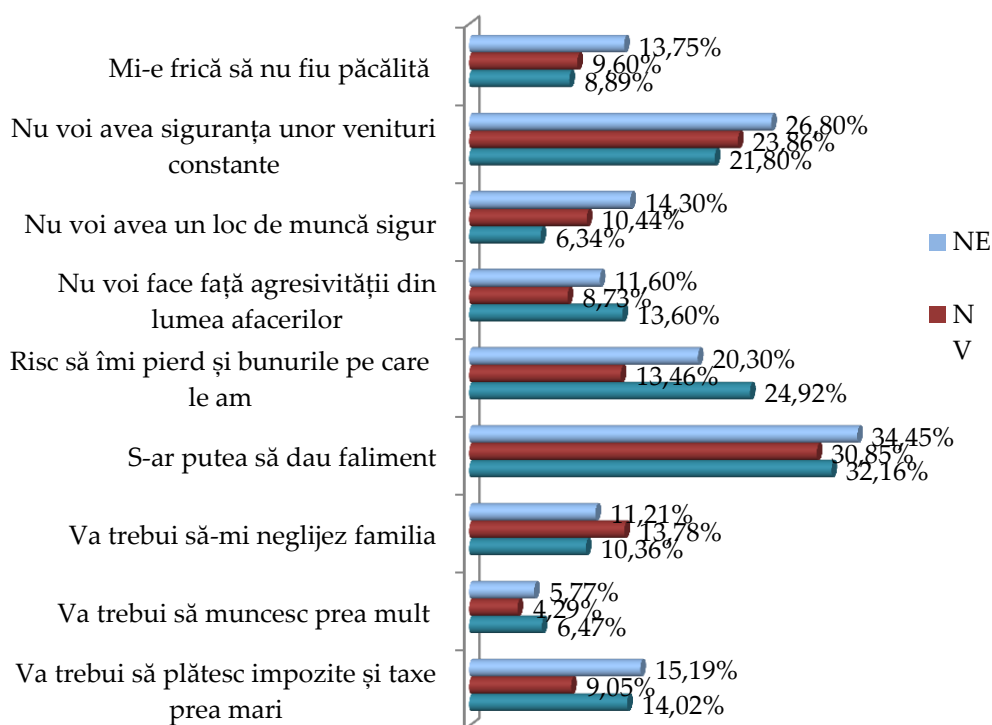
Momentul cel mai potrivit pentru cel mai mare procent de respondente (54,81% - NE, 55,51% - NV și 51,57% - SE) de la care ar trebui să se predea educația antreprenorială este din timpul liceului.

Măsura în care respondenții s-au gândit la înființarea unei afaceri



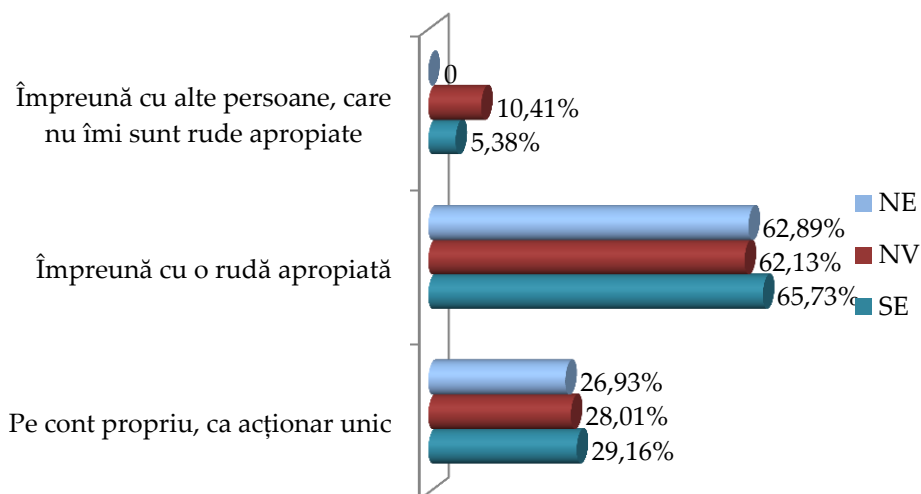
Femeile din regiunea SE se gândesc într-o măsură mai mare la înființarea unei afaceri (60,26%), față de cele din regiunile NE și NV (aproximativ 51%).

Motivele pentru care respondentele nu și-au înființat propria afacere



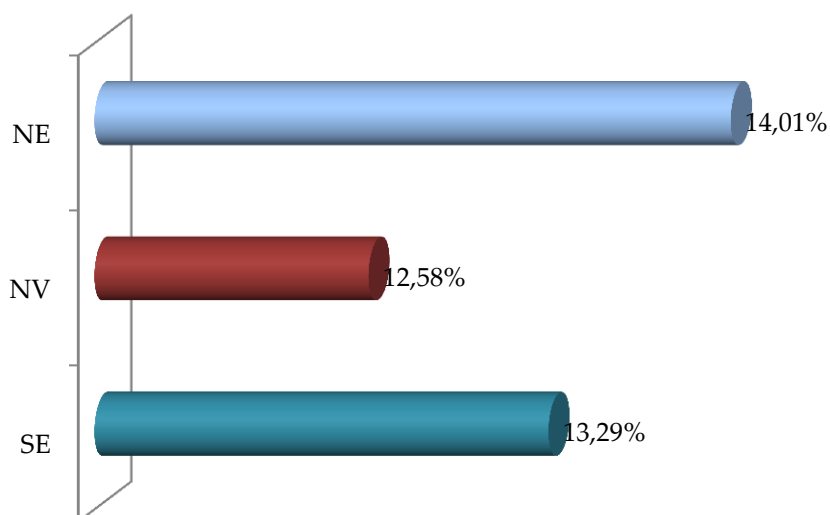
Principalele două motive pentru care femeile din NE și NV nu s-au gândit la înființarea unei afaceri țin de riscul falimentului (34,35%, respectiv 30,85%) și de lipsa siguranței atunci când vine vorba de venituri constante (26,80%, respectiv 23,86%). Pentru femeile din SE, primul motiv se păstrează (32,16%), iar al doilea motiv ține de riscul pierderii bunurilor pe care le au (24,92%).

Categoriile de persoane cu care intenționează respondentele să-și înființeze afacerea



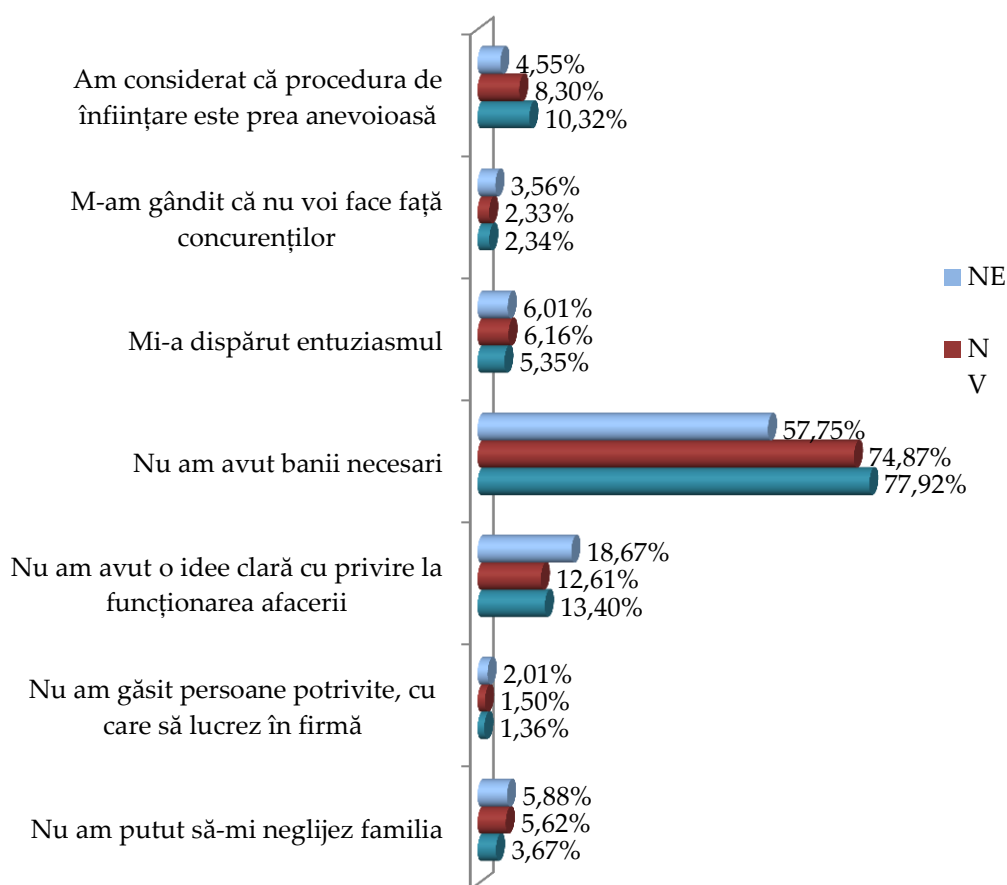
Cele mai multe doamne, din cadrul fiecărei regiuni s-au gândit la înființarea unei afaceri împreună cu soțul sau o rudă apropiată (în jur de 63%).

Măsura în care respondentele au depus documentația pentru înființarea unei firme



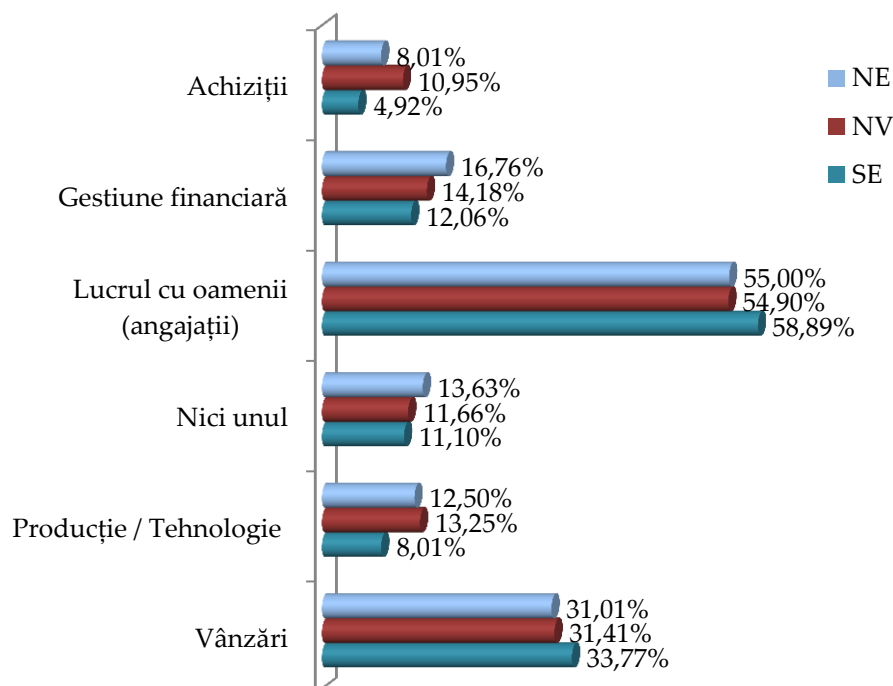
În regiunea NE, ponderea femeilor care au depus documentația pentru înființarea unei firme este 14,01% și este mai mare decât procentul din celelalte două regiuni NV și SE (12,58%, respectiv 13,29%).

Motivele pentru care respondentele nu au depus documentația pentru înființarea unei firme



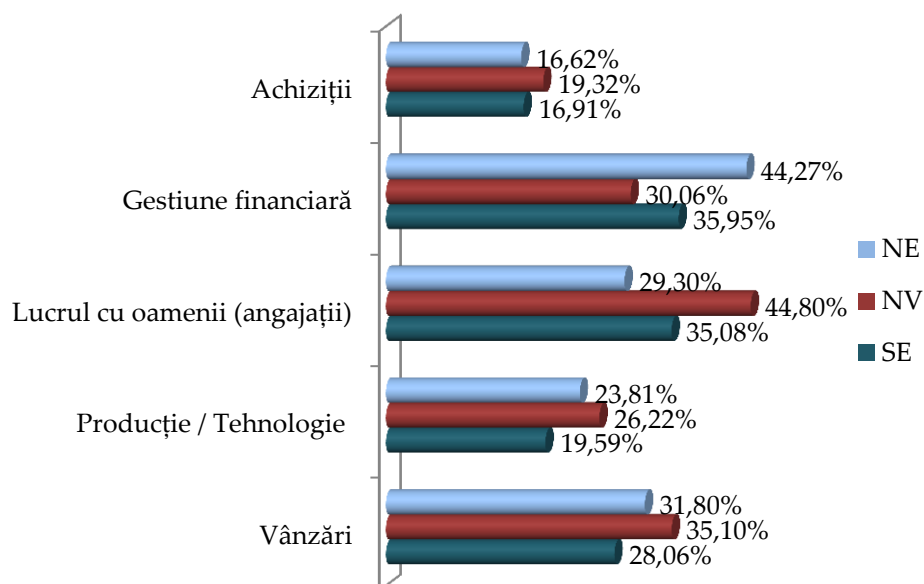
Principalul motiv pentru care respondentele din fiecare regiune nu au depus documentația pentru înființarea unei firme îl constituie lipsa banilor: 57,75% pentru NE, 74,87% pentru NV și 77,92% pentru SE. Lipsa unei idei de afaceri clare constituie un alt impediment în percepția a 18,67% dintre respondente din NE, 12,61% din NV și 13,40% din SE.

Domenii pe care respondentele dețin competențe



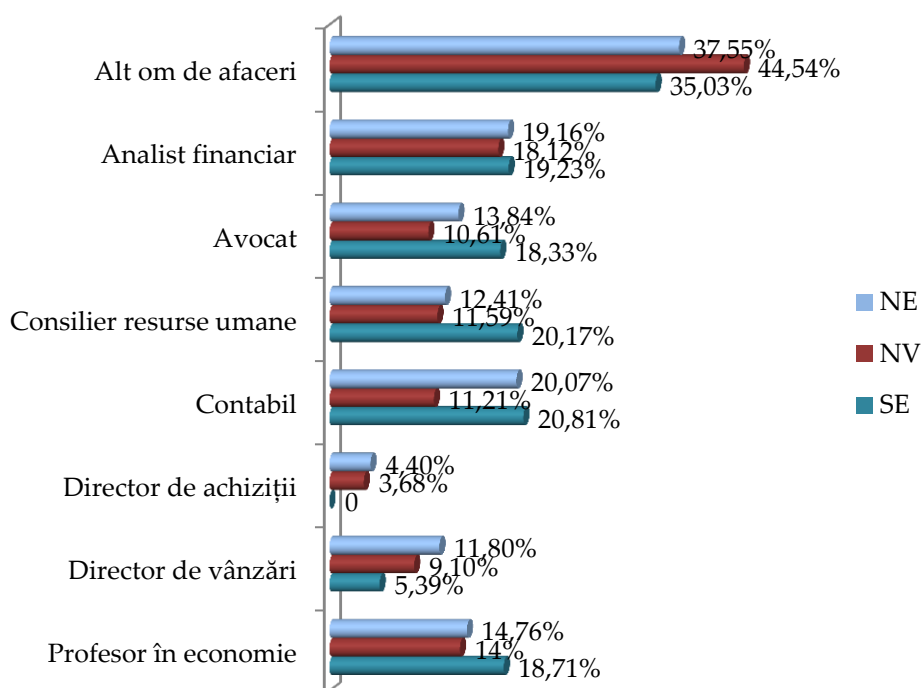
Femeile consideră că sunt competente în domeniul lucrului cu oamenii (55% din NE, 54,90% din NV și 58,89% din SE) și în vânzări (31,01% din NE, 31,41% din NV și 33,77% din SE).

Domenii pe care respondentele ar mai trebui să învețe



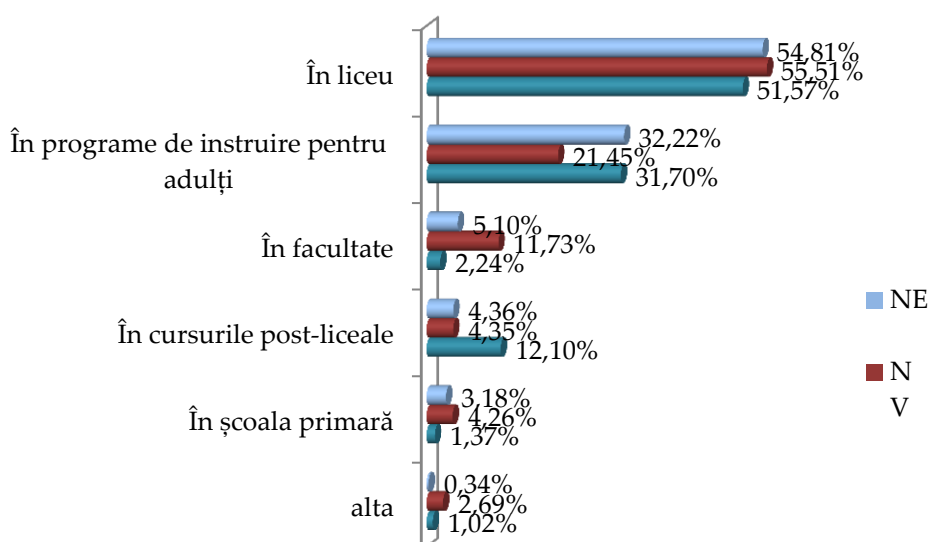
Cele mai multe femei din regiunea NE consideră că ar mai avea de învățat aspecte care țin de gestiunea financiară (44,27%). Același domeniu este precizat și de către cel mai mare procent de femei (35,95%) din regiunea SE. În NV, femeile au specificat în primul rând (44,80%) domeniul lucrului cu oamenii.

Categoriile de persoane de la care respondentele ar avea de învățat lucruri utile



Cele mai multe femei din NE și SE (37,55%, respectiv 35,03%) consideră că ar avea cel mai mult de învățat de la un alt om de afaceri. Aceeași categorie de persoane a fost specificată și de către femeile din NV, dar în proporție mai mare (44,54%). Urmează „contabilul” pentru regiunea NE și SE și „analistul financiar” pentru NV.

Momentul de la care ar trebui să se predea educația antreprenorială



Momentul cel mai potrivit pentru cel mai mare procent de respondente (54,81% din NE, 55,51% din NV și 51,57% din SE) de la care ar trebui să se predea educația antreprenorială este din timpul liceului.

3. REZULTATE PENTRU REGIUNEA NORD – EST

3.1 PERCEPȚIA FEMEILOR ANGAJATE ASUPRA EGALITĂȚII DE ȘANSE LA LOCUL DE MUNCĂ

În ceea ce privește *situația specifică locului de muncă / firmei*, se înregistrează un procent redus al femeilor care consideră că meseria pe care o au este mai potrivită bărbaților și că un bărbat s-ar descurca mai bine în meseria respectivă. Un procent mai mare se înregistrează în rândul celor care consideră că bărbații sunt mai productivi în meseria pe care o au ele.

SPECIFIC JOB/FIRMĂ	Dezacord sau dezacord total (%)	Nici acord, nici dezacord (%)	Acord total sau parțial (%)
Meseria pe care o am eu este mai potrivită bărbaților.	73,66	18,60	7,74
Consider că un bărbat s-ar descurca mai bine în meseria pe care o am eu.	73,52	17,78	8,70
Consider că femeile sunt mai productive decât bărbații în meseria pe care o am eu.	26,16	14,88	58,96

În ceea ce privește *egalitatea de șanse în situațiile de recrutare și selecție*, femeile angajate consideră că firma nu asigură șanse egale de înscriere femeilor și bărbaților (în proporție de 24,29%) și că bărbații sunt favorizați de criteriile de selecție (în proporție de 24,20%). În ceea ce privește crearea unei structuri de gen cât mai echilibrată, 34,59% dintre femei consideră că în firma la care sunt angajate nu se dorește acest lucru, iar 23,88% dintre ele consideră că în unele departamente există oameni cu prejudecăți, care împiedică accesul femeilor pe posturile respective.

RECRUTARE-SELECTARE	Dezacord sau dezacord total (%)	Nici acord, nici dezacord (%)	Acord total sau parțial (%)
Atunci când face anunțuri de angajare, firma asigură femeilor și bărbaților șanse egale de înscriere.	24,29	23,19	52,52
Când face anunțuri de angajare, firma favorizează înscrierea bărbaților.	63,45	21,04	15,51
Când se fac angajări, condițiile de selectare favorizează nejust/incorrect candidații bărbați.	66,78	9,02	24,20
În firmă se dorește crearea unei structuri de gen cât mai echilibrată (numărul femeilor aproximativ egal cu cel al bărbaților).	34,59	26,75	38,66
În unele departamente există oameni cu prejudecăți, care împiedică accesul femeilor pe posturile respective.	53,65	22,47	23,88

În ceea ce privește *egalitatea de șanse din punctul de vedere al remunerării*, femeile angajate consideră că bărbații sunt mai bine plătiți decât femeile în firmele la care lucrează, în proporție de 19,34%. 28,02% dintre femeile angajate nu sunt de acord cu faptul că salariile sunt egale în condiții de muncă egală. În ceea ce privește creșterile salariale, 15,77% dintre femei consideră că femeile nu au aceleași șanse ca și bărbații să obțină astfel de beneficii. De asemenea, mai mult de jumătate dintre femeile angajate consideră că nu este corect ca bărbații să primească mai mulți bani decât femeile atunci când se dau prime și bonusuri salariale.

REMUNERARE	Dezacord sau dezacord total (%)	Nici acord, nici dezacord (%)	Acord total sau parțial (%)
La firma la care lucrez, pentru aceeași muncă depusă, bărbații sunt mai bine plătiți decât femeile.	65,48	15,18	19,34
Criteriile pe baza cărora mi se stabilește salariul îmi sunt clare.	17,80	14,24	67,96
Atunci când sunt penalizată, mi se spune și din ce motiv.	10,42	13,49	76,09
La muncă egală, salariile sunt egale.	28,02	12,62	59,36
Atunci când se fac creșteri salariale, femeile au aceleași șanse ca și bărbații.	15,77	12,54	71,69
Atunci când se dau prime și bonusuri salariale, bărbații primesc mai mulți bani decât femeile.	60,25	12,44	27,31
Atunci când se dau prime și bonusuri salariale, nu este corect ca bărbații să primească mai mulți bani decât femeile.	26,68	4,25	69,09

În ceea ce privește *egalitatea de șanse din punctul de vedere al drepturilor*, femeile angajate consideră că ele au mai puține drepturi decât bărbații în firmele la care lucrează (12,21%). De asemenea, femeile consideră că ele nu sunt ascultate în aceeași măsură ca și bărbații atunci când au ceva de spus (14,05%). În 26,64% dintre cazuri, bărbații reprezintă majoritatea celor care decid regulile în firmă.

DREPTURI	Dezacord sau dezacord total (%)	Nici acord, nici dezacord (%)	Acord total sau parțial (%)
Atunci când au ceva de spus, femeile sunt ascultate în aceeași măsură ca și bărbații.	14,05	14,95	71,00
Majoritatea celor care decid regulile în firmă sunt	58,60	14,75	26,64

bărbați.			
În firmă, femeile au mai puține drepturi decât bărbații.	75,76	12,03	12,21

În ceea ce privește *egalitatea de șanse din punctul de vedere al orelor de muncă și odihnă*, 42,21% dintre femei susțin că în firmele în care lucrează se fac, de regulă, ore suplimentare (peste program), iar 13,34% dintre respondente susțin că femeile sunt cele care fac mai multe ore suplimentare.

ORE DE MUNCĂ ȘI ODIHNĂ	Dezacord sau dezacord total (%)	Nici acord, nici dezacord (%)	Acord total sau parțial (%)
La noi în firmă, de regulă se fac ore suplimentare (peste program).	44,11	13,68	42,21
Femeile fac mai multe ore suplimentare decât bărbații.	73,63	13,04	13,34

În ceea ce privește *egalitatea de șanse din punctul de vedere al concediului și zilelor libere (cu plată)*, un procent foarte redus dintre femeile angajate (4,06%) consideră că bărbații primesc mai multe zile de concediu și zile libere. Peste 70% dintre femeile angajate nu sunt de acord cu faptul că femeile obțin mai ușor decât bărbații învoiri și zile libere. Procentul celor care consideră că femeile trebuie să renunțe la o parte din zilele de concediu ca să-și păstreze serviciul este mai mare decât procentul celor care consideră că bărbații trebuie să procedeze astfel pentru a-și păstra serviciul.

CONCEDIU ȘI ZILE LIBERE (CU PLATĂ)	Dezacord sau dezacord total (%)	Nici acord, nici dezacord (%)	Acord total sau parțial (%)
Bărbații primesc mai multe zile de concediu și zile libere.	92,30	3,64	4,06
Femeile obțin mai ușor decât bărbații învoiri și zile libere.	78,50	8,75	12,75
Ca să-și păstreze serviciul, femeile trebuie să renunțe la o parte din zilele de concediu.	81,76	7,50	10,75
Ca să-și păstreze serviciul, bărbații trebuie să renunțe la o parte din zilele de concediu.	82,18	9,13	8,69

În ceea ce privește *egalitatea de șanse din punctul de vedere al concediului de maternitate*, un procent de peste 15% dintre femeile angajate sunt de părere că, în cadrul firmelor în care lucrează, conducerea consideră productivitatea femeilor mai scăzută decât a bărbaților

pentru că acestea au de crescut copii. Aproximativ același procent este valabil și pentru doamnele care consideră că firma evită să angajeze femei pentru că și-ar putea lua concediu de maternitate sau de creștere a copiilor. Un procent de 17% dintre femeile angajate consideră incorectă politica firmei în ceea ce privește acordarea concediului de maternitate și creșterea copiilor.

CREȘTEREA COPIILOR (CONCEDIU MATERNITATE)	Dezacord sau dezacord total (%)	Nici acord, nici dezacord (%)	Acord total sau parțial (%)
Conducerea firmei consideră că productivitatea femeilor este mai scăzută decât productivitatea bărbaților pentru că acestea au de crescut copii.	64,74	18,33	16,93
Firma evită să angajeze femei pentru că și-ar putea lua concediu de maternitate sau pentru creșterea copiilor.	64,58	19,18	16,24
Politica firmei în ceea ce privește acordarea concediului de maternitate și creșterea copiilor este incorectă.	62,21	20,28	17,51

În ceea ce privește *egalitatea de șanse din punctul de vedere al siguranței locului de muncă*, un procent de peste 30% dintre femeile angajate cunosc femei care au trebuit să facă compromisuri pentru a-și păstra locul de muncă.

SIGURANȚA LOCULUI DE MUNCĂ	Dezacord sau dezacord total (%)	Nici acord, nici dezacord (%)	Acord total sau parțial (%)
Femeile sunt penalizate mai ușor decât bărbații.	76,25	10,77	12,98
Cunosc femei care au trebuit să facă compromisuri pentru a-și păstra locul de muncă.	54,22	10,61	35,17
Dacă ești femeie, ai probleme la locul de muncă.	76,59	10,16	13,25

În ceea ce privește *egalitatea de șanse din punctul de vedere al atribuțiilor*, un procent de peste 25% dintre femeile angajate sunt de părere că, în mod obișnuit, femeile fac munca suplimentară, apărută pe neașteptate.

ATRIBUȚII	Dezacord sau dezacord total (%)	Nici acord, nici dezacord (%)	Acord total sau parțial (%)
În mod obișnuit, femeile fac munca suplimentară, apărută pe neașteptate.	63,41	10,78	25,81
Femeile trebuie să muncească mai mult decât bărbații.	73,89	11,43	14,68

În ceea ce privește *egalitatea de șanse din punctul de vedere al evaluării*, 10% dintre femeile angajate consideră că șefii sunt mai severi / critici cu femeile decât cu bărbații.

EVALUARE	Dezacord sau dezacord total (%)	Nici acord, nici dezacord (%)	Acord total sau parțial (%)
Când analizează modul în care ne facem treaba, șefii sunt mai severi/critici cu femeile decât cu bărbații.	73,34	15,71	10,95
Atunci când se face evaluarea personalului, criteriile de evaluare sunt foarte clare.	23,72	6,46	69,82

În ceea ce privește *egalitatea de șanse din punctul de vedere al participării la traininguri și cursuri*, procentul celor care consideră că bărbații sunt primii anunțați sau ei sunt preferați pentru astfel de activități este redus (sub 10%). În schimb, mai mult de 25% dintre femei consideră că ele nu au timp să participe la traininguri pentru că trebuie să se dedice vieții de familie.

TRAINING	Dezacord sau dezacord total (%)	Nici acord, nici dezacord (%)	Acord total sau parțial (%)
Când se țin cursuri și traininguri, bărbații sunt primii anunțați.	85,32	7,36	7,32
Pentru cursuri și traininguri, bărbații sunt preferați în locul femeilor.	83,38	6,78	9,84
Femeile nu prea au timp să participe la traininguri pentru că trebuie să se dedice vieții de familie.	62,57	10,30	27,13

În ceea ce privește *egalitatea de șanse din punctul de vedere al posibilităților de avansare*, peste 20% dintre respondente consideră că femeile nu au șanse la fel de mari cu cele ale bărbaților pentru a fi promovate și că femeile trebuie să muncească mai mult decât bărbații pentru a realiza acest lucru. Peste 30% dintre femei cunosc cazuri când femeilor li s-au făcut propuneri indecente pentru a putea fi promovate.

POȘIBILITĂȚI DE AVANSARE	Dezacord sau dezacord total (%)	Nici acord, nici dezacord (%)	Acord total sau parțial (%)
Știu cazuri când femeilor li s-au făcut propuneri indecente pentru a putea fi promovate pe posturi superioare.	55,28	12,54	32,18
Cred că femeile au șanse la fel de mari cu cele ale bărbaților pentru a fi promovate.	22,49	13,47	64,03
Chiar dacă au aceleași competențe, bărbații sunt favorizați la promovare pe posturi superioare.	64,50	17,23	18,27
În firmă se consideră că un bărbat este un șef mai eficient decât o femeie.	55,76	22,86	21,38
Femeile trebuie să muncească mai mult decât bărbații pentru a fi promovate.	60,73	17,99	21,28

În ceea ce privește *egalitatea de șanse din punctul de vedere al siguranței muncii și sănătății*, peste 20% dintre respondente consideră că femeile sunt nevoite să lucreze în condiții care le pot afecta sănătatea (umiditate, temperatură, curenți de aer, iluminare, mirosuri), precum și în condiții în care pot apărea accidente de muncă. Un procent de aproximativ 6% susțin că unii șefi mai obișnuiesc să lovească angajatele.

SIGURANȚA MUNCII ȘI SĂNĂTATE	Dezacord sau dezacord total (%)	Nici acord, nici dezacord (%)	Acord total sau parțial (%)
Femeile sunt nevoite să lucreze în condiții care le pot afecta sănătatea (umiditate, temperatură, curenți de aer, iluminare, mirosuri).	53,44	20,37	26,19
Femeile lucrează în condiții în care pot apărea accidente de muncă.	57,11	12,79	30,09
Din partea șefilor, există preocupare pentru înlăturarea limbajului vulgar al bărbaților.	31,33	16,22	52,45
Unii șefi mai obișnuiesc să lovească angajatele.	89,03	5,01	5,96

În ceea ce privește *egalitatea de șanse din punctul de vedere al încetării contractului de muncă*, peste 10% dintre respondente consideră că femeile pleacă primele atunci când în firmele în care lucrează se fac reduceri de personal și că, de regulă, o femeie este concediată cu mai mare ușurință decât un bărbat. Peste 13% dintre femei susțin că au avut colege care au fost concediate imediat după întoarcerea din concediul de maternitate.

ÎNCETAREA CONTRACTULUI DE MUNCĂ	Dezacord sau dezacord total (%)	Nici acord, nici dezacord (%)	Acord total sau parțial (%)
Atunci când un angajat părăsește firma, conducerea este interesată de motivele pentru care pleacă.	26,44	8,33	65,23
Atunci când se fac reduceri de personal, femeile pleacă primele.	79,32	9,93	10,76
De regulă, o femeie este concediată cu mai mare ușurință decât un bărbat.	74,74	12,91	12,35
Am avut colege din firmă care, după întoarcerea din concediul de maternitate, au fost imediat concediate.	77,86	8,63	13,51

3.2 PERCEPȚIA FEMEILOR ȘOMERE, AFLATE ÎN CĂUTAREA UNUI LOC DE MUNCĂ, INACTIVE CU PRIVIRE LA ȘANSELE EGALE LA ANGAJARE

Majoritatea femeilor chestionate (62,05%), se află în căutarea unui loc de muncă de un an de zile, iar 37,95% de mai puțin de un an.

Din punctul de vedere al *accesului pe piața muncii*, peste 60% dintre femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive consideră că cei care își caută un loc de muncă trebuie să aibă un aspect fizic plăcut și relații / pile. Același procent ridicat este valabil și în ceea ce privește acordul femeilor șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive cu privire la faptul că angajatorii preferă salariații care nu au familie și pot lucra peste program.

ACCES PE PIAȚA MUNCII	Dezacord sau dezacord total (%)	Nici acord, nici dezacord (%)	Acord total sau parțial (%)
Când se fac angajări, la calificare și putere de muncă egale, un bărbat este preferat în locul unei femei.	56,31	13,57	30,12
Angajatorii consideră că femeile au o productivitate mai scăzută decât bărbații.	58,14	14,78	27,09
La aceeași muncă depusă, femeile sunt plătite mai rău decât bărbații.	51,37	12,34	36,29

Ca să obții un loc de muncă, trebuie să ai un aspect fizic plăcut.	23,10	9,00	67,91
Ca să obții un loc de muncă, trebuie să ai relații/ pile.	25,35	10,91	63,74
Pentru profesiile mai bine plătite, femeile au un acces mai limitat decât bărbații.	40,05	17,34	42,61
Ca femeie, îmi este foarte greu să îmi găsesc un loc de muncă.	37,80	12,33	49,87
Găsesc greu un loc de muncă, din cauza obligațiilor familiale (întreținerea gospodăriei).	39,84	14,32	45,84
Pentru că ar putea lua concediu de maternitate, firmele nu prea angajează femei.	35,79	16,95	47,27
Angajatorii preferă salariații care nu au familie și pot lucra peste program.	28,83	8,63	62,54

Aproximativ 50% dintre femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive consideră că statutul de femeie le îngreunează accesul pe piața muncii și că firmele nu prea angajează femei pentru că ar putea lua concediu de maternitate. Obligațiile familiale (întreținerea gospodăriei) sunt considerate motivele pentru care își găsesc greu un loc de muncă de către aproximativ 45% dintre femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive. Același procent este valabil și pentru cele care consideră că femeile au un acces mai limitat decât bărbații la profesiile mai bine plătite.

În ceea ce privește caracteristicile locului de muncă pe care femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive și-l doresc, pentru un procent de peste 80% dintre ele este important să fie respectate ca om și să aibă un salariu mare. O caracteristică aproximativ la fel de importantă este ca locul de muncă să nu-i afecteze sănătatea. În ceea ce privește caracteristicile importante pentru un procent mai scăzut de femei șomere se poate menționa posibilitatea de a avea timp liber.

CARACTERISTICI ALE LOCULUI DE MUNCĂ DORIT	Deloc sau puțin important (%)	Importanță medie (%)	Important sau foarte important (%)
Să nu-mi fie afectată sănătatea.	14,43	5,86	79,71
Să am un salariu mare.	4,74	11,61	83,66
Să am posibilități de promovare pe posturi înalte.	25,72	17,44	56,84
Să pot avea mult timp liber pentru mine.	27,57	23,52	48,90
Să fiu respectată ca om.	4,17	7,71	88,11

În ceea ce privește modul în care femeile se caracterizează, mai mult de jumătate dintre ele susțin că le place să aibă timp liber. Aproximativ 50% dintre ele nu au timp suficient datorită obligațiilor familiale și nu le place să muncească pentru alții. Un procent important de femei șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive (48,03%) nu au certificate de calificare.

CARACTERIZARE	Dezacord sau dezacord total (%)	Nici acord, nici dezacord (%)	Acord total sau parțial (%)
Nu-mi place să muncesc pentru alții.	34,76	16,52	48,71
Nu am timp suficient datorită obligațiilor familiale (întreținerea gospodăriei).	35,04	16,24	48,72
Am cam neglijat școala.	60,16	10,45	29,39
Nu am certificate de calificare.	46,74	5,23	48,03
Nu sunt suficient de îndemânică.	81,51	10,72	7,77
Am probleme de sănătate, confirmate de doctori.	75,58	5,05	19,37
Nu-mi place să lucrez cu alți oameni.	80,72	6,59	12,70
Îmi place să am timp liber.	19,43	24,59	55,98

Femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive își doresc neapărat să își găsească un loc de muncă în proporție de aproximativ 60%, cele mai multe dintre ele apelând la cunoscuți să le anunțe dacă află de vreun loc de muncă. Însă, peste 55% dintre femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive consideră că, la salariile care se dau, nici nu se merită să iasă din casă pentru a merge la serviciu.

CĂUTAREA UNUI LOC DE MUNCĂ	NU (%)	DA (%)
În localitate sau prin apropiere nu se găsesc deloc locuri de muncă pentru femei.	53,01	46,99
Vreau neapărat să îmi găsesc un loc de muncă.	40,18	59,82
În ultimul an, m-am prezentat la mai multe interviuri de angajare.	74,78	25,22
I-am rugat pe cunoscuți, dacă află de vreun loc de muncă, să mă anunțe și pe mine.	45,01	54,99
M-am obișnuit să stau acasă și mi-ar fi greu să merg la serviciu.	72,35	27,65
La salariile care se dau, nici nu merită să ieși din casă pentru a merge la serviciu.	43,02	56,98

3.3 NEVOI DE FORMARE

3.3.1 FEMEI ANGAJATE

Dintre femeile angajate, 31,33% afirmă că firmele la care lucrează au organizat programe de formare profesională. Dintre femeile ai căror angajatori nu au organizat programe de formare profesională, 60,09% afirmă că și-ar fi dorit să se întreprindă astfel de activități.

Dintre femeile angajate, 66,16% afirmă că în firmă nu există persoane care să se ocupe de calificarea angajaților. În firmele în care nu există persoane care să se ocupe de calificarea angajaților, prezența acestora este considerată utilă de către 57,28% dintre femei.

Cele mai multe dintre femei, nu au fost invitate să participe la nici un program de formare profesională (72,55%). Dintre femeile care nu au fost invitate să participe la un program de formare profesională, 58,8% și-ar fi dorit să fie invitate.

Cele mai multe dintre femei, nu au participat la nici un program de formare profesională (75,84%). Principalul motiv pentru care femeile angajate au participat la cursuri de formare este dorința acestora de a obține o calificare mai bună în aceeași meserie (54,76%). 30,87% dintre femei au participat doar pentru că le-a obligat firma.

Marea majoritate a femeilor angajate nu a participat la cursuri de formare organizate de AJOFM (97,71%). Principalul motiv pentru care femeile angajate au participat la cursuri de formare organizate de către AJOFM, la fel ca și în cazul celorlalte cursuri, este dorința acestora de a obține o calificare mai bună în aceeași meserie (30,71%).

Majoritatea femeilor (60,42%) consideră utile cursurile de formare profesională la care au participat.

În ceea ce privește modul de organizare a cursurilor de formare profesională:

- weekend-urile sunt considerate *momentul cel mai potrivit* pentru organizarea cursurilor de formare profesională (49,01%). Există și o categorie largă de persoane care consideră potrivită derularea acestora în timpul programului de lucru (31,45%);
- aproape jumătate dintre respondenți (49,23%) consideră că sediul firmei este *locația cea mai potrivită* pentru organizarea cursurilor de formare. 39,75% ar prefera ca aceste programe să se desfășoare în afara firmei, dar în aceeași localitate;
- ca și *instructori potriviți* pentru un program de formare, părerile sunt împărțite: 53,18% consideră că aceștia ar trebui să fie persoane din afara firmei, iar 46,82% din firmă.

Pentru cele mai multe dintre femeile angajate (61,91%), certificatul primit la finalul programului de formare este extrem de important.

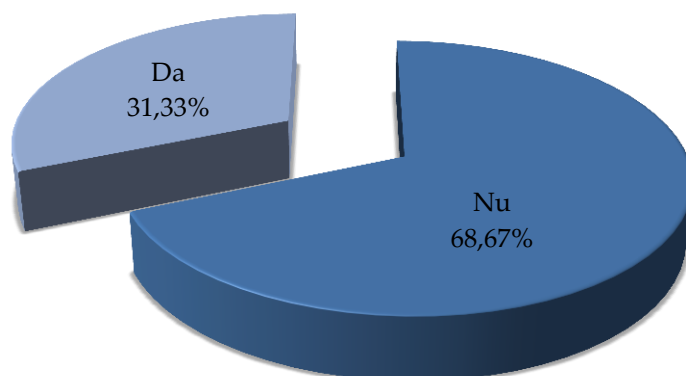
Atunci când urmează un program de formare, 53,23% dintre femeile angajate urmăresc învățarea de lucruri noi. O pondere importantă o constituie persoanele care vizează intrarea în posesia unui certificat (32,79%).

Cele mai multe dintre femeile chestionate (60,34%), afirmă că nu ar urma cursurile de formare, dacă ar fi nevoite să le plătească.

Dacă totuși ar suporta cheltuielile unui curs de formare, doamnele ar căuta, în primul rând, furnizorul cu prețul cel mai mic (45,41%) și furnizorul care are formatori cu experiență (44,65%).

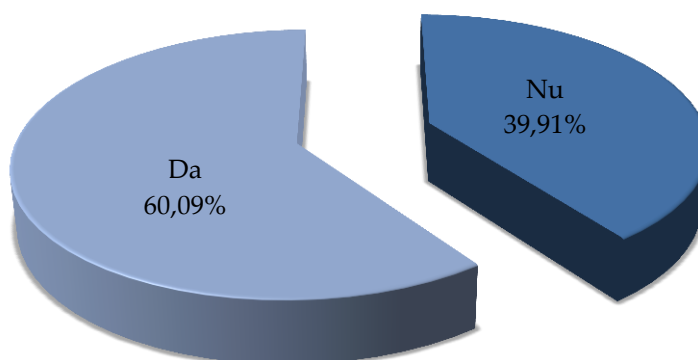
Atunci când aleg să urmeze un program de perfecționare, 51,74% dintre femei o fac pentru că doresc să se perfecționeze/specializeze în domeniul în care activează. Ponderea respondentelor care o fac doar pentru că sunt obligate este destul de consistentă (27,51%).

Măsura în care firma a organizat programe de formare profesională (cursuri, training-uri) pentru angajați



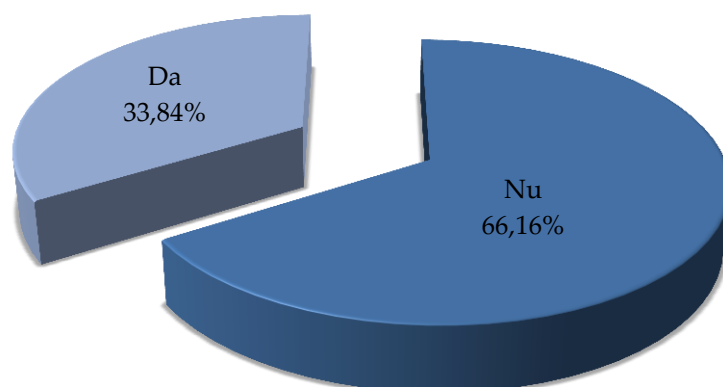
Dintre femeile angajate, 31,33% afirmă că firmele la care lucrează au organizat programe de formare profesională.

Dorința angajaților ca firma să fi organizat programe de formare profesională (cursuri, training-uri)



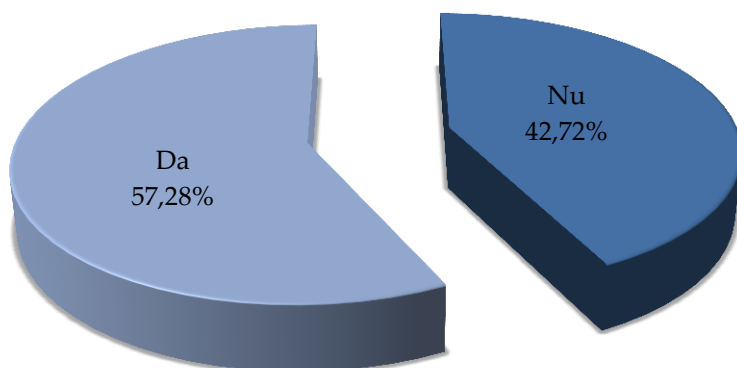
Dintre femeile ai căror angajatori nu au organizat programe de formare profesională, 60,09% afirmă că și-ar fi dorit să se întreprindă astfel de activități.

Existența în firmă a unor persoane care să se ocupe de calificarea angajaților la locul de muncă



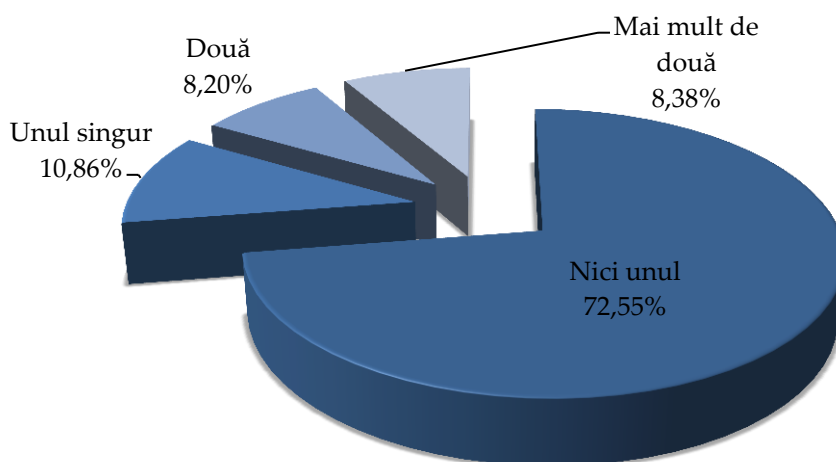
Dintre femeile angajate, 66,16% afirmă că în firmă nu există persoane care să se ocupe de calificarea angajaților.

Utilitatea unei persoane care să se ocupe de calificarea angajaților la locul de muncă



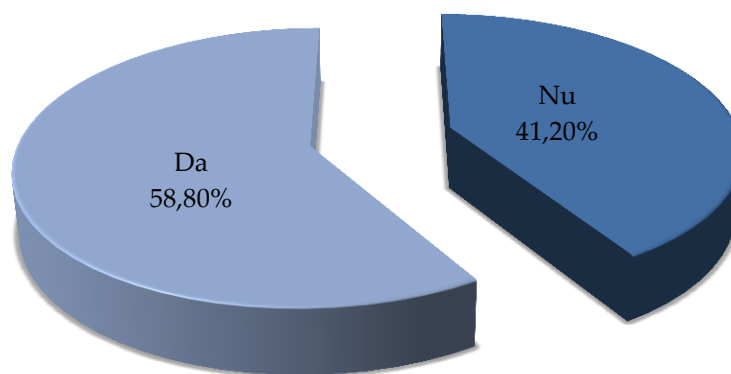
În firmele în care nu există persoane care să se ocupe de calificarea angajaților, prezența acestora este considerată utilă de către 57,28% dintre femei.

Numărul de cursuri de formare la care au fost invitate să participe femeile angajate în ultimii doi ani



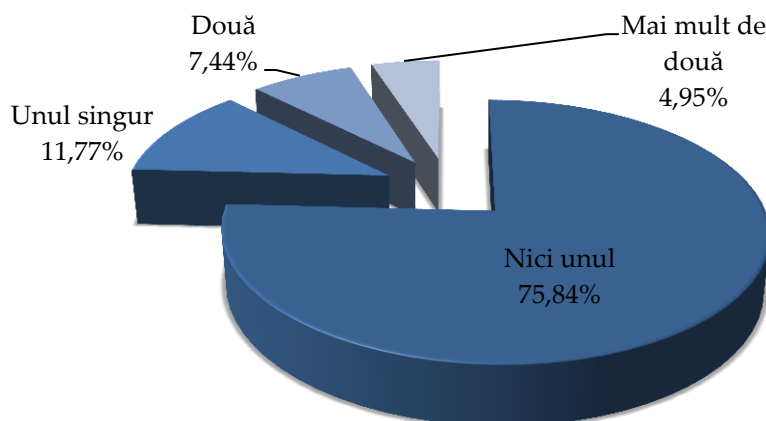
Cele mai multe dintre femei, nu au fost invitate să participe la nici un program de formare profesională (72,55%).

Dorința femeilor angajate de a fi fost invitate să participe la cursuri de formare



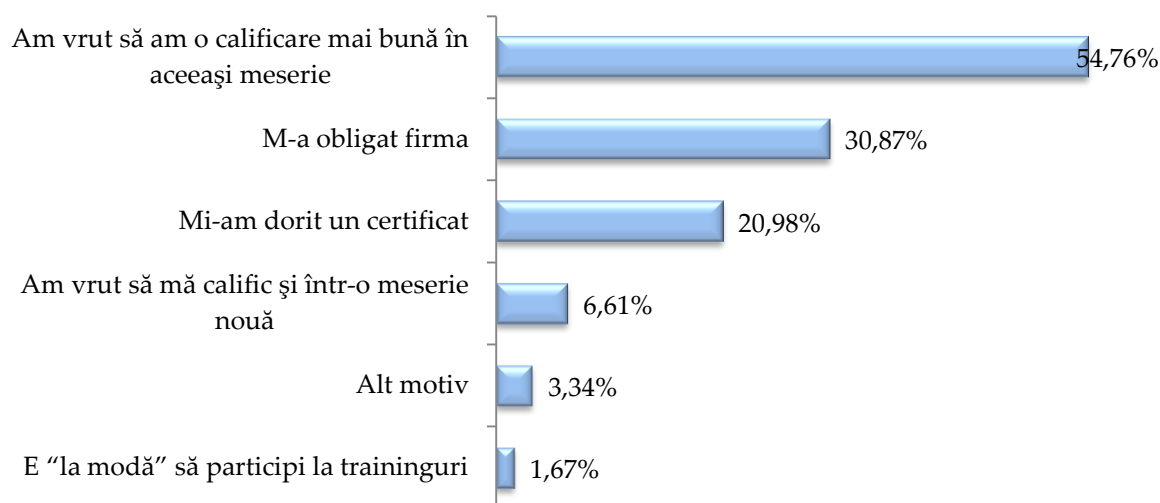
Dintre femeile care nu au fost invitate să participe la un program de formare profesională, 58,8% și-ar fi dorit să fie invitate.

Numărul de cursuri de formare la care au participat femeile angajate în ultimii doi ani



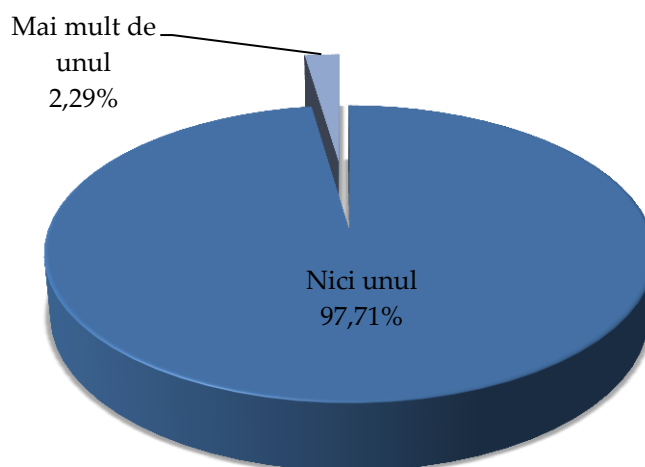
Cele mai multe dintre femeii, nu au participat la nici un program de formare profesională (75,84%).

Motivele participării la cursuri de formare



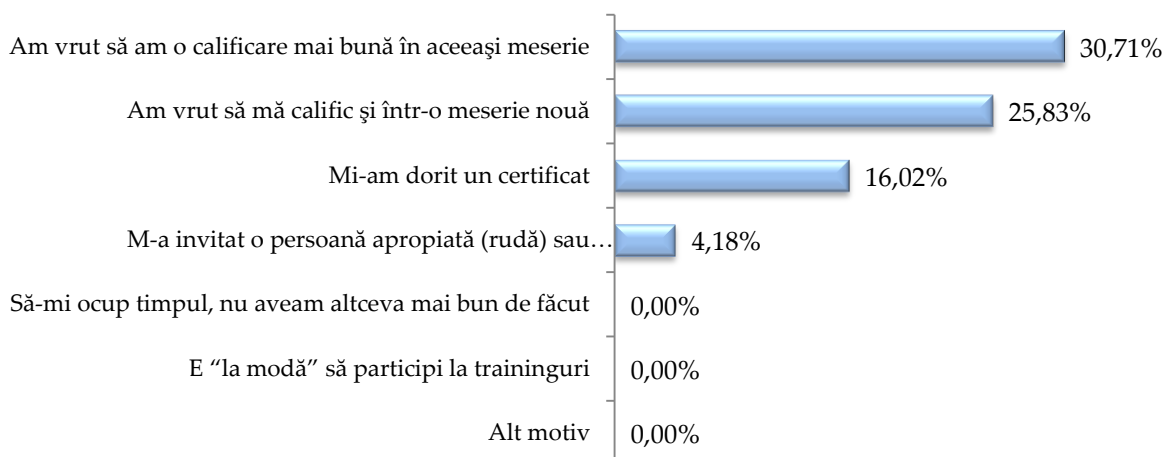
Principalul motiv pentru care femeile angajate au participat la cursuri de formare este dorința acestora de a fi obținut o calificare mai bună în aceeași meserie (54,76%). 30,87% dintre femeii au participat doar pentru că le-a obligat firma.

Numărul de cursuri de formare organizate de AJOFM la care au participat femeile angajate în ultimii doi ani



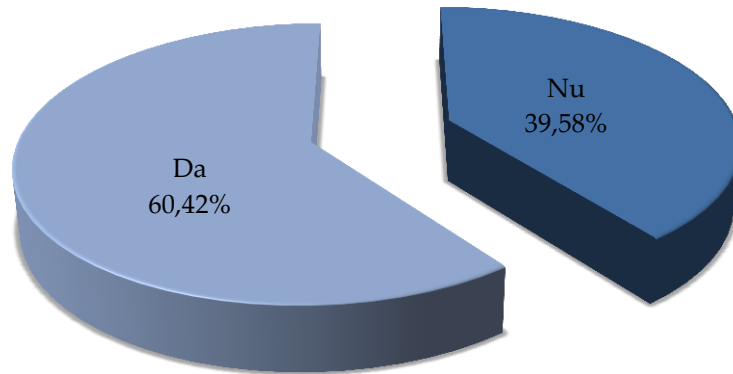
Marea majoritate a femeilor angajate nu a participat la cursuri de formare organizate de AJOFM (97,71%) în ultimii doi ani.

Motivele participării la cursuri de formare organizate de AJOFM



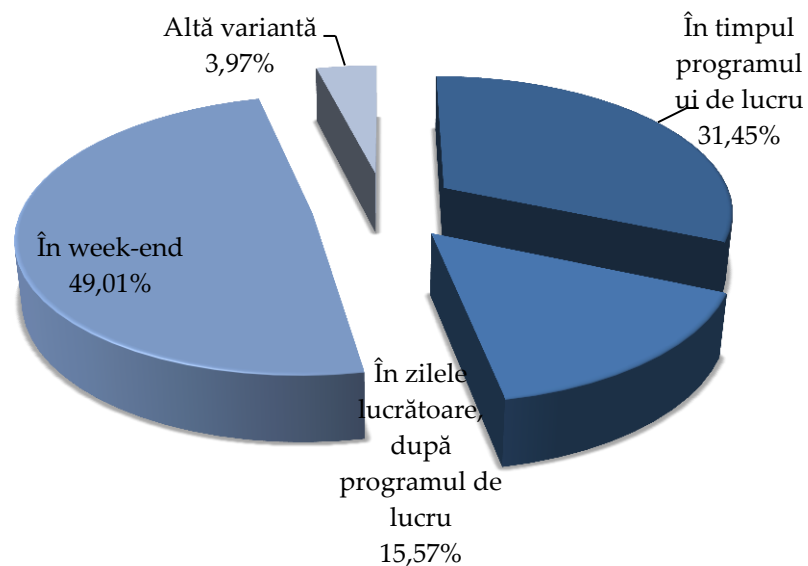
Principalul motiv pentru care femeile angajate au participat la cursuri de formare organizate de către AJOFM, la fel ca și în cazul celorlalte cursuri, este dorința acestora de a fi obținut o calificare mai bună în aceeași meserie (30,71%).

Măsura în care femeile angajate consideră utile cursurile de formare profesională la care au participat



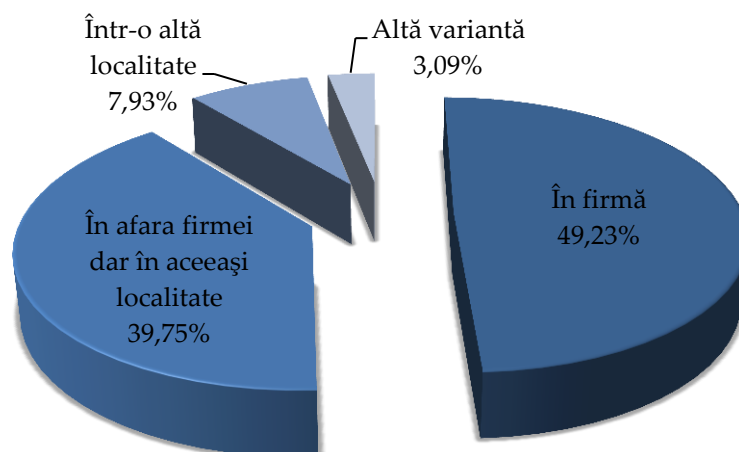
Majoritatea femeilor (60,42%) consideră utile cursurile de formare profesională la care au participat.

Perioada potrivită pentru organizarea de cursuri de formare



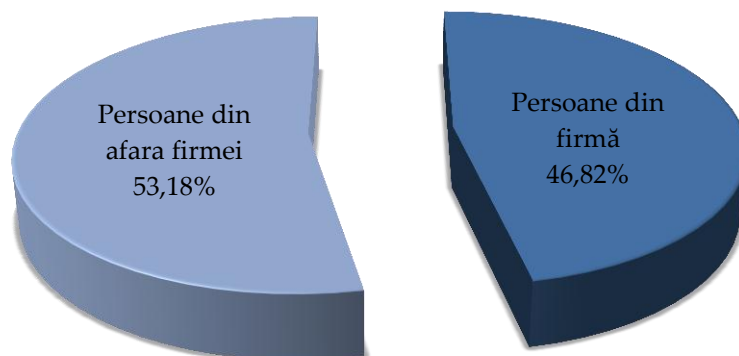
Weekend-urile sunt considerate momentul cel mai potrivit pentru organizarea cursurilor de formare profesională (49,01%). Există și o categorie largă de persoane care consideră potrivită derularea acestora în timpul programului de lucru (31,45%).

Locația potrivită pentru organizarea de cursuri de formare



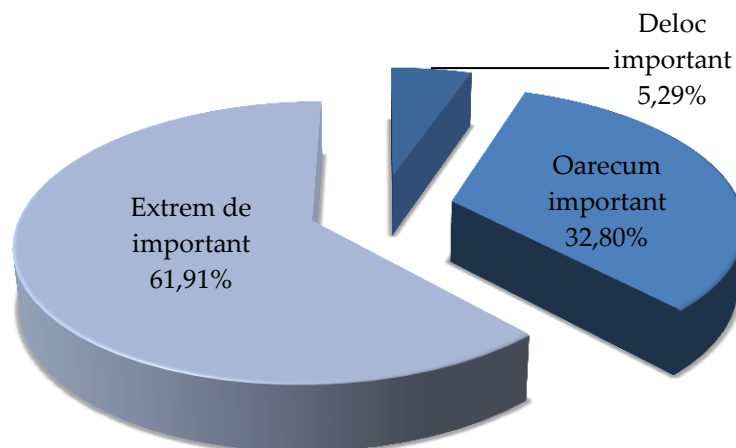
În ceea ce privește locația, aproape jumătate dintre respondenți (49,23%) consideră că sediul firmei este locația cea mai potrivită pentru organizarea cursurilor de formare. 39,75% ar prefera ca aceste programe să se desfășoare în afara firmei, dar în aceeași localitate.

Instructorii potriviți pentru un program de formare



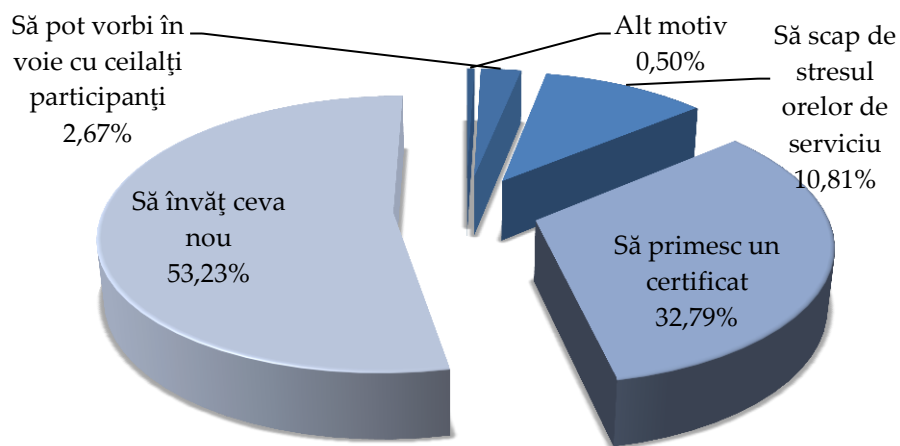
Ca și instructorii potriviți pentru un program de formare, părerile sunt împărțite: 53,18% consideră că aceștia ar trebui să fie persoane din afara firmei, iar 46,82% consideră că ar trebui să fie persoane din firmă.

Importanța primirii unui certificat de participare la finalul programului de formare



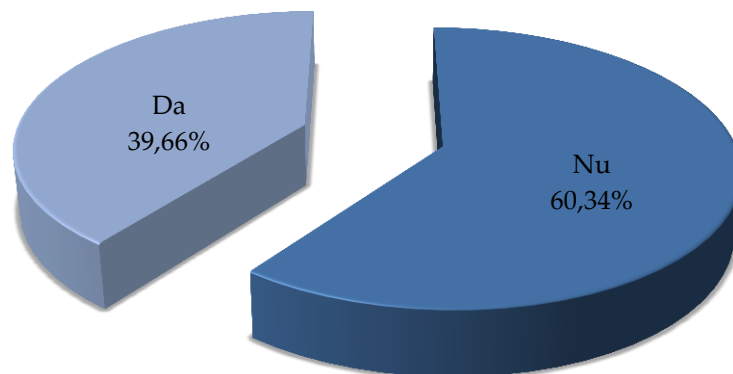
Pentru cele mai multe dintre femeile angajate (61,91%), certificatul primit la finalul programului de formare este extrem de important.

Aspecte care interesează atunci când se urmează un program de formare



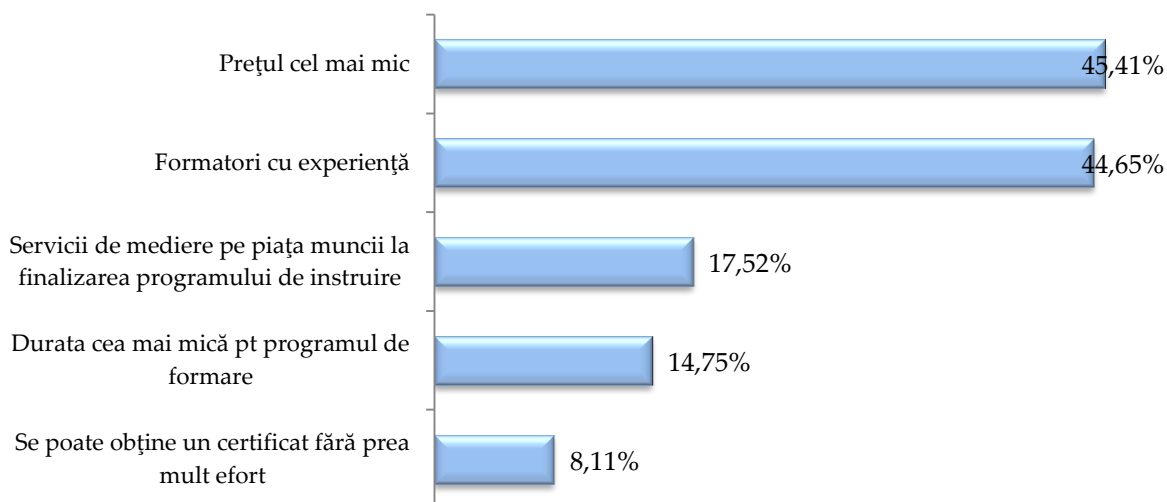
Atunci când urmează un program de formare, 53,23% dintre femeile angajate urmăresc învățarea de lucruri noi. O pondere importantă o constituie persoanele care vizează intrarea în posesia unui certificat (32,79%).

Măsura în care femeile angajate ar participa la cursuri de formare profesională, dacă ar fi nevoite să plătească pentru acestea



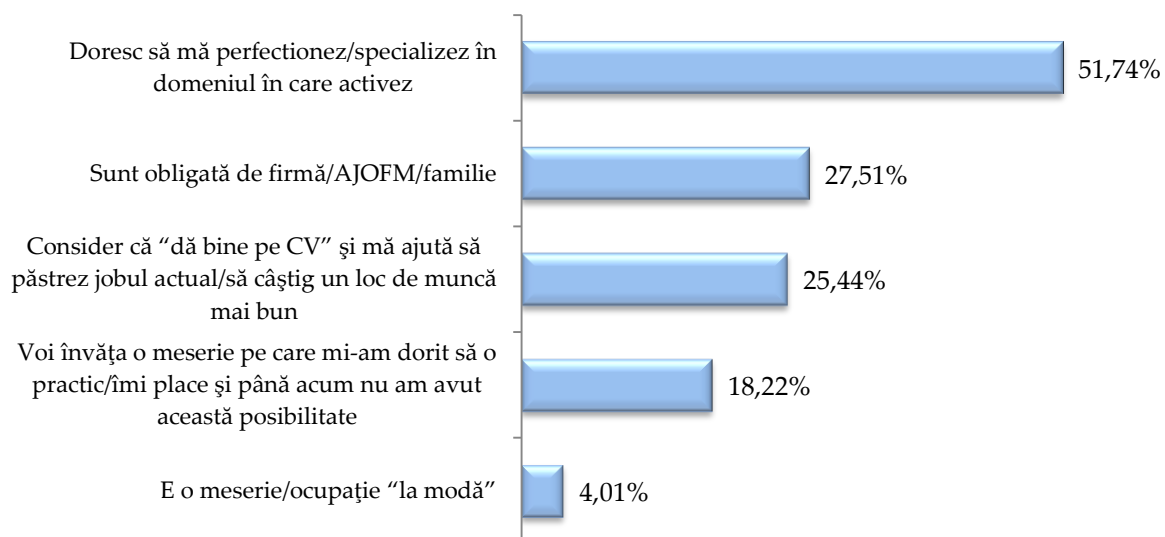
Cele mai multe dintre femeile chestionate (60,34%), afirmă că nu ar urma cursurile de formare, dacă ar fi nevoite să le plătească.

Criteria de alegere a furnizorului, în cazul suportării costurilor de instruire de către respondent



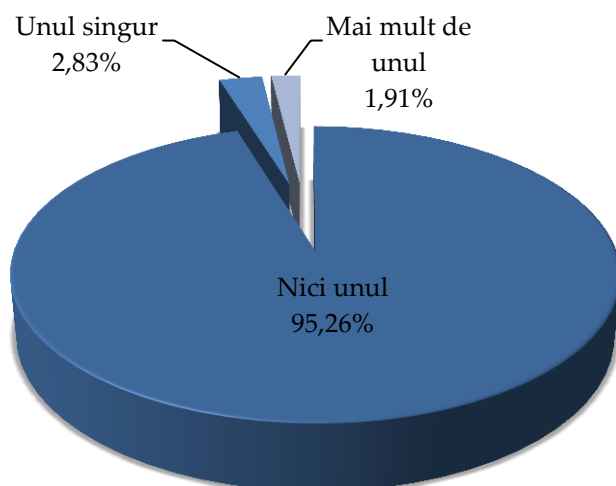
Dacă totuși ar suporta cheltuielile unui curs de formare, femeile ar căuta, în primul rând, furnizorul cu prețul cel mai mic (45,41%) și furnizorul care are formatori cu experiență (44,65%).

Motivele pentru care se urmează un program de formare



Atunci când aleg să urmez un program de perfecționare, 51,74% dintre femei o fac pentru că doresc să se perfecționeze/specializeze în domeniul în care activează. Ponderea respondentelor care o fac doar pentru că sunt obligate este destul de consistentă (27,51%).

Numărul de programe de formare plătite în ultimii doi ani



Doar 4,74% dintre respondente au urmat cursuri plătite în ultimii doi ani.

În ceea ce privește cursurile gratuite de perfecționare, femeile angajate sunt interesate de următoarele cursuri:

- Competențe informatice TIC – 33,80%;
- Manager proiect -26,87%;
- Inspector resurse umane – 24,91%;
- Secretară – 24,63%;
- Contabil – 24,24%;
- Inspector sănătate și securitate în muncă – 22,15%;
- Designer pentru interior – 21,09%.

Femeile angajate sunt interesate într-o proporție mai redusă de cursul de perfecționare pentru expert achiziții publice (15,84%), cursul de agent turistic (15,65%), cursul pentru infirmieră (11%) și cel pentru asistentă medicală (9,86%).

În categoria altă variantă, aleasă de 43,54% dintre femei, se regăsesc următoarele propuneri de cursuri: manager resurse umane, agent vânzări, limba engleză, profesor/învățător, formator.

CURSURI GRATUITE DE PERFECȚIONARE	Deloc sau puțin interesată (%)	Indiferent (%)	Foarte sau destul de interesată (%)
Competențe informatice TIC	62,56	3,64	33,80
Manager proiect	66,85	6,28	26,87
Inspector resurse umane	69,71	5,38	24,91
Secretară	67,89	7,47	24,63
Contabil	71,23	4,53	24,24
Inspector sănătate și securitate în muncă	72,79	5,06	22,15
Designer pentru interior	74,81	4,10	21,09
Expert achiziții publice	75,81	8,35	15,84
Agent turistic	75,81	8,54	15,65
Infirmieră	82,91	6,09	11,00
Asistentă medicală	84,22	5,92	9,86
Alt curs	20,06	36,40	43,54

În ceea ce privește *cursurile gratuite de calificare*, femeile angajate sunt interesate de următoarele cursuri:

- Bucătar – 16,45%;
- Frizer/Coafor – 16,19%;
- Lucrător în comerț (vânzătoare) – 15,03%;
- Cameristă – 11,94%;
- Ospătar – 9,05%;
- Cofetar patiser – 9,01%;
- Îngrijire copii la domiciliu – 8,97%.

Femeile angajate sunt interesate într-o proporție mai redusă de cursul de calificare pentru îngrijire bătrâni la domiciliu (8,84%), cursul pentru confecționar (7,87%) și cel de maseur (7,32%).

CURSURI GRATUITE DE CALIFICARE	Deloc sau puțin interesată (%)	Indiferent (%)	Foarte sau destul de interesată (%)
Bucătar	77,01	6,54	16,45
Frizer/Coafor	79,52	4,29	16,19
Lucrător în comerț (vânzătoare)	79,92	5,05	15,03
Cameristă	83,13	4,93	11,94
Ospătar	84,81	6,14	9,05
Cofetar patiser	84,61	6,38	9,01
Îngrijire copii la domiciliu	88,84	2,19	8,97
Îngrijire bătrâni la domiciliu	88,72	2,44	8,84
Confecționar	86,31	5,82	7,87
Maseur	87,67	5,01	7,32
Alt curs	30,98	33,90	35,12

3.3.2 FEMEI ȘOMERE, AFLATE ÎN CĂUTAREA UNUI LOC DE MUNCĂ, INACTIVE

În ceea ce privește nevoia femeilor șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive de cursuri de calificare, peste 70% dintre acestea consideră că au nevoie să urmeze astfel de cursuri pentru a se angaja și sunt dispuse să investească timp pentru urmarea unui astfel de curs. Un procent mai redus de femei (36,55%) este dispus să și plătească pentru urmarea unui curs de calificare.

Mai mult de 75% dintre femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive consideră că ar avea șanse mai mari de angajare dacă ar învăța o (nouă) meserie.

ATITUDINEA FAȚĂ DE CURSURILE DE CALIFICARE	NU (%)	DA (%)
Pentru a mă angaja, am nevoie să urmez cursuri de calificare.	27,35	72,65
Sunt dispusă să investesc timp pentru urmarea unui curs de calificare.	27,54	72,46
Sunt dispusă să plătesc pentru urmarea unui curs de calificare.	63,45	36,55
Cele mai multe cursuri de recalificare profesională nu sunt pe domeniul care mă interesează.	55,36	44,64
Dacă aș învăța o (nouă) meserie, aș avea șanse mai mari de angajare.	22,73	77,27

În ceea ce privește *cursurile gratuite de calificare*, femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive sunt interesate de următoarele cursuri:

- Lucrător în comerț (vânzătoare) - 41,30%;
- Bucătar - 34,25%;
- Frizer/Coafor - 31,01%;
- Cofetar patiser - 30,25%;
- Cameristă – 29,12%;
- Ospătar – 26,30%;
- Îngrijire copii la domiciliu - 25,25%;
- Îngrijire bătrâni la domiciliu – 20,32%.

Femeile șomere sunt interesate într-o proporție mai redusă de cursul de calificare pentru confectioner (9,07%) și maseur (7,02%). Alt domeniu precizat a fost cel de lucrător cultura plantelor.

CURSURI GRATUITE DE CALIFICARE	Deloc sau puțin interesată (%)	Indiferent (%)	Foarte sau destul de interesată (%)
Lucrător în comerț (vânzătoare)	54,98	3,72	41,30
Bucătar	63,22	2,53	34,25
Frizer/Coafor	66,04	2,95	31,01
Cofetar patiser	67,22	2,53	30,25
Cameristă	64,18	6,70	29,12
Ospătar	73,88	3,82	26,30
Îngrijire copii la domiciliu	69,64	5,11	25,25
Îngrijire bătrâni la domiciliu	75,81	3,86	20,32
Confectioner	88,77	2,16	9,07
Maseur	87,67	5,31	7,02
Alt curs	9,81	25,03	65,16

În ceea ce privește *cursurile gratuite de perfecționare*, femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive sunt interesate de următoarele cursuri:

- Secretară – 21,35%;
- Competențe informatice TIC – 20,75%;
- Manager proiect – 20,50%;
- Asistentă medicală – 19,78%;
- Infirmieră – 19,34%;
- Inspector resurse umane – 18,11%;
- Inspector sănătate și securitate în muncă – 16,10%;
- Agent turistic – 15,62%.

Femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive sunt interesate într-o proporție mai redusă de cursul de perfecționare pentru expert achiziții publice (12,66%) și cursul pentru designer pentru interior (14,90%).

Alte domenii precizate sunt: manager resurse umane, limbi străine, formator, agent vânzări, tehnician dentar, management.

CURSURI GRATUITE DE PERFEȚIONARE	Deloc sau puțin interesată (%)	Indiferent (%)	Foarte sau destul de interesată (%)
Secretară	75,06	3,59	21,35
Competențe informatice TIC	76,85	2,40	20,75
Manager proiect	76,69	2,81	20,50
Contabil	75,40	4,67	19,93
Asistentă medicală	76,86	3,36	19,78
Infirmieră	76,00	4,66	19,34
Inspector resurse umane	78,63	3,26	18,11
Inspector sănătate și securitate în muncă	78,13	3,76	16,10
Agent turistic	78,90	5,48	15,62
Designer pentru interior	80,65	4,45	14,90
Expert achiziții publice	83,68	3,66	12,66
Alt curs	-	-	100,0

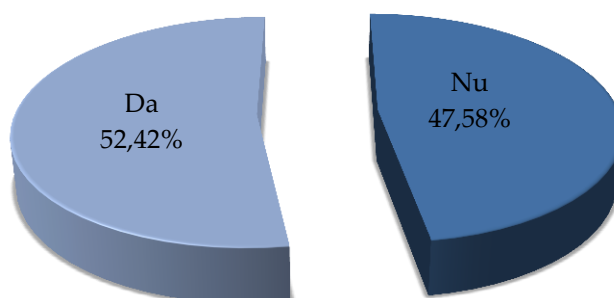
3.4 NEVOILE FEMEILOR ȘOMERE, AFLATE ÎN CĂUTAREA UNUI LOC DE MUNCĂ, INACTIVE DE INFORMARE ȘI CONSILIERE PRIVIND ACCESUL PE PIAȚA MUNCII

În ultimele 2-3 luni, 52,42% dintre femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive s-au interesat în vederea găsirii unui loc de muncă.

Ca sursă de informare pentru găsirea unui loc de muncă, 80% dintre ele au apelat la rude / prieteni / cunoștințe. Aproximativ 50% au consultat anunțurile de muncă din ziare. Sursele cele mai puțin folosite de către femeile șomere sunt bazele de date ale firmelor de recrutare personal (9,14%) și website-urile firmelor care ar putea avea posturi vacante (10,54%).

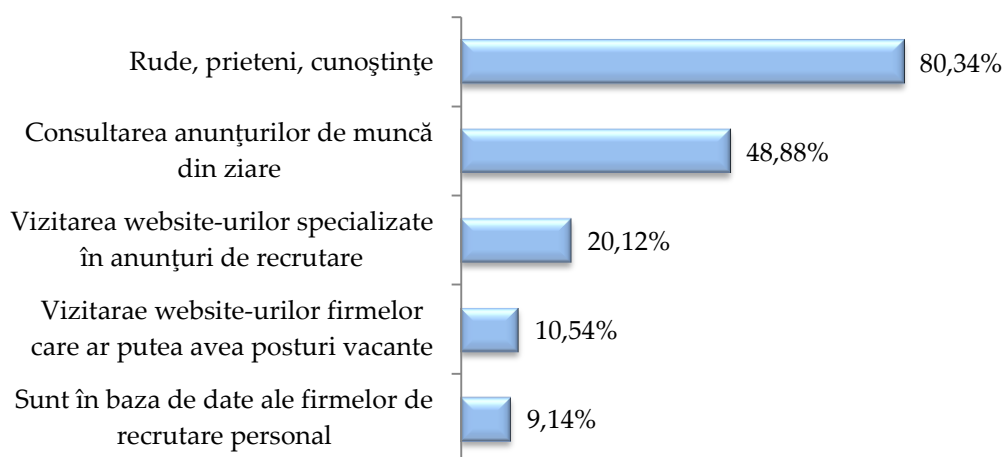
Cele mai multe dintre femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive (85,23%) consideră că știu ce locuri de muncă li se potrivesc. 45,17% dintre femei susțin că ar avea nevoie de un consilier care să le spună ce locuri de muncă (meserii) li s-ar potrivi. În ceea ce privește informațiile privind accesul pe piața muncii de care ar avea nevoie, 37,25% dintre femei susțin că ar avea nevoie de informații pentru crearea unui CV, iar 57,24% de informații pentru prezentarea la un interviu de angajare.

Măsura în care femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive s-au interesat în ultimele 2-3 luni cu privire la găsirea unui loc de muncă



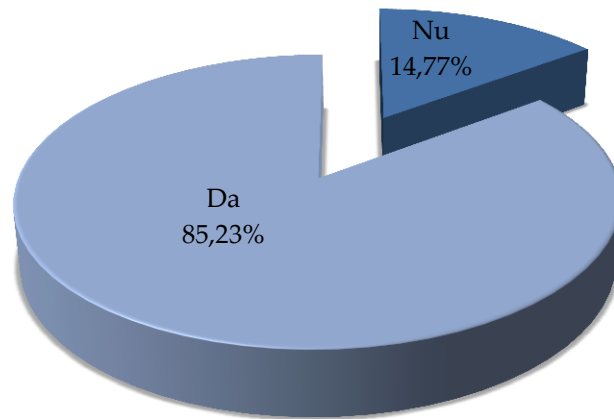
În ultimele 2-3 luni, 52,42% dintre femei s-au interesat în vederea găsirii unui loc de muncă.

Surse de informare pentru găsirea unui loc de muncă



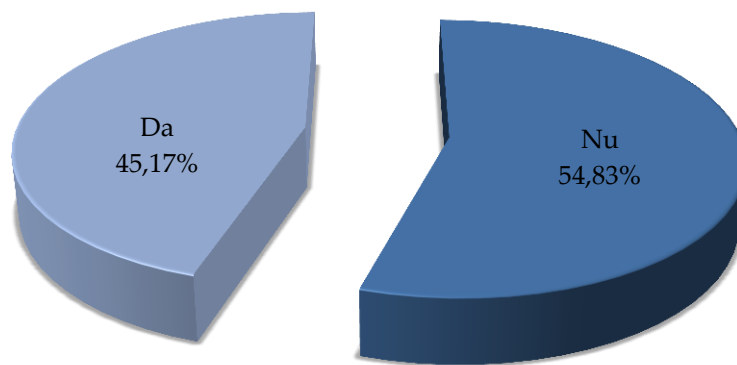
Ca sursă de informare pentru găsirea unui loc de muncă, rudele, prietenii și cunoștințele ocupă cea mai mare pondere (80,34%).

Măsura în care femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive știu ce locuri de muncă (meserii) li se potrivesc



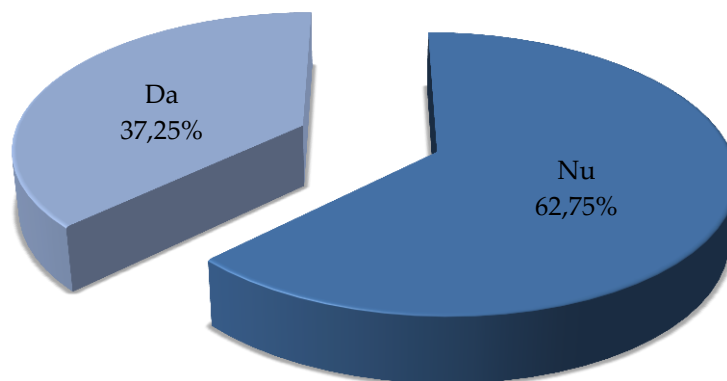
Cele mai multe dintre femei (85,23%) știu ce locuri de muncă li se potrivesc.

Măsura în care femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive au nevoie de un consilier care să le spună ce locuri de muncă (meserii) li se potrivesc



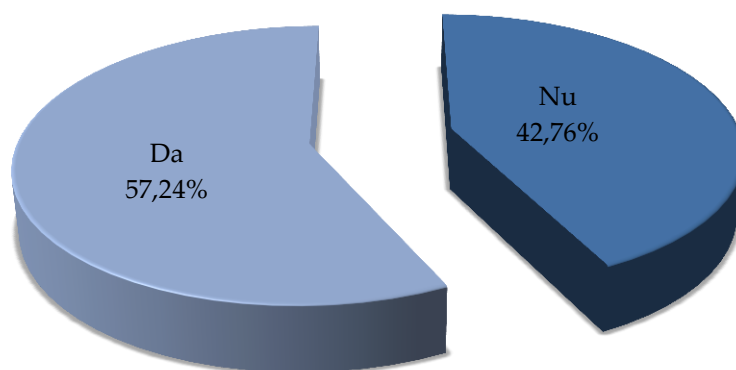
Dintre femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive, 54,83% nu au nevoie de un consilier care să le spună ce locuri de muncă li s-ar potrivi.

Măsura în care femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive au nevoie de informații care să le ajute la crearea unui CV



37,25% dintre femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive ar avea nevoie de informații pentru crearea unui CV.

Măsura în care femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive au nevoie de informații care să le ajute pentru prezentarea la un interviu de angajare



57,24% dintre femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive ar avea nevoie de informații care să le ajute pentru prezentarea la un interviu de angajare.

3.5 INTERESUL FEMEILOR PRIVIND EDUCAȚIA ANTREPRENORIALĂ ȘI ANTREPRENORIAT

Interesul pentru antreprenoriat se regăsește în rândul a 50,92% dintre femei, acestea gândindu-se la deschiderea unei afaceri.

Peste 60% dintre aceste femei s-au gândit la înființarea unei afaceri împreună cu soțul sau o rudă apropiată. Din totalul femeilor chestionate, 14,01% nu doar s-au gândit la această oportunitate, ci au și depus documentația pentru înființarea unei firme. În ceea ce privește categoria femeilor care nu au depus această documentație, principalul motiv îl constituie lipsa banilor (57,75%).

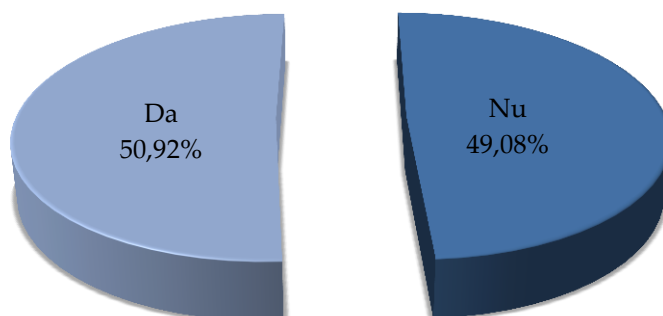
Principalul motiv pentru care celelalte aproximativ 50% dintre femei nu s-au gândit la înființarea unei afaceri ține de riscul falimentului (34,45%). Următoarele impedimente sunt lipsa siguranței atunci când vine vorba de venituri constante (26,8%) și riscul de a pierde și bunurile pe care le au (20,30%). Motivul cel mai puțin invocat de către femei este faptul că vor trebui să muncească prea mult (5,77%).

În ceea ce privește competențele femeilor, cele mai multe consideră că au competențe în domeniul lucrului cu oamenii (55%) și în vânzări (31,01%). Cele mai puține consideră că au competențe în domeniul achizițiilor (8,01%).

Cele mai multe femei consideră că ar mai avea de învățat aspecte care țin de gestiunea financiară (44,27%) și că ar avea cel mai mult de învățat de la un alt om de afaceri (37,55%).

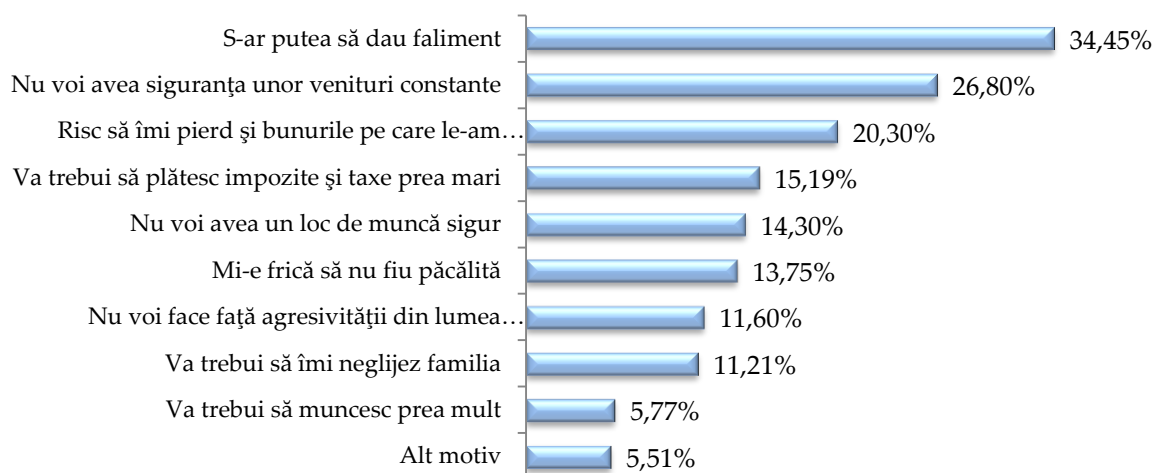
În ceea ce privește vârsta potrivită la care să se predea educația antreprenorială, cele mai multe dintre femei (54,81%) consideră că ar trebui să se predea din timpul liceului (clasele 9 – 12). Un procent de 32,22% dintre femei consideră că educația antreprenorială se poate preda în timpul programelor de instruire pentru adulți.

Măsura în care respondenții s-au gândit la înființarea unei afaceri



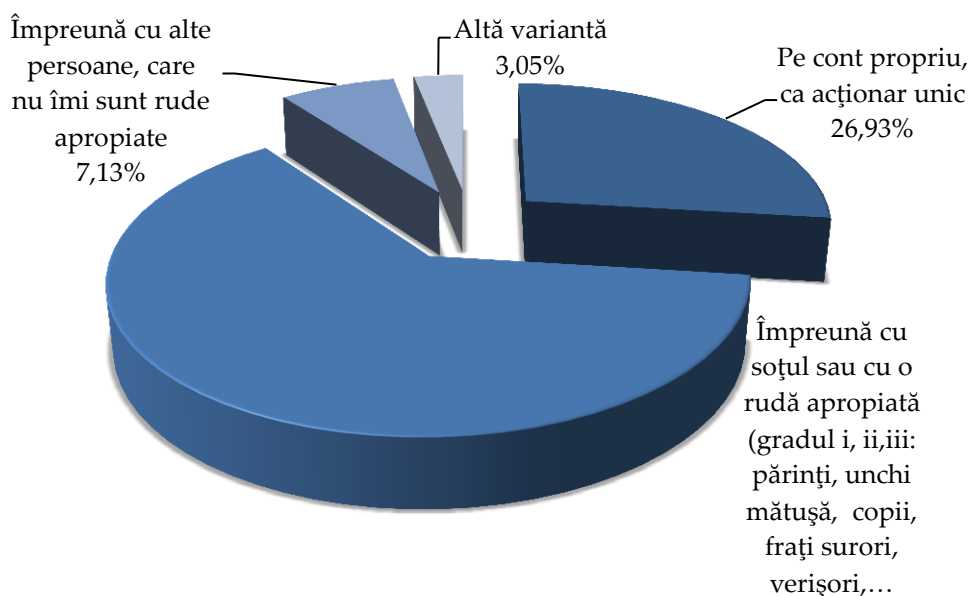
Ponderea femeilor care s-au gândit la deschiderea unei afaceri este de 50,92%.

Motivele pentru care respondentele nu și-au înființat propria afacere



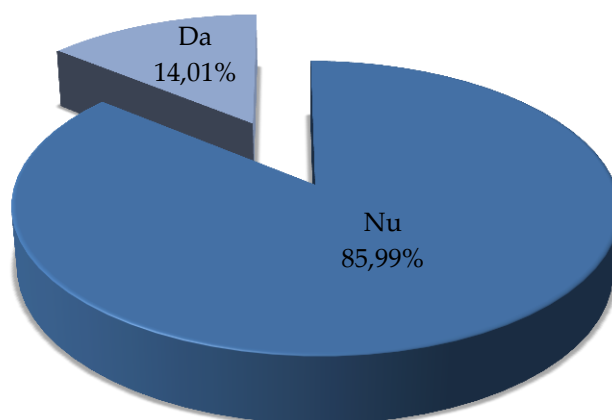
Principalul motiv pentru care femeile nu s-au gândit la înființarea unei afaceri ține de riscul falimentului (34,45%) Următorul impediment este lipsa siguranței atunci când vine vorba de venituri constante (26,8%).

Categoriile de persoane cu care intenționează respondentele să-și înființeze afacerea



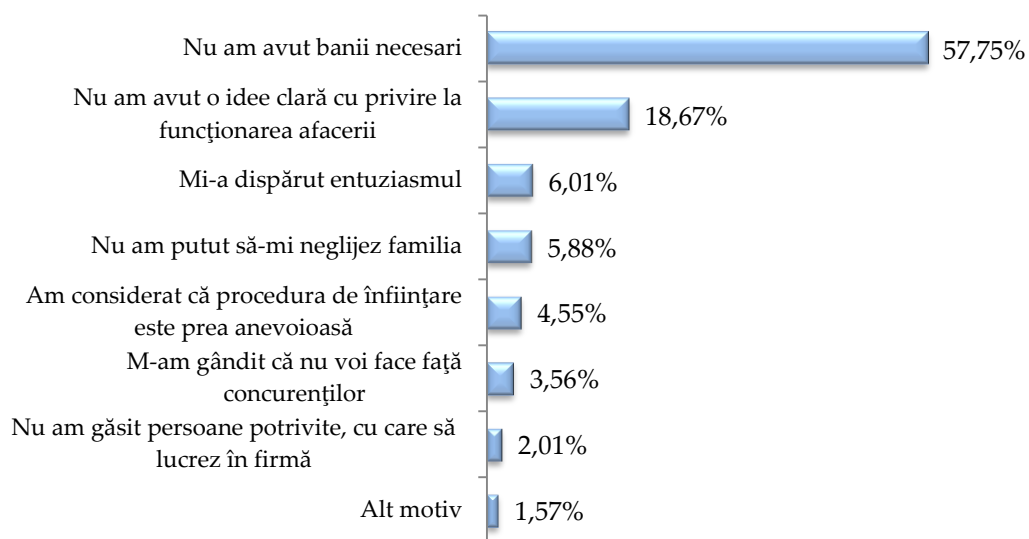
Cele mai multe doamne (62,89%) s-au gândit la înființarea unei afaceri împreună cu soțul sau o rudă apropiată.

Măsura în care respondentele au depus documentația pentru înființarea unei firme



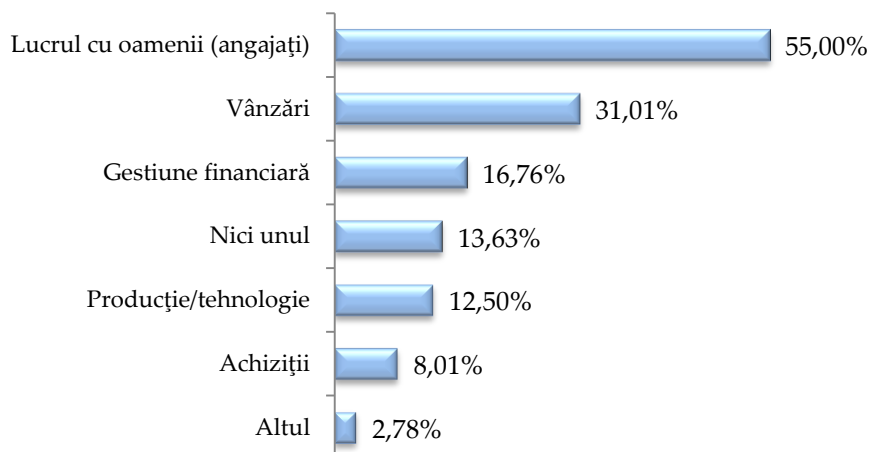
Din totalul femeilor chestionate, 14,01% au depus documentația pentru înființarea unei firme.

Motivele pentru care respondentele nu au depus documentația pentru înființarea unei firme



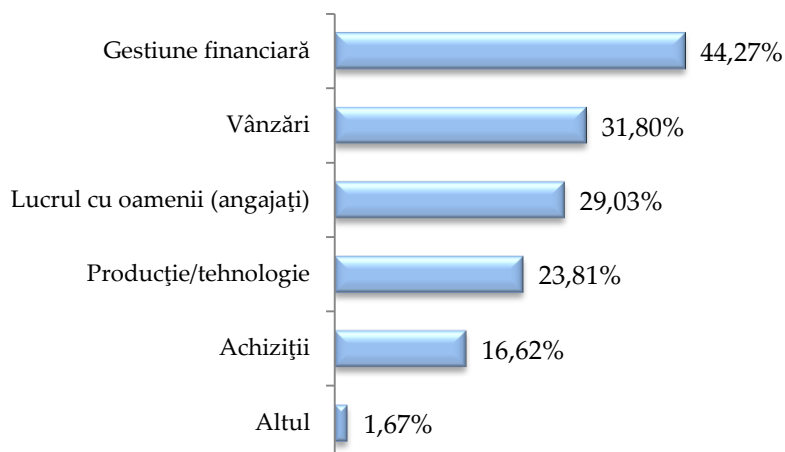
Principalul motiv pentru care respondentele nu au depus documentația pentru înființarea unei firme îl constituie lipsa banilor (57,75%). Lipsa unei idei de afaceri clare constituie un alt impediment în percepția a 18,67% dintre respondente.

Domenii pe care respondentele dețin competențe



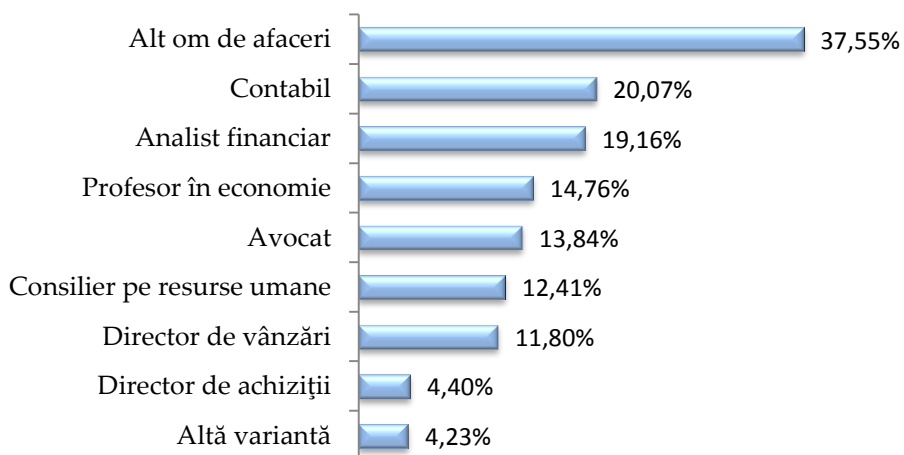
Femeile consideră că sunt competente în domeniul lucrului cu oamenii (55%) și în vânzări (31,01%).

Domenii pe care respondentele ar mai trebui să învețe



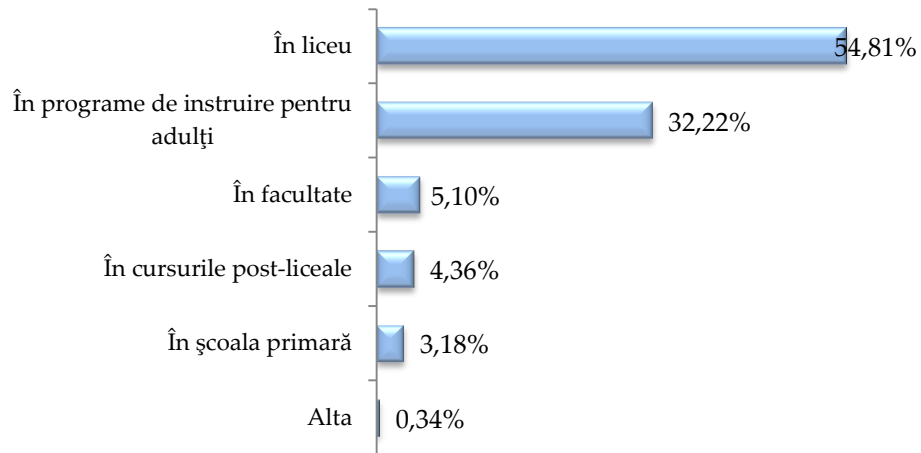
Cele mai multe femei ar mai avea de învățat aspecte care țin de gestiunea financiară (44,27%) și vânzări (31,80%).

Categoriile de persoane de la care respondentele ar avea de învățat lucruri utile



Femeile consideră că ar avea cel mai mult de învățat de la un alt om de afaceri (37,55%). Urmează „contabilul” și „analistul financiar”.

Momentul de la care ar trebui să se predea educația antreprenorială



Cele mai multe dintre femei (54,81%), consideră că educația antreprenorială ar trebui să se predea din timpul liceului.

4. REZULTATE PENTRU REGIUNEA NORD – VEST

4.1 PERCEPȚIA FEMEILOR ANGAJATE ASUPRA EGALITĂȚII DE ȘANSE LA LOCUL DE MUNCĂ

În ceea ce privește *situația specifică locului de muncă / firmei*, se înregistrează un procent redus al femeilor care consideră că meseria pe care o au este mai potrivită bărbaților și că un bărbat s-ar descurca mai bine în meseria respectivă. Un procent mai mare se înregistrează în rândul celor care consideră că bărbații sunt mai productivi în meseria pe care o au ele.

SPECIFIC JOB/FIRMĂ	Dezacord sau dezacord total (%)	Nici acord, nici dezacord (%)	Acord total sau parțial (%)
Meseria pe care o am eu este mai potrivită bărbaților.	85,4	6,5	8,0
Consider că un bărbat s-ar descurca mai bine în meseria pe care o am eu.	83,6	10,3	6,1
Consider că femeile sunt mai productive decât bărbații în meseria pe care o am eu.	25,7	18,1	56,1

În ceea ce privește *egalitatea de șanse în situațiile de recrutare și selecție*, femeile angajate consideră că firma nu asigură șanse egale de înscriere femeilor și bărbaților (21,4%) și că bărbații sunt favorizați de criteriile de selecție (11,2%). În ceea ce privește crearea unei structuri de gen cât mai echilibrată, 38,5% dintre femei consideră că în firma la care sunt angajate nu se dorește acest lucru, iar 22,4% dintre ele consideră că în unele departamente există oameni cu prejudecăți, care împiedică accesul femeilor pe posturile respective.

RECRUTARE-SELECTARE	Dezacord sau dezacord total (%)	Nici acord, nici dezacord (%)	Acord total sau parțial (%)
Atunci când face anunțuri de angajare, firma asigură femeilor și bărbaților șanse egale de înscriere.	21,4	11,6	67,0
Când face anunțuri de angajare, firma favorizează înscrierea bărbaților.	71,9	18,0	10,1
Când se fac angajări, condițiile de selectare favorizează nejust/incorrect candidații bărbați.	72,0	16,8	11,2
În firmă se dorește crearea unei structuri de gen cât mai echilibrată (numărul femeilor aproximativ egal cu cel al bărbaților).	38,5	27,9	33,6
În unele departamente există oameni cu prejudecăți, care împiedică accesul femeilor pe posturile respective.	56,9	20,8	22,4

În ceea ce privește *egalitatea de șanse din punctul de vedere al remunerării*, femeile angajate consideră că bărbații sunt mai bine plătiți decât femeile în firmele la care lucrează, în proporție de 15,3%. 19,2% dintre femeile angajate nu sunt de acord cu faptul că salariile sunt egale în condiții de muncă egală. În ceea ce privește creșterile salariale, 13,7% dintre femei consideră că femeile nu au aceleași șanse ca și bărbații să obțină astfel de beneficii. De asemenea, mai mult de jumătate dintre femeile angajate consideră că nu este corect ca bărbații să primească mai mulți bani decât femeile atunci când se dau prime și bonusuri salariale.

REMUNERARE	Dezacord sau dezacord total (%)	Nici acord, nici dezacord (%)	Acord total sau parțial (%)
La firma la care lucrez, pentru aceeași muncă depusă, bărbații sunt mai bine plătiți decât femeile.	77,1	7,7	15,3
Criteriile pe baza cărora mi se stabilește salariul îmi sunt clare.	12,0	4,6	83,4
Atunci când sunt penalizată, mi se spune și din ce motiv.	7,5	10,5	82,0
La muncă egală, salariile sunt egale.	19,2	11,2	69,6
Atunci când se fac creșteri salariale, femeile au aceleași șanse ca și bărbații.	13,7	13,1	73,2
Atunci când se dau prime și bonusuri salariale, bărbații primesc mai mulți bani decât femeile.	64,3	14,9	20,7
Atunci când se dau prime și bonusuri salariale, nu este corect ca bărbații să primească mai mulți bani decât femeile.	29,1	8,4	62,5

În ceea ce privește *egalitatea de șanse din punctul de vedere al drepturilor*, femeile angajate consideră că ele au mai puține drepturi decât bărbații în firmele la care lucrează (20,1%). De asemenea, femeile consideră că ele nu sunt ascultate în aceeași măsură ca și bărbații atunci când au ceva de spus (13,6%). În 43,3% dintre cazuri, bărbații reprezintă majoritatea celor care decid regulile în firmă.

DREPTURI	Dezacord sau dezacord total (%)	Nici acord, nici dezacord (%)	Acord total sau parțial (%)
Atunci când au ceva de spus, femeile sunt ascultate în aceeași măsură ca și bărbații.	13,6	9,2	77,1
Majoritatea celor care decid regulile în firmă sunt bărbați.	41,3	15,4	43,3
În firmă, femeile au mai puține drepturi decât bărbații.	65,4	14,5	20,

În ceea ce privește *egalitatea de șanse din punctul de vedere al orelor de muncă și odihnă*, 37,2% dintre femei susțin că în firmele în care lucrează se fac, de regulă, ore suplimentare (peste program), iar 21,4% dintre respondente susțin că femeile sunt cele care fac mai multe ore suplimentare.

ORE DE MUNCĂ ȘI ODIHNĂ	Dezacord sau dezacord total (%)	Nici acord, nici dezacord (%)	Acord total sau parțial (%)
La noi în firmă, de regulă se fac ore suplimentare (peste program).	57,6	5,3	37,2
Femeile fac mai multe ore suplimentare decât bărbații.	71,3	7,3	21,4

În ceea ce privește *egalitatea de șanse din punctul de vedere al concediului și zilelor libere (cu plată)*, un procent foarte redus dintre femeile angajate (6,1%) consideră că bărbații primesc mai multe zile de concediu și zile libere. Peste 70% dintre femeile angajate nu sunt de acord cu faptul că femeile obțin mai ușor decât bărbații învoiri și zile libere. Procentul celor care consideră că femeile trebuie să renunțe la o parte din zilele de concediu ca să-și păstreze serviciul este mai mare decât procentul celor care consideră că bărbații trebuie să procedeze astfel pentru a-și păstra serviciul.

CONCEDIU ȘI ZILE LIBERE (CU PLATĂ)	Dezacord sau dezacord total (%)	Nici acord, nici dezacord (%)	Acord total sau parțial (%)
Bărbații primesc mai multe zile de concediu și zile libere.	90,3	3,6	6,1
Femeile obțin mai ușor decât bărbații învoiri și zile libere.	79,3	6,1	14,6
Ca să-și păstreze serviciul, femeile trebuie să renunțe la o parte din zilele de concediu.	77,5	7,7	14,8
Ca să-și păstreze serviciul, bărbații trebuie să renunțe la o parte din zilele de concediu.	79,5	6,9	13,6

În ceea ce privește *egalitatea de șanse din punctul de vedere al concediului de maternitate*, un procent de peste 20% dintre femeile angajate sunt de părere că, în cadrul firmelor în care lucrează, conducerea consideră productivitatea femeilor mai scăzută decât a bărbaților pentru că acestea au de crescut copii. 34,6% dintre femeile angajate consideră că firma evită să angajeze femei pentru că acestea și-ar putea lua concediu de maternitate sau de creștere a copiilor. Un procent de 19,1% dintre femeile angajate consideră incorectă politica firmei în ceea ce privește acordarea concediului de maternitate și creșterea copiilor.

CREȘTEREA COPIILOR (CONCEDIU MATERNITATE)	Dezacord sau dezacord total (%)	Nici acord, nici dezacord (%)	Acord total sau parțial (%)
Conducerea firmei consideră că productivitatea femeilor este mai scăzută decât productivitatea bărbaților pentru că acestea au de crescut copii.	66,6	10,7	22,6
Firma evită să angajeze femei pentru că și-ar putea lua concediu de maternitate sau pentru creșterea copiilor.	48,6	16,7	34,6
Politica firmei în ceea ce privește acordarea concediului de maternitate și creșterea copiilor este incorectă.	55,7	25,2	19,1

În ceea ce privește *egalitatea de șanse din punctul de vedere al siguranței locului de muncă*, un procent de peste 30% dintre femeile angajate cunosc femei care au trebuit să facă compromisuri pentru a-și păstra locul de muncă.

SIGURANȚA LOCULUI DE MUNCĂ	Dezacord sau dezacord total (%)	Nici acord, nici dezacord (%)	Acord total sau parțial (%)
Femeile sunt penalizate mai ușor decât bărbații.	74,1	11,4	14,5
Cunosc femei care au trebuit să facă compromisuri pentru a-și păstra locul de muncă.	53,7	14,1	32,2
Dacă ești femeie, ai probleme la locul de muncă.	74,0	11,5	14,5

În ceea ce privește *egalitatea de șanse din punctul de vedere al atribuțiilor*, un procent de 30,3% dintre femeile angajate sunt de părere că, în mod obișnuit, femeile fac munca suplimentară, apărută pe neașteptate.

ATRIBUȚII	Dezacord sau dezacord total (%)	Nici acord, nici dezacord (%)	Acord total sau parțial (%)
În mod obișnuit, femeile fac munca suplimentară, apărută pe neașteptate.	49,4	20,3	30,3
Femeile trebuie să muncească mai mult decât bărbații.	71,7	11,1	17,2

În ceea ce privește *egalitatea de șanse din punctul de vedere al evaluării*, 12,8% dintre femeile angajate consideră că șefii sunt mai severi / critici cu femeile decât cu bărbații.

EVALUARE	Dezacord sau dezacord total (%)	Nici acord, nici dezacord (%)	Acord total sau parțial (%)
Când analizează modul în care ne facem treaba, șefii sunt mai severi/critici cu femeile decât cu bărbații.	69,4	17,8	12,8
Atunci când se face evaluarea personalului, criteriile de evaluare sunt foarte clare.	9,0	9,2	81,8

În ceea ce privește *egalitatea de șanse din punctul de vedere al participării la traininguri și cursuri*, procentul celor care consideră că bărbații sunt primii anunțați sau ei sunt preferați pentru astfel de activități este relativ redus (10,3%, respectiv 6,6%). În schimb, 36,7% dintre femei consideră că ele nu au timp să participe la traininguri pentru că trebuie să se dedice vieții de familie.

TRAINING	Dezacord sau dezacord total (%)	Nici acord, nici dezacord (%)	Acord total sau parțial (%)
Când se țin cursuri și traininguri, bărbații sunt primii anunțați.	83,4	6,3	10,3
Pentru cursuri și traininguri, bărbații sunt preferați în locul femeilor.	82,0	11,4	6,6
Femeile nu prea au timp să participe la traininguri pentru că trebuie să se dedice vieții de familie.	47,8	15,4	36,7

În ceea ce privește *egalitatea de șanse din punctul de vedere al posibilităților de avansare*, 15,8% dintre femei consideră că femeile nu au șanse la fel de mari cu cele ale bărbaților pentru a fi promovate, iar 22% consideră că femeile trebuie să muncească mai mult decât bărbații pentru a realiza acest lucru. Peste 30% dintre femei cunosc cazuri când femeilor li s-au făcut propuneri indecente pentru a putea fi promovate.

POSIBILITĂȚI DE AVANSARE	Dezacord sau dezacord total (%)	Nici acord, nici dezacord (%)	Acord total sau parțial (%)
Știu cazuri când femeilor li s-au făcut propuneri indecente pentru a putea fi promovate pe posturi superioare.	61,2	8,3	30,5
Cred că femeile au șanse la fel de mari cu cele ale	15,8	11,1	73,1

bărbaților pentru a fi promovate.			
Chiar dacă au aceleași competențe, bărbații sunt favorizați la promovare pe posturi superioare.	58,7	16,9	24,4
În firmă se consideră că un bărbat este un șef mai eficient decât o femeie.	44,4	19,6	36,0
Femeile trebuie să muncească mai mult decât bărbații pentru a fi promovate.	61,0	17,1	22,0

În ceea ce privește *egalitatea de șanse din punctul de vedere al siguranței muncii și sănătății*, peste 34% dintre respondente consideră că femeile sunt nevoite să lucreze în condiții care le pot afecta sănătatea (umiditate, temperatură, curenți de aer, iluminare, mirosuri), precum și în condiții în care pot apărea accidente de muncă. Un procent de aproximativ 6% susțin că unii șefi mai obișnuiesc să lovească angajatele.

SIGURANȚA MUNCII ȘI SĂNĂTATE	Dezacord sau dezacord total (%)	Nici acord, nici dezacord (%)	Acord total sau parțial (%)
Femeile sunt nevoite să lucreze în condiții care le pot afecta sănătatea (umiditate, temperatură, curenți de aer, iluminare, mirosuri).	52,0	11,8	36,2
Femeile lucrează în condiții în care pot apărea accidente de muncă.	55,4	9,8	34,7
Din partea șefilor, există preocupare pentru înlăturarea limbajului vulgar al bărbaților.	34,9	15,2	49,9
Unii șefi mai obișnuiesc să lovească angajatele.	87,3	6,9	5,9

În ceea ce privește *egalitatea de șanse din punctul de vedere al încetării contractului de muncă*, 13,8% dintre femei consideră că femeile pleacă primele atunci când în firmele în care lucrează se fac reduceri de personal. Peste 20% dintre respondente consideră că, de regulă, o femeie este concediată cu mai mare ușurință decât un bărbat. 16% dintre femei susțin că au avut colege care au fost concediate imediat după întoarcerea din concediul de maternitate.

ÎNCETAREA CONTRACTULUI DE MUNCĂ	Dezacord sau dezacord total (%)	Nici acord, nici dezacord (%)	Acord total sau parțial (%)
Atunci când un angajat părăsește firma, conducerea este interesată de motivele pentru care pleacă.	9,1	11,8	79,1
Atunci când se fac reduceri de personal, femeile pleacă primele.	67,4	18,7	13,8
De regulă, o femeie este concediată cu mai mare	64,9	14,0	21,1

ușurință decât un bărbat.			
Am avut colegi din firmă care, după întoarcerea din concediul de maternitate, au fost imediat concediate.	67,4	16,5	16,0

4.2 PERCEPȚIA FEMEILOR ȘOMERE, AFLATE ÎN CĂUTAREA UNUI LOC DE MUNCĂ, INACTIVE CU PRIVIRE LA ȘANSELE EGALE LA ANGAJARE

Din punctul de vedere al *accesului pe piața muncii*, peste 65% dintre femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive consideră că cei care își caută un loc de muncă trebuie să aibă un aspect fizic plăcut și relații / pile. Un procent ridicat (70,6%) este valabil și în ceea ce privește acordul femeilor șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive cu privire la faptul că angajatorii preferă salariații care nu au familie și pot lucra peste program.

ACCES PE PIAȚA MUNCII	Dezacord sau dezacord total (%)	Nici acord, nici dezacord (%)	Acord total sau parțial (%)
Când se fac angajări, la calificare și putere de muncă egale, un bărbat este preferat în locul unei femei.	56,4	15,4	28,2
Angajatorii consideră că femeile au o productivitate mai scăzută decât bărbații.	54,0	10,8	35,2
La aceeași muncă depusă, femeile sunt plătite mai rău decât bărbații.	47,9	14,7	37,4
Ca să obții un loc de muncă, trebuie să ai un aspect fizic plăcut.	15,3	14,3	70,4
Ca să obții un loc de muncă, trebuie să ai relații/ pile.	24,8	8,5	66,6
Pentru profesiile mai bine plătite, femeile au un acces mai limitat decât bărbații.	44,7	20,5	34,8
Ca femeie, îmi este foarte greu să îmi găsesc un loc de muncă.	38,1	11,4	50,5
Găsesc greu un loc de muncă, din cauza obligațiilor familiale (întreținerea gospodăriei).	47,1	12,7	40,2
Pentru că ar putea lua concediu de maternitate, firmele nu prea angajează femei.	30,2	19,4	50,4
Angajatorii preferă salariații care nu au familie și pot lucra peste program.	17,8	11,6	70,6

Aproximativ 50% dintre femei consideră că statutul de femeie le îngreunează accesul pe piața muncii și că firmele nu prea angajează femei pentru că ar putea lua concediu de maternitate. Obligațiile familiale (întreținerea gospodăriei) sunt considerate motivele pentru care își găsesc greu un loc de muncă de către aproximativ 40% dintre femei. 34,8% dintre ele consideră că femeile au un acces mai limitat decât bărbații la profesiile mai bine plătite.

În ceea ce privește *caracteristicile locului de muncă* pe care femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive și-l doresc, pentru un procent de peste 80% dintre ele este important să fie respectate ca om și să nu le fie afectată sănătatea. O caracteristică aproximativ la fel de importantă este primirea unui salariu mare (pentru 71,9% dintre femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive). În ceea ce privește caracteristicile importante pentru un procent mai scăzut de femei se poate menționa posibilitatea de a avea timp liber, respectiv posibilitatea de a avansa în interiorul firmei.

CARACTERISTICI ALE LOCULUI DE MUNCĂ DORIT	Deloc sau puțin important (%)	Importanță medie (%)	Important sau foarte important (%)
Să nu-mi fie afectată sănătatea.	6,2	6,0	87,8
Să am un salariu mare.	9,9	18,2	71,9
Să am posibilități de promovare pe posturi înalte.	38,3	16,3	45,3
Să pot avea mult timp liber pentru mine.	43,1	15,1	41,8
Să fiu respectată ca om.	11,6	8,1	80,3

În ceea ce privește modul în care femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive se caracterizează, mai mult de jumătate dintre ele susțin că le place să aibă timp liber. Aproximativ 35% dintre ele nu au timp suficient datorită obligațiilor familiale, iar 37,3% dintre femei declară că nu le place să muncească pentru alții. Un procent important de femei șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive (40,04%) nu au certificate de calificare.

CARACTERIZARE	Dezacord sau dezacord total (%)	Nici acord, nici dezacord (%)	Acord total sau parțial (%)
Nu-mi place să muncesc pentru alții.	56,8	5,9	37,3
Nu am timp suficient datorită obligațiilor familiale (întreținerea gospodăriei).	56,2	8,9	34,8
Am cam neglijat școala.	62,6	6,6	30,8
Nu am certificate de calificare.	53,2	6,4	40,4
Nu sunt suficient de îndemânată.	91,9	3,2	4,8
Am probleme de sănătate, confirmate de doctori.	77,6	5,2	17,2
Nu-mi place să lucrez cu alți oameni.	80,5	10,2	9,3
Îmi place să am timp liber.	22,6	18,5	58,9

Femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive își doresc neapărat să își găsească un loc de muncă în proporție de 58,1%, cele mai multe dintre ele (53,1%) apelând la

cunoscuți să le anunțe dacă află de vreun loc de muncă. 41,4% dintre femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive consideră că, la salariile care se dau, nici nu se merită să iasă din casă pentru a merge la serviciu.

CĂUTAREA UNUI LOC DE MUNCĂ	NU (%)	DA (%)
În localitate sau prin apropiere nu se găsesc deloc locuri de muncă pentru femei.	42,2	57,8
Vreau neapărat să îmi găsesc un loc de muncă.	41,9	58,1
În ultimul an, m-am prezentat la mai multe interviuri de angajare.	73,5	26,5
I-am rugat pe cunoscuți, dacă află de vreun loc de muncă, să mă anunțe și pe mine.	46,9	53,1
M-am obișnuit să stau acasă și mi-ar fi greu să merg la serviciu.	77,2	22,8
La salariile care se dau, nici nu merită să ieși din casă pentru a merge la serviciu.	58,6	41,4

4.3 NEVOI DE FORMARE

4.3.1 FEMEI ANGAJATE

Dintre femeile angajate, 32,8% afirmă că firmele la care lucrează au organizat programe de formare profesională. Dintre femeile ai căror angajatori nu au organizat programe de formare profesională, 53,5% afirmă că și-ar fi dorit să se întreprindă astfel de activități în firmele în care lucrează.

Dintre femeile angajate, 62,2% afirmă că în firmă nu există persoane care să se ocupe de calificarea angajaților. În firmele în care nu există persoane care să se ocupe de calificarea angajaților, prezența acestora este considerată utilă de către 51,3% dintre femei.

Cele mai multe dintre femei, nu au fost invitate să participe la nici un program de formare profesională (75,1%). Dintre femeile care nu au fost invitate să participe la un program de formare profesională, 53,6% și-ar fi dorit să fie invitate.

Cele mai multe dintre femei nu au participat la nici un program de formare profesională (76,53%). Principalul motiv pentru care femeile angajate au participat la cursuri de formare a fost dorința acestora de a obține o calificare mai bună în aceeași meserie (70,7%). 29% dintre femei au participat doar pentru că le-a obligat firma.

Marea majoritate a femeilor angajate nu a participat la cursuri de formare organizate de AJOFM (97,12%). Principalul motiv pentru care femeile angajate au participat la cursuri de formare organizate de către AJOFM, la fel ca și în cazul celorlalte cursuri, a fost dorința acestora de a obține o calificare mai bună în aceeași meserie (72,34%).

Majoritatea femeilor (58,4%) consideră utile cursurile de formare profesională la care au participat.

În ceea ce privește modul de organizare a cursurilor de formare profesională:

- weekend-urile sunt considerate *momentul cel mai potrivit* pentru organizarea cursurilor de formare profesională (38,32%). Există și o categorie largă de persoane care consideră potrivită derularea acestora în zilele lucrătoare, după programul de lucru (30,17%), respectiv în timpul programului de lucru (29,31%);
- peste jumătate dintre respondenți (51,25%) consideră că sediul firmei este *locația cea mai potrivită* pentru organizarea cursurilor de formare. 42,18% ar prefera ca aceste programe să se desfășoare în afara firmei, dar în aceeași localitate;
- În ceea ce privește *instructori potriviți* pentru un program de formare, părerile sunt împărțite: 62,35% consideră că aceștia ar trebui să fie persoane din afara firmei, iar 37,65% consideră că ar trebui să fie persoane din firmă.

Pentru cele mai multe dintre femeile angajate (62,86%), certificatul primit la finalul programului de formare este extrem de important.

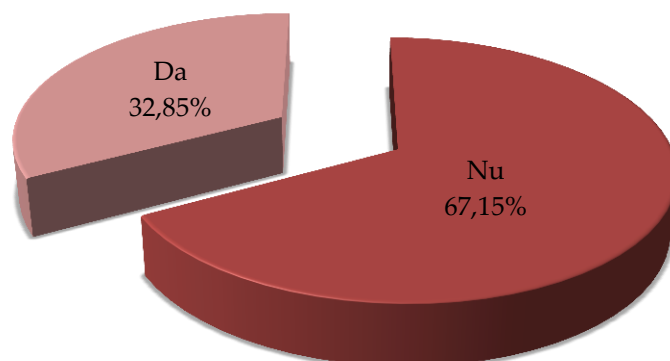
Atunci când urmează un program de formare, 82,02% dintre femeile angajate urmăresc învățarea de lucruri noi. O pondere importantă (36,6%) o constituie persoanele care vizează intrarea în posesia unui certificat.

41,43% dintre femeile chestionate afirmă că nu ar urma cursurile de formare, dacă ar fi nevoite să le plătească.

Dacă totuși ar suporta cheltuielile unui curs de formare, respondentele ar căuta, în primul rând, furnizorul care are formatori cu experiență (48,87%) și furnizorul cu prețul cel mai mic (39,01%).

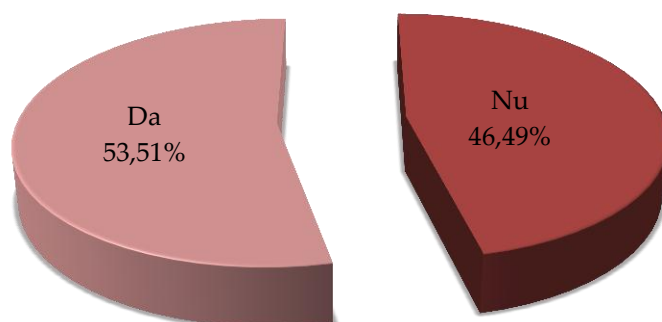
Atunci când aleg să urmeze un program de formare, 55,28% dintre femei o fac pentru că doresc să se perfecționeze/specializeze în domeniul în care activează. Ponderea respondentelor care o fac doar pentru că sunt obligate este de 23,93%.

Măsura în care firma a organizat programe de formare profesională (cursuri, training-uri) pentru angajați



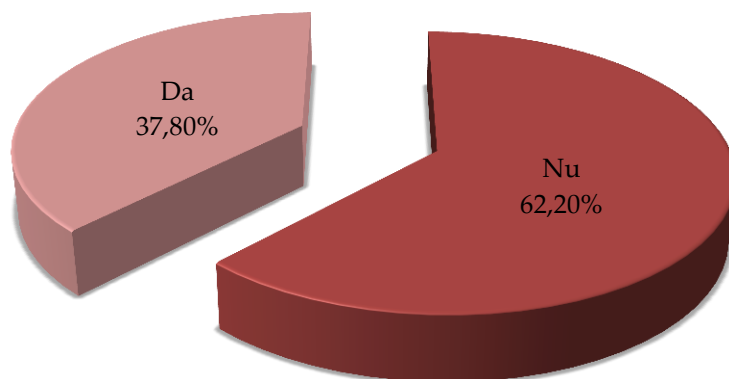
Dintre femeile angajate, 32,85% afirmă că firmele la care lucrează au organizat programe de formare profesională.

Dorița angajaților ca firma să fi organizat programe de formare profesională (cursuri, training-uri)



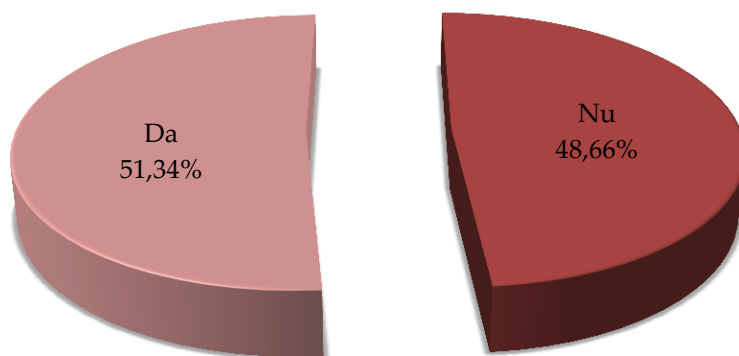
Dintre femeile ai căror angajatori nu au organizat programe de formare profesională, 53,51% afirmă că și-ar fi dorit să se întreprindă astfel de activități.

Existența în firmă a unor persoane care să se ocupe de calificarea angajaților la locul de muncă



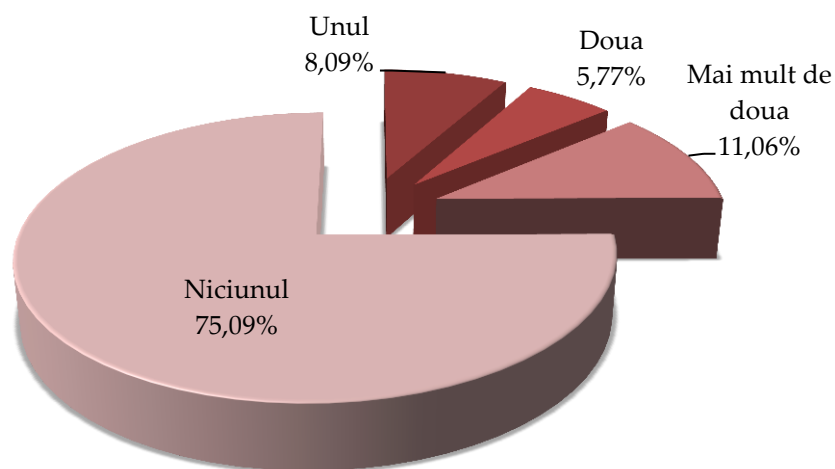
Dintre femeile angajate, 62,20% afirmă că în firmă nu există persoane care să se ocupe de calificarea angajaților.

Utilitatea unei persoane care să se ocupe de calificarea angajaților la locul de muncă



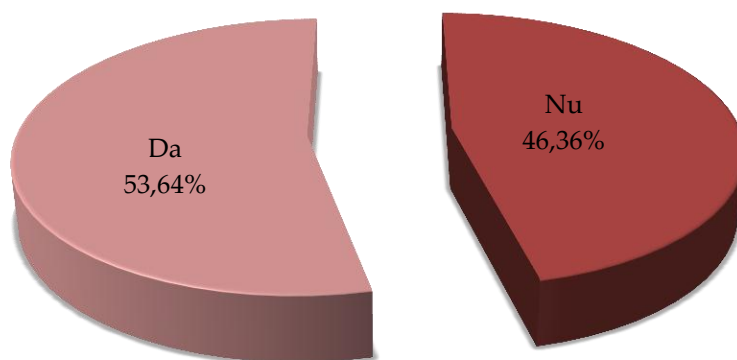
În firmele în care nu există persoane care să se ocupe de calificarea angajaților, prezența acestora este considerată utilă de către 51,34% dintre femei.

Numărul de cursuri de formare la care au fost invitate să participe în ultimii doi ani femeile angajate



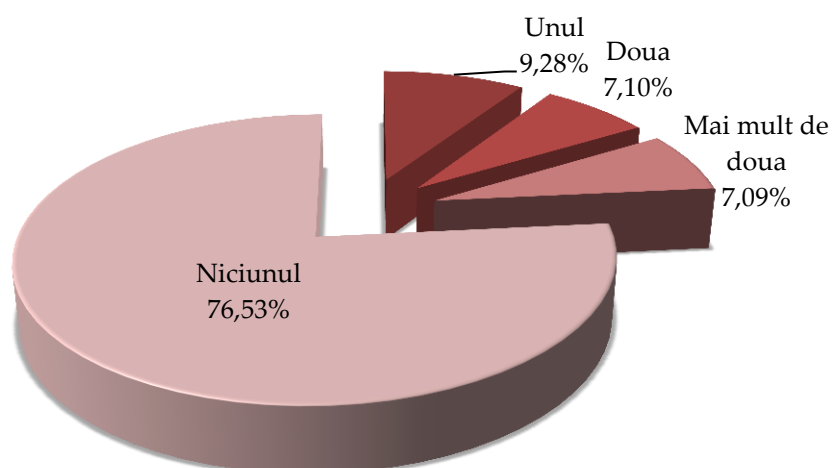
Cele mai multe dintre femei nu au fost invitate să participe la niciun program de formare profesională (75,09%).

Dorința femeilor angajate de a fi fost invitate să participe la cursuri de formare



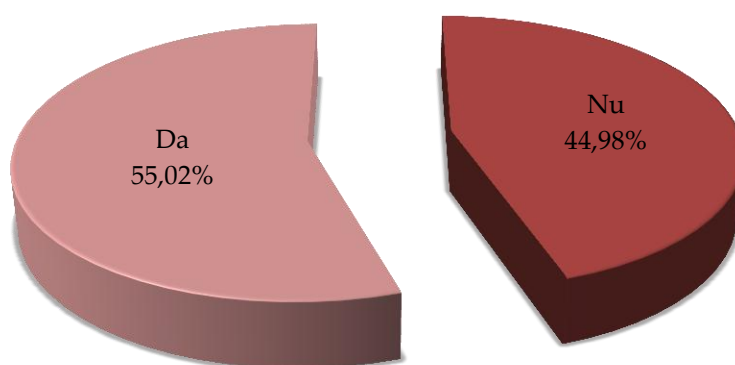
Dintre femeile care nu au fost invitate să participe la un program de formare profesională, 53,64% și-ar fi dorit să fie invitate.

Numărul de cursuri de formare la care au participat în ultimii doi ani femeile angajate



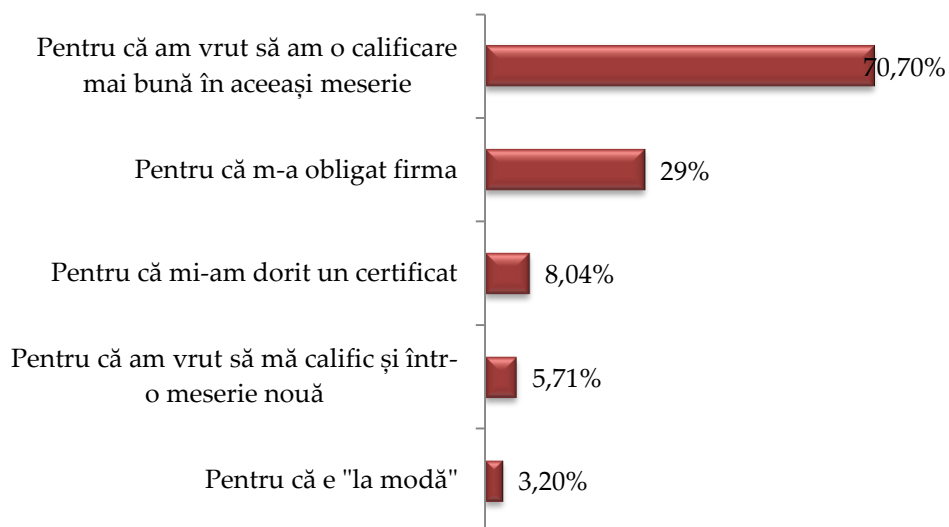
Cele mai multe dintre femei nu au participat la niciun program de formare profesională (76,53%) în ultimii doi ani.

Dorința femeilor angajate de a fi participat la cursuri de formare



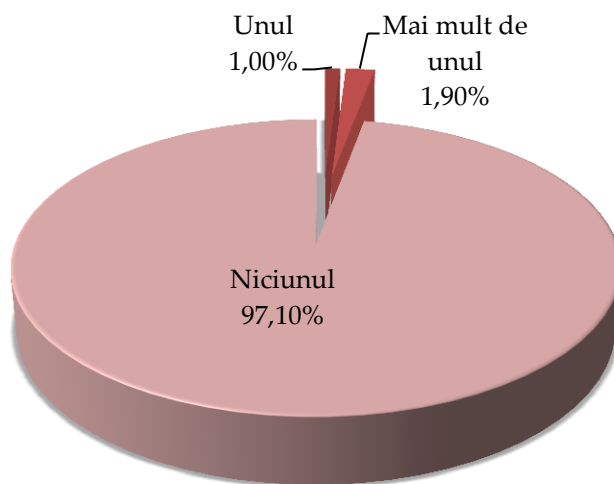
Dintre femeile care nu au participat în ultimii doi ani la niciun program de formare profesională, 55,02% și-ar fi dorit să participe.

Motivele participării la cursuri de formare



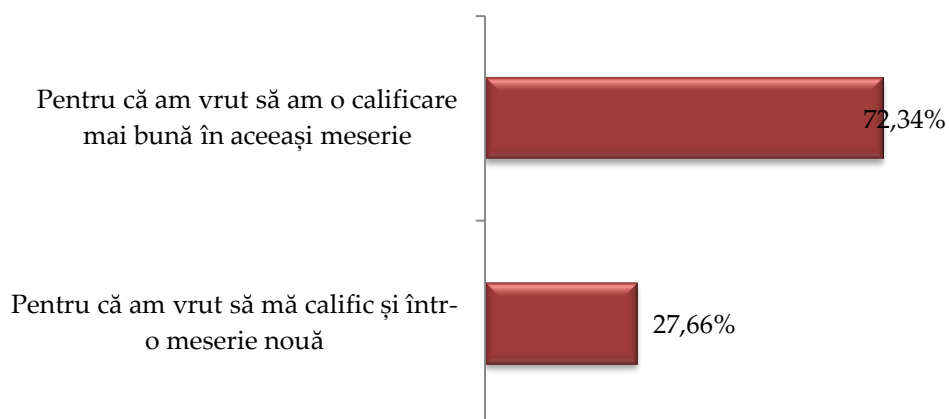
Principalul motiv pentru care femeile angajate au participat la cursuri de formare a fost dorința acestora de a obține o calificare mai bună în aceeași meserie (70,7%). 29% dintre femei au participat doar pentru că le-a obligat firma.

Numărul de cursuri de formare organizate de AJOFM la care au participat în ultimii doi ani femeile angajate



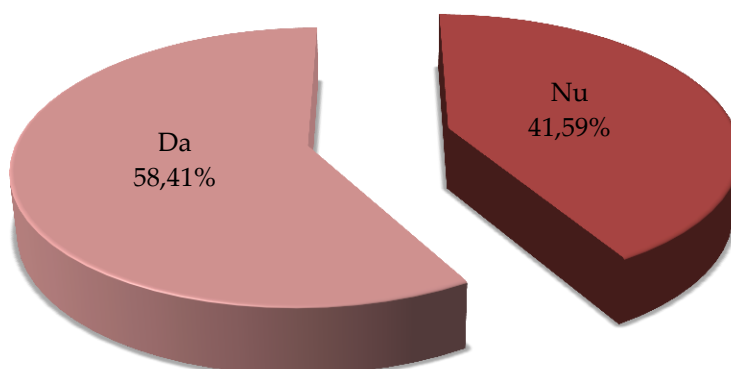
Marea majoritate a femeilor angajate nu a participat la cursuri de formare organizate de AJOFM (97,1%).

Motivele participării la cursuri de formare organizate de AJOFM



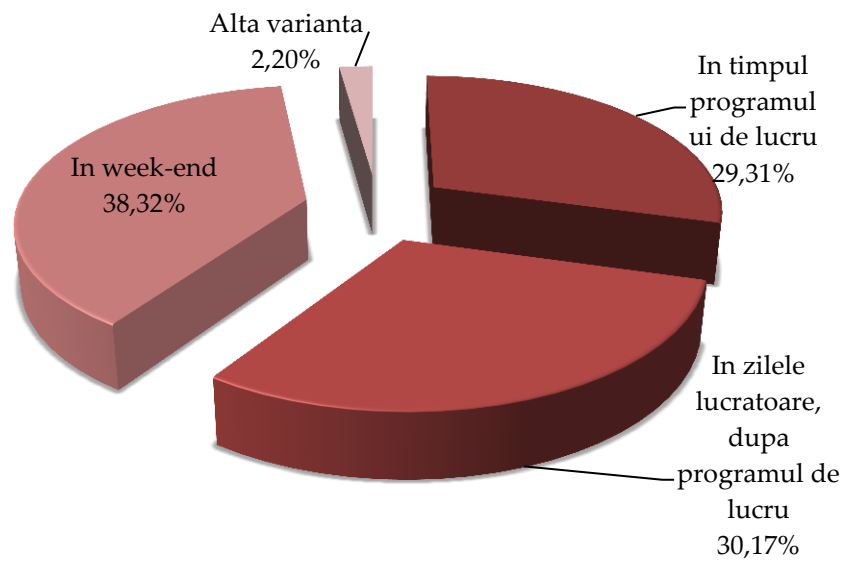
Principalul motiv pentru care femeile angajate au participat la cursuri de formare organizate de către AJOFM, la fel ca și în cazul celorlalte cursuri, a fost dorința acestora de a obține o calificare mai bună în aceeași meserie (72,34%).

Măsura în care femeile angajate consideră utile cursurile de formare profesională la care au participat



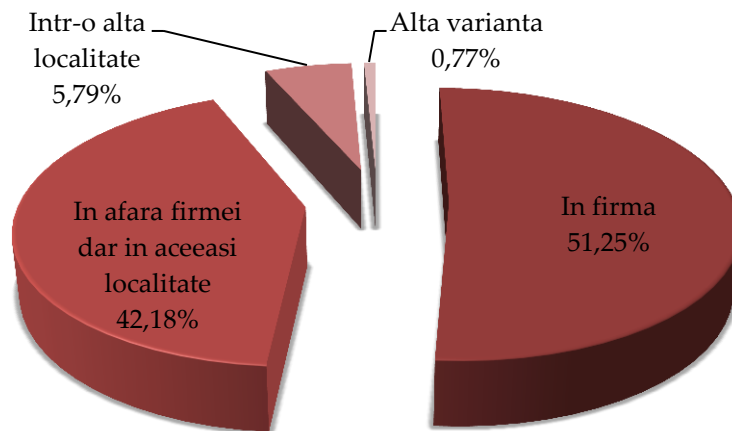
Majoritatea femeilor (58,41%) consideră utile cursurile de formare profesională la care au participat.

Perioada potrivită pentru organizarea de cursuri de formare



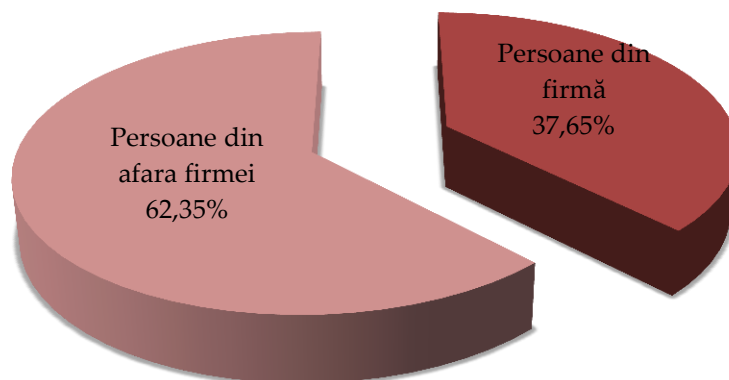
Weekend-urile sunt considerate momentul cel mai potrivit pentru organizarea cursurilor de formare profesională (38,32%). Există și o categorie largă de persoane care consideră potrivită derularea acestora în zilele lucrătoare, după programul de lucru (30,17%), respectiv în timpul programului de lucru (29,31%).

Locația potrivită pentru organizarea de cursuri de formare



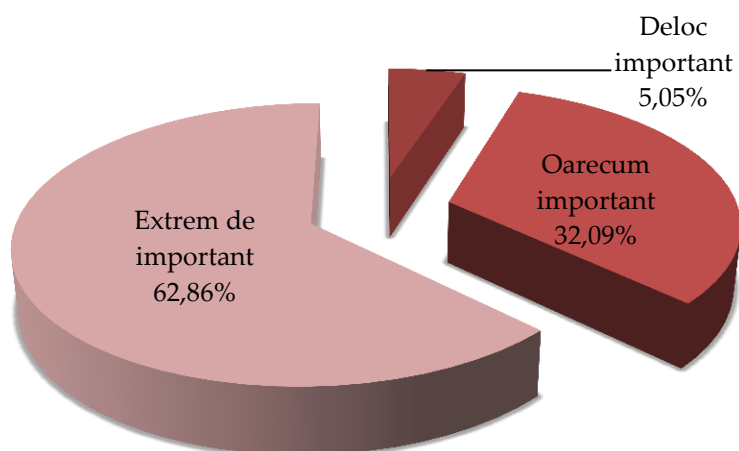
În ceea ce privește locația, puțin peste jumătate dintre respondente (51,25%) consideră că sediul firmei este locația cea mai potrivită pentru organizarea cursurilor de formare. 42,18% ar prefera ca aceste programe să se desfășoare în afara firmei, dar în aceeași localitate.

Instructorii potriviți pentru un program de formare



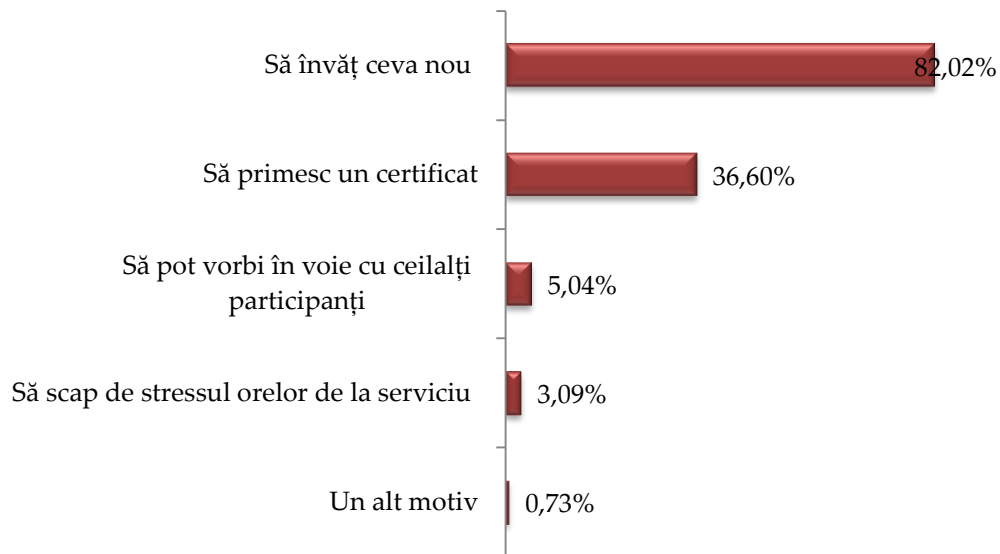
În ceea ce privește instructorii potriviți pentru un program de formare, părerile sunt împărțite: 62,35% consideră că aceștia ar trebui să fie persoane din afara firmei, iar 37,65% consideră că ar trebui să fie persoane din firmă.

Importanța primirii unui certificat de participare la finalul programului de formare



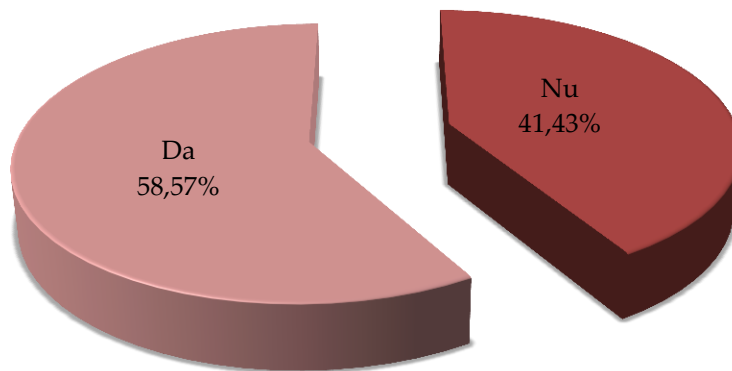
Pentru cele mai multe dintre femeile angajate (62,86%), certificatul primit la finalul programului de formare este extrem de important.

Aspecte care interesează atunci când se urmează un program de formare



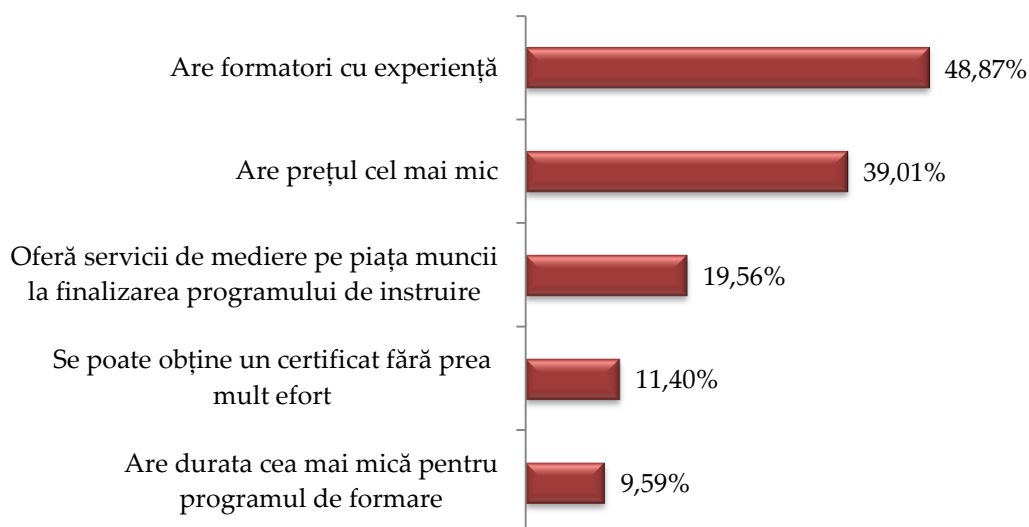
Atunci când urmează un program de formare, 82,02% dintre femeile angajate urmăresc învățarea de lucruri noi. O pondere importantă (36,6%) o constituie persoanele care vizează intrarea în posesia unui certificat.

Măsura în care femeile angajate ar participa la cursuri de formare profesională, dacă ar fi nevoite să plătească pentru acestea



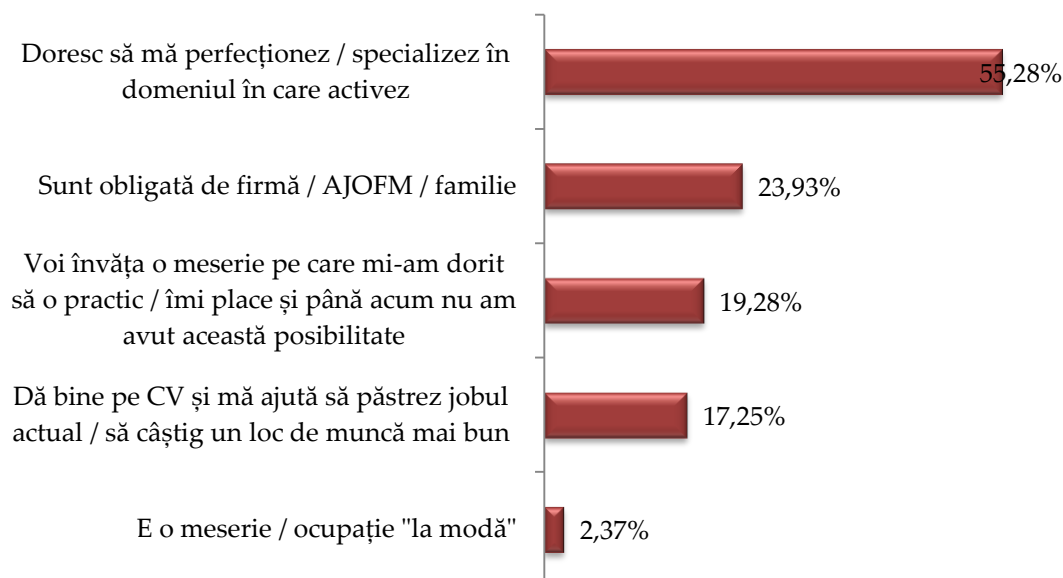
O pondere semnificativă dintre femeile chestionate (41,43%) afirmă că nu ar urma cursurile de formare, dacă ar fi nevoite să le plătească.

Criteria de alegere a furnizorului, în cazul suportării costurilor de instruire



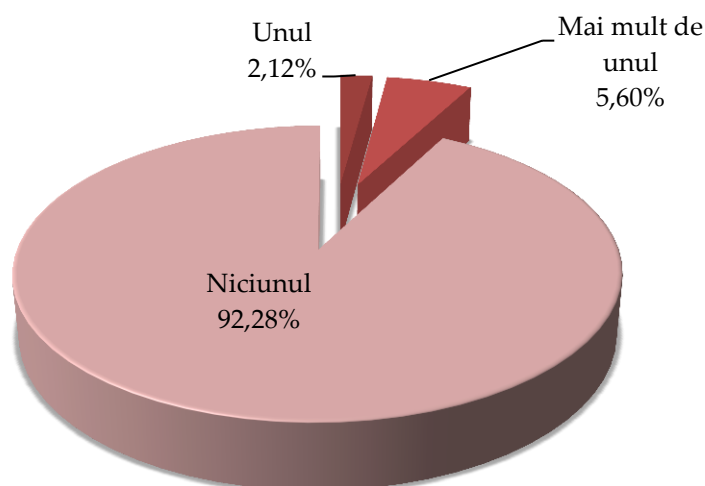
Dacă totuși ar suporta cheltuielile unui curs de formare, respondentele ar căuta, în primul rând, furnizorul care are formatori cu experiență (48,87%) și furnizorul cu prețul cel mai mic (39,01%).

Motivele pentru care se urmează un program de formare



Atunci când aleg să urmeze un program de formare, 55,28% dintre femei o fac pentru că doresc să se perfecționeze/specializeze în domeniul în care activează. Ponderea respondentelor care o fac doar pentru că sunt obligate este de 23,93%.

Numărul de programe de formare plătite în ultimii doi ani



Dintre programele de formare profesională urmate, doar 7,72% au fost plătite.

În ceea ce privește *cursurile gratuite de perfecționare/specializare*, femeile angajate sunt interesate de următoarele cursuri:

- Competențe informatice TIC – 28,95%;
- Manager proiect – 25,28%;
- Inspector resurse umane – 20,52%;
- Contabil – 18,67%;
- Secretară – 18,26%;
- Inspector sănătate și securitate în muncă – 16,01%;
- Designer pentru interior – 15,62%.

Femeile angajate sunt interesate într-o proporție mai redusă de cursul de perfecționare pentru asistentă medicală (11,22%), pentru expert achiziții publice (10,11%), pentru infirmieră (9,23%) și pentru agent turistic (8,67%).

CURSURI GRATUITE DE PERFECTIONARE	Deloc sau puțin interesată (%)	Indiferent (%)	Foarte sau destul de interesată (%)
Competențe informatice TIC	65,93	5,12	28,95
Manager proiect	70,18	4,54	25,28
Inspector resurse umane	73,33	6,14	20,52
Contabil	76,40	4,94	18,67
Secretară	76,84	4,90	18,26
Inspector sănătate și securitate în muncă	79,46	4,53	16,01
Designer pentru interior	79,98	4,40	15,62

Asistentă medicală	82,18	6,60	11,22
Expert achiziții publice	81,88	8,01	10,11
Infirmieră	86,18	4,59	9,23
Agent turistic	86,40	4,94	8,67
Alt curs	64,00	1,76	34,24

În ceea ce privește *cursurile gratuite de calificare*, femeile angajate sunt interesate de următoarele cursuri:

- Bucătar – 26,66%;
- Frizer/Coafor – 24,83%;
- Lucrător în comerț (vânzătoare) - 24,59%;
- Ospătar - 20,59%;
- Cofetar patiser - 18,83%;
- Cameristă - 16,72%.

Femeile angajate sunt interesate într-o proporție mai redusă de cursul de calificare pentru îngrijire bătrâni la domiciliu (14,50%), îngrijire copii la domiciliu(12,38%), maseur (7,91%), respectiv pentru confecționar (6,72%).

CURSURI GRATUITE DE CALIFICARE	Deloc sau puțin interesată (%)	Indiferent (%)	Foarte sau destul de interesată (%)
Bucătar	69,93	3,41	26,66
Frizer/Coafor	72,09	3,08	24,83
Lucrător în comerț (vânzătoare)	72,83	2,58	24,59
Ospătar	75,09	4,33	20,59
Cofetar patiser	78,91	2,26	18,83
Cameristă	79,25	4,03	16,72
Îngrijire bătrâni la domiciliu	83,13	2,37	14,50
Îngrijire copii la domiciliu	85,34	2,28	12,38
Maseur	88,62	3,47	7,91
Confecționar	91,72	1,56	6,72
Alt curs	67,93	2,89	29,18

4.3.2 FEMEI ȘOMERE, AFLATE ÎN CĂUTAREA UNUI LOC DE MUNCĂ, INACTIVE

În ceea ce privește nevoia femeilor șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive de cursuri de calificare, peste 70% dintre acestea consideră că au nevoie să urmeze astfel de cursuri pentru a se angaja și sunt dispuse să investească timp pentru urmarea unui astfel de curs. Un procent mai redus de femei (44%) este dispus să și plătească pentru urmarea unui curs de calificare.

Mai mult de 70% dintre femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive consideră că ar avea șanse mai mari de angajare dacă ar învăța o (nouă) meserie.

ATITUDINEA FAȚĂ DE CURSURI DE CALIFICARE	NU (%)	DA (%)
Pentru a mă angaja, am nevoie să urmez cursuri de calificare.	26,7	73,3
Sunt dispusă să investesc timp pentru urmarea unui curs de calificare.	21,1	78,9
Sunt dispusă să plătesc pentru urmarea unui curs de calificare.	56,0	44,0
Cele mai multe cursuri de recalificare profesională nu sunt pe domeniul care mă interesează.	70,1	29,9
Dacă aș învăța o (nouă) meserie, aș avea șanse mai mari de angajare.	28,1	71,9

În ceea ce privește *cursurile gratuite de calificare*, femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive sunt interesate de următoarele cursuri:

- Lucrător în comerț (vânzătoare) – 38,9%;
- Frizer/Coafor – 33,20%;
- Bucătar – 31,90%;
- Ospătar - 25,90%;
- Cameristă - 25,09%;
- Cofetar patiser – 23,10%;
- Îngrijire copii la domiciliu - 17,80%;
- Confectioner – 16,30%.

Femeile sunt interesate într-o proporție mai redusă de cursul de calificare pentru îngrijire bătrâni la domiciliu (13,2%) și cel de maseur (5,91%).

CURSURI GRATUITE DE CALIFICARE	Deloc sau puțin interesată (%)	Indiferent (%)	Foarte sau destul de interesată (%)
Lucrător în comerț (vânzătoare)	57,1	4,0	38,90
Frizer/Coafor	61,0	5,8	33,20
Bucătar	66,9	1,2	31,90

Ospătar	71,5	2,6	25,90
Cameristă	71,1	3,81	25,09
Cofetar patiser	73,1	3,8	23,10
Îngrijire copii la domiciliu	80,8	1,4	17,80
Confectioner	80,5	3,2	16,30
Îngrijire bătrâni la domiciliu	85,0	1,8	13,20
Maseur	90,6	3,49	5,91
Alt curs	73,85	2,23	23,92

În ceea ce privește *cursurile gratuite de perfecționare/specializare*, femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive sunt interesate de următoarele cursuri:

- Competențe informatice TIC - 23,4%;
- Manager proiect – 22,0%;
- Inspector resurse umane – 21,9%;
- Secretară – 20,1%;
- Contabil – 19,37%;
- Inspector sănătate și securitate în muncă - 16,4%;
- Designer pentru interior – 14,9%;
- Agent turistic – 11,4%.

Femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive sunt interesate într-o proporție mai redusă de cursul de perfecționare pentru expert achiziții publice (9,9%), cursul pentru infirmieră (8,31%) și cel pentru asistentă medicală (6,6%).

CURSURI GRATUITE DE PERFECȚIONARE	Deloc sau puțin interesată (%)	Indiferent (%)	Foarte sau destul de interesată (%)
Competențe informatice TIC	72,3	4,2	23,4
Manager proiect	74,4	3,6	22,0
Inspector resurse umane	74,4	3,7	21,9
Secretară	74,6	5,3	20,1
Contabil	76,52	4,11	19,37
Inspector sănătate și securitate în muncă	79,1	4,5	16,4
Designer pentru interior	79,9	5,2	14,9
Agent turistic	84,7	3,9	11,4
Expert achiziții publice	84,6	5,5	9,9
Infirmieră	89,55	2,14	8,31
Asistentă medicală	88,1	5,3	6,6
Alt curs	75,96	2,78	21,26

4.4 NEVOILE FEMEILOR ȘOMERE, AFLATE ÎN CĂUTAREA UNUI LOC DE MUNCĂ, INACTIVE DE INFORMARE ȘI CONSILIERE PRIVIND ACCESUL PE PIAȚA MUNCII

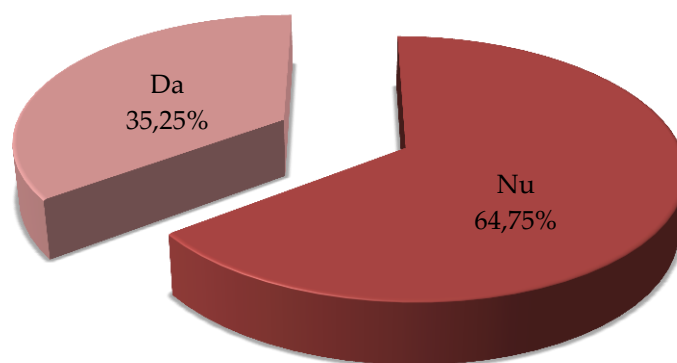
În ultimele 2-3 luni 32,25% dintre femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive s-au interesat în vederea găsirii unui loc de muncă.

Ca sursă de informare pentru găsirea unui loc de muncă, rudele, prietenii și cunoștințele ocupă cea mai mare pondere – 90,36%. O sursă importantă de informare în acest scop o constituie și ziarele (54,13%).

Cele mai multe dintre femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive (80,99%) știu ce locuri de muncă li se potrivesc. 52,17% dintre femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive au nevoie de un consilier care să le spună ce locuri de muncă li s-ar potrivi.

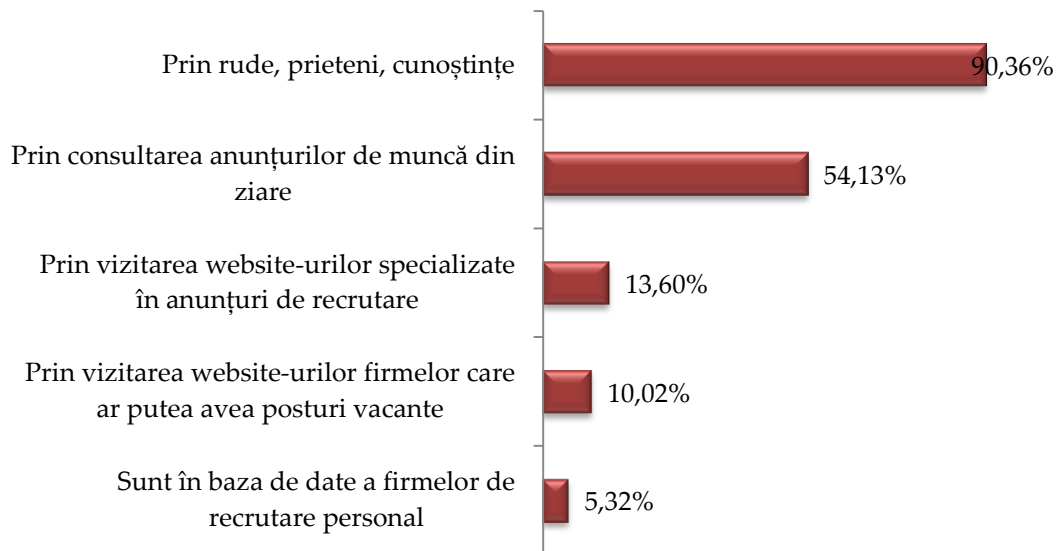
În ceea ce privește informațiile privind accesul pe piața muncii de care ar avea nevoie , 65,69% dintre femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive ar avea nevoie de informații pentru crearea unui CV, iar 75,83% ar avea nevoie de informații care să le ajute pentru prezentarea la un interviu de angajare.

Măsura în care femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive s-au interesat în ultimele 2-3 luni cu privire la găsirea unui loc de muncă



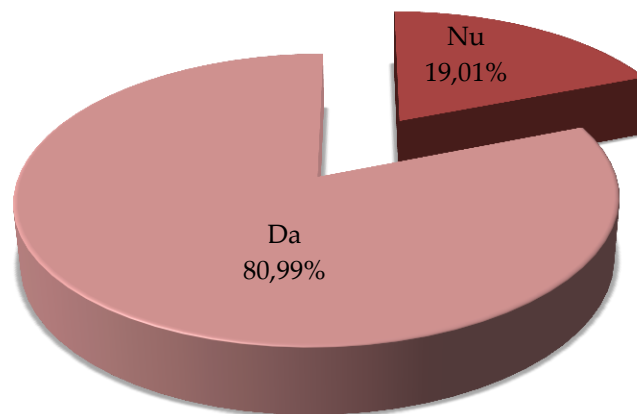
În ultimele 2-3 luni, 32,25% dintre femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive s-au interesat în vederea găsirii unui loc de muncă.

Surse de informare pentru găsirea unui loc de muncă



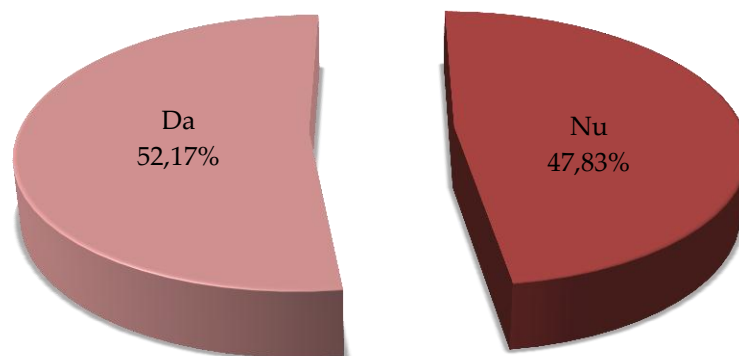
Ca sursă de informare pentru găsirea unui loc de muncă, rudele, prietenii și cunoștințele ocupă cea mai mare pondere: 90,36%. O sursă importantă de informare în acest scop o constituie și ziarele (54,13%).

Măsura în care femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive știu ce locuri de muncă (meserii) li se potrivesc



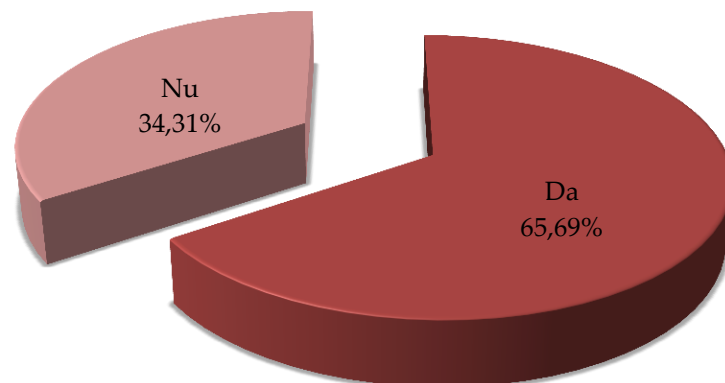
Cele mai multe dintre femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive (80,99%) știu ce locuri de muncă li se potrivesc.

Măsura în care femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive au nevoie de un consilier care să le spună ce locuri de muncă (meserii) li se potrivesc



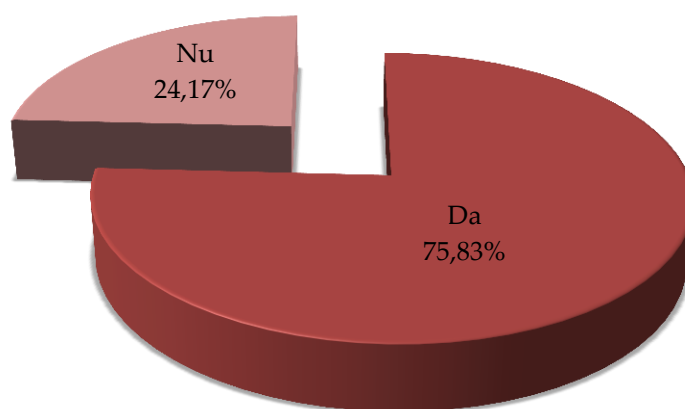
Dintre femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive, 52,17% au nevoie de un consilier care să le spună ce locuri de muncă li s-ar potrivi.

Măsura în care femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive au nevoie de informații care să le ajute la crearea unui CV



65,69% dintre femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive ar avea nevoie de informații pentru crearea unui CV.

Măsura în care femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive au nevoie de informații care să le ajute pentru prezentarea la un interviu de angajare



75,83% dintre femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive ar avea nevoie de informații care să le ajute pentru prezentarea la un interviu de angajare.

4.5 INTERESUL FEMEILOR PRIVIND EDUCAȚIA ANTREPRENORIALĂ ȘI ANTREPRENORIAT

Interesul pentru antreprenoriat se regăsește în rândul a 50,94% dintre femei, acestea gândindu-se la deschiderea unei afaceri.

Peste 60% dintre aceste femei s-au gândit la înființarea unei afaceri împreună cu soțul sau o rudă apropiată. Din totalul femeilor chestionate, 12,58% nu doar s-au gândit la această oportunitate, ci au și depus documentația pentru înființarea unei firme.

Principalul motiv pentru care femeile nu s-au gândit la înființarea unei afaceri ține de riscul falimentului (30,85%) Următorul impediment este lipsa siguranței atunci când vine vorba de venituri constante (23,86%). Motivul cel mai puțin invocat de către femei este faptul că vor trebui să muncească prea mult (4,29%).

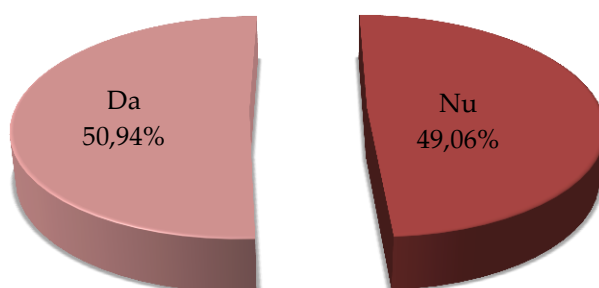
Principalul motiv pentru care respondentele nu au depus documentația pentru înființarea unei firme îl constituie lipsa banilor (74,87%). Lipsa unei idei de afaceri clare constituie un alt impediment în percepția a 12,61% dintre respondente.

În ceea ce privește competențele femeilor, 54,9% dintre femeile chestionate consideră că sunt competente în domeniul lucrului cu oamenii, iar 31,41% consideră că dețin competențe în domeniul vânzărilor. Cele mai puține consideră că au competențe în domeniul achizițiilor (10,95%).

Cele mai multe dintre femeii ar mai avea de învățat aspecte care țin de lucrul cu oamenii (44,8%), de vânzări (35,10%), respectiv de gestiunea financiară (30,06%).

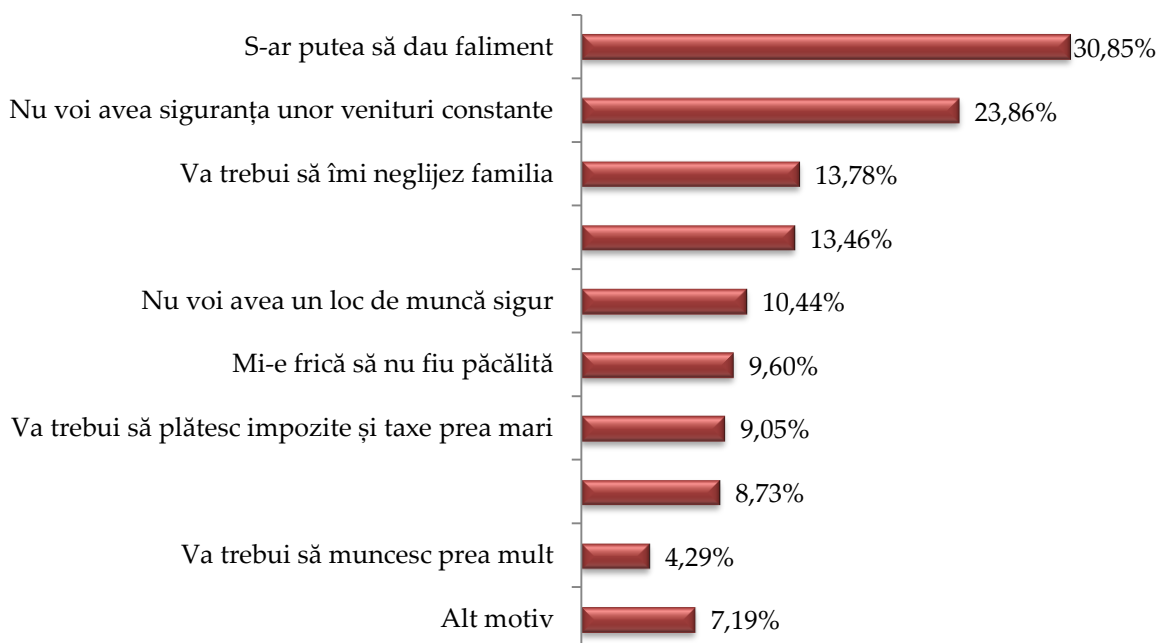
În ceea ce privește vârsta potrivită la care să se predea educația antreprenorială, cele mai multe dintre femeii (55,51%), consideră că ar trebui să se predea din timpul liceului (clasele 9 – 12). Un procent 21,45 % dintre femeii consideră că educația antreprenorială se poate preda în timpul programelor de instruire pentru adulți.

Măsura în care respondenții s-au gândit la înființarea unei afaceri



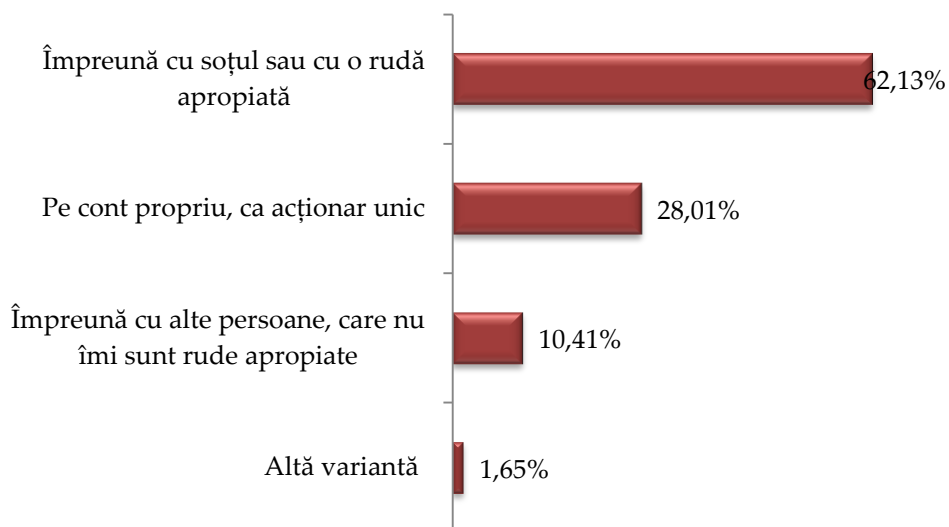
Ponderea femeilor care s-au gândit la deschiderea unei afaceri este de 50,94%.

Motivele pentru care respondentele nu și-au înființat propria afacere



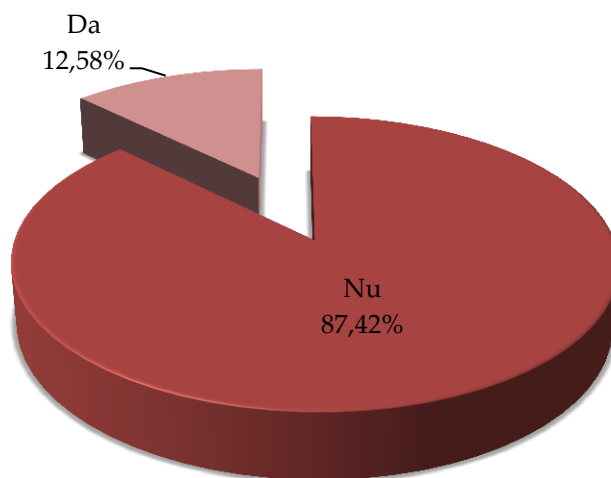
Principalul motiv pentru care femeile nu s-au gândit la înființarea unei afaceri ține de riscul falimentului (30,85%). Următorul impediment este lipsa siguranței atunci când vine vorba de venituri constante (23,86%).

Categoriile de persoane cu care intenționează respondentele să-și înființeze afacerea



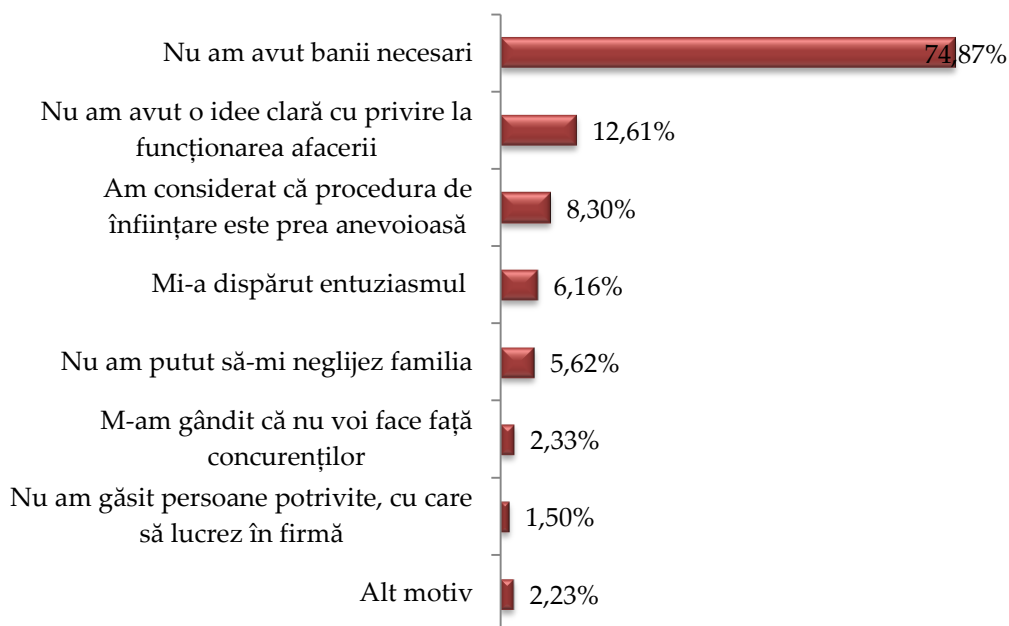
Cele mai multe dintre femeile chestionate (62,13%) s-au gândit la înființarea unei afaceri împreună cu soțul sau o rudă apropiată.

Măsura în care respondentele au depus documentația pentru înființarea unei firme



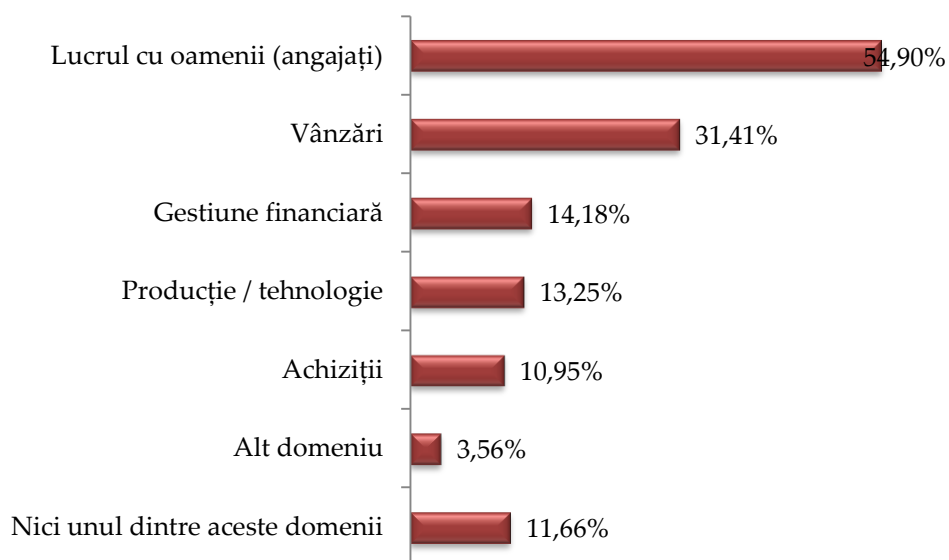
Din totalul femeilor chestionate, 12,58% au depus documentația pentru înființarea unei firme.

Motivele pentru care respondentele nu au depus documentația pentru înființarea unei firme



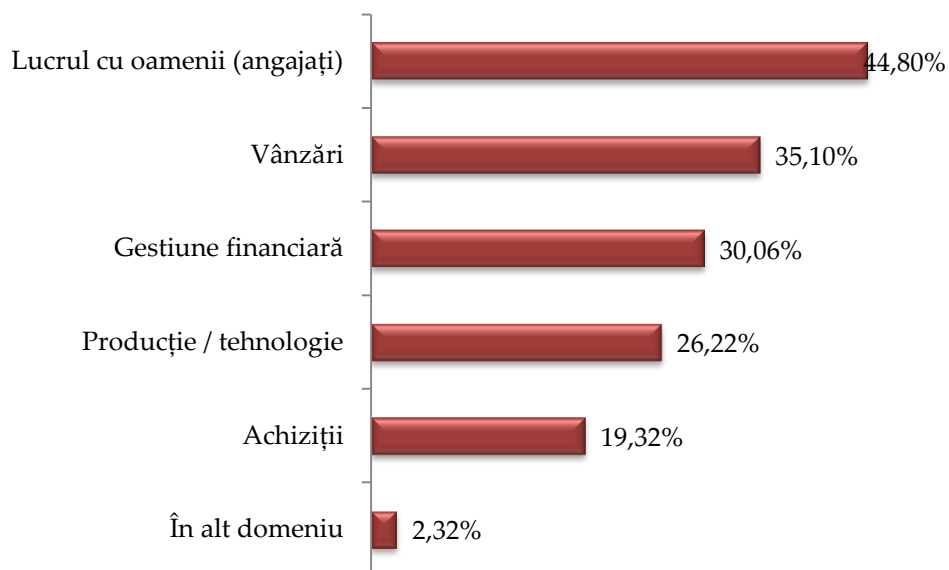
Principalul motiv pentru care respondentele nu au depus documentația pentru înființarea unei firme îl constituie lipsa banilor (74,87%). Lipsa unei idei de afaceri clare constituie un alt impediment în percepția a 12,61% dintre respondente.

Domenii pe care respondentele dețin competențe



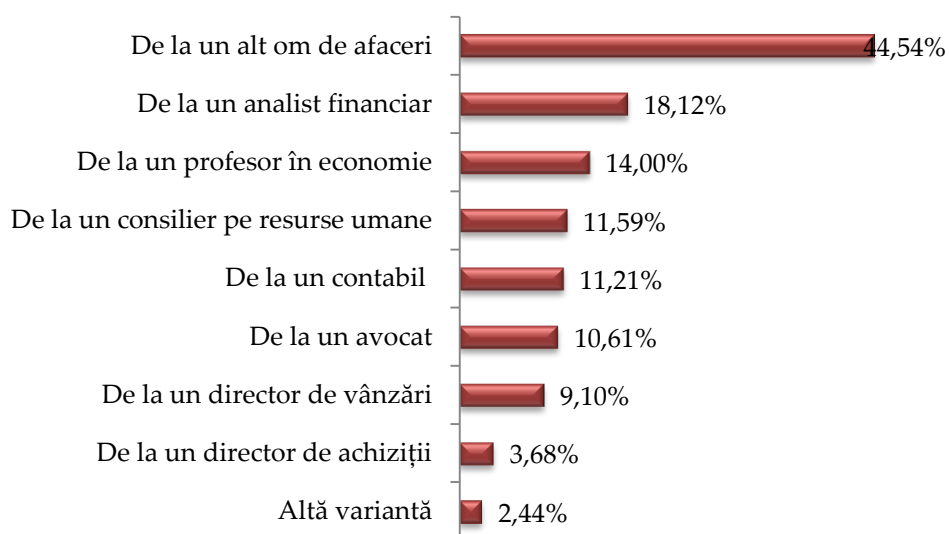
54,9% dintre femeile chestionate consideră că sunt competente în domeniul lucrului cu oamenii, iar 31,41% consideră că dețin competențe în domeniul vânzărilor.

Domenii pe care respondentele ar mai trebui să învețe



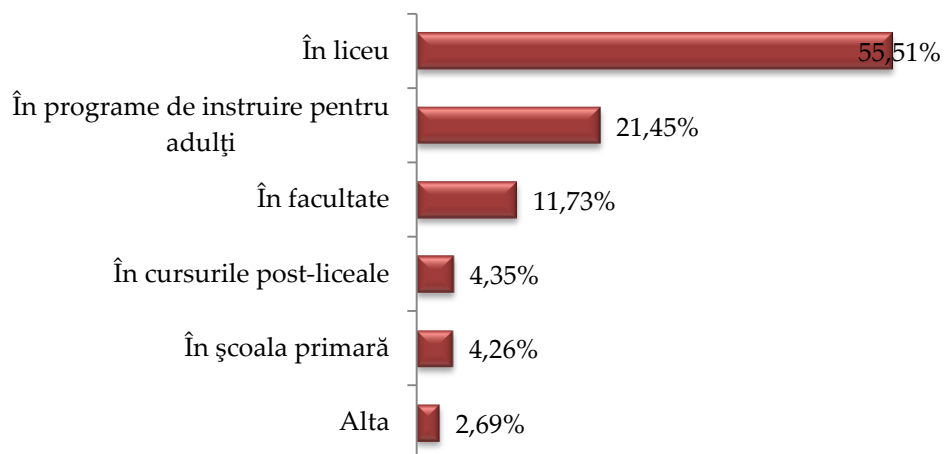
Cele mai multe dintre femeii ar mai avea de învățat aspecte care țin de lucrul cu oamenii (44,8%), de vânzări (35,10%), respectiv de gestiunea financiară (30,06%).

Categoriile de persoane de la care respondentele ar avea de învățat lucruri utile



Femeile consideră că ar avea cel mai mult de învățat de la un alt om de afaceri (44,54%). Urmează „analistul financiar” (18,12%) și „profesorul în economie” (14%).

Momentul de la care ar trebui să se predea educația antreprenorială



Cele mai multe dintre femeii (55,51%) consideră că educația antreprenorială ar trebui să se predea din timpul liceului (clasele 9-12).

5 REZULTATE PENTRU REGIUNEA SUD – EST

5.1 PERCEPȚIA FEMEILOR ANGAJATE ASUPRA EGALITĂȚII DE ȘANSE LA LOCUL DE MUNCĂ

În ceea ce privește *situația specifică locului de muncă / firmei*, se înregistrează un procent redus al femeilor care consideră că meseria pe care o au este mai potrivită bărbaților și că un bărbat s-ar descurca mai bine în meseria respectivă. Un procent mai mare se înregistrează în rândul celor care consideră că bărbații sunt mai productivi în meseria pe care o au ele.

SPECIFIC JOB/FIRMĂ	Dezacord sau dezacord total (%)	Nici acord, nici dezacord (%)	Acord total sau parțial (%)
Meseria pe care o am eu este mai potrivită bărbaților.	74,88	10,68	14,44
Consider că un bărbat s-ar descurca mai bine în meseria pe care o am eu.	81,16	10,15	8,69
Consider că femeile sunt mai productive decât bărbații în meseria pe care o am eu.	21,80	13,77	64,43

În ceea ce privește *egalitatea de șanse în situațiile de recrutare și selecție*, femeile angajate consideră că firma nu asigură șanse egale de înscriere femeilor și bărbaților (28,40%) și că bărbații sunt favorizați de criteriile de selecție (19,22%). În ceea ce privește crearea unei structuri de gen cât mai echilibrată, 39,44% dintre femei consideră că în firma la care sunt angajate nu se dorește acest lucru, iar 36,70% dintre ele consideră că în unele departamente există oameni cu prejudecăți, care împiedică accesul femeilor.

RECRUTARE-SELECTARE	Dezacord sau dezacord total (%)	Nici acord, nici dezacord (%)	Acord total sau parțial (%)
Atunci când face anunțuri de angajare, firma asigură femeilor și bărbaților șanse egale de înscriere.	28,40	9,73	61,87
Când face anunțuri de angajare, firma favorizează înscrierea bărbaților.	69,03	11,75	19,22
Când se fac angajări, condițiile de selectare favorizează nejust/incorct candidații bărbați.	68,83	14,10	17,07
În firmă se dorește crearea unei structuri de gen cât mai echilibrată (numărul femeilor aproximativ egal cu cel al bărbaților).	39,44	13,34	47,22
În unele departamente există oameni cu prejudecăți, care împiedică accesul femeilor pe posturile respective.	54,83	8,47	36,70

În ceea ce privește *egalitatea de șanse din punctul de vedere al remunerării*, femeile angajate consideră că bărbații sunt mai bine plătiți decât femeile în firmele la care lucrează, în proporție de 17,99%. 22,58% dintre femeile angajate nu sunt de acord cu faptul că salariile sunt egale în condiții de muncă egală. În ceea ce privește creșterile salariale, 29,23% dintre femei consideră că femeile nu au aceleași șanse ca și bărbații să obțină astfel de beneficii. De asemenea, mai mult de jumătate dintre femeile angajate consideră că nu este corect ca bărbații să primească mai mulți bani decât femeile atunci când se dau prime și bonusuri salariale.

REMUNERARE	Dezacord sau dezacord total (%)	Nici acord, nici dezacord (%)	Acord total sau parțial (%)
La firma la care lucrez, pentru aceeași muncă depusă, bărbații sunt mai bine plătiți decât femeile.	76,15	5,85	17,99
Criteriile pe baza cărora mi se stabilește salariul îmi sunt clare.	14,47	4,77	80,76
Atunci când sunt penalizată, mi se spune și din ce motiv.	12,05	10,79	77,15
La muncă egală, salariile sunt egale.	22,58	6,90	70,52
Atunci când se fac creșteri salariale, femeile au aceleași șanse ca și bărbații.	29,23	3,96	66,81
Atunci când se dau prime și bonusuri salariale, bărbații primesc mai mulți bani decât femeile.	70,42	7,48	22,10
Atunci când se dau prime și bonusuri salariale, nu este corect ca bărbații să primească mai mulți bani decât femeile.	37,03	4,92	58,05

În ceea ce privește *egalitatea de șanse din punctul de vedere al drepturilor*, femeile angajate consideră că ele au mai puține drepturi decât bărbații în firmele la care lucrează (19,96%). De asemenea, femeile consideră că ele nu sunt ascultate în aceeași măsură ca și bărbații atunci când au ceva de spus (22,83%). În 35,98% dintre cazuri, bărbații reprezintă majoritatea celor care decid regulile în firmă.

DREPTURI	Dezacord sau dezacord total (%)	Nici acord, nici dezacord (%)	Acord total sau parțial (%)
Atunci când au ceva de spus, femeile sunt ascultate în aceeași măsură ca și bărbații.	22,83	5,39	71,78
Majoritatea celor care decid regulile în firmă sunt bărbați.	54,55	9,47	35,98

În firmă, femeile au mai puține drepturi decât bărbații.	69,71	10,33	19,96
--	-------	-------	-------

În ceea ce privește *egalitatea de șanse din punctul de vedere al orelor de muncă și odihnă*, 46,15% dintre femei susțin că în firmele în care lucrează se fac, de regulă, ore suplimentare (peste program), iar 22,53% dintre respondente susțin că femeile sunt cele care fac mai multe ore suplimentare.

ORE DE MUNCĂ ȘI ODIHNĂ	Dezacord sau dezacord total (%)	Nici acord, nici dezacord (%)	Acord total sau parțial (%)
La noi în firmă, de regulă se fac ore suplimentare (peste program).	45,23	8,62	46,15
Femeile fac mai multe ore suplimentare decât bărbații.	69,01	8,46	22,53

În ceea ce privește *egalitatea de șanse din punctul de vedere al concediului și zilelor libere (cu plată)*, un procent foarte redus dintre femeile angajate (8,29%) consideră că bărbații primesc mai multe zile de concediu și zile libere. Peste 70% dintre femeile angajate nu sunt de acord cu faptul că femeile obțin mai ușor decât bărbații învoiri și zile libere. Procentul celor care consideră că femeile trebuie să renunțe la o parte din zilele de concediu ca să-și păstreze serviciul este mai mare decât procentul celor care consideră că bărbații trebuie să procedeze astfel pentru a-și păstra serviciul.

CONCEDIU ȘI ZILE LIBERE (CU PLATĂ)	Dezacord sau dezacord total (%)	Nici acord, nici dezacord (%)	Acord total sau parțial (%)
Bărbații primesc mai multe zile de concediu și zile libere.	83,19	8,52	8,29
Femeile obțin mai ușor decât bărbații învoiri și zile libere.	70,35	6,40	23,25
Ca să-și păstreze serviciul, femeile trebuie să renunțe la o parte din zilele de concediu.	78,89	5,27	15,84
Ca să-și păstreze serviciul, bărbații trebuie să renunțe la o parte din zilele de concediu.	80,82	5,17	14,01

În ceea ce privește *egalitatea de șanse din punctul de vedere al concediului de maternitate*, un procent de peste 16,67% dintre femeile angajate sunt de părere că, în cadrul firmelor în care lucrează, conducerea consideră productivitatea femeilor mai scăzută decât a bărbaților pentru că acestea au de crescut copii. 24,86% dintre femei consideră că firma evită să

angajeze femei pentru că și-ar putea lua concediu de maternitate sau de creștere a copiilor. Un procent de 21,28% dintre femeile angajate consideră incorectă politica firmei în ceea ce privește acordarea concediului de maternitate și creșterea copiilor.

CREȘTEREA COPIILOR (CONCEDIU MATERNITATE)	Dezacord sau dezacord total (%)	Nici acord, nici dezacord (%)	Acord total sau parțial (%)
Conducerea firmei consideră că productivitatea femeilor este mai scăzută decât productivitatea bărbaților pentru că acestea au de crescut copii.	74,25	9,08	16,67
Firma evită să angajeze femei pentru că și-ar putea lua concediu de maternitate sau pentru creșterea copiilor.	62,84	12,30	24,86
Politica firmei în ceea ce privește acordarea concediului de maternitate și creșterea copiilor este incorectă.	65,03	13,69	21,28

În ceea ce privește *egalitatea de șanse din punctul de vedere al siguranței locului de muncă*, un procent de peste 35% dintre femeile angajate cunosc femei care au trebuit să facă compromisuri pentru a-și păstra locul de muncă.

SIGURANȚA LOCULUI DE MUNCĂ	Dezacord sau dezacord total (%)	Nici acord, nici dezacord (%)	Acord total sau parțial (%)
Femeile sunt penalizate mai ușor decât bărbații.	77,61	9,81	12,58
Cunosc femei care au trebuit să facă compromisuri pentru a-și păstra locul de muncă.	54,74	7,64	37,63
Dacă ești femeie, ai probleme la locul de muncă.	70,67	11,45	17,88

În ceea ce privește *egalitatea de șanse din punctul de vedere al atribuțiilor*, un procent de peste 40% dintre femeile angajate sunt de părere că, în mod obișnuit, femeile fac munca suplimentară, apărută pe neașteptate.

ATRIBUȚII	Dezacord sau dezacord total (%)	Nici acord, nici dezacord (%)	Acord total sau parțial (%)
În mod obișnuit, femeile fac munca suplimentară, apărută pe neașteptate.	40,93	15,45	43,62
Femeile trebuie să muncească mai mult decât bărbații.	73,50	10,19	16,31

În ceea ce privește *egalitatea de șanse din punctul de vedere al evaluării*, 16,03% dintre femeile angajate consideră că șefii sunt mai severi / critici cu femeile decât cu bărbații.

EVALUARE	Dezacord sau dezacord total (%)	Nici acord, nici dezacord (%)	Acord total sau parțial (%)
Când analizează modul în care ne facem treaba, șefii sunt mai severi/critici cu femeile decât cu bărbații.	74,30	9,67	16,03
Atunci când se face evaluarea personalului, criteriile de evaluare sunt foarte clare.	21,45	5,05	73,50

În ceea ce privește *egalitatea de șanse din punctul de vedere al participării la traininguri și cursuri*, procentul celor care consideră că bărbații sunt primii anunțați sau ei sunt preferați pentru astfel de activități este redus (sub 14%). În schimb, mai mult de 26% dintre femei consideră că ele nu au timp să participe la traininguri pentru că trebuie să se dedice vieții de familie.

TRAINING	Dezacord sau dezacord total (%)	Nici acord, nici dezacord (%)	Acord total sau parțial (%)
Când se țin cursuri și traininguri, bărbații sunt primii anunțați.	76,73	9,48	13,79
Pentru cursuri și traininguri, bărbații sunt preferați în locul femeilor.	76,19	10,97	12,83
Femeile nu prea au timp să participe la traininguri pentru că trebuie să se dedice vieții de familie.	64,55	8,84	26,61

În ceea ce privește *egalitatea de șanse din punctul de vedere al posibilităților de avansare*, peste 20% dintre femei consideră că femeile nu au șanse la fel de mari cu cele ale bărbaților pentru a fi promovate și că femeile trebuie să muncească mai mult decât bărbații pentru a realiza acest lucru. Peste 30% dintre femei cunosc cazuri când femeilor li s-au făcut propuneri indecente pentru a putea fi promovate.

POSIBILITĂȚI DE AVANSARE	Dezacord sau dezacord total (%)	Nici acord, nici dezacord (%)	Acord total sau parțial (%)
Știu cazuri când femeilor li s-au făcut propuneri	58,40	8,26	33,33

indecente pentru a putea fi promovate pe posturi superioare.			
Cred că femeile au șanse la fel de mari cu cele ale bărbaților pentru a fi promovate.	23,95	6,51	69,54
Chiar dacă au aceleași competențe, bărbații sunt favorizați la promovare pe posturi superioare.	61,30	10,12	28,58
În firmă se consideră că un bărbat este un șef mai eficient decât o femeie.	48,76	15,81	35,42
Femeile trebuie să muncească mai mult decât bărbații pentru a fi promovate.	60,14	14,29	25,57

În ceea ce privește *egalitatea de șanse din punctul de vedere al siguranței muncii și sănătății*, 38% dintre respondente consideră că femeile sunt nevoite să lucreze în condiții care le pot afecta sănătatea (umiditate, temperatură, curenți de aer, iluminare, mirosuri), precum și în condiții în care pot apărea accidente de muncă. Un procent de aproximativ 12,64% susțin că unii șefi mai obișnuiesc să lovească angajatele.

SIGURANȚA MUNCII ȘI SĂNĂTATE	Dezacord sau dezacord total (%)	Nici acord, nici dezacord (%)	Acord total sau parțial (%)
Femeile sunt nevoite să lucreze în condiții care le pot afecta sănătatea (umiditate, temperatură, curenți de aer, iluminare, mirosuri).	51,51	10,49	38,00
Femeile lucrează în condiții în care pot apărea accidente de muncă.	46,33	12,88	40,78
Din partea șefilor, există preocupare pentru înlăturarea limbajului vulgar al bărbaților.	41,87	8,45	49,68
Unii șefi mai obișnuiesc să lovească angajatele.	81,48	5,88	12,64

În ceea ce privește *egalitatea de șanse din punctul de vedere al încetării contractului de muncă*, peste 20% dintre femei consideră că femeile pleacă primele atunci când în firmele în care lucrează se fac reduceri de personal și că, de regulă, o femeie este concediată cu mai mare ușurință decât un bărbat. Peste 13% dintre femei susțin că au avut colegi care au fost concediate imediat după întoarcerea din concediul de maternitate.

ÎNCETAREA CONTRACTULUI DE MUNCĂ	Dezacord sau dezacord total (%)	Nici acord, nici dezacord (%)	Acord total sau parțial (%)
Atunci când un angajat părăsește firma, conducerea este interesată de motivele pentru care pleacă.	22,70	10,63	66,67

Atunci când se fac reduceri de personal, femeile pleacă primele.	62,66	15,76	21,58
De regulă, o femeie este concediată cu mai mare ușurință decât un bărbat.	64,68	7,99	27,33
Am avut kolege din firmă care, după întoarcerea din concediul de maternitate, au fost imediat concediate.	77,57	8,77	13,66

5.2 PERCEPȚIA FEMEILOR ȘOMERE, AFLATE ÎN CĂUTAREA UNUI LOC DE MUNCĂ, INACTIVE CU PRIVIRE LA ȘANSELE EGALE LA ANGAJARE

Din punctul de vedere al *accesului pe piața muncii*, peste 60% dintre femei consideră că cei care își caută un loc de muncă trebuie să aibă un aspect fizic plăcut și relații / pile. Același procent ridicat este valabil și în ceea ce privește acordul femeilor cu privire la faptul că angajatorii preferă salariații care nu au familie și pot lucra peste program.

ACCES PE PIAȚA MUNCII	Dezacord sau dezacord total (%)	Nici acord, nici dezacord (%)	Acord total sau parțial (%)
Când se fac angajări, la calificare și putere de muncă egale, un bărbat este preferat în locul unei femei.	44,14	17,28	38,58
Angajatorii consideră că femeile au o productivitate mai scăzută decât bărbații.	54,40	15,32	30,28
La aceeași muncă depusă, femeile sunt plătite mai rău decât bărbații.	41,41	17,98	40,61
Ca să obții un loc de muncă, trebuie să ai un aspect fizic plăcut.	16,70	15,77	67,53
Ca să obții un loc de muncă, trebuie să ai relații/ pile.	19,63	9,93	70,45
Pentru profesiile mai bine plătite, femeile au un acces mai limitat decât bărbații.	42,41	21,36	36,23
Ca femeie, îmi este foarte greu să îmi găsesc un loc de muncă.	28,46	15,74	55,80
Găsesc greu un loc de muncă, din cauza obligațiilor familiale (întreținerea gospodăriei).	49,58	12,59	37,83
Pentru că ar putea lua concediu de maternitate, firmele nu prea angajează femei.	38,40	13,61	47,99
Angajatorii preferă salariații care nu au familie și pot lucra peste program.	27,25	8,74	64,00

Aproximativ 55,80% dintre femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive consideră că statutul de femeie le îngreunează accesul pe piața muncii și că firmele nu prea angajează femei pentru că ar putea lua concediu de maternitate. Obligațiile familiale

(întreținerea gospodăriei) sunt considerate motivele pentru care își găsesc greu un loc de muncă de către aproximativ 37,83% dintre femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive. Același procent este valabil și pentru cele care consideră că femeile au un acces mai limitat decât bărbații la profesiile mai bine plătite.

În ceea ce privește *caracteristicile locului de muncă* pe care femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive și-l doresc, pentru un procent de peste 85% dintre ele este important să fie respectate ca om și să aibă un salariu mare. O caracteristică aproximativ la fel de importantă este ca locul de muncă să nu-i afecteze sănătatea. În ceea ce privește caracteristicile importante pentru un procent mai scăzut de femei șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive se poate menționa posibilitatea de a avea timp liber.

CARACTERISTICI ALE LOCULUI DE MUNCĂ DORIT	Deloc sau puțin important (%)	Importanță medie (%)	Important sau foarte important (%)
Să nu-mi fie afectată sănătatea.	11,91	7,28	80,81
Să am un salariu mare.	12,94	11,59	75,46
Să am posibilități de promovare pe posturi înalte.	30,77	11,71	57,51
Să pot avea mult timp liber pentru mine.	31,61	19,49	48,90
Să fiu respectată ca om.	8,67	4,72	86,61

În ceea ce privește modul în care femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive se caracterizează, mai mult de jumătate dintre ele susțin că le place să aibă timp liber. Peste 35% dintre ele nu au timp suficient datorită obligațiilor familiale și peste 50% nu le place să muncească pentru alții. Un procent important de femei (46,03%) nu au certificate de calificare.

CARACTERIZARE	Dezacord sau dezacord total (%)	Nici acord, nici dezacord (%)	Acord total sau parțial (%)
Nu-mi place să muncesc pentru alții.	31,92	11,97	56,11
Nu am timp suficient datorită obligațiilor familiale (întreținerea gospodăriei).	55,50	9,07	35,44
Am cam neglijat școala.	67,67	6,19	26,14
Nu am certificate de calificare.	46,78	7,18	46,03
Nu sunt suficient de îndemânică.	80,67	5,64	13,68
Am probleme de sănătate, confirmate de doctori.	76,47	7,84	15,68
Nu-mi place să lucrez cu alți oameni.	77,49	5,06	17,45
Îmi place să am timp liber .	16,86	18,07	65,07

Femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive își doresc neapărat să își găsească un loc de muncă în proporție de aproximativ 67,82%, cele mai multe dintre ele apelând la cunoscuți să le anunțe dacă află de vreun loc de muncă. Însă, peste 57% dintre femeile consideră că, la salariile care se dau, nici nu se merită să iasă din casă pentru a merge la serviciu.

CĂUTAREA UNUI LOC DE MUNCĂ	NU (%)	DA (%)
În localitate sau prin apropiere nu se găsesc deloc locuri de muncă pentru femei.	48,61	51,39
Vreau neapărat să îmi găsesc un loc de muncă.	32,18	67,82
În ultimul an, m-am prezentat la mai multe interviuri de angajare.	75,08	24,92
I-am rugat pe cunoscuți, dacă află vreun loc de muncă, să mă anunțe și pe mine.	48,61	51,39
M-am obișnuit să stau acasă și mi-ar fi greu să merg la serviciu.	78,81	21,19
La salariile care se dau, nici nu merită să ieși din casă pentru a merge la serviciu.	42,96	57,04

5.3 NEVOI DE FORMARE

5.3.1 FEMEI ANGAJATE

Dintre femeile angajate, 39,92% afirmă că firmele la care lucrează au organizat programe de formare profesională. Dintre femeile ai căror angajatori nu au organizat programe de formare profesională, 66,23% afirmă că și-ar fi dorit să se întreprindă astfel de activități.

Dintre femeile angajate, 45,82% afirmă că în firmă nu există persoane care să se ocupe de calificarea angajaților. În firmele în care nu există persoane care să se ocupe de calificarea angajaților, prezența acestora este considerată utilă de către 53,96% dintre femei.

Cele mai multe dintre femei, nu au fost invitate să participe la nici un program de formare profesională (65,3%). Dintre femeile care nu au fost invitate să participe la un program de formare profesională, 60,63% și-ar fi dorit să fie invitate.

Cele mai multe dintre femei, nu au fost participat la nici un program de formare profesională (68,02%). Principalul motiv pentru care femeile angajate au participat la cursuri de formare este dorința acestora de a obține o calificare mai bună în aceeași meserie (63,57%). 27,56% dintre femei au participat doar pentru că le-a obligat firma.

Marea majoritate a femeilor angajate nu a participat la cursuri de formare organizate de AJOFM (93,06%). Principalul motiv pentru care femeile angajate au participat la cursuri de formare organizate de către AJOFM, la fel ca și în cazul celorlalte cursuri, este dorința acestora de a obține o calificare mai bună în aceeași meserie (91,66%).

Majoritatea femeilor (63,22%) consideră utile cursurile de formare profesională la care au participat.

În ceea ce privește modul de organizare a cursurilor de formare profesională:

- weekend-urile sunt considerate *momentul cel mai potrivit* pentru organizarea cursurilor de formare profesională (48,66). Există și o categorie largă de persoane care consideră potrivită derularea acestora în timpul programului de lucru (23,18%);
- aproape jumătate dintre respondenți (51,1%) consideră că sediul firmei este *locația cea mai potrivită* pentru organizarea cursurilor de formare. 42,5% ar prefera ca aceste programe să se desfășoare în afara firmei, dar în aceeași localitate;
- ca și *instructori potriviți* pentru un program de formare, părerile sunt împărțite: 58,97% consideră că aceștia ar trebui să fie persoane din afara firmei, iar 41,03% consideră că ar trebui să fie persoane din firmă.

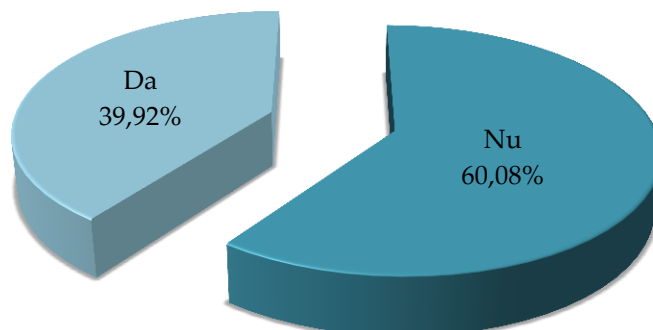
Pentru cele mai multe dintre femeile angajate (75,35%), certificatul primit la finalul programului de formare este extrem de important.

Atunci când urmează un program de formare, 89,32% dintre femeile angajate urmăresc învățarea de lucruri noi. O pondere importantă, 34,15% o constituie persoanele care vizează intrarea în posesia unui certificat.

Cele mai multe dintre femeile chestionate (60,74%), afirmă că ar urma cursurile de formare, dacă ar fi nevoite să le plătească. Dacă totuși ar suporta cheltuielile unui curs de formare, doamnele ar căuta, în primul rând, formatori cu experiență (58,04%) și furnizorul care are prețul cel mai mic (29,12%).

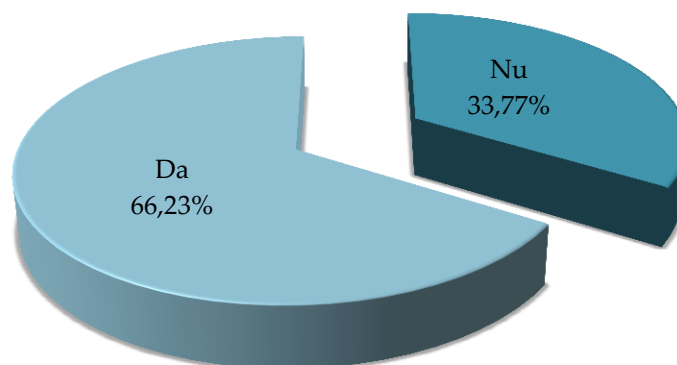
Atunci când aleg să urmeze un program de perfecționare, 60,68% dintre femei o fac pentru că doresc să se perfecționeze/specializeze în domeniul în care activează. Ponderea respondentelor care o fac doar pentru că sunt obligate este de (16,51%).

Măsura în care firma a organizat programe de formare profesională (cursuri, training-uri) pentru angajați



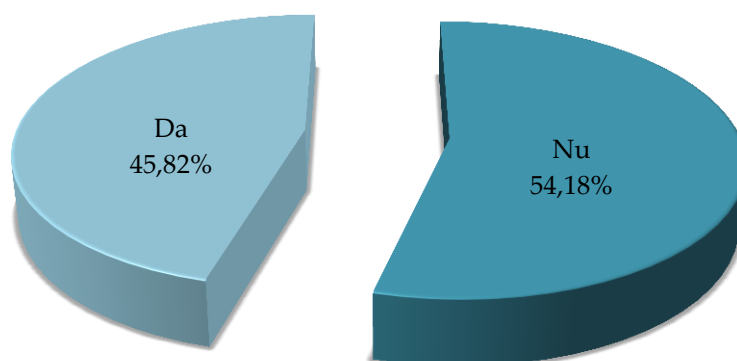
Dintre femeile angajate, 39,92% afirmă că firmele la care lucrează au organizat programe de formare profesională.

Dorița angajaților ca firma să fi organizat programe de formare profesională (cursuri, training-uri)



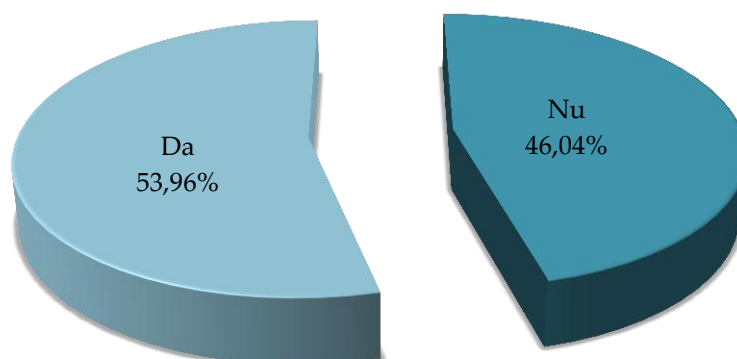
Dintre femeile ai căror angajatori nu au organizat programe de formare profesională, 66,23% afirmă că și-ar fi dorit să se întreprindă astfel de activități.

Existența în firmă a unor persoane care să se ocupe de calificarea angajaților la locul de muncă



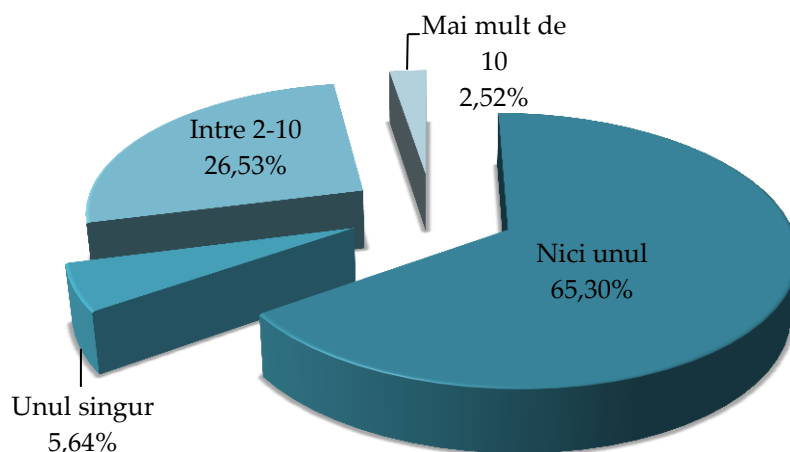
Dintre femeile angajate, 45,82% afirmă că în firmă nu există persoane care să se ocupe de calificarea angajaților.

Utilitatea unei persoane care să se ocupe de calificarea angajaților la locul de muncă



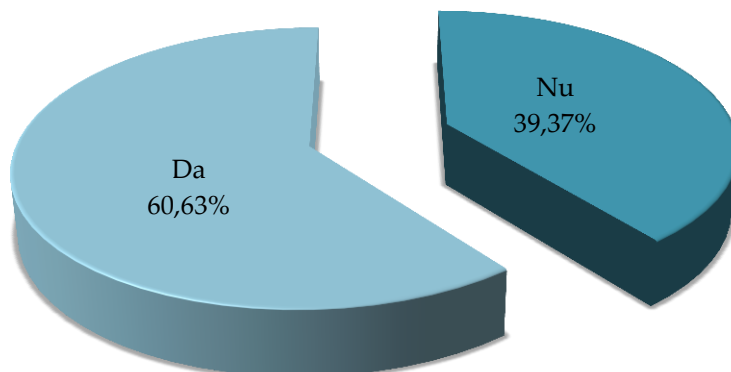
În firmele în care nu există persoane care să se ocupe de calificarea angajaților, prezența acestora este considerată utilă de către 53,96% dintre femei.

Numărul de cursuri de formare la care au fost invitate să participe femeile angajate în ultimii doi ani



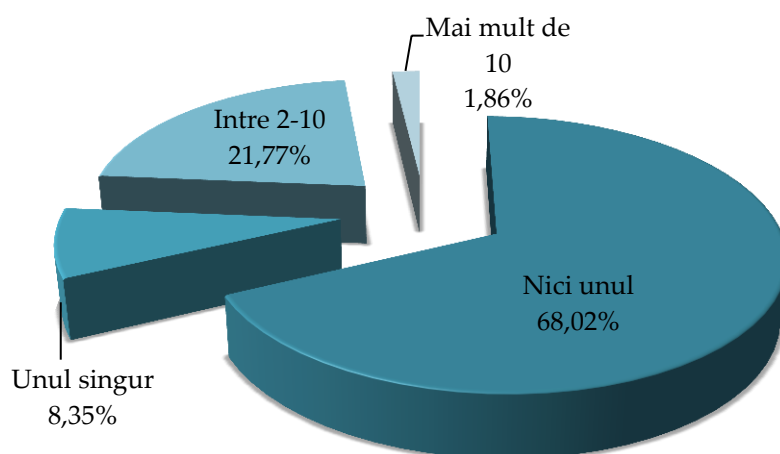
Cele mai multe dintre femei, nu au fost invitate să participe la nici un program de formare profesională (65,3%).

Doriința femeilor angajate de a fi fost invitate să participe la cursuri de formare



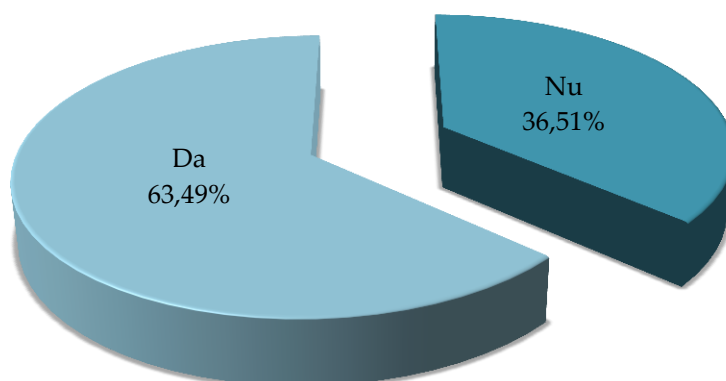
Dintre femeile care nu au fost invitate să participe la un program de formare profesională, 60,63% și-ar fi dorit să fie invitate.

Numărul de cursuri de formare la care au participat femeile angajate în ultimii doi ani



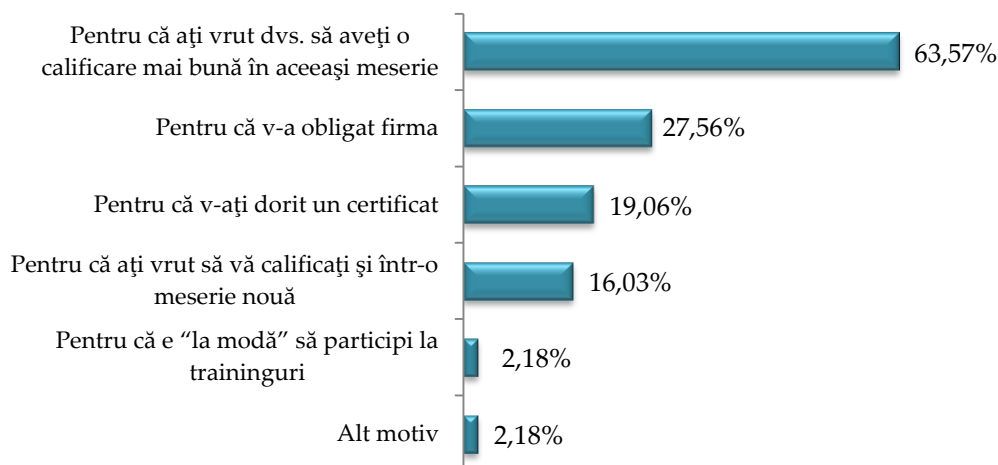
Cele mai multe dintre femei, nu au participat la nici un program de formare profesională (68,02%).

Dorința femeilor angajate de a participa la cursuri de formare



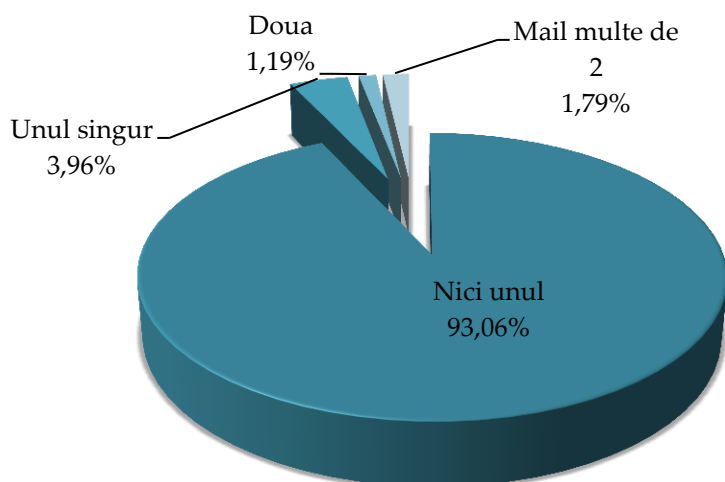
Dintre femeile care nu au participat la un program de formare profesională, 63,49% și-ar fi dorit să participe.

Motivele participării la cursuri de formare



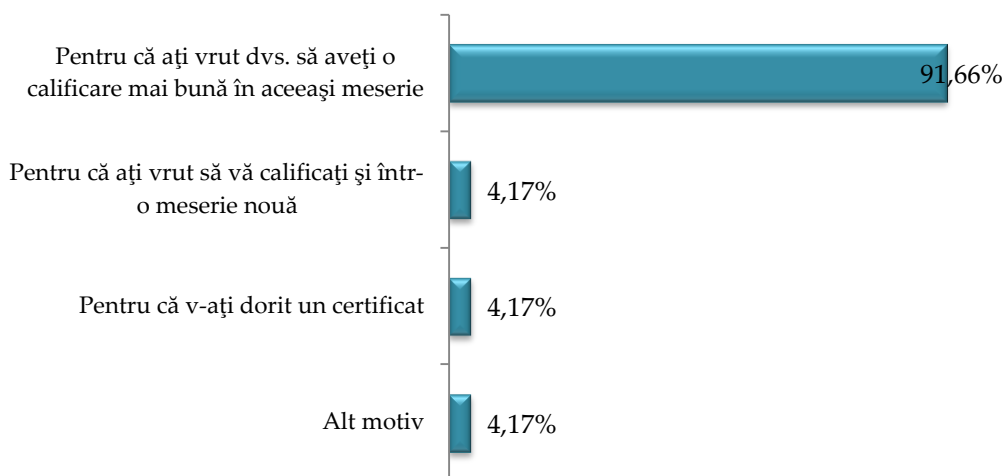
Principalul motiv pentru care femeile angajate au participat la cursuri de formare este dorința acestora de a obține o calificare mai bună în aceeași meserie (63,57%). 27,56% dintre femei au participat doar pentru că le-a obligat firma.

Numărul de cursuri de formare organizate de AJOFM la care au participat femeile angajate în ultimii doi ani



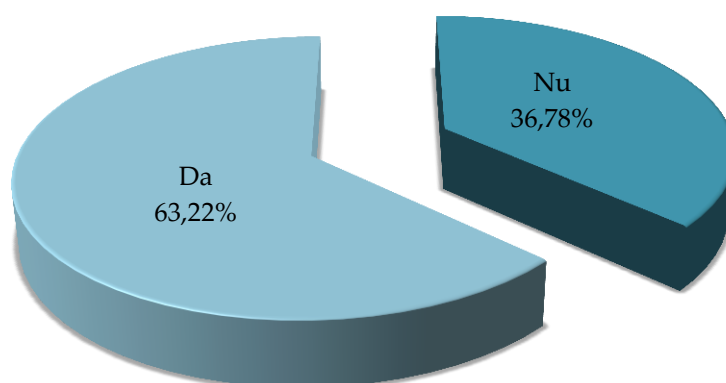
Marea majoritate a femeilor angajate nu a participat la cursuri de formare organizate de AJOFM (93,06%).

Motivele participării la cursuri de formare organizate de AJOFM



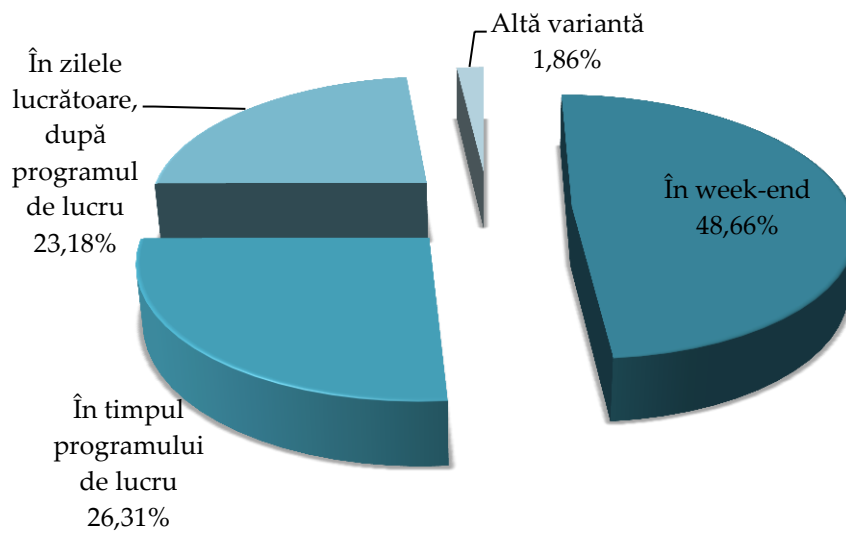
Principalul motiv pentru care femeile angajate au participat la cursuri de formare organizate de către AJOFM, la fel ca și în cazul celorlalte cursuri, este dorința acestora de a fi obținut o calificare mai bună în aceeași meserie (91,66%).

Măsura în care femeile angajate consideră utile cursurile de formare profesională la care au participat



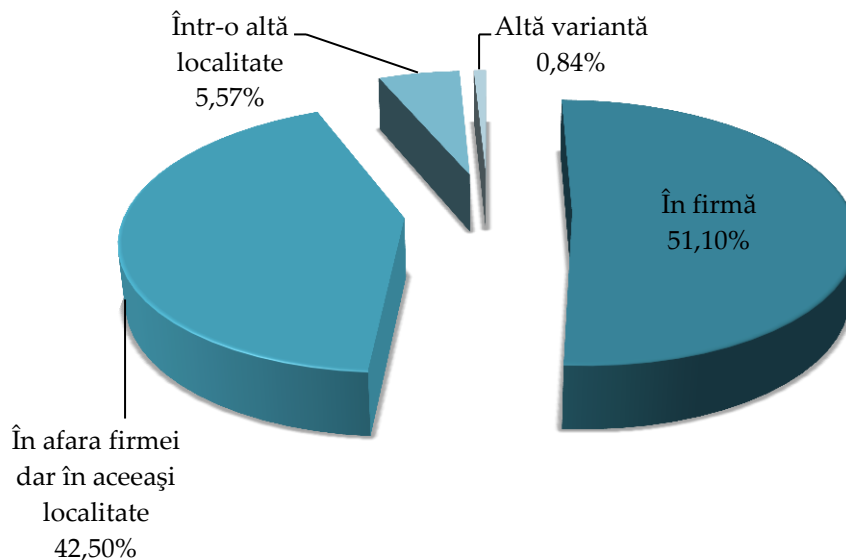
Majoritatea femeilor (63,22%) consideră utile cursurile de formare profesională la care au participat.

Perioada potrivită pentru organizarea de cursuri de formare



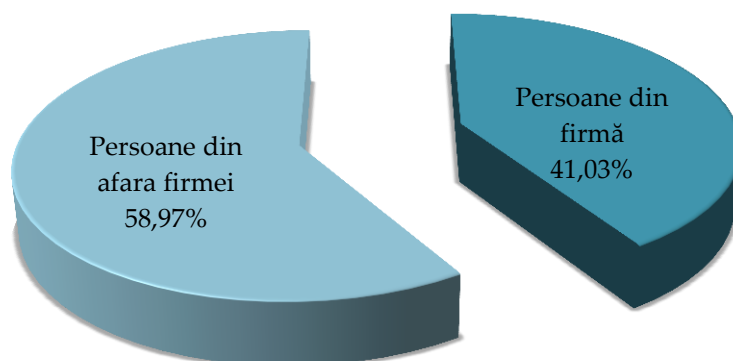
Weekend-urile sunt considerate momentul cel mai potrivit pentru organizarea cursurilor de formare profesională (48,66). Există și o categorie largă de persoane care consideră potrivită derularea acestora în timpul programului de lucru (23,18%).

Locația potrivită pentru organizarea de cursuri de formare



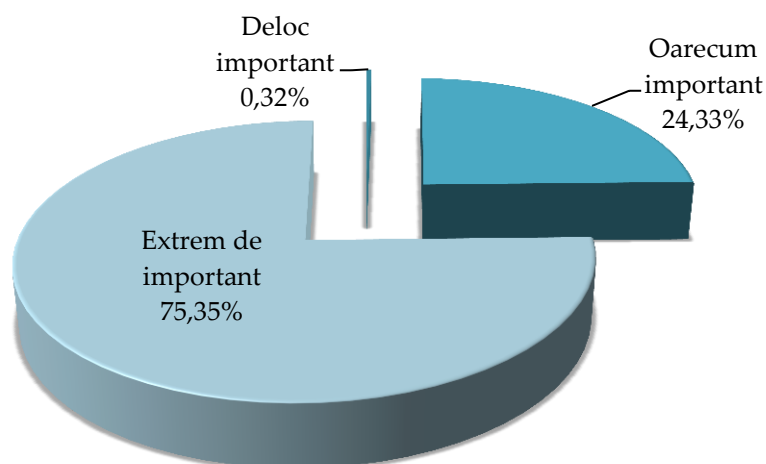
În ceea ce privește locația, aproape jumătate dintre respondenți (51,1%) consideră că sediul firmei este locația cea mai potrivită pentru organizarea cursurilor de formare. 42,5% ar prefera ca aceste programe să se desfășoare în afara firmei, dar în aceeași localitate.

Instructorii potriviți pentru un program de formare



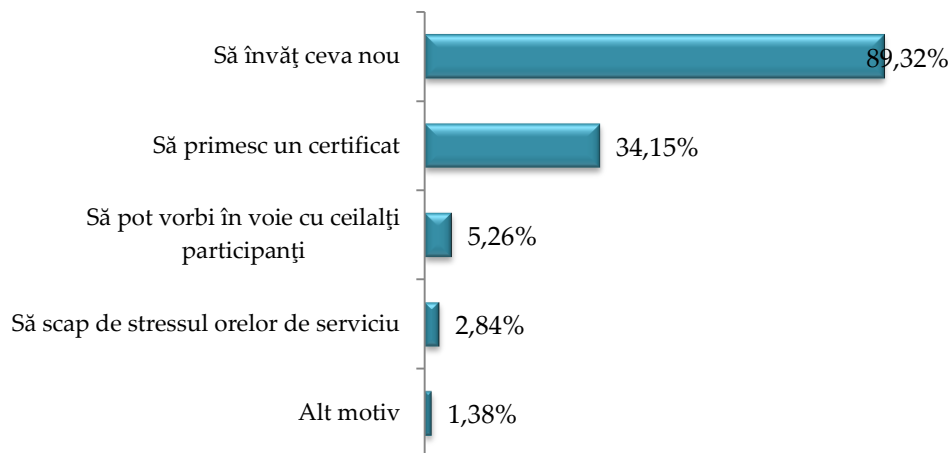
Ca și instructorii potriviți pentru un program de formare, părerile sunt împărțite: 58,97% consideră că aceștia ar trebui să fie persoane din afara firmei, iar 41,03% consideră că ar trebui să fie persoane din firmă.

Importanța primirii unui certificat de participare la finalul programului de formare



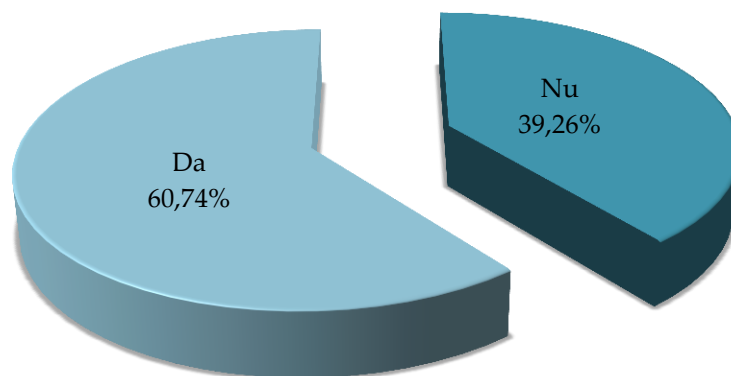
Pentru cele mai multe dintre femeile angajate (75,35%), certificatul primit la finalul programului de formare este extrem de important.

Aspecte care interesează atunci când se urmează un program de formare



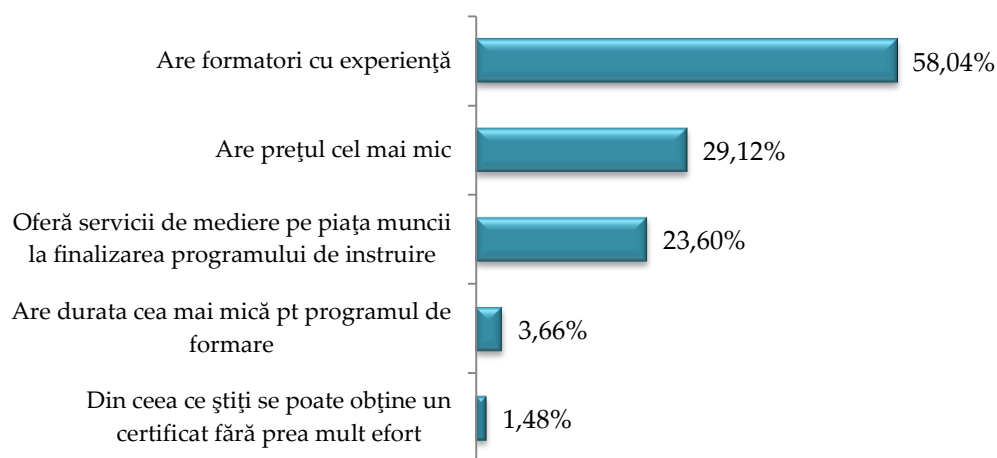
Atunci când urmează un program de formare, 89,32% dintre femeile angajate urmăresc învățarea de lucruri noi. O pondere importantă, 34,15% o constituie persoanele care vizează intrarea în posesia unui certificat.

Măsura în care femeile angajate ar participa la cursuri de formare profesională, dacă ar fi nevoite să plătească pentru acesta



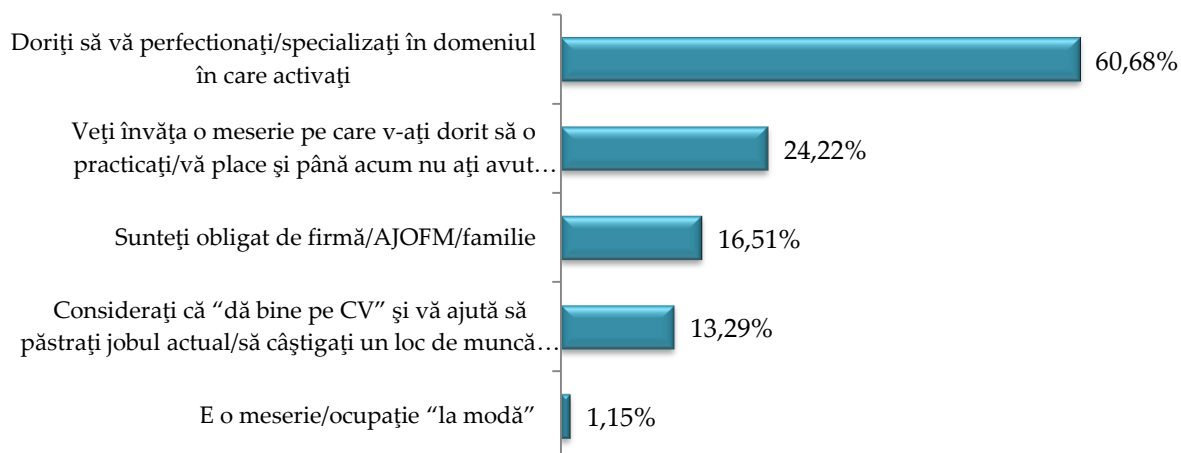
Cele mai multe dintre femeile chestionate (60,74%), afirmă că ar urma cursurile de formare, dacă ar fi nevoite să le plătească.

Criteria de alegere a furnizorului, în cazul suportării costurilor de instruire de către respondent



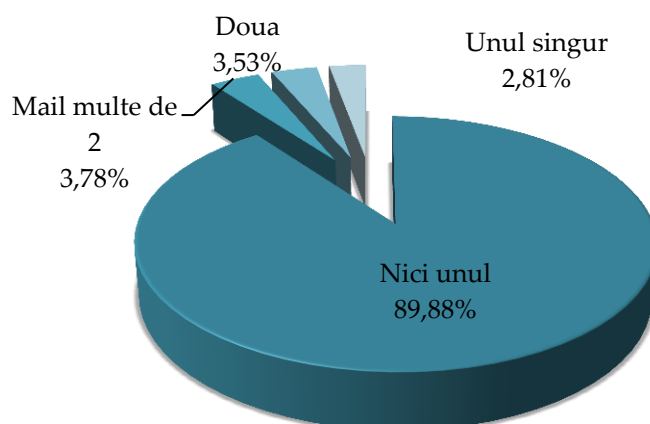
Dacă totuși ar suporta cheltuielile unui curs de formare, doamnele ar căuta, în primul rând, formatori cu experiență (58,04%) și furnizorul care are prețul cel mai mic (29,12%).

Motivele pentru care se urmează un program de formare



Atunci când aleg să urmeze un program de perfecționare, 60,68% dintre femei o fac pentru că doresc să se perfecționeze/specializeze în domeniul în care activează. Ponderea respondentelor care o fac doar pentru că sunt obligate este destul de 16,51%.

Numărul de programe de formare plătite în ultimii doi ani



Foarte puține persoane au urmat cursuri plătite în ultimii doi ani (10,12%).

În ceea ce privește *cursurile gratuite de perfecționare/specializare*, femeile angajate sunt interesate de următoarele cursuri:

- Competențe informatice TIC – 30,47%;
- Manager proiect – 27,61%;
- Inspector resurse umane – 26,66%;
- Contabil - 25,43%;
- Secretară – 24,06%;
- Inspector sănătate și securitate în muncă - 23,4%;
- Infirmieră - 13,51%;
- Designer pentru interior – 11,83%.

În categoria altă variantă, se regăsesc următoarele propuneri de cursuri: psihologie, manager resurse umane, formator și agent de vânzări.

CURSURI GRATUITE DE PERFECTIONARE	Deloc sau puțin interesată (%)	Indiferent (%)	Foarte sau destul de interesată (%)
Competențe informatice TIC	66,42	3,11	30,47
Manager proiect	69,57	2,82	27,61
Inspector resurse umane	70,82	2,52	26,66
Contabil	72,52	2,05	25,43
Secretară	74,57	1,37	24,06
Inspector sănătate și securitate în muncă	75,24	1,36	23,40
Infirmieră	81,72	4,77	13,51
Designer pentru interior	85,72	2,45	11,83
Asistentă medicală	87,01	3,73	9,26
Expert achiziții publice	89,65	2,50	7,85
Agent turistic	91,15	2,73	6,12
Alt curs	75,73	1,62	22,65

În ceea ce privește *cursurile gratuite de calificare*, femeile angajate sunt interesate de următoarele cursuri:

- Bucătar – 26,12%;
- Frizer/Coafor – 25,88%;
- Lucrător în comerț (vânzătoare) - 22,65%;
- Ospătar – 20,63%;
- Cofetar patiser - 18,66%;
- Cameristă - 18,41%;
- Îngrijire copii la domiciliu - 10,69%;
- Maseur – 10,35%.

Femeile angajate sunt interesate într-o proporție mai redusă de cursul de calificare pentru confecționar (5,4%) și cel pentru îngrijire bătrâni la domiciliu (6,34%).

CURSURI GRATUITE DE CALIFICARE	Deloc sau puțin interesată (%)	Indiferent (%)	Foarte sau destul de interesată (%)
Bucătar	72,22	1,66	26,12
Frizer/Coafor	71,70	2,43	25,88
Lucrător în comerț (vânzătoare)	75,73	1,62	22,65
Ospătar	77,69	1,68	20,63
Cofetar patiser	78,93	2,41	18,66
Cameristă	79,87	1,72	18,41
Îngrijire copii la domiciliu	87,07	2,24	10,69
Maseur	87,08	2,57	10,35
Îngrijire bătrâni la domiciliu	90,91	2,75	6,34
Confecționar	92,88	1,72	5,40
Alt curs	66,39	1,98	31,63

5.3.2 FEMEI ȘOMERE, AFLATE ÎN CĂUTAREA UNUI LOC DE MUNCĂ, INACTIVE

În ceea ce privește nevoia femeilor șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive de cursuri de calificare, peste 75% dintre acestea consideră că au nevoie să urmeze astfel de cursuri pentru a se angaja și sunt dispuse să investească timp pentru urmarea unui astfel de curs. Un procent mai redus de femei (47,44%) este dispus să și plătească pentru urmarea unui curs de calificare.

Mai mult de 81% dintre femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive consideră că ar avea șanse mai mari de angajare dacă ar învăța o (nouă) meserie.

ATITUDINEA FAȚĂ DE CURSURI DE CALIFICARE	NU (%)	DA (%)
Pentru a mă angaja, am nevoie să urmez cursuri de calificare.	24,65	75,35
Sunt dispusă să investesc timp pentru urmarea unui curs de calificare.	26,55	73,45
Sunt dispusă să plătesc pentru urmarea unui curs de calificare.	52,56	47,44
Cele mai multe cursuri de recalificare profesională nu sunt pe domeniul care mă interesează.	57,42	42,58
Dacă aş învăţa o (nouă) meserie, aş avea şanse mai mari de angajare.	18,14	81,86

În ceea ce priveşte *cursurile gratuite de calificare*, femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive sunt interesate de următoarele cursuri:

- Bucătar – 28%;
- Lucrător în comerț (vânzătoare) – 26,08%;
- Frizer/Coafor – 23,37%;
- Ospătar – 19,69%;
- Cofetar patiser – 19,68%;
- Cameristă - 18,58%;
- Îngrijire copii la domiciliu – 18,33%;
- Îngrijire bătrâni la domiciliu - 16,53%.

Femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive sunt interesate într-o proporție mai redusă de cursul de calificare pentru confectioner (10,61%) și maseur (10,75%).

Alte variante menționată au fost: lucrător cultura plantelor, proiectare, formator.

CURSURI GRATUITE DE CALIFICARE	Deloc sau puțin interesată (%)	Indiferent (%)	Foarte sau destul de interesată (%)
Bucătar	69,82	2,18	28,00
Lucrător în comerț (vânzătoare)	70,18	3,74	26,08
Frizer/Coafor	75,07	1,56	23,37
Ospătar	78,92	1,39	19,69
Cofetar patiser	77,19	3,14	19,68
Cameristă	79,03	2,39	18,58
Îngrijire copii la domiciliu	79,86	1,81	18,33
Îngrijire bătrâni la domiciliu	80,70	2,77	16,53
Maseur	86,76	2,49	10,75
Confectioner	86,86	2,54	10,61
Alt curs	83,55	1,56	14,89

În ceea ce privește *cursurile gratuite de perfecționare*, femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive sunt interesate de următoarele cursuri:

- Competențe informatice TIC – 27,45%;
- Inspector resurse umane – 26,42%;
- Manager proiect - 23,69%;
- Secretară – 19,98%;
- Contabil – 17,60%;
- Inspector sănătate și securitate în muncă – 13,45%;
- Designer pentru interior - 12,14%;
- Asistentă medicală – 10,13%.

Femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive sunt interesate într-o proporție mai redusă de cursul de perfecționare pentru expert achiziții publice (9,92%), infirmieră (8,94) și cursul pentru agent turistic (6,43%).

Alte domenii precizate sunt: limba engleză, inspector de mediu, management, formator și profesor.

CURSURI GRATUITE DE PERFEȚIONARE	Deloc sau puțin interesată (%)	Indiferent (%)	Foarte sau destul de interesată (%)
Competențe informatice TIC	70,69	1,85	27,45
Inspector resurse umane	71,82	1,76	26,42
Manager proiect	74,08	2,24	23,69
Secretară	77,13	2,89	19,98
Contabil	79,53	2,77	17,70
Inspector sănătate și securitate în muncă	83,78	2,77	13,45
Designer pentru interior	86,20	1,66	12,14
Asistentă medicală	86,94	2,93	10,13
Expert achiziții publice	87,50	2,58	9,92
Infirmieră	89,47	1,59	8,94
Agent turistic	91,11	2,46	6,43
Alt curs	69,86	1,81	28,33

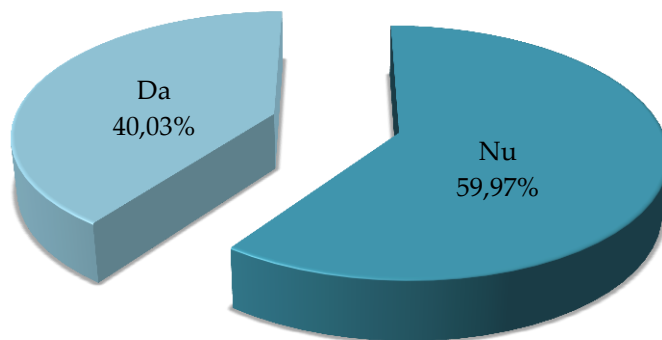
5.4 NEVOILE FEMEILOR ȘOMERE, AFLATE ÎN CĂUTAREA UNUI LOC DE MUNCĂ, INACTIVE DE INFORMARE SI CONSILIERE PRIVIND ACCESUL PE PIATA MUNCII

În ultimele 2-3 luni, 40,03% dintre femei s-au interesat în vederea găsirii unui loc de muncă. Ca sursă de informare pentru găsirea unui loc de muncă, rudele, prietenii și cunoștințele ocupă cea mai mare pondere (78,16%).

Cele mai multe dintre femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive (81,41%) consideră că știu ce locuri de muncă li se potrivesc. 47,21% dintre femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive susțin că ar avea nevoie de un consilier care să le spună ce locuri de muncă (meserii) li s-ar potrivi.

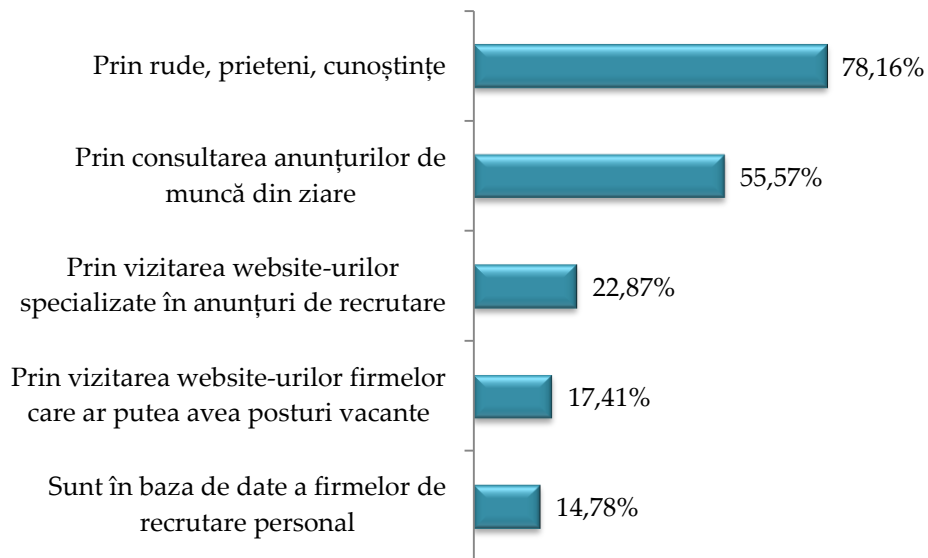
În ceea ce privește informațiile privind accesul pe piața muncii de care ar avea nevoie, 79,16% dintre femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive susțin că ar avea nevoie de informații pentru crearea unui CV, iar 93,17% de informații pentru prezentarea la un interviu de angajare.

Măsura în care femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive s-au interesat în ultimele 2-3 luni cu privire la găsirea unui loc de muncă



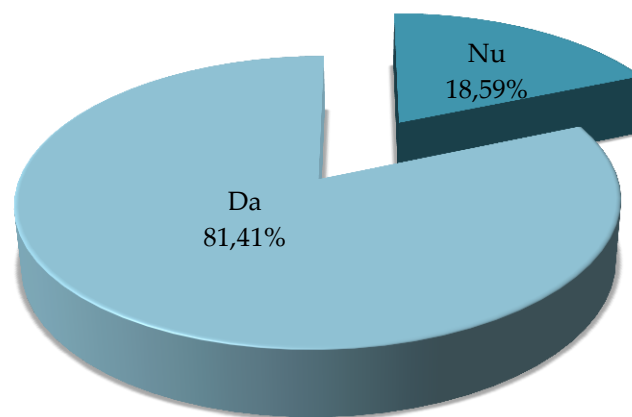
În ultimele 2-3 luni, 40,03% dintre femei s-au interesat în vederea găsirii unui loc de muncă.

Surse de informare pentru găsirea unui loc de muncă



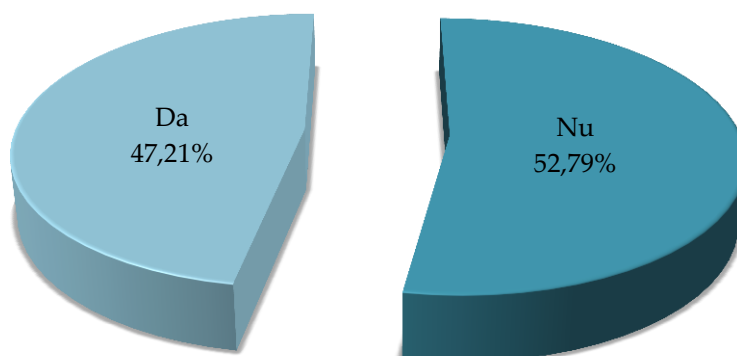
Ca sursă de informare pentru găsirea unui loc de muncă, rudele, prietenii și cunoștințele ocupă cea mai mare pondere (78,16%).

Măsura în care femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive știu ce locuri de muncă (meserii) li se potrivesc



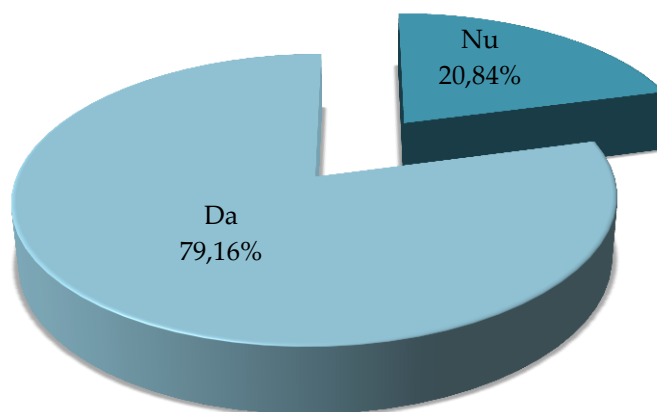
Cele mai multe dintre femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive (81,41%) știu ce locuri de muncă li se potrivesc.

Măsura în care femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive au nevoie de un consilier care să le spună ce locuri de muncă (meserii) li se potrivesc



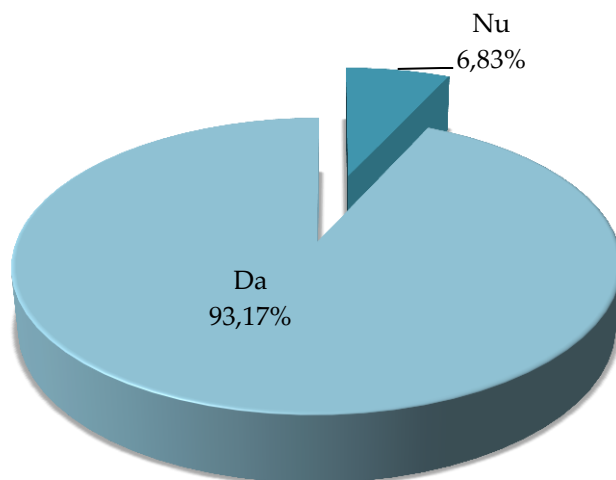
Dintre femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive, 52,79% nu au nevoie de un consilier care să le spună ce locuri de muncă li s-ar potrivi.

Măsura în care femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive au nevoie de informații care să le ajute la crearea unui CV



79,16 % dintre femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive ar avea nevoie de informații pentru crearea unui CV.

Măsura în care femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive au nevoie de informații care să le ajute pentru prezentarea la un interviu de angajare



93,17 % dintre femeile șomere, aflate în căutarea unui loc de muncă, inactive ar avea nevoie de informații care să le ajute pentru prezentarea la un interviu de angajare.

5.5 INTERESUL FEMEILOR PRIVIND EDUCAȚIA ANTREPRENORIALĂ ȘI ANTREPRENORIAT

Interesul pentru antreprenoriat se regăsește în rândul a 60,26%, dintre femei, acestea gândindu-se la deschiderea unei afaceri.

Principalul motiv pentru care femeile nu s-au gândit la înființarea unei afaceri ține de riscul falimentului (22,73%). Următorul impediment este riscul să își piardă și bunurile pe care le-au strâns până acum (17,76%).

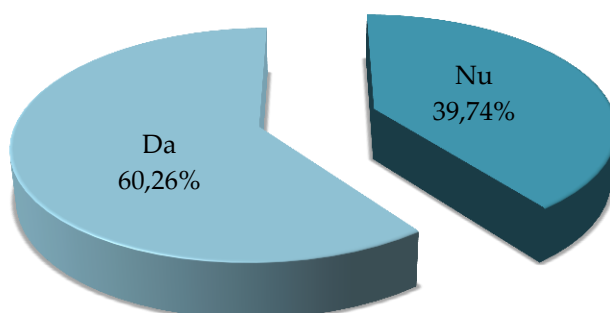
Cele mai multe doamne (65,41%) s-au gândit la înființarea unei afaceri împreună cu soțul sau o rudă apropiată. Din totalul femeilor chestionate, 13,29% au depus documentația pentru înființarea unei firme.

Femeile consideră că sunt competente în domeniul lucrului cu oamenii (58,89%), iar cele mai multe femei ar mai avea de învățat aspecte care țin de gestiunea financiară (35,95%).

Principalul motiv pentru care respondentele nu au depus documentația pentru înființarea propriei afaceri ține de lipsa banilor necesari (77,92%).

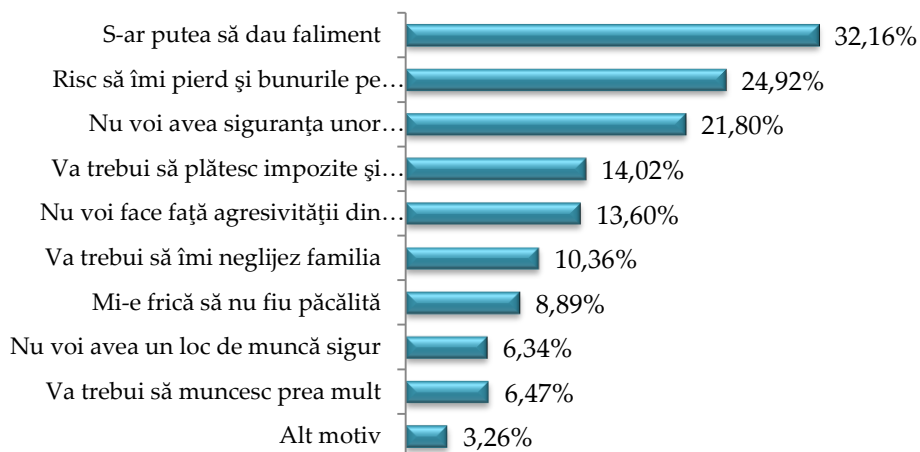
Femeile consideră că ar avea cel mai mult de învățat de la un alt om de afaceri (35,03%). Urmează „contabilul” și „consilierul pe resurse umane”.

Măsura în care respondenții s-au gândit la înființarea unei afaceri



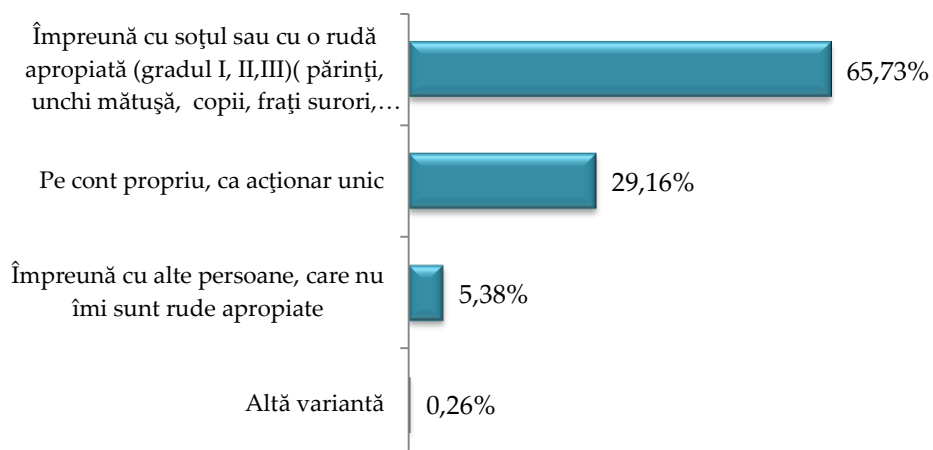
Ponderea femeilor care s-au gândit la deschiderea unei afaceri este de 60,26%.

Motivele pentru care respondentele nu și-au înființat propria afacere



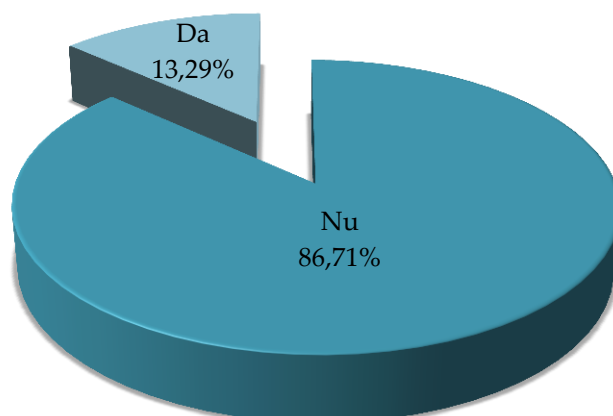
Principalul motiv pentru care femeile nu s-au gândit la înființarea unei afaceri ține de riscul falimentului (22,73%). Următorul impediment este riscul să își piardă și bunurile pe care le-am strâns până acum (17,76%).

Categoriile de persoane cu care intenționează respondentele să-și înființeze afacerea



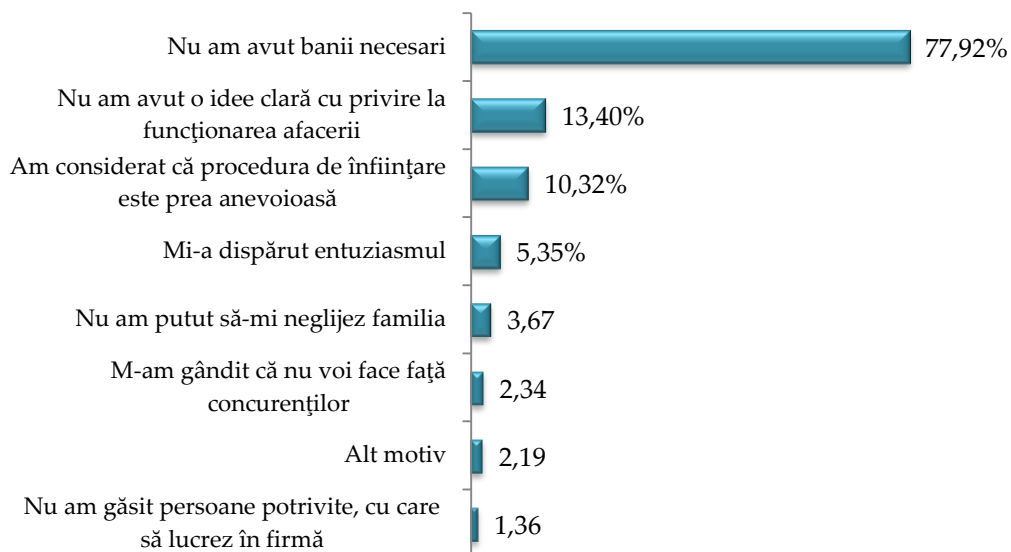
Cele mai multe doamne (65,41%) s-au gândit la înființarea unei afaceri împreună cu soțul sau o rudă apropiată.

Măsura în care respondentele au depus documentația pentru înființarea unei firme



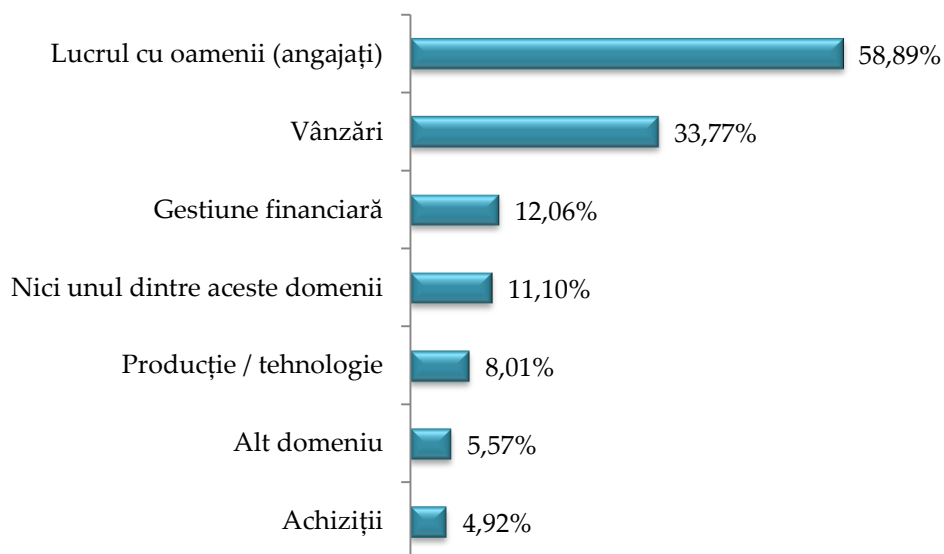
Din totalul femeilor chestionate, 13,29% au depus documentația pentru înființarea unei firme.

Motivale pentru care respondentele nu au depus documentația pentru înființarea propriei afacere



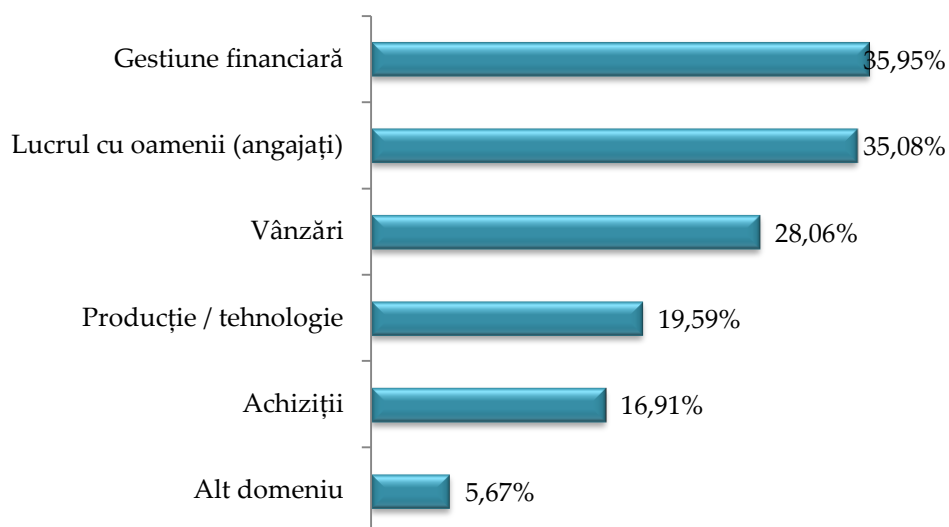
Principalul motiv pentru care respondentele nu au depus documentația pentru înființarea propriei afaceri ține de lipsa banilor necesari (77,92%).

Domenii pe care respondentele dețin competențe



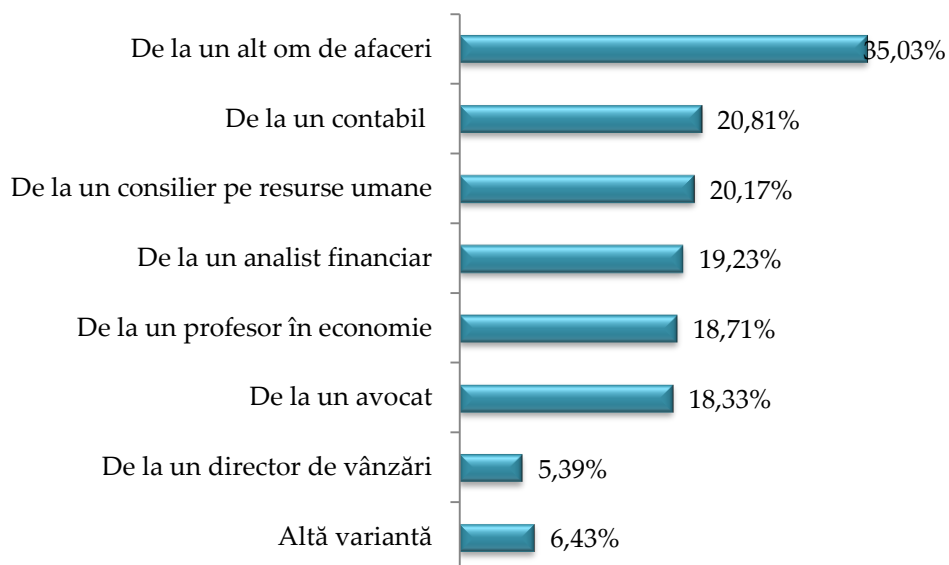
Femeile consideră că sunt competente în domeniul lucrului cu oamenii (58,89%).

Domenii pe care respondentele ar mai trebui să învețe



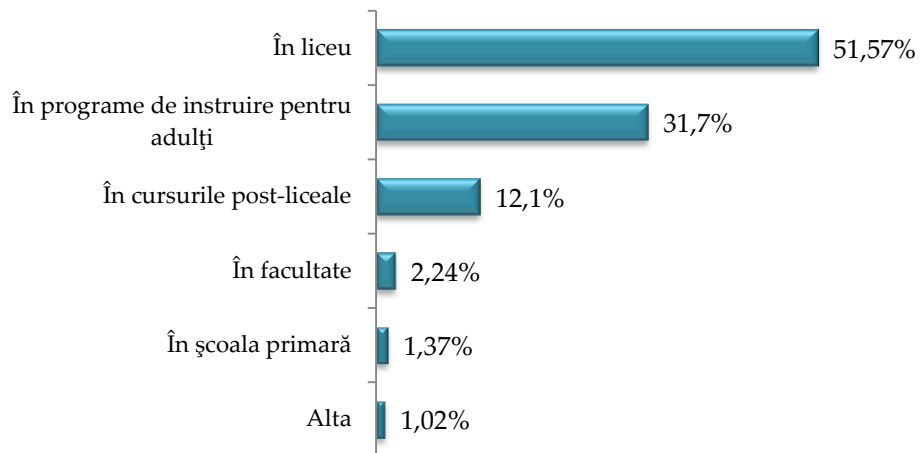
Cele mai multe femei ar mai avea de învățat aspecte care țin de gestiunea financiară (35,95%).

Categoriile de persoane de la care respondentele ar avea de învățat lucruri utile

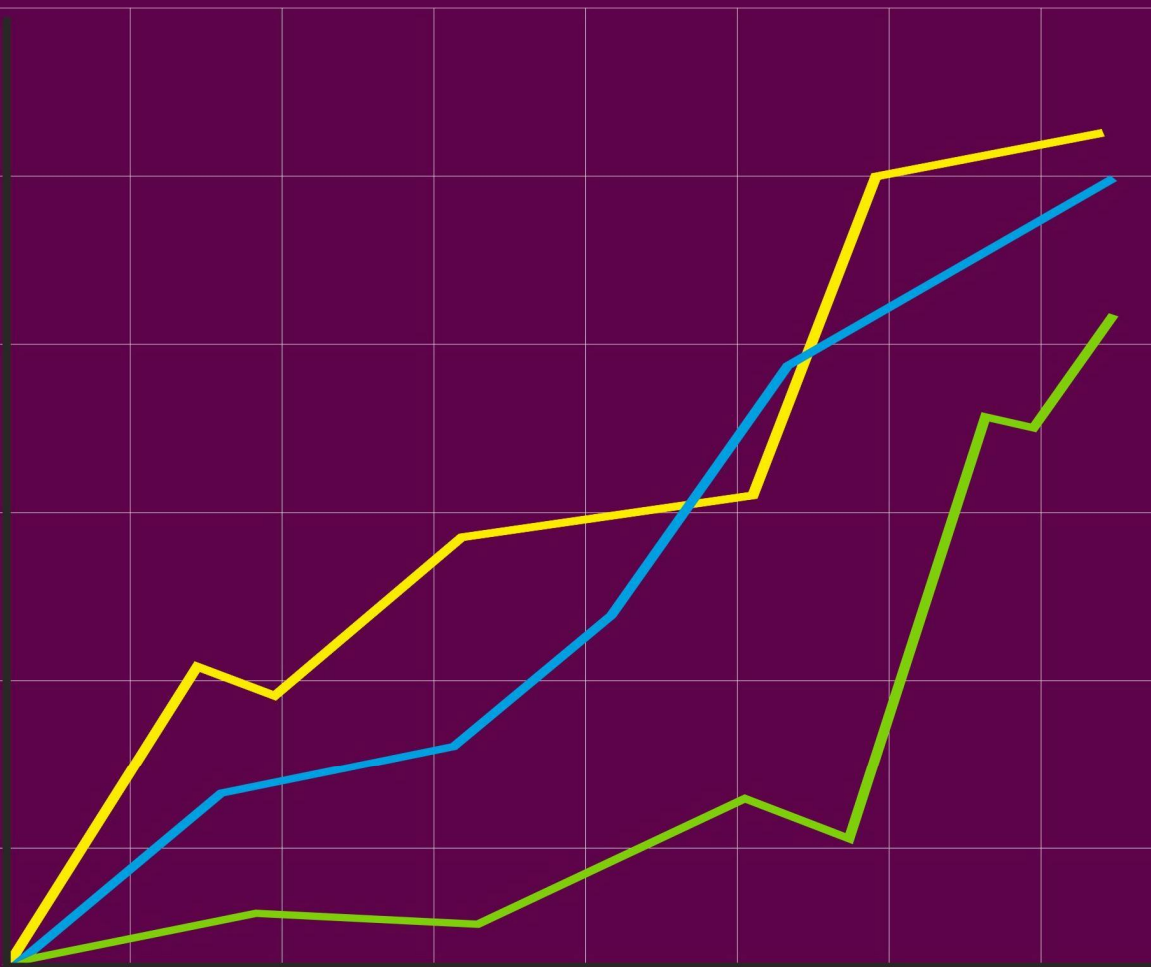


Femeile consideră că ar avea cel mai mult de învățat de la un alt om de afaceri (35,03%). Urmează „contabilul” și „consilierul pe resurse umane”.

Momentul de la care ar trebui să se predea educația antreprenorială



Cele mai multe dintre femeii (51,57%), consideră că educația antreprenorială ar trebui să se predea din timpul liceului.



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