Diversitatea și Incluziunea

în Organizațiile din România

Perspectiva angajaților, 2021



Un proiect

MKOR
Market Opportunity Research

În parteneriat cu

CARTA DIVERSITĂȚII DIN ROMÂNIA

CUPRINS

1. INTRODUCERE / 5

2. KEY FINDINGS / 13

3. DIVERSITATEA ȘI INCLUZIUNEA / 19

4. DISCRIMINAREA ÎN ORGANIZAȚII / 29

5. EGALITATEA DE ȘANSE / 33

6. SEMNIFICAȚIA D&I PENTRU ANGAJAȚI / 36

7. BENEFICII ALE D&I LA LOCUL DE MUNCĂ / 39

8. MANAGEMENTUL D&I ÎN ORGANIZAȚII / 43

9. PRACTICILE D&I ÎN ORGANIZAȚII / 54

10. DEMOGRAFICE / 62

CUVÂNT ÎNAINTE

La MKOR, credem cu tărie în beneficiile pe care diversitatea le aduce în primul rând oamenilor și apoi business-ului și ne asumăm principiile D&I în mod proactiv.

Ne bucurăm să putem susține Carta Diversității din România, continuând demersul început în 2020, când am realizat primul studiu din România referitor la Managementul Diversității și Incluziunii în Organizațiile din România.

Anul acesta, cercetarea a adresat perspectiva angajaților asupra diversității și incluziunii la locul de muncă. Astfel, ne-am dorit să oferim o perspectivă completă asupra D&I, așa cum este ea planificată, dar și cum este primită și percepută.

Sperăm ca acest material să servească organizațiilor de toate tipurile drept fundament în înțelegerea beneficiilor, dar mai ales în susținerea și asumarea principiilor D&I.



CORINA CIMPOCA, MBA

Fondator MKOR Consulting

CUVÂNT ÎNAINTE

Studiul “Diversitatea și Incluziunea în Organizațiile din România - perspectiva angajaților” continuă o colaborare de succes cu MKOR Consulting, fiind primul raport D&I din România care explorează îndeaproape perspectiva angajaților.

Ne-am propus să explorăm măsura în care programele de diversitate și incluziune ajung, sunt înțelese și devin asimilate de beneficiarii reali ai acestor programe – angajații. Am încercat să aflăm de la aceștia dacă percep cultura organizațională ca fiind incluzivă, sunt la curent cu politicile/programele de D&I, se simt implicați în acțiuni concrete și conștientizează beneficiile diversității la locul de muncă.

Ne-au interesat, în egală măsură, barierele percepute de angajați în procesele de recrutare/retenție și avansare în carieră din perspectiva diversității, cum percep aceștia implicarea top managementului în operaționalizarea politicilor de D&I pentru angajați și familiile acestora.

Mulțumim echipei MKOR pentru entuziasm și susținere!



DANA OANCEA

Co-fondatoare și Project Manager
Carta Diversității din România

Introducere



Context
Abordarea MKOR
Metodologie
Definiții
Precizări metodologice
Obiectivele studiului

CONTEXT & METODOLOGIE

Luna Europeană a Diversității (#EUDiversityMonth), care a fost sărbătorită pe parcursul lunii mai, este un efort de conștientizare a Diversității și Incluziunii (D&I) la nivel european, la care țările membre își aduc aportul prin diferite acțiuni ce vizează atât mediul de afaceri, cât și pe cel social.

În România, MKOR Consulting s-a alăturat ca partener de cercetare, pentru al doilea an, demersurilor Cartei Diversității de conștientizare a importanței diversității și incluziunii. Dacă în 2020, MKOR a realizat primul studiu despre Managementul D&I în Organizațiile din România, din perspectiva angajatorilor, anul acesta ne-am dorit să continuăm cercetarea dintr-o nouă perspectivă: cea a angajaților. Astfel, am analizat comparativ cele două viziuni, pentru a identifica eventuale nevoi neacoperite sau deficiențe de comunicare.

Abordarea MKOR

Pentru acest proiect am derulat un studiu cantitativ, având ca instrument de colectare a datelor sondajul de opinie online, realizat cu ajutorul Panelului propriu MKOR și al partenerilor semnatari ai Cartei Diversității.

METODOLOGIE

Format	Sondaj de opinie online
Eșantion	N=525, eșantion simplu aleator, angajați din companii publice, private și ONG-uri din România.
Data	Aprilie-Mai 2021

OBIECTIVELE STUDIULUI



Diversitate, incluziune și discriminare la locul de muncă
Mediul de lucru divers, tendințe de discriminare la locul de muncă



Perspectiva angajaților privind principiile D&I
Beneficii și bariere ale D&I la locul de muncă, din perspectiva angajaților



Abordarea D&I în organizații
Cultura organizațională, politicile, practicile și persoanele responsabile cu D&I în organizații



Impactul politicilor D&I în satisfacția angajaților
Impactul măsurilor privind diversitatea și incluziunea în cultura organizațională și satisfacția angajaților

Vă invităm să parcurgeți raportul pentru informații detaliate despre obiectivele menționate.

DEFINIȚII

Tip organizații:

- Microîntreprinderi: Companii private locale sau multinaționale cu 0 - 9 angajați
- IMM-uri: Companii private locale sau multinaționale cu 10 - 249 angajați
- Companii mari: Companii private locale sau multinaționale cu peste 250 angajați
- Instituții publice: Companii sau instituții publice
- ONG-uri: ONG-uri

Statut organizații:

- Semnatare: Companii semnatare ale Cartei Diversității din România
- Non-semnatare: Companii nesemnatare ale Cartei Diversității din România

Segmentare în funcție de ocupație:

- Poziții ierarhice superioare: Antreprenori, General Manageri, Top Manageri, Middle Manageri, Specialiști, Coordonatori / Supervizori
- Poziții ierarhice inferioare: Funcționari administrativi, tehnicieni, maiștri, lucrători în servicii, operatori tehnici, muncitori

Nivel vulnerabilitate:

- Persoane vulnerabile: Persoane de alte etnii, religii sau rase, persoane cu dizabilități, persoane LBGTQ, imigranți / expați,
- Persoane nevulnerabile: Persoane ce nu aparțin altor etnii, religii, orientări sexuale, fără dizabilități sau situații speciale

PRECIZĂRI METODOLOGICE

Pentru întrebările cu răspuns unic, procentele pot avea diferențe cu +/- 1% față de 100%, ca urmare a rotunjirilor.

Pentru întrebările cu răspuns multiplu, raportarea se face la numărul total de respondenți (suma procentelor poate fi mai mare decât 100%).

Corelațiile au fost utilizate pentru a testa existența legăturilor între anumite variabile și modul în care acestea se influențează una pe alta.

De exemplu: putem spune că există o corelație semnificativă pozitivă între satisfacția la locul de muncă și modul în care angajatul este tratat: mulțumirea față de locul de muncă crește dacă individul este tratat cu respect de către colegi și superiori.

Diferențele semnificative statistic sunt evidențiate în text cu ◯ și semnalează scorurile medii ale variabilelor care diferă semnificativ între două grupuri.

De exemplu: putem spune că femeile se simt mai puțin confortabile în a-și exprima opiniile la locul de muncă decât bărbații, pentru că între cele două scoruri medii pe criteriul genului există o diferență semnificativă, conform testelor statistice.

CUM SE CITEȘTE ACEST RAPORT

Meniu interactiv



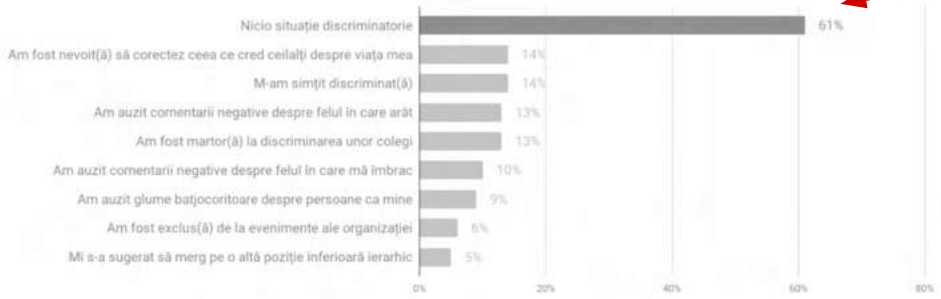
Titlu secțiune

INCIDENTE DISCRIMINATORII LA LOCUL DE MUNCĂ

Aproape 4 din 10 angajați au experimentat personal sau au fost martorii unor situații discriminatorii la locul de muncă.

Femeile, membrii grupurilor vulnerabile sau minoritare și angajații aflați pe poziții ierarhice inferioare tind să experimenteze mai multe incidente de discriminare comparativ cu restul angajaților.

Frecvențe generale



Numărul respondenților la întrebare

Întrebarea din chestionar

N=525 | *Q: În organizația în care lucrezi în prezent ți s-a întâmplat vreodată să:* | Întrebare cu răspuns multiplu

CUM SE CITEȘTE ACEST RAPORT

Angajații ONG-urilor și ai companiilor mari tind să se simtă cel mai bine în companiile în care lucrează, comparativ cu restul angajaților.

Persoanele care lucrează în IMM-uri tind să se simtă mai apreciați la nivel personal, simțindu-se în largul lor la locul de muncă, pe care îl percep ca fiind unul incluziv. Pe de altă parte, angajații instituțiilor publice se remarcă printr-o mai mare disponibilitate de exprimare liberă a opiniilor, apreciere profesională și sentiment de apartenență față de locul de muncă.

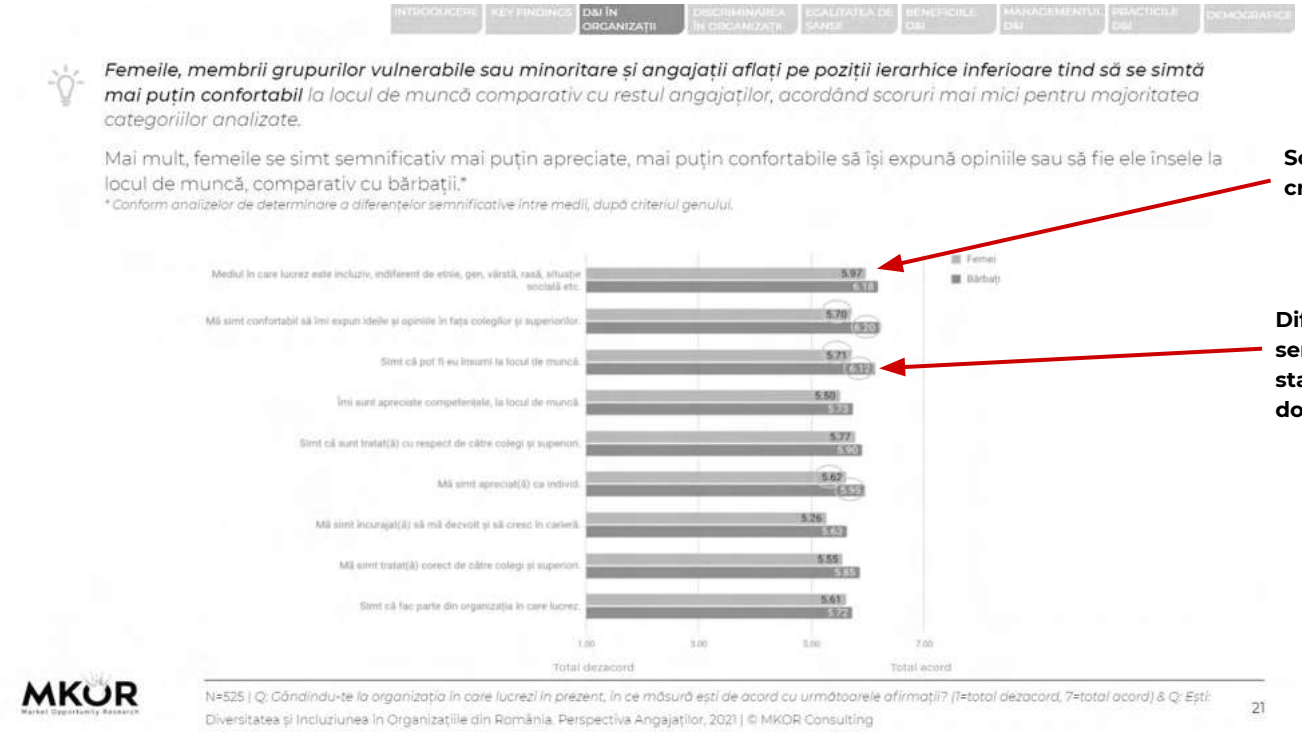
Scorul mediu general

Scorul mediu după tipul organizației



Q: Gândindu-te la organizația în care lucrezi în prezent, în ce măsură ești de acord cu următoarele afirmații? (1=total dezacord, 7=total acord)

CUM SE CITEȘTE ACEST RAPORT



Scorul mediu pe criteriul de gen

Diferențe semnificative statistic între cele două medii

Key findings



DIVERSITATEA ESTE O REALITATE A ORGANIZAȚIILOR DIN ROMÂNIA

Diversitatea este o realitate a organizațiilor din România, în contextul în care **mai mult de 3 din 4 angajați au cel puțin un coleg care aparține unor grupuri vulnerabile sau minoritare**. Cei mai mulți dintre ei sunt persoane de etnie romă sau maghiară, persoane care practică o credință religioasă minoritară sau care au o situație socială precară.

În acest context, angajații se simt în general confortabil să lucreze cu persoane ce aparțin grupurilor diverse (6.28 puncte din 7). Ei au însă au o **tendință mai mare de a discrimina persoanele de etnie romă și pe cele cu situații sociale precare**, cu care preferă să păstreze doar o relație strict profesională, mai degrabă evitându-i la locul de muncă.

Pe de altă parte, aproape 4 din 10 angajați au experimentat personal sau au fost martorii unor situații discriminatorii la locul de muncă, în special **din cauza orientării politice**, a **apartenenței la un grup etnic** și a **vârstei mai înaintate**.

Femeile, membrii grupurilor vulnerabile sau minoritare și angajații aflați pe poziții ierarhice inferioare tind să experimenteze mai multe incidente de discriminare comparativ cu restul angajaților.

MEDIUL DE LUCRU INCLUZIV ARE UN IMPACT DIRECT ÎN CREȘTEREA SATISFACȚIEI ANGAJAȚILOR LA LOCUL DE MUNCĂ

Mediul de lucru incluziv în care fiecare este evaluat corect, sprijinit să se dezvolte și promovat pe baza performanțelor are un impact pozitiv direct în satisfacția angajaților la locul de muncă.

În general, **angajații români simt că fac parte din organizații care le oferă un mediu de lucru incluziv** (6.05 puncte din 7), resimțit mai ales în ONG-uri și companiile mari.

Totuși, femeile, membrii grupurilor vulnerabile sau minoritare și angajații aflați pe poziții ierarhice inferioare tind să se simtă mai puțin confortabil la locul de muncă comparativ cu restul angajaților.

ANGAJAȚII PERCEP UN INTERES RIDICAT AL ANGAJATORILOR LOR FAȚĂ DE SUSȚINEREA D&I

Organizațiile din România arată un interes ridicat față de diversitate și incluziune. Astfel, mai mult de 3 din 4 angajați afirmă că organizațiile în care lucrează aplică cel puțin o inițiativă care are drept obiectiv sprijinul diversității și incluziunii. Similar, 36% dintre angajați consideră că organizațiile lor au o abordare strategică a D&I, implementând în mod activ cel puțin **șapte politici și inițiative de sprijin al D&I**.

În cele mai multe cazuri, practicile de D&I se referă la **comunicarea către angajați a obiectivelor referitoare la diversitate** (48%) și **asigurarea unei forțe de muncă diverse** (49%).

De cele mai multe politicile de D&I sunt îndreptate către integrarea grupurilor etnice și religioase, susținerea diversității de gen și incluziunea persoanelor cu dizabilități.

... DAR TOTUȘI SE SIMTE O LIPSĂ DE COORDONARE ȘI COMUNICARE A VALORILOR ORGANIZAȚIONALE ÎN PRIVINȚA D&I

Aproape **4 din 10 angajați nu știu care este focusul politicilor și practicilor de D&I** din organizațiile lor și tot atâția nu știu cine sunt persoanele responsabile pentru inițiativele de sprijin al D&I la locul lor de muncă.

Mai mult, doar 8% dintre angajați susțin că organizația lor are un manager dedicat pentru D&I, coordonarea inițiativelor D&I revenind de cele mai multe ori Managerilor de Resurse Umane și Directorilor Generali.

ÎN GENERAL, ANGAJATORII SUȘȚIN D&I PRIN PROGRAME DE LUCRU FLEXIBILE, ADAPTATE NEVOILOR ANGAJAȚILOR

Majoritatea angajaților beneficiază de **timp liber în situații dificile**, fie că este vorba despre decesul unui membru al familiei (71%) ori diferite situații de urgență (64%).
Angajatorii cei mai puțin flexibili în privința zilelor libere acordate și a programului de lucru sunt microîntreprinderile (12% nu acordă astfel de beneficii), în timp ce instituțiile publice se dovedesc mai puțin flexibile în privința lucrului de acasă și a programului de lucru.

ORGANIZAȚIILE SPRIJINĂ D&I PRIN INFORMAȚII ȘI PROGRAME DE DEZVOLTARE PERSONALĂ

Mai mult de jumătate dintre angajatori (54%) vin în sprijinul angajaților prin servicii de asistență, cele mai multe orientate către **dezvoltare personală și comunicare**.
Astfel, o treime dintre angajatori pun la dispoziția angajaților informații utile și programe de training menite să îi sprijine în creșterea calității vieții, prin gestionarea stresului, găsirea unui echilibru între viața profesională și cea personală, optimizarea relațiilor cu colegii și a stilului de viață.

Aproape 2 din 10 organizații au o **persoană responsabilă cu eventualele situații de intimidare** sau hărțuire.

Familiile sunt cel mai puțin sprijinite. Doar 1 din 5 organizații acordă zile libere dedicate familiilor și doar 1 din 10 oferă facilități pentru îngrijirea copiilor minori.

INSTRUIREA ANGAJAȚILOR PE TEME DE D&I ESTE ÎNCĂ O PRACTICĂ RAR ÎNTÂLNITĂ ÎN ORGANIZAȚII

Activitățile de instruire a angajaților pe teme legate de diversitate și incluziune, evaluarea eficienței programelor de training specifice și comunicarea deschisă despre gestionarea diversității sunt practici mai puțin întâlnite în majoritatea organizațiilor

Aproape **3 din 4 angajați nu au participat la programe de training privind diversitatea și incluziunea în ultimii doi ani**, indiferent de poziția ierarhică ocupată.

INIȚIATIVELE DE D&I CONTRIBUIE LA DIMINUAREA CONFLICTELOR INTERNE ȘI LA ÎMBUNĂTĂȚIREA COMUNICĂRII ORGANIZAȚIONALE

Cea mai mare parte a angajaților (84%) înțeleg beneficiile programelor și inițiativelor D&I la locul de muncă, cele mai importante avantaje fiind contribuția lor la **îmbunătățirea comunicării** și implicit la **scăderea conflictelor dintre angajați**.

Din perspectiva lor, respectarea și acceptarea caracteristicilor care îi fac unici și diferiți influențează pozitiv relațiile de muncă, contribuind la diminuarea divergențelor interne și o mai bună interacțiune cu colegii.

ANGAJATORII OFERĂ OPORTUNITĂȚI EGALE PENTRU ANGAJAȚI, ÎNCĂ DIN ETAPA DE RECRUTARE

Incluziunea este asociată de angajați sentimentului de apreciere, respect, exprimarea liberă a opiniilor , respectiv acordarea de șanse egale pentru fiecare persoană.

Respondenții consideră că organizațiile în care lucrează le oferă în general oportunități egale (5.98 puncte din 7), fără a se face discriminare de gen în privința dezvoltării profesionale, a avansării în carieră și salarizării. Mai mult, ei simt că li se acordă șanse egale încă din etapa de recrutare, datorită politicilor și practicilor existente.

Totuși, femeile și angajații aflați pe poziții ierarhice inferioare tind să perceapă mai intens inegalitatea de gen în ceea ce privește oportunitățile în carieră comparativ cu restul angajaților.

BARIERE REDUSE ÎN CALEA D&I ÎN ORGANIZAȚII, MAI ACCENTUATE PENTRU FEMEI, GRUPURILE MINORITARE ȘI CEI DE PE POZIȚII IERARHICE INFERIOARE

Barierele în calea diversității și incluziunii, deși reduse ca intensitate, sunt resimțite totuși de angajații din toate mediile (scorul mediu fiind de 3.23 puncte din 7 posibile). Acestea sunt alimentate de **prejudecăți** (33%), **stereotipuri** (28%), **lipsa unei mentalități a incluziunii** (27%) și **ignoranță** (23%).

Femeile, membrii grupurilor minoritare și cei aflați pe trepte ierarhice inferioare percep aceste bariere mai accentuat, comparativ cu restul angajaților, ceea ce poate indica faptul că întâmpină provocări suplimentare la locul de muncă.

SEMNATARII CARTEI DIVERSITĂȚII ÎȘI RESPECTĂ ȘI ANGAJAMENTELE LUATE ÎN PRIVINȚA VALORILOR D&I

Angajații semnatarilor Cartei Diversității în România confirmă că aceștia își respectă angajamentele luate în ceea ce privește adoptarea și promovarea valorilor și principiilor D&I.

Astfel, **organizațiile semnatare** tind să aplice practici de D&I semnificativ mai mult față de restul organizațiilor românești, remarcându-se prin **abordarea strategică a diversității și incluziunii**.

Acest aspect este confirmat și de faptul că angajații organizațiilor semnatare ale Cartei Diversității consideră că sunt mai puține limitări ale D&I în companiile în care lucrează comparativ cu restul angajaților.

Diversitatea și incluziunea în companiile din România



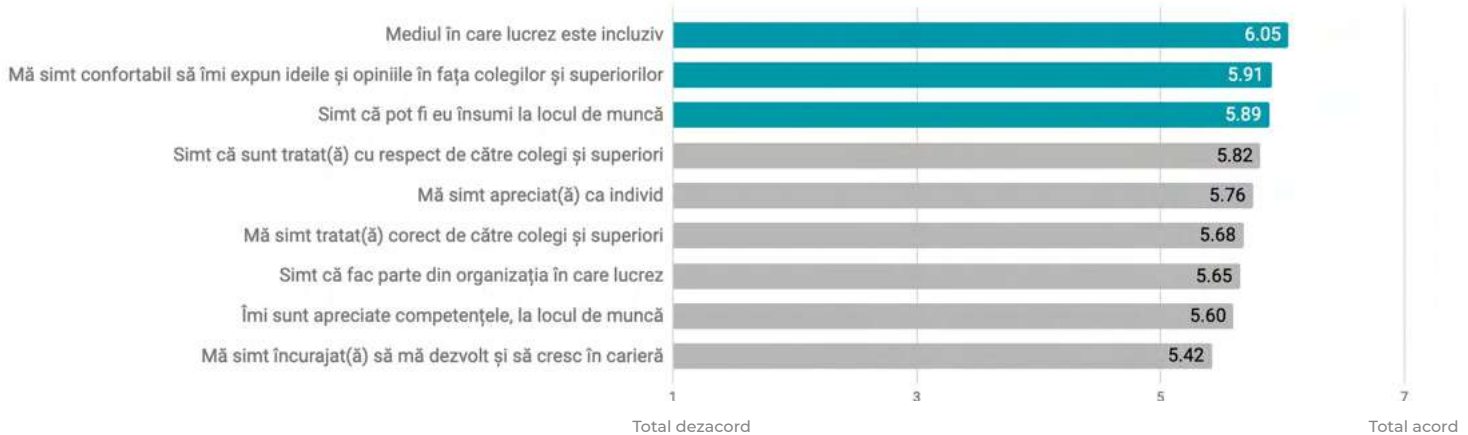
- Factori cu impact în satisfacția la locul de muncă
- Incluziunea în cultura organizațională
- Bariere ale incluziunii
- Mediul de lucru divers în organizații

FACTORI CU IMPACT ÎN SATISFACȚIA LA LOCUL DE MUNCĂ

În general, angajații români simt că fac parte din organizații care le oferă un mediu de lucru incluziv (6.05 puncte din 7). Atunci când se simt ei înșiși, satisfacția față de locul lor de muncă crește.*

** Conform unei analize de corelație care identifică o corelație pozitivă între cele două variabile (p=.602, sig.=0.000, N=523).*

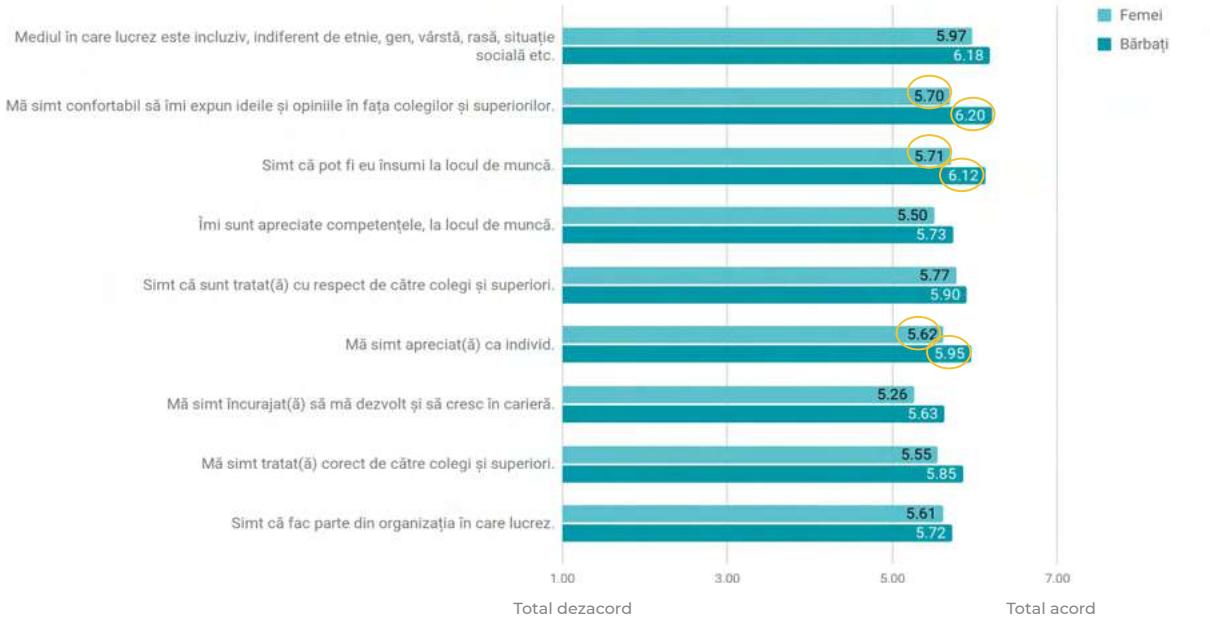
Sentimentul că fac parte dintr-un mediu de lucru incluziv în care se simt confortabil să își expună ideile, pot fi ei înșiși, sunt tratați corect, cu respect și sunt apreciați atât ca indivizi, cât și din punct de vedere profesional, că aparțin organizației în care lucrează și sunt încurajați să se dezvolte sunt factori care contribuie la creșterea satisfacției în muncă.



***Femeile, membrii grupurilor vulnerabile sau minoritare și angajații aflați pe poziții ierarhice inferioare tind să se simtă mai puțin confortabil** la locul de muncă comparativ cu restul angajaților, acordând scoruri mai mici pentru majoritatea categoriilor analizate.*

Mai mult, femeile se simt semnificativ mai puțin apreciate, mai puțin confortabile să își expună opiniile sau să fie ele însele la locul de muncă, comparativ cu bărbații.*

** Conform analizelor de determinare a diferențelor semnificative între medii, după criteriul genului.*

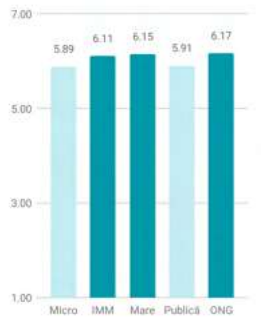


N=525 | *Q: Gândindu-te la organizația în care lucrezi în prezent, în ce măsură ești de acord cu următoarele afirmații? (1=total dezacord, 7=total acord) & Q: Ești:*

Angajații ONG-urilor și ai companiilor mari tind să se simtă cel mai bine în companiile în care lucrează, comparativ cu restul angajaților.

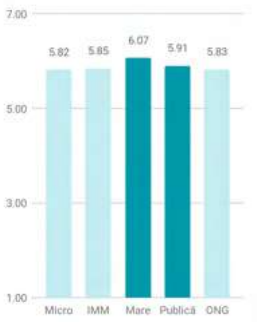
Persoanele care lucrează în IMM-uri tind să se simtă mai apreciați la nivel personal, simțindu-se în largul lor la locul de muncă, pe care îl percep ca fiind unul incluziv.

6.05 / 7
Mediu de lucru incluziv



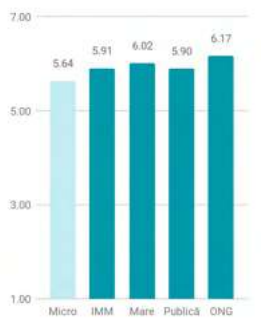
N=469

5.91 / 7
Exprimare liberă a opiniilor



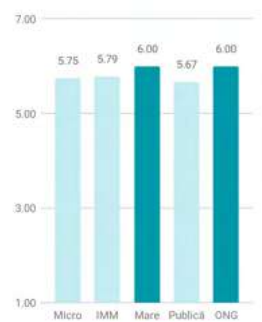
N=519

5.89 / 7
Se simt ei înșiși



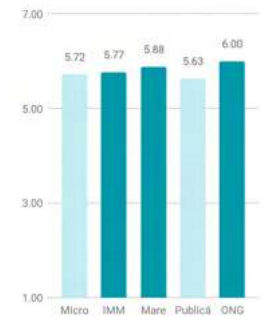
N=521

5.82 / 7
Respect



N=522

5.76 / 7
Apreciere personală

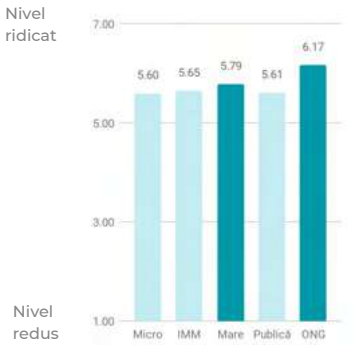


N=519

Q: Gândindu-te la organizația în care lucrezi în prezent, în ce măsură ești de acord cu următoarele afirmații? (1=total dezacord, 7=total acord)

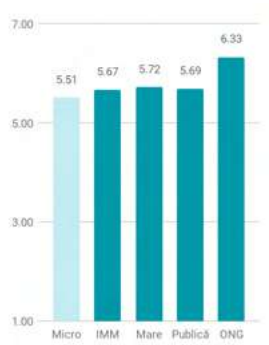
Pe de altă parte, angajații instituțiilor publice se remarcă printr-o mai mare disponibilitate de exprimare liberă a opiniilor, apreciere profesională și sentiment de apartenență față de locul de muncă.

5.68 / 7
Corectitudine



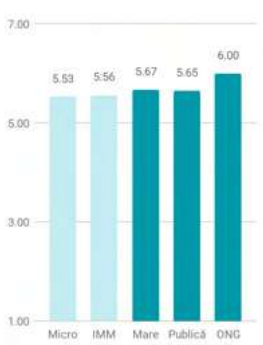
N=522

5.65 / 7
Sentiment de apartenență



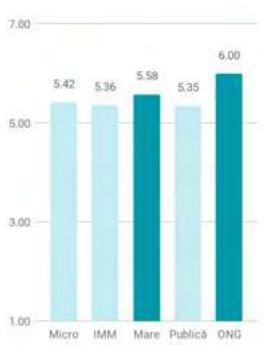
N=523

5.60 / 7
Apreciere profesională



N=519

5.42 / 7
Dezvoltare profesională



N=520

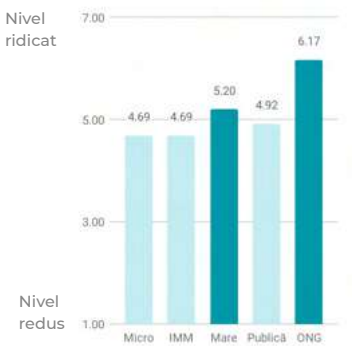
Q: Gândindu-te la organizația în care lucrezi în prezent, în ce măsură ești de acord cu următoarele afirmații? (1=total dezacord, 7=total acord)

INCLUZIUNEA ÎN CULTURA ORGANIZAȚIONALĂ

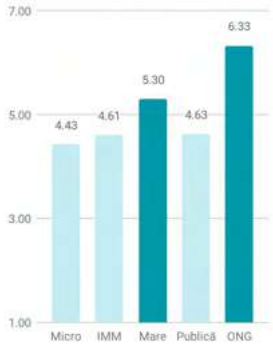
Angajații tind să fie mai satisfăcuți de locul de muncă atunci când acesta are la bază o cultură organizațională incluzivă, în care toți sunt evaluați corect, sprijiniți să se dezvolte și promovați pe baza performanțelor.*

În România, organizațiile oferă în general un mediu de lucru pozitiv, resimțit mai ales în ONG-uri și companiile mari.

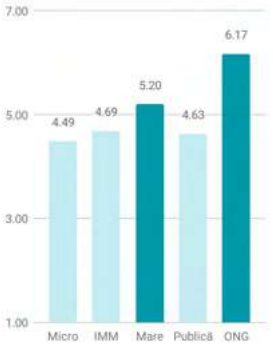
4.95 / 7
Corectitudine în evaluarea performanțelor



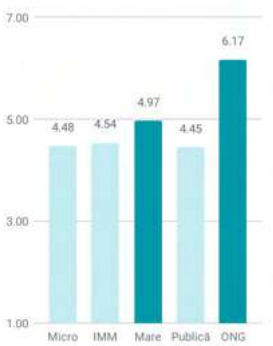
4.88 / 7
Leadership incluziv



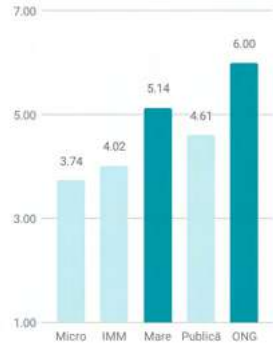
4.86 / 7
Sprijin în dezvoltarea carierei



4.69 / 7
Meritocrație ca pilon al culturii organizaționale



4.58 / 7
Echipă diversă de management

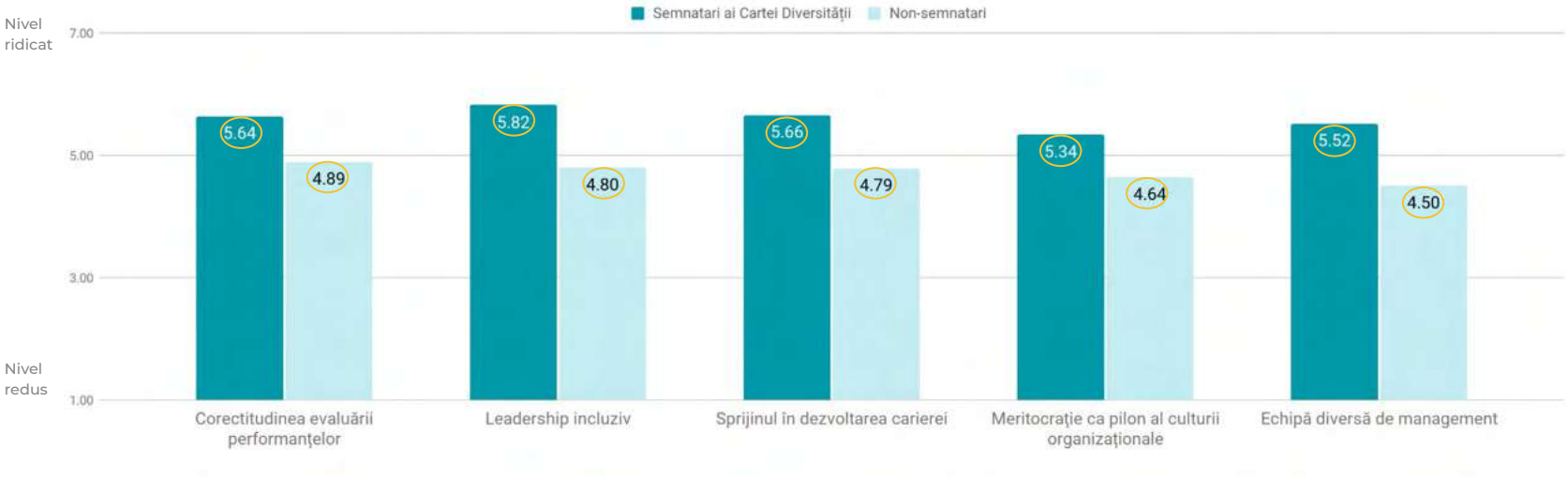


** Conform unei analize de corelație care identifică o relație pozitivă între cele două variabile (p=.501, sig.=0.000, N=525).*

N=525 | *Q: În ce măsură se potrivesc organizației tale următoarele afirmații? (1=total dezacord, 7=total acord)*

Angajații organizațiilor semnatare ale Cartei Diversității din România percep climatul organizațional în ansamblul lui ca fiind mai pozitiv, în comparație cu angajații din organizațiile non-semnatare.*

** Conform analizelor de determinare a diferențelor semnificative între medii.*

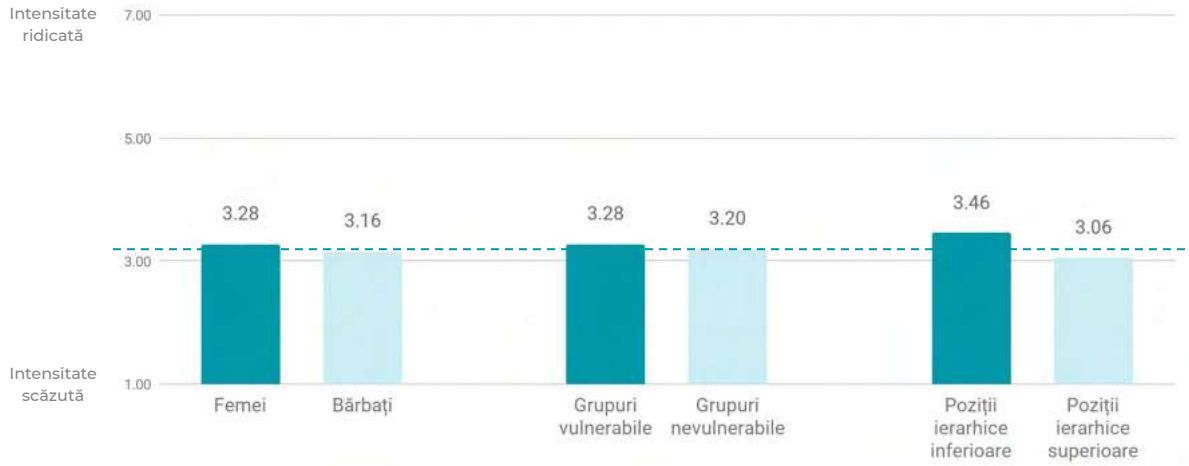


N=525 | *Q: În ce măsură se potrivesc organizației tale următoarele afirmații? (1=total dezacord, 7=total acord)*

BARIERE ÎN CALEA DIVERSITĂȚII ȘI INCLUZIUNII ÎN ORGANIZAȚII

Angajații din toate mediile simt că există bariere în calea diversității și incluziunii în organizațiile lor, intensitatea lor fiind însă mai degrabă redusă (scorul mediu fiind de 3.23 puncte din 7 posibile). Femeile, respondenții care sunt parte ale grupurilor minoritare și cei aflați pe trepte ierarhice inferioare percep aceste bariere mai accentuat, comparativ cu restul angajaților, ceea ce poate indica faptul că întâmpină provocări suplimentare la locul de muncă.

__Prejudecățile__ (33%), __stereotipurile__ (28%), __lipsa unei mentalități a incluziunii__ (27%) și __ignoranța__ (23%) sunt principalii factori care contribuie la limitarea diversității și incluziunii în organizații.



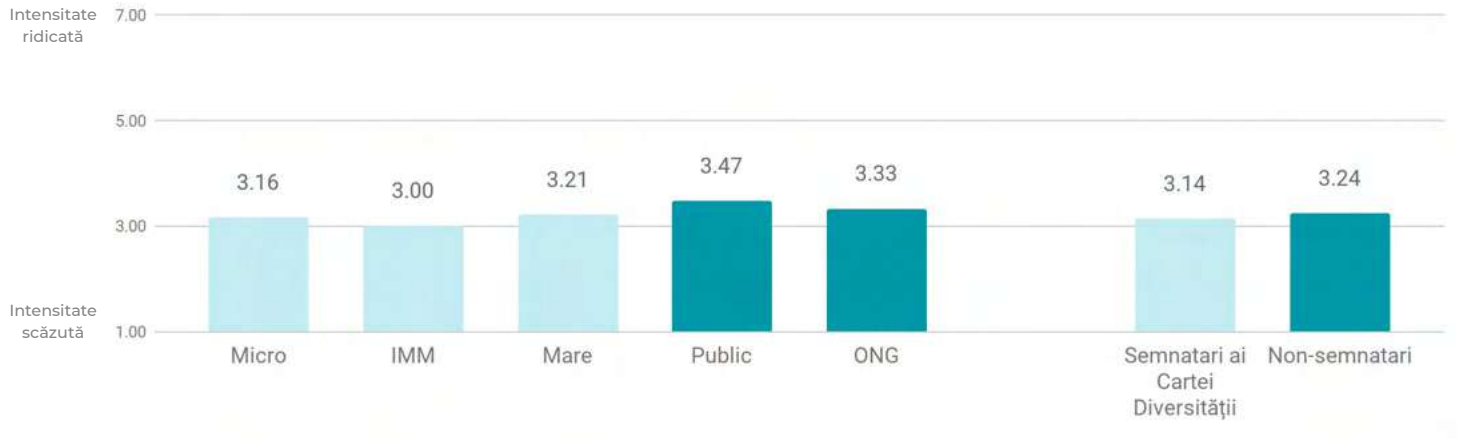
3.23 / 7

Intensitatea medie a barierelor percepute de angajați în calea diversității și incluziunii

N=525 | *Q: Gândindu-te la organizația în care lucrezi în prezent, în ce măsură ești de acord cu următoarele afirmații: Există bariere în privința diversității și incluziunii în organizație? (1=total dezacord, 7=total acord)*

Angajații instituțiilor publice și ai organizațiilor non-guvernamentale tind să perceapă mai intens barierele în calea diversității și incluziunii comparativ cu restul angajaților.

Pe de altă parte, angajații organizațiilor semnatare ale Cartei Diversității consideră că sunt mai puține limitări ale D&I în companiile în care lucrează față de restul angajaților.

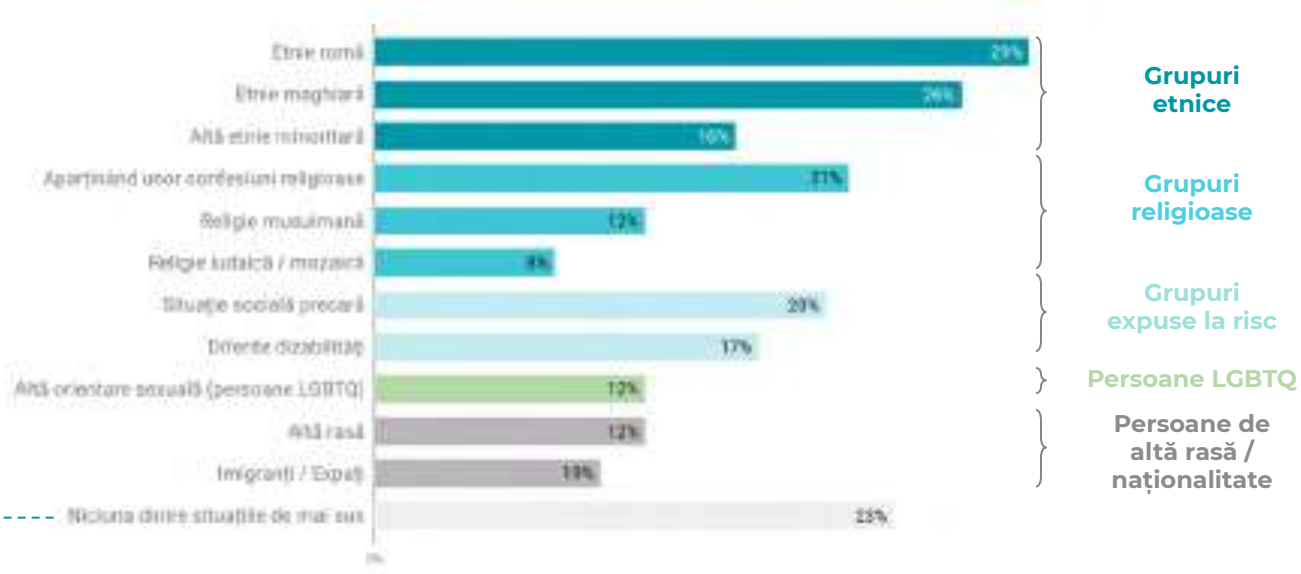


N=525 | *Q: Gândindu-te la organizația în care lucrezi în prezent, în ce măsură ești de acord cu următoarele afirmații: Există bariere în privința diversității și incluziunii în organizație. (1=total dezacord, 7=total acord)*

MEDIUL DE LUCRU DIVERS ÎN ORGANIZAȚII

Diversitatea este o realitate a organizațiilor din România. Mai mult de 3 din 4 angajați au cel puțin un coleg care aparține unor grupuri vulnerabile sau minoritare. În general este vorba despre persoane de etnie romă sau maghiară, persoane care practică o credință religioasă minoritară sau care au o situație socială precară.

77 %
dintre angajați au colegi care aparțin grupurilor vulnerabile sau minoritare



N=525 | *Q: La locul tău de muncă, ai colegi:* | Întrebare cu răspuns multiplu

Discriminarea în organizațiile din România

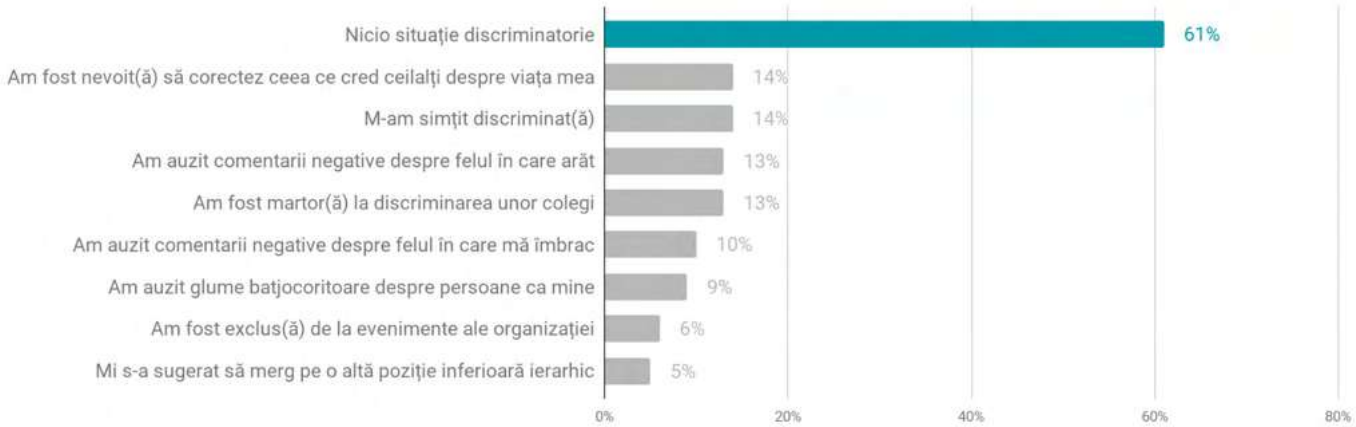


- Incidente discriminatorii la locul de muncă
- Criterii de discriminare
- Grupuri vulnerabile: Tendințe discriminatorii

INCIDENTE DISCRIMINATORII LA LOCUL DE MUNCĂ

Aproape 4 din 10 angajați au experimentat personal sau au fost martorii unor situații discriminatorii la locul de muncă.

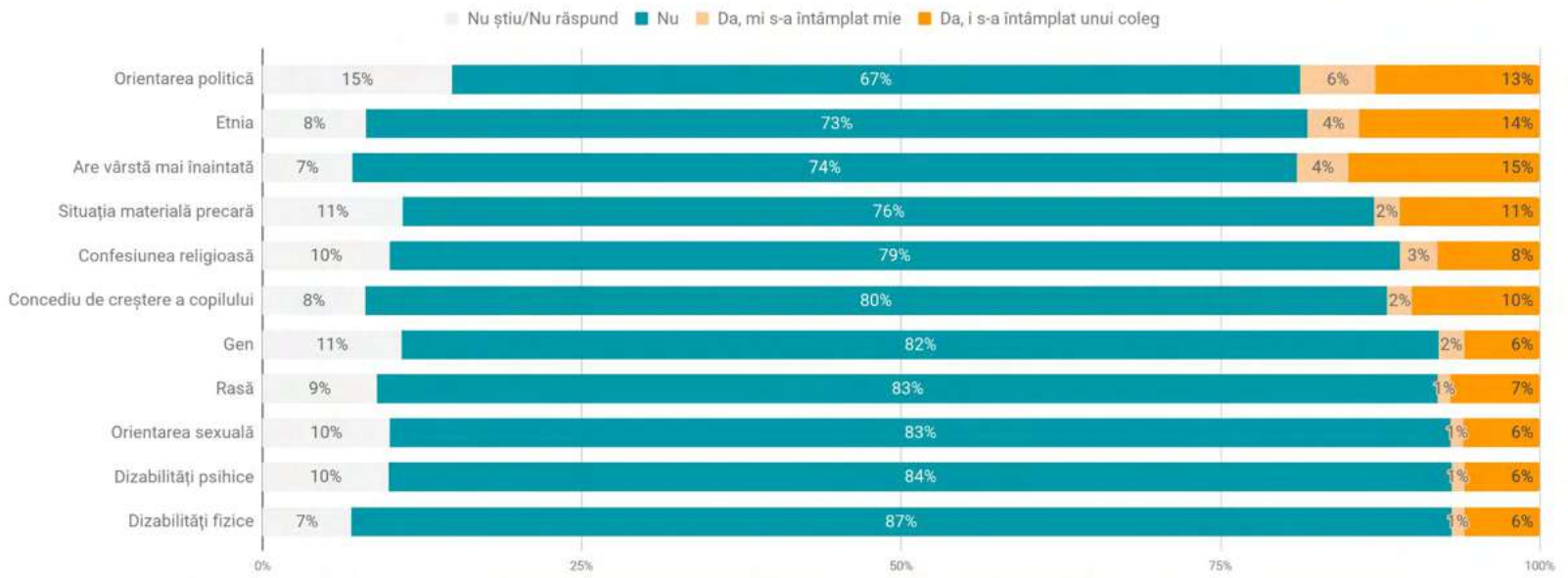
Femeile, membrii grupurilor vulnerabile sau minoritare și angajații aflați pe poziții ierarhice inferioare *tind să experimenteze mai multe incidente de discriminare comparativ cu restul angajaților.*



N=525 | *Q: În organizația în care lucrezi în prezent ți s-a întâmplat vreodată să:* | Întrebare cu răspuns multiplu

CRITERII DE DISCRIMINARE

Orientarea politică, apartenența la un grup etnic și vârsta sunt principalele motive de discriminare în organizații.

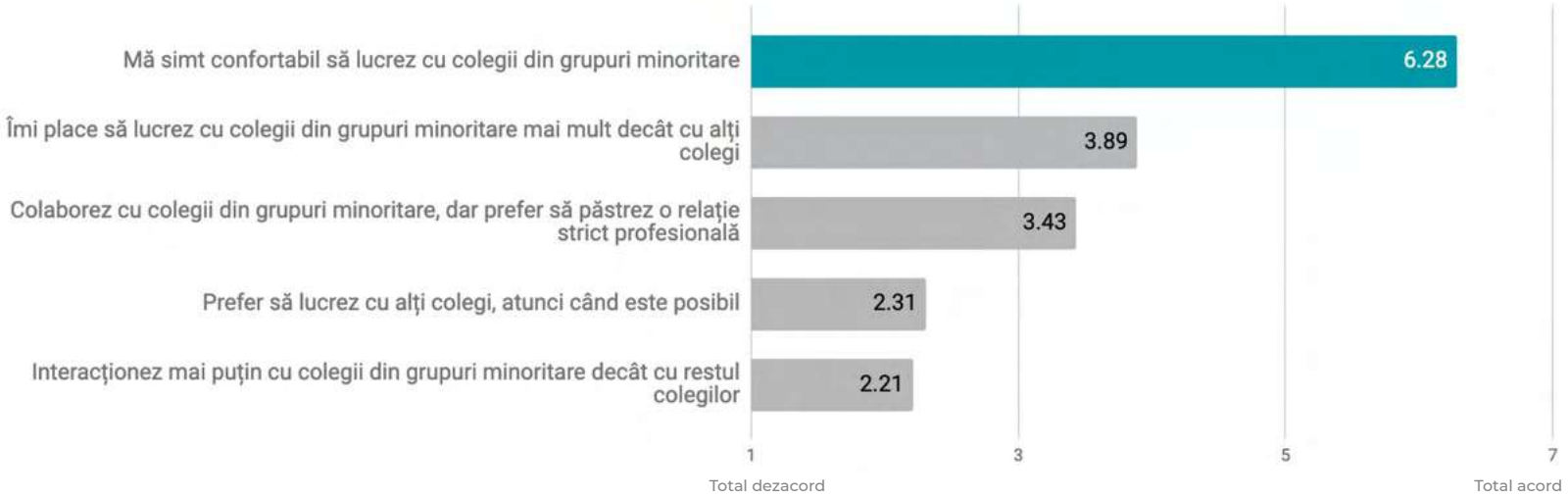


N=525 | *Q: În organizația în care lucrezi, ai auzit sau ai fost martor la exprimarea unei opinii negative față de o persoană / grup pentru că...:*

TENDINȚE DISCRIMINATORII

Cei mai mulți dintre angajații organizațiilor din România sunt deschiși către diversitate, simțindu-se confortabil să lucreze cu persoane ce aparțin grupurilor diverse (**6.28 puncte din 7**).

Analizele arată o tendință de discriminare mai mare față de rromi și persoanele cu situații sociale precare. *Comparativ cu reprezentanții altor grupuri diverse, angajații tind să-i evite mai mult la locul de muncă, preferând să păstreze doar o relație strict profesională.*



N=316 | *Q: Gândindu-te la relația ta cu colegii aflați în grupurile minoritare menționate, cât de mult ți se potrivesc următoarele afirmații? (1=total dezacord, 7=total acord)*

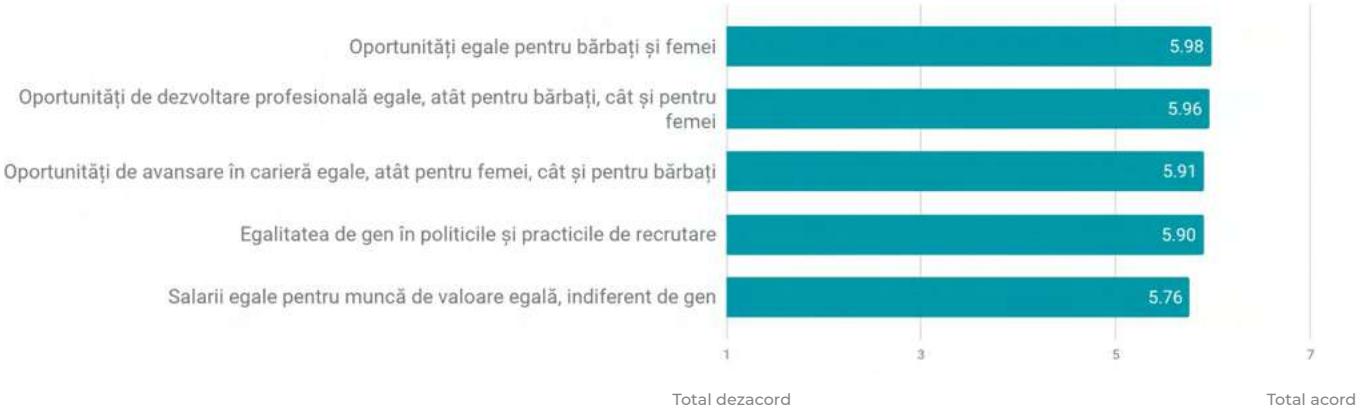
Egalitatea de șanse în organizațiile din România



ȘANSE EGALE PENTRU BĂRBAȚI ȘI FEMEI

În general, respondenții consideră că organizațiile în care lucrează le oferă oportunități egale (**5.98 puncte din 7**), fără a se face discriminare de gen în privința dezvoltării profesionale, a avansării în carieră și salarizării. Mai mult, angajații simt că li se acordă șanse egale încă din etapa de recrutare, datorită politicilor și practicilor existente.

Femeile și angajații aflați pe poziții ierarhice inferioare *tind să perceapă mai intens inegalitatea de gen în ceea ce privește oportunitățile în carieră comparativ cu restul angajaților.*

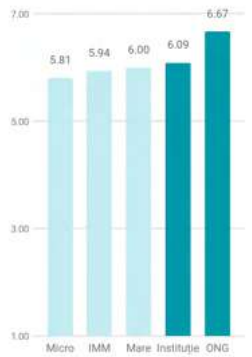


N=525 | *Q: În ceea ce privește egalitatea de gen, în ce măsură ești de acord cu următoarele afirmații despre organizația ta? (1=total dezacord, 7=total acord)*

EGALITATEA DE ȘANSE: TIPURI DE ORGANIZAȚII

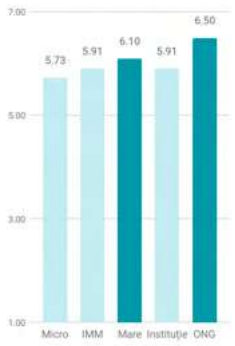
Angajații companiilor mari și ai ONG-urilor se bucură cel mai mult de egalitatea de șanse, fără discriminare de gen. Totodată, persoanele care lucrează în sectorul public consideră că sunt remunerate la fel pentru munca depusă, indiferent de gen.

5.98 / 7
Oportunități egale



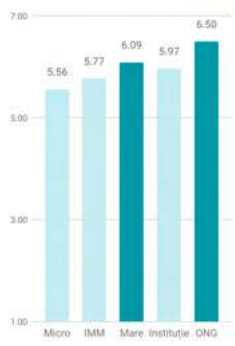
N=506

5.96 / 7
Șanse egale de dezvoltare



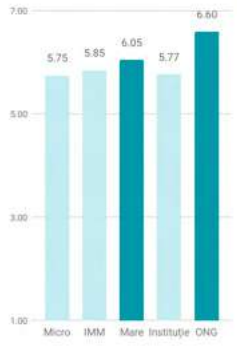
N=501

5.91 / 7
Șanse egale de avansare



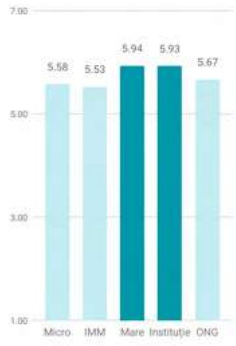
N=499

5.90 / 7
Șanse egale la recrutare



N=466

5.76 / 7
Remunerație egală



N=442

Q: În ceea ce privește egalitatea de gen, în ce măsură ești de acord cu următoarele afirmații despre organizația ta? & Q: Lucrezi într-o:

Semnificația D&I pentru angajați

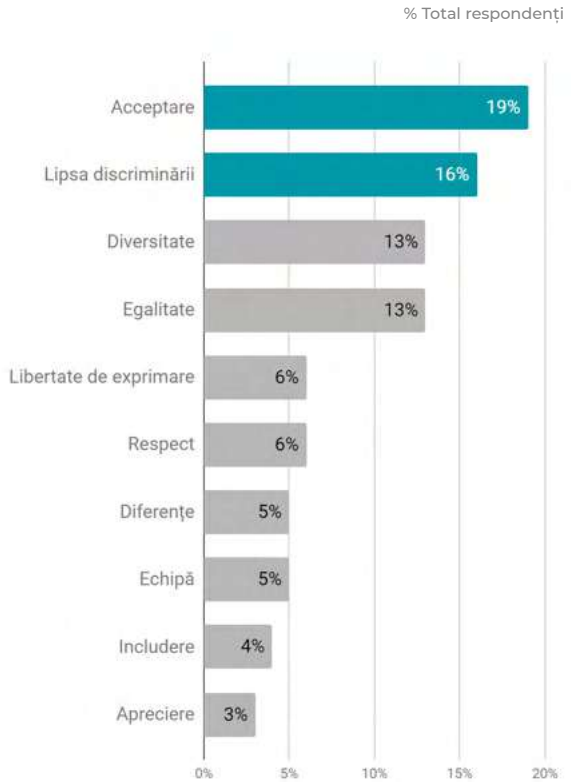


SEMNIFICAȚIA D&I PENTRU ANGAJAȚI

Din perspectiva angajaților, **diversitatea** înseamnă **acceptarea fiecărui individ**, fără a discrimina pe criterii de etnie, religie, gen, orientare sexuală, rasă, vârstă ori situație socială.

Incluziunea este asociată **sentimentului de apreciere, respect**, de a-și putea exprima liber opiniile, și acordare a șanselor egale pentru fiecare persoană.





N=409 | Q: *Ce înseamnă pentru tine diversitate și incluziune la locul de muncă?* | Întrebare cu răspuns deschis

Acceptare

- *Acceptarea că fiecare persoană este unică în felul său și deschiderea spre a o cunoaște așa cum este, fără ca aceasta să simtă constrângerea de a se "conforma" anumitor norme și de a fi nevoit să-și "creeze un avatar" pentru a fi acceptată.* - Femeie, 28 ani, Specialist, Microîntreprindere
- *Acceptarea faptului că fiecare dintre noi este unic și poate aduce în cadrul echipei propriul set de skilluri benefice.* - Bărbat, 31 ani, Middle Manager, IMM
- *Acceptare, crearea unui mediu plăcut și egal, partajare a ideilor și ideologiilor cu deschidere.* - Femeie, 34 ani, Angajat pe post de execuție, Companie mare

Respect și apreciere

- *Respectarea fiecărui coleg și promovarea diversității în gândire, opinii și abilități.* - Bărbat, 43 ani, Top Manager, Companie mare
- *Respect, egalitate și mândrie indiferent de apartenență.* - Femeie, 57, Funcționar administrativ, Instituție publică
- *Toate persoanele să fie evaluate și promovate în funcție de performanță, nu de alte criterii și să fie acceptate toate persoanele care doresc să muncească, indiferent de alte criterii.* - Bărbat, 32 ani, Specialist, IMM

Nediscriminare și diversitate

- *Aprecierea unicității fiecărui individ, îmbrățișarea diferențelor, așa încât fiecare să se poată simți confortabil și încurajat să contribuie cu viziunea sa proprie la bunul mers al organizației - Femeie, 32 ani, Top Manager, Companie mare*
- *Diversitate înseamnă că putem avea religii diferite, orientări sexuale, rase diferite, iar incluziune că ne comportăm în mod egal unul față de altul indiferent de aceste deosebiri.* - Bărbat, 30 ani, Funcționar administrativ, IMM
- *Suntem miliarde de suflete. Suntem unici și asta ne face deosebiți.* - Bărbat, 40 ani, Middle Manager, Companie mare

Egalitate de șanse

- *Loc de muncă cu oportunități egale, unde oamenii, indiferent de vârstă, gen sau mediu cultural, pot contribui la luarea deciziilor.* - Bărbat, 30 ani, Angajat pe post de execuție, Companie mare
- *Toți suntem egali și măsurați după rezultate, având spațiul să ne manifestăm personalitatea și convingerile fără să fim judecați prin prisma lor mai degrabă decât a rezultatelor.* - Femeie, 39 ani, Middle Manager, Companie mare
- *Șanse egale pentru toți indivizii pe criterii strict legate de competențe nu de alți factori precum rasă, etnie, religie, etc.* - Femeie, 35 ani, Middle Manager, ONG

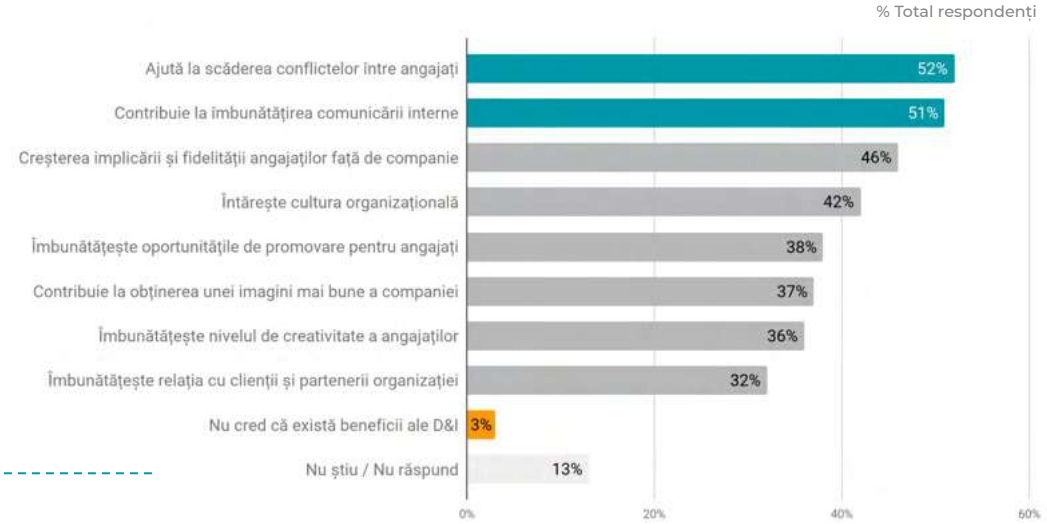
Beneficii ale D&I la locul de muncă



BENEFICIILE DIVERSITĂȚII ȘI INCLUZIUNII

Cea mai mare parte a angajaților (84%) înțeleg beneficiile programelor și inițiativelor D&I la locul de muncă. Cele mai importante avantaje percepute vizează contribuția D&I la îmbunătățirea comunicării și implicit la scăderea conflictelor dintre angajați.

84 %
dintre angajați înțeleg beneficiile programelor și inițiativelor D&I la locul de muncă

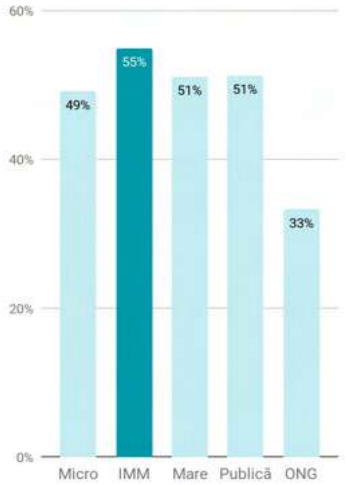


N=525 | *Q: Care crezi că sunt cele mai importante beneficii ale programelor și inițiativelor de sprijinire a Diversității și Incluziunii în companii?*

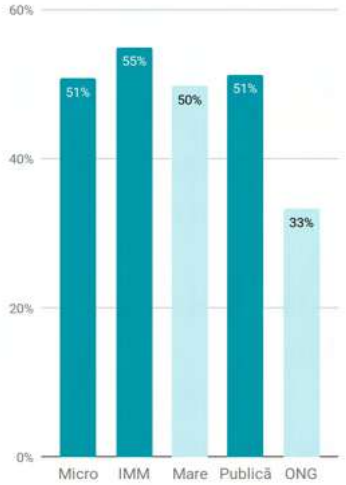
BENEFICIILE D&I: TIPURI DE ORGANIZAȚII

Majoritatea angajaților consideră că principalele beneficii ale inițiativelor de sprijin al D&I sunt diminuarea conflictelor dintre angajați și îmbunătățirea comunicării, indiferent de tipul organizației în care lucrează. Cei care lucrează în companii mari cred mai mult că practicile de D&I contribuie la dezvoltarea unei culturi organizaționale puternice.

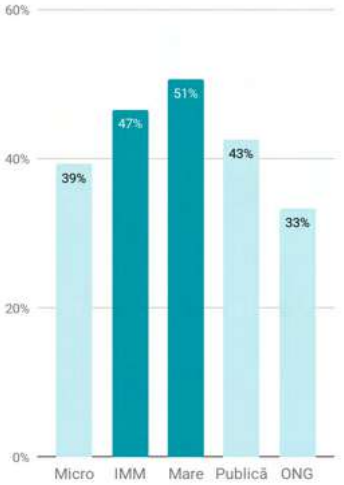
52%
Scade conflictele între angajați



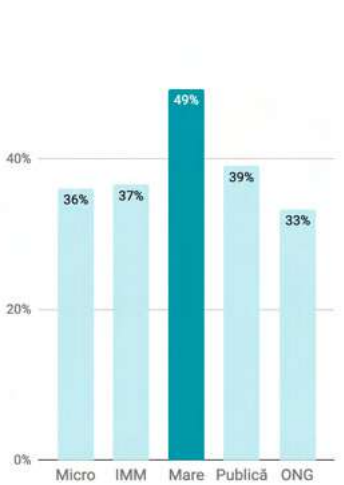
51%
Îmbunătățește comunicarea internă



46%
Crește implicarea și fidelitatea angajaților

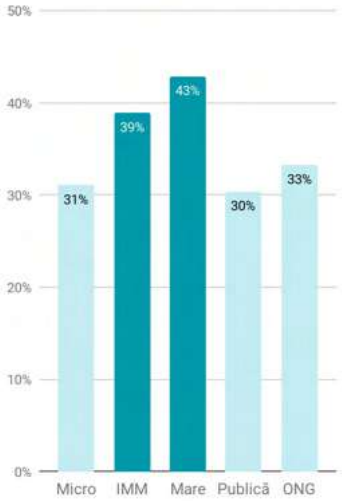


42%
Întărește cultura organizațională

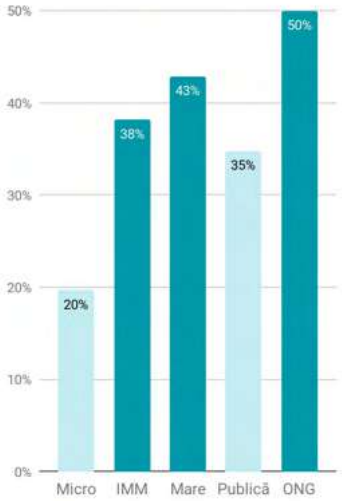


N=525 | *Q: Care crezi că sunt cele mai importante beneficii ale programelor și inițiativelor de sprijinire a Diversității și Incluziunii în companii? & Q: Lucrezi într-o:*

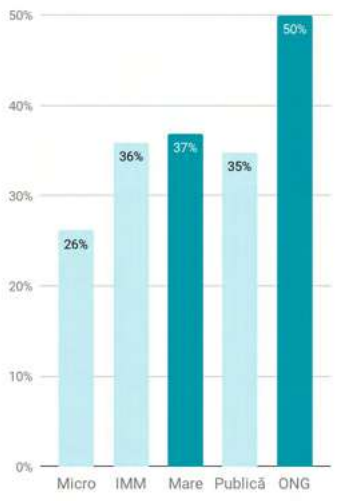
38%
Îmbunătățește oportunitățile de promovare



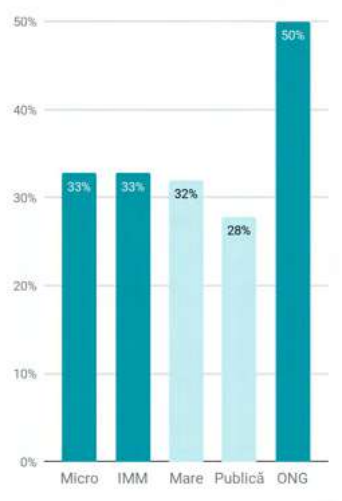
37%
Îmbunătățește imaginea organizației



36%
Îmbunătățește nivelul de creativitate



32%
Îmbunătățește relația cu clienții și partenerii



N=525 | *Q: Care crezi că sunt cele mai importante beneficii ale programelor și inițiativelor de sprijinire a Diversității și Incluziunii în companii? & Q: Lucrezi într-o:*

Managementul D&I în organizațiile din România



- Abordarea D&I în organizații
- Managementul D&I din perspectiva angajaților
- Direcțiile strategice ale D&I în organizații
- Responsabili cu managementul D&I

ABORDAREA DIVERSITĂȚII ȘI INCLUZIUNII ÎN ORGANIZAȚII

Organizațiile arată un nivel ridicat de interes față de diversitate și incluziune.

Mai mult de **3 din 4 angajați** afirmă că organizațiile în care lucrează aplică **cel puțin o inițiativă care are drept obiectiv sprijinul diversității și incluziunii**. În plus, **36% dintre organizații** au o abordare strategică a D&I, implementând în mod activ **cel puțin șapte politici și inițiative de sprijin al D&I**.

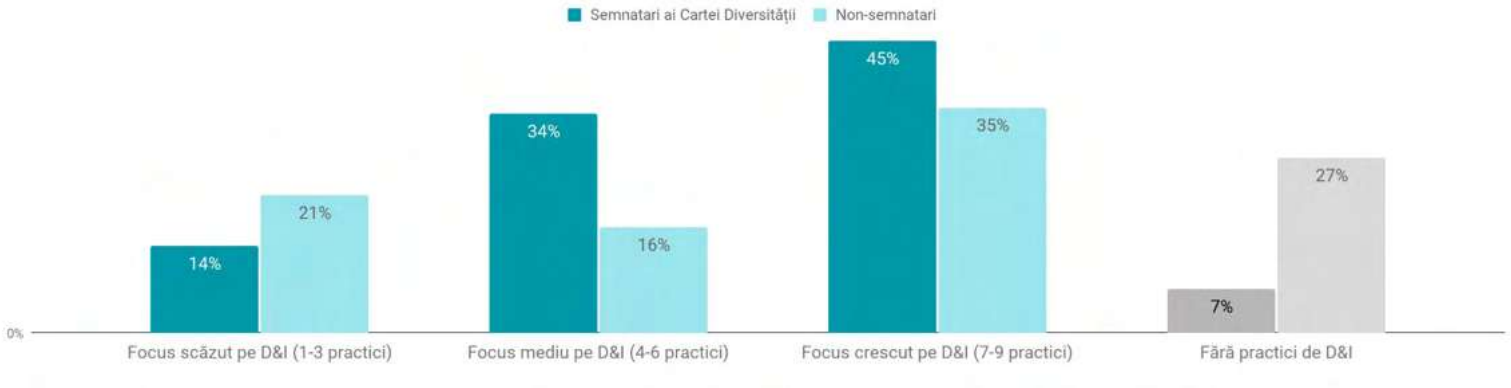
Semnatarii Cartei Diversității tind să implementeze mai multe practici de D&I în organizațiile lor, comparativ cu restul angajatorilor, remarcându-se prin abordarea strategică a diversității și incluziunii.

21% Focus scăzut pe D&I

18% Focus mediu pe D&I

36% Focus crescut pe D&I

26% Fără practici de D&I

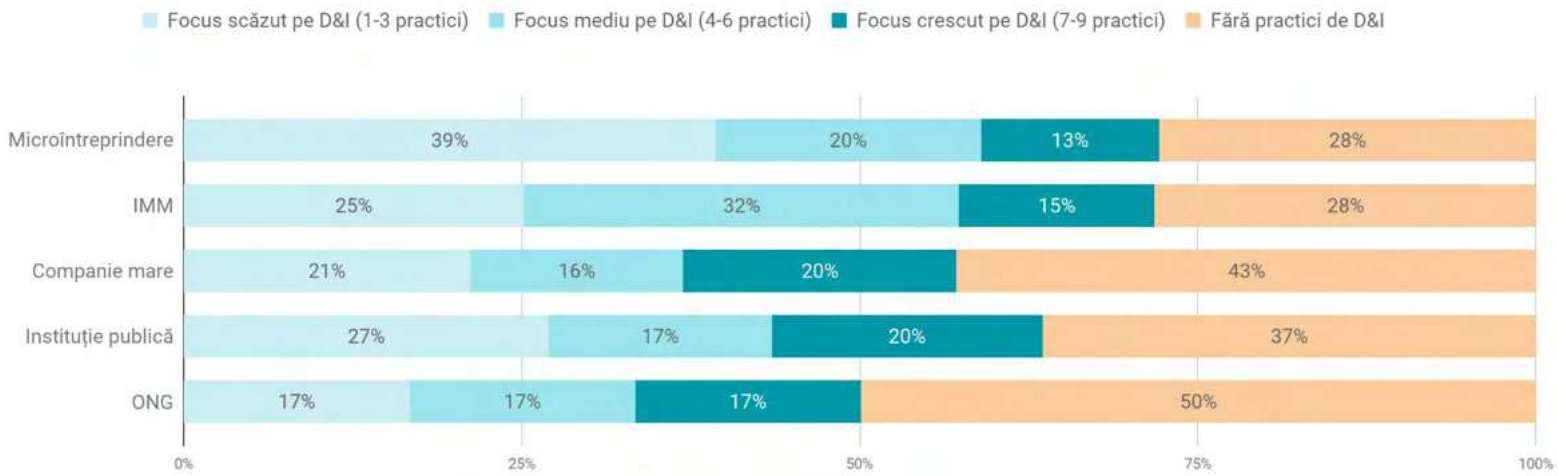


N=525 | *Q: În ce măsură ești de acord cu următoarele afirmații despre organizația în care lucrezi în prezent? (1=total dezacord, 7=total acord)*

Microîntreprinderile tind să aibă un focus mai degrabă scăzut pe diversitate și incluziune, în timp ce IMM-urile au un nivel mediu al practicilor privind D&I cunoscute de angajații lor.

Cei mai mulți respondenți, angajați ai companiilor mari (43%) și ai instituțiilor publice (37%) semnalează lipsa practicilor privind diversitatea și incluziunea. Totuși acest tip de organizații se numără printre cele care implementează cele mai multe inițiative de D&I (20% dintre ele).

Această poziționare la extreme a angajaților companiilor mari și ai instituțiilor publice poate indica o necunoaștere a inițiativelor privind D&I la nivelul tuturor angajaților.

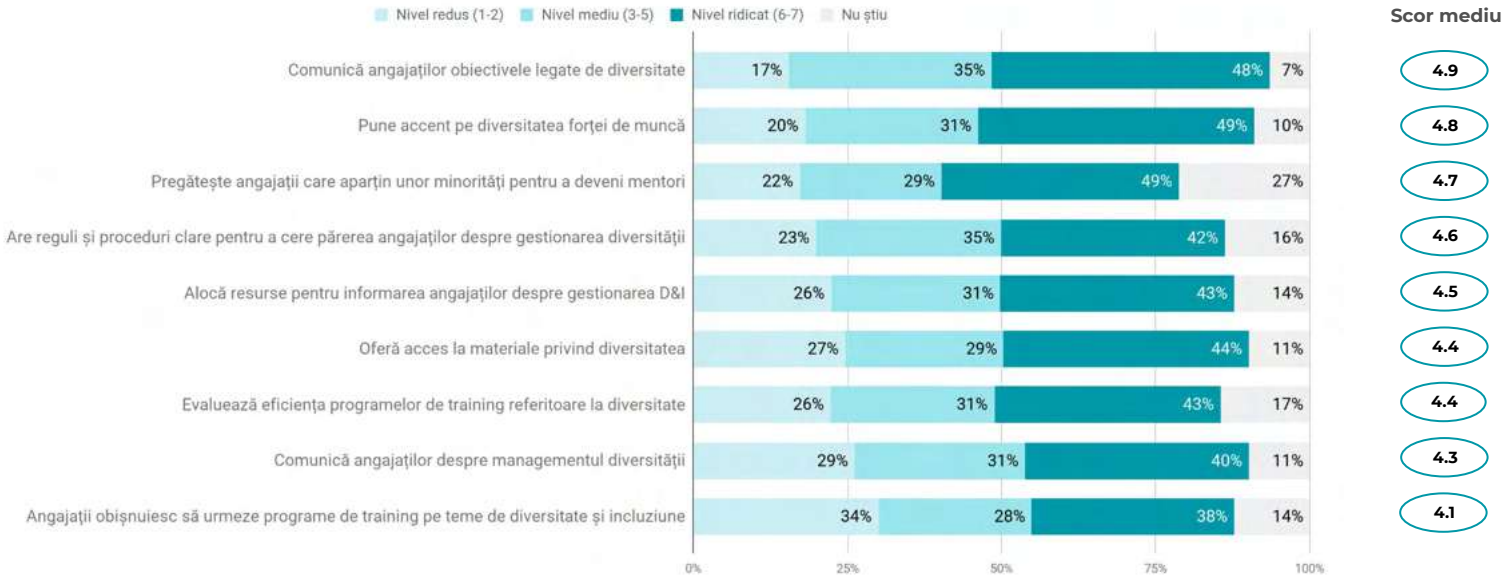


N=525 | *Q: În ce măsură ești de acord cu următoarele afirmații despre organizația în care lucrezi în prezent? (1=total dezacord, 7=total acord)*

MANAGEMENTUL D&I DIN PERSPECTIVA ANGAJAȚILOR

În general organizațiile comunică angajaților obiectivele pe care le au referitoare la diversitate (48%) și pun accent pe a asigura o forță de muncă diversă (49%).

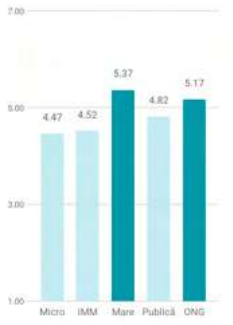
Activitățile de instruire a angajaților pe teme legate de diversitate și incluziune, evaluarea eficienței programelor de training specifice și comunicarea deschisă despre gestionarea diversității sunt practici mai puțin întâlnite în majoritatea organizațiilor.



N=525 | *Q: În ce măsură ești de acord cu următoarele afirmații despre organizația în care lucrezi în prezent? (1=total dezacord, 7=total acord)*

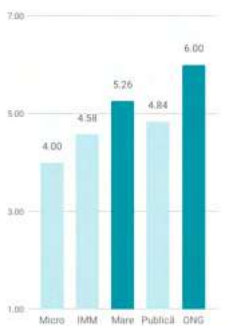
Companiile mari și organizațiile non-guvernamentale tind să pună mai mult accent pe practicile de D&I comparativ cu restul organizațiilor, alocând resurse suplimentare pentru comunicarea către angajați, informarea, instruirea și implicarea angajaților în gestionarea diversității la locul de muncă.

4.91 / 7
Comunică obiectivele de D&I



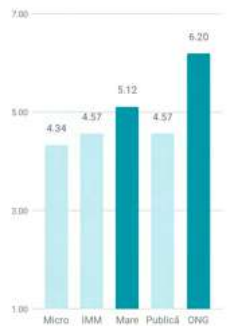
N=493

4.84 / 7
Pune accent pe diversitatea forței de muncă



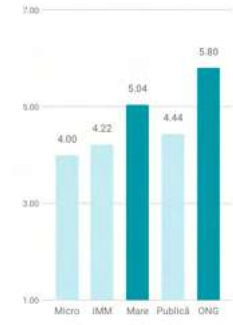
N=474

4.77 / 7
Instruiește angajații din grupurile etnice



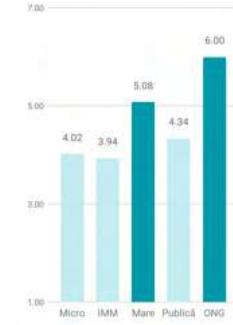
N=386

4.59 / 7
Implică angajații în gestionarea diversității



N=444

4.51 / 7
Informează angajații despre diversitate



N=453

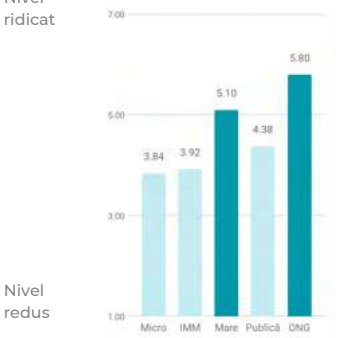
Nivel ridicat

Nivel redus

N=525 | *Q: În ce măsură ești de acord cu următoarele afirmații despre organizația în care lucrezi în prezent? (1=total dezacord, 7=total acord) & Q: Lucrezi într-o:*

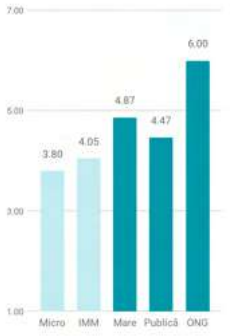
Alături de companiile mari și ONG-uri, instituțiile publice pun accent pe pregătirea angajaților privind diversitatea și incluziunea și evaluarea eficienței instruirii acestora.

4.49 / 7
Oferă acces la materiale despre D&I



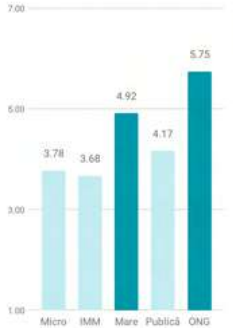
N=472

4.45 / 7
Evaluează rezultatele pregătirii D&I



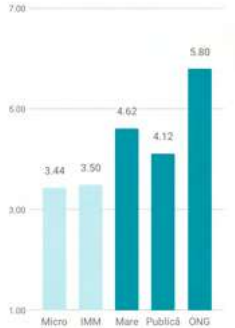
N=436

4.29 / 7
Comunică despre gestionarea diversității



N=468

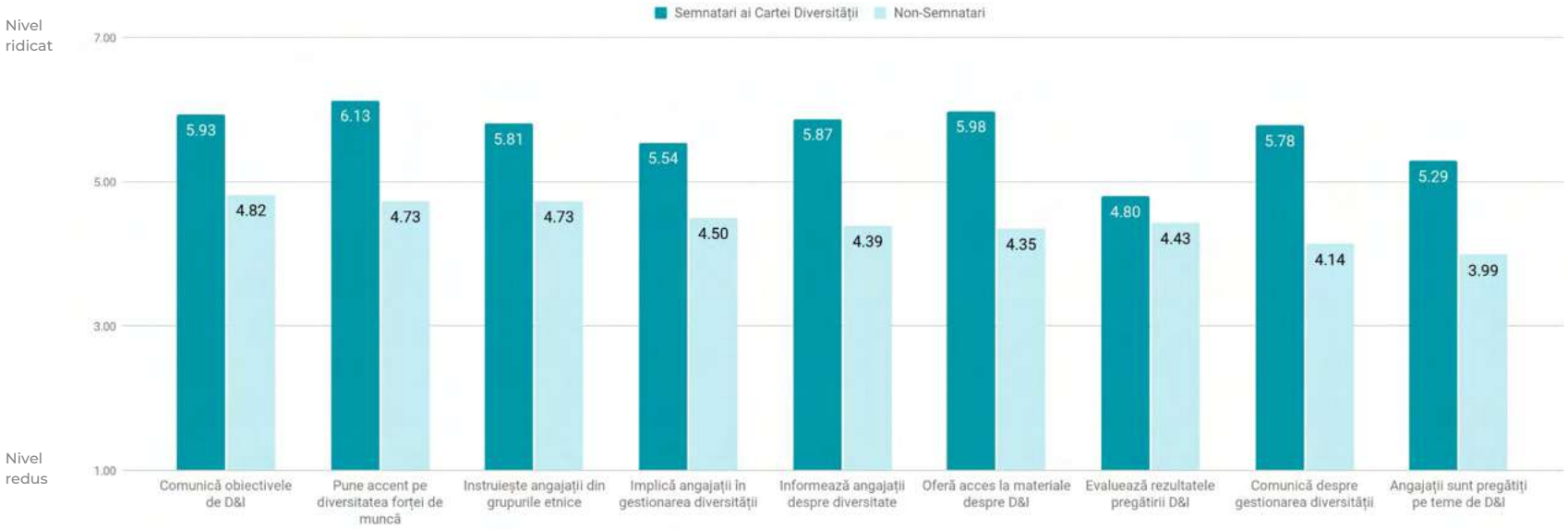
4.09 / 7
Angajații sunt pregătiți pe teme de D&I



N=453

N=525 | *Q: În ce măsură ești de acord cu următoarele afirmații despre organizația în care lucrezi în prezent? (1=total dezacord, 7=total acord) & Q: Lucrezi într-o:*

Angajații semnatarilor Cartei Diversității în România confirmă că acestea își respectă valorile și angajamentele luate în ceea ce privește adoptarea și promovarea valorilor și principiilor D&I. Astfel, organizațiile semnatare tind să aplice practici de D&I semnificativ mai mult față de restul organizațiilor românești.

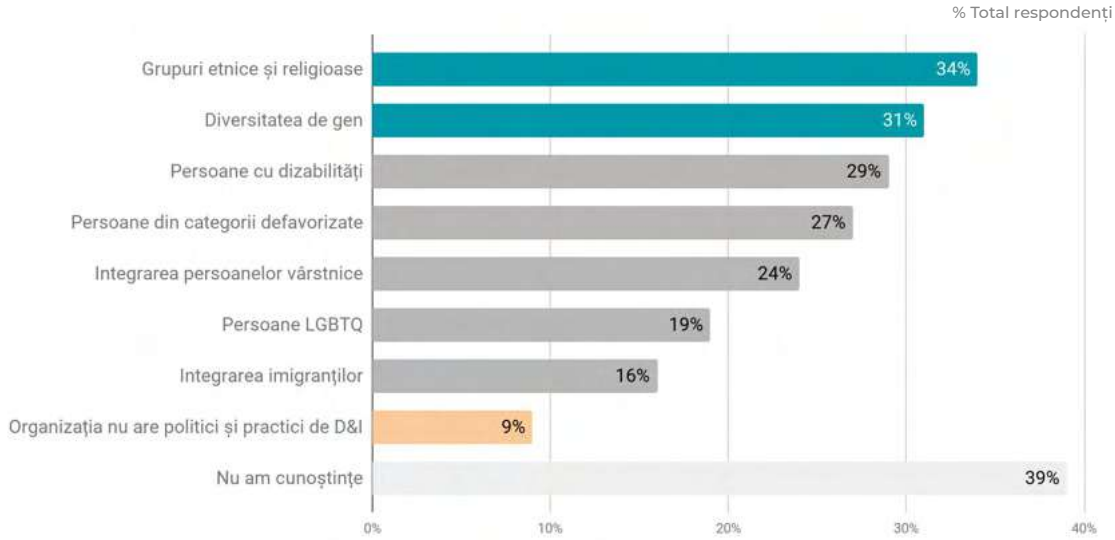


N=525 | *Q: În ce măsură ești de acord cu următoarele afirmații despre organizația în care lucrezi în prezent? (1=total dezacord, 7=total acord)*

DIRECȚIILE STRATEGICE ALE PROGRAMELOR DE D&I ÎN ORGANIZAȚII

Aproape **4 din 10 angajați nu știu care este focusul politicilor și practicilor de D&I din organizațiile lor**.

Mai mult de o treime dintre angajați afirmă că organizațiile în care lucrează sprijină integrarea grupurilor etnice și religioase, prin politicile și practicile implementate de D&I. În plus aproximativ 3 din 10 organizații susțin diversitatea de gen și incluziunea persoanelor cu dizabilități.

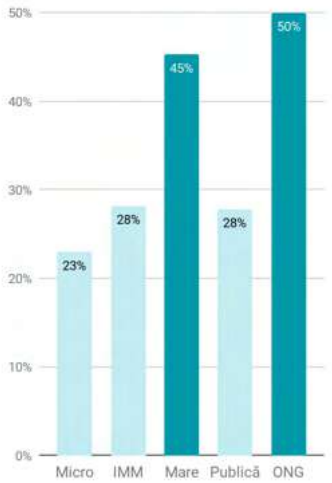


N=525 | *Q: Din ceea ce știi tu, în organizația ta politicile și practicile privind Diversitatea și Incluziunea se referă la:*

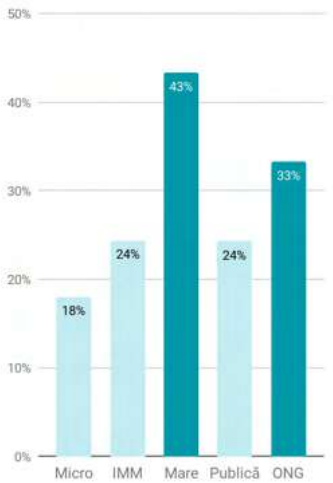
Companiile mari și ONG-urile adresează prin politicile lor categorii largi de grupuri minoritare sau vulnerabile, în timp ce IMM-urile adresează cu prioritate categoriile defavorizate, cu situație socială precară, și integrarea persoanelor cu vârstă mai înaintată.

Strategiile de D&I ale instituțiilor publice vizează în special incluziunea grupurilor etnice și religioase, a persoanelor defavorizate și a celor cu dizabilități.

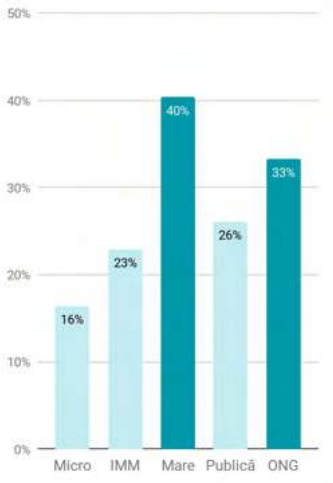
34%
Grupuri etnice și religioase



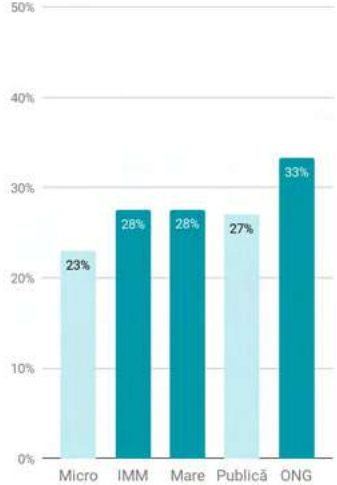
31%
Diversitate de gen



29%
Persoane cu dizabilități



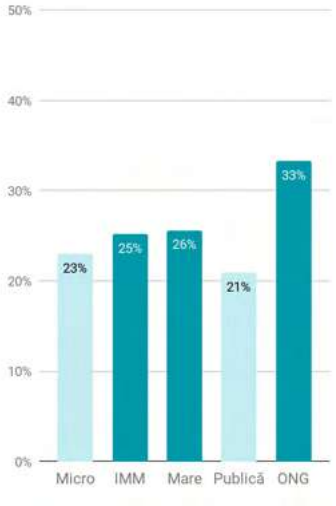
27%
Persoane din categorii defavorizate



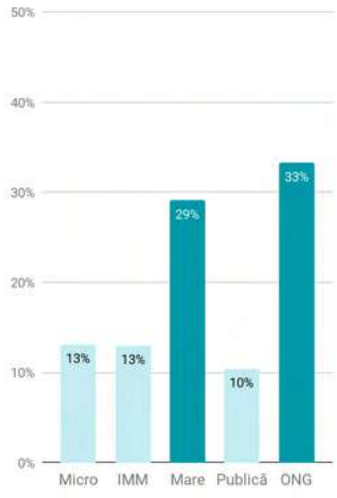
N=525 | *Q: Din ceea ce știi tu, în organizația ta politicile și practicile privind Diversitatea și Incluziunea se referă la: & Q: Lucrezi într-o:*

Practicile și politicile privind diversitatea și incluziunea tind să lipsească mai mult în cazul microîntreprinderilor, IMM-urilor și instituțiilor publice.

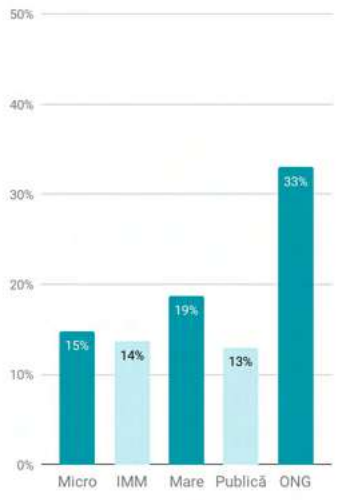
24%
Integrarea vârstnicilor



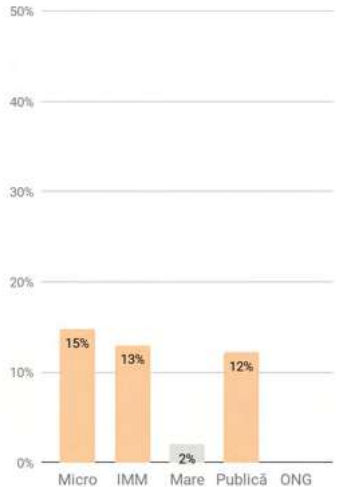
19%
Persoanele LGBTQ



16%
Integrarea imigranților



9%
Nu are politici și practici de D&I

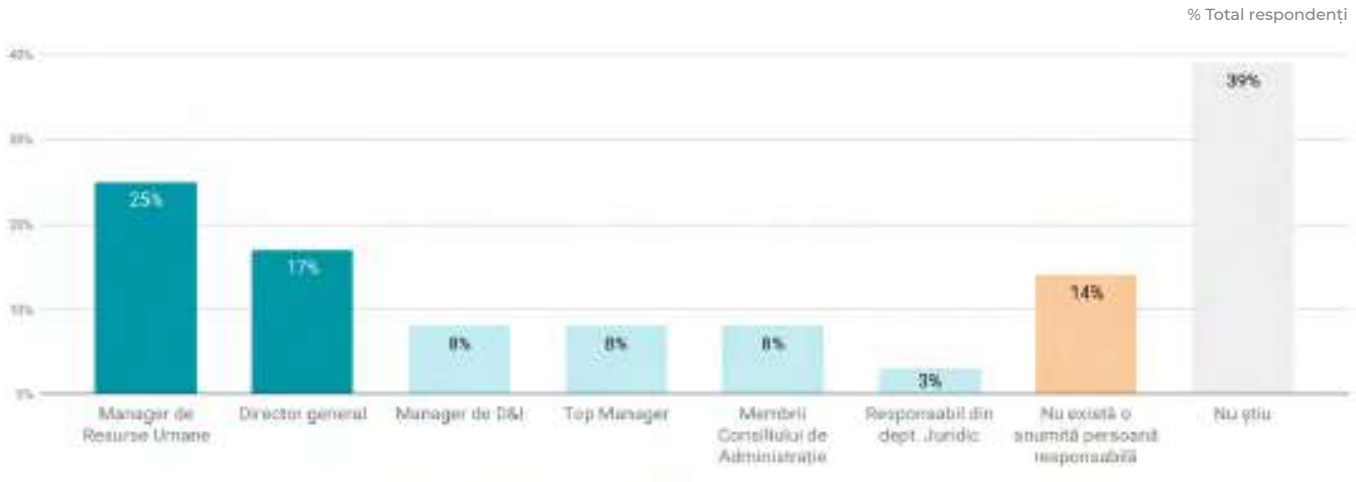


N=525 | *Q: Din ceea ce știi tu, în organizația ta politicile și practicile privind Diversitatea și Incluziunea se referă la: & Q: Lucrezi într-o:*

RESPONSABILI CU MANAGEMENTUL D&I

Aproape **4 din 10 respondenți nu știu cine sunt persoanele responsabile** pentru inițiativele de sprijin al D&I în organizația lor.

Doar 8% dintre organizațiile românești au un manager dedicat pentru D&I. În cele mai multe cazuri coordonarea inițiativelor D&I revine Managerilor de Resurse Umane și Directorilor Generali.



N=525 | *Q: În organizația ta, cine sunt persoanele responsabile pentru inițiativele / programele de sprijin a diversității și incluziunii (D&I)?*

Practici de D&I în organizațiile din România

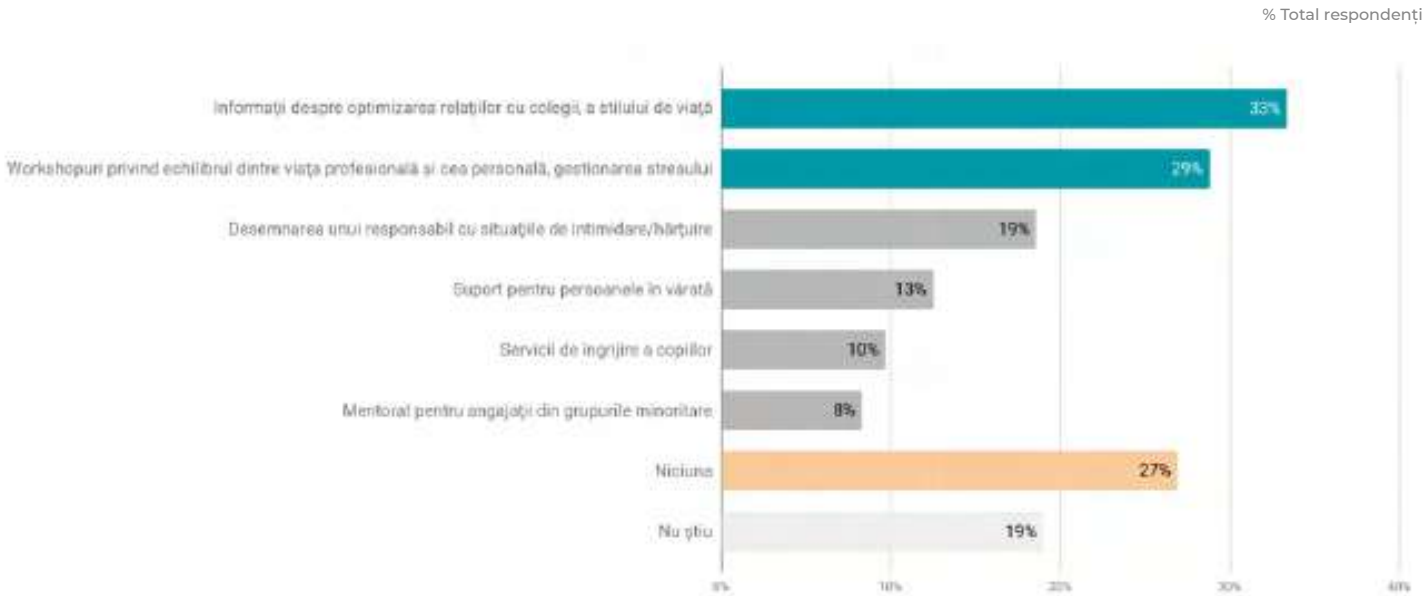


- Servicii de asistență pentru angajați
- Programe de training
- Program de lucru flexibil

PRACTICI PRIVIND D&I: SERVICII DE ASISTENȚĂ PENTRU ANGAJAȚI

Mai mult de jumătate dintre angajatori (54%) vin în sprijinul angajaților prin **servicii de asistență**, cele mai multe fiind orientate către dezvoltare personală și comunicare.

Astfel, 1 din 3 organizații diseminează informații despre gestionarea relațiilor cu colegii și îmbunătățirea stilului de viață și aproximativ 3 din 10 angajatori organizează workshopuri pe teme de gestionare a stresului și găsirea echilibrului între muncă și viața personală.

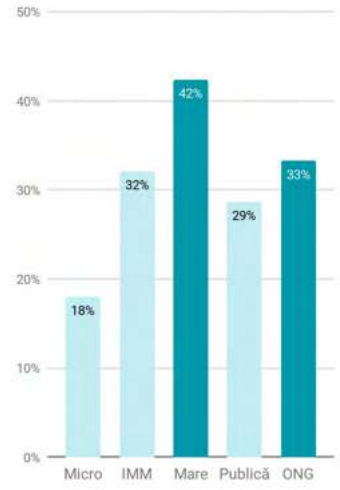


N=525 | *Q: Ce servicii de asistență acordă organizația în care lucrezi angajaților săi?*

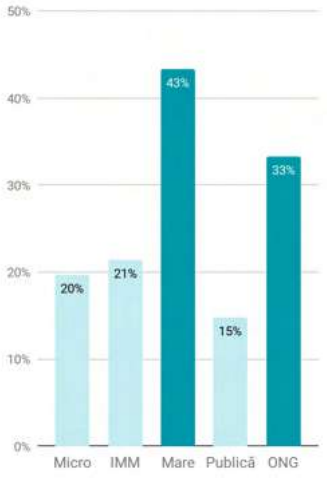
Companiile mari le acordă sprijin angajaților pentru gestionarea stresului și găsirea unui echilibru între viața profesională și personală, organizând workshop-uri în acest sens (43% dintre ele), în timp ce IMM-urile se concentrează mai mult pe diseminarea de informații referitoare la optimizarea relațiilor de muncă și a stilului de viață.

Companiile mari și instituțiile publice acordă o atenție specială aspectelor legate de hărțuire și intimidare, obișnuind să desemneze responsabili cu înregistrarea și soluționarea acestor situații.

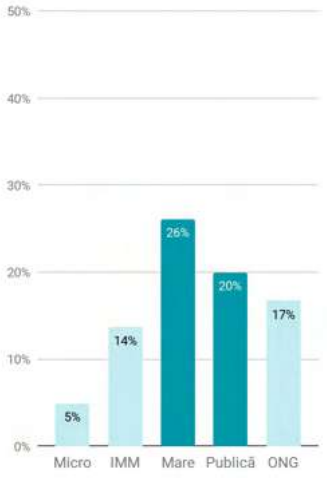
33%
Acces la informații despre optimizarea relațiilor



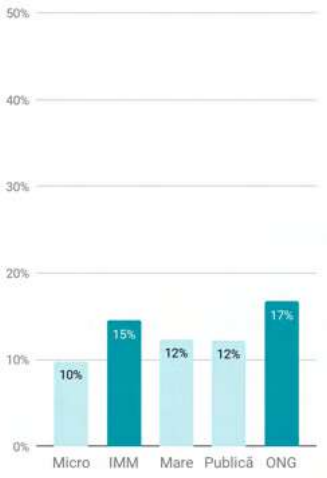
29%
Workshopuri privind echilibrul viață personală și carieră



19%
Desemnarea unui responsabil cu situațiile de hărțuire



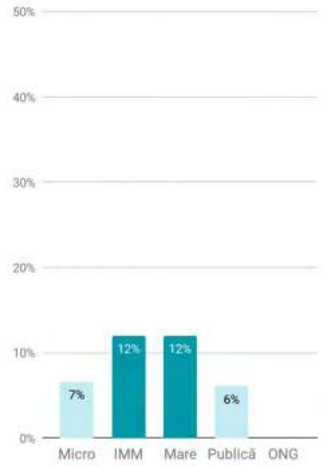
13%
Suport pentru persoanele în vârstă



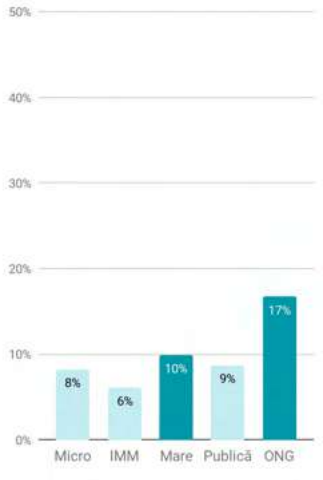
N=525 | *Q: Ce servicii de asistență acordă organizația în care lucrezi angajaților săi? & Q: Lucrezi într-o:*

Serviciile de asistență pentru angajați tind să lipsească mai mult în cazul organizațiilor non-guvernamentale și a microîntreprinderilor.

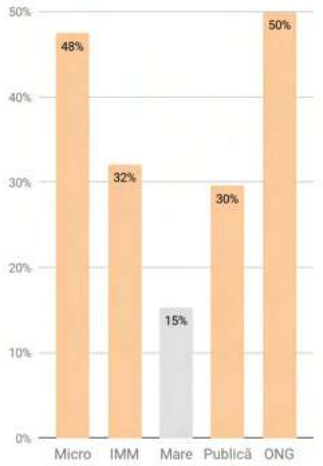
10%
Servicii de îngrijire a copiilor



8%
Mentorat pentru grupurile minoritare



27%
Nu oferă servicii de asistență

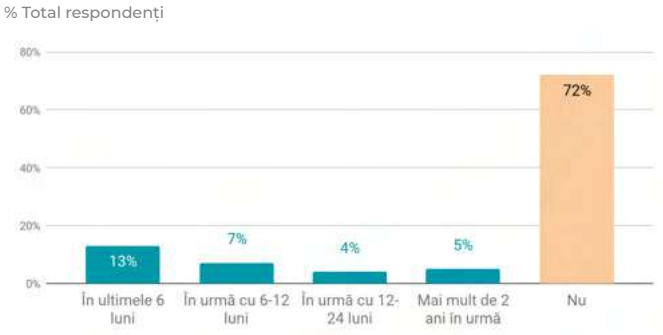


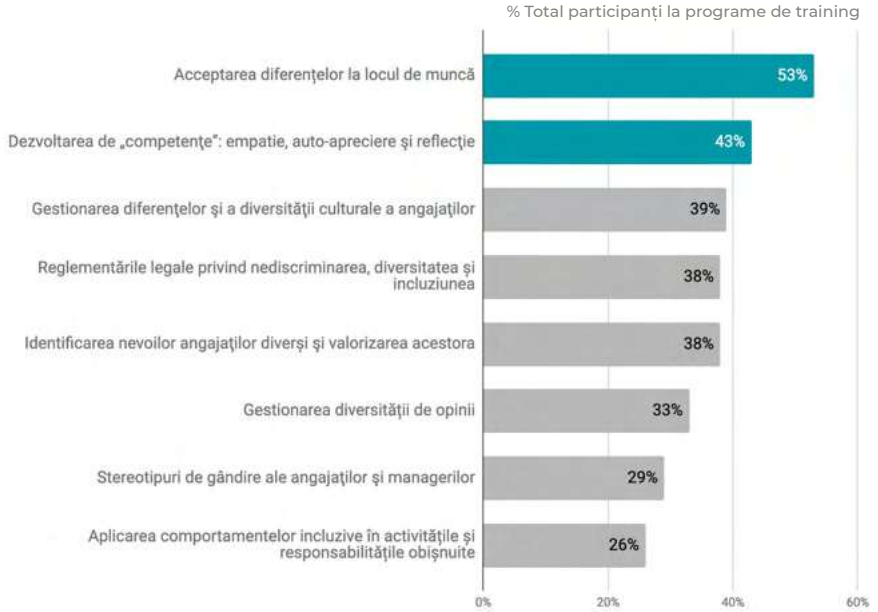
N=525 | *Q: Ce servicii de asistență acordă organizația în care lucrezi angajaților săi? & Q: Lucrezi într-o:*

PROGRAME DE TRAINING PRIVIND D&I

Aproape **3 din 4 angajați nu au participat la programe de training** privind diversitatea și incluziunea în ultimii doi ani, indiferent de poziția ierarhică ocupată.

Programele de training oferite au avut ca obiective principale acceptarea diferențelor la locul de muncă (53% dintre beneficiarii programelor de training) și dezvoltarea unui stil de gândire bazat pe empatie, reflecție și auto-apreciere (43%).



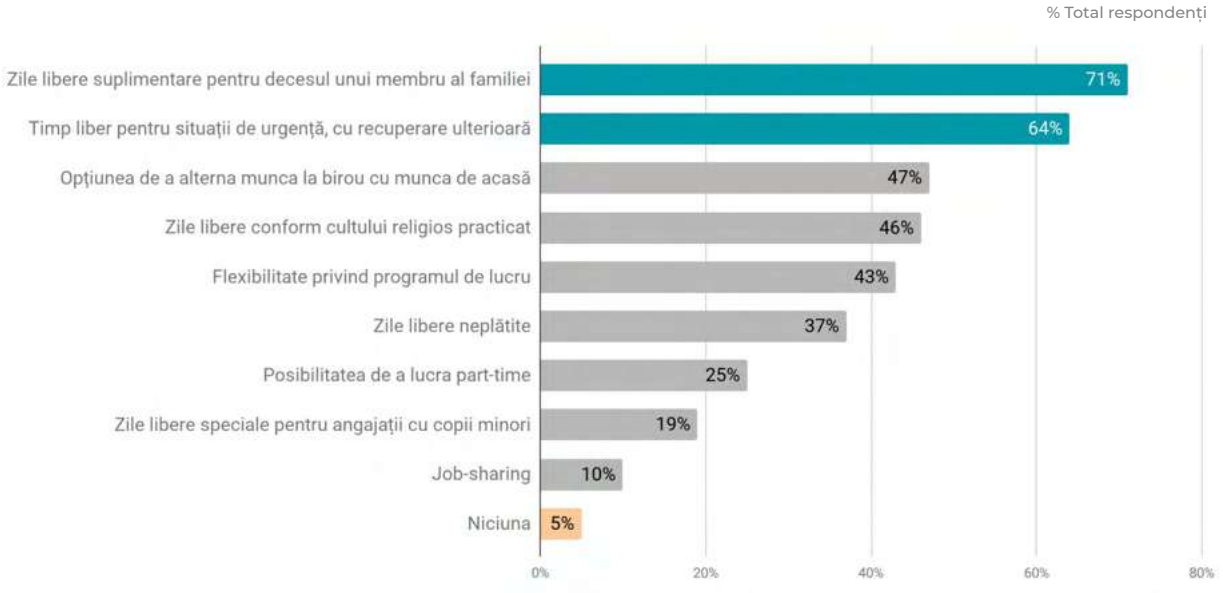


N=525 | *Q: Ai participat la vreun program de training / workshop privind diversitatea și incluziunea, organizat de compania în care lucrezi?*

PRACTICI LEGATE DE FLEXIBILITATEA PROGRAMULUI DE LUCRU

Majoritatea angajaților beneficiază de **timp liber în situații dificile**, fie că este vorba despre decesul unui membru al familiei (71%) ori diferite situații de urgență (64%).

Doar 1 din 5 organizații acordă zile libere dedicate familiilor.

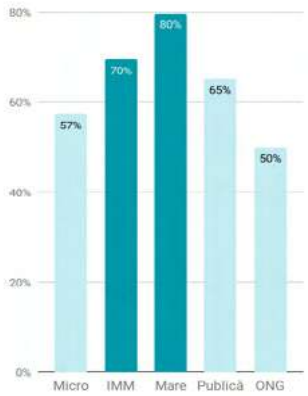


N=525 | *Q: Organizația în care lucrezi oferă angajaților săi:*

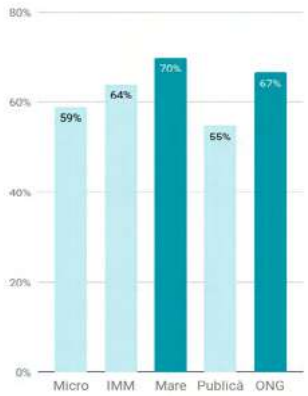
Companiile mari arată flexibilitate crescută în ceea ce privește posibilitatea de a lucra de acasă a angajaților și stabilirea programului de lucru, în timp ce IMM-urile sunt mai degrabă dispuse să acorde timp liber, la nevoie, fie sub forma zilelor fără plată, fie cu posibilitatea recuperării ulterioare.

Instituțiile publice se dovedesc mai puțin flexibile, mai ales în privința lucrului de acasă și a programului de lucru.

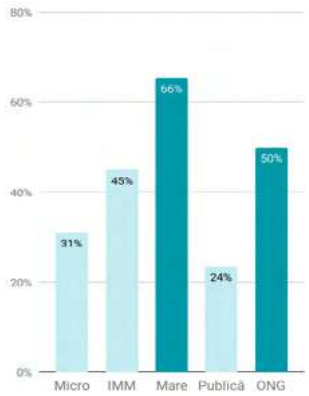
71%
Zile libere suplimentare în cazul unui deces



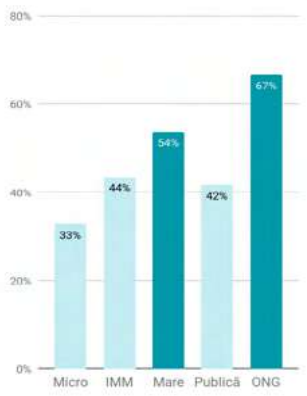
64%
Timp liber pentru situații de urgență



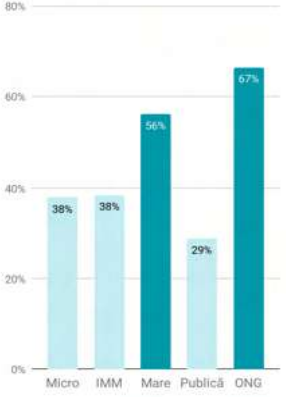
47%
Posibilitatea lucrului de acasă și de la birou



46%
Zile libere conform cultului religios practicat



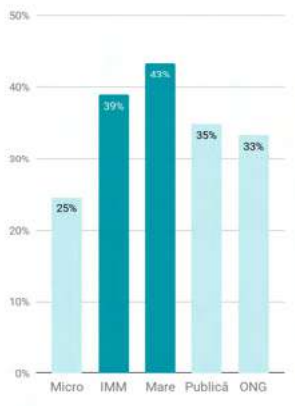
43%
Flexibilitatea programului de lucru



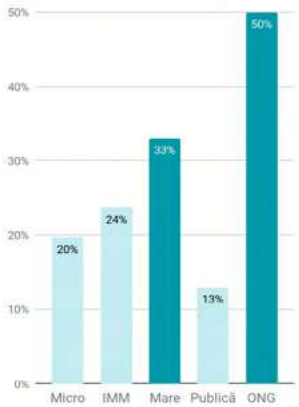
N=525 | *Organizația în care lucrezi oferă angajaților săi: & Q: Lucrezi într-o:*

Microîntreprinderile sunt cele mai puțin flexibile în privința programului de lucru și a zilelor libere acordate angajaților: 12% dintre ele nu acordă astfel de beneficii angajaților lor.

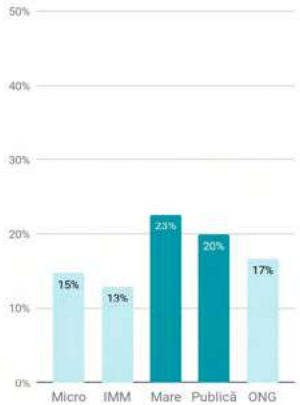
37%
Zile libere neplătite



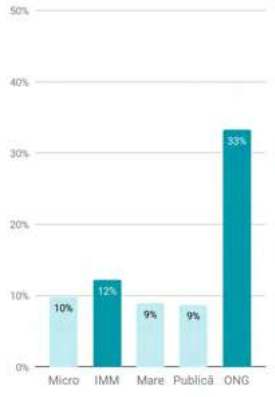
25%
Posibilitatea de a lucra part-time



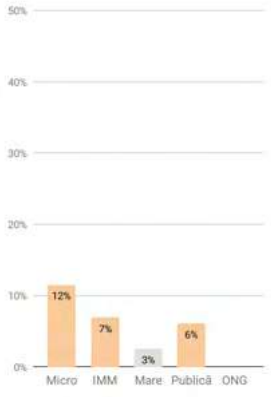
19%
Zile libere pentru familii



10%
Job sharing



5%
Fără flexibilitate



N=525 | *Organizația în care lucrezi oferă angajaților săi: & Q: Lucrezi într-o:*

Demografice participanți la studiu



- Tipul organizației
- Ocupația
- Nivelul educațional
- Nivelul veniturilor
- Genul

DEMOGRAFICE

TIP ORGANIZAȚII

- **12%** Microîntreprindere
- **25%** IMM
- **39%** Companie mare
- **22%** Instituție publică
- **1%** ONG

STATUT ORGANIZAȚII

- **8%** Semnatari ai Cartei Diversității
- **92%** Non-semnatari

POZIȚIA ÎN ORGANIZAȚIE

- **52%** Poziție ierarhică superioară
- **48%** Poziție ierarhică inferioară

N=525

DEMOGRAFICE

GEN

- **54%** Femei
- **46%** Bărbați

VÂRSTĂ

- **6%** Generația Z (18-24 ani)
- **58%** Generația Y (25-39 ani)
- **32%** Generația X (40-54 ani)
- **4%** Baby Boomers (55-65 ani)

NIVEL EDUCAȚIONAL

- **69%** Studii superioare
- **30%** Studii medii
- **1%** Studii generale

VENITURI

- **40%** Venituri mici
- **35%** Venituri medii
- **25%** Venituri mari

APARTENENȚA LA GRUPURI VULNERABILE SAU MINORITARE

- **11%** Persoane vulnerabile
- **89%** Persoane non-vulnerabile

N=525

MKOR
Market Opportunity Research

MKOR Consulting este o agenție de cercetare inovatoare și agilă, care combină experiența practică în afaceri, know-how-ul la nivel MBA și expertiză de cercetare de top pentru a înțelege mai bine piețele pentru clienții săi. Acoperim toate scenariile standard de cercetare în afaceri și avem o flexibilitate ridicată în înțelegerea și oferirea celor mai bune informații clienților noștri.

Fiecare dintre consultanții noștri seniori are o experiență de cel puțin 10 ani în marketing și cercetare. Începând cu 2013, oferim informații despre piață cu înțelegeri de afaceri de 360 de grade de la o echipă multidisciplinară.



ECHIPA DE PROIECT:

Corina Cimpoca — Project Manager
corina@mkor.ro

Luiza Coneac — Research Manager
luiza@mkor.ro

Alex Cimpoca — Data Collection Manager

Cristina Rădulescu — Junior Data Analyst