

Diversitatea și Incluziunea

în Organizațiile din România

Perspectiva angajaților, ediția 2023

Un proiect

MKOR
Market Opportunity Research

În parteneriat cu

CARTA DIVERSITĂȚII DIN ROMÂNIA

CUPRINS

1. INTRODUCERE / 11

2. KEY FINDINGS / 15

3. DIVERSITATEA ȘI INCLUZIUNEA ÎN ORGANIZAȚIILE DIN ROMÂNIA / 19

4. DISCRIMINAREA LA LOCUL DE MUNCĂ / 26

5. EGALITATEA DE ȘANSE ÎN ORGANIZAȚIILE ROMÂNEȘTI / 30

6. BENEFICII ALE D&I LA LOCUL DE MUNCĂ / 33

7. MANAGEMENTUL D&I ÎN ORGANIZAȚIILE DIN ROMÂNIA / 36

8. PRACTICI DE D&I ÎN ORGANIZAȚIILE DIN ROMÂNIA / 42

9. DEMOGRAFICE / 47

INTRODUCERE



- Context
- Abordarea MKOR
- Metodologia studiului
- 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 treilea an, demersurilor Cartei Diversității de conștientizare a importanței diversității și incluziunii. Dacă în 2021, MKOR a realizat primul studiu pe această temă care surprinde perspectiva angajaților, în 2023 am reluat cercetarea și am surprins evoluția.

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.

METODOLOGIE

Format	Sondaj de opinie online (CAWI)
Eșantion	N=778, eșantion simplu aleator, angajați din companii publice, private și ONG-uri din România Nivel de încredere 95%, eroare +/-3.5%
Data	Aprilie - Mai 2023

OBIECTIVELE STUDIULUI



Diversitatea și incluziunea în organizațiile din România

Percepția asupra unui mediu de lucru incluziv, bariere în acceptarea diversității, mediul de lucru divers în organizații



Discriminarea la locul de muncă

Incidente discriminatorii la locul de muncă, criterii de discriminare, grupuri vulnerabile: tendințe discriminatorii



Egalitatea de șanse în organizațiile românești

Șanse egale pentru femei și bărbați, egalitatea de șanse în funcție de cultura organizațională



Beneficii ale D&I la locul de muncă

Principalele beneficii percepute de angajați



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



Practici ale D&I în organizațiile din România

Servicii de asistență pentru angajați, programe de training, program de lucru flexibil

Vă invităm să parcurgeți întregul raport pentru **detalii**, **concluzii și recomandări** privind 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

Segmentare în funcție de ocupație:

- Poziții ierarhice superioare: Manager, Antreprenor
- Poziții ierarhice inferioare: Angajat, Liber profesionist

Nivel vulnerabilitate:

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

DIVERSITATEA ȘI INCLUZIUNEA ÎN ORGANIZAȚIILE DIN ROMÂNIA



- Semnificația D&I pentru angajați
- Percepția asupra unui mediu de lucru incluziv (diferențe femei vs. bărbați, mediu de activitate)
- Bariere în acceptarea diversității
- Mediul de lucru divers în organizații

SEMNIFICAȚIA D&I PENTRU ANGAJAȚI

Diversitatea continuă să fie asociată de către angajați cu **acceptarea tuturor persoanelor**, indiferent de caracteristicile personale: gen, vârstă, religie, etnie, rasă, orientarea sexuală sau statut social.

În plus, **egalitatea de șanse, respectul** și **aprecierea** sunt esențiale pentru promovarea unei culturi inclusive, în care oricine poate contribui și se poate dezvolta.



SEMNIFICAȚIA D&I PENTRU ANGAJAȚI

Acceptare și incluziune

- *Acceptarea și tratarea fiecăruia în funcție de abilități, nu de apartenență la o rasă, religie, sexualitate, interese personale.* - Bărbat, 32 ani, Manager, Companie privată locală
- *Acceptarea oricărei persoane, indiferent de ceea ce el ca individ, reprezintă.* - Femeie, 26 ani, Manager, Companie privată locală
- *Includerea tuturor în proiectele firmei.* - Femeie, 34 ani, Angajat pe post de execuție, Instituție publică

Respect și apreciere

- *Recunoașterea, aprecierea și valorificarea diferitelor perspective și experiențe care ne fac pe fiecare dintre noi să fim unici.* - Femeie, 49 ani, Angajat pe post de execuție, Companie privată locală
- *Respect față de toți angajații, indiferent de etnie sau poziția pe care o ocupă.* - Femeie, 35 ani, Angajat pe post de execuție, Companie privată locală
- *Diversitatea înseamnă respectarea și aprecierea a ceea ce îi face diferiți, în ceea ce privește vârsta, sexul, etnia, religia, dizabilitatea, orientarea sexuală, educația și originea națională.* - Bărbat, 41 ani, Angajat pe post de execuție, Companie privată multinațională

Nediscriminare și diversitate

- *Pot participa la mai multe evenimente sau activități în echipă cu toți colegii indiferent de etnie, religie, orientări sexuale sau politice. Simt că fac parte din echipă, fără să fiu discriminat în vreun fel.* - Bărbat, 37 ani, Angajat pe post de execuție, Companie privată multinațională
- *Un concept valoric al cărui principal scop este acela de a combate și diminua riscul oricărei forme de discriminare.* - Femeie, 33 ani, Angajat pe post de execuție, Instituție publică
- *Adică compania are angajați din toate categoriile (gen, vârstă, rasă, religie) iar aceștia nu sunt discriminați în niciun fel de colegi sau superiori.* - Bărbat, 59 ani, Manager, Companie privată locală

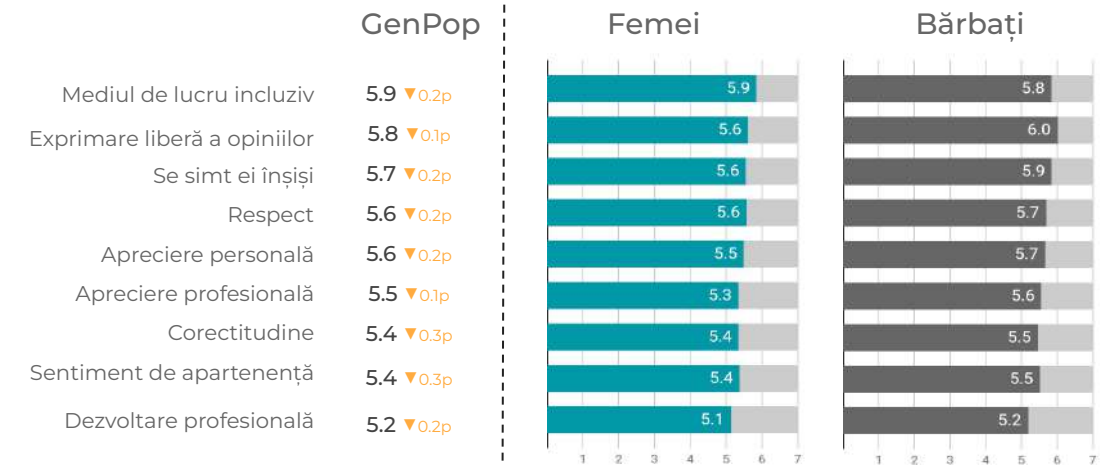
Egalitate de șanse

- *Consider prioritară egalitatea de șanse efectivă bazată exclusiv pe merit și însoțită, dacă este necesar, de măsuri de acțiune pozitivă, fără niciun fel de discriminare sau prejudecăți.* - Bărbat, 44 ani, Angajat pe post de execuție, Companie privată multinațională
- *Echitate, egalitate de șanse, îmbrățișarea diferențelor.* - Femeie, 33 ani, Manager, Companie privată multinațională
- *Egalitatea între genuri, etnii, poziții sociale, persoane cu dizabilități.* - Bărbat, 43 ani, Manager, Companie privată multinațională

PERCEPȚIA ANGAJAȚILOR ASUPRA DIVERSITĂȚII ȘI INCLUZIUNII ÎN COMPANII: FEMEI VS. BĂRBAȚI

În general, angajații percep **cultura organizațională** din care fac parte drept **incluzivă**. Se remarcă totuși o **scădere ușoară** față de 2021 în cazul tuturor indicatorilor analizați, în special privind **corectitudinea** și **sentimentul de apartenență** (-0.3p).

Bărbații continuă să simtă mai bine în organizațiile în care lucrează, comparativ cu femeile. Aceștia percep însă mai puțin locul de muncă actual ca fiind un mediu incluziv (-0.4p față de 2021).



▼ *indică o scădere a rezultatelor din 2023 vs. 2021*

N GenPop=778, N femei=397, N bărbați=381 | *Q: Gândindu-te la organizația în care lucrezi în prezent, în ce măsură ești de acord cu următoarele afirmații?*

PERCEPȚIA ANGAJAȚILOR ASUPRA DIVERSITĂȚII ȘI INCLUZIUNII ÎN COMPANII: MEDIUL ORGANIZAȚIONAL

Angajații din **companiile mari** consideră în mai mare măsură că lucrează într-un **mediu incluziv**, în care **vocea le este auzită**.

În schimb, cei care lucrează în organizații cu **până în 10 angajați** sunt **mai atașați** de organizație și se simt **mai respectați** și **mai apreciați** personal și profesional. În plus, aceștia se simt mai încurajați să se dezvolte profesional, comparativ cu angajații din corporații și cei din sectorul public.

Atașamentul organizațional este peste medie și în cazul celor care lucrează în **instituții publice**.



**Notă: Scorurile ar trebui văzute cu precauție, din cauza numărului foarte mic de respondenți (sub 10 respondenți).*

▼*indică o scădere a rezultatelor din 2023 vs. 2021*

N GenPop=778, N Micro=96, N IMM=336, N Mare=330, N Public=240, N ONG=8 | Q: *Gândindu-te la organizația în care lucrezi în prezent, în ce măsură ești de acord cu următoarele afirmații?*

BARIERE ÎN CALEA DIVERSITĂȚII ȘI INCLUZIUNII ÎN ORGANIZAȚII

3.3 /7 ▲0.1p

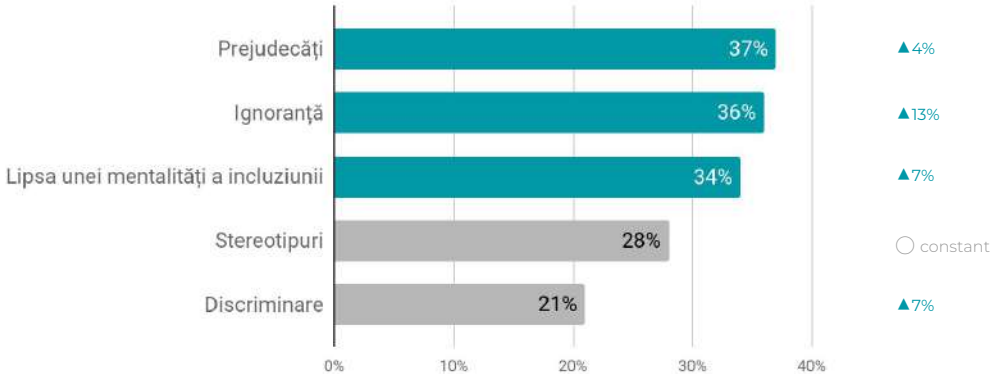
intensitatea medie a barierelor percepute de angajați în calea diversității și incluziunii

Barierele sunt resimțite mai mult de către femei, tineri și cei care ocupă roluri de execuție.

Prejudecățile sunt în continuare cea mai comună limitare în acceptarea diversității la locul de muncă (+4% față de 2021). Angajații până în 40 de ani, femeile și cei care se identifică cu un grup vulnerabil percep mai acut această barieră.

Spre deosebire de 2021, **ignoranța** este a doua în topul limitărilor cel mai frecvent percepute (+13% comparativ cu 2021). Această barieră este percepută cel mai acut de angajații din generația Z, la egalitate cu stereotipurile.

Toate barierele listate sunt **mai întâlnite** în cadrul **companiilor mari** și al organizațiilor din **sectorul public**.



▲ *indică o creștere,* ◯ *indică un procent constant al rezultatelor din 2023 vs. 2021*

N GenPop=359 | Q: *În ce măsură se potrivesc organizației tale următoarele afirmații?* & *Q: Care crezi că sunt aspectele care limitează acceptarea diversității la locul tău de muncă actual?*

MEDIUL DE LUCRU DIVERS ÎN ORGANIZAȚII

8%

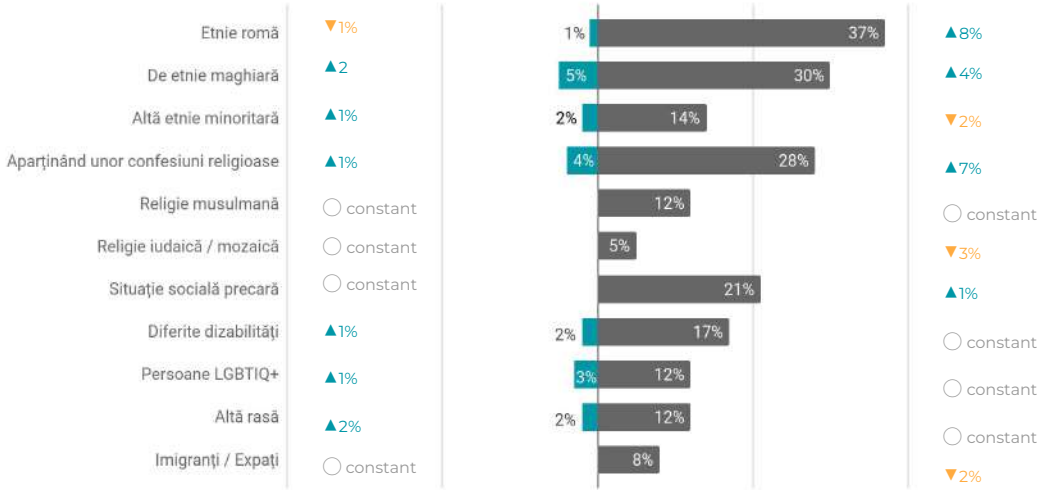
dintre respondenți
se identifică drept aparținând unui grup etnic

Mai ales etnici maghiari. Persoanele cu o confesiune religioasă minoritară și cele cu o altă orientare sexuală sunt mai reprezentate în rândul respondenților, deși incidența rămâne scăzută (3%-4%).

81%

dintre respondenți
au **cel puțin un coleg care aparține minorităților etnice**

La fel ca în 2021, etnicii romi și maghiari sunt cei mai întâlniți în cadrul echipelor, mai ales în companiile mari. Numărul expaților / imigranților a scăzut ușor (-2%), însă aceștia sunt mai prezenți în sectorul privat.



2.8

numărul mediu de
colegi care aparțin grupurilor vulnerabile sau minoritare

▲ indică o creștere, ▼indică o scădere, ◯ indică un procent constant al rezultatelor dn 2023 vs. 2021

N GenPop=778 | *Q: Te afli în cel puțin una din situațiile: & La locul tău de muncă, ai colegi:*

DISCRIMINAREA LA LOCUL DE MUNCĂ



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

INCIDENTE DISCRIMINATORII LA LOCUL DE MUNCĂ

44% ▲5%

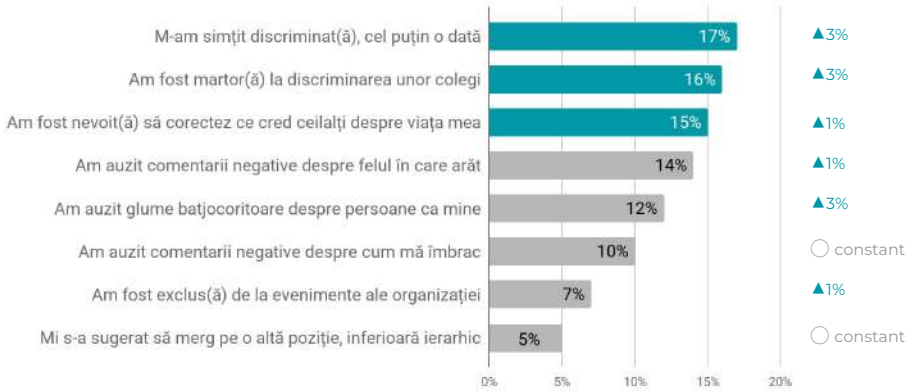
dintre respondenți
au experimentat personal / au fost martorii
unor situații discriminatorii la muncă

În special femeile, angajații mai tineri, membrii grupurilor vulnerabile sau minoritare și cei care lucrează în mediul public sau pe poziții de execuție.

56% ▼5%

dintre respondenți
nu au experimentat personal / nu au fost martorii
niciunei situații discriminatorii la muncă

Mai ales angajații peste 40 de ani, bărbații, cei care lucrează în echipe mici (sub 10 angajați) sau în ONG-uri.



▲ *indică o creștere,* ○ *indică un procent constant al rezultatelor din 2023 vs. 2021*

CRITERII DE DISCRIMINARE

8% ▲2%

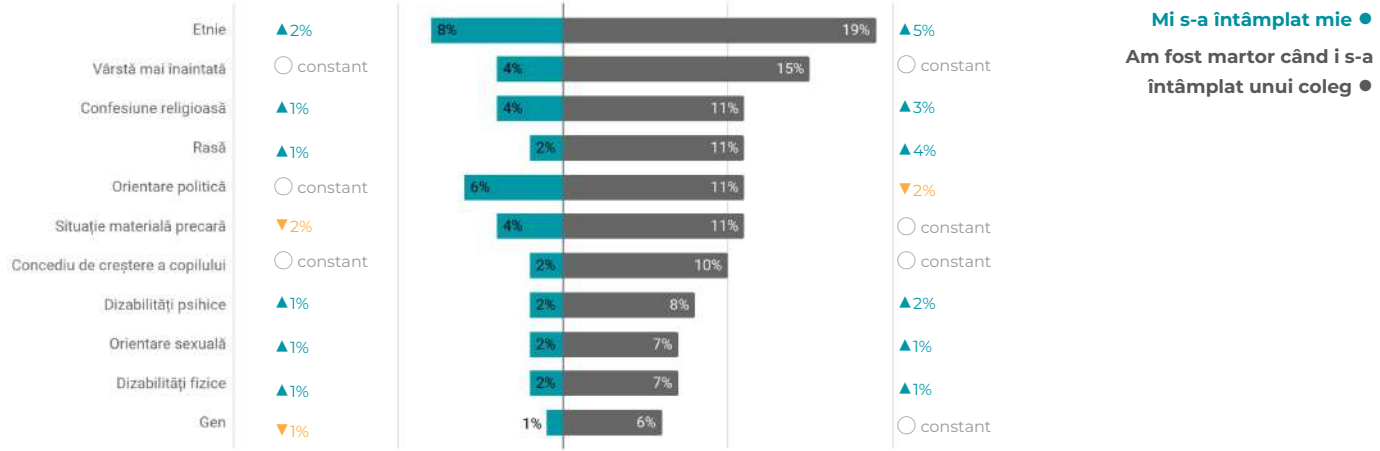
dintre respondenți
au fost discriminați din cauza **etniei**

Mai ales Millennials și cei peste 50 de ani, persoanele care se identifică cu un grup vulnerabil sau minoritar, angajații cu roluri de conducere și cei care lucrează în microîntreprinderi.

19% ▲5%

dintre respondenți au fost de față
când **un coleg a fost discriminat** din cauza **etniei**

Mai ales persoanele cu roluri de conducere, angajații din companiile mici și mijlocii și cei care se identifică cu un grup vulnerabil sau minoritar.



▲ *indică o creștere,* ▼ *indică o scădere,* ○ *indică un procent constant al rezultatelor din 2023 vs. 2021*

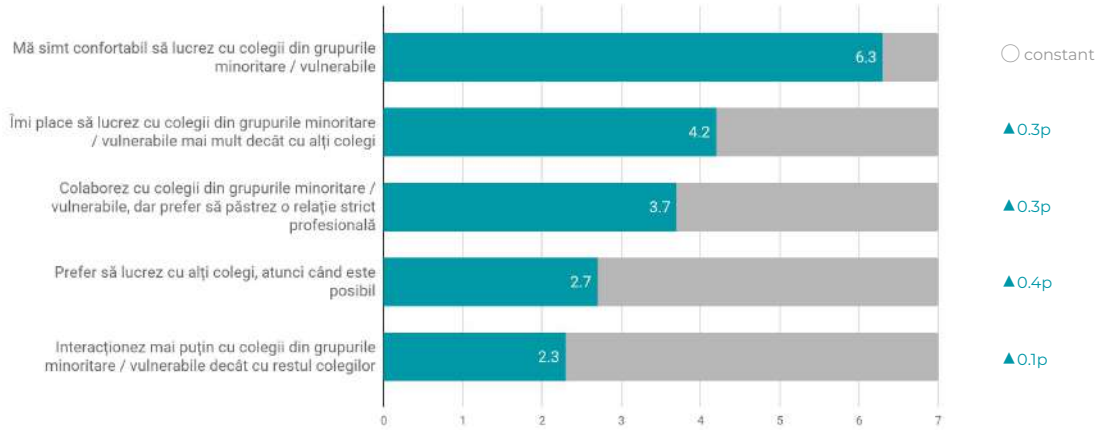
N GenPop=778 | *Q: În organizația în care lucrezi, ai auzit sau ai fost martor la exprimarea unei opinii negative față de o persoană / grup pentru că...*

TENDINȚE DISCRIMINATORII

În general, angajații apreciază mediul de lucru divers. Majoritatea **se simt confortabil să lucreze** cu colegii care aparțin unor grupuri vulnerabile și chiar **preferă să lucreze** cu aceștia (+0.3 puncte).

Evitarea colegilor din grupuri minoritare, atât în plan personal cât și profesional, rămâne o **tendință mai puțin pronunțată** în organizațiile din România.

Totuși, există o tendință de discriminare mai mare față de **romi**, **persoanele cu o situație socială precară**, respectiv cei cu **diferite dizabilități***. Astfel, angajații tind să-i evite mai mult la locul de muncă, preferând să păstreze doar o relație strict profesională.



▲ *indică o creștere,* ◯ *indică un procent constant al rezultatelor din 2023 vs. 2021*

*Diferență semnificativă, determinată statistic.

EGALITATEA DE ȘANSE ÎN ORGANIZAȚIILE ROMÂNEȘTI



- Șanse egale pentru femei și bărbați
- Egalitatea de șanse în funcție de cultura organizațională

ȘANSE EGALE PENTRU FEMEI ȘI BĂRBAȚI

5.7 /7 ▼0.3p

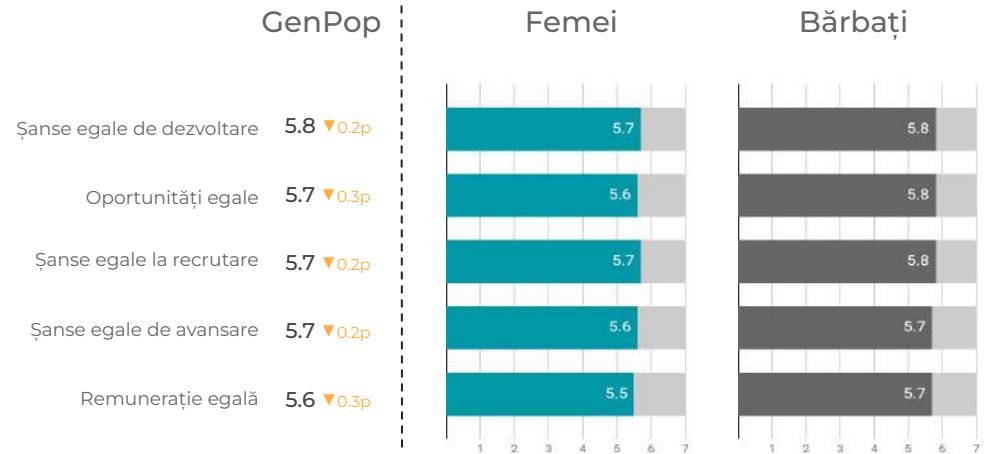
scorul mediu privind egalitatea de șanse percepută de angajați

femeile, angajații mai tineri și cei aflați pe poziții de execuție și cei care au un scor sub medie (-0.1p)

În general, respondenții consideră că organizațiile în care lucrează le oferă șanse egale începând din faza de recrutare și până în etapa de dezvoltare și promovare. Singurul aspect unde percepția asupra diferențelor de gen sunt mai comune este remunerația.

Femeile tind să perceapă însă mai intens inegalitatea de gen.

Comparativ cu bărbații, acestea resimt mai mult diferențele de gen în privința salarizării și oportunităților disponibile, în general.



▼indică o scădere a rezultatelor din 2023 vs. 2021

N GenPop=778, N femei=397, N bărbați=381 | *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 ÎN FUNCȚIE DE CULTURA ORGANIZAȚIONALĂ

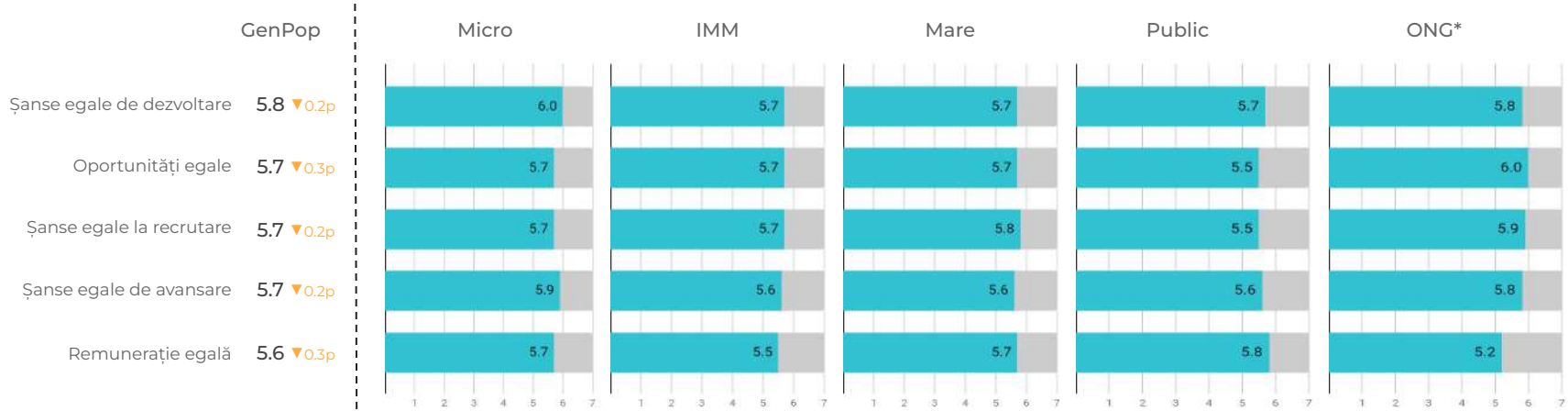
5.7 /7 ▼0.3p

scorul mediu privind egalitatea de șanse percepută de angajați

cei care lucrează în IMM-uri și în sectorul public au un scor sub medie (-0.1p)

Indiferent de mărimea organizației sau sectorul în care activează aceasta, angajații se bucură de egalitate de șanse.

Șansele de dezvoltare și avansare sunt mai mari în microîntreprinderi și în mediul neguvernamental. În schimb, în sectorul public oportunitățile sunt sub medie, mai puțin în cazul salarizării, unde angajații consideră că sunt remunerați la fel pentru munca depusă, indiferent de gen.



▼*indică o scădere a rezultatelor din 2023 vs. 2021*

**Notă: Scorurile ar trebui văzute cu precauție, din cauza numărului foarte mic de respondenți (sub 10 respondenți).*

N GenPop=778, N Micro=96, N IMM=336, N Mare=330, N Public=240, N ONG=8 | *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)*

BENEFICII ALE D&I LA LOCUL DE MUNCĂ



- Beneficii percepute
- Diferențe de percepție în funcție de tipul de organizație

BENEFICII PERCEPUTE ALE DIVERSITĂȚII ȘI INCLUZIUNII

84% ○ constant

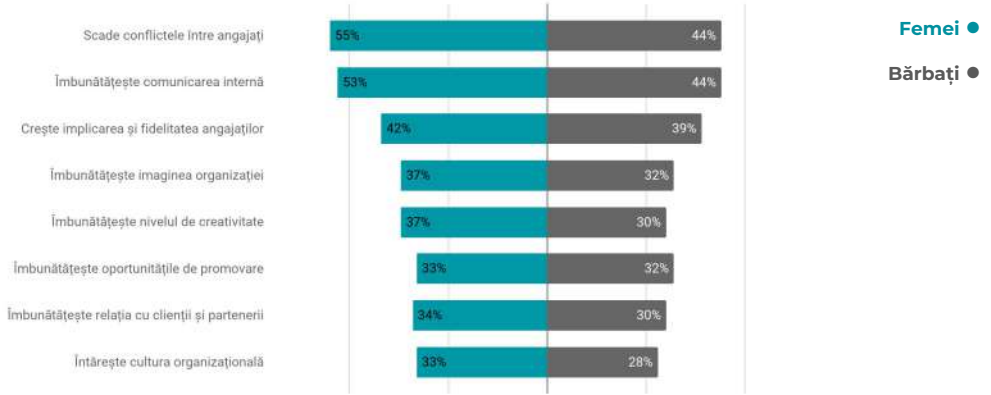
dintre angajați **înțeleg beneficiile** programelor și inițiativelor D&I la locul de muncă

mai mult tinerii (sub 40 ani), femeile, persoanele cu roluri de conducere și cei care se identifică drept parte dintr-un grup vulnerabil sau minoritar

Principalele avantaje percepute sunt comparabile cu cele evidențiate în 2021 și vizează promovarea unei **culturi organizaționale lipsite de conflicte, bazată pe comunicare** și **implicare**.

Însă față de ediția anterioară a studiului, rolul D&I în consolidarea culturii organizaționale este mai puțin în prim-plan (-11%), accentul căzând mai mult pe îmbunătățirea imaginii organizației.

În plus, femeile percep mai mult fiecare beneficiu în parte, comparativ cu bărbații. Mai ales diminuarea conflictelor, îmbunătățirea comunicării și stimularea creativității.



N GenPop=778, N femei=397, N bărbați=381 | *Q: Care crezi că sunt cele mai importante beneficii ale programelor și inițiativelor de sprijinire a Diversității și Incluziunii în companii? (1=total dezacord, 7=total acord)*

BENEFICII D&I ÎN FUNCȚIE DE TIPUL DE COMPANIE

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** și **îmbunătățește oportunitățile de promovare**. În schimb, angajații din **microîntreprinderi** sunt cel mai puțin convinși de **impactul** inițiativelor de diversitate și incluziune **asupra imaginii organizației** și **culturii organizaționale** în ansamblu.



Notă: Scorurile ar trebui văzute cu precauție, din cauza numărului foarte mic de respondenți (sub 10 respondenți).

▼ *indică o scădere,* ◯ *indică un procent constant al rezultatelor din 2023 vs. 2021*

N GenPop=778, N Micro=96, N IMM=336, N Mare=330, N Public=240, N ONG=8 | *Q: Care crezi că sunt cele mai importante beneficii ale programelor și inițiativelor de sprijinire a Diversității și Incluziunii în companii? (1=total dezacord, 7=total acord)*



Tu știi care sunt nevoile
și așteptările echipei tale?

Monitorizează constant cât de
mulțumiți sunt angajații pentru a
îmbunătăți cultura organizațională
și productivitatea.

Vezi cum te ajutăm

MANAGEMENTUL D&I ÎN ORGANIZAȚIILE DIN ROMÂNIA

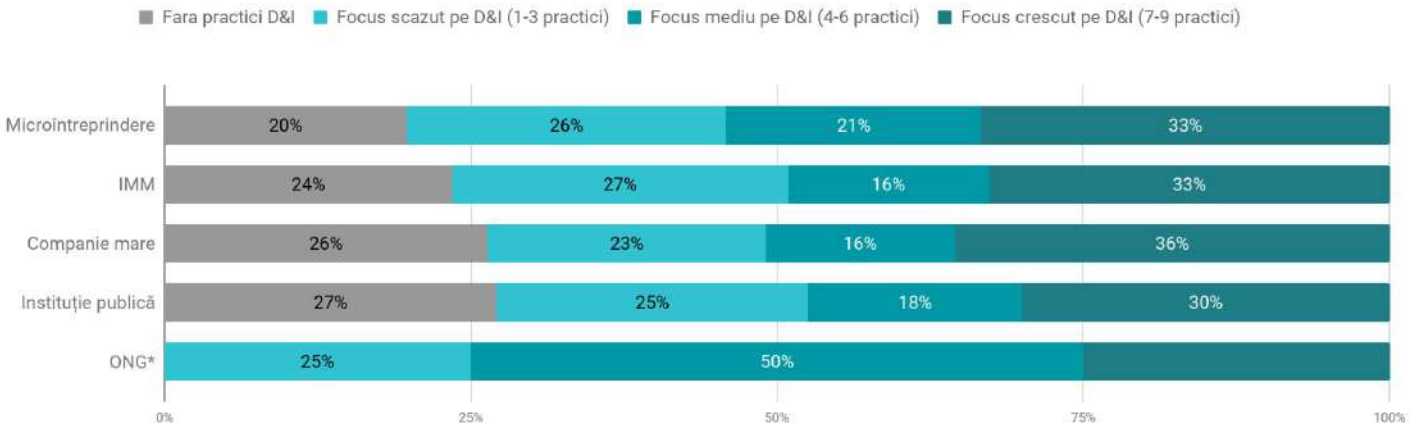


- Abordarea D&I în organizații
- Managementul D&I din perspectiva angajaților
- Direcțiile strategice ale D&I în organizații
- Responsabili cu managementul D&I

ABORDAREA DIVERSITĂȚII ȘI INCLUZIUNII ÎN ORGANIZAȚII

Deși angajații din **companiile mari** și cei din **instituțiile publice** continuă să semnaleze cel mai mult **lipsa practicilor** privind diversitatea și incluziunea, procentul este în scădere față de 2021 (-17%).

Atunci când există focus pe D&I, **companiile mari** sunt totuși cele în care se implementează **cele mai multe practici** (36%). De cealaltă parte, în mai bine de un sfert dintre **companiile cu mai puțin de 250 de angajați** focusul pe D&I se menține **scăzut**.



Notă: Scorurile ar trebui văzute cu precauție, din cauza numărului foarte mic de respondenți (sub 10 respondenți).

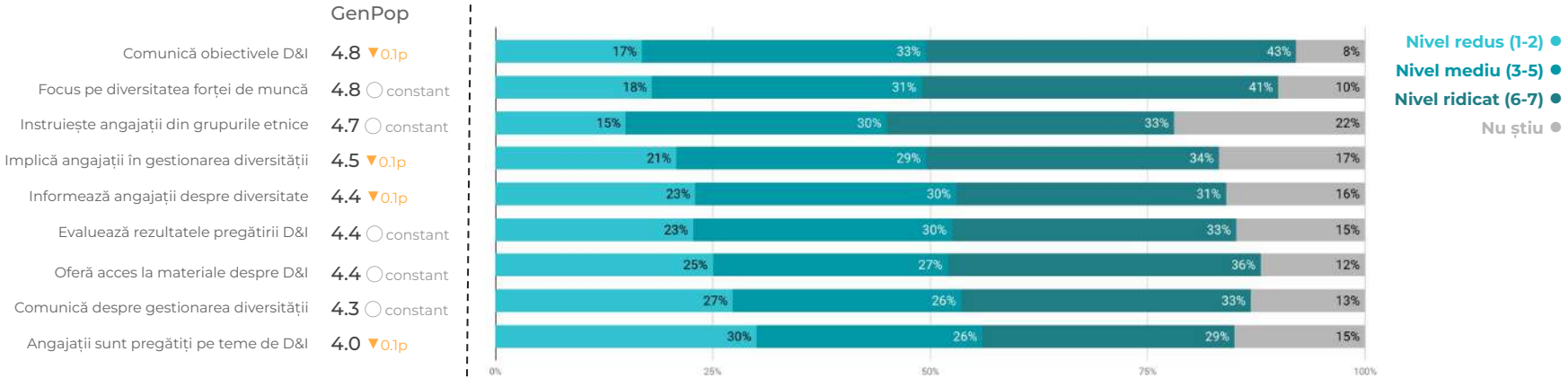
N GenPop=778, N Micro=96, N IMM=336, N Mare=330, N Public=240, N ONG=8 | *Q: În ce măsură ești de acord cu următoarele afirmații despre organizația în care lucrezi în prezent? (1=total dezacord, 7=total acord)*

MANAGEMENTUL D&I DIN PERSPECTIVA ANGAJAȚILOR

Cele mai comune practici privind diversitatea și incluziunea din organizațiile locale rămân **comunicarea despre obiectivele D&I** (-5% față de 2021) și preocuparea de a **asigura o forță de muncă diversă** (-8%).

Chiar dacă organizațiile le transmit angajaților obiectivele asumate privind D&I, acestea nu oferă și informații specifice despre cum anume sunt puse în practică aceste ținte (27%) și nici materialele necesare pentru informare.

Instruirea angajaților pe teme specifice D&I se menține la un nivel redus, în schimb pregătirea persoanelor din grupurile etnice pentru a deveni mentori este o practică întâlnită în 6 din 10 cazuri.



▼*indică o scădere,* ◯ *indică un procent constant al rezultatelor din 2023 vs. 2021*

N GenPop=778 | *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 ÎN FUNCȚIE DE TIPUL ORGANIZAȚIEI

Companiile mari și **ONG-urile** continuă să fie percepute de către angajați drept **mai active în gestionarea și implementarea practicilor D&I**. Față de 2021, acestora li se adaugă și **microîntreprinderile**, care se remarcă printr-o mai mare implicare a angajaților în gestionarea diversității și oferirea de resurse necesare (training, materiale specifice).

În **sectorul public**, în schimb, toate practicile analizate se situează **sub media eșantionului**, chiar dacă în ediția anterioară a cercetării instituțiile se remarcau prin focusul pe pregătirea angajaților privind diversitatea și incluziunea și evaluarea eficienței instruirii acestora.



**Notă: Scorurile ar trebui văzute cu precauție, din cauza numărului foarte mic de respondenți (sub 10 respondenți).*

▼*indică o scădere,* ◯ *indică un procent constant al rezultatelor din 2023 vs. 2021*

N GenPop=778, N Micro=96, N IMM=336, N Mare=330, N Public=240, N ONG=8 | *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

34% ▼5%

dintre angajați **nu știu care este focusul politicilor și practicilor de D&I** din organizațiile lor

mai ales angajații din generația X (40-55 ani), angajații din microîntreprinderi și cei care lucrează în instituții publice

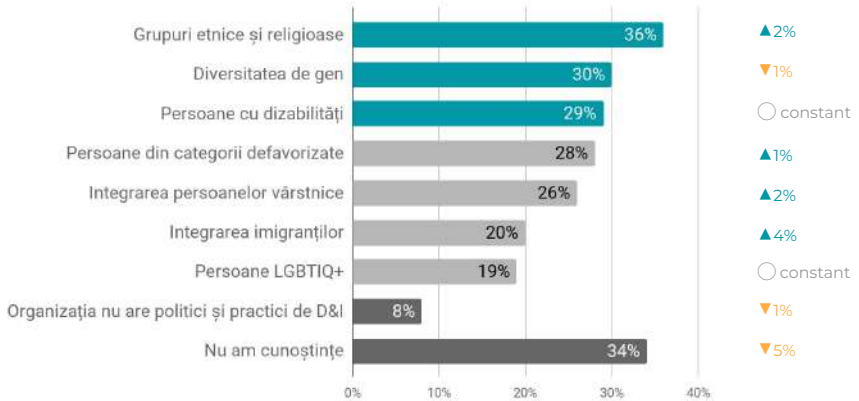
În medie, organizațiile urmăresc 3.4 direcții în abordarea managementului diversității și al incluziunii. Aspectele vizate cu prioritate în programele de D&I sunt: **grupurile etnice și religioase**, **diversitatea de gen** și **persoanele cu dizabilități**.

Comparativ cu 2021 se remarcă un interes mai crescut pentru integrarea imigranților (+4%).

În aproape 1 din 10 organizații practicile și politicile de D&I lipsesc.

3.4

număr mediu **direcții strategice**



▲ indică o creștere, ▼indică o scădere, ◯ indică un procent constant al rezultatelor din 2023 vs. 2021

N GenPop=778 | *Q: Din ceea ce știi tu, în organizația ta politicile și practicile privind Diversitatea și Incluziunea se referă la:*

RESPONSABILI CU MANAGEMENTUL D&I

40% ▲1%

dintre angajați **nu știu cine sunt persoanele responsabile pentru inițiativele de sprijin al D&I** în organizația lor

în special angajații cu vârste cuprinse între 40 și 55 ani și cei care lucrează în companii mari

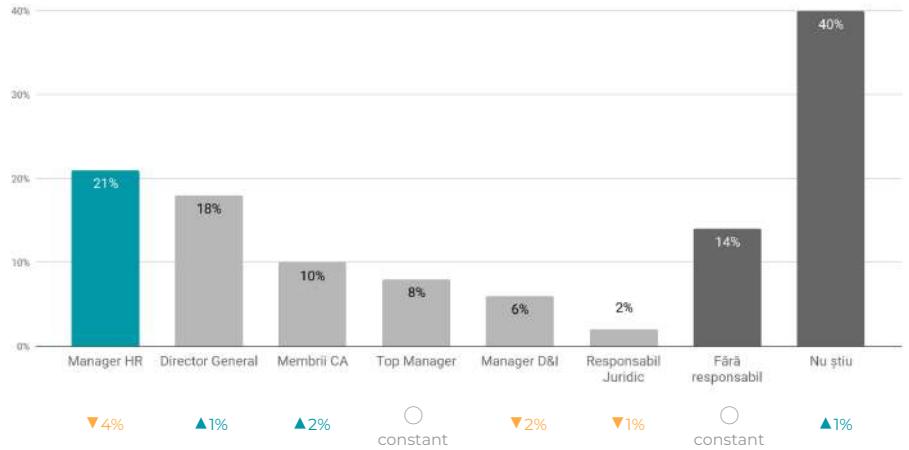
La fel ca în 2021, 4 din 10 angajați nu știu cine sunt responsabilii cu managementul D&I în plan intern.

În percepția angajaților, inițiativele privind diversitatea și incluziunea sunt gestionate, în medie, de 1.4 persoane, mai ales Managerul de HR sau Directorul General.

Doar în 6% din cazuri există un manager dedicat programelor de D&I, în scădere ușoară față de 2021.

1.4

număr mediu **responsabili D&I**



▲ *indică o creștere,* ▼ *indică o scădere,* ◯ *indică un procent constant al rezultatelor din 2023 vs. 2021*

N GenPop=778 | *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

47% ▼7%

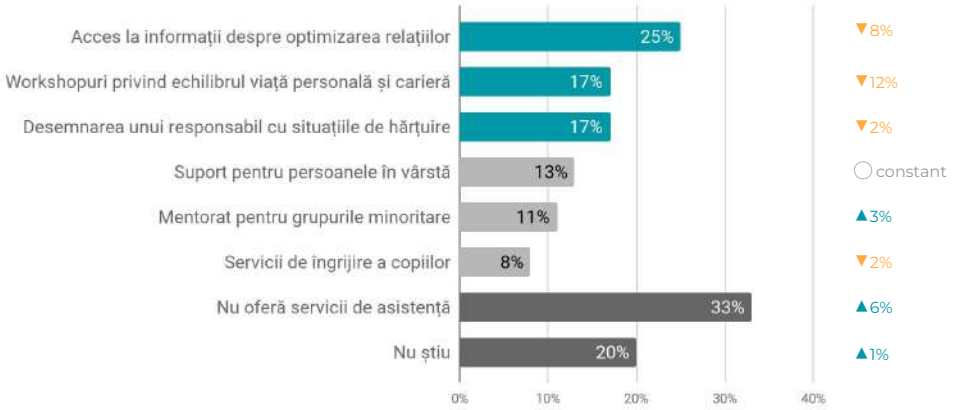
dintre organizații
oferă servicii de asistență
angajaților

mai ales companiile mari

Aproape jumătate dintre organizații pun la dispoziția angajaților o serie de servicii de asistență, axate în principal pe **comunicare** (25%) și **dezvoltare personală** (17%).

Serviciile dedicate unor grupuri specifice sunt mai puțin comune, singura creștere înregistrată comparativ cu 2021 fiind în cazul mentoratului pentru grupurile minoritare (+3%).

Totuși, în companiile mari și în instituțiile publice se menține preocuparea pentru gestionarea situațiilor de hărțuire (+8%, respectiv +4%). Similar, în microîntreprinderi și ONG-uri se acordă mai multă atenție serviciilor de îngrijire a copiilor (+3%, respectiv +5%).



▲ *indică o creștere,* ▼ *indică o scădere,* ◯ *indică un procent constant al rezultatelor din 2023 vs. 2021*

N GenPop=778 | *Q: Ce servicii de asistență acordă organizația în care lucrezi angajaților săi?*

PROGRAME DE TRAINING PRIVIND D&I: FRECVENȚĂ

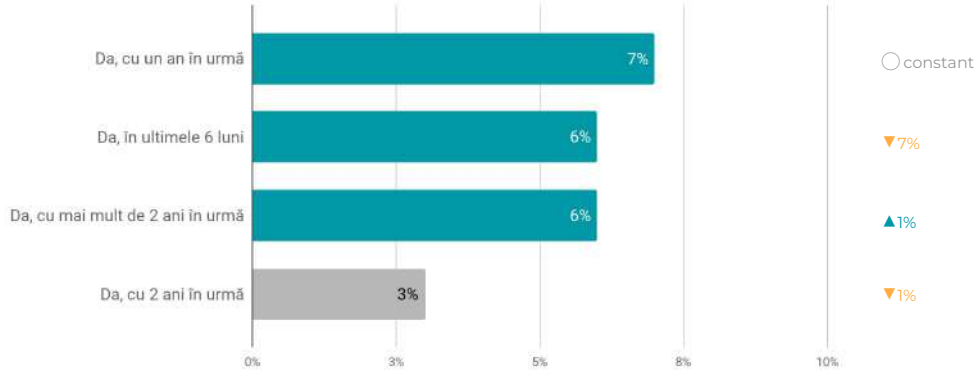
77% ▲5%

dintre angajați **nu au participat** la training privind D&I

mai ales angajații Gen X (40-55 ani) și cei care lucrează în microîntreprinderi

Doar 16% dintre angajați au beneficiat de training privind diversitatea și incluziunea în ultimii doi ani, în scădere față de 2021 (-8%).

Participarea la astfel de programe este mai ridicată în cazul persoanelor cu funcții de conducere (22%), al angajaților tineri (25-39 ani) și al femeilor (19%).



▲ *indică o creștere,* ▼ *indică o scădere,* ◯ *indică un procent constant al rezultatelor din 2023 vs. 2021*

N GenPop=778 | *Q: Ai participat la vreun program de training / workshop privind diversitatea și incluziunea, organizat de compania în care lucrezi?*

PROGRAME DE TRAINING PRIVIND D&I: TEMATICĂ

23% ▼5%

dintre angajați **au participat** la training privind D&I

în special manageri, angajați tineri (25-39 ani), femei

Spre deosebire de 2021, o atenție specială a fost acordată în cadrul programelor de training aspectelor legale privind nediscriminarea, diversitatea și incluziunea (+19%).

În schimb, workshopurile mai aplicate, care vizează maparea nevoilor grupurilor vulnerabile și minoritare, integrarea practicilor incluzive în responsabilitățile zilnice sau gestionarea opiniilor diverse au avut o incidență mai redusă.



▲ *indică o creștere,* ▼*indică o scădere,* ◯ *indică un procent constant al rezultatelor din 2023 vs. 2021*

N GenPop=178 | *Q: Care au fost obiectivele programelor de training / workshopurilor la care ai participat?*

PRACTICI LEGATE DE FLEXIBILITATEA REGIMULUI DE MUNCĂ

92% ▼3%

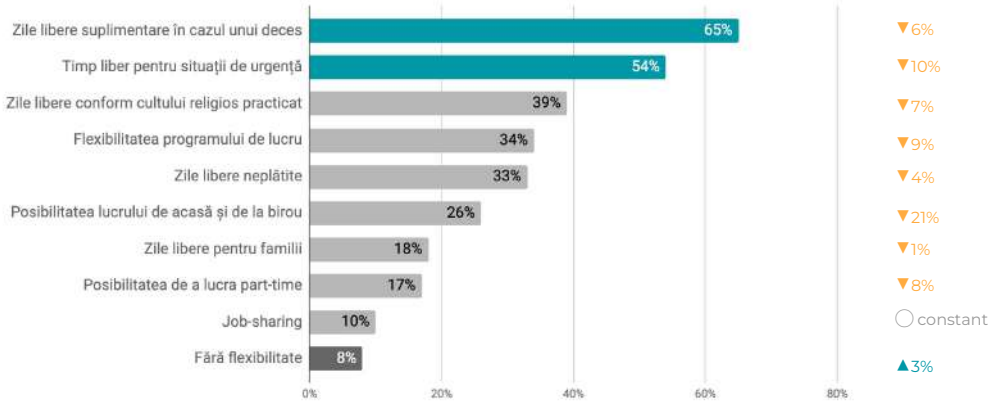
dintre angajați **beneficiază de flexibilitate** privind programul de lucru

în special angajații din companiile mari, cei care se identifică drept parte dintr-un grup vulnerabil / minoritar, managerii

La fel ca în 2021, peste jumătate dintre angajați beneficiază de **timp liber pentru situații dificile** (deces sau alte urgențe).

Cea mai mare scădere față de ediția anterioară a cercetării se înregistrează în ceea ce privește **posibilitatea de a alterna lucrul de acasă cu munca la birou** (-21%).

În plus, beneficiază mai mult de zile libere pentru familie, bărbații, managerii și angajații din companiile micro și mari, care au copii minori.



▼indică o scădere, ◯ indică un procent constant al rezultatelor din 2023 vs. 2021

N GenPop=778 | *Q: Organizația în care lucrezi oferă angajaților săi:*

DEMOGRAFICE



- Vârstă
- Gen
- Nivel educație
- Mediu rezidență
- Regiuni
- Nivel venituri
- Nivel vulnerabilitate
- Rol
- Mărime companie
- Mediu companie

MKUR

DEMOGRAFICE EȘANTION 1/2

GEN	51% Femei	49% Bărbați			
VÂRSTĂ	10% Gen Z (18-24 ani)	34% Gen Y - Millennials (25-39 ani)	47% Gen X (40-54 ani)	9% Baby Boomers (55-60 ani)	
NIVEL EDUCAȚIE	2% Studii generale	44% Studii medii	54% Studii superioare		
MEDIU REZIDENȚĂ	21% Rural	79% Urban			
REGIUNI	13% București-Ilfov	25% Macroregiunea 1 (Centru + NV)	28% Macroregiunea 2 (NE + SE)	15% Macroregiunea 3 (Sud)	19% Macroregiunea 4 (SV + V)
NIVEL VENITURI	37% Venituri mici	45% Venituri medii	18% Venituri mari		
NIVEL VULNERABILITATE	16% Persoane vulnerabile	79% Persoane nevulnerabile	5% Nu răspund		

N=778, eșantion simplu aleator, angajați din companii publice, private și ONG-uri din România.

DEMOGRAFICE EȘANTION 2/2

ROL	83% Angajat pe o poziție de execuție	10% Manager	3% Antreprenor	4% Liber profesionist
MĂRIME COMPANIE *(după număr angajați)*	13% Microîntreprinderi (0 - 9 angajați)	44% Companii mici și mijlocii (10 - 249 angajați)	43% Companii mari (peste 250 angajați)	
MEDIU COMPANIE	32% Public	67% Privat	1% Neguvernamental	

N=778, eșantion simplu aleator, angajați din companii publice, private și ONG-uri din România.

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, MBA — Client Service

Dr. Mădălina Iorga — Project Manager & Senior Researcher

Alex Cimpoca — Data Collection Manager

Mădălina Popescu — Data Analyst

Mihaela Nicolae — Junior Researcher

Marian Ungureanu — Junior Researcher

