



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
Organismul Intermediar Regional  
POSDRU Regiunea Sud-Est



UNIVERSITATEA  
DIN BUCUREȘTI

## RAPORT

# ASUPRA SONDAJULUI REPREZENTATIV LA NIVEL NAȚIONAL ÎN RÂNDUL ANGAJATORILOR DIN ROMÂNIA PRIVIND DISCRIMINAREA PE PIAȚA MUNCII

## I INTRODUCERE

Sondajul realizat în rândul angajatorilor din România privind discriminarea pe piața muncii, reprezentativ la nivel național, reprezintă componenta a 2-a a cercetărilor sociale întreprinse de Universitatea din București și partenerii săi în cadrul proiectului “Egalitate la angajare și la locul de muncă – campanie de informare și conștientizare în vederea schimbării atitudinii sociale și stereotipurilor la angajare și la locul de muncă.” Sondajul acoperă prin itemii abordați principalele teme ale acestui proiect privind incluziunea socială și piața muncii, și anume percepția populației privind integrarea pe piața muncii a grupurilor cele mai vulnerabile, forme de marginalizare și discriminare pe piața muncii și practici de angajare ale firmelor și instituțiilor publice.

## II METODOLOGIE SONDAJ

Cercetarea de teren a fost realizată în perioada 24 mai – 11 iunie 2010, de către firma CURS. Durata medie de intervievare a fost pentru chestionarul de angajator de 25 de minute. Universul de eșantionare a constat în firme și instituții publice din România care au depus bilanțul contabil în anul 2008. Volumul eșantionului la nivel național a fost de 508 de întreprinderi și instituții. Marja teoretică de eroare la nivelul întregului eșantion este de +/- 4,38% la un nivel de încredere de 95%.

Eșantionul a fost probabilist, stratificat, tristadial. Criteriile de stratificare au fost: domeniul de activitate al firmelor – 17 domenii conform CAEN REV. 2, clasa de mărime a firmelor - 4 categorii) și regiunea de dezvoltare – 8 regiuni. În ceea ce privește sursa datelor, structura eșantionului a fost calculată pe baza datelor INS (Institutul Național de Statistică) din Anuarul Statistic al României, 2009 (date pentru anul 2008). Referitor la metoda de eșantionare, selecția firmelor s-a făcut aleator (cu pas statistic) de către ONRC (Registrul Comerțului) din catalogul național de firme al acesteia, conform schemei de stratificare elaborată de CURS.

Eșantionul a fost selectat din baza de firme aferentă anului 2008 și a cuprins o Listă nominală principală de firme și o Listă nominală de rezerve.

Referitor la metoda de intervievare și instrumentele cercetării, toate interviurile au fost de tipul față-în-față și au fost realizate la sediile și/sau la punctele de lucru ale întreprinderilor/instituțiilor din eșantion. Instrumentul cercetării a fost un chestionar pre-testat. Chestionarul pentru angajatori a cuprins întrebări pe următoarele teme:

- 1) Percepția discriminării la angajare;
- 2) Percepția discriminării la locul de muncă;
- 3) Politici și practici pentru asigurarea egalității de șanse în firme/instituții;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
Organismul Intermediar Regional  
POSDRU Regiunea Sud-Est



UNIVERSITATEA  
DIN BUCUREȘTI

- 4) Criterii de evaluare și selecționare a personalului pentru posturile disponibile, pe diferite categorii de personal;
- 5) Condițiile de muncă oferite persoanelor cu dizabilități;
- 6) Situații de discriminare la nivelul firmei în ultimii 5 ani și caracteristicile socio-demografice ale persoanelor discriminate;
- 7) Date socio-demografice despre respondenți.

Pentru mai multe detalii legate de metodologia cercetării sondajului, a se vedea Rapoartele Metodologice ale CURS.

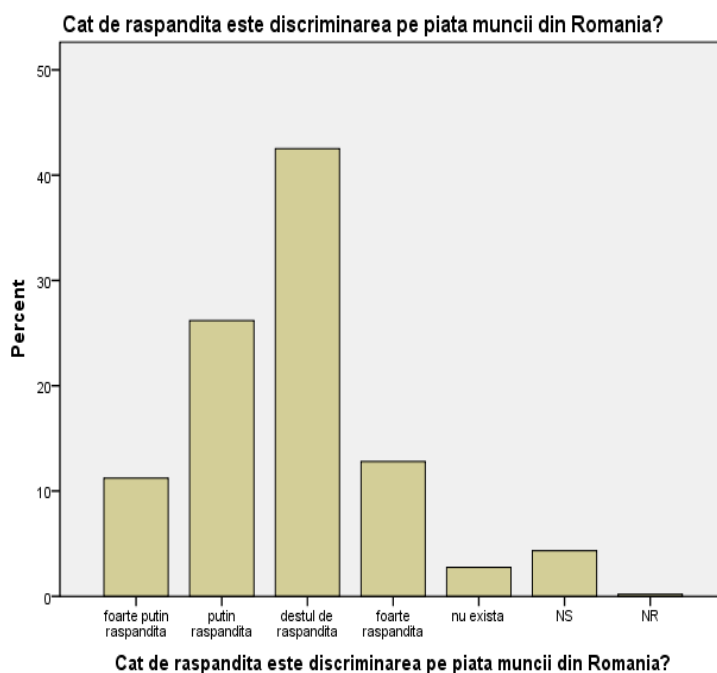
### III PRELUCRAREA ȘI INTERPRETAREA DATELOR OBȚINUTE

Datele obținute sunt interpretate și organizate pe secțiuni, care coincid cu temele menționate mai sus. Sunt redate rezultatele pentru toți itemii din chestionar, graficele sunt elaborate selectiv, pentru chestiunile mai semnificative, ca și comentariile.

#### PERCEPȚIA DISCRIMINĂRII LA ANGAJARE ȘI LA LOCUL DE MUNCĂ

La prima întrebare a chestionarului, ce atacă direct problema percepției discriminării, abordată la modul general, cea mai mare parte a respondenților consideră că aceasta este „destul de răspândită”. În același timp, cei care consideră discriminarea un fenomen „foarte puțin răspândit” și „puțin răspândit” sunt mai puțin numeroși decât cei care o precep „destul de răspândită” și „foarte răspândită” (37,4 și 55,3 – procente cumulate), după cum se poate observa în tabelul și graficul de mai jos:

<b>Q1. După părerea dvs., cât de răspândită este discriminarea de pe piața muncii din România?</b>		
		Procent
	foarte puțin răspândita	11,2
	puțin răspândita	26,2
	destul de răspândita	42,5
	foarte răspândita	12,8
	nu exista	2,8
	NS	4,3
	NR	,2
	Total	100,0





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
Organismul Intermediar Regional  
POSDRU Regiunea Sud-Est



UNIVERSITATEA  
DIN BUCUREȘTI

Mărind gradul de detaliu, sunt supuse atenției respondenților grupurile țintă de interes pentru proiect, și anume: femei, femei cu copii mici în îngrijire, tineri (sub 25 de ani), persoane mai în vârstă (peste 40 de ani), rromi, persoane cu un aspect fizic mai puțin plăcut, persoane care au alte opțiuni politice decât șeful(a), persoane cu handicap fizic sau mental, prin itemul Q2, pentru care s-au obținut rezultatele din tabelele următoare. Tot la Q2, întrebarea transgresează pragul discriminării la angajare și abordează și percepții asupra discriminării la locul de muncă. Pentru aceasta, se adresează întrebări referitoare la avansare, formare, concediere și respectare a drepturilor precizate în contractul de muncă, cu scopul de a scoate la iveală posibile practici discriminatorii pentru grupurile vulnerabile. Q 2 a fost formulată astfel:

**Q2. După părerea dvs., cât de dispuse sunt INSTITUȚIILE ȘI FIRMELE DIN ROMÂNIA să angajeze persoane care aparțin următoarelor grupuri: femei, femei cu copii mici în îngrijire, tineri (sub 25 de ani), persoane mai în vârstă (peste 40 de ani), rromi, persoane cu un aspect fizic mai puțin plăcut, persoane care au alte opțiuni politice decât Șeful(a), persoane cu handicap fizic sau mental ?**

x. Dar cât de dispuse sunt să-i avanseze?

y. Și cât sunt de dispuse să le ofere posibilități de calificare / specializare (traininguri / cursuri)?

z. Dar să-i concedieze pe aceștia în primul rând atunci când trebuie făcute restructurări?

q. Dar să le acorde drepturile precizate în contractul de muncă?

Situația discriminării pecepute la angajare cât și la locul de muncă în sine este următoarea, pe grupuri țintă și tipul de discriminare:

Percepția existenței discriminării pe piața muncii din România – la angajare



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



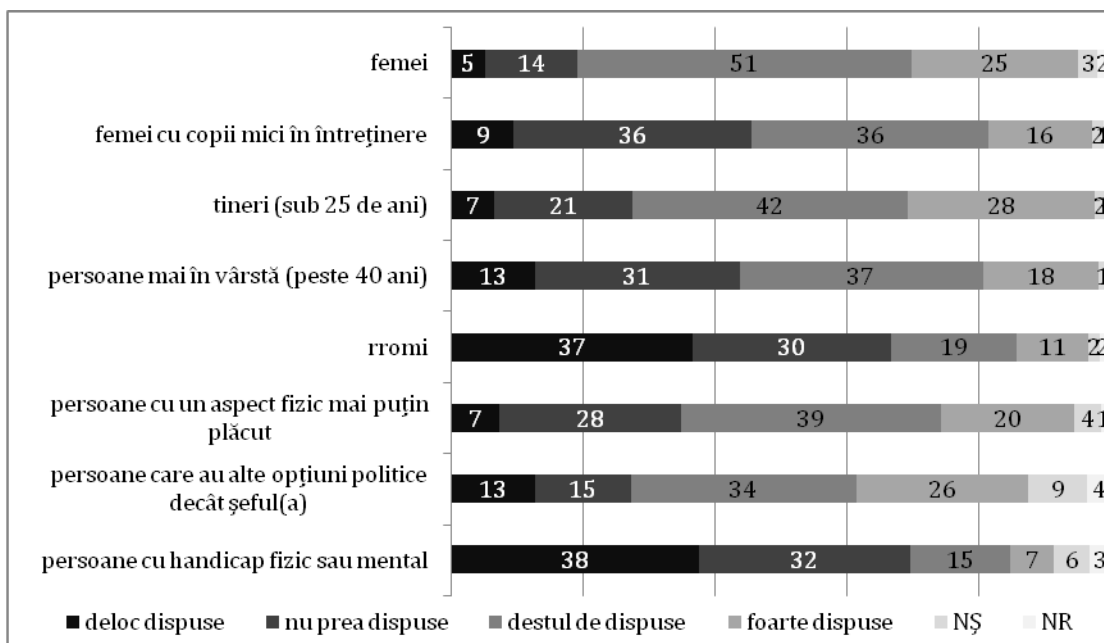
Instrumente Structurale  
2007-2013



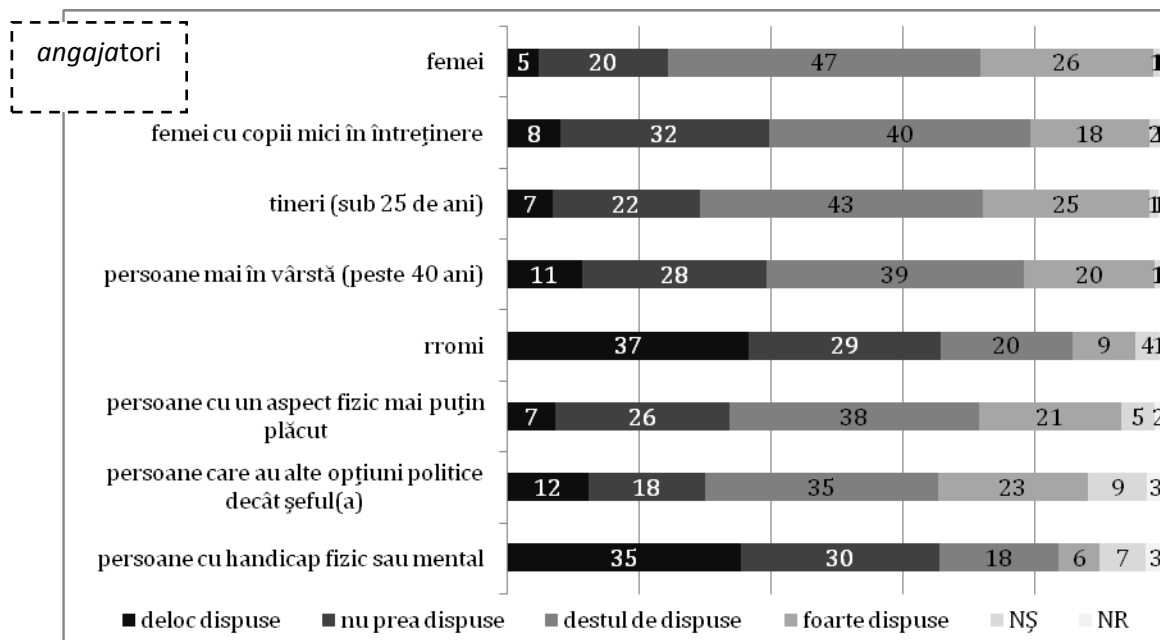
GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
Organismului Intermediar Regional  
POSDRU Regiunea Sud-Est



UNIVERSITATEA  
DIN BUCUREȘTI



### Percepția existenței discriminării pe piața muncii din România – la avansare



Q2. x. După părerea dvs., cât de dispuse sunt INSTITUȚIILE ȘI FIRMELE DIN ROMÂNIA să avanseze persoane care aparțin următoarelor grupuri?



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013

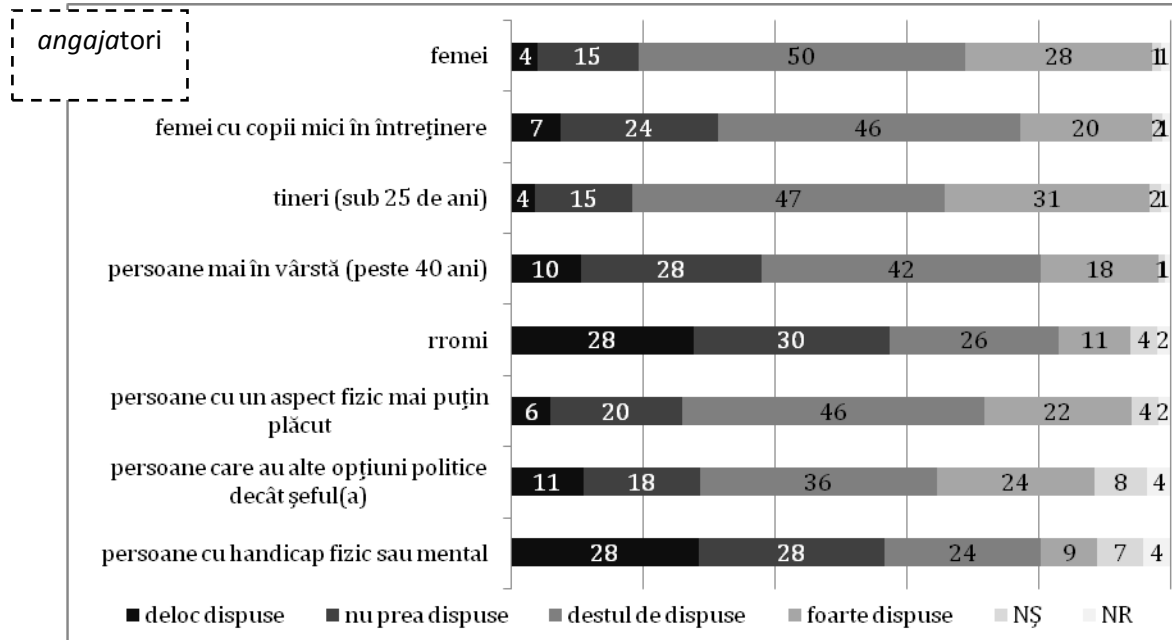


GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
Organismul Intermediar Regional  
POSDRU Regiunea Sud-Est



UNIVERSITATEA  
DIN BUCUREȘTI

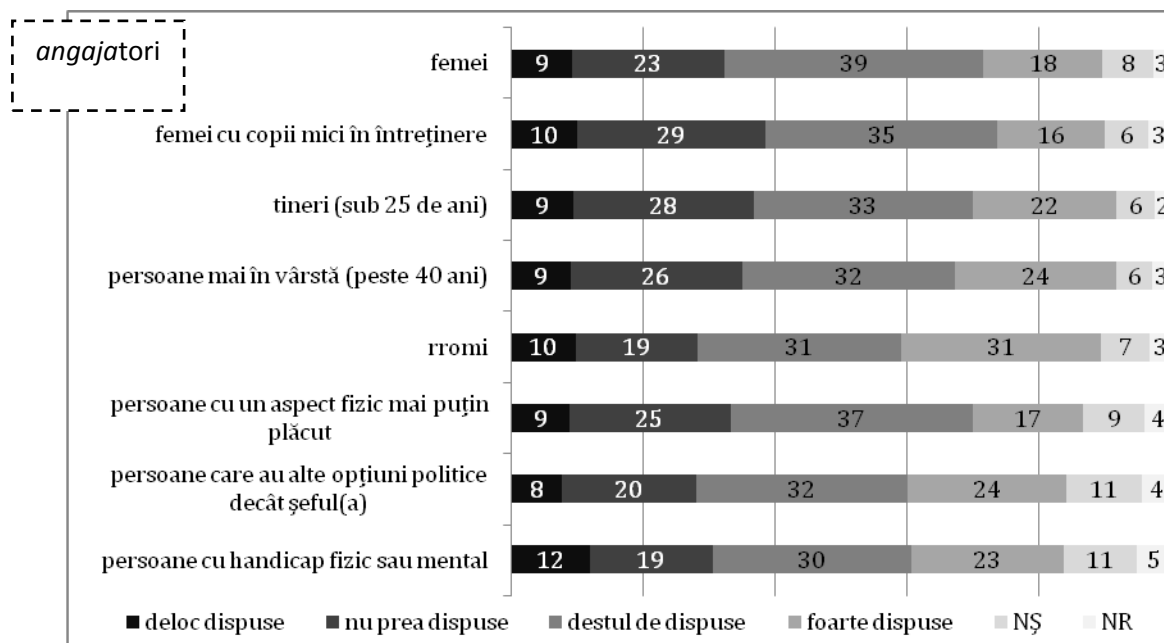
## Percepția existenței discriminării pe piața muncii din România – posibilități de calificare / specializare



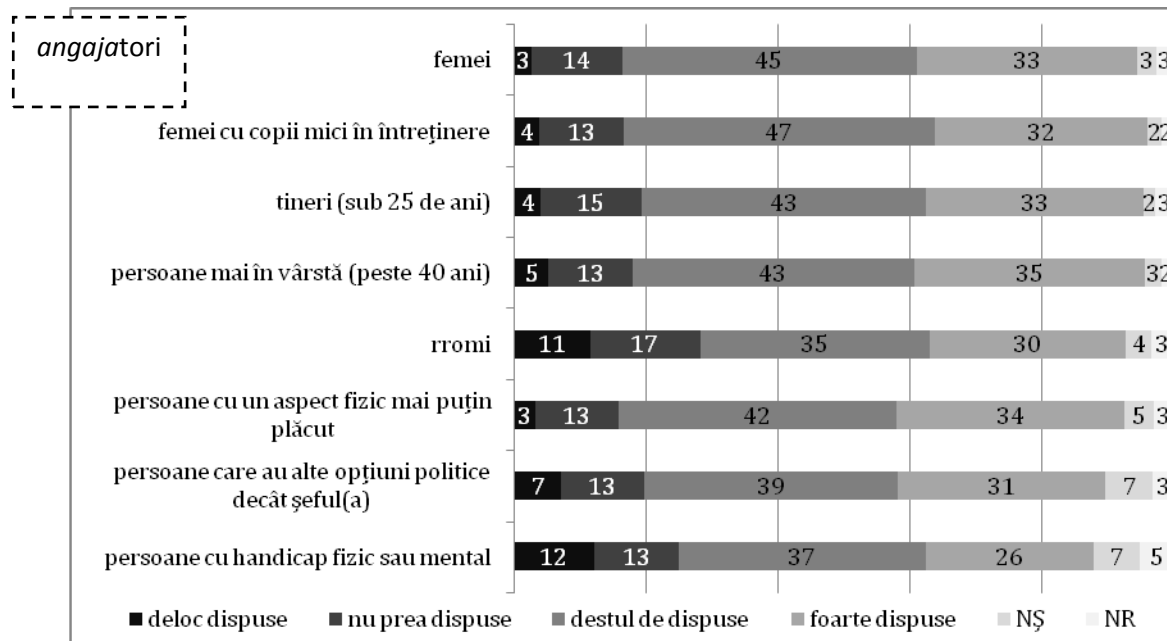
## Percepția existenței discriminării pe piața muncii din România – la concediere



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRUFondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
Organismul Intermediar Regional  
POSDRU Regiunea Sud-EstUNIVERSITATEA  
DIN BUCUREȘTI

### Percepția existenței discriminării pe piața muncii din România – acordarea drepturilor



După cum se poate observa, jumătate din respondenți consideră că firmele din România sunt destul de dispuse să angajeze și să promoveze femei (50,8 și 47,4%, respectiv). Cu toate acestea, în secțiunea „date socio-demografice despre respondenți”, se observă că din numărul



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
Organismului Intermediar Regional  
POSDRU Regiunea Sud-Est



UNIVERSITATEA  
DIN BUCUREȘTI

total al funcțiilor de conducere din firmele care formează eșantionul, în mai mult de jumătate din firme, nu există nicio funcție de conducere ocupată de femei (50,6%). Persoanele sub 25 de ani, rromii și persoanele cu dizabilități sunt într-o situație și mai inechitabilă din punct de vedere al ocupării funcțiilor de conducere, spre deosebire de persoanele de peste 40 de ani, ce înregistrează o situație similară cu a femeilor. Acest lucru poate semnifica o posibilă disociere între principiile asumate teoretic sau la nivel declarativ și practica discriminării, mai ales deoarece aprx. 70% dintre respondenți au putere de decizie în firmă, fiind în proporție de aprx. 70% adminstratori ai firmelor. În plus, majoritatea firmelor sunt firme mici, ceea ce presupune o suprapunere a proprietății cu funcțiile managementului (firmele sunt preponderent cu 1 angajat (15,6 %), 2 angajați (18,8%), 3 angajați (13,4%), 4 angajați (10,2%), 5 angajați (6%), 6 angajați (5,4%), 7 angajați (3%).

Referitor la posibila discriminarea suferită de femei cu copii mici în întreținere, opinia respondenților este că aceasta nu este un fenomen foarte extins în rândul angajatorilor: 36,2% cred ca firmele sunt „destul de dispuse” să le angajeze, 39,6% să le promoveze, 45,9% să le formeze. Cu toate acestea, tot majoritatea respondenților (35,2%) consideră că în momentul restructurărilor, firmele sunt „la fel de dispuse” să le concedieze pe acestea. Surprinzător, 47,2% și 32,3% din respondenți consideră că institutiile/firmele din Romania sunt destul de dispuse și foarte dispuse, respectiv, să acorde femeilor cu copii mici în întreținere drepturile precizate în contractul de muncă.

În opinia respondenților, firmele tratează satisfactor problema tinerilor absolvenți la angajare și pe parcursul acesteia, având în vedere că 41,9 și 28,35% din respondenți consideră că firmele sunt destul de dispuse și foarte dispuse să angajeze tineri. 43,1 și 25% dintre respondenți cred că firmele sunt destul de dispuse și foarte dispuse să avanseze tineri și un total de 78,7% sunt de părere că entitățile de pe piață sunt destul de dispuse și foarte dispuse să și formeze tineri.

Cu toate acestea, 65% dintre cei chestionați cred că tinerii ar fi concediați în momentul restructurărilor (firmele sunt destul de dispuse și foarte dispuse). Și în privința grupului vulnerabil al persoanelor mai vârstnice (sub 40 de ani), opinia respondenților este destul de pozitivă, majoritatea considerând că firmele sunt dispuse atât să angajeze, cât și să promoveze sau formeze persoane mai în vârstă.

În mod interesant, percepția asupra grupului vulnerabil al rromilor este diferită aproape în totalitate de cele aferente celorlalte grupuri vulnerabile. În primul rând, se observă că 36,6% dintre respondenți cred că firmele nu sunt deloc dispuse să angajeze rromi, în timp ce următoarele procente cred același lucru despre celelalte grupuri vulnerabile, și anume: 5,1% + femei, femei cu copii mici în întreținere - 9,4%, tineri - 6,5% și 12,6% - persoane mai în vârstă. Același lucru este valabil și pentru posibilitățile de avansare, 36,6 și 29,1% din respondenți fiind convinși că firmele sunt deloc dispuse și nu prea dispuse, respectiv, să avanseze rromi.

După cum se poate observa din tabelele de mai sus, imaginea/aspectul fizic al persoanelor nu este de maximă importanță pentru angajatori: doar 7,3% ar fi dispuși să refuze angajați la angajare pe baza aspectului fizic, același procent nu i-ar avansa, aprx. 3% nu ar fi deloc dispuși să le acorde drepturile din contractul de muncă. Cu alte cuvinte, se pare că în România aspectul fizic mai puțin plăcut nu este un motiv de discriminare pe piața muncii, la nivel general.



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRUFondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
Organismului Intermediar Regional  
POSDRU Regiunea Sud-EstUNIVERSITATEA  
DIN BUCUREȘTI

Referitor la grupul vulnerabil al persoanelor care au alte opțiuni politice decât seful, se observă o anumită sensibilitate a angajatorilor la angajare: 12,6% dintre respondenți consideră că firmele nu sunt deloc dispuse să angajeze reprezentanți ai acestui grup, iar 14,6% nu prea dispuse. În total, o treime din respondenți consideră că din cauza opțiunii politice, o persoană ar putea să nu fie angajată. Acest lucru poate da naștere unor fenomene discriminatorii pe piața muncii, care trebuie prevenite corespunzător. În plus, mai mult de două treimi din respondenți cred că firmele sunt destul și foarte dispuse să concedieze reprezentanți ai acestui grup dacă sunt restructurări.

Chiar dacă persoanele cu deficiențe fizice sau mentale sunt, în opinia respondenților, la adăpostul unor drepturi de muncă pe care angajatorii doresc să le respecte, situația acestora, ca și grup vulnerabil, este mai dificilă decât a tuturor celorlalte grupuri vulnerabile, din punct de vedere al percepției respondenților. În tabelul de mai jos regăsim o comparație a situației acestora cu alte grupuri privind șansele la angajare și promovare:

	Să angajeze... (%)						Să promoveze... (%)					
	F	FC	T	B	R	PD	F	FC	T	B	R	PD
Deloc dispuse	5,1	9,4	6,5	12,6	36,6	37,6	4,4	8,1	6,9	11,2	36,6	35,4
Nu prea dispuse	14,0	36,2	20,9	31,1	30,1	32,1	19,7	31,7	22,2	28,1	29,1	30,1
<b>Cumulat</b>	<b>19,1</b>	<b>45,6</b>	<b>27,4</b>	<b>43,7</b>	<b>66,7</b>	<b>69,7</b>	<b>24,1</b>	<b>39,8</b>	<b>29,1</b>	<b>39,3</b>	<b>65,7</b>	<b>65,5</b>

Unde,

F – femei

FC – femei cu copii mici în întreținere

T – tineri

B – bătrâni

R – rromi

PD – persoane dizabilități

După cum se poate observa, la angajare, cele mai reduse șanse le au persoanele cu dizabilități, rromii, femeile cu copii mici în întreținere, tinerii și femeile. Este îngrijorător faptul că aproape 70% din respondenți consideră că firmele nu sunt dispuse sau sunt puțin dispuse să angajeze rromii și persoanele cu dizabilități, acest procent mare indicând o generalizare a unei mentalități, posibil discriminatorie. Dacă în cazul PD pot exista și motive obiective (neadaptare obiectivă la cerințele unui post; întrebarea nu oferă detalii în acest sens – despre care ar fi motivul refuzului angajării unor astfel de persoane), în cazul rromilor acestea sunt mai dificil de gândit, ceea ce ne duce cu gândul la o atitudine discriminatorie pură.

La promovare, cele mai dezavantajate grupuri sunt din nou rromii, PD, femeile cu copii, bărbații, tinerii, femeile.



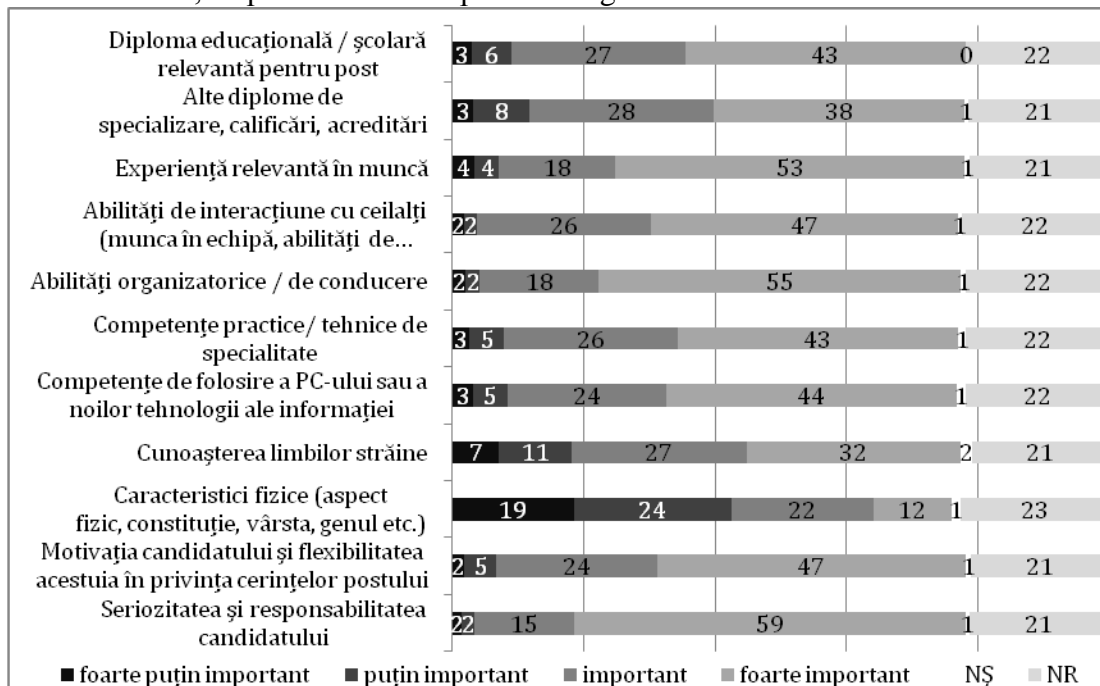
UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRUFondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
Organismului Intermediar Regional  
POSDRU Regiunea Sud-EstUNIVERSITATEA  
DIN BUCUREȘTI

## CRITERII DE EVALUARE SI SELECȚIONARE A PERSONALULUI PENTRU POSTURILE DISPONIBILE, PE DIFERITE CATEGORII DE PERSONAL

### Q3. Ce canale de recrutare a angajaților utilizați de obicei?

La această întrebare, răspunsurile sunt reprezentate grafic astfel:



Această întrebare este una de natură factuală, nefiind vorba de această dată de o percepție, ci de acțiunile reale ale angajatorilor pe piața muncii.

În privința canalelor de recrutare, se observă că în fruntea preferințelor respondenților se află cunoștințele, adică rețelele informale, presa scrisă/ziarele, AOFM, angajații și internetul. Ca și aspect pozitiv, ar putea fi faptul că Internetul este în topul preferințelor, ceea ce arată utilizarea crescută și generalizată a recrutării realizată electronic. Ca și element mai puțin pozitiv este aceea că bursa locurilor de muncă și caravana ocupării nu reprezintă modalități de bază de recrutare, ceea ce înseamnă că aceste mijloace trebuie să devină fie mai atractive, fie să li se acorde mai puțină importanță din partea autorităților finanțatoare. De asemenea, trebuie remarcat rolul redus al ONG-urilor pe piața forței de muncă, având în vedere că puțini angajatori apelează la acestea pentru identificarea de personal.

### Q4. Ce criterii de evaluare folosiți de obicei în procesul de selecționare a angajaților pentru posturile disponibile în cadrul instituției/firmei dvs.? Cât de importante sunt acestea pentru selecție?



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



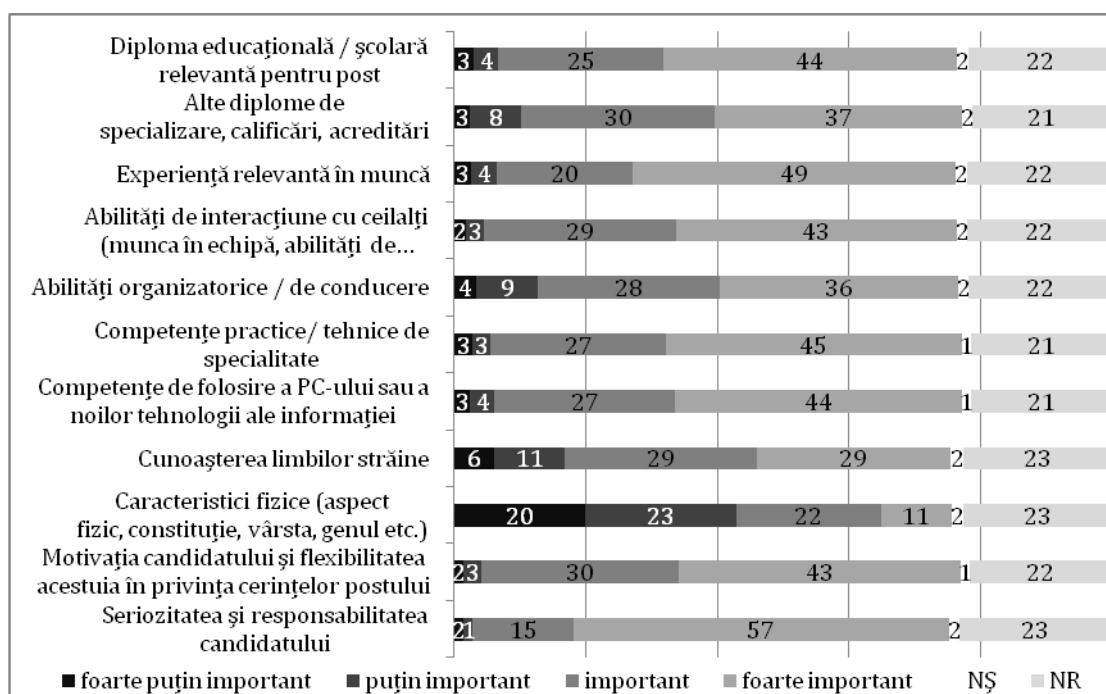
GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
Organismului Intermediar Regional  
POSDRU Regiunea Sud-Est



UNIVERSITATEA  
DIN BUCUREȘTI

La această întrebare, răspunsurile sunt reprezentate grafic astfel:

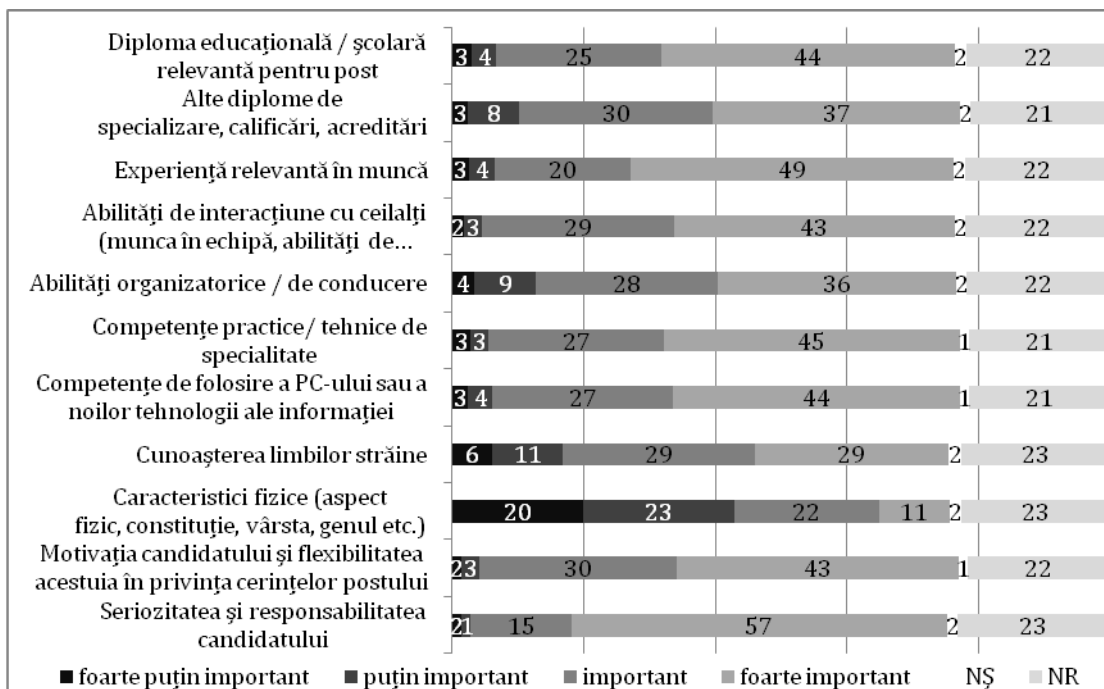
Criteriile de evaluare folosite în procesul de selecționare a angajaților - Personal de conducere (manageri/ directori/ șefi de departamente sau de secții) (%)



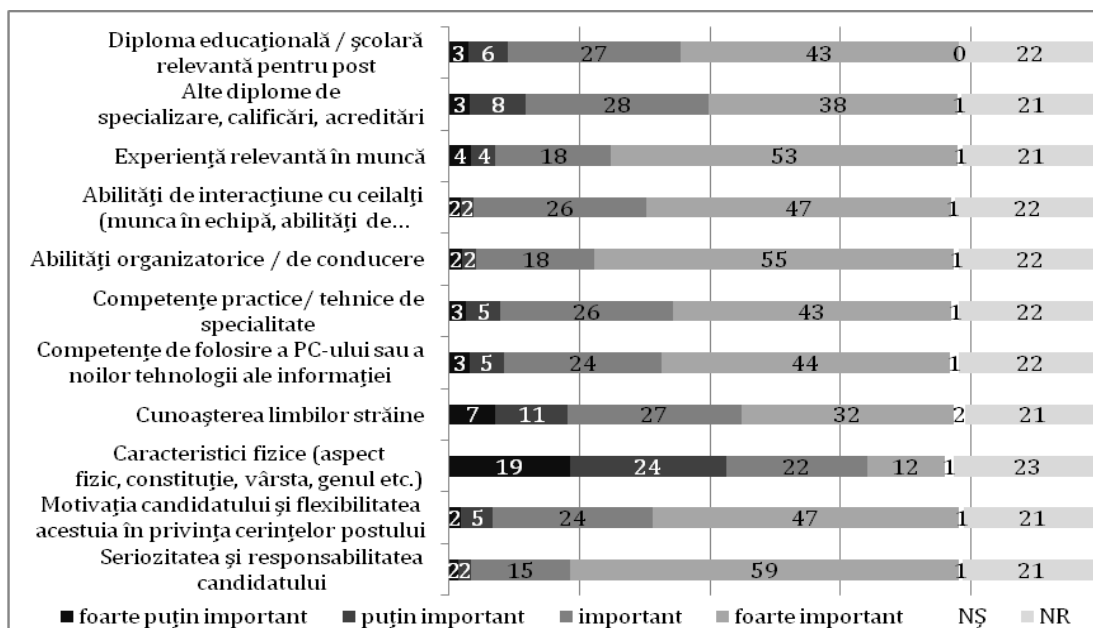
Criteriile de evaluare folosite în procesul de selecționare a angajaților - Cadre superioare/ specialiști/ ocupații intelectuale (economist, inginer, avocat, medic etc.) (%)



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRUFondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
Organismul Intermediar Regional  
POSDRU Regiunea Sud-EstUNIVERSITATEA  
DIN BUCUREȘTI

### Criteriile de evaluare folosite în procesul de selecționare a angajaților - Personal administrativ (funcționari) (%)





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013

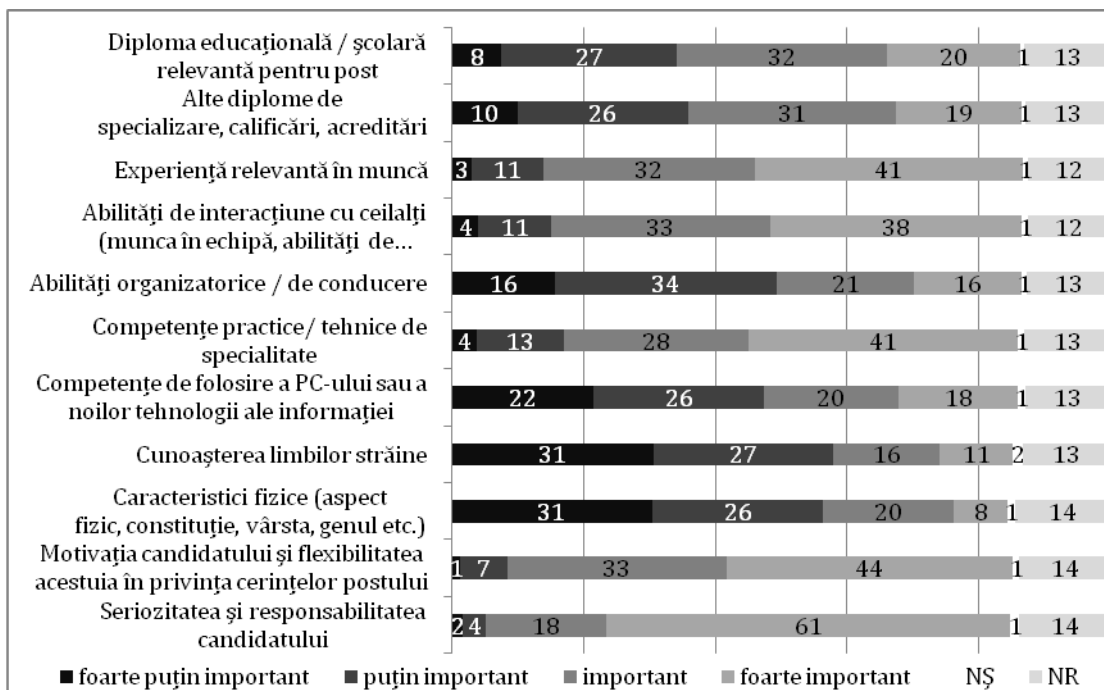


GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
Organismul Intermediar Regional  
POSDRU Regiunea Sud-Est



UNIVERSITATEA  
DIN BUCUREȘTI

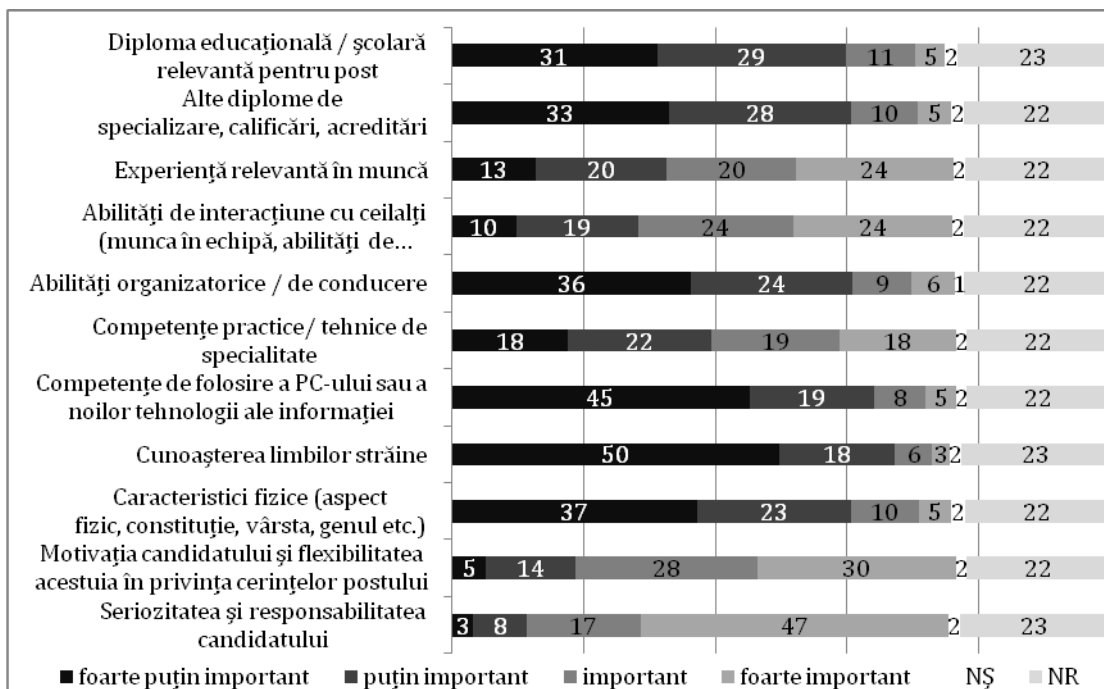
### Criteriile de evaluare folosite în procesul de selecționare a angajaților - Personal tehnic calificat (lucrători în servicii, muncitori/ agricultori calificați) (%)



### Criteriile de evaluare folosite în procesul de selecționare a angajaților - Personal fără calificare (%)



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRUFondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
Organismului Intermediar Regional  
POSDRU Regiunea Sud-EstUNIVERSITATEA  
DIN BUCUREȘTI

Sintetizăm în următorul tabel criteriile considerate „importante și foarte importante” pentru recrutarea și selecția diferitelor categorii de personal:

Competențe/ criteriu angajare	Important a (%)	P. Conducer e	Specialist i	P. Admin.	Tehnic Cal.	Tehnic Necal.
	Important	26.6	25	37.4	31.9	10.6
	F. Important	42.5	44.5	27.4	20.3	4.5
<b>Diploma educationala</b>	<b>Cumulat</b>	<b>69.1</b>	<b>69.5</b>	<b>64.8</b>	<b>52.2</b>	<b>15.1</b>
	Important	27.7	20.5	28.5	32.1	19.7
	F. Important	53	49	39.2	40.7	23.8
<b>Experienta</b>	<b>Cumulat</b>	<b>80.7</b>	<b>69.5</b>	<b>67.7</b>	<b>72.8</b>	<b>43.5</b>
	Important	18.1	27.8	31.5	20.9	9.1
	F. Important	54.9	36	20.7	16.3	6.5



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRUFondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
Organismului Intermediar Regional  
POSDRU Regiunea Sud-EstUNIVERSITATEA  
DIN BUCUREȘTI

<b>Abilitati organizatorice</b>	<b>Cumulat</b>	<b>73</b>	<b>63.8</b>	<b>52.2</b>	<b>37.2</b>	<b>15.6</b>
	Important	26.4	26.6	33.9	28	19.3
	F. Important	42.5	44.9	33.3	40.9	17.7
<b>Abilitati practice</b>	<b>Cumulat</b>	<b>68.9</b>	<b>71.5</b>	<b>67.2</b>	<b>68.9</b>	<b>37</b>
	Important	24.2	27.4	32.3	20.5	7.9
	F. Important	44.1	43.5	33.7	18.1	4.5
<b>Competente TIC</b>	<b>Cumulat</b>	<b>68.3</b>	<b>70.9</b>	<b>66</b>	<b>38.6</b>	<b>12.4</b>
	Important	26.6	29.1	25.4	16.1	5.7
	F. Important	32.5	29.3	17.9	11	2.6
<b>Limbi straine</b>	<b>Cumulat</b>	<b>59.1</b>	<b>58.4</b>	<b>43.3</b>	<b>27.1</b>	<b>8.3</b>
	Important	21.7	22	22	19.7	10.4
	F. Important	11.8	10.6	8.3	8.3	4.7
<b>Calitati fizice</b>	<b>Cumulat</b>	<b>33.5</b>	<b>32.6</b>	<b>30.3</b>	<b>28</b>	<b>15.1</b>
	Important	24.4	29.9	32.9	33.3	27.6
	F. Important	46.9	42.7	38.4	43.5	30.1
<b>Motivatia</b>	<b>Cumulat</b>	<b>71.3</b>	<b>72.6</b>	<b>71.3</b>	<b>76.8</b>	<b>57.7</b>
	Important	15.2	15.4	20.1	18.3	17.3
	F. Important	59.4	56.9	52.4	61.2	46.7
<b>Seriozitatea, responsabilitatea</b>	<b>Cumulat</b>	<b>74.6</b>	<b>72.3</b>	<b>72.5</b>	<b>79.5</b>	<b>64</b>



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRUFondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
Organismul Intermediar Regional  
POSDRU Regiunea Sud-EstUNIVERSITATEA  
DIN BUCUREȘTI

	Important	26.4	29.1	34.3	38.2	24
	F. Important	46.7	42.5	34.3	38.2	24
<b>Abilitati de interactiune</b>	<b>Cumulat</b>	<b>73.1</b>	<b>71.6</b>	<b>68.6</b>	<b>76.4</b>	<b>48</b>

Simplificând, avem:

Competente	P. Conducere	Specialisti	P. Admin	Tehnic Cal.	Tehnic Necal.
Diploma educationala	69.1	69.5	64.8	52.2	15.1
Experienta	80.7	69.5	67.7	72.8	43.5
Abilitati organizatorice	73	63.8	52.2	37.2	15.6
Abilitati practice	68.9	71.5	67.2	68.9	37
Competente TIC	68.3	70.9	66	38.6	12.4
Limbi straine	59.1	58.4	43.3	27.1	8.3
Calitati fizice	33.5	32.6	30.3	28	15.1
Motivatia	71.3	72.6	71.3	76.8	57.7
Seriozitatea, responsabilitatea	74.6	72.3	72.5	79.5	64
Abilitati de interactiune	73.1	71.6	68.6	76.4	48

Pe baza acestui tabel, putem urmări cu ușurință importanța diferită a abilităților și competențelor, ca și criteriile de acces pe piața muncii, abilități diferite nu doar între ele, cât și cu importanță distinctă pentru diversele grupuri socio-profesionale.

Diploma educațională are cea mai mare importanță pentru specialiști, personalul conducere și personalul administrativ și aproape deloc pentru personalul tehnic necalificat. Aceasta poate indica o generalizare a importanței diplomei în țara noastră.

Diploma nu este suficientă însă, experiența având valori mai mari decât diploma, pentru toate categoriile socio-profesionale. Competențele TIC și limbile străine sunt importante și foarte importante, după cum se poate observa, mai ales pentru personal conducere, specialiști și personal administrativ. În schimb, motivația, seriozitatea și abilitățile de interacțiune, abilități ce țin mai mult de cei șapte ani de acasă și caracteristici personale ale indivizilor, decât de nivelul lor de școlarizare, sunt aproape la fel de importante pentru toate categoriile de angajați.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
Organismul Intermediar Regional  
POSDRU Regiunea Sud-Est



UNIVERSITATEA  
DIN BUCUREȘTI

## POLITICI ȘI PRACTICI PENTRU ASIGURAREA EGALITĂȚII DE SANSE ÎN FIRME/INSTITUȚII

În continuare a fost chestionată existența politicilor și practicilor de asigurare a egalității de șanse în firme, ca măsură a instituționalizării acestora, dar și ca expresie a culturii corporatiste care le caracterizează pe fiecare dintre acestea:

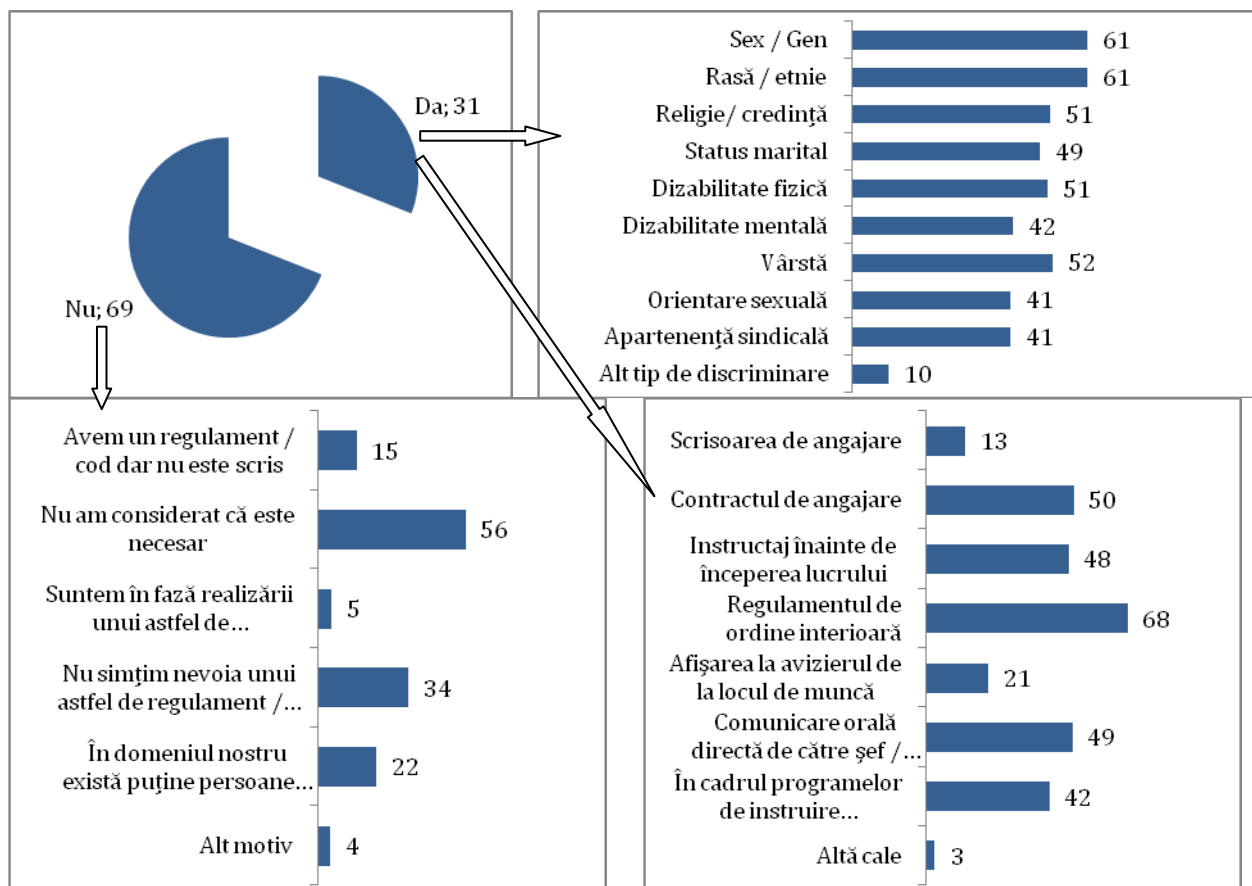
Q5. La locul dvs. de muncă sau în această instituție / firmă, există un regulament / cod intern formal scris cu privire la politicile și practicile de asigurare a egalității de șanse?

Q6. În acest regulament / cod este menționată explicit cerința unui tratament egal sau a nediscriminării în baza următoarelor caracteristici?

Q7. Acest regulament / cod este adus la cunoștința angajaților pe următoarele căi?

Q8. Puteți să-mi spuneți de ce nu există un astfel de regulament / cod?

Grafic, răspunsurile arată astfel:





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
Organismului Intermediar Regional  
POSDRU Regiunea Sud-Est



UNIVERSITATEA  
DIN BUCUREȘTI

După cum se poate observa, aproape 70% din firmele respondente nu au un regulament scris cod intern formal scris cu privire la politicile și practicile de asigurare a egalității de șanse, ceea ce indică că la nivel formal și oficial, acest cod nu face parte din politicile firmei.

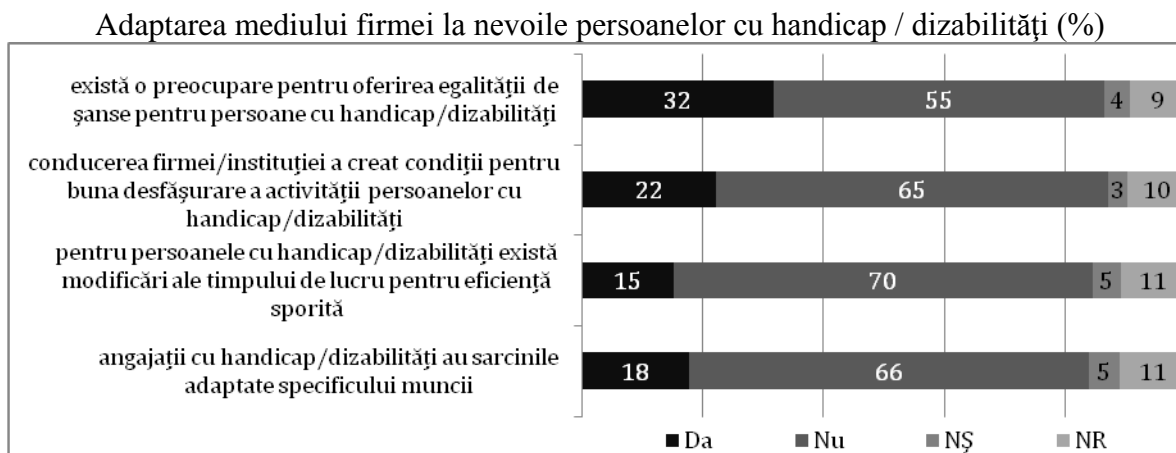
În cazul firmelor care au un astfel de regulament interior scris, diversele motive discriminatorii sunt sau nu menționate, cele mai multe firme indicând explicit criteriile ce țin de genul persoanei, rasă/etnie (60,9%) și, în mai puține cazuri, dizabilități, orientare sexuală și apartenență sindicală (aprox. 41%).

Se observă de asemenea preferința, în ordine, pentru regulamentul de ordine interioară, contractul de angajare, comunicare orală directă de către șef, instructaj, programe de instruire permanentă, adică atât modalități orale cât și scrise/formale de comunicare, existând însă o preferință pentru cele scrise/oficiale. Aceasta poate indica formalism și tradiționalism, dar și un anumit nivel de instituționalizare a practicilor nediscriminatorii în lumea firmelor și instituțiilor.

Mai mult de jumătate din respondenți consideră însă că un astfel de regulament nu este necesar (55,6%) sau că nu se resimte nevoia acestuia (34,1%).

## CONDIȚIILE DE MUNCĂ OFERITE PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI

Q9. Privitor la condițiile de muncă din firma / instituția dumneavoastră, puteți spune că...?



Q10. La nivelul instituției / firmei există următoarele dotări pentru accesul persoanelor cu dizabilități?

Adaptarea spațiului firmei la nevoile persoanelor cu handicap / dizabilități (%)



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



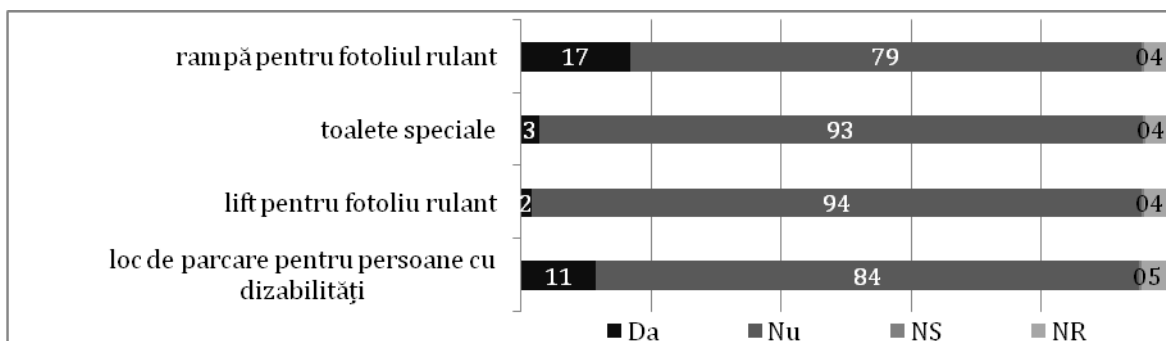
Instrumente Structurale  
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
Organismul Intermediar Regional  
POSDRU Regiunea Sud-Est



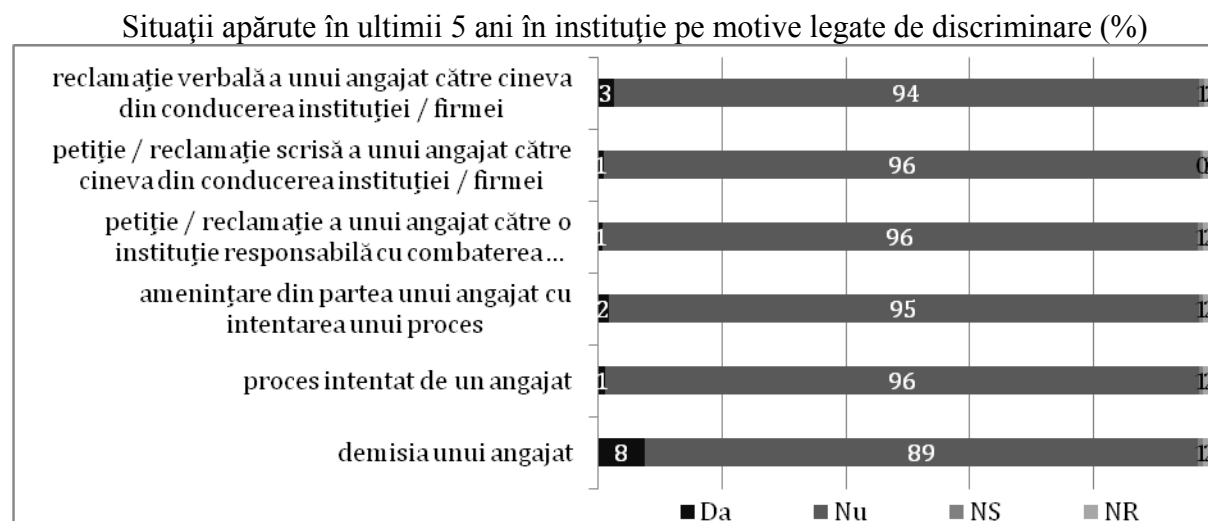
UNIVERSITATEA  
DIN BUCUREȘTI



Referitor la condițiile din firme oferite persoanelor cu dizabilități, răspunsurile indică o situație nefavorabilă, deoarece, din cifrele obținute se constată o preocupare extrem de restrânsă pentru acest grup vulnerabil la fenomenul discriminatoriu. Mai exact, doar 31,6% din respondenți afirmă că în firma pe care o reprezintă există o preocupare pentru a oferi egalitate de șanse persoanelor cu dizabilitati. În plus, doar 22,2% consideră că există o preocupare a conducerii pentru buna desfășurare a activității acestor persoane, 15,1% sunt de părere că există modificări ale timpului de lucru pentru eficiența sporită și doar 17,6% pot spune că angajații cu dizabilități au sarcinile adaptate specificului muncii. Restul respondenților nu pot susține astfel de practici, ceea ce ne face să credem că nu există, fapt ce reprezintă o barieră discriminatorie serioasă la locul de muncă pentru persoanele cu dizabilități.

Referitor la condițiile fizice, situația este și mai proastă: doar în 16,7% din firme există rampă pentru fotoliul rulant, în 2,8% există toaile speciale, în 1,6% lifturi pentru fotoliile rulante și în 11,4% locuri de parcare speciale.

#### Q12. În ultimii 5 ani, în această instituție / firmă au avut loc [CE] pe motive legate de discriminare?





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



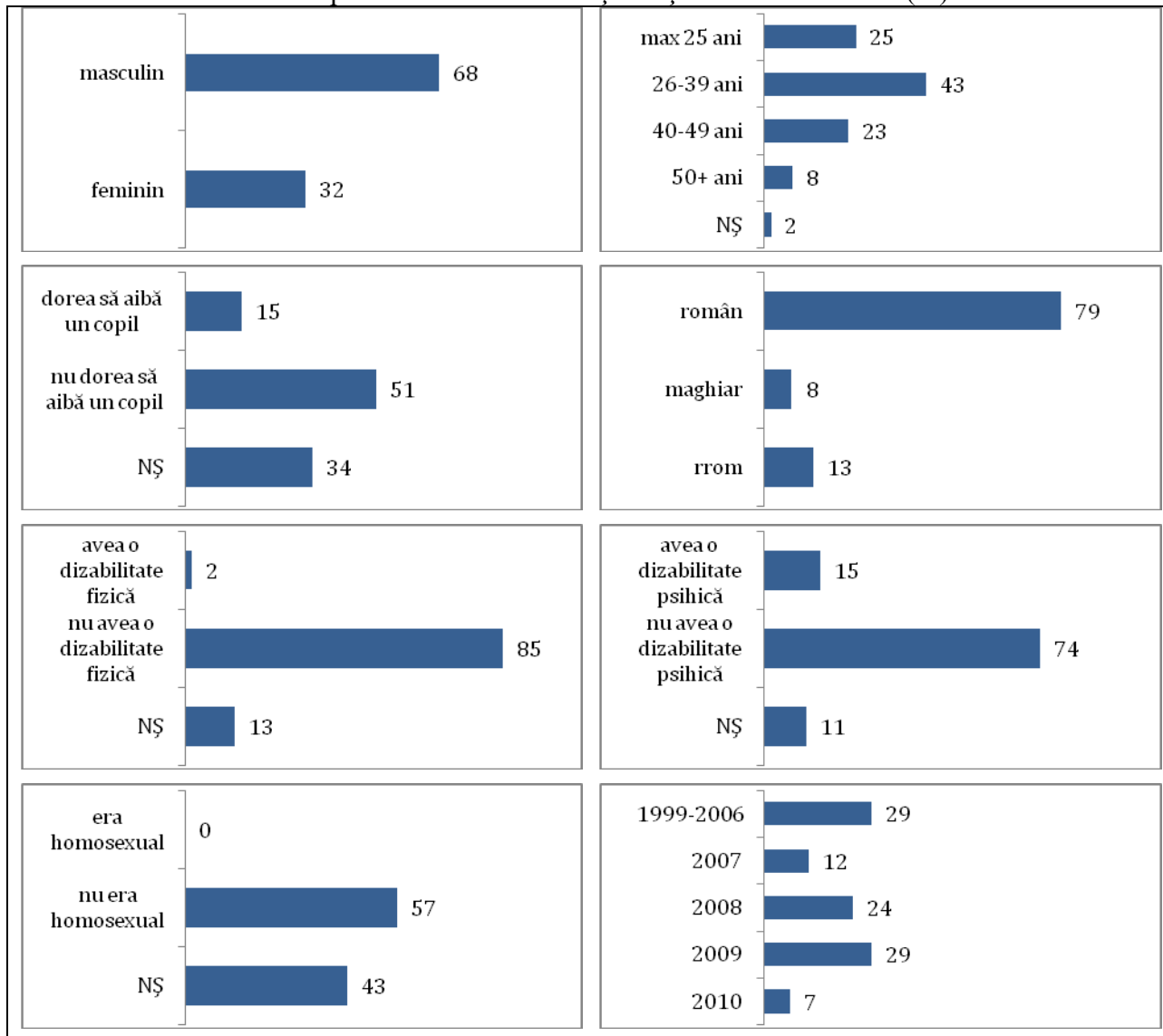
GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
Organismului Intermediar Regional  
POSDRU Regiunea Sud-Est



UNIVERSITATEA  
DIN BUCUREȘTI

Q13. Vă rog să vă gândiți la ultimele trei situații de discriminare pe care vi le aduceți aminte. Nu ne interesează numele persoanelor implicate, ci exclusiv situațiile. Despre ce anume a fost vorba? Mai exact, ce caracteristici avea persoana respectivă, în legătură cu ce a fost discriminarea și în ce an s-a întâmplat?

Portretul persoanei discriminate și conținutul discriminării (%)





UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMFOSDRUFondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
Organismul Intermediar Regional  
POSDRU Regiunea Sud-EstUNIVERSITATEA  
DIN BUCUREȘTI

Din răspunsurile obținute la Q12, se observă următoarele: în 2,8% din firme au existat reclamații verbale, 1% scrise, 0,8% petiții la autorități, 1,8% amenințări, 1,2% procese și 7,7% demisii. Comparând procentul demisiilor pe motive de discriminare și cele aferente acțiunilor întreprinse (petiție, reclamație, proces, etc.), este posibil ca angajații să nu acționeze în toate cazurile în care consideră că au fost discriminați. În orice caz, practica reclamației, procesului, etc. pare foarte puțin răspândită, din motive ce țin probabil de mentalitate, costuri crescute (de ex., pt. proces), teamă, lipsa jurisprudenței, etc. Demisia, în schimb, se pare este o soluție preferată de angajații discriminați, fapt care este posibil să nu-i avantajeze, în realitate, din motive pecuniare.

Profilul „primei persoane discriminate” este: bărbat (70%), 26-39 de ani (48,7%), persoană care nu dorea un copil (48,7%), român (79,5%), fără dizabilități fizice sau psihice (87,2% și 79,5%) și nu era homosexual (59%).

Se poate observa că respondenților li se ceruse la Q13 să descrie în ce a constatat discriminarea. Surprinzător sau nu, situațiile menționate de aceștia nu au caracter discriminatoriu, decât foarte puține dintre ele. În consecință, acest lucru întărește concepția conform căreia opiniile subiective ale respondenților trebuie tratate ca atare.

Conform răspunsului la această întrebare, se pare că cele mai multe cazuri de persoane din cele considerate discriminate au existat în 2008 și 2009, ceea ce poate indica o creștere a fenomenului discriminatoriu, în limitele înțelegerii fenomenului menționat mai sus, însă.

## 6. DATE SOCIO-DEMOGRAFICE DESPRE RESPONDENȚI

Structura angajaților (număr angajați):

Categoria Funcție de ...	TOTAL	femei	sub 25 de ani	peste 40 de ani	rromi	persoane cu dizabilități
conducere	1281	531	82	583	23	10
execuție	18018	6021	1728	6076	204	87
TOTAL	19298	6552	1810	6659	227	97

Structura angajaților (% pe linii):



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRUFondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
Organismul Intermediar Regional  
POSDRU Regiunea Sud-EstUNIVERSITATEA  
DIN BUCUREȘTI

Categoria Funcție de ...	TOTAL	femei	sub 25 de ani	peste 40 de ani	rromi	persoane cu dizabilități
conducere	100	41	6	46	2	1
execuție	100	33	10	34	1	0
TOTAL	100	34	9	35	1	1

Structura angajaților (% pe coloane):

Categoria Funcție de ...	TOTAL	femei	sub 25 de ani	peste 40 de ani	rromi	persoane cu dizabilități
conducere	7	8	5	9	10	10
execuție	93	92	95	91	90	90
TOTAL	100	100	100	100	100	100

Structura angajaților (valori medii):

Categoria Funcție de ...	TOTAL	femei	sub 25 de ani	peste 40 de ani	rromi	persoane cu dizabilități
conducere	2,6	1,1	0,2	1,2	0,0	0,0
execuție	36,2	12,1	3,5	12,2	0,4	0,2
TOTAL	38,9	13,2	3,6	13,4	0,5	0,2

În ceea ce privește educația, aprx. 50% au studii universitare completate, iar aprx. un sfert au liceul terminat, după cum se poate observa în tabelul următor.

Cel mai înalt nivel de educație atins de respondent		Procent
	scoala primara terminata	0,4
	gimnaziu incomplet	0,2
	gimnaziu complet	0,2
	scoala profesionala	2,4



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRUFondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
Organismul Intermediar Regional  
POSDRU Regiunea Sud-EstUNIVERSITATEA  
DIN BUCUREȘTI

	liceu neterminat	1,0
	liceu terminat	24,4
	scoala postliceala	4,7
	facultate neterminata	1,2
	facultate	3,3
	facultate complet	50,6
	masterat	8,7
	doctorat	2,2
	NR	0,8
	Total	100,0

Peste 90% din respondenți sunt români, aprx. 6% maghiari, aprx. 2% rromi și 2% germani. Dintre respondenți, 66,3% sunt administratorii firmelor. 50% din aceștia au între 1 și 3 oameni în subordine, în timp ce 6,5% au 5 oameni în subordine.

Referitor la domeniul de activitate al firmelor reprezentate de respondenți, acesta se poate observa în tabelul de mai jos:

<b>Q 31 Domeniul de activitate al institutiei</b>		
		Procent
	educatie	37,5
	administratie	25,0
	sanatate	12,5
	mediu	12,5
	altul	12,5
	Total	100,0

Firmele angajate sunt preponderent firme cu 1 angajat (15,6 %), 2 angajați (18,8%), 3 angajați (13,4%), 4 angajați (10,2%), 5 angajați (6%), 6 angajați (5,4%), 7 angajați (3%).

Majoritatea firmelor cunosc prevederile Legii 448/2006:

<b>Q 33 Cunoasteti Legea 448/2006 care mentioneaza ca trebuie sa aveti angajate persoane cu dizabilitati intr-un procent de cel putin 4% din numarul total al angajatilor?</b>	
	Procent



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRUFondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
Organismul Intermediar Regional  
POSDRU Regiunea Sud-EstUNIVERSITATEA  
DIN BUCUREȘTI

	da	66,7
	nu	15,2
	NR	18,2
	Total	100,0

Din numărul total al funcțiilor de conducere din firmele care formează eșantionul, în mai mult de jumătate din firme, nu există nicio funcție de conducere ocupată de femei (50,6%), după cum se poate observa în tabelul următor:

<b>Q 34 Numarul total al functiilor de conducere ocupate de femei</b>		
		Procent
	0	50,6
	1	38,6
	2	5,6
	3	1,6
	4	1,4
	5	0,2
	7	0,4
	9	0,4
	10	0,4
	20	0,2
	23	0,2
	25	0,2
	106	0,2
	Total	100,0

Persoanele sub 25 de ani, romii și persoanele cu dizabilități sunt într-o situație și mai inechitabilă din punct de vedere al ocupării funcțiilor de conducere, spre deosebire de persoanele de peste 40 de ani, ce înregistrează o situație similară cu a femeilor, după cum se poate observa mai jos:

<b>Numarul total al functiilor de conducere ocupate de persoane sub 25 ani</b>		
		Procent
	0	92,8
	1	5,2
	2	0,4



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
Organismul Intermediar Regional  
POSDRU Regiunea Sud-Est



UNIVERSITATEA  
DIN BUCUREȘTI

	3	0,6
	6	0,4
	10	0,4
	11	0,2
	Total	100,0

<b>Numarul total al functiilor de conducere ocupate de rromi</b>		
		Procent
	0	99,2
	3	0,2
	4	0,2
	6	0,2
	10	0,2
	Total	100,0

<b>Numarul total al functiilor de conducere ocupate de persoane cu dizabilitati</b>		
		Procent
	0	99,0
	1	0,6
	2	0,2
	5	0,2
	Total	100,0

<b>Numarul total al functiilor de conducere ocupate de persoane de peste 40 ani</b>		
		Procent
	0	53,0
	1	34,7
	2	7,0
	3	1,8
	4	0,6
	5	0,8



UNIUNEA EUROPEANĂ

GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRUFondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
Organismului Intermediar Regional  
POSDRU Regiunea Sud-EstUNIVERSITATEA  
DIN BUCUREȘTI

	6	0,4
	21	0,2
	23	0,2
	30	0,4
	31	0,2
	34	0,2
	40	0,2
	60	0,2
	Total	100,0

## Concluzii

Sondajul realizat în rândul angajatorilor din România privind discriminarea pe piața muncii a clarificat o serie de aspecte referitoare la discriminarea pe piața muncii.

În primul rând, acesta a aratat că cea mai mare parte a respondenților consideră că aceasta este „destul de răspândită”. În același timp, cei care consideră discriminarea un fenomen „foarte puțin raspandit” și „puțin raspandit” sunt mai puțin numeroși decât cei care o precep „destul de raspandita” și „foarte răspândită”.

Jumătate din respondenți consideră că firmele din România sunt destul de dispuse să angajeze și să promoveze femei (50,8 și 47,4%, respectiv). Cu toate acestea, în secțiunea „date socio-demografice despre respondenți”, se observă că din numărul total al funcțiilor de conducere din firmele care formează eșantionul, în mai mult de jumătate din firme, nu există nicio funcție de conducere ocupată de femei (50,6%). Aceasta deoarece răspunsul managerilor poate fi motivat de dorința de dezirabilitate socială.

Referitor la posibila discriminarea suferită de femei cu copii mici în întreținere, opinia respondenților este că aceasta nu este un fenomen foarte extins în rândul angajatorilor: 36,2% cred ca firmele sunt „destul de dispuse” să le angajeze, 39,6% să le promoveze, 45,9% să le formeze. Cu toate acestea, tot majoritatea respondenților (35,2%) consideră că în momentul restructurărilor, firmele sunt „la fel de dispuse” să le concedieze pe acestea.

36,6% dintre respondenți cred că firmele nu sunt deloc dispuse să angajeze rromi, în timp ce următoarele procente cred același lucru despre celelalte grupuri vulnerabile, și anume: 5,1% + femei, femei cu copii mici în întreținere - 9,4%, tineri - 6,5% și 12,6% - persoane mai în vârstă. Același lucru este valabil și pentru posibilitățile de avansare, 36,6 și 29,1% din respondenți fiind convinși că firmele sunt deloc dispuse și nu prea dispuse, respectiv, să avanseze rromi.

Referitor la criteriile de angajare din punct de vedere a angajaților, diploma educațională are cea mai mare importanță pentru specialiști, personalul conducere și personalul administrativ și aproape deloc pentru personalul tehnic necalificat. Aceasta poate indica o generalizare a importanței diplomei în țara noastră. Diploma nu este suficientă însă, experiența având valori mai mari decât diploma, pentru toate categoriile socio-profesionale. Competențele TIC și



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
AMPOSDRU



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI  
PROTECȚIEI SOCIALE  
Organismul Intermediar Regional  
POSDRU Regiunea Sud-Est



UNIVERSITATEA  
DIN BUCUREȘTI

limbile străine sunt importante și foarte importante, după cum se poate observa, mai ales pentru personal conducere, specialiști și personal administrativ. În schimb, motivația, seriozitatea și abilitățile de interacțiune, abilități ce țin mai mult de cei șapte ani de acasă și caracteristici personale ale indivizilor, decât de nivelul lor de școlarizare, sunt aproape la fel de importante pentru toate categoriile de angajați.

Dacă acceptăm că întrebările legate de opinia angajatorilor referitoare la diferite dimensiuni ale discriminării poate fi influențată de dezirabilitatea socială, întrebările factuale ne ajută să interpretăm rezultatele obținute la cele de opinie. În acest sens, condițiile din firme ce sunt oferite persoanelor cu dizabilități, arată o situație nevaforabilă. Din cifrele obținute se constată o preocupare extrem de restrânsă pentru acest grup vulnerabil la fenomenul discriminatoriu. Mai exact, doar 31,6% din respondenți afirmă că în firma pe care o reprezintă exista o preocupare pentru a oferi egalitate de șanse persoanelor cu dizabilitati. Referitor la condițiile fizice, situația este și mai proastă: doar în 16,7% din firme există rampă pentru fotoliul rulant, în 2,8% există toalete speciale, în 1,6% lifturi pentru fotoliile rulante și în 11,4% locuri de parcare speciale. Cu alte cuvinte, dacă la nivel declarativ, doar anumite grupuri dezavantajate sunt profund discriminate (rromii), la nivel faptic respondenții indică aceea că angajatorii români sunt departe de a oferi condiții non-discriminatorii angajaților. Aceasta reclamă acțiuni, politici și programe care să conștientizeze atât publicul larg cât și grupul angajatorilor în sensibila problemă socială a discriminării pe piața muncii.