[Inegalitatea de șanse pe piața muncii]

Studiu realizat în rândul femeilor angajate și angajatorilor din regiunea de dezvoltare Nord-Vest

Cuprins

Cuprins 2
Metodologie 3
Rezultatele studiului – femei angajate 5
A. CONDIȚII DE MUNCĂ 5
B. REGLEMENTĂRI ȘI POLITICI ANTIDISCRIMINATORII LA LOCUL DE MUNCĂ 12
C. EXPERIENȚĂ PERSONALĂ 23
D. DATE SOCIO-DEMOGRAFICE 32
E. INFORMATII REZULTATE DIN FOCUS GRUPURI SI INTERVIURI 33
INTEROGAȚII ȘI METODOLOGIE 33
Percepții privind locurile de muncă 34
Satisfacții la locul de muncă 34
Insatisfacții la locul de muncă 36
Loc de muncă la stat vs loc de muncă la privat 37
Climatul relațiilor de muncă 40
Discriminarea pe piața muncii 44
Maternitatea și cariera profesională 44
Inegalitatea de gen la promovare 47
Discriminare între angajați căsătoriți și ne-căsătoriți 48
Percepții asupra diferențelor de gen 49
Rezultatele studiului - angajatori 56
A. CONDIȚII DE MUNCĂ 56
B. REGLEMENTĂRI ȘI POLITICI ANTIDISCRIMINATORII LA LOCUL DE MUNCĂ 61
C. EXPERIENȚĂ PERSONALĂ 72
D. DATE SOCIO-DEMOGRAFICE 76

Metodologie

Universul investigat.

Studiul a fost derulat pe **două populații**:

- Femei angajate,
- Angajatori.

Arealul geografic investigat a fost regiunea de dezvoltare Nord-Vest

Volumul eșantioanelor.

- Volumul eșantionului de angajate este de **423 subiecți**, eșantion cu o marjă maximă de eroare de **+/- 5%**, la un nivel de încredere de 95%.
- Volumul eșantionului de manageri de companii este de **403 angajatori**, eșantion cu o marjă maximă de eroare de **+/- 5%**, la un nivel de încredere de 95%.

Tipul eșantioanelor.

A. Tipul eșantionului de angajate: probabilist, stratificat, stadial, cu stratificare în funcție de:

a. Mărimea localității (reședință de județ, alt oraș și mediul rural),
b. Mărimea companiei (numărul de angajați),
c. Domeniul de activitate principal (codul CAEN) al companiei.

Selecția respondenților s-a realizat prin screening (persoana din gospodărie, de sex feminin, angajată sau aflată în căutarea unui loc de muncă).

B. Tipul eșantionului de angajatori: probabilist, stratificat, stadial, cu stratificare în funcție de:

a. Mărimea localității (reședință de județ, alt oraș și mediul rural),
b. Numărul de angajați,
c. Domeniul de activitate principal (codul CAEN).

Selecția companiilor s-a realizat din baza de date a Registrului Comerțului, care cuprinde peste 450.000 companii.

Din cauza unor distorsiuni induse de:

- Probabilitățile inegale de selecție
- Lipsa sau neactualizarea unor date de contact
- Mobilitatea, fluxul și volatilitatea angajaților sau a angajatorilor

datele au fost ponderate în raport cu structura populațiilor, pentru eșantionul de firme.

Intervievarea s-a realizat telefonic, prin metoda CATI (Computer-Assisted Telephonic Interview).

Durata medie de aplicare a unui chestionar: durata medie de aplicare a unui chestionar a fost de 12 minute, durată conformă cu standardele ESOMAR.

Rezultatele studiului – femei angajate

A. CONDIȚII DE MUNCĂ

Deși au o vechime destul de mare în muncă (în medie 15½ ani), angajatele au, la actualul loc de muncă, o vechime mult mai redusă, în medie de 7½ ani. Pe de altă parte, peste jumătate dintre angajate au o vechime anterioară actualului loc de muncă de peste 5 ani, acesta fiind un indicator al mobilității pe piața muncii.

Fără a identifica diferențe majore între diversele subgrupuri definite de vârstă, nivel de educație, mediu de rezidență sau nivel de venit, putem observa faptul că

- Femeile angajate din mediul rural au în medie, cu 2 ani mai puțină vechime la actualul loc de muncă decât cele din urban (în condiții relativ similare de vârstă sau vechime totală de muncă)
- Angajatele cu un nivel de venit mediu (1.001-1.500 lei lunar) sunt cele care au o vechime la actualul loc de muncă de circa 5 ani, față de aproape 10 ani, cât au angajatele cu un nivel de venit fie inferior pragului de 1.000 lei lunar, fie superior celui de 1.500 lei.

Există, așadar, indicii ale unei influențe de natură rezidențială în privința angajării, precum și ale unor praguri de venit care pot fi determinante în luarea deciziei de schimbare a locului de muncă.

În medie, numărul de ore lucrate nu depășește cu mult 8 ore. Cu toate acestea, un sfert dintre respondente declară că lucrează zilnic minim 9 ore. În general, un program de muncă mai lung se asociază cu un nivel de educație mediu (liceu, școală de maiștri), cu o vârstă medie (31-50 ani) dar și cu un nivel de venit de peste 1.500 lei lunar. Și în aceste cazuri, programul mediu de muncă nu depășește 9 ½ ore.

Dorința de a lucra mai mult, respectiv mai puțin, e relativ echilibrat repartizată la nivelul eșantionului de angajate. Dacă aproape un sfert dintre ele ar vrea un program mai scurt de muncă, alt sfert ar vrea unul mai lung, iar aproape jumătate consideră că au programul de muncă dorit.

La nivelul principalelor subpopulații, observăm că

- Angajatele cu un nivel de educație elementar (maxim 10 clase)
- Cele din mediul rural
- Cele cu vârstă medie sau înaintată
- Cele cu un venit mediu (1.001-1.500 lei)

declară într-o proporție mult mai ridicată decât celelalte că muncesc mai puțin decât și-ar dori, deși durata medie a programului este de peste 7 ore.

Angajatele care declară că muncesc mai mult decât și-ar dori au, în medie, un program zilnic de muncă de aproape 10 ore. Ele provin mai degrabă din categoria celor:

- Cu studii medii sau superioare
- Cu vârsta de maxim 30 ani
- Care rezidențiază în mediul urban
- Care au un venit lunar de peste 1.500 lei.

Există, așadar un dezechilibru dintre realitate și dorință, în privința programului de muncă, în special în rândul angajatelor cu un nivel de venituri mediu, care au un program sub media eșantionului și care și-ar dori să își valorifice acest surplus de timp, în timp ce cele care își depășesc programul mediu de 8 ore cu peste 2-3 ore sunt cele care resimt dezechilibrul în sens invers.

Două treimi dintre angajate au un regim de muncă permanent, cu contract de muncă încheiat pe perioadă nedeterminată, în timp ce aproape 30% au unul încheiat pe perioadă determinată și numai 2% lucrează în regim sezonier.

Aproape jumătate dintre angajatele cu educație elementară colaborează pe baza unui contract de muncă încheiat pe perioadă determinată. De altfel, educația corelează pozitiv cu probabilitatea de a avea o colaborare pe perioadă nedeterminată, până la nivel postliceal.

		un regim de lucru permanent, pe perioadă nedeterminată
nivel de educație	maxim 10 clase, școală profesională	46%
	liceu (12 clase)	67%
	școală maiștri, școală post-liceală	97%
	studii superioare	82%
grupă de vârstă	maxim 30 ani	69%
	31-50 ani	63%
	peste 50 ani	72%
mediu de rezidenta	urban	76%
	rural	43%
nivel de venit lunar	maxim 1000 lei	74%
	1001-1500 lei	50%
	peste 1500 lei	76%

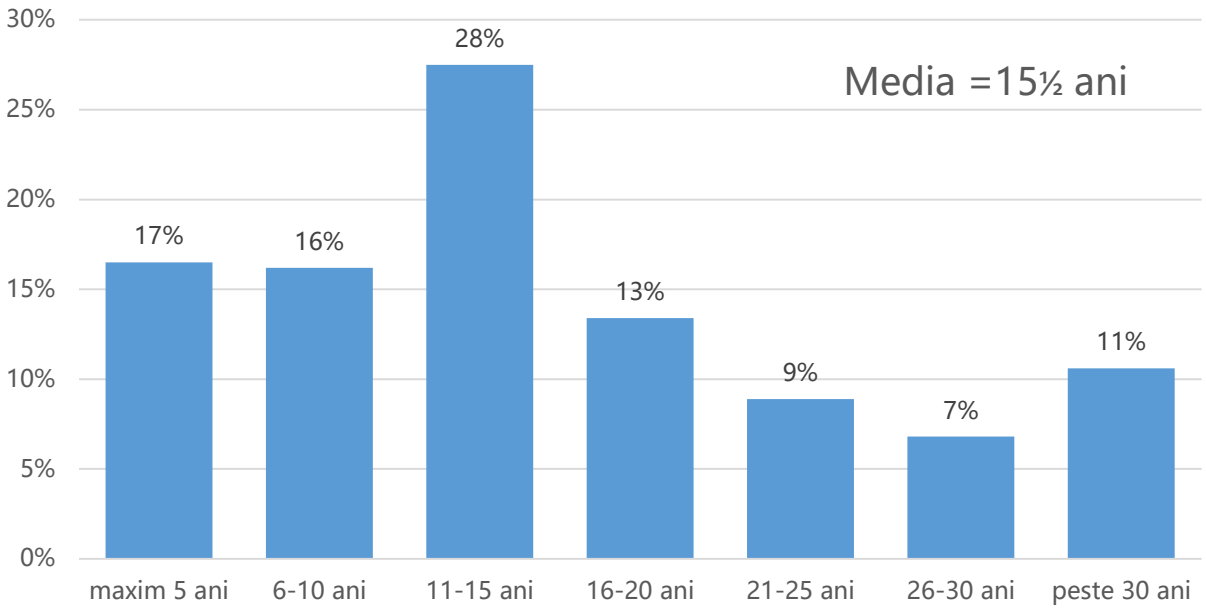
Așa cum reiese din tabelul de mai sus, cele mai vulnerabile categorii în privința duratei de colaborare sunt cele

- cu o educație redusă,
- de vârstă medie,
- din mediul rural
- cu un venit mediu

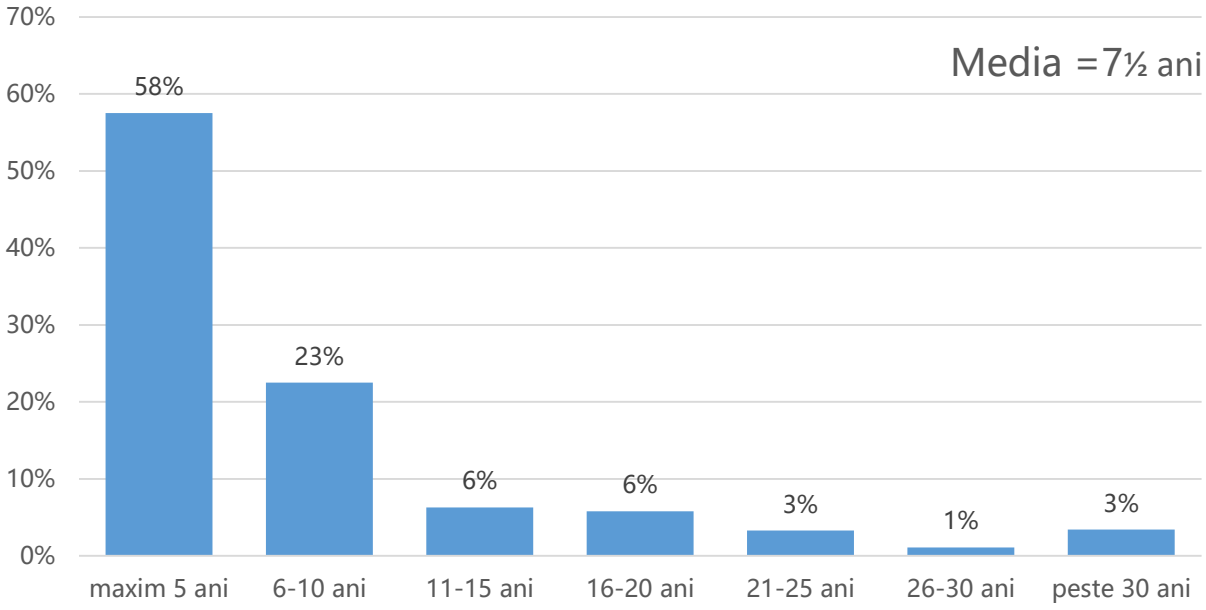
Dintre angajatele intervievate, 14% dețin o funcție de conducere și 83%, una de execuție, distribuție relativ similară cu cea reieșită din ancheta realizată în rândul angajatorilor (circa 16%). Firesc, angajatele cu o educație ridicată (studii superioare, dar mai ales studii postliceale), cele din mediul urban, cele cu o vârstă medie (31-50 ani) sunt cele care activează în funcții de conducere într-o proporție mai ridicată. Vechimea în muncă și nici vechimea în cadrul organizației nu par a fi criterii determinante în accederea într-o funcție de conducere.

În medie, o femeie angajată într-o funcție de conducere are un program de muncă cu o oră mai lung decât una angajată într-o funcție de execuție.

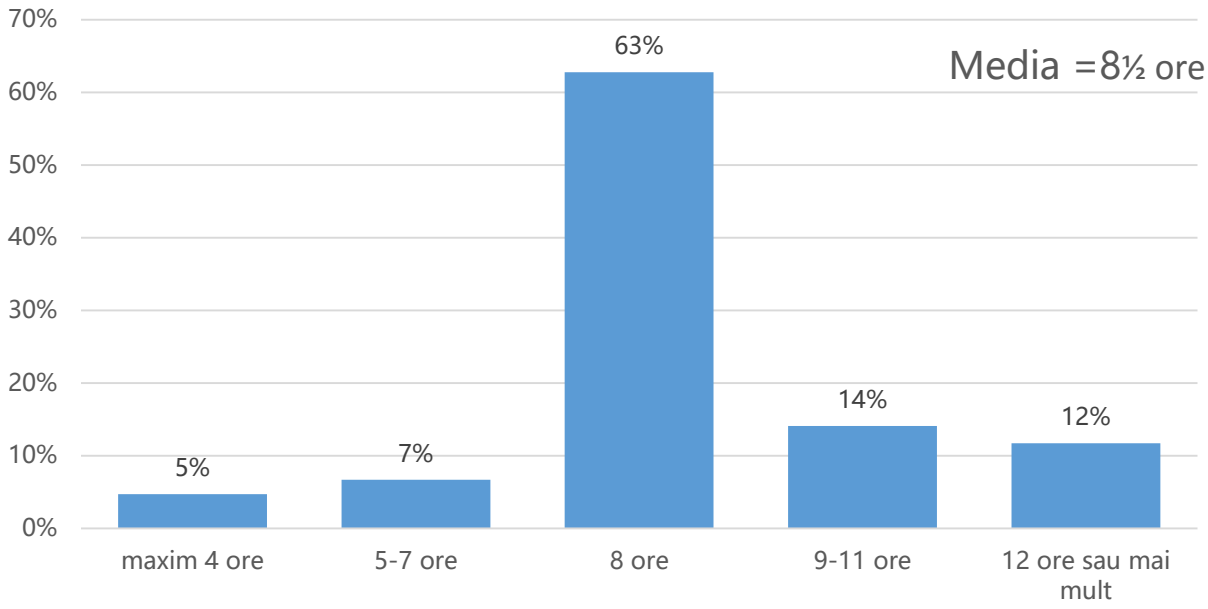
Aproape trei sferturi dintre angajate lucrează în companii cu personal feminin majoritar, în timp ce doar 12% activează într-un mediu majoritar masculin. 40% dintre ele au ca superior direct o femeie, în timp ce 55% au șef un bărbat.



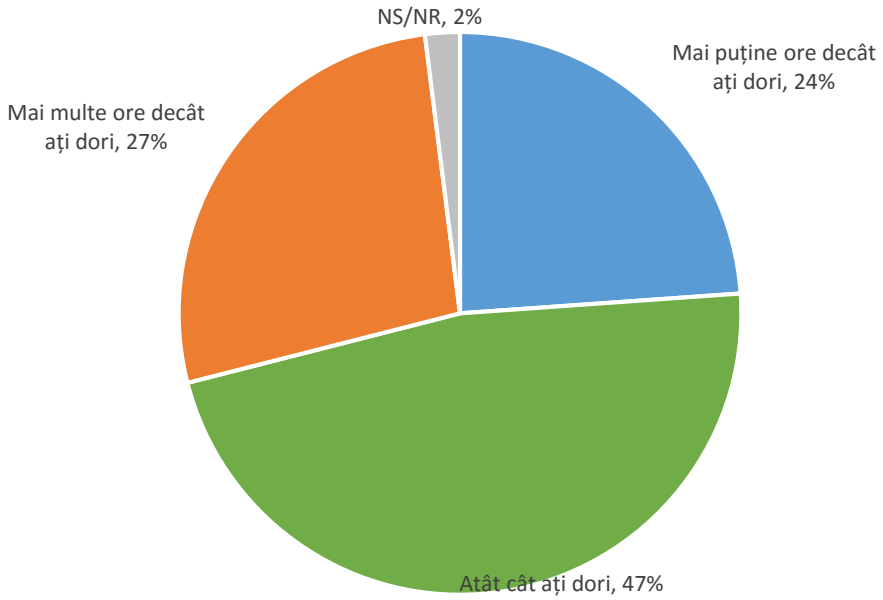
Graficul 1. Care e vechimea dvs. totală în muncă? (N=423).



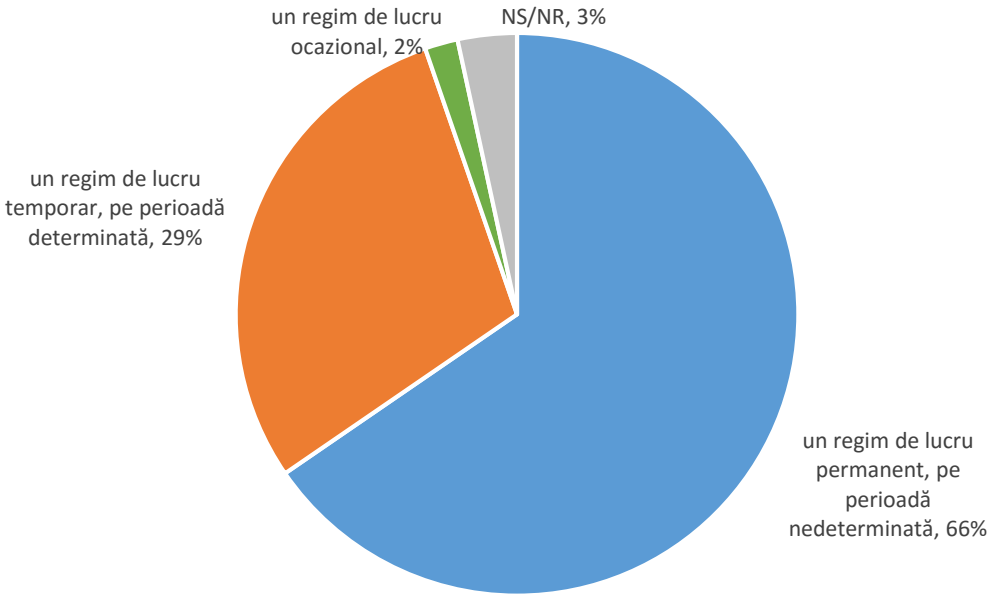
Graficul 2. Dar care e vechimea dvs. la actualul loc de muncă? (N=423).



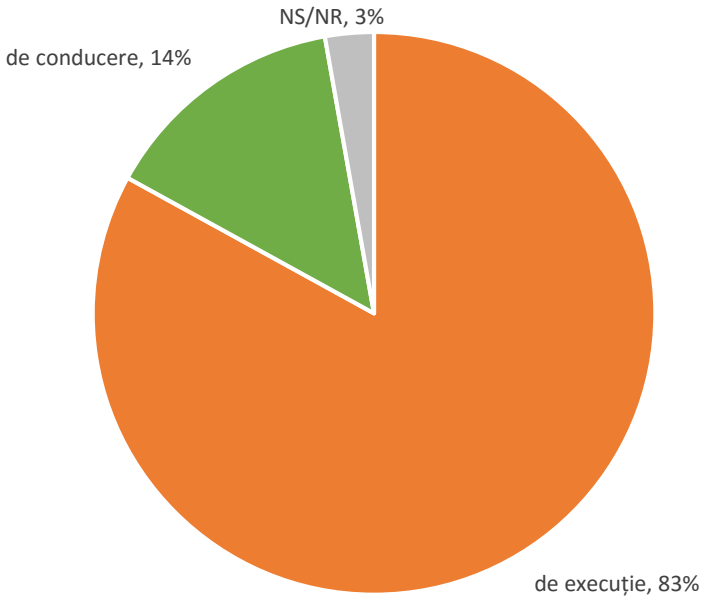
Graficul 3. Aproximativ câte ore munciți pe zi? (N=423).



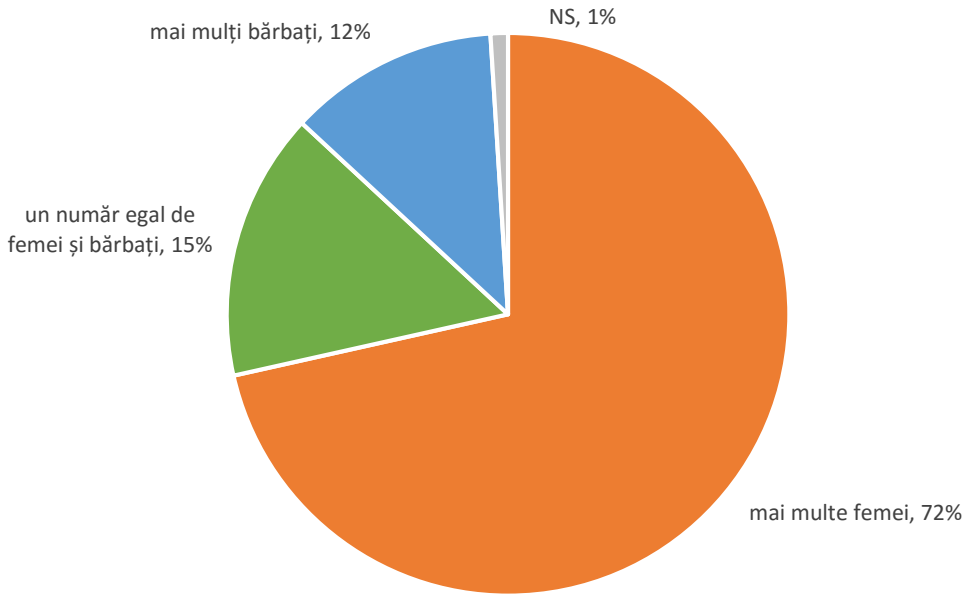
Graficul 4. În general lucrați…? (N=423).



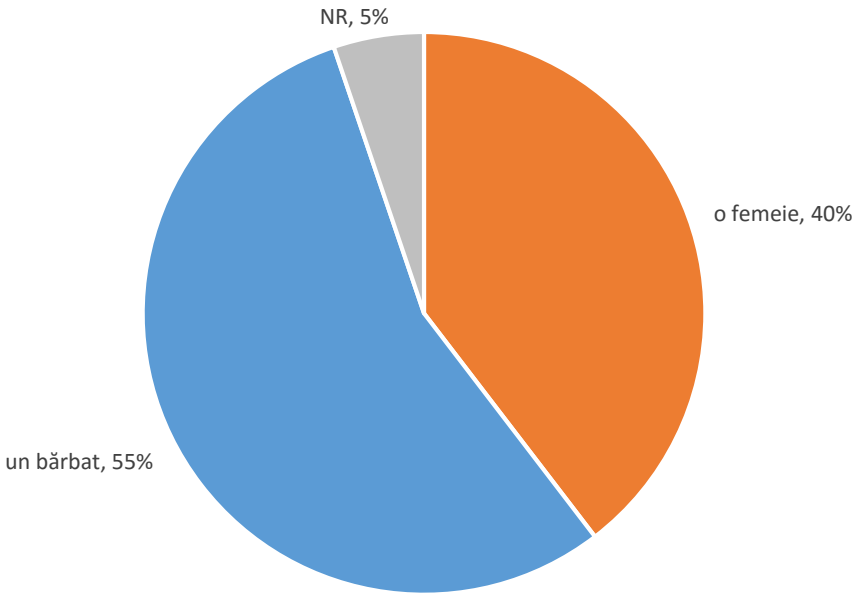
Graficul 5. Dvs. lucrați cu…? (N=423).



Graficul 6. Poziția deținută de dvs. la locul de muncă este una…? (N=423).



Graficul 7. La locul dvs. de muncă sunt…? (N=423).



Graficul 8. Superiorul dvs. direct este…? (N=423).

B. REGLEMENTĂRI ȘI POLITICI ANTIDISCRIMINATORII LA LOCUL DE MUNCĂ

Din declarațiile angajatelor, doar unul din 6 angajatori are reglementări împotriva discriminării la locul de muncă. Ponderea celor care nu știu dacă acest aspect este sau nu real, e mare, de 23%. Ce e interesant e faptul că peste o treime dintre angajatele cu funcție de conducere nu știu sau nu vor să ofere un răspuns acestei întrebări.

Într-o mai mică măsură identifică existența reglementărilor:

- Angajatele care au un contract de colaborare pe perioadă determinată,
- Cele care lucrează într-un mediu de muncă majoritar masculin,
- Cele de 31-50 ani.

Dintre angajatele care admit că organizația lor are acest tip de reglementări, numai aproape jumătate declară că reglementările sunt făcute publice prin afișare. Ceva mai mult de jumătate dintre angajate declară că au discutat cu colegii despre aceste reglementări.

Angajatele cu funcție de conducere, cele cu educație postliceală sau superioară, cele de 31-50 ani, din mediul rural sau cele cu venituri extreme sunt cele care cunosc într-o mai mare măsură faptul că aceste reglementări sunt afișate și au discutat cu colegii lor despre ele.

Frecvența de aplicare a reglementărilor este una destul de inconstantă, în condițiile în care circa o treime dintre angajate nu o cunosc. Dintre cele care oferă un răspuns valid, cele mai multe admită că nu întotdeauna reglementările se aplică. Datele nu indică diferențe majore din punct de vedere al

Numai 10% dintre angajate admit că angajatorul lor sau comunitatea oferă facilități de îngrijire a copilului. Fără a identifica diferențe majore la nivelul grupurilor analizate, observăm totuși o asociere între nivelul ridicat al venitului și prezența acestor facilități: în companiile care oferă salarii mai mari, probabilitatea de a le întâlni este mai ridicată.

Alte 5% declară că există prevederi în contractul colectiv de muncă referitoare la probleme privind reconcilierea dintre viața profesională și viața de familie. Politicile care vizează prezervarea cadrului familial fie lipsesc, fie nu sunt atât de eficiente.

Numai aproape jumătate dintre angajate declară că în cadrul companiilor lor, există transparență și proceduri clare în privința promovării profesionale. Angajatele care au un program de muncă mai mare sau cele din care au un nivel de venit redus sunt printre cele care declară într-o mai mică măsură că lucrează într-o organizație cu un set de criterii de promovare bine stabilit.

Ceva mai puține (46%) declară că politica salarială a angajatorilor e una transparentă. În general, lipsa percepției transparenței politicii salariale se asociază cu

- Un nivel scăzut de educație,
- Cu percepția unui program de lucru mai mic decât cel dorit,
- Cu un nivel de venit mediu,
- Cu plasarea într-o poziție de execuție,

indicând, ca o reacție la neclaritățile în privința modului de plată, faptul că femeile angajate sunt dispuse să muncească mai mult pentru a putea spera la o creștere a nivelului de venit.

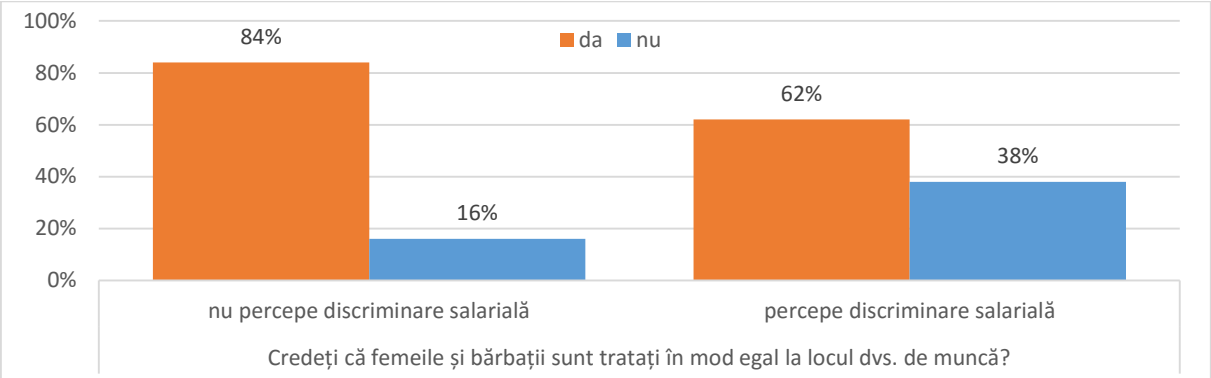
Dimensiunea percepției discriminării salariale este una evidentă, în condițiile în care, deși aproape două treimi dintre angajate admit condiții similare de venit în raport cu bărbații în cadrul companiei lor, una din 5 angajate consideră că aceste condiții nu sunt similare. Profilul angajatelor care menționează acest aspect este unul determinat în special de caracteristici precum:

- Colaborarea pe perioadă determinată,
- Percepția unui program lung de lucru,
- Vârsta de maxim 30 ani

Cu alte cuvinte, exclusiv la nivel perceptual (fără a afirma existența sau nu a discriminării salariale) datele ne indică faptul că e mai degrabă specific noilor / tinerelor angajate să perceapă existența unei discriminări salariale.

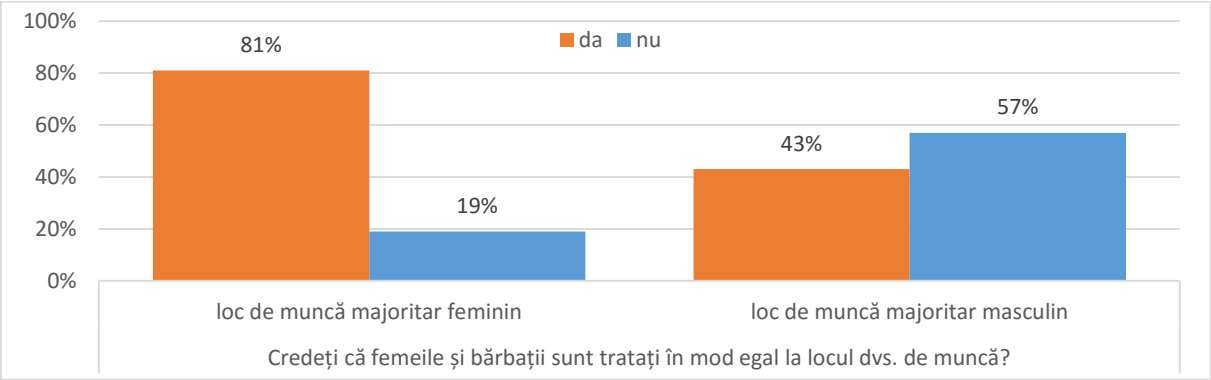
Două treimi dintre angajate consideră că au parte de tratament similar, în raport cu bărbații, în cadrul companiei lor, în timp ce un sfert consideră că tratamentul e diferit.

Firesc, există o asociere între percepția discriminării salariale și cea a tratamentului diferențiat:



Procentul angajatelor care cred că există diferențe salariale între bărbați și femei, pentru aceeași muncă prestată, este dublu în rândul angajatelor care consideră că femeile și bărbații nu sunt tratați în mod similar la locul de muncă.

De asemenea, percepția tratamentului inegal este accentuată de contextul activării într-un loc de muncă majoritar masculin. Fără a specifica într-o mai mare măsură discriminări salariale, angajatele din organizațiile cu mai mulți bărbați consideră, în proporție de 57%, că sunt tratate în mod inegal, în comparație cu bărbații:

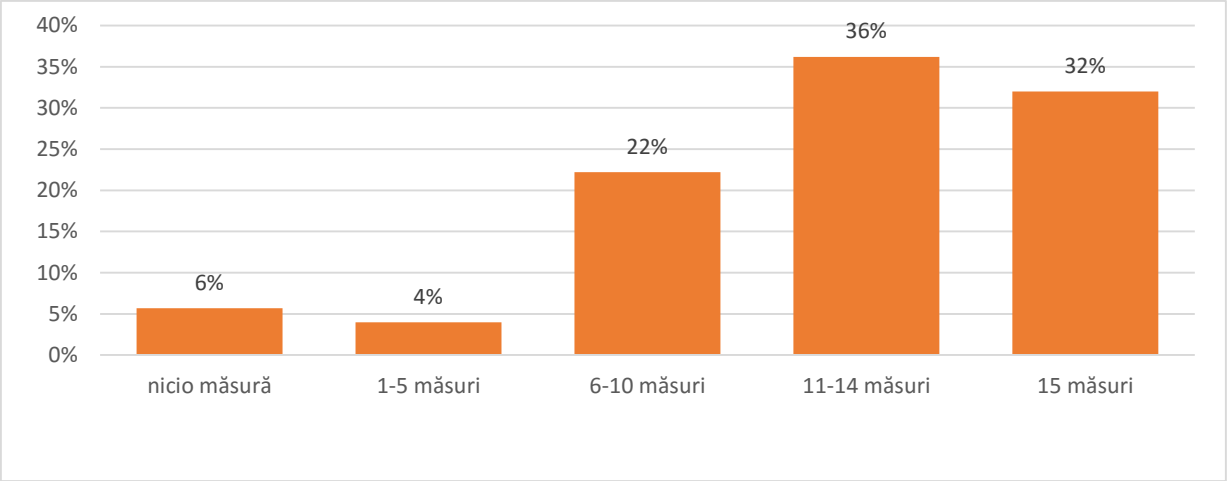


O modelare a percepției tratamentului inegal, în raport cu variabilele socio-demografice sau de cele contextuale ne indică faptul că:

Crește probabilitatea percepția tratamentului inegal	**Scade probabilitatea percepției tratamentului inegal**
- Percepția discriminării salariale	- Percepția unui program încărcat
- Activarea într-un mediu majoritar masculin	- Colaborarea pe perioadă determinată
- Nivelul de venit mediu (1.000-1.500 lei)	- Rezidența în rural

	- Vârsta de 31-50 ani
	- Educație elementară

Rugate să menționeze măsurile sau politicile vizate în cea mai mare măsură pentru a fi incluse în negocierile colective sau în reglementările companiei, dintr-un set de maxim 15 măsuri, 94% dintre respondente au menționat cel puțin o măsură, în timp ce peste două treimi au ales cel puțin 11 măsuri (iar, dintre acestea, aproape jumătate le-au ales pe toate):



Dintre măsurile sau politicile vizate în cea mai mare măsură pentru a fi incluse în negocierile colective sau în reglementările companiei, cele mai frecvent menționate sunt:

- Asigurările pentru pensie,
- Plata corectă și beneficii pentru lucrătorii cu timp parțial de muncă,
- Perioada prenatală și de maternitate.

Mai puțin menționate sunt:

- Îngrijirea preșcolară a copilului,
- Îngrijirea pentru membrii familiei,
- Transportul la locul de muncă.

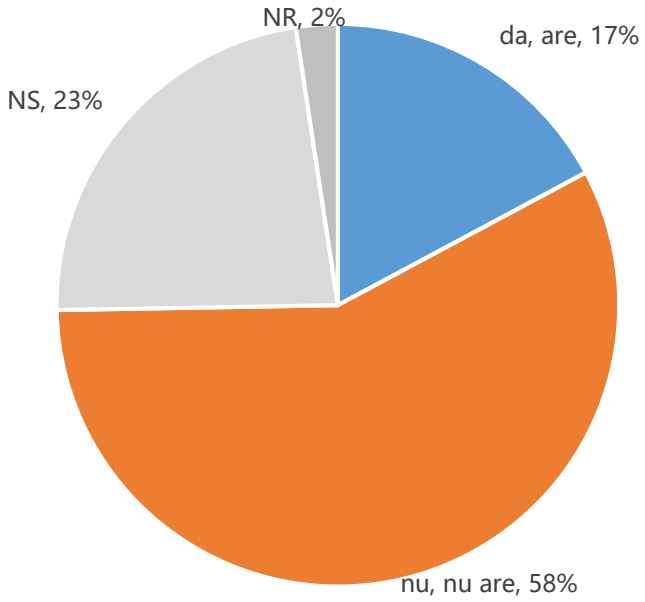
Menționează mai multe măsuri angajatele:

- Care activează în organizații majoritar masculine
- Cele care percep un tratament inegal între bărbați și femei
- Cele care au educație superioară

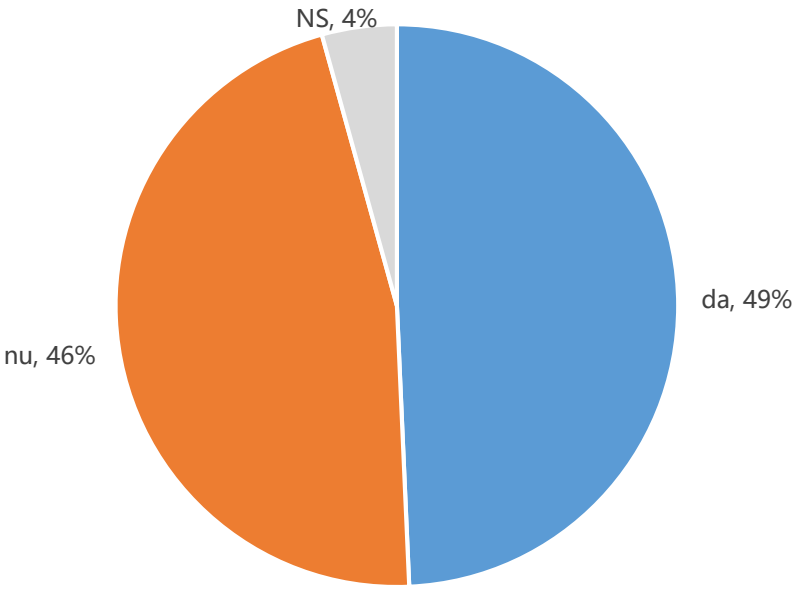
Menționează mai puține măsuri angajatele:

- Cu funcție de conducere
- Din mediul urban
- Cele care percep o discriminare salarială

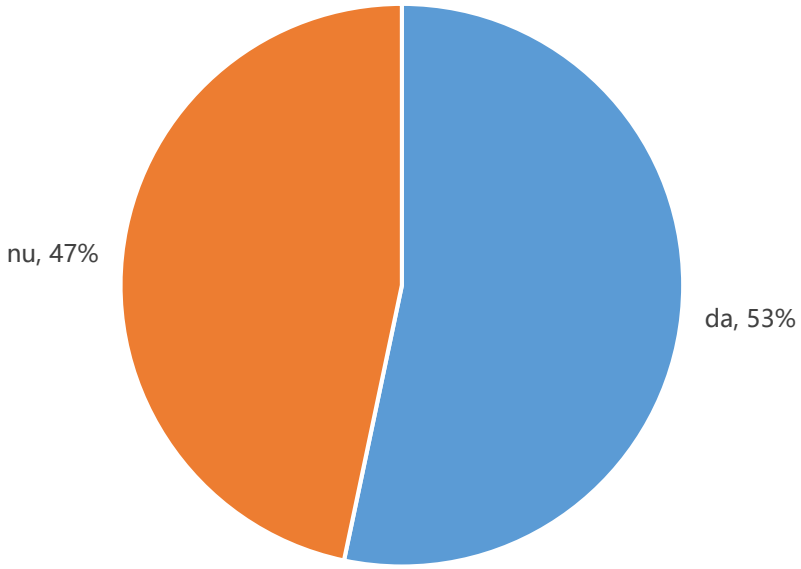
Putem observa existența a două paliere ale percepției discriminării, care, deși sunt asociate într-o măsură semnificativă, provin și conduc la manifestări diferite în raport cu eliminarea tratamentului diferențiat dintre bărbați și femei. Unul din paliere vizează planurile de carieră ale angajatelor, dorința de a promova ierarhic și de a ajunge la un nivel de venit sau la un statut social ridicat. Un alt palier e cel care vizează mai degrabă relațiile de grup femei-bărbați, atitudinea sexului opus și identitatea de gen.



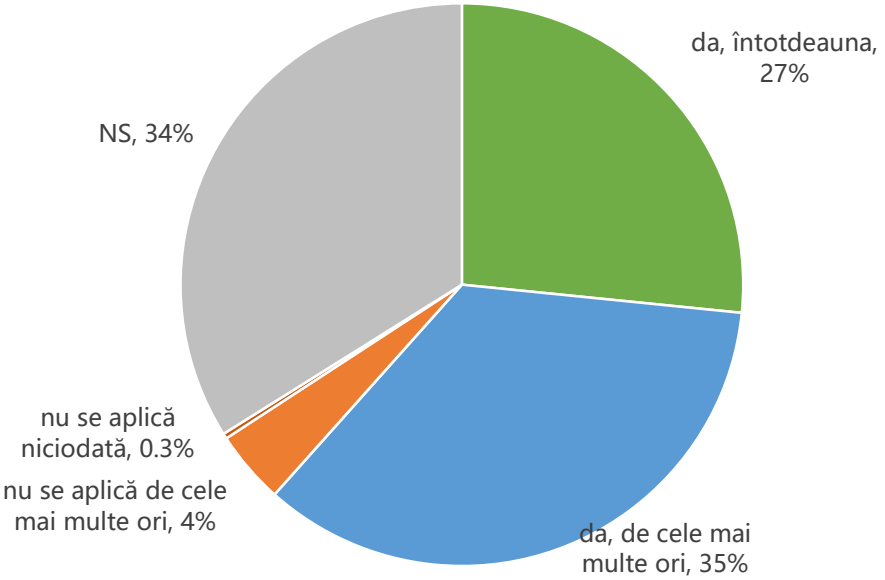
Graficul 9. Din câte știți dvs., compania dvs. are reglementări împotriva discriminării la locul de muncă? (N=423).



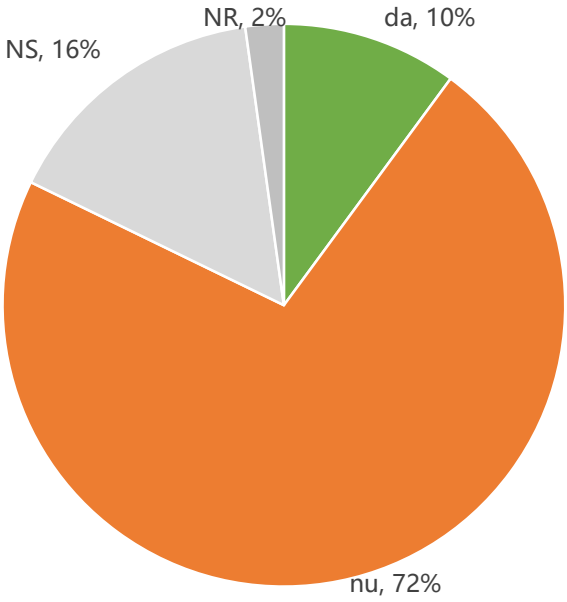
Graficul 10. Dacă are. Reglementările acestea sunt afișate undeva? (N=73, angajatele din companii care au reglementări).



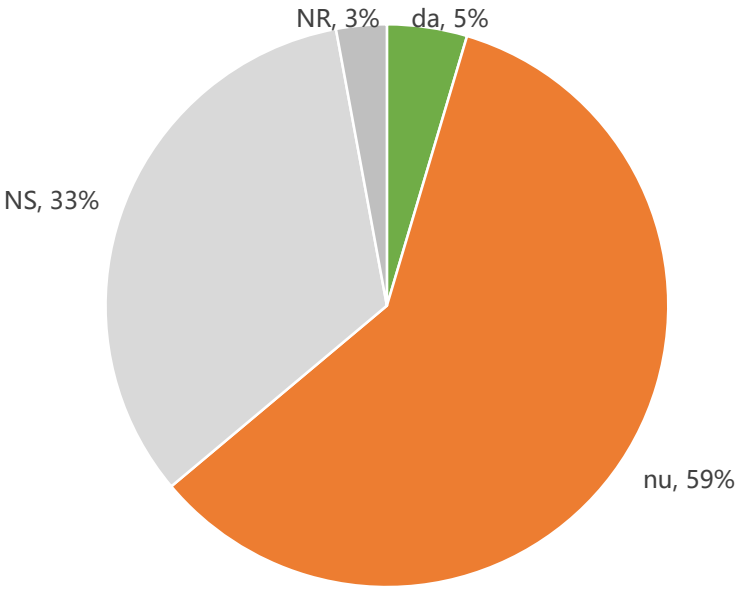
Graficul 11. Dacă are. Ați discutat vreodată cu colegii dvs. despre ele? (N=73, angajatele din companii care au reglementări).



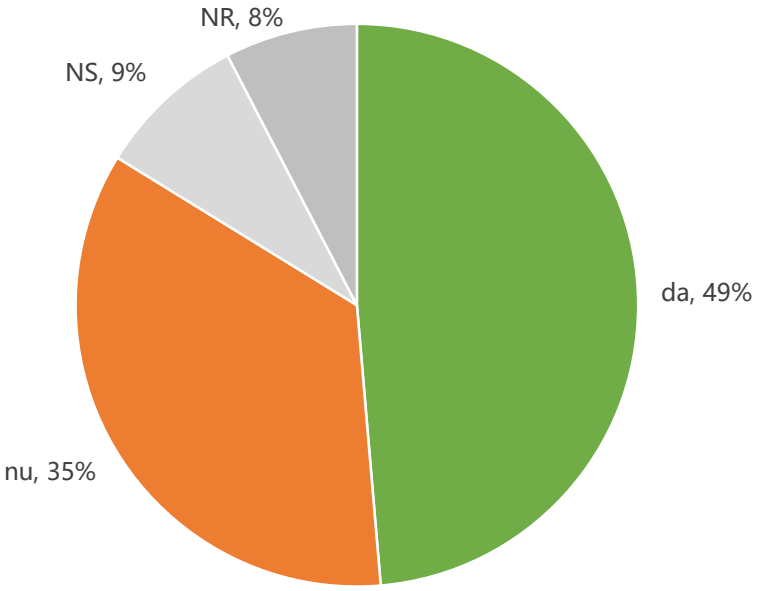
Graficul 12. Dacă are. Aceste reglementări se aplică ori de câte ori apare vreo situație de discriminării la locul de muncă? (N=73, angajatele din companii care au reglementări).



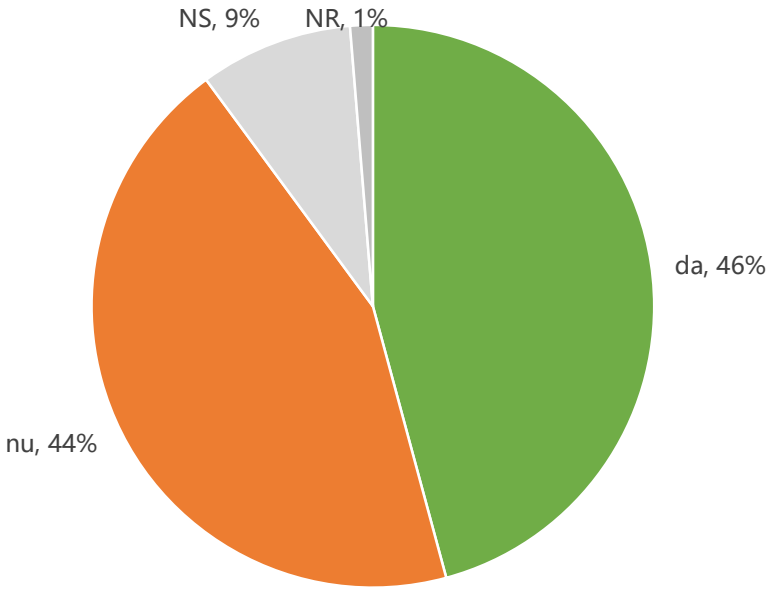
Graficul 13. Pentru lucrătorii cu copii, sunt disponibile facilități de îngrijire a copilului (în cadrul companiei sau comunității locale)? (N=423).



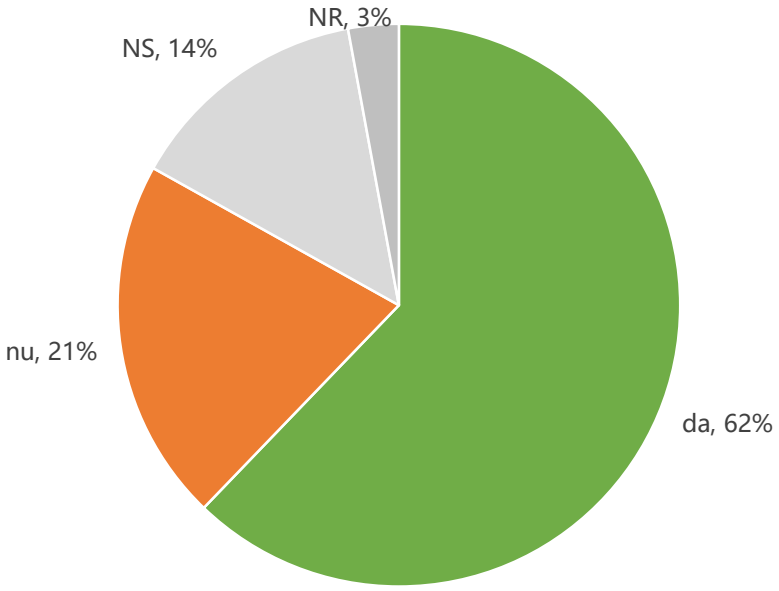
Graficul 14. Există prevederi în contractul colectiv de muncă referitoare la probleme privind reconcilierea dintre viața profesională și viața de familie? (N=423).



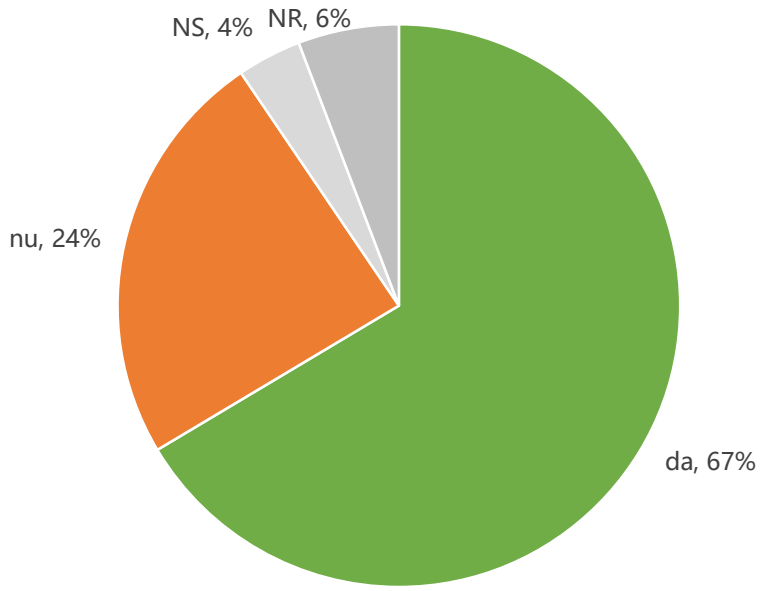
Graficul 15. Există în compania dvs. reguli clare, transparente privind promovarea profesională? (N=423).



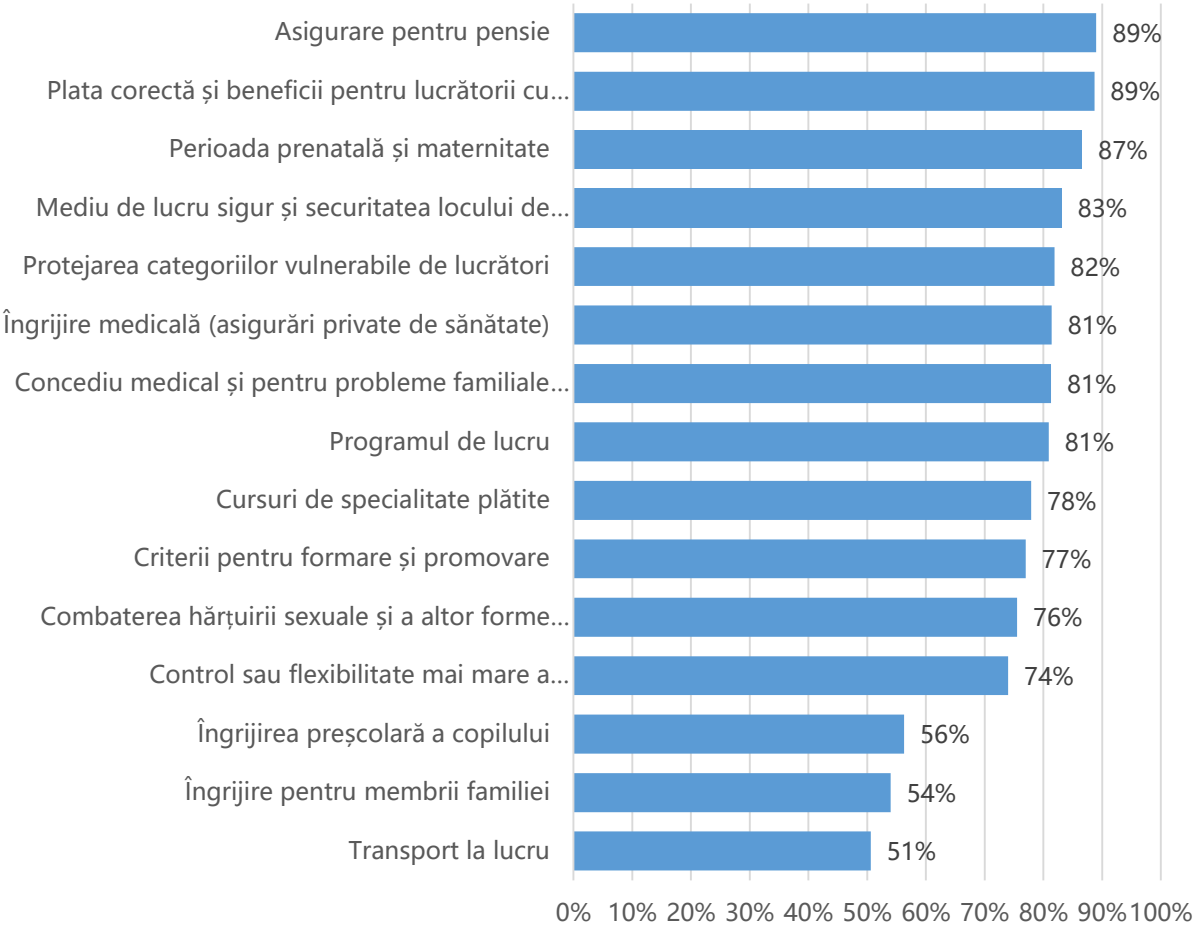
Graficul 16. Salariile (politica salarială) sunt transparente în compania dvs.? (N=423).



Graficul 17. În compania dvs., bărbații și femeile sunt plătiți în mod egal pentru muncă prestată egală? (N=423).



Graficul 18. Credeți că femeile și bărbații sunt tratați în mod egal la locul dvs. de muncă? (N=423).



Graficul 19. Ce fel de măsuri/politici ați dori să fie incluse în negocierile colective sau în reglementările companiei? (N=423).

C. EXPERIENȚĂ PERSONALĂ

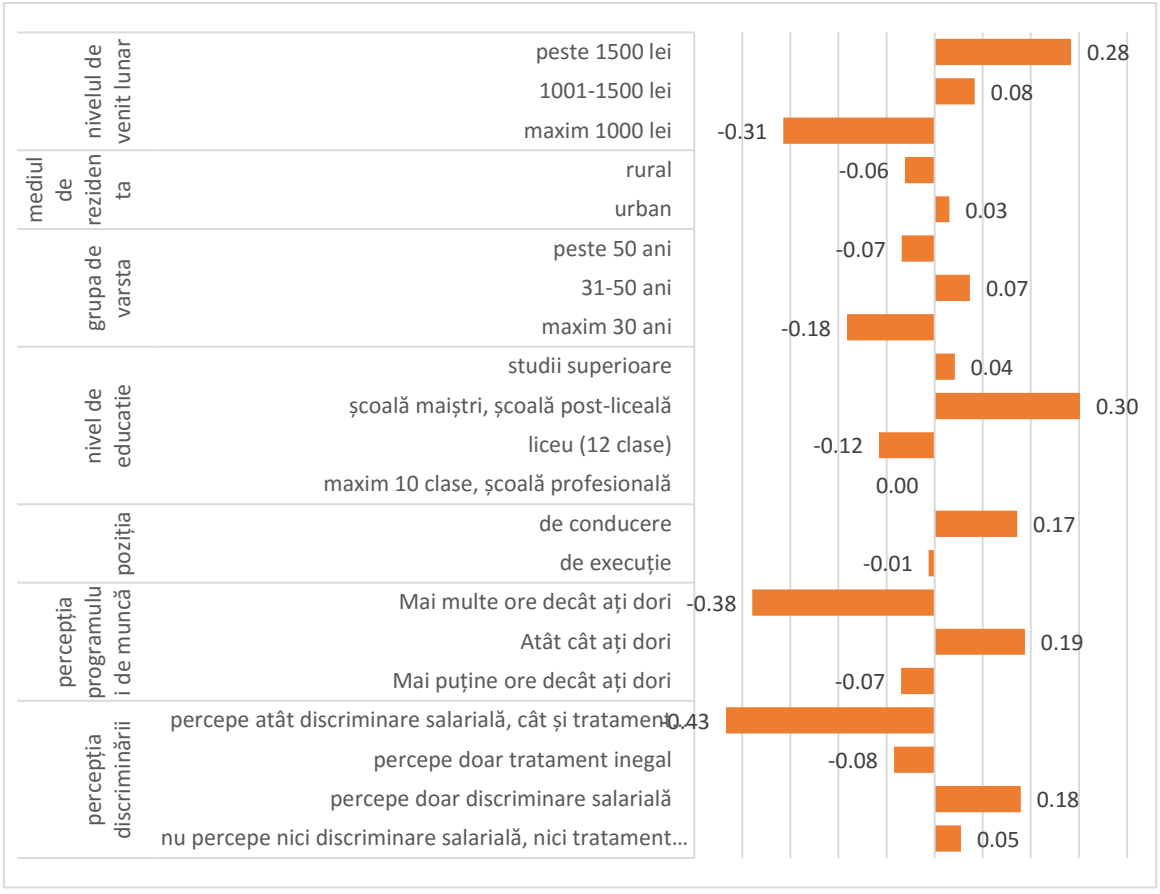
Nivelul de satisfacție față de diversele aspecte ale locului de muncă este cel mai ridicat în raport cu:

- Relațiile cu colegii și superiorii
- Siguranța locului de muncă

Și mai puțin față de:

- Nivelul de venit
- Oportunitățile de carieră profesională

Utilizând instrumentul analizei factoriale, am obișnuit in indice cumulativ al satisfacției față de locul de muncă. Scorul pozitiv desemnează un plus de satisfacție față de media eșantionului (care e 0), iar un scor negativ indică o satisfacție inferioară mediei eșantionului:



Așa cum reiese din graficul de mai sus, percepția doar a discriminării salariale, a unui echilibru în privința programului de muncă, situarea într-o funcție de conducere sau un nivel de venit ridicat se asociază pozitiv cu un nivel ridicat de satisfacție.
În schimb, percepția discriminării atât sub formă salarială, cât și ca tratament, percepția unui program încărcat sau un nivel de venit redus sunt principalii determinanți ai insatisfacției față de locul de muncă.

Aproape jumătate dintre angajate au participat vreodată, în cadrul locului de muncă, la cursuri de formare profesională. Au beneficiat într-o mai mare măsură de cursuri de formare profesională angajatele cu funcții de execuție, cele din mediul rural, cele de 31-50 ani și cele cu un venit mediu (1.001-1.500 lei).

5% dintre angajate declară că au fost cel puțin o dată, victime ale hărțuirii. Situațiile în care angajatele au fost hărțuite:

- Am avut probleme de sănătate si am fost exploatata
- În timp ce am avut probleme de sănătate
- Am fost agresata verbal
- Am fost discriminata religios
- Am fost jignita
- Am fost trasa la răspundere pentru ca vreau sa solicit concediu medical, insinuând-se ca nu ar fi necesar
- Avansuri sexuale din partea unui șef la fostul loc de munca
- Din partea unui coleg, au fost bârfe ca as fi fost angajata in urma unei relații sexuale cu el
- La fostul loc de munca șeful meu mi-a făcut avansuri
- Mi s-a spus ca trebuie sa-mi fac parul cu placa, ca trebuie sa ma machiez si ca nu sunt suficient de îngrijită
- Mi se spune permanent ca arat foarte bine dar pe un ton ironic si cu priviri batjocoritoare si indiscrete
- Nepotism la un concurs
- Nepotism, pile
- Atitudine indiferenta si ostila din partea persoanei responsabile de training in departament.

- Persoane invidioase cu un comportament neprietenos.
- Verbal
- Vin persoane in magazin care îmi fac avansuri

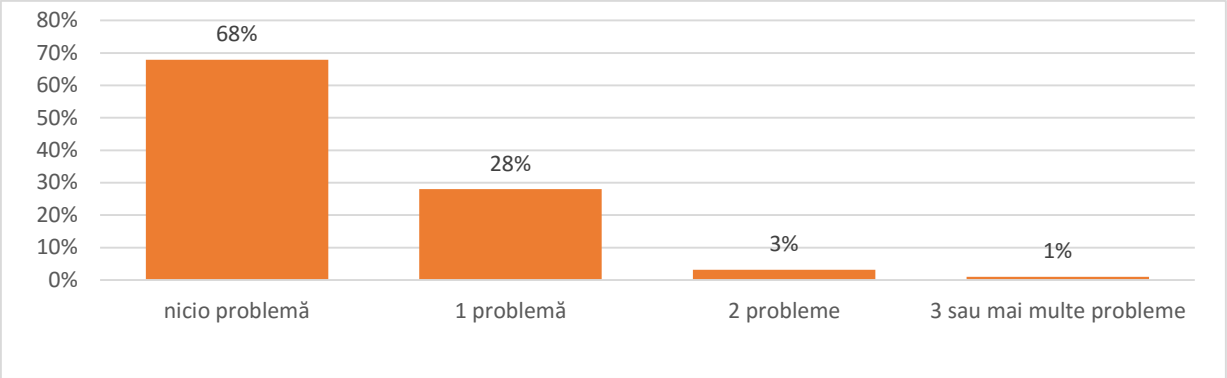
Alte 4% dintre angajate au fost martore la o situație de hărțuire petrecută la locul de muncă. Situațiile în care angajatele au fost martore la hărțuire:

- Amenințări aduse colegelor venite din partea conducerii.
- Avansuri sexuale din partea unui șef la fostul loc de munca
- Bârfe
- Comportament neadecvat si neîndreptățit din partea conducerii fata de o colegă de munca.
- Glume pe tema înfățișării
- Jignire
- Nerecunoașterea drepturilor si meritelor unor angajați, inclusiv mie.
- colega ironizata
- Șeful a jignit una dintre colege.
- Sunt clienți care le vorbesc urat colegelor
- Una dintre colege a fost hartuita sexual

Fără a putea oferi un profil al victimelor hărțuirii, din rațiuni ce țin de numărul redus de cazuri, putem observa o asociere majoră cu

- Satisfacția față de locul de muncă. Victimele sunt într-o mai mare măsură nemulțumite de locul de muncă (media indicelui de satisfacție este de -1,35, adică depășește cu 1 abatere standard media eșantionului)
- Mediul de rezidență. Victimele rezidențiază într-o mai mare măsură în rural.
- Apartenența la un loc de muncă majoritar masculin.

Atunci când sunt în situația de a alege dintr-o listă cu 10 probleme care au cauzat situații de discriminare, o treime dintre respondente indică cel puțin o problemă cu care s-au confruntat la locul de muncă:



Cea mai des menționată problemă de discriminare menționată e cea politică, vizând simpatia pentru un anumit partid, menționată de 19% dintre angajate. Vârsta și mediul de rezidență au constituit și ele motive generatoare de situații problematice la locul de muncă.

Scad probabilitatea de a avea probleme:

- Colaborarea pe perioadă determinată
- Educația scăzut

Și cresc probabilitatea de a avea probleme:

- Rezidența în urban
- Nivelul de venit scăzut

Poate fi observat un clivaj între o categorie de angajate care nu percep anumite situații de discriminare ca fiind problematice (angajatele care provin din medii tradiționaliste, cu educație, redusă) și cele care au într-o mai mare măsură conștiința drepturilor de care dispun.

În opinia angajatelor, discriminarea apare des sau foarte des în cazul

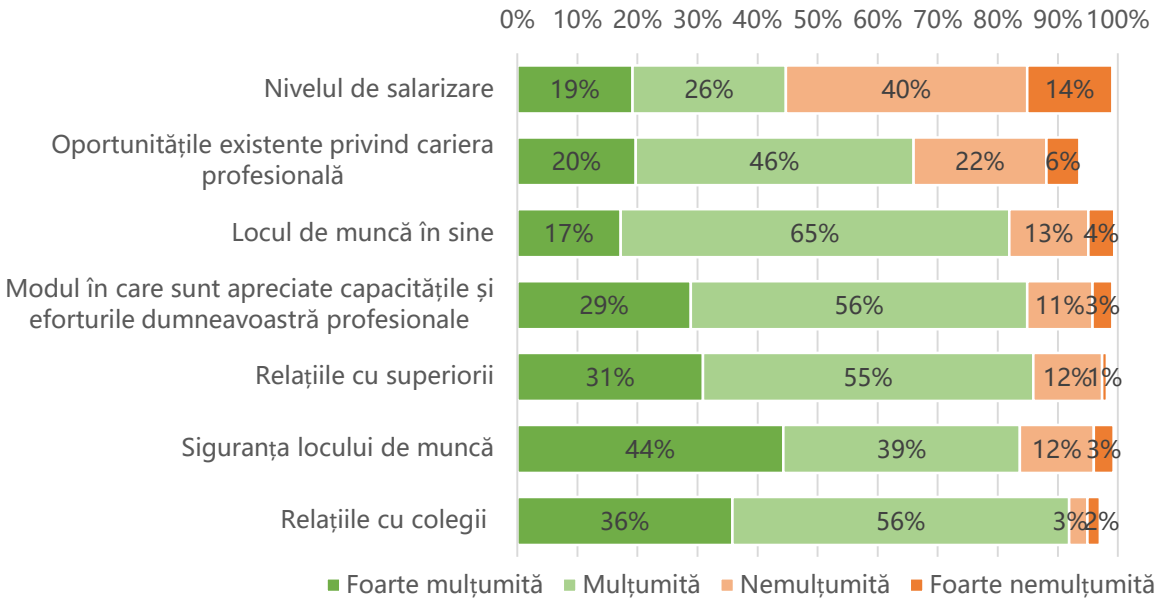
- Accesului la un loc de muncă
- Comunicării și relației dintre angajat și angajator / supraveghetor
- Repartizării în diferite compartimente ale organizației.

Și mai puțin în cazul aspectelor mai bine reglementate (contract de muncă, siguranță). Percepția intensității discriminării e condiționată de aceleași caracteristici socio-demografice:

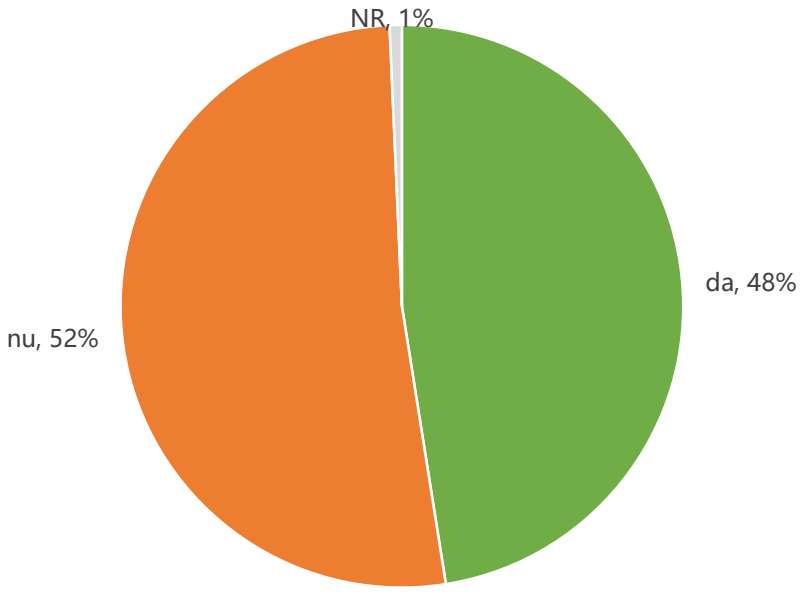
- Mediul de rezidență urban,

- Nivelul de venit scăzut,
- Nivelul mediu de educație,

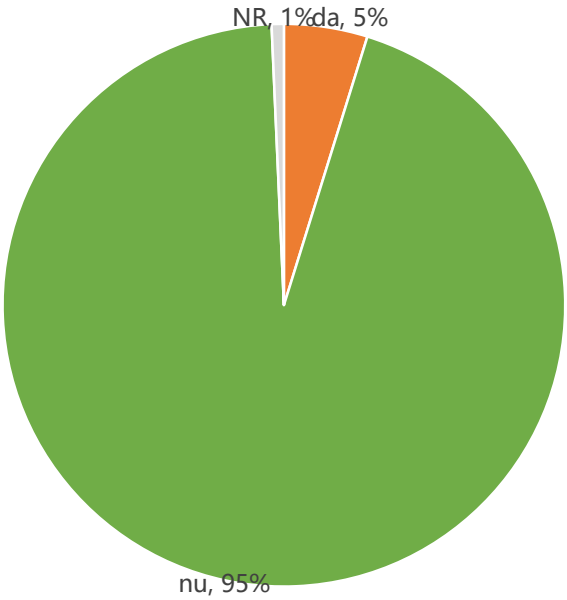
Numai 17% dintre angajate declară că sunt membre de sindicat, în timp ce 36% declară că nu au un sindicat în cadrul companiei. În general, membrele de sindicat sunt mulțumite (59%) de serviciile oferită de sindicat în privința protejării față de discriminarea la locul de muncă, în timp ce 34% se declară, totuși, nemulțumite.



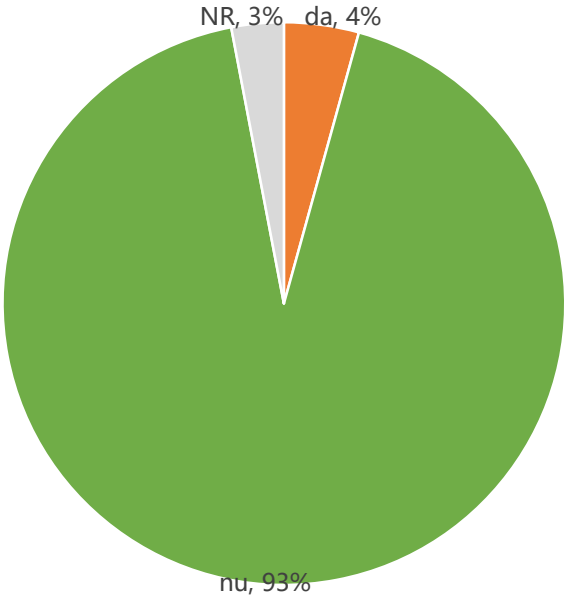
Graficul 20. Cât de mulțumită sunteți de … la locul dvs. de muncă? (N=423).



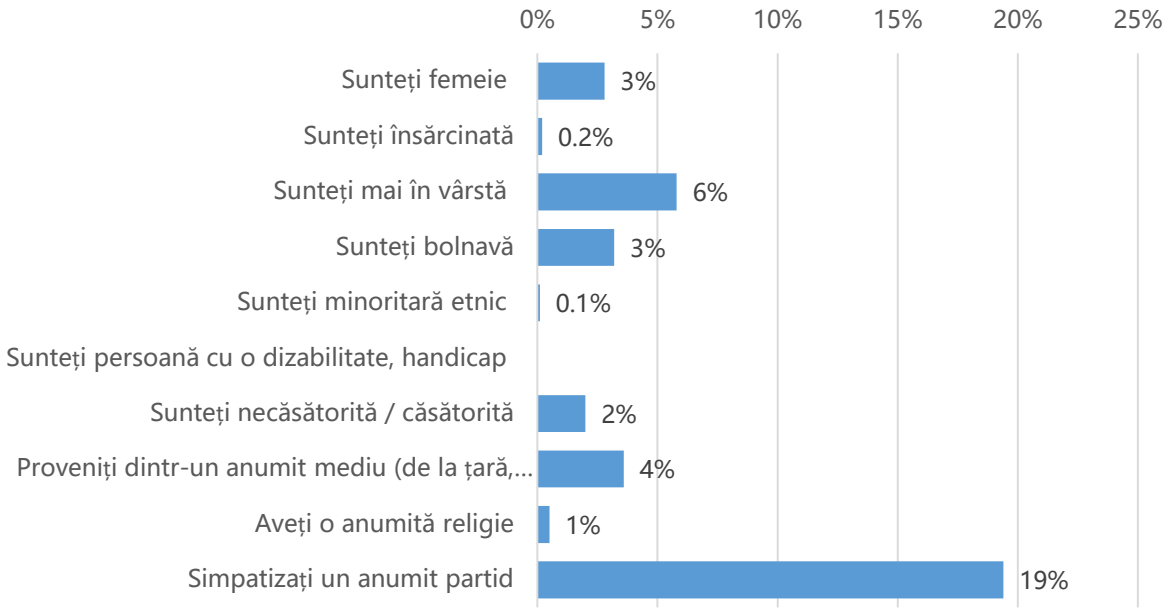
Graficul 21. Dvs. ați participat vreodată, în cadrul acestei companii, la cursuri de formare profesională? (N=423).



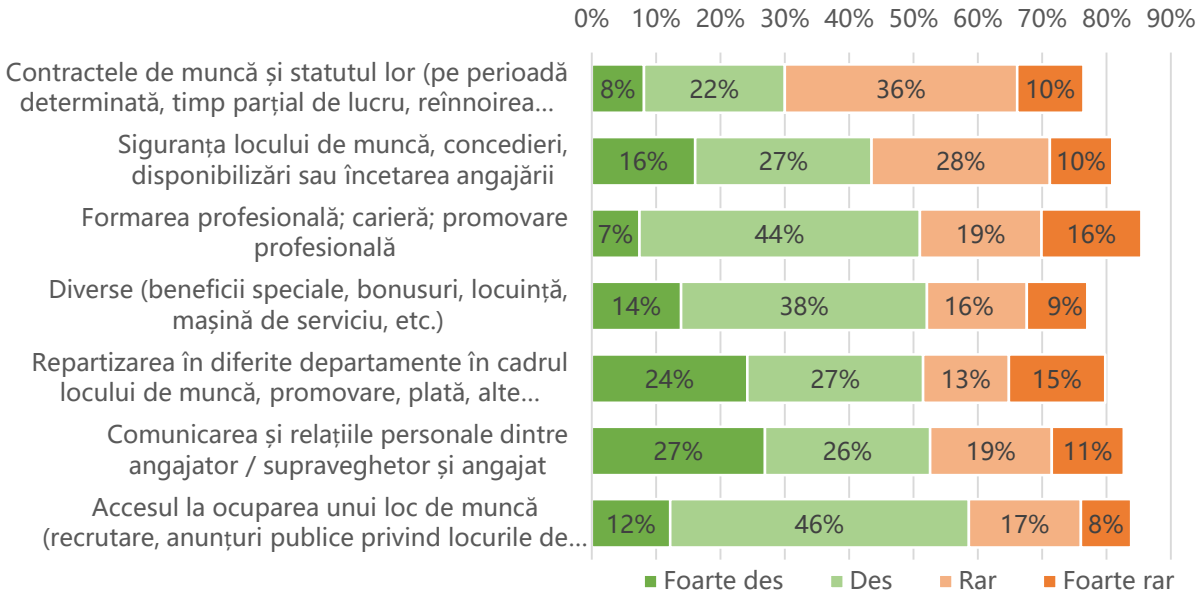
Graficul 22. Dvs. personal, ați fost vreodată dvs. o victimă a hărțuirii? (N=423).



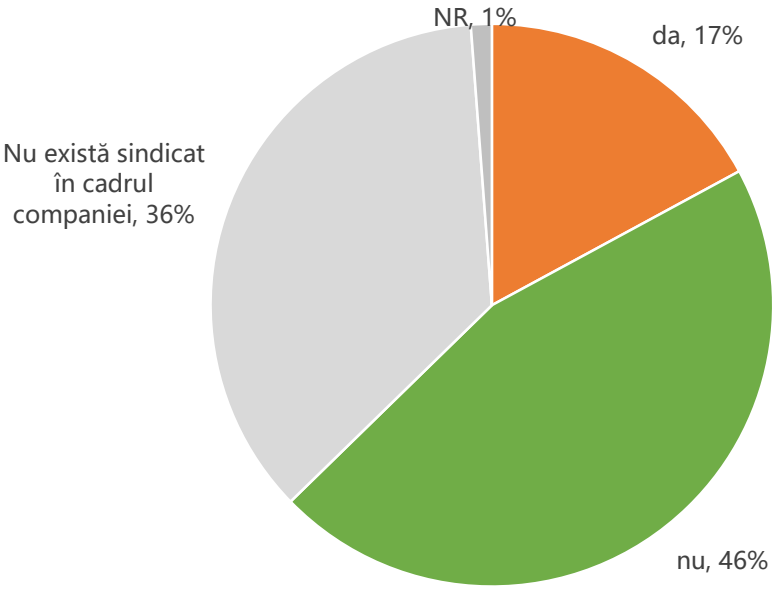
Graficul 23. Dar ați fost martoră la o astfel de situație de hărțuire petrecută în cadrul companiei, în ultimii 2 ani? (N=423).



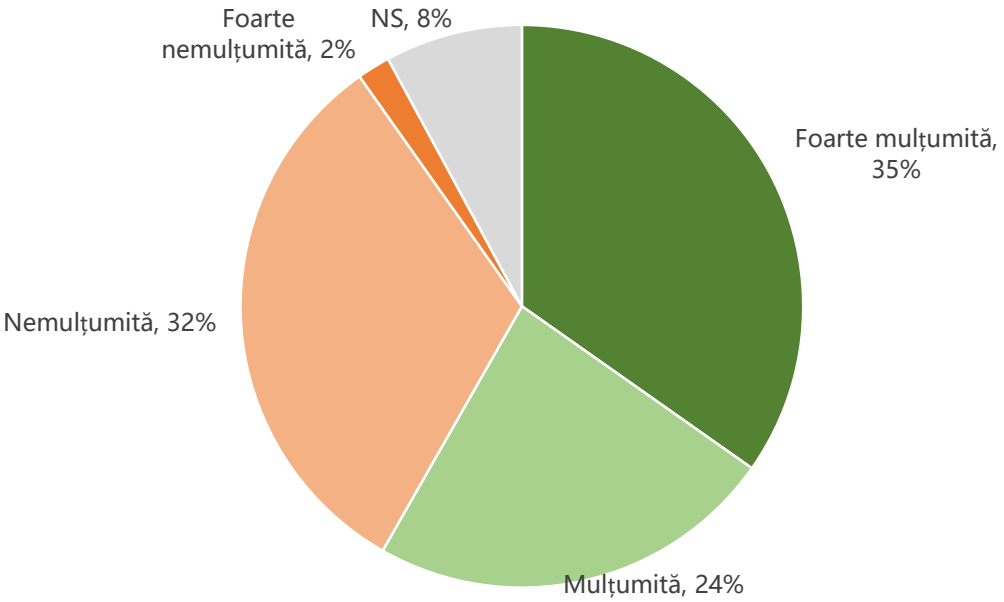
Graficul 24. Ați avut vreodată probleme la locul de muncă pentru că…? (N=423).



Graficul 25. În opinia dvs., cât de des apare discriminarea în cazul următoarelor aspecte privind piața muncii / locul de muncă? (N=423).



Graficul 26. Sunteți membră/membru de sindicat? (N=423).



Graficul 27. Cât de mulțumită sunteți de serviciile oferită de sindicatul dvs., în privința protejării față de discriminarea la locul de muncă? (N=72, angajatele care sunt membre de sindicat).

D. DATE SOCIO-DEMOGRAFICE

Vârsta (în ani împliniți)	Maxim 30 ani	20%
	31-40 ani	42%
	41-50 ani	22%
	51-60 ani	13%
	61+ ani	2%
	Media	40 ani
Care este ultima școală absolvită?	Maxim 8 clase	20%
	Studii vocaționale	16%
	Studii liceale	36%
	Studii postliceale	12%
	Studii universitare	16%
Care este starea dvs. civila?	Necăsătorit	9%
	Căsătorit	83%
	Alta	8%
Care e nivelul lunar al veniturilor dvs. (net)?	maxim 900 lei	26%
	901-1.200 lei	26%
	1.201-1.500 lei	33%
	1.501-1.800 lei	4%

Tabelul 1. Caracteristicile socio-demografice ale respondenților (N variabil).

E. INFORMATII REZULTATE DIN FOCUS GRUPURI SI INTERVIURI

INTEROGAȚII ȘI METODOLOGIE

Interviuri de profunzime, semi-structurate și focus grupuri au fost realizate cu diverși actori sociali din regiunea de Nord Vest. Ele au inclus angajate, persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, reprezentanți ai angajatorilor, femei aflate în concediul de maternitate.

Subiectele au fost similare celor atinse în cercetarea cantitativă, dar au fost incluse și teme de discuție specifice tipului de interlocutor abordat. Spre exemplu, în interviurile cu angajatorii, tema criteriilor de angajare și politicile și procedurile de egalitate de șanse din interiorul companiilor au ocupat un loc central. În discuția cu angajatele au fost abordate mai în amănunt experiențe personale cu privire la traseul profesional și personal și evenimente care au ilustrat inegalitățile de gen. În interviurile cu persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă am accentuat ceva mai mult aspecte mai delicate sau mai dificil de măsurat prin interviul structurat, precum abuzuri din partea angajatorilor cu privire la contracte sau cu privire la exemple de discriminare. Am insistat de asemenea pe obținerea unor informații de profunzime de la femeile aflate în concediu de maternitate pentru a identifica efectele în plan profesional al maternității.

Ideea utilizării complementare a informației calitative este cea din spatele oricărei analize de tip mixed-methods. Pe de o parte, cele două surse de date se suprapun și oferă o mai bună fidelitate măsurării. Pe de alta, venind dinspre categorii diferite de actori sociali, prin triangulare avem o imagine de ansamblu mai bună asupra fenomenelor analizate.

Studiile calitative au pornit de la unele interogații cu privire la fenomenul de inegalitate de gen pe piața muncii. Astfel, am căutat să aflăm…

- ✓ Care sunt principalele satisfacții pe care le au femeile cu privire la locul de muncă?
- ✓ Care sunt principalele insatisfacții pe care le au femeile cu privire la locul de muncă?
- ✓ Cum evaluează climatul de la locul de muncă?
- ✓ În ce măsură percep existența unor fenomene de discriminare pe piața muncii? Care sunt acestea și cum și le explică?
- ✓ Ce înseamnă maternitatea pentru o femeie din punct de vedere profesional?
- ✓ Ce dificultăți au femeile în a-și găsi un loc de muncă?
- ✓ Care sunt dificultățile de armonizare a vieții profesionale cu cea personală?

- ✓ Cum privesc respondenții politicile publice care au legătură cu egalitatea de gen pe piața muncii

Percepții privind locurile de muncă

Satisfacții la locul de muncă

- Colectivul de muncă
- Relația cu colegii
- Conținutul muncii prestate
- Cariera profesională
- Specializările, trening-urile și alte oportunități de dezvoltare profesională

Caseta 1. Despre satisfacții la locul de muncă

„*Mie, de exemplu, programul de lucru, care începe de la 9 şi este până la 5 jumătate. Înainte mă duceam de la 8 până la 6. Pauza de masă este pauză de masă. Colectivul. Şi munca în sine. Da. Şi m-am schimbat. Mi-am dat seama că este un moment în care pot să fac o schimbare după 5 ani de experiență în firma respectivă. Am considerat că este o etapă în care pot să fac altceva. Da, exact, pentru că era viața profesională şi atât. Nu mai aveam timp de aproape nimic. Şi am considerat că este un moment în care pot să fac o schimbare şi poate să fie mai bine pe toate planurile, să fie mai ok.*” (fg Cluj Napoca, angajate)

Caseta 2. Despre satisfacții la locul de muncă

„*Colectivul – e foarte frumos, cu toate că sunt cea mai mică din instituție, cea mai tânără adică. Eşti răsfățată. Puțin, aşa, de anumiți colegi. Fetele nu te răsfață. Colegii bărbați sunt mai ok decât femeile. Mai atenți, aşa. Nu pot să zic că într-un mod urât sau agresiv, ci drăguți. Dacă ai o problemă la imprimantă, la calculator... se şi pricep mai bine pe latura asta, dar sunt şi mai... mai drăguți. Faptul că interacționez cu foarte mulți oameni, cunosc foarte mulți oameni de toate nivelurile, pături sociale.*” (fg Zalău, angajate)

Caseta 3. Despre satisfacții la locul de muncă

„*Relația cu şefii este o relație care se bazează pe respect şi înțelegere. Orice problemă ai... Poți să-i ceri să te duci să-ți plăteşti o factură, să mergi la o analiză, să... nu ştiu, ceva urgență. Şi nu în ultimul rând, remunerația.*” (fg Cluj Napoca, angajate)

Caseta 4. Despre satisfacții la locul de muncă

„*Eu din educație obțin mai mult... mai multă satisfacție, în sensul că mă simt foarte utilă acolo unde sunt, adică lucrez cu nişte copii care chiar au nevoie de cineva să le fie aproape. Şi şi... deci, pe de o parte, mă simt extrem de utilă, iar pe de altă parte, îmi place foarte mult colectivul, deci noi ne înțelegem foarte bine; suntem, aşa, ca o mini-familie.*" (fg Cluj Napoca, angajate)

Caseta 5. Despre satisfacții la locul de muncă

„*Vreau să spun că şi la mine oamenii sunt minunați şi, datorită lor, mediului e unul deschis, prietenos. Şi îmi place că la noi se încurajează foarte mult învățarea şi te ajută foarte mult şi te susțin să creşti şi, nu ştiu, să-ți depăşeşti limitele, mai ales în cazul meu, care... eu vin de la un profil uman, deci practic nu sunt o persoană foarte tehnică, însă colegii m-au ajutat foarte mult. Şi atmosfera de acolo, şi valorile pe care le promovează.*" (fg Cluj Napoca, angajate)

Caseta 6. Despre satisfacții la locul de muncă

„*Eu, fiind căsătorită şi cu copii, la mine o satisfacție extraordinară să mă duc la servici, să nu mai aud „Mami! Tati!", deci îs nişte chestii... Eu mă duc la servici. Am un program destul de ok. Mi-am făcut şi al doilea rezidențiat – pentru copii, să fiu tot ceva mai relax. Pe laborator bărbați nu prea sunt, din păcate. Discriminare în domeniul meu nu prea este, din fericire. Da, îmi place ceea ce fac. Îmi pare rău că nu am făcut ce fac acuma de la bun început, că m-am întins. E o meserie frumoasă. Nu ştiu, acuma nu pot să intru... ca şi cum ele mie mi-ar spune... Mă relaxez la serviciu, mă relaxez. E ok. Nu ştiu... nici nu ştiu ce să explic, că poate nici nu înțelegeți, dar mă relaxez, mai ales că....*" (fg Cluj Napoca, angajate)

Caseta 7. Despre satisfacții la locul de muncă

„*Mie cel mai mult îmi place – la locul meu unde lucrez acuma îmi place – mediul internațional și oportunitatea de a lucra cu oameni din altă țară și de a vedea problemele și din alte țări și cel puțin eu, adică, nu știu, mie așa mi se pare, că lucrând cu oamenii din Franța îmi dau seama că și ei au probleme, poate nu aceleași probleme ca și noi, dar oferă aceeași gravitate unor probleme cărora – nu știu – poate noi nu le oferim aceeași gravitate, dar ei le consideră foarte grav și atunci îmi dau seama că fiecare...*" (interviu Cluj Napoca)

Caseta 8. Despre satisfacții la locul de muncă

„*Şi mie îmi place foarte mult unde lucrez. Totdeauna mi-am dorit să lucrez cu copiii. Şi chiar dacă sunt cu dizabilități, satisfacția e mai mare. Să vezi fiecare progres, cât de micuț, formarea unor abilități personale, e foarte important. Echipa cu care lucrez e deosebită. Toate... majoritatea suntem tinere, dar avem şi persoane mai în vârstă care se implică la fel de mult...*" (interviu Bistrița)

Insatisfacții la locul de muncă

- Veniturile salariale insuficiente în special în instituțiile de stat
- Programul de muncă, în special la companiile din mediul privat
- Relația cu superiorii
- Atitudinea angajatorilor

Caseta 9. Despre insatisfacții la locul de muncă

„*Da, pentru că în învățământ salariile sunt foarte-foarte mici...*" (interviu Bistrita)

Caseta 20. Despre insatisfacții la locul de muncă

„*Nu, nu au fost la fel întotdeauna, pentru că în transporturi femeile... eu zic că sunt discriminate negativ față de educație, unde sunt discriminată pozitiv, şi a fost, aşa, puțin... Un impact a avut mai mare asupra mea faptul că într-un loc am fost discriminată pozitiv şi vin dintr-odată şi „Ce-mi dai tu mie ordine? Tu eşti femeie. Nu ştii tu ce e cu camioanele...*" (fg Zalău, angajate)

Caseta 31. Despre satisfacții la locul de muncă

„*Păi, momentan, nu știu, spre exemplu într-o lună de zile să zicem că lucrez jumătate din weekenduri acasă și și după ce plec de la birou mai continuăm lucrul și acasă. Și acuma am plecat de la birou și mai am de lucru și acasă. Și la mine este o problemă chestia asta. Adică eu nu pot să-mi fac un program, de exemplu, că mă duc dimineața pe ora 9, dar nu știu la cât plec acasă...*" (fg Cluj Napoca, angajate)

Caseta 42. Despre insatisfacții la locul de muncă

„*Deci chiar dacă sunt oferte, nu eşti mulțumit de partea financiară. Şi, până la urmă, toți trăim din salariile astea. Şi atunci, poate de multe ori, stăm pe fundul nostru, că lucrăm acolo de nu ştiu cât timp, că te mulțumeşte totuşi că ai ceva fix, decât să mergi altundeva, unde ajungi poate pe nişte promisiuni salariale, că contractul, până la urmă, din păcate, în România e minimum pe economie şi salariul... cât o fi, te trezeşti poate la salariu că nu-ți iei salariul, din păcate...*" (fg Zalău, angajate)

Caseta 53. Despre insatisfacții la locul de muncă

„*Noi intuim că la privat îs mai bine plătiți decât la stat. Dacă e să întrebăm, îs convinsă că pe aici o să se audă „confidențial" sau nu...*" (fg Zalău, angajate)

Caseta 64. Despre insatisfacții la locul de muncă

„*Și, da, chiar exprimări de genul ăsta. Recent am fost martoră la o scenă de genul ăsta și din partea angajatorului versiunea era așa: programul e de la 9 la 5.30, nu-ți cere nimeni să stai peste program, dar cât ești aici ești a mea. Sau dacă nu-ți convine, poți să pleci....cât ești aici... Da, e adevărat, nu-ți cerea nimeni să stai peste program, dar asta nu înseamnă că în astea 8 ore jumate poți să începi să abuzezi...*" (interviu Bistrița)

Caseta 75. Despre insatisfacții la locul de muncă

„*Eu am mai auzit ca un criteriu de angajare este să-ți semnezi demisia în alb, pe hârtie. Am rămas șocată când am auzit chestia asta. Adică semnezi o hârtie albă, pentru că știu foarte bine angajatorii că nu te pot da afară cum au ei chef. Și ți-o scrie la calculator și tu ți-o semnezi, adică deja este semnată. Astea angajatorii fac niște abuzuri incredibile și sincer am o silă crescândă față de ei...*" (interviu Baia Mare)

Caseta 86. Despre insatisfacții la locul de muncă

„*Primii paşi, până îi faci, e greu, până te integrezi în colectivul respectiv, ori că-s bărbați, ori că-s femei. Nu contează. Probabil că tu, ca femeie, intrând într-un colectiv de femei, e mult mai greu decât într-un grup de bărbați. Părerea mea! Oricum, până ajungi să-ți demonstrezi pregătirea şi să demonstrezi că eşti capabil...Faci mulți paşi Eu zic că nu există atâta timp cât demonstrează că poate, deci poate şi o femeie să ajungă, deci nu... Eu cel puțin nu am văzut discriminări. Aici nu cred că contează bărbat sau femeie. Aici depinde de altceva. Aici nu mai zic de ce depinde.. Aici nu depinde de bărbat sau femeie, din păcate. Dar eu zic că peste tot depinde de...Buzunar și relații...*" (fg Cluj Napoca, angajate)

Loc de muncă la stat vs loc de muncă la privat

Mediul public a fost reprezentat în discuţiile de grup în special de către birocraţi din Primării, însă opiniile din interiorul sistemului au fost de multe ori consonante, indiferent de locaţia sau de instituţia din care angajaţii au făcut parte. Mediul de muncă din sistemul privat este descris în primul rând ca unul caracterizat prin stabilitate, lipsă de stres şi constanţă. Administraţia publică este o instituţie care a evoluat echilibrat din punct de vedere al ofertei locurilor de muncă dar şi a poziţionării faţă de celelalte instituţii de stat: comparativ cu situaţia medicilor sau a cadrelor didactice, funcţionarii publici se consideră o categorie mai favorizată, în special datorită remuneraţiei. Constanţa câştigului şi programul de lucru sunt principalele avantaje asociate unui loc de muncă în mediul public. Motivaţiile optării pentru un asemenea post nu variază pe o scară foarte largă: este vorba de siguranţă, de comoditate, de program lejer şi de un volum de muncă redus, de lipsa deadline-urilor dar şi din motivaţie profesională (intenţia de

specializare pe un anumit domeniu sau dorinţa de a face carieră în administraţia publică). Primăria, ca instituţie reprezintă totodată o structură de top în cadrul întregului sistem al administraţiei publice. Adiacent acestui aspect, prestigiul şi prestanţa socială asociate funcţiilor publice sunt beneficii menţionate de către reprezentanţi ai acestui sistem.

Cele care observă neajunsurile posturilor ocupate într-un mediu public sau cei care ar părăsi acest sistem pentru alte alternative îşi motivează această orientare în special prin lipsa de motivare financiară. Salariile din instituțiile de stat rămân principalul punct vulnerabil: angajatele vorbesc de salarii decente, dar insuficiente şi menţionează că este principalul motiv pentru care ar opta pentru mediul privat. Intenţia de a promova pe cale ierarhică este de asemenea limitată de influenţa factorului politic: funcțiile de top sunt numite pe criterii politice şi prezintă riscul înlocuirii, şi implicit, al încheierii carierei odată cu schimbarea regimului politic. Sintetic, angajatele din mediul public caracterizează acest sistem prin **următoarele avantaje**:

- Îţi conferă stabilitate a locului de muncă.
- Sunt locuri de muncă potrivite pentru femei deoarece le permit să se ocupe de creșterea copiilor într-o manieră mai potrivită
- Program de lucru avantajos
- Salarizare decentă în raport cu atribuţiile sau programul de lucru
- Respectul care există într-o instituţie publică comparativ cu mediul privat
- Exercitarea unei funcţii publice conferă prestanţă
- În instituțiile publice nu este interes pentru profit şi nu se lucrează pentru profit
- Ai timp liber, concediu.

În acelaşi timp însă, mediul public este descris ca o structură închisă, care stimulează plafonarea şi comoditatea. Nemulţumirile vizează şi subiectivismul şefilor din mediul public în ceea ce priveşte acordarea bonusurilor sau repartizarea sarcinilor de muncă.

Auto-caracterizările locurilor de muncă deţinute de angajatele din mediul privat tind în aceeaşi manieră dezirabilă să surprindă în primul rând avantajele şi satisfacţiile legate de propria activitate, fie că este vorba de gestionarea resurselor umane, relaţii cu publicul, vânzare, contabilitate sau achiziţii.

A fost menţionată însă şi în mediul privat posibilitatea de plafonare datorită în multe cazuri limitelor de promovare, o plafonare pe cale ierarhică. Conform opiniilor exprimate aceasta intervine după 4 sau 5 ani de zile pe un post, când intervine dorinţa de a face altceva. Legat de opţiunea pentru schimbarea unui loc de muncă, angajatele din mediul privat nu ar opta pentru mediul public, decât atunci când sunt mai avansate în vârstă.

Deşi nu sunt considerate o regulă, profesionalismul fiind din ce în ce mai bine cotat la angajare chiar şi în mediul public, se menţionează că mita şi relaţiile sporesc considerabil şansele de a

găsi un loc de muncă atât pentru femei cât și pentru bărbați. Conform angajatelor din mediul privat, singurul beneficiu pentru munca la stat se referă la dobândirea unei experienţe, cel mai adesea experienţa primului loc de muncă, de utilizare ca rampă de lansare spre altceva., ca stimulare intelectuală. Au fost multe opinii consensuale conform cărora, *ca să intri la stat trebuie să cunoşti pe cineva*., iar ca *să intri la privat trebuie să dovedeşti că eşti competent*, deoarece în privat nu este mascată incompetenţa, patronii nu îşi permit să angajeze pe bază de relaţii. În mediul public însă, se tolerează cu mai mare uşurinţă incompetenţa. Reciproc, este mai greu de dat afară un angajat din mediul public decât din mediul privat.

Caseta 97. Atribute asociate locului de muncă la stat și locului de muncă la privat

Mediu privat	Mediu public
Mediu de lucru plăcut	Lipsa stresului
Traseu mai variat	Potrivit pentru femei
Mediu stimulant	Stabilitatea locului de muncă
Remuneraţii satisfăcătoare	Prestanţa socială
Program încărcat	Experienţa dobândită
Nesiguranţa locului de muncă	Activitate liniară
Profesionalism dus dincolo de extremism, competenţă	Sistem ineficient
	Plafonare
Concurenţă acerbă	Condiţii de muncă proaste
Exploatare	Salarii mici
Dinamism.	Ai nevoie de pile ca să intri în acest mediu
Autorul societăţii.	Monotonie
Responsabilizarea mai mare a angajatului, Concurenţialitate	Posturi politizate, mediu închis în care se poate pătrunde greu
Competivitatea, recompensarea muncii, mediul de lucru plãcut.	Riscuri de demitere odată cu schimbarea guvernului
Îţi faci treaba ai bani, nu-ţi faci treaba, nu ai bani.	Riscuri de a fi corupt, presiuni
	Lipsa informatizării care creează un surplus de muncă
Cu puţin să obţinem mult	
Bani mulţi în timp cât mai puţin.	Rigiditate.
Nu au o viziune pe termen lung.	Posturi aranjate
Mediu al persoanelor tinere, active, dornice să se dezvolte şi să se autodepăşească	Birocraţie,
	Merg la lucru, a trecut luna şi îmi iau salariul.

	Inerţia Centralizat şi limitare în activitate. Stai în banca ta şi nu te faci remarcat Eu mă fac că muncesc, tu te faci că plăteşti Mediu al persoanelor în vârstă, care aşteaptă să se pensioneze

Fiecare categorie tinde să îşi auto-valorizeze mediul din care face parte şi să identifice elemente compensatorii care să le justifice alegerea sau opțiunea ocupațională momentană. Practic, părerile celor două categorii intervievate în oglindă sunt complementare, avantajele şi dezavantajele percepute locurilor de muncă în privat sau locurilor de muncă la stat, dincolo de nuanţe, sunt în mare parte identice. Cu alte cuvinte, angajatele din cele două medii sunt consonante în descrierile făcute, însă tind, în funcţie de mediul în care sunt plasate, să scoată în evidență avantajele acestuia şi dezavantajele celuilalt. Fiecare poate găsi însă elemente care să corespundă traseului individual profesional sau nivelului de dezvoltare individuală la care se situează în acest moment. Dincolo de aceste considerente, dacă este să facem o medie a percepțiilor asociate fiecărui sistem, putem spune că vorbim de competitivitate, mediu constructiv, dinamic, activ, motivant şi solicitant în același timp versus mediu care progresează lent, mai puţin constructiv la nivel individual, mai puţin solicitant, stabil, monoton, insuficient remunerat, potrivit pentru cei care caută siguranță stabilitate și un program predictibil de muncă.

Climatul relațiilor de muncă

- Sunt preferate colectivele mixte
- Respondentele preferă, în cea mai mare parte șefi bărbați
- Respondentele confirmă stereotipiile conform cărora bărbații sunt percepuți mai potriviți pentru poziții de conducere
- Se semnalează abuzul directorilor din mediul privat în ce privește atitudinea față de angajați

Caseta 108. Despre climatul relațiilor la locul de muncă

„Colegii bărbați sunt mai ok decât femeile. Mai atenți, aşa. Nu pot să zic că într-un mod urât sau agresiv, ci drăguți. Dacă ai o problemă la imprimantă, la calculator... se şi pricep mai bine pe latura asta, dar sunt şi mai... mai drăguți..." (fg Cluj Napoca, angajate)

Caseta 119. Despre climatul relaţiilor la locul de muncă

„*Colegii bărbați sunt mai ok decât femeile. Mai atenți, aşa. Nu pot să zic că într-un mod urât sau agresiv, ci drăguți. Dacă ai o problemă la imprimantă, la calculator... se şi pricep mai bine pe latura asta, dar sunt şi mai... mai drăguți...*" (fg Zalău, angajate)

Caseta 20. Despre climatul relațiilor la locul de muncă

„*Şi eu lucrez într-un mediu în care sunt, în afară de mine, numai bărbați. Aşa. Nu a fost întotdeauna la fel starea mea, adică nu că ar fi avut ei ceva discuții sau... nu; nu asta e problema. Problema este că a trebuit mult să demonstrez că sunt nu la fel de capabilă ca şi ei, ci chiar mai capabilă decât ei. Şi pentru asta a trebuit, pentru că erau anumite preconcepții. Şi sunt şi cea mai tânără din... din birou, să zic aşa. Alt impediment – nu ştiu dacă are legătură cu discuția –: ei toți sunt căsătoriți, eu – nu şi deja era o altă problemă, adică trebuia să-mi demonstrez responsabilitatea, seriozitatea, tot felul de...*" (interviu Cluj Napoca)

Caseta 21. Despre climatul relațiilor la locul de muncă

„*Depinde de la situație la situație. Câteodată, unde sunt prea multe femei e şi foarte multă tensiune. Femeile sunt rele. Mai ales când sunt mai multe la un loc. Dacă mai sunt şi bărbați, se mai echilibrează balanța cumva, dar se poate să fie tensiuni şi între femei şi bărbați. Cred că depinde şi de personalitate şi de fiecare cum vrea să se impună. Depinde de mai multe... Dar eu... părerea mea e că cel mai bine e să fie undeva echilibru între femei şi bărbați. Eu am lucrat într-un mediu cu mai multe femei şi...*" (fg Cluj Napoca, angajate)

Caseta 22. Despre climatul relațiilor la locul de muncă

„*Păi, nu știu. Când m-am angajat eram în primul an de facultate, eram angajată chiar după decesul mamei, când eram copil, după părerea mea și doamna avea impresia că poate să facă orice cu mine și eu aveam impresia că are dreptate, că doar nu știu nimic și e normal să se comporte așa cu mine...*" (interviu Bistrița)

Caseta 23. Despre climatul relațiilor la locul de muncă

„*Din păcate, la noi, așa în domeniul particular, zic eu... Acuma nu știu în companiile mai mari, unde lucrează doamnele, dar ești tratat așa, ca și un sclav, adică dacă te plătește au impresia, mulți dintre șefi, că pot să facă orice cu tine, adică tu ești obligat, nu doar ce...*" (fg Cluj Napoca, angajate)

Caseta 24. Despre climatul relațiilor la locul de muncă

„*La... mie îmi place că eu mă ocup de spiritul de echipă, să spunem aşa; asta încerc să fac – să aduc un spirit de echipă. Suntem acolo ca o familie. Avantajul este că ne putem face noi programul în funcție de cum ne mişcăm, adică nu e doar muncă de biroul; e şi muncă de teren. Şi – cum ziceam – ideea de echipă.*" (fg Cluj Napoca, angajate)

Caseta 25. Despre climatul relațiilor la locul de muncă

„*Pentru mine e o satisfacție, că am început ca şi ospătar, la un moment dat, la o vârstă fragedă, evident, ca barman şi, după aceea, am ajuns la postul ăsta. E o satisfacție că mi-am dorit să fac chestia asta pentru că mi-a plăcut ospătăria, dar, la un moment dat, am zis că vârsta nu-ți mai permite să faci neapărat ospătărie şi atunci de ce nu să coordonez alte persoane care să... învață să facă munca pe care o făceai tu. Şi atunci, pe partea asta, pe lângă faptul că instruiesc personalul, mi-aduce şi o satisfacție când ei îşi fac treaba bine, ca să zic aşa. Şi, da, am ajuns la statutul pe care mi-l doream, într-un final..*" (fg Cluj Napoca, angajate)

Caseta 26. Despre climatul relațiilor la locul de muncă

„*Pentru fiecare problemă pe care o ai, de obicei, se găseşte câte o soluție în companie. Şi ce mai îmi place foarte mult este că se pune accentul pe training la noi, pe dezvoltarea personalului. Foarte mult îmi place chestia asta. Şi atâtea lucruri am învățat şi abia aştept să îmi deschid şi eu o afacere a mea, să aplic toate.....*" (fg Cluj Napoca, angajate)

Caseta 29. Despre climatul relațiilor la locul de muncă

„*Dar cred că e de preferat să lucreze şi femei, şi bărbați, că cel puțin eu lucrez într-un colectiv în care îs majoritar femei şi.... când apare un bărbat, zic „Doamne, îți mulțumesc că a apărut un bărbat!". Na, echilibrează. Noi prea despicăm firul în 297 şi încă 297.....*" (fg Cluj Napoca, angajate)

Caseta 30. Despre climatul relațiilor la locul de muncă

„*Eu zic că un... Da, exact. Un bărbat, după părerea, eu zic că e mult mai capabil şi ca şi... ca şi şef, pentru că ei au un altfel de a conduce – îs mai flexibili, mai flexibili un pic. Au fermitate, poate, şi o decizie mult mai repede luată...Şi o autoritate impusă, de multe ori; am observat asta. Autoritatea unui bărbat e mai evidentă, de multe ori.....*" (fg Cluj Napoca, angajate)

Caseta 312. Despre climatul relațiilor la locul de muncă

„*Exact ce-am zis: bărbații văd altfel, adică autoritatea unui bărbat se exprimă mult mai uşor decât cea a unei femei sau poate să-şi exprime...Dar poate că nu suntem obişnuite. Dar poate că dacă aş fi bărbat, mi-ar plăcea mai mult să am şef femeie decât dacă îs femeie şi am şef bărbat, ca să zic aşa.....*" (fg Zalău, angajate)

zic aşa....." (fg Cluj Napoca, angajate)

Caseta 33. Despre climatul relațiilor la locul de muncă

„*Acuma, nu ştiu dacă neapărat e vorba de asta, dar, din câte am observat eu, un bărbat... o femeie se enervează mai repede, strigă; de multe ori, nici nu poți să te duci la ea, că „Vai! Iar ai venit?!", ştii? Depinde. Eu am avut şi astfel de şefi mai mari şi nu e ok. Eu prefer şef bărbat, de exemplu. Mi se par femeile mult mai rele în conducere, deci....*" (fg Zalău, angajate)

Caseta 34. Despre climatul relațiilor la locul de muncă

„*Dar eu am impresia că nici nu suntem pregătite să fim şefe, poate. Un pic mai multă încredere şi să... nu ştiu, să o conving că, dacă e şefă, nu trebuie să urle pentru că nu ştie altfel să se comporte, pentru că n-a fost educată să se comporte ca un şef şi să fie echilibrată în momentul în care are foarte multă responsabilitate sau coordonează activități*. Nu ştiu..." (fg Cluj Napoca, angajate)

Caseta 35. Despre climatul relațiilor la locul de muncă

„*Ei mi se pare că au educația asta, că-s crescuți cumva să fie autoritatea şi în familie, şi să fie, să reprezinte o autoritate, să reprezinte capul cuiva. Dar noi, fiind crescute să nu fim, mi se pare foarte normal că ai de luptat dacă toată viața ți s-a zis că bărbatul o să fie capul familiei...Bărbatul e capul... şi bărbatul e, în general, autoritatea şi poate şi în familia ta s-a întâmplat la fel. Şi mi se pare foarte greu şi cu încrederea în noi, pentru că cel puțin la un alt loc de muncă, la locul de muncă al soțului meu, sunt femei capabile, dar nu au încredere să meargă mai departe. Şi atunci... Bărbații au încredere în ei; majoritatea au foarte mare încredere în ei. Şi nici ei nu au încredere în femeile de acolo, cu toate că sunt... poate uneori fac treaba în locul lor, în locul bărbaților, dar nu au încredere pentru că ele n-au încredere în ele, adică, na...*" (fg Cluj Napoca, angajate)

Caseta 36. Despre climatul relațiilor la locul de muncă

„*Şi pe noi, ca femei, ne mai tulbură, să zicem aşa, detaliile. Bărbații nu sunt atenții la detalii. Pentru ei e o discuție. Noi poate avem o discuție şi ne mai uităm la un pensat, la... Nu ştiu, nu..... pentru că eu acum văd şi cu fiică-mea; trebuie să fiu atentă la absolut orice face – are un an de zile –: să nu cadă în cap, să nu se lovească, să nu... Trebuie să fii atentă la absolut toate detaliile. Da, bărbatul e mult mai relaxat. Şi atunci, e greu. Dacă în viața de zi cu zi eşti obişnuit aşa, mi se pare... Dacă am împărți responsabilitatea... Dar normal că, dacă eu primesc 2 ani de zile să stau acasă cu bebele, e mai greu pentru tată. Poate dacă ar fi invers...*" (fg Cluj Napoca, angajate)

Caseta 37. Despre climatul relațiilor la locul de muncă

„Delegarea de sarcini e foarte delicată. Trebuie să-ți asumi că nu le poți stăpâni pe toate. Şi încă ceva: nu e nevoie, că de aia delegi sarcini şi transmiți şi încredere, că dacă nu transmiți încredere şi tot timpul dai impresia că „Bun, ți-am dat eu de lucru, dar..... eu trebuie să vin şi să...", atunci las-o baltă şi fă-le tu pe toate dacă nu-l laşi pe el să crească..." (fg Cluj Napoca, angajate)

Caseta 38. Despre climatul relațiilor la locul de muncă

„Şi cred că şi negocierea salariului e... au mai multă îndrăzneală în partea aceea, iar dacă...Un pic mai multă fermitate la bărbați. Da, pentru că ține tot de educație şi de cum ai fost învățat – să ai încredere în tine sau să n-ai încredere în tine – cu negocierile astea. Și bărbații sunt mai buni lideri decât femeile, părerea mea. Așa. Nu sunt părtinitori. Parcă cu un bărbat te poți înțelege mai bine, femeile vor să fie mai dure..." (fg Cluj Napoca, angajate)

Discriminarea pe piața muncii

- Discriminarea bărbat – femeie în câmpul muncii
- Discriminarea pe baza concediului de maternitate
- Discriminarea între femei căsătorite și cele necăsătorite
- Discriminarea între angajatele cu vechime mai multă și cele începătoare
- Discriminarea între angajatele mai în vârstă și cele tinere
- Diferențe în promovarea la locul de muncă
- Salarizarea: nu neapărat de gen cât de capacitatea de negociere

Maternitatea și cariera profesională

Caseta 39. Despre maternitate și carieră profesională

„Înseamnă atunci că ei trebuie să conducă, pentru că noi, ca femei, într-adevăr, trebuie să facem... adică trebuie; numai noi putem să facem copii; ei nu pot să facă. Îi facem noi. Dar avem de ales, nu? Nu ne obligă nimeni, până la urmă. E o chestie de alegere. Aşa alegi tu.Ce s-a punctat foarte bine aici a fost tocmai asta, da?, că e vorba despre nişte alegeri pe care le facem în ceea ce priveşte... cariera ta, mediul în care lucrezi, bărbatul pe care îl ai lângă tine, adică toate sunt nişte alegeri pe care le faci..." (fg Zalău, angajate)

Caseta 40. Despre maternitate și carieră profesională

„*Adevărul e că promovezi după o anumită vârstă, când... pentru că nu promovezi la 20 de ani. Nu ai cum. Da, după nişte ani de experiență. Când ar urma momentul avansării, cam acela coincide cu momentul dezvoltării familiei, de cele mai multe ori. . După ce cresc copiii, nu mai ai energia necesară la 50 de ani să avansezi. Ştii cum? De-abia aştepți să…Pensia*." (fg Cluj Napoca, angajate)

Caseta 42. Despre maternitate și carieră profesională

„*Da, pentru că femeile trebuie să mai facă şi copii. Din ce cauză? Din ce cauză? Din cauză că, la un moment dat, când tu ar trebui, ca femeie, să avansezi..... tu ai o prioritate: pui familia prima. La un moment dat, ajungi la vârsta când poți să avansezi ca experiență, dar ai şi o familie, şi atunci tu, ca femeie, te implici în creşterea copilului şi te opreşti... din păcate, te opreşti. Cine avansează ori nu are familie, ori este... ori are ajutor şi îşi permite să avanseze că-şi doreşte să avanseze. Asta e. Nu că din ce cauză. Şi bărbații ce treabă au? Ei vin acasă, se uită la ştiri şi ştiu să comenteze doar..*" (interviu Baia Mare)

Caseta 43. Despre maternitate și carieră profesională

„*Or în... majoritatea au deja o familie sau... Şi, într-adevăr, femeile au mai multe responsabilități. Şi eu cred că o femeie e mult mai implicată în viața de familie decât un bărbat, dar, mă rog, e părerea mea personală. Şi atunci...Da, da, da. N-au carieră. Îs acolo, la şcoală, vin după copii; pe mămici nu le vezi – alea au carieră. Nu au într-o familie doi carieră. Nu e echilibrat. Dacă e echilibrat, atunci familia e dezechilibrată, din păcate. Ajung la divorțuri sau copiii.*" (interviu Bistrita)

Caseta 45. Despre maternitate și carieră profesională

„*Deși nu e un criteriu de angajare, eu am auzit...Am auzit multe femei care se duc la interviu și le întreabă dacă sunt însărcinate sau au de gând să facă un copil. M-au întrebat dacă sunt într-o relație, dacă de mult timp... dacă vreau să mă căsătoresc, să am și un copil... Deci când ți se pun întrebări de astea ești șocat, ce pot să zic. Știm foarte bine că din punct de vedere legal nu e un criteriu de angajare*. ..." (interviu Cluj Napoca, angajate)

Caseta 46. Despre maternitate și carieră profesională

„*Da, pentru că angajatorii își doresc stabilitate și pe o perioadă mai lungă de timp și atunci în momentul în care o femeie merge în maternitate sau... vă dați seama, acolo sunt alte costuri: trebuie să angajezi pe altcineva, temporar sau nu și deja te costă în plus*!. ..." (fg Cluj Napoca, angajate)

Caseta 47. Despre maternitate și carieră profesională

„Da, sigur că perioada de maternitate a afectat oarecum şi cariera profesională. Din punctul meu de vedere, dacă trebuie să alegi….de exemplu dacă ai copiii acasă, asta înseamnă că după terminarea programului un mai eşti dispusă să munceşti suplimentar, şi în acel moment da, apare o discriminare, deoarece în mediul în care activez competiția e acerbă. Automat şi când te întorci din concediul de maternitate angajatorului i se pare că îi face un favor doar pentru faptul că te-a primit înapoi. Un contează ce rezultate profesionale ai avut sau ce ai făcut până în momentul acesta. Deci, daca vrem carieră trebuie să muncim mai mult decât cele opt ore pe zi. Dacă un dăm mai mult decât opt ore pe zi, nivelul salarial un va fi majorat, şi când există poziții deschise pentru promovare vor fi favorizați cei care stau pe baricade mult mai mult. ...” (fg Cluj Napoca, angajate)

Caseta 48. Despre maternitate și carieră profesională

„.Am mai auzit... de exemplu, eu nu am copii, v-am spus, dar am prietene care au copii şi mi-au spus că le este foarte greu să-şi găsească un loc de muncă pentru că mulți angajatori le întreabă dacă au obligații şi în momentul în care aud că au copii..” (interviu Cluj Napoca, angajate)

Caseta 49. Despre maternitate și carieră profesională

„De multe ori, la un interviu e prima întrebare „Ai copii?”, „Cu cine îl laşi? Se îmbolănveşte foarte des, vei lipsi de la serviciu, o să ai nevoie de foarte mult medical”. Şi atunci, în funcție de răspunsurile astea şi de părerea pe care şi-o face, te angajează sau nu” (fg Cluj Napoca, angajate)

Caseta 50. Despre maternitate și carieră profesională

„Și accesul la un loc de muncă poate fi îngreunat. Am fost la interviuri în care am fost întrebată dacă am copii, dacă sunt căsătorită, întrebări un pic nelalocul lor, voiau să vadă cât pot conta pe tine. Femeile sunt niște persoane mai calculate și mai prudente care de multe ori gândesc doi pași în față și încep să își facă griji. Siguranța locului de muncă este acum o problemă pentru toată lumea dar femeile sunt puțin mai expuse pentru că ele sunt și mai anxioase.” (fg Cluj Napoca, angajate)

Caseta 513. Despre maternitate și carieră profesională

„Am avut ocazia de multe ori să merg la niște angajatori mari care priveau angajatele însărcinate ca niște roboti defecți. Pur si simplu expresii de genul asta iar vrea să facă un copil ca să mai scape doi ani de muncă. Pentru ei e o formă de sustragere din câmpul muncii. Și

asta venind din partea unor femei, atenție. Sunt bărbați care au copii si înțeleg si sunt femei care nu au copii, nu au cunoștințe cu copii si nu acceptă. Și ele sunt de multe ori în poziții cheie, as spune de multe ori la resurse umane, persoane, femei, care nu reușesc să înțeleagă de ce ai nevoie de copii." (fg Cluj Napoca, angajate)

Inegalitatea de gen la promovare

Caseta 52. Despre promovare

„Noi suntem... pe domeniul de contabilitate suntem mai multe femei, doamne, pe aceeași... pe poziția de economist, la care poți avansa până la poziția de economist senior și cam atât. Pe partea de management ocupă bărbații, cu salarii mult mai mari și . Cu salarii mult mai mari, cu activitate mult mai redusă și mai puțin.. solicitantă. Am observat asta și e destul de frustrantă. Da, pentru că se consideră în momentul când ai o discuție cu un partener de afaceri bărbat, ar avea o prestanță și o credibilitate mai mare decât o femeie, cel puțin în fața unui altă bărbat, de multe ori..." (fg Cluj Napoca, angajate)

Caseta 53. Despre promovare

„de pregătire, adică atunci când te avansează cineva, eu zic pregătirea e cea mai importantă, că nu o să te avanseze...Nu o să te ia altfel. ... doar pentru că eşti femeie şi eşti frumoasă sau pentru că eşti bărbat şi... Eu zic că cel mai mult contează pregătirea pe care o ai şi ce poți să dovedeşti – dacă eşti în stare să fii într-o funcție de conducere sau...." (fg Cluj Napoca, angajate)

Caseta 54. Despre promovare

„Şi eu zic că cel mai mult contează atitudinea şi pregătirea pe care o ai. Şi nu poți să întâmpini dificultăți. Dacă ai atitudinea şi pregătirea potrivită, nu are nimeni ce să-ți spună..." (fg Cluj Napoca, angajate)

Caseta 55. Despre promovare

„Promovările la serviciu? Depinde. Depinde de mediul în care lucrezi. Dacă şefii tăi, bărbați responsabili acasă – responsabili mă refer cu partea financiară; nu ştiu ce fac ei acasă şi nici nu mă interesează –, ei, dacă văd... familia pentru ei este „bărbatul aduce bani în casă şi femeia nu ştiu ce face – se ocupă de partea..." – nu contează ce face femeia, adică nu asta contează –, şi el este stâlpul familiei, atunci nici nu te văd pe tine ca şi cum ai avea nevoie să fii stâlpul familiei. ..." (fg Cluj Napoca, angajate)

Discriminare între angajaţi căsătoriţi şi ne-căsătoriţi

Caseta 56. Despre căsătoriţi vs ne-căsătoriţi

„*Discriminarea... eu am observat discriminarea la colegii mei şi la şefii mei la angajarea altor colegi, tot bărbaţi, cum vă spuneam. Unul dintre criterii era dacă e căsătorit sau nu. Şi am întrebat „No, care e faza cu căsătoritul?”. Şi mi s-a spus „Este... căsătorit înseamnă că este mai serios, mai responsabil”, ceea ce... timpul a demonstrat că nu a fost chiar aşa...*” (fg Cluj Napoca, angajate)

Caseta 57. Despre căsătoriţi vs ne-căsătoriţi

„*Asta şi eu am păţit-o – cu discriminarea –: faptul că nu am familie. Îmi zicea şeful meu „Păi, poţi să te duci până la Centrul Regional, să stai acolo două săptămâni, că n-am pe cine să trimit, că fetele... fetele au familie, trebuie să-şi facă temele cu copiii. Şi zic „Bine, dar cu ce-s eu de vină că ele au familie şi eu n-am?”. Dar zic „Nu înseamnă că sunt abandonată pe străzi”. „Păi, acuma trebuie să înţelegi, că nu ştiu ce. No, ia maşina şi du-te. Şi vii vinerea următoare şi luni te duci înapoi”. Şi tot aşa. Asta a fost de vreo 3 ori anul acesta* ...” (fg Cluj Napoca, angajate)

Caseta 58. Despre căsătoriţi vs ne-căsătoriţi

„*Da. Sau atunci când te trimit, de obicei, la o specializare, adică mie mi s-a întâmplat. Mi-a zis „Bine, dar dacă te căsătoreşti, trebuie să mă anunţi cu un an înainte”. Adică ar fi bine să nu te căsătoreşti* ...” (fg Cluj Napoca, angajate)

Caseta 14. Despre căsătoriţi vs ne-căsătoriţi

„*Şi dacă ai şi o relaxare şi nu te plângi de nimic şi n-ai niciun fel de probleme, înseamnă că nu ai nevoie de stimulări financiare. Nu mă refer acum neapărat la promovări de funcţie, de... că alea n-au...Da. Mă refer la... strict la partea financiară. Oare de ce ai avea nevoie? Nu ai de ţinut o casă. Sau, mă rog, dacă eşti căsătorită, soţul te ajută, prietenul, partenerul, aşa. Atunci nu simt nevoia să te... nu simt ei nevoia să te promoveze. În schimb, dacă eşti bărbat, „Ia să-l ajutăm puţin! Săracul, are doi copii! Hai să-l ajutăm! Soţia lui nu mai lucrează. Hai să-l ajutăm că are tot felul de handicapuri!”. Nu mă refer că are copii cu handicap*. ...” (fg Cluj Napoca, angajate)

Caseta 59. Despre căsătoriţi vs ne-căsătoriţi

„*Asta voiam să spun: că în firma în care lucram înainte... şi dacă făceam ore suplimentare, spuneau „Dar oricum, tu nu eşti căsătorită, nu ai copii, nu te aşteaptă nimeni acasă. Ce ai de făcut*?. ...” (fg Cluj Napoca, angajate)

Caseta 60. Despre căsătoriți vs ne-căsătoriți

„*Din aceleaşi raționamente discutate anterior: când ți se cere să pleci în delegație o săptămână, două, trei, o femeie nu-şi va lăsa copilaşii, să plece o mamă, pe când tatăl este... prin natura lui, mai liber se simte să plece. Şi atunci, automat, fiind dispus să faci acele rupturi între familie şi profesie, bărbatul le face, automat este promovat înaintea femeii în acele situații. Acuma, nu neapărat, că şi femeile sunt mai*...” (fg Cluj Napoca, angajate)

Percepții asupra diferențelor de gen

Caseta 615. Despre diferențe de gen

„*Trebuie să lupți mai mult decât ei. Mai mult decât ei, că la ei e foarte simplu: drumul e fără... Na, dar ei nu văd. Şi atunci... Este o vorbă țărănească: „Bărbatul este capul familiei. Femeia e gâtul.” Cum vrea, aşa... Dar el numai atâta – e cu capul. În rest, tu trebuie să-l suceşti, să-i arăți drumul, ca femeie. Nu recunosc şi n-o să recunoască niciodată şi nici n-o să le zicem.*.” (fg Cluj Napoca, angajate)

Caseta 62. Despre diferențe de gen

„*Cred că în echipele mai mici sau în firmele mai mici, într-adevăr, subiectivismul e mai mare. Cred că...Emoțional. Dar în firmele mari, în multinaționale, nu cred că... adică – părerea mea – nu cred că e chiar atât de... atât de important şi atât de evident, în sensul că dacă „Ea este bună? Păi, să o fac...”...În firmele mai mari aşa cred. Cel puțin, asta e părerea mea – că nu contează că eşti femeie sau bărbat atâta timp cât eşti 23 de ore din 24 acolo. Nu contează. Chiar mai mult contează să n-ai familie, oriunde te-ai angaja*. ...” (fg Cluj Napoca, angajate)

Caseta 63. Despre diferențe de gen

„*De ce nu primeşti un bonus? Pentru că nu te plângi”. E discriminare. „Oricum, ai de ce...? În regulă. Adică la ce te aştepți? Ce să-ți dăm? Dacă nu te plângi...”. Era... poate era mai bine să fi zis „Vai, ce greu îmi este!*. ...” (fg Cluj Napoca, angajate)

Caseta 64. Despre diferențe de gen

„*Știți ce mă gândesc eu? Nu știu, mă gândesc că cel puțin pentru bărbați, poate și din punctul lor de vedere, poate și din punctul nostru de vedere, adică eu cel puțin – eu îi consider pe bărbați într-o oarecare măsură, nu știu -, stâlpul familiei; eu așa îi consider. Da, da, da. Poate și din familie, poate așa e. Și, nu știu, cel puțin din punctul meu de vedere, nu știu, un bărbat trebuie să – nu știu, poate nu e bine, poate nu gândesc bine, dar asta consider eu...Exact. Deci eu consider că bărbatul ar trebui să aibă o idee mai multă putere, măcar...Nu știu; și financiară și, nu știu, din toate punctele de vedere, pentru că – nu știu-, e stâlpul familiei, eu așa îl văd, ca fiind stâlpul familiei*. ...” (fg Cluj Napoca, angajate)

Caseta 65. Despre diferențe de gen

„*Nu, nu, din punctul ăsta de vedere nu văd. În familie, în familie îi văd eu rolul ăsta și de aia, nu știu, cred eu – poate că nu e bine cum gândesc eu, dar mie așa mi se pare, că e stâlpul familiei și atunci ar trebui să aibă o idee... Nu zic că trebuie să fie superior, că nu trebuie să fie superior; să aibă, nu știu, o idee mai multă putere față de femeie și consider că mulți bărbați au aceeași gândire și din cauza asta, nu știu, poate sunt mai impulsionați să tindă la o poziție mai înaltă sau mai...sunt mai determinați. Da; la o poziție mai înaltă sau la, nu știu, mai bine plătită din punct de vedere financiar pentru că, nu știu, mi se pare că și ei ajung la un moment dat că o să ajungă în situația în care o să aibă o familie și da, trebuie să o întrețină. Și sunt mai dispuși la sacrificiu, mie așa mi se pare*...” (fg Zalau, angajate)

Caseta 66. Despre diferențe de gen

„*Cred că da. Eu am fost la un interviu undeva şi, printre altele, m-am întrebat dacă intenționez să am copii în următorul an. Direct, da, foarte direct, aşa, în față, ceea ce a fost... nu ştiu, m-a şocat; nu mă aşteptam. Am zis că „Nu ştiu acum să vă spun. Poate da, poate nu. Nu ştiu”, „Mulțumesc!”. Nici nu am mai fost sunată pentru al doilea interviu, că am fost şi eu cam directă; nu m-am gândit. În momentul ăla aşa m-a luat, ca din oală. Nu m-am gândit „Stai, să mint sau să...”, numai ca să...Să-mi apăr interesele.... nu ştiu, să mă gândesc la chestia asta, deci*...” (fg Cluj Napoca, angajate)

Caseta 67. Despre diferențe de gen

„*Bun, dar în multe domenii femeile au un plus, deci femeie, dacă te îmbraci bine, mergi la interviu, ai toate şansele să iei interviul, față de bărbați*...” (fg Cluj Napoca, angajate)

Caseta 68. Despre diferențe de gen

„*Cred că având mai mult şi job-ul, şi familia, şi... deci fiind împărțită în mai multe direcții, nu prea-şi permit să fluctueze. Poate mai degrabă ele-s mai constante şi eventual job-ul...Da. Da.*

Bărbatul, eventual, îşi schimbă... Nu?! Îşi găsesc mai repede de lucru, de asta. Pentru că, nu ştiu, îi mai versatil un bărbat" (fg Cluj Napoca, angajate)

Caseta 69. Despre diferențe de gen

„Acceptă şi mai puțin mai uşor decât o femeie, adică... Lucrez în companie națională. Au fost făcute multe disponibilizări în ultimul timp. Şi au fost disponibilizați atât femei, cât şi bărbați, cu studii superioare, angajați vechi şi aşa mai departe. Ținând legătura cu ei – în mare parte am ținut legătura pentru că...Da, să vedem dacă şi-au găsit de lucru. Şi-au găsit de lucru în mare parte, mai mult bărbații, mai repede decât femeile şi-au găsit de lucru, nu neapărat în domeniul în care erau pregătiți sau în domeniul... pe ce au lucrat la noi, dar şi-au găsit de lucru bărbații. Au acceptat job-uri mai... nu mai puțin plătite; nu neapărat cu studii superioare, dar şi-au găsit repede de lucru, poate şi prisma faptului că capii de familie trebuie să-şi întrețină familia şi să aducă venit în casă. Dar femeile care şi-au găsit de lucru – cel puțin... nu ştiu, vreo 4 ştiu –, şi-au găsit de lucru şi au renunțat după un an de zile, pentru că, găsindu-şi în privat de lucru, era diferit atât programul, probabil şi distanța şi... nu ştiu, erau multe chestii; chiar dacă câştigau mai bine, 3 dintre ele ştiu că au renunțat la posturile de la privat pentru că li se cerea mult mai mult. Nu ştiu, au renunțat; efectiv au renunțat. Cred că noi părem mai vulnerabile şi..." (fg Cluj Napoca, angajate)

Caseta 70. Despre diferențe de gen

„... părerea comună e că poți să sperii mai uşor o femeie şi poate de asta se mizează pe bărbați, deşi nu neapărat că e aşa. În politică? Şi în partide recrutează mai mult bărbați pentru atitudine, zic eu, că la femei, na, se vede sau nu se vede atitudinea şi la bărbați... cred că merg pe premisa asta. Şi tot de acolo pornesc posturile pe rang politic. Femeile nu sunt aşa de credibile" (fg Zalău, angajate)

Caseta 716. Despre diferențe de gen

Şi nu numai. De multe ori, nu poți să-i schimbi pe cei care, de exemplu, au o vârstă, deci aşa ai aşteptări – ca cel care ajunge nou să nu mai facă greşelile vârstnicului pe care, de multe ori, nu-l poți schimba, deci poți să-l consiliezi, poți să-l ajuți, poți să lucrezi împreună cu el, dar... Nu neapărat că-i tolerezi; nu le mai poți schimba, dar nici nu poți să-l dai afară. Apropos de remunerare – nici nu se pune problema" (fg Cluj Napoca, angajate)

Caseta 72. Despre diferențe de gen

„.Bărbații promovează mai mult. Pentru că au credibilitate mai mare pentru angajator. Nu ştiu. Probabil aşa, depinde de angajator. După angajator" (fg Cluj Napoca, angajate)

Caseta 73. Despre diferențe de gen

„*Când ajunge acolo și știe ce vrea, poate că de multe ori, știți cum e, atunci când ai familie, ai copii, te duci într-o funcție, de multe ori femeile de sub așa tind să bârfească. Dacă ajungi acolo se crede că ai ajuns pe anumite... pe alte calități*..” (fg Zalău, angajate)

Caseta 74. Despre diferențe de gen

„*Noi nu cred că avem educația potrivită; în principiu, de acolo pornește. Noi, femeile, da. Educația potrivită pentru a lupta pentru ceea ce ne dorim. Şi, de multe ori, pentru a ne impune. Pentru a... pentru a considera că merităm la fel de mult*.” (fg Cluj Napoca, angajate)

Caseta 75. Despre diferențe de gen

„*Nici n-am... nici nu cred că am avut modele, adică suntem chiar prima generație după părinții noştri, care au fost educați de părinții lor, care nu au avut educație, deci suntem, efectiv, oarecum a treia generație de tineri care...Generația veche erau rigizi, nu prea au avut curaj să înceapă o muncă pe cont propriu. Antreprenoriatul a lipsit complet. Modelul. Părinții noştri şi părinții... majoritatea prietenilor, cercuri, anturajul, colegilor – şi de şcoală, şi de muncă, şi de facultate. Au existat foarte puține modele în a avea noi, femeile, sau noi, tinerii, curaj în a face ceva pe cont propriu sau în a ne impune, sau în a cere ceva, în a avea o pretenție de la noi, personal, şi apoi, de la cei din jurul nostru*” (fg Zalau, angajate)

Caseta 76. Despre diferențe de gen

„*Nu. Eu cred că se... am ajuns... deci în ziua de azi se pune efectiv accentul pe cunoştințe, deci nu mai se fac diferențe între bărbați şi femei*.” (fg Cluj Napoca, angajate)

Caseta 77. Despre diferențe de gen

„*Și, nu știu, eu văd ca o încurajare a statului... Și femeia s-a emancipat și știm asta și vrem și noi carieră, vrem... Încă e privit lucrul ăsta așa. Chiar și viitorul meu soț privește așa, să facem un copil și eu să rămân totuși acasă și i-am spus că asta nu o să se întâmple. Încă sunt persoane care gândesc așa. Bine, el nu o spune în sensul de lucru rău. Cum am acuma un program... după serviciu, școală, ajung seara acasă la 9 și e foarte greu și mai ales când deja există un copil în familie să ai programul ăsta, pierzi foarte multe, dar, totuși, vrem și o carieră, nu*?” (fg Cluj Napoca, angajate)

Caseta 78. Despre diferențe de gen

„*Da, în privința asta probabil că bărbații sunt mai flexibili. Poate că am fost noi obişnuite de mici că bărbatul...Şi să fim mămici acasă. Şi mămică înseamnă să stai acasă cu copilul sau, mă rog, să nu fii tu cea care vine mai târziu decât soțul de la serviciu, sau care să stai peste program, sau... Cred. Practic, să fii femeie de carieră. Cred că asta e problema – că n-am fost*." (fg Cluj Napoca, angajate)

Respondenții semnalează că, în prezent angajatorii au devenit mai discreționari în privința persoanelor pe care le angajează, fiind frecvent menționate situații de discriminare sau de folosire a unor criterii care nu țin neapărat de competenta profesională, nici de gen, ci mai degrabă de statusul profesional și social al celor care aplică**.** În legătură cu diferențele de gen în pozițiile de conducere, analizând interviurile și focus grupurile e pare că este vorba de o prejudecată a femeilor în ceea ce privește o persoană care să ocupe un post de conducere, poziție în care ar fi mai potrivit un bărbat și nu o femeie. Explicațiile sunt aceleași, fie că reproducem roluri învățate în familie în cadrul perioadei de socializare, fie că este o prejudecată încetățenită în mentalul colectiv, majoritatea respondentelor intervievate consideră că un bărbat este mai potrivit pentru a lua decizii, pentru a media dispute, pentru a convinge un client. O altă respondentă sublinia că "probabil că este vorba și de un misoginism generalizat la nivel social, misoginism pe care îl au deopotrivă și bărbații dar și femeile".

Referitor la șanse diferite de promovare între un bărbat și o femeie conform celor mai multe opinii , femeia ar fi dezavantajată, în cele mai multe domenii. Explicațiile vizează însă nu doar o atitudine a angajatorilor ci și o lipsă de dorință de implicare a femeilor: vorbim astfel de o de implicare diferențiată a bărbaților și a femeilor, de o determinare diferită în a accede la diferite poziții ierarhice. Se subliniază că implicarea bărbaților este mult mai accentuată decât a femeilor, un exemplu elocvent fiind implicarea politică, la acțiuni civice, la participări publice, la orice acțiuni cetățenești, civice.

Toate femeile participante la studiu au declarat că principalul aspect în privința căruia există o discriminare clară de gen este maternitatea și rolul de mamă. Este principalul rol care interferează cu viața profesională, fiind un acord aproape unanim că cele două roluri (de mamă și de angajată) nu pot fi îndeplinite la nivel optim, simultan. Rolul de mamă și cel de femeie de carieră par dificil dacă nu imposibil de reconciliat, în opinia celor mai multe respondente: unul din cele două roluri trebuie să primeze la un moment dat, nu se poate merge cu ele în același ritm, în același timp, la același nivel, unul dintre ele trebuind să rămână puțin în spate sau să fie sacrificat în anumite puncte*… iar apoi te concentrezi din nou să recuperezi ce a rămas puțin în urmă și să echilibrezi tot timpul, asta nu înseamnă că o poți tine în același ritm!*

În acest context sunt semnalate câteva situații de compromis: fie se renunță la carieră sau la avansări, fie se neglijează rolul de mamă, fie se prioritizează unul din roluri în diverse etape. Vorbind despre discriminarea mamelor au fost menționate ca probleme dificultatea de

armonizare a programului după ce au născut sau situații în care mamele nu au mai fost angajate după ce s-au întors din concediul de maternitate sau li s-a desființat postul.

Femeile menționează că, îndeosebi în cadrul companiilor private, o mamă re-întoarsă din concediul de maternitate e percepută ca o resursă care își pierdea din valoare, sunt tendințe să fie mutată în poziții inferioare, să se facă diverse presiuni, sau se solicită să stea mai mult peste program sau i se dă target egal cu al persoanelor foarte vechi. Respondentele declară totodată că acest conflict apare cel puțin când femeile ajung la o vârstă la care familia începe să conteze*: atâta timp cât ești 100% implicată pe partea profesională ești foarte bună pentru că produci cât două persoane și iei un singur salariu. În momentul în care încerci să îți echilibrezi viața personală cu cea profesională scazi ca și valoare!*

În ceea ce privește nivelul de salarizare, în instituțiile de stat dar și în multinaționale, vorbim de criterii care uniformizează. În firme private de dimensiuni mai reduse însă se menționează și cazuri în care bărbații primesc mai mulți bani decât femeile de pe poziții similare.

Angajatele declară că fenomenele de discriminare de gen din cadrul instituțiilor publice există, dar acestea sunt oarecum mai subtile decât ne-am aștepta. De exemplu într-o școală pot exista criterii de discriminare de gen, existând tendința de a se acorda mai mult credit bărbaților, diriginților, profesorilor.

Există apoi un criteriu de discriminare chiar și între femei, atât în mediul public cât și cel privat. De exemplu, femeile singure sunt discriminate în sensul că au un avantaj femeile care, din punct de vedere social, convențional corespund rolurilor tradiționale. De exemplu chiar dacă este vorba de o învățătoare foarte bună, si care este foarte solicitată, dar este singură, ne-căsătorită, adică nu sunt pe tiparul clasic, sunt defavorizate fată de celelalte. Acesta înseamnă și mai multe sarcini, mai multe de făcut care se dau în baza faptului că angajatele ne-căsătorite nu ar avea și atribuții gospodărești. De subliniat este faptul că, această discriminare nu o fac doar bărbații ci și femeile față de femei, existând această explicație că femeile singure, neavând alte obligații, își pot permite să își asume alte și alte obligații în plus șa nivelul școlii.

Mai există o discriminare între cei care au un post stabil, un contract pe perioadă ne-determinată și cei care au un contract pe o perioadă determinată. Cele care nu au un contract pe o perioadă ne-determinată sunt mult mai solicitate decât celelalte pe considerentul că au obligații morale fată de instituția care le acceptă. Primesc astfel mul mai multe sarcini, sunt solicitate în orice situații, sunt aglomerate cu chestii administrative. În general, ”începătoarele” trebuie să stea mai multe ore peste program, să se implice în sarcinile cele mai dificile și să aibă o încărcătură mai mare de activități.

În ceea ce privește situațiile de hărțuire sexuală acestea pornesc de la nevinovatele glume care se fac și până la unele propuneri mai mult sau mai puțin subtile care sunt adresate femeilor.

Privind inegalitatea de gen ca o problemă, de cele mai multe ori angajatele nu cunosc mecanismele prin care ar putea să se apere, să protesteze, să își exprime dezaprobarea. Într-un fel și comportamentele care ar putea fi încadrate la hărțuire sunt acceptate tacit, din diverse motive. Unul este teama de a/și pierde locul de muncă, altul este de-credibilizarea celui care adoptă o anumită atitudine. Interviurile relevă faptul că, dacă o femeie ar lua atitudine într-un context de genul acesta, cei din jurul ei ar afirma toți că i s-a părut, iar femeile cărora li se spune asta spun clasica aserțiune, că nimeni nu reacționează dacă nu e provocat, adică e vina victimei de fapt. Prezumția de vinovăție cade asupra victimei nu asupra agresorului. Chiar și femeile acuză de multe ori alte femei cărora li se fac avansuri cum că ele ar fi de vină.

Cel mai adesea aceste situații se întâmplă cu superiorii ierarhici care inerent au un ascendent. Și de multe ori persoanele respective bărbați profită de ascendentul pe care îl au, e probabil și cel mai frecvent context de discriminare, cel între superiorul ierarhic masculin și angajata.

În ce privește relațiile pe verticală se menționează că există o oarecare discriminare la începutul carierei profesionale și anume cea bazată pe vârstă. Unii colegi mai maturi, cu mai multă experiență au tendința aceasta de a discrimina pe cei mai tineri, de a pretinde unele avantaje profesionale pe baza vârstei.

Analiza răspunsurilor relevă faptul că prejudecățile față de femei se observă la nivel social și se transmit din generație în generație. Aceste prejudecăți sunt și ale bărbaților și ale femeilor, se pot observa în glumele despre femei, în literatură, prin toate mijloacele se transmit. Pe urmă mai este un misoginism la nivel social. Și mai sunt și niște motive legate de educația femeilor care le condamnă pe femei la un fel de conformism profesional și social și aceasta este o chestiune generalizată. Indiferent de domeniu, când este vorba de afirmare și de dorința de afirmare, bărbații de afirmă mult mai ușor decât femeile, iar răspunsurile relevă că acest fenomen nu ține de competente ci de trăsăturile de personalitate; la femei sunt încurajate acele trăsături care le condamnă la conformism, la precauție, siguranță, un exemplu elocvent fiind reticența față de antrenprenoriat.

Rezultatele studiului - angajatori

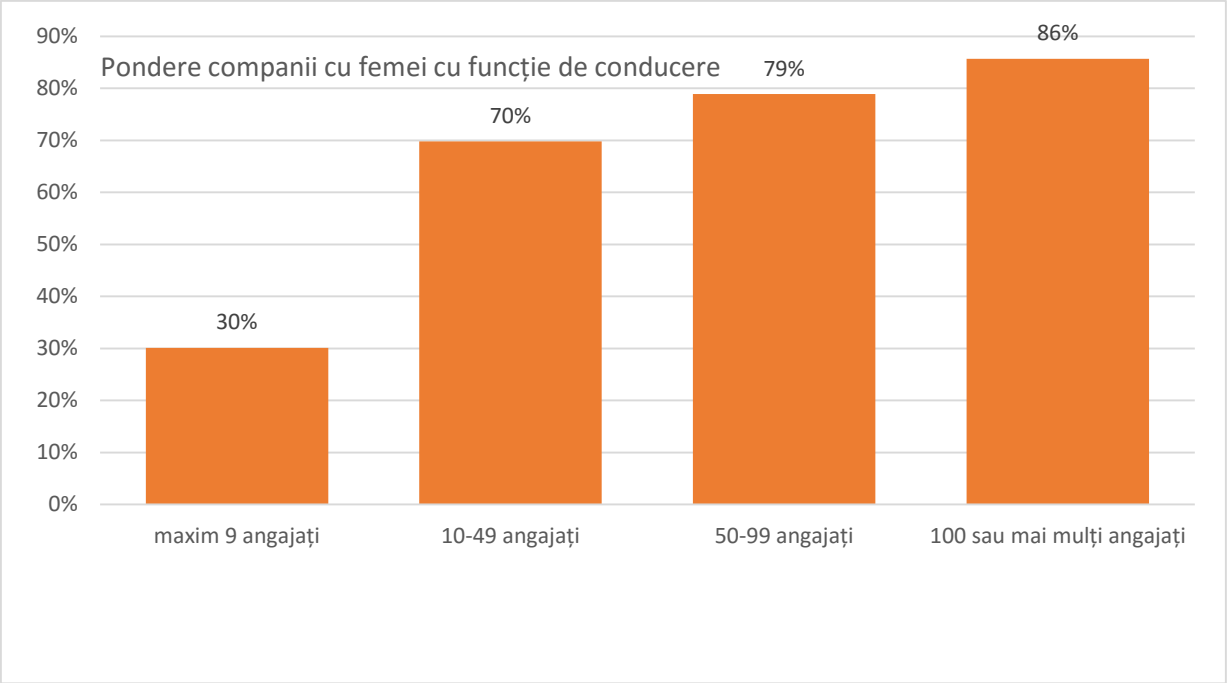
A. CONDIȚII DE MUNCĂ

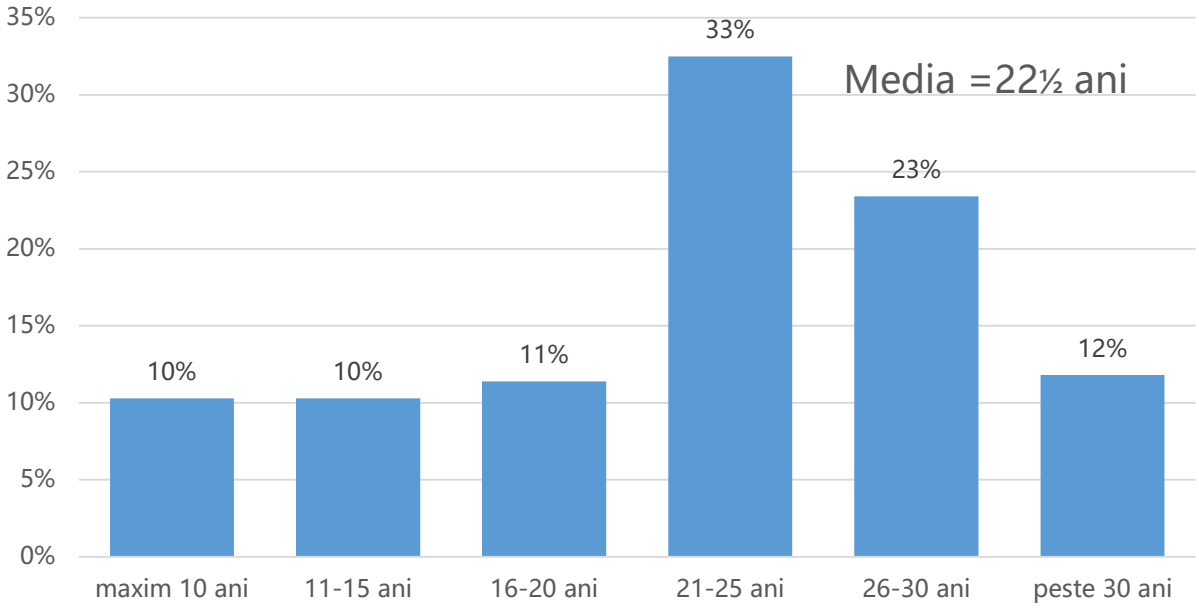
Reprezentanții angajatorilor au vechime de muncă mult mai mare, de 22½ ani, din care, în medie, 14 ani petrecuți la actualul loc de muncă.
Managerii bărbați au, în medie, 3-4 ani vechime în plus, în comparație cu managerii femei, atât în privința vechimii generale, cât și a vechimii în cadrul instituției.

Cei mai mulți dintre manageri au în subordine maxim 9 angajați. Media numărului de femei angajate în cadrul unei companii este de 3 femei. Circa 31% dintre companii nu au angajate femei, așa că, dacă ne raportăm doar la acestea, media crește la circa 5 femei. În alte 37% dintre companii sunt angajate maxim 2 femei. Teoria segregării de gen pe piața muncii pare a fi confirmată atât de angajate cât și de angajatori.

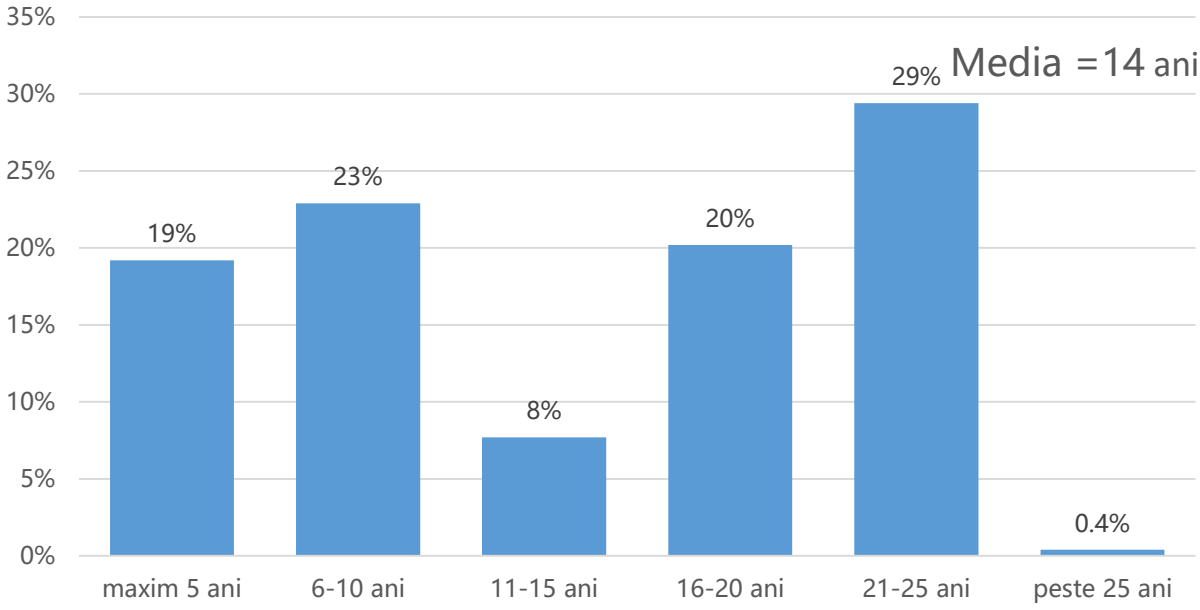
În aproape 70% dintre companii, femeile nu dețin funcții de conducere. Dacă ne vom referi numai la companiile care au angajate femei, media numărului de manageri femei este de sub 1 manager per companie, în condițiile în care în peste jumătate dintre acestea, nu există manager femeie.

Ponderea cea mai mică a managerilor femei este identificată în rândul companiilor mici (sub 10 angajați), care formează practic majoritatea companiilor. În acest caz, numai in 30% dintre companiile care au angajate femei, acestea dețin o funcție de conducere.

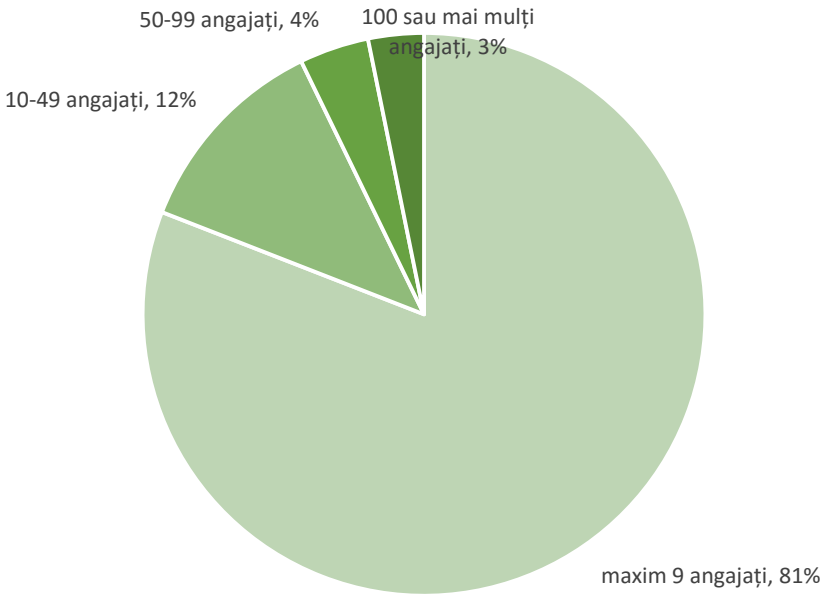

Pondere companii cu femei cu funcție de conducere
90%
80%
70%
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
30%
70%
79%
86%
maxim 9 angajați
10-49 angajați
50-99 angajați
100 sau mai mulți angajați



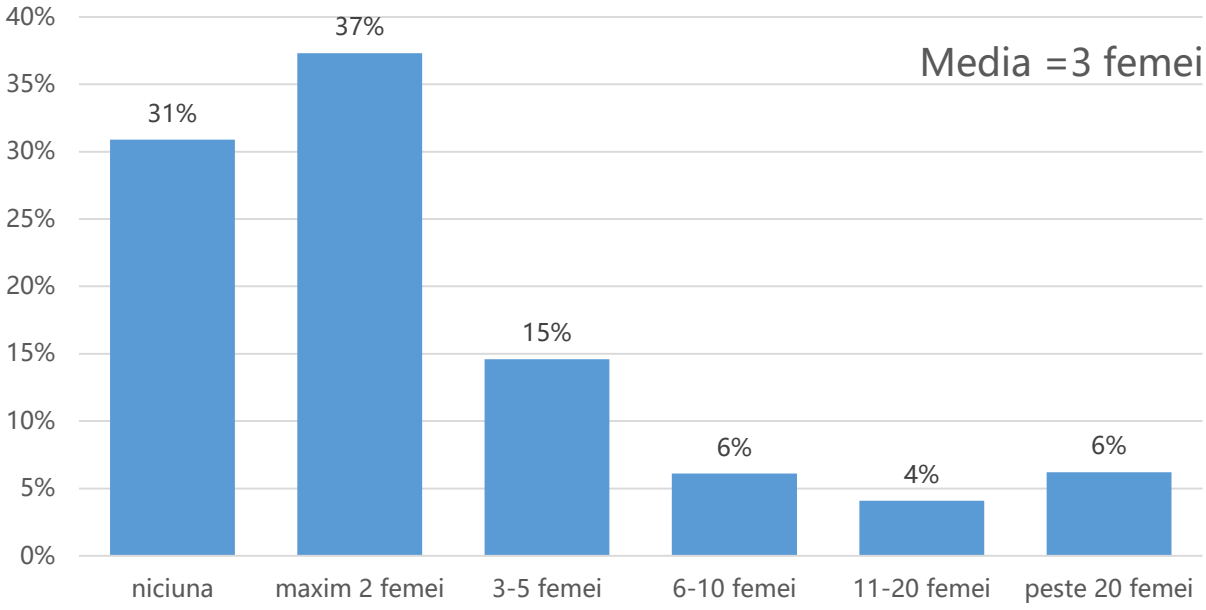
Graficul 1. Care e vechimea dvs. totală în muncă? (N=405).



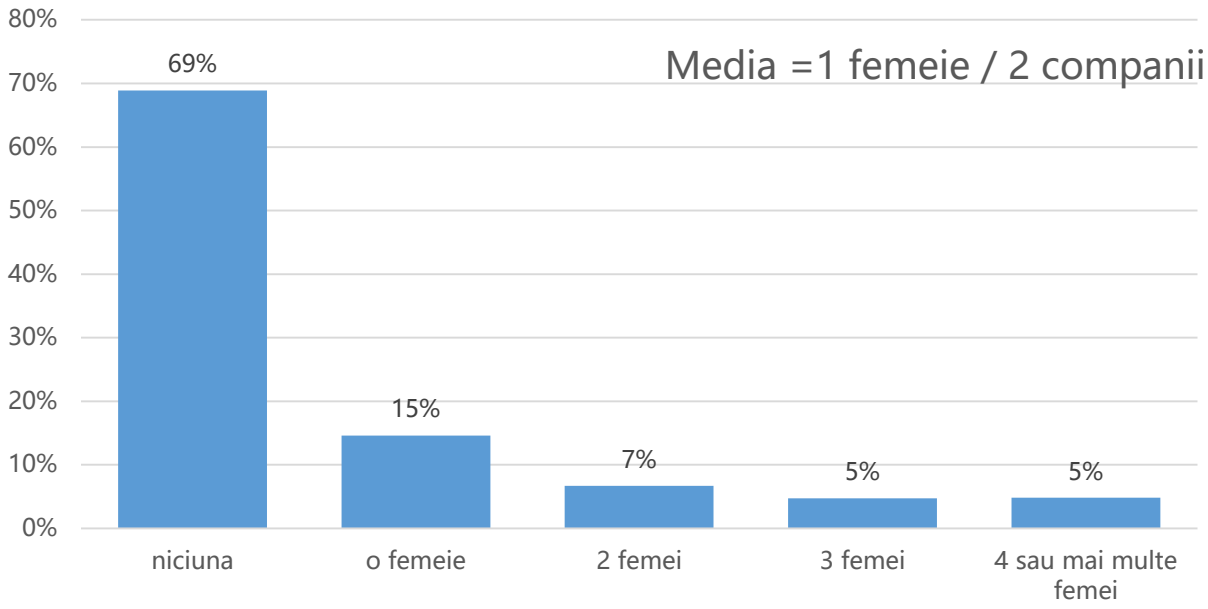
Graficul 2. Dar care e vechimea dvs. la actualul loc de muncă? (N=405).



Graficul 3. Aproximativ câți angajați aveți în subordine? (N=405).



Graficul 4. Câte femei sunt angajate în compania dumneavoastră? (N=405).



Graficul 5. Dintre acestea, câte ocupă o funcție de conducere? (N=405).

B. REGLEMENTĂRI ȘI POLITICI ANTIDISCRIMINATORII LA LOCUL DE MUNCĂ

Numai 8% dintre angajatori admit că au un document redactat privind o politică care să trateze tema șanselor egale și nondiscriminării privind forța de muncă. Dintre aceștia, aproape unanim se admite faptul că angajații sunt informați cu privire la această politică.
Probabilitatea de a acea o astfel de politică este mult mai mare în cazul companiilor care au angajate femei (10%), decât în cazul celor care nu au (2%).

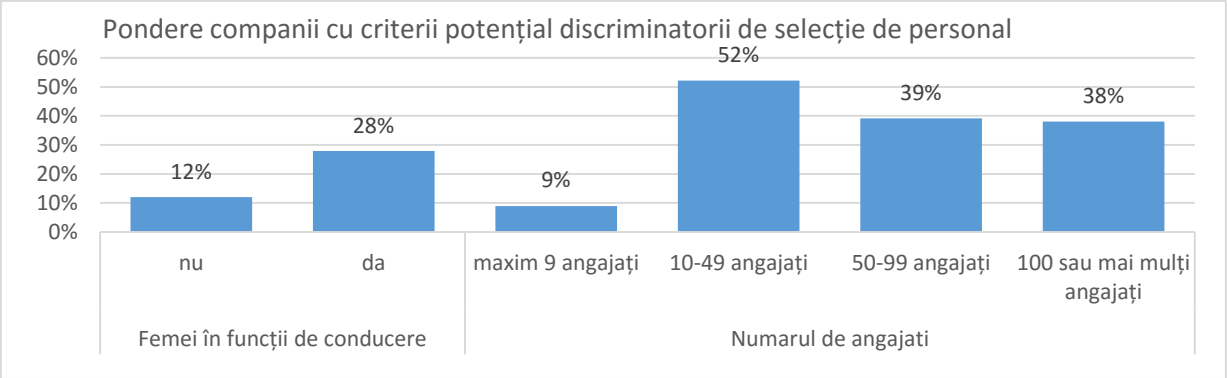
De asemenea, acolo unde există manager femeie, ponderea companiilor care au o astfel de politică ajunge la 20%, în timp ce, în cadrul companiilor care nu au cel puțin un manager femeie, e de doar 3%. Companiile mari, de peste 100 angajați, sunt cele care dețin în cea mai mare pondere un astfel de cadru normativ, 43% dintre ele admițând acest lucru.

În general, politicile prevăzute de acest document vizează:

- Discriminarea la angajare,
- Discriminarea în privința accesului la promovare,
- Discriminări în privința formării și educației,
- Discriminări în privința perioade de sarcină și naștere.

Și cuprind referire la marea majoritate a aspectelor testate, în peste 55% din cazuri. În numai 35%, sunt menționate în aceste politici doar maxim 3 aspecte.
Încălcarea acestor prevederi se sancționează cel mai frecvent (71%) cu avertismente, dar și ponderea celor care prevăd desfacerea contractului de muncă e una ridicată (26%).

83% dintre companii nu indică nici un criteriu de selecție de personal cu potențial discriminatoriu. Existența acestor criterii corelează pozitiv cu numărul de angajați din cadrul companiei, dar se asociază pozitiv și cu existența în cadrul companiei a unei femei în funcție de conducere.

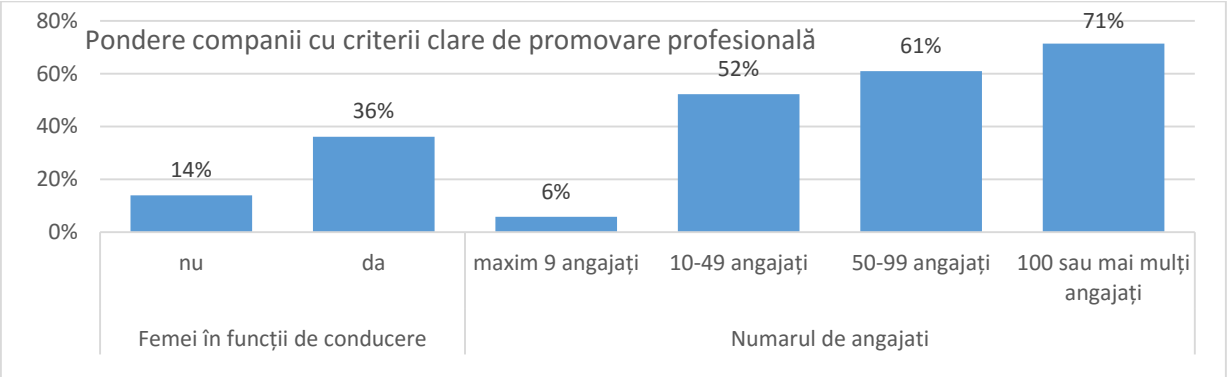


În procesul de recrutare, aspectele cu potențial discriminatoriu cele mai vizate sunt:

- Starea de sănătate
- Starea de graviditate
- Vârsta

92% dintre angajatori declară că acordă șanse egale atât pentru femei cât și pentru bărbați, în timp ce 7% neagă acest aspect. Cei mai mulți care declară că există o diferențiere de șanse la angajare provin din companii cu 50-99 angajați, companii care au cel puțin o femeie manager.

Numai o companie din 6 declară că are criterii clare privind procedurile de promovare profesională. În acest caz, existența femeilor angajate și a femeilor în funcție de conducere se asociază pozitiv cu claritatea acestor criterii. De asemenea, pe măsură ce crește numărul de angajați, probabilitatea de a avea criterii bine definite de promovare e tot mai ridicată, fiind un aspect necesar în menținerea coeziunii colectivului.



În trei sferturi dintre companii, în ultimii 2 ani, au fost promovat un număr egal de femei sau bărbați în posturi de conducere. În 7%, au fost promovate mai multe femei iar în 14%, mai mulți bărbați. O pondere mai mică a companiilor unde au fost promovate mai multe femei poate fi identificată în rândul companiilor mici, de maxim 9 angajați (1%), în timp ce în celelalte procentul depășește 15%.

Numai o companie din 6 declară că are criterii clare privind participarea la formarea profesională. Și în acest caz, companiile care dețin femei în funcție de conducere sau cele cu un număr mai mare de angajați dețin într-o mai mare măsură criterii clare de participare la cursuri de formare profesională.
Dacă în 85% dintre aceste companii, criteriile sunt transparente, numai în 63% ele conțin elemente referitoare la egalitatea de șanse. Prezența femeilor în cadrul companiei, precum și existența a cel puțin o femeie în funcție de conducere sunt de natură să crească procentul companiilor care dețin criterii referitoare la egalitatea de șanse.

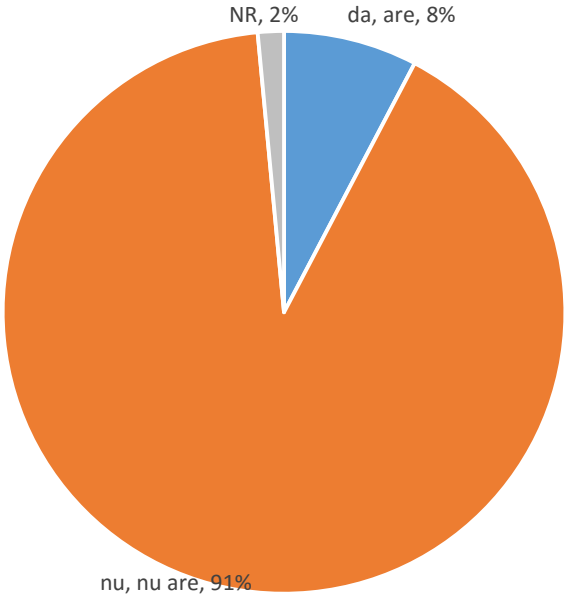
În privința unor facilități privind:

- plată integrală/parțială a cheltuielilor ce țin de îngrijirea vârstnicilor, persoanelor cu handicap sau a copiilor,
- politici speciale referitoare la aspecte privind reconcilierea între viața profesională și cea familială,

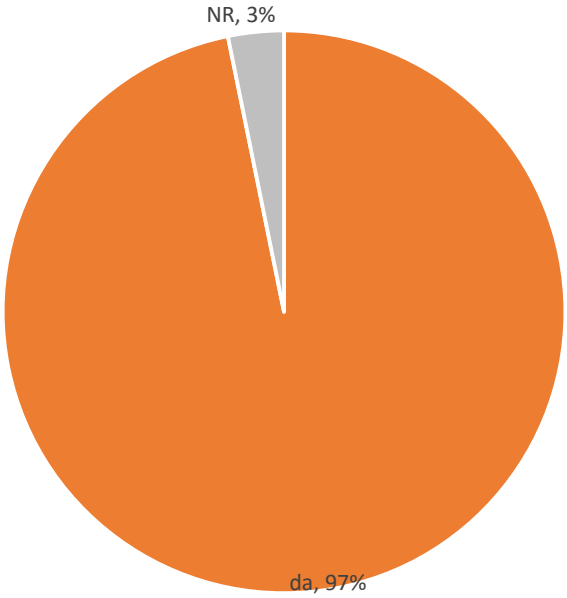
ele reprezintă preocupări marginale, fiind identificate în doar 3%-4% dintre companiile investigate.

81% dintre angajatori declară că salariile (politica salarială) sunt transparente în cadrul companiei, în timp ce 19% declară că nu există transparență în această privință. Acolo unde există aceste politici, ele sunt stabilite în general prin consultare cu partenerii sociali.

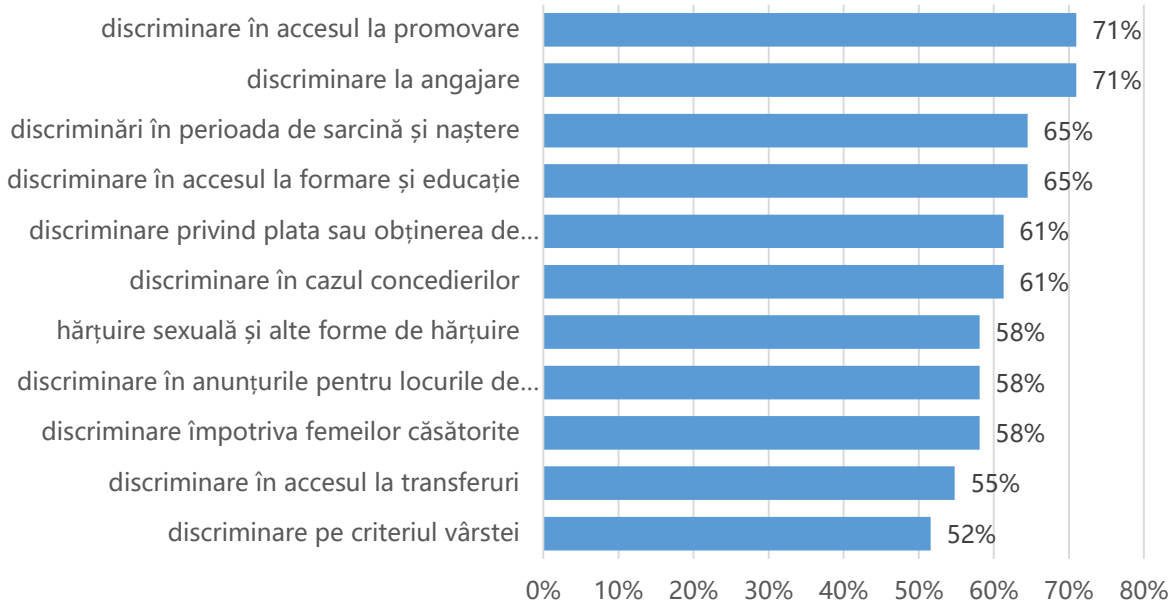
În general, condițiile de venit și tratamentul de care se bucură angajații femei și bărbați sunt menționate a fi similare de peste 96% dintre angajatori. Nu există diferențe semnificative statistic între categoriile analizate.



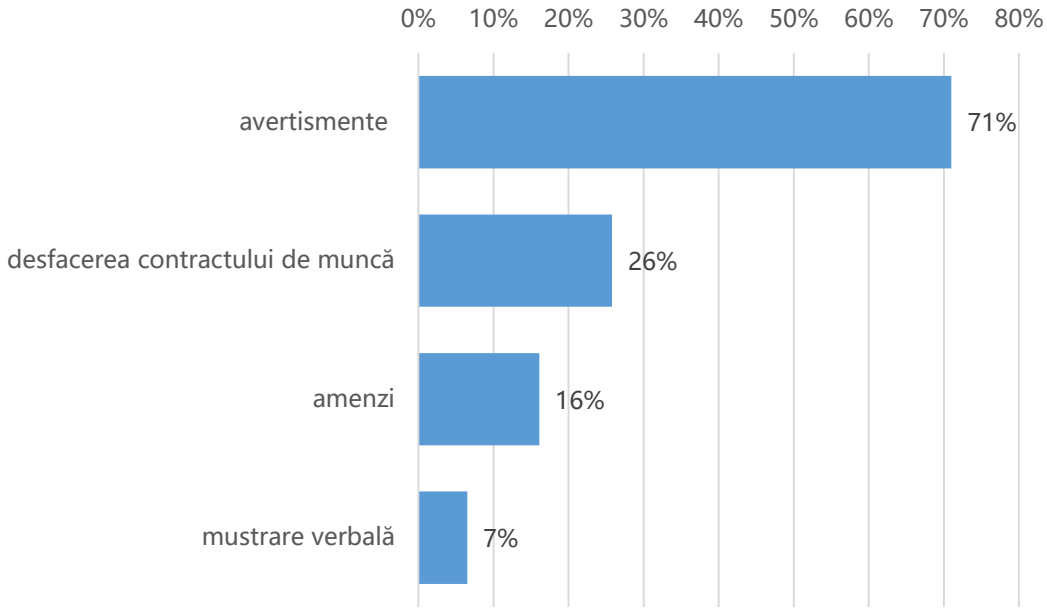
Graficul 6. Din câte știți dvs., compania dvs. are un document redactat privind o politică care să trateze tema șanselor egale și nondiscriminării privind forța de muncă? (N=405).



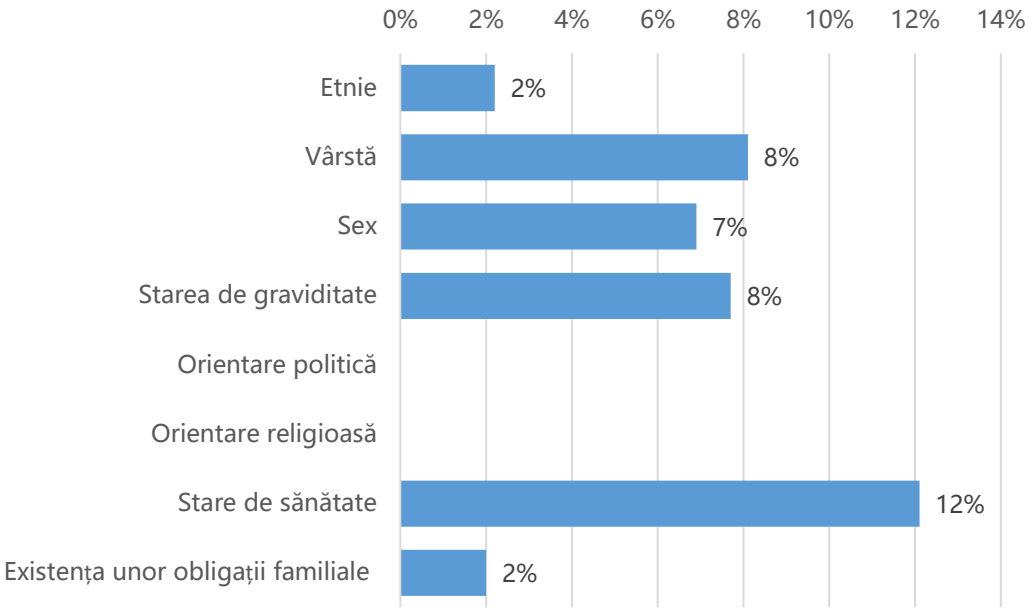
Graficul 7. Dacă da. Îi informați pe angajați cu privire la această politică? (N=31, managerii companiilor care au documentul respectiv).



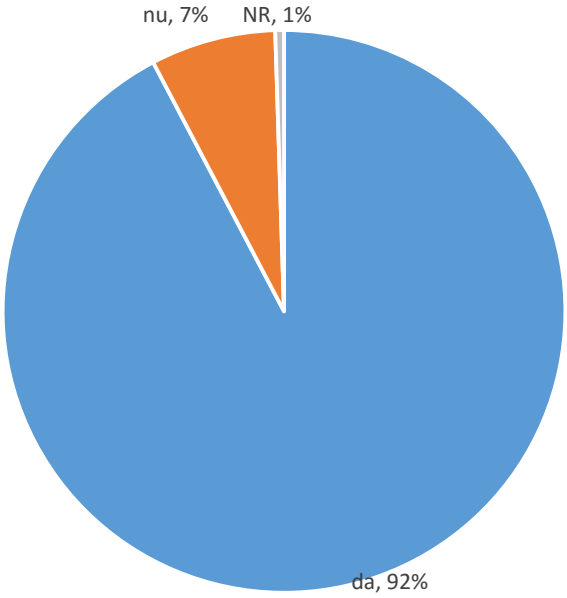
Graficul 8. Dacă da. Această politică vizează prevenirea următoarelor aspecte? (N=31, managerii companiilor care au documentul respectiv).



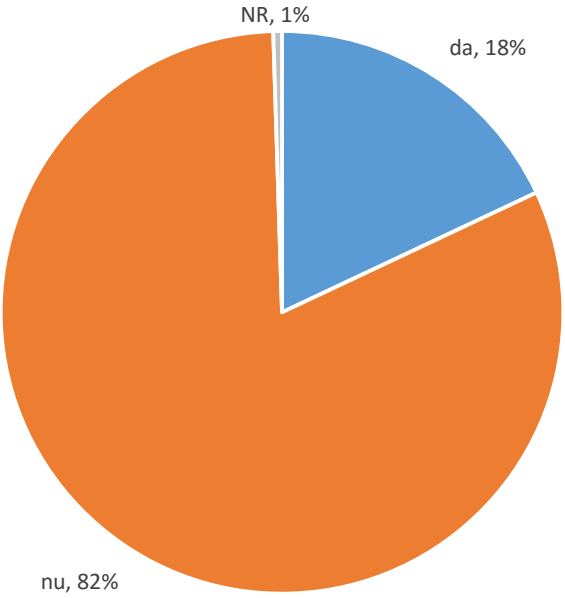
Graficul 9. Dacă da. Dacă sunt încălcate aceste prevederi, ce tip de măsuri aplicați? (N=31, managerii companiilor care au documentul respectiv).



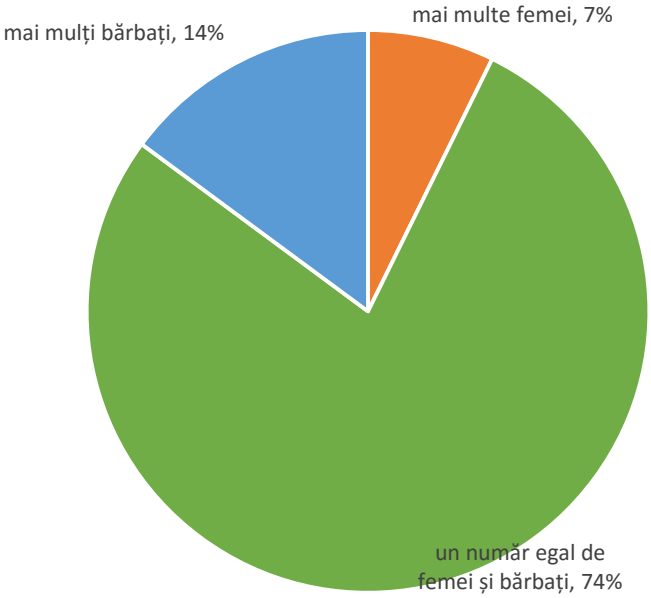
Graficul 10. În procesul de recrutare se ține cont de…? (N=405).



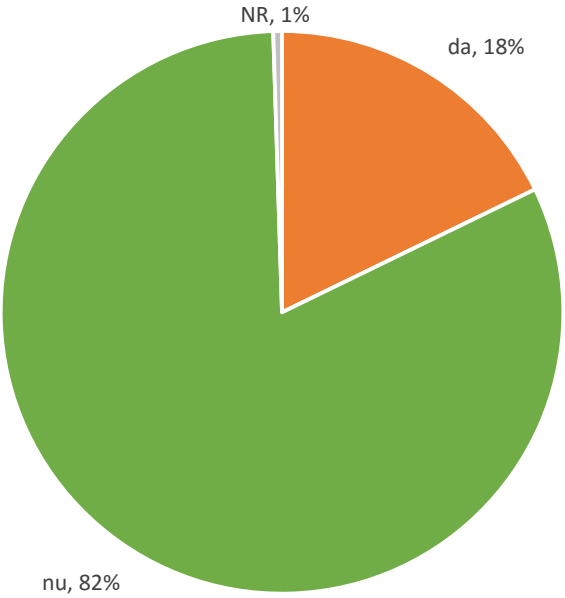
Graficul 11. Dacă există criterii clare de recrutare, în opinia dvs. se acordă șanse egale atât pentru femei cât și pentru bărbați? (N=405).



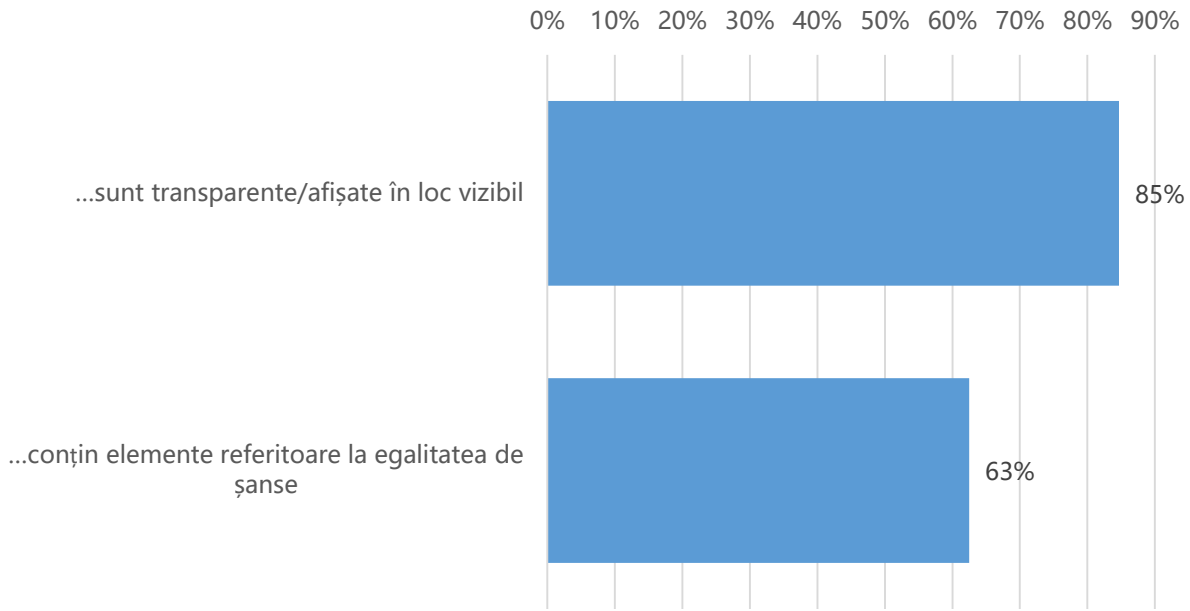
Graficul 12. Compania dvs. are criterii clare privind procedurile de promovare profesională? (N=405).



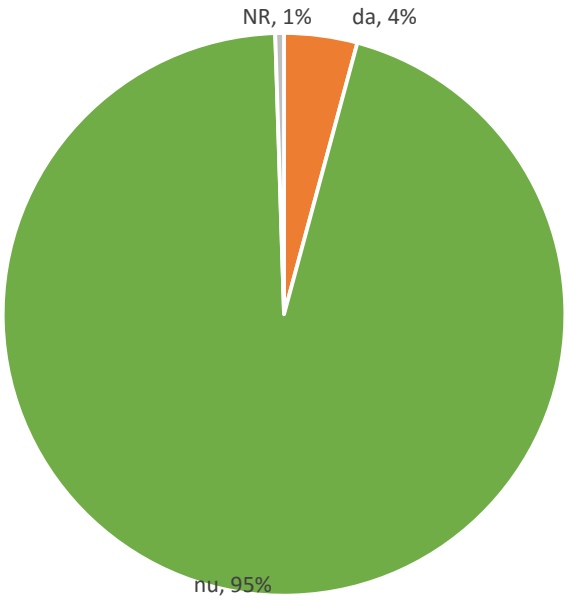
Graficul 13. În ultimii 2 ani, au fost promovate mai multe femei sau au fost promovați mai mulți bărbați în posturi de conducere? (N=405).



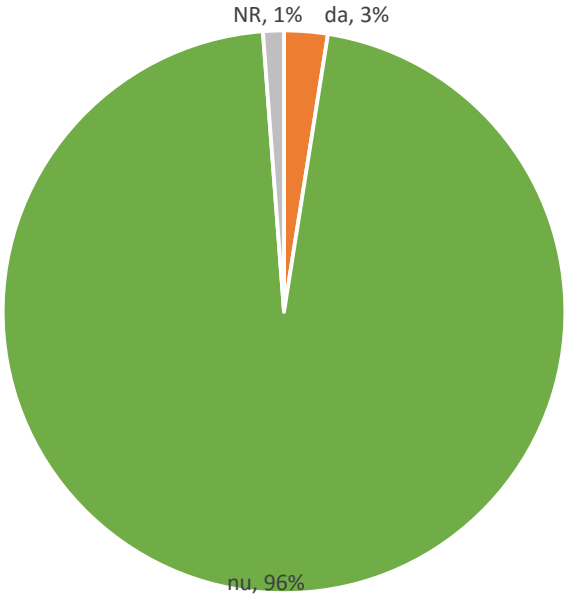
Graficul 14. Compania dvs. are proceduri/criterii clare privind participarea la formarea profesională? (N=405).



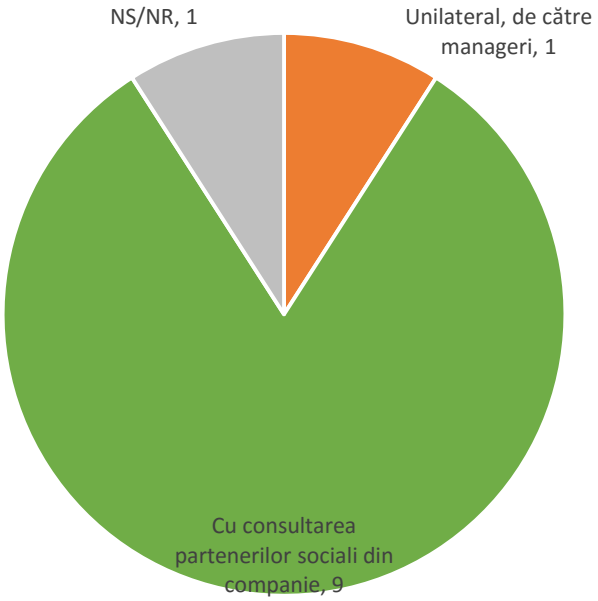
Graficul 15. Dacă are. Aceste criterii…? (N=72, managerii companiilor care au proceduri/criterii clare privind participarea la formarea profesională).



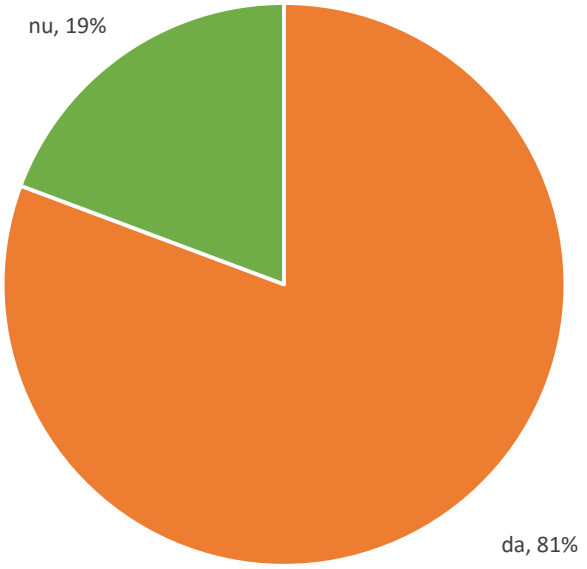
Graficul 16. Compania dvs. prevede facilități precum plată integrală/parțială a cheltuielilor ce țin de îngrijirea vârstnicilor, persoanelor cu handicap sau a copiilor? (N=405).



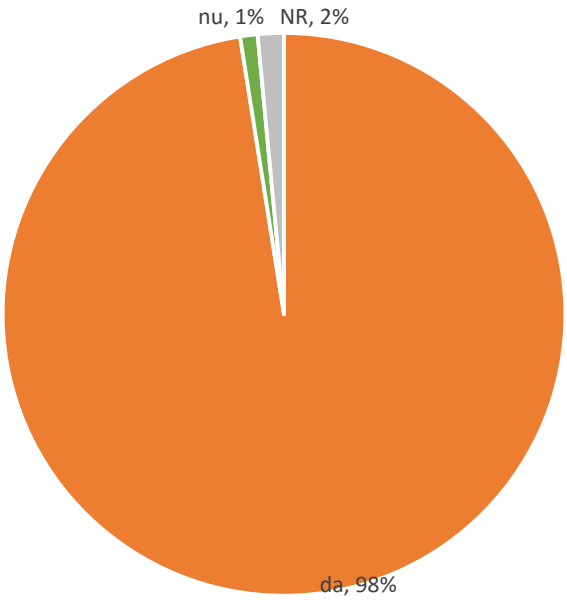
Graficul 17. Există în compania dvs. politici speciale referitoare la aspecte privind reconcilierea între viața profesională și cea familială? (N=405).



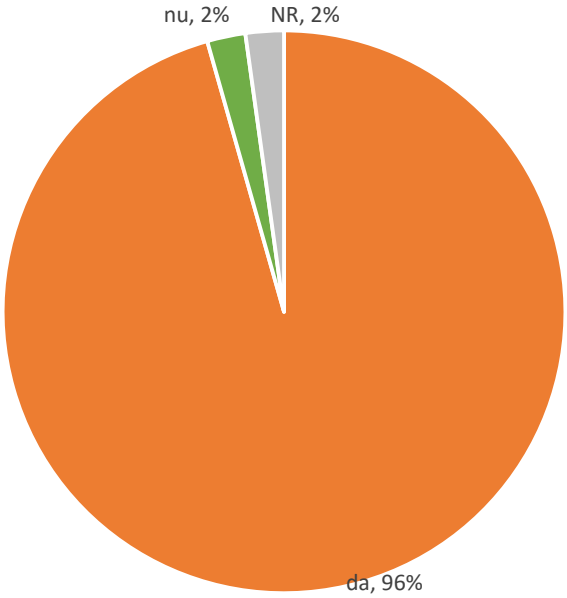
Graficul 18. Dacă există. Cum sunt stabilite aceste politici? (N=11. Au fost prezentate cazuri, nu procente).



Graficul 19. Salariile (politica salarială) sunt transparente în compania dvs.? (N=405).



Graficul 20. În compania dvs., bărbații și femeile sunt plătiți în mod egal pentru muncă prestată egală? (N=405).



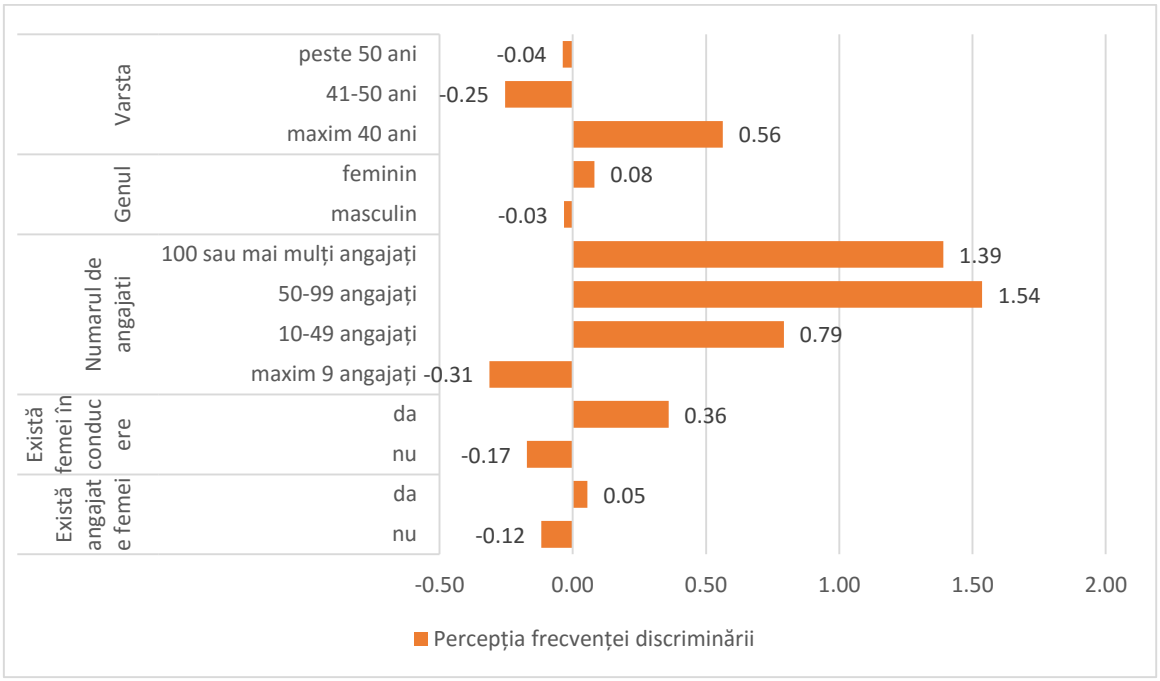
Graficul 21. Credeți că femeile și bărbații sunt tratați în mod egal la locul dvs. de muncă? (N=405).

C. EXPERIENȚĂ PERSONALĂ

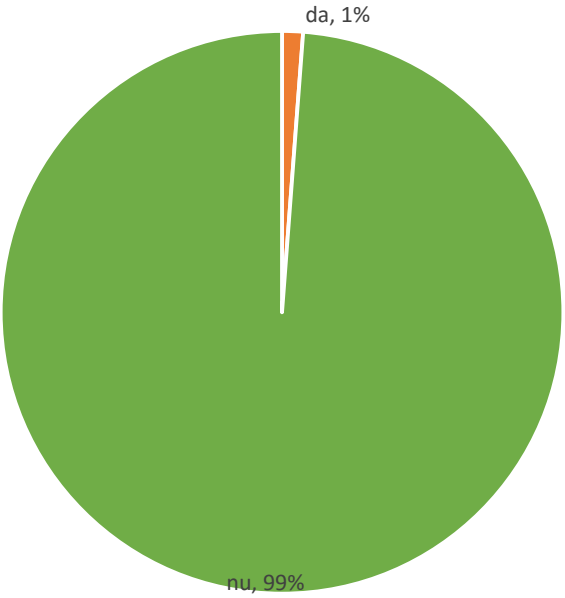
Numai 1% dintre angajatori declară că a fost martor la o formă de comportament inadecvat și hărțuire la locul de muncă sau într-o călătorie de afaceri. Situațiile de comportament inadecvat și hărțuire menționate sunt:

- Am fost martora la o altercație intre colegi.
- Când am vrut prima data sa ma angajez nu mi s-a acceptat CV-ul pentru ca nu eram bărbat si ei nu-si mai doreau încă o persoana de gen feminin, deși era o munca de birou pentru care aveam pregătirea si experiența necesara. M-a deranjat faptul ca nici măcar nu mi-a fost primit CV-ul si după insistente am aflat care era de fapt motivul.
- Clienți care au fost prinși furând marfa din magazin; clienți cu limbaj si/sau atitudine vulgară

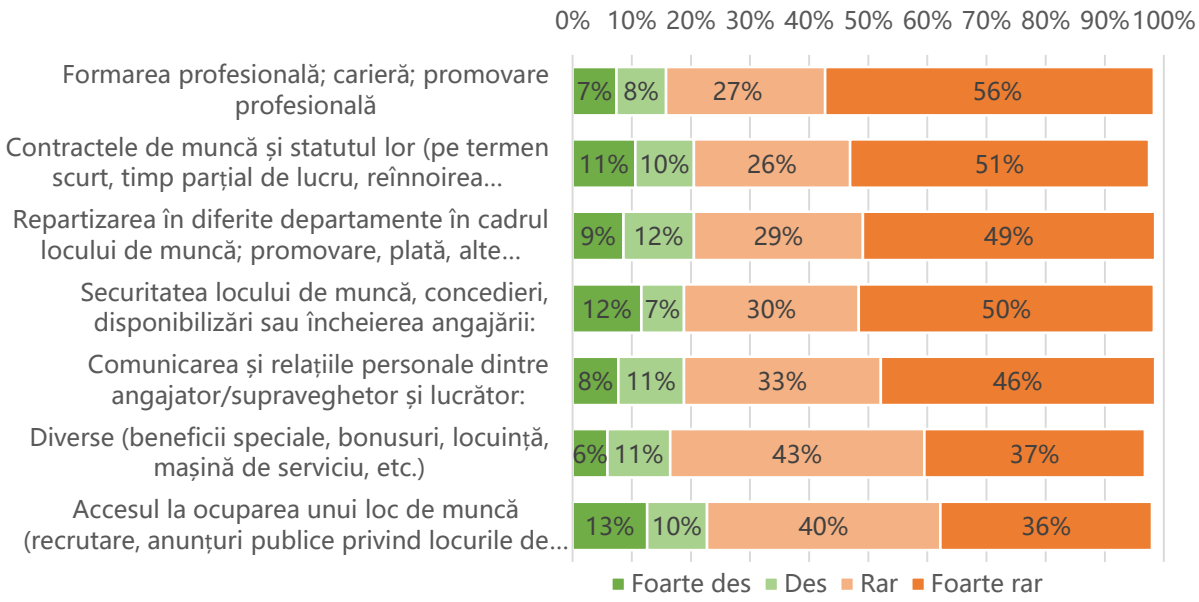
Ponderea frecvenței de apariție a unor situații de discriminare pe piața muncii este mult mai redusă în opinia angajatorilor decât în cea a angajaților. Utilizând analiza factorială, observăm că discriminarea este percepută mai frecvent în cadrul companiilor mari, de peste 50 angajați, în rândul celor cu femei angajate în funcție de conducere, dar și de către manageri de resurse umane tineri, de maxim 40 ani.
În schimb, în cadrul companiilor mici, al celor fără femei angajate sau fără femei în funcții de conducere, precum și în rândul managerilor de 41-50 ani, frecvența percepută de apariție a unor situații de discriminare e mult mai mică.



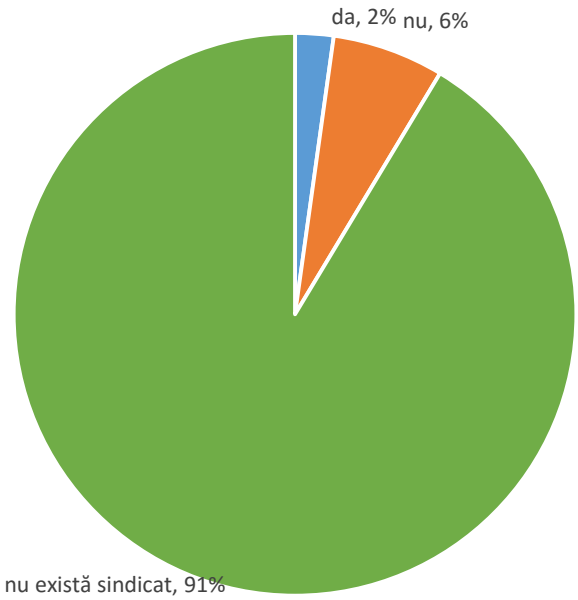
Cooperarea cu sindicatul e una marginală, fiind menționată de doar 2% dintre angajatori, în timp ce 91% declară că nu există sindicat în cadrul companiei. În opinia celor care colaborează cu sindicatul, acesta din urmă e relativ interesat de rezolvarea cazurilor de discriminare.



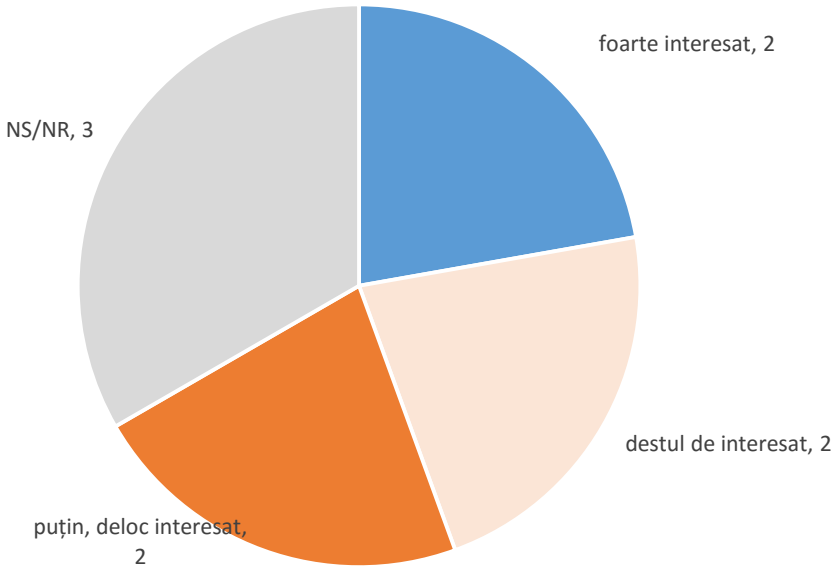
Graficul 22. Ați fost expus(ă) sau ați fost martor(ă) la forme de comportament inadecvat și hărțuire la locul de muncă sau într-o călătorie de afaceri, etc.? (N=405).



Graficul 23. În opinia dvs., cât de obișnuită/frecventă este pe piața muncii discriminarea în ceea ce privește…? (N=405).



Graficul 24. Cooperați cu sindicatul în privința chestiunilor referitoare la egalitatea de șanse și nondiscriminare, în compania dvs.? (N=405).



Graficul 25. Cât de interesat este sindicatul cu privire la rezolvarea cazurilor de discriminare, în compania dvs.? (N=9, cei care colaborează cu sindicatul. Au fost prezentate cazuri, nu procente.).

D. DATE SOCIO-DEMOGRAFICE

Genul	Masculin	69%
	Feminin	31%
Vârsta (în ani împliniți)	Maxim 30 ani	8%
	31-40 ani	18%
	41-50 ani	52%
	51-60 ani	21%
	61+ ani	1%
	Media	45 ani
Care este ultima școală absolvita?	Maxim studii liceale	28%
	Studii postliceale	23%
	Studii universitare	49%
Care este etnia dvs.?	Român	95%
	Maghiar	5%
Câți angajați are compania dvs.?	maxim 9 angajați	77%
	10-49 angajați	11%
	50-99 angajați	6%
	100 sau mai mulți angajați	5%
	NR	1%

Tabelul 2. Caracteristicile socio-demografice ale respondenților și companiilor (N variabil)