



women in power
leadership and empowerment
in traditional sectors



IO1-A3 Raport

Privind atingerea de pozitii executive de catre femeile din sectoarele traditionale

Acest proiect a fost finantat cu sprijinul Comisiei Europene.
Cod proiect 2017-1-ES01-KA202-038258.
Opiniile exprimate in aceasta publicatie sunt doar cele ale autorului, Comisia nu poate fi trasa la raspundere pentru orice utilizare a informatiilor continute in aceasta.

APRILIE 2018 | WOMEN IN POWER CONSORTIUMN | REV01



Cofinanțat prin
programul Erasmus+
al Uniunii Europene

CUPRINS

I. INTRODUCERE	4
II. RAPORT FINAL CHESTIONAR IO1.A1. - FEMEI IN POZITII DE CONDUCERE	9
II.1. PREMISELE GENERALE DE FORMULARE A IPOTEZEI	9
II.2. METODOLOGIE	9
II.3. INTERPRETAREA DATELOR	11
II.3.i. SECTIUNEA A. DETALII REFERITOARE LA EXPERIENTA DVS. SI COMPANIA IN CARE ACTIVATI	11
II.3.ii. SECTIUNEA B. INTREBARI COMPORTAMENTALE	16
II.3.iii. SECTIUNEA C. APTITUDINI SI COMPETENTE CARE V-AU FACILITAT AVANSAREA PE PLAN PROFESIONAL	19
II.3.iv. SECTIUNEA D. BARIERE, DIFICULTATI, EGALITATE A OPORTUNITATILOR	23
II.3.v. SECTIUNEA E. DATE SOCIODEMOGRAFICE	29
II.4. CONCLUZII	30
III. RAPORT FINAL CHESTIONAR IO1.A2. - FEMEI CARE LUCREAZA IN SECTOARELE TRADITIONALE	32
III.1. PREMISELE GENERALE DE FORMULARE A IPOTEZEI	32
III.2. METODOLOGIE	32
III.3. INTERPRETAREA DATELOR	35
III.3.i. SECTIUNEA 1. LOCUL DE MUNCA	35
III.3.ii. SECTIUNEA 2. EDUCATIE	41
III.3.iii. SECTIUNEA 3. POMOVARA PROFESIONALA: BARIERE SI RESTRANGERI	48
III.3.iv. SECTIUNEA 4. DATE SOCIODEMOGRAFICE	52
III.4. CONCLUZII	54
IV. CONCLUZII FINALE	56
IV.1. NIVELUL DE REPREZENTATIVITATE AL ESANTIONULUI	56
IV.1.i. NUMARUL DE RESPONDENTE	56
IV.1.ii. SECTOR DE ACTIVITATE	56
IV.1.iii. EXPERIENTA	56
IV.1.iv. TARA DE ORIGINE	57
IV.1.v. DIMENSIUNEA COMPANIILOR	57
IV.1.vi. STRUCTURA FAMILIALA	57
IV.2. DISTRIBUTIA FEMEI - BARBATI	58
IV.3. BARIERE	60

IV.3.i. EXPERIENTA	60
IV.3.ii. TIPUL DE CONTRACT	60
IV.3.iii. MOTIVATIE	60
IV.3.iv. STUDII	61
IV.3.v. BARIERE IN CALEA INSTRUIRILOR SUPLIMENTARE	62
IV.3.vi. APTITUDINI / COMPETENTE / ABILITATI	63
IV.3.vii. INCREDEREA IN SINE	65
IV.3.viii. BARIERE DIRECTE IDENTIFICATE DE ESANTION	66
IV.3.ix. DISCRIMINAREA	67
IV.3.x. REPREZENTATIVITATE FEMEI	69
IV.3.xi. SISTEME DE SUSTINERE	69
IV.4. CONCLUZII	71

I. INTRODUCERE

Emanciparea femeilor la scara globala este, cu siguranta, una dintre cele mai remarcabile revolutii sociale ale secolului al XX-lea: milioane de femei din intreaga lume, care depindeau din punct de vedere economic de barbati, au luptat pentru a-si putea controla singure propriile lor destine.

Tendinta ca din ce in ce mai multe femei sa munceasca va creste probabil in urmatoarele decenii: doar in Europa, femeile au ocupa sase din cele opt milioane de noi locuri de munca create in ultimii 15 ani. Studii recente arata ca marirea numarului de femei pe piata muncii la acelasi nivel cu cel al barbatilor va creste PIB-ul cu 21% in Italia, 19% in Spania, 9% in Franta si Germania si 8% in Regatul Unit¹.

Cu toate acestea, in ciuda tendintei generale privind politicile de egalitate intre femei si barbati in societate si pe piata fortei de munca, in Europa exista lacune intre femei si barbati, in care femeile reprezinta doar 21% din membrii consiliilor de administratie al celor mai mari 620 de societati cotate la bursa in 2015².

Femeile sunt din ce in ce mai hotarate sa urce pe scara ierarhiei, stiind ca intreprinderea unor activitati de invatare care sa le sporeasca abilitatile profesionale este in corelatie directa cu o sansa mai mare de angajare sustinuta.

Desi proportia rolurilor de varf detinute de femei variaza enorm in functie de industrie, in sectoare mai traditionale, cum ar fi industria prelucratoare, doar 18% dintre femeile europene au roluri executive in cadrul companiilor lor³. Este tocmai in aceste domenii dominate de barbati unde femeile sunt supuse stereotipurilor masculine, care le ingreuneaza posibilitatile de a excela si a ajunge la roluri de conducere.

In decembrie 2015, Comisia Europeana a adoptat angajamentul strategic pentru egalitatea de gen 2016-2019. In acest program de lucru, Comisia si-a reafirmat angajamentul de a mentine accentual pe politica privind egalitatea de sanse intre femei si barbati si de a obtine egalitatea intre femei si barbati in luarea deciziilor, precum si de a reduce diferentele de remuneratie intre genuri si de a creste participarea femeilor pe piata fortei de munca si independenta economica egala intre femei si barbati⁴.

In aprilie 2016, ponderea medie a femeilor in consiliile celor mai mari societati cotate la bursa inregistrate in statele membre UE-28 a ajuns la 23,3%. Aceasta inseamna ca, incepand cu anul 2010, cand Strategia pentru egalitatea intre femei si barbati a fost

¹ *Female Power / Puterea femeilor*. Grupul "The Economist" Ltd, 2009.

² *Unlocking Female Employment Potential in Europe: Drivers and Benefits /Deblocarea potențialului de angajare a femeilor în Europa: Motivatii și beneficii*". Lone Engbo Christiansen; Huidan Huidan Lin; Joana Pereira; Petia Topalova; Rima Turk.. Fondul Monetar International, 2016

³ *Women in Business: the Path to Leadership / Femeile in afaceri: calea catre leadership*. Dominic King. Grant Thornton International Business, 2015

⁴ *Strategic engagement to gender equality in Europe 2016-2019 / Angajament strategic pentru egalitatea de gen în Europa 2016-2019*. Comisia Europeana Directia Generala Justitie si Consumatori, 2015.

adoptata pana in aprilie 2016, cota a crescut cu 11,4 puncte procentuale in cinci ani si jumătate, in medie cu 2,1 pp / an.

In aprilie 2016, ponderea medie a femeilor in consiliile celor mai mari societati cotate la bursa inregistrate in statele membre UE-28 a ajuns la 23,3%. Aceasta inseamna ca, incepand cu anul 2010, cand Strategia pentru egalitatea intre femei si barbati a fost adoptata pana in aprilie 2016, cota a crescut cu 11,4 puncte procentuale in cinci ani si jumătate, in medie cu 2,1 pp / an. Cu toate acestea, cu toata munca depusa de UE, guverne, ONG-uri, cresterea este mica si lenta.

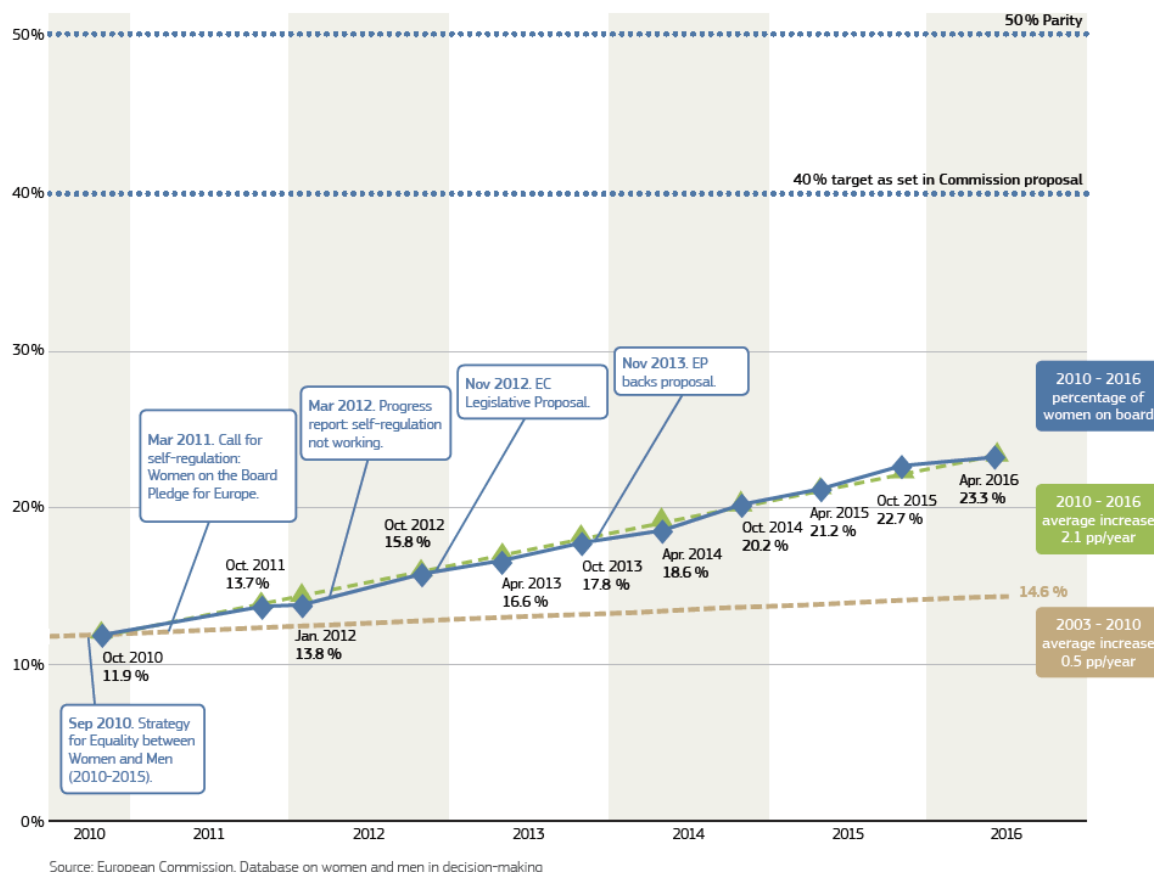


Figura 1- Reprezentarea femeilor in consiliile de administrare ale celor mai mari companii listate in EU, octombrie 2010 - aprilie 2016

Tinand cont de toate acestea, "Women in Power" doreste sa vina ca un instrument care sa sprijine egalitatea de gen si consiliile corporative echilibrate din punct de vedere al genului, oferind femeilor care lucreaza in sectoarele traditionale (incaltaminte, textile si mobilier) oportunitatea de a dobandi abilitati si competente care sa le sporeasca aptitudinile sectoriale si sa le ofere posibilitatea de a ajunge la roluri executive superioare, promovand astfel egalitatea de gen si promovarea femeilor in Europa.

"Women in Power" doreste, de asemenea, sa faciliteze accesul si participarea la o metoda de invatare special dezvoltata pentru un colectiv de femei care sunt adesea slab calificate in ceea ce priveste invatamantul secundar si tertiar, dar care au o cunoastere profunda a industriei in care lucreaza, stabilind astfel obiectivul principal in promovarea conducerii feminine si a participarii femeilor la procesul de luare a deciziilor.

Deoarece femeile reprezinta jumătate din fondul de talente la nivel mondial, este imperativ ca acestea sa aiba aceleasi sanse sa se afle in fruntea scenei economice si sociale europene. Cursul de formare dezvoltat in cadrul acestui proiect va pune la dispozitia femeilor care lucreaza o cale educationala de inalta calitate, intr-un context european, creat special pentru a le satisface nevoile profesionale, urmarind in acelasi timp si:

- a) Cresterea "constiintei" feminine in cadrul societatii civice privind rolul femeilor, drepturile si responsabilitatile acestora, internalizarea normelor sociale si culturale de acces egal la aceleasi oportunitati, resurse materiale si cunostinte, precum si oportunitati egale prin politici adecvate, legi si structuri in societate;
- c) Educating women in the context of new realities, which will influence the implementation of long-term gender policies;
- b) Schimbarea paradigmei puterii, abilitarea femeilor de a avea acces la functii de conducere, la locuri de munca politice si publice intr-o multitudine de domenii rezervate in mod traditional numai pentru barbati;
- c) educarea femeilor in contextul noilor realitati, pentru a influenta implementarea politicilor de gen pe termen lung;

Consortiul european adunat pentru realizarea acestui proiect este compus din sapte furnizori VET, asociatii de afaceri si asociatii profesionale de femei din Spania, Lituania, Marea Britanie, Romania si Malta.

"Women in Power" va lucra pentru urmatoarele obiective:

- 1.- Dezvoltarea unor noi abordari de invatare si a unor strategii de predare in domeniul educatiei privind conducerea de gen, definind o cale de invatare europeana privind leadershipul, special conceputa pentru femeile care lucreaza in sectoarele traditionale.
- 2.- Dezvoltarea unui curs pentru femei pentru a promova abilitatile de baza si transversale necesare pentru obtinerea de roluri executive in cadrul industriei lor.
- 3.- Definirea unei metodologii de formare care sa imbunatateasca procesul de invatare si care sa fie adaptata special pentru femeile care lucreaza in industria textila, de incaltaminte si industria mobilei.
- 4.- Promovarea parteneriatul transnational, castigarea de experienta in cooperarea internationala si consolidarea capacitatilor de educatie pentru femei.

La finalul proiectului, vor fi dezvoltate trei rezultate intelectuale:

- IO1: un raport detaliat privind profilul profesional al femeilor europene care lucreaza in sectoarele traditionale si oferind o solutie problemei prin dezvoltarea unei cai de formare care sa le ajute sa sparga plafonul de sticla.

- IO2: un curs complet pentru femeii care va promova abilitatile de baza si transversale necesare pentru a obtine roluri executive in cadrul industriilor lor.
- IO3: o platforma intuitiva si inovatoare care va gazdui calea de formare proiectata, crescand capitalul social, competentele si abilitatile profesionale ale femeilor.

Impactul asteptat ca urmare a rezultatului acestui proiect, care include metodologia consolidata de formare elaborata de toti partenerii, va oferi in cele din urma dezvoltarea de care femeile au nevoie pentru a fi abilitate sa isi dezvolte cariera. Efectul acestui proiect este destinat femeilor din interiorul sau din afara zonei corporatiste principale, inclusiv femeilor antreprenori, cadre universitare, functionari publici si femeilor in varsta cu experienta profesionala.

Dezvoltarea acestui proiect va contribui la sensibilizarea factorilor de decizie politica, a partilor interesate si a publicului larg prin intermediul seminarilor si diseminarii generale a proiectului (conferinte de presa, evenimente, materiale online si stiri), precum si oferirea de solutii legislative. De asemenea, va creste numarul de persoane care discuta problema femeilor si a conducerii in industriile relevante, precum si constientizarea formatorilor privind necesitatile educatiei femeilor in vederea abilitarii profesionale.

In plus, rezultatele proiectului (disponibile in mod gratuit in diferite limbi) pot fi aplicabile pe scara larga si utilizate dincolo de tarile implicate in proiect, servind, de asemenea, drept baza pentru dezvoltarea si adaptarea ulterioara in diferite contexte.

Primul rezultat intelectual al proiectului "Women in Power " a contribuit la elaborarea unui studiu cuprinzator care exploreaza cele doua perspective asupra cailor pe care femeile europene trebuie sa le strabata pentru a obtine functii executive si manageriale.

Pe de o parte, femeile care au strapuns deja acest plafon de sticla vor analiza ce aptitudini si competente le-au ajutat sa avanseze in profesiile lor. Pe de alta parte, femeile care lucreaza in industria traditionala respectiva de ani de zile, dar care nu au ajuns la posturi de consiliu, vor oferi cunostintele dorite, despre care cred ca ar putea contribui la imbunatatirea sectoarelor lor profesionale din interior.

Odata ce aceste abilitati, competente si cunostinte critice au fost identificate pentru a arata o imagine realista a femeilor care lucreaza in sectoare traditionale, consorciul a elaborat un raport final care compileaza concluziile obtinute, ceea ce va determina elaborarea traseului de formare necesar pentru realizarea obiectivelor proiectului.

Prin urmare, principalul obiectiv al IO1 este de a oferi o analiza completa a modului in care poate fi rezolvata subreprezentarea femeilor in consiliile de administratie si posturile executive in cadrul sectoarelor traditionale ale economiei europene prin promovarea conducerii femeilor si participarea la procesul de luare a deciziilor, prin intermediul instrumentelor educationale corespunzatoare.

De asemenea, va creste numarul lucratorilor din industriile relevante care discuta problema femeilor si a managementului in industriile relevante in ceea ce priveste imbunatatirea abilitatilor de leadership.

In plus, rapoartele de analiza obtinute cel mai probabil utile si pentru alte posibile proiecte sau studii privind situatia profesionala a femeilor din intreaga Europa si cum sa se raspunda nevoilor care decurg din cererea de abilitare, de capacitare a femeilor.

II. RAPORT FINAL CHESTIONAR IO1.A1. – FEMEI IN POZITII DE CONDUCERE

II.1. PREMISELE GENERALE DE FORMULARE A IPOTEZEI

Studiile anterioare indica faptul ca, desi se pune foarte mare accent pe egalitatea de sanse intre femei si barbati si este demonstrat faptul ca angajarea unui numar egal de femei si barbati a dus la cresterea PIB-ului unor tari, pe piata muncii din Europa exista inca o diferenta, la nivelul consiliilor de conducere existand doar 21% femei.

Ipoteza noastra este, prin urmare, aceea ca femeile nu ajung in functii de conducere din cauza unui complex de factori de ordin cultural, social, educational in care discriminarea intre sexe joaca un rol important.

II.2. METODOLOGIE

Studiul incearca sa masoare prin metoda chestionarelor cat de valida este aceasta ipoteza prin masurarea perceptiilor femeilor antreprenori la un esantion reprezentativ.

Faza preliminara a cercetarii cuprinde urmatoarele etape: definirea problemei decizionale, scopul cercetarii si obiectivele cercetarii.

- *Definirea problemei decizionale*

Problema decizionala consta in faptul ca managerii femei intampina greutati in avansarea in ierarhia manageriala urmare unor constrangeri specifice, inclusiv discriminarea.

Cercetarea a urmarit sa *evalueze situatia femeilor manageri la locul lor de munca, in timp ce isi indeplinesc sarcinile de conducere.*

- *Scopul cercetarii*

Scopul cercetarii este: *evaluarea perceptiilor si constrangerilor femeilor manager din sectoarele traditionale si nu numai.* Astfel, s-a urmarit culegerea informatiilor care ulterior au oferit detalii in ceea ce priveste constrangerile femeilor manageri.

- *Obiectivele cercetarii*

Pornind de la scop, au fost elaborate obiectivele care au dus la identificarea informatiilor necesare analizei de marketing:

- Identificarea categoriilor de operatori din sectoarele traditionale din care fac parte companiile;
- Identificarea pozitiei femeilor in companie;
- Determinarea raportului dintre numarul de barbati si femei la nivel de companie/departament;
- Identificarea stilurilor de management adoptate in indeplinirea sarcinilor de catre femeile manager;

- Determinarea opiniei generale privind elocventa femeilor manager;
- Determinarea opiniei generale privind adaptarea la schimbare;
- Identificarea punctelor tari precum si a limitelor femeilor manager;
- Determinarea opiniei generale privind modul de gestionare al emotiilor negative;
- Determinarea opiniei generale privind nivelul gradului de concentrare asupra obiectivelor finale al femeilor manager;
- Determinarea opiniei generale cu privire la existenta spiritului de echipa si a initiative la femeile manager;
- Determinarea opiniei generale privind cresterea accesului la traininguri si calificari;
- Determinarea opiniei generale cu privier la rolul sindicatului in luarea deciziilor legate de angajati;
- Identificarea aptitudinilor necesare unui manager bun;
- Identificarea competentelor necesare unui manager bun;
- Identificarea abilitatilor necesare unui manager bun;
- Identificarea motivelor determinante in acceptarea unei functii de conducere;
- Determinarea opiniei generale referitoare la evolutia propriei cariere;
- Determinarea opiniei generale privind existenta discriminarii femeilor in cadrul companiilor;
- Determinarea opiniei generale privind calitatile unei femei manager;
- Identificarea obstacolelor intampinate de femeia manager comparativ cu barbatul manager;
- Determinarea opiniei generale referitoare la reprezentativitatea femeilor in companii;

Ipotezele generale ale cercetarii

- Majoritatea femeilor manageri resimt constrangeri in avansarea pe plan profesional;
- Majoritatea respondentilor considera ca exista discriminare de gen;
- Majoritatea respondentilor considera ca exista un complex de factori care faciliteaza ascensiunea in ierarhie;
- Majoritatea femeilor manager indica existenta unor constrangeri legate de pregatirea continua.

Ipotezele statistice ale cercetarii

H₁: Cel putin 50% dintre managerii femei admit nevoia de pregatire continua.

H₂: Cel putin 50% dintre managerii femei au o puternica motivatie manageriala.

H₃: Cel putin 50% dintre respondente afirma ca exista discriminare de gen.

Faza de proiectare a cercetarii cuprinde urmatoarele etape: alegerea surselor de informare si determinarea dimensiunii esantionului.

- *Alegerea surselor de informare*
 - Culegerea informatiilor s-a realizat pe baza chestionarului ca instrument de

culegere a informatiilor;

- Colectivitatea cercetata a fost formata din femei aflate in diferite functii de conducere;
- Unitatea de sondaj (de la care au fost recoltate informatiile) a fost reprezentata de persoanele desemnate de managementul firmei sa participe la acest sondaj.

- *Determinarea dimensiunii esantionului*

Marimea minima a esantionului a fost stabilita la 120 de respondenti (reprezentanti firme) si au fost in total 152 respondenti finali.

Faza de realizare a cercetarii a cuprins urmatoarele etape: recoltarea informatiilor, prelucrarea, analiza si interpretarea rezultatelor.

- *Recoltarea informatiilor*

Culegerea informatiilor s-a realizat prin intermediul chestionarului administrat, ca instrument de masura al carui rol este de a colecta si sistematiza datele.

Chestionarul aferent sectoarelor traditionale contine 26 de intrebari prestabilite, prezentate subiectilor astfel:

- De la intrebarea nr. 1 la intrebarea nr. 4 sunt intrebari de identificare a profilului firmelor, din categoria intrebarelor de baza legate de problematica investigata, adresate tuturor respondentilor;
- De la intrebarea nr. 5 la intrebarea nr. 8 sunt intrebari comportamentale;
- De la intrebarea nr. 9 la intrebarea nr. 13 sunt intrebari care vizeaza aptitudinile si competentele care faciliteaza avansarea pe plan profesional;
- de la intrebarea nr. 14 la intrebarea nr. 20 sunt intrebari referitoare la barierele, dificultatile si egalitatea oportunitatilor in dezvoltarea carierei;
- de la de la intrebarea nr. 21 la intrebarea nr. 26 sunt intrebari ce vizeaza datele socio-demografice.

Intrebarile utilizate in chestionar sunt inchise (dihotomice si cu alegeri multiple).

- *Prelucrarea, analiza si interpretarea datelor primare si secundare*

Au fost prelucrate 152 de chestionare aplicate femeilor care lucreaza in sectoarele traditionale - industria mobilei, industria textila, industria incaltamintei - precum si in alte sectoare de activitate, cum ar fi educatie, consultanta, sectorul financiar, sanatate, transport, publicitate, telecomunicatii etc.

II.3. INTERPRETAREA DATELOR

II.3.i. SECTIUNEA A. DETALII REFERITOARE LA EXPERIENTA DVS. SI COMPANIA IN CARE ACTIVATI

Intrebarea 1: Va rugam sa precizati vechimea pe care o aveti:

Femeile manageri care au raspuns la chestionar sunt distribuite pe sectoare dupa cum urmeaza:

Industria mobilei	Industria textila	Pielarie / incaltamine	Altele
28	37	7	80

Figura 2- Sectorul de activitate al respondentelor la chestionarul IO1.A1.

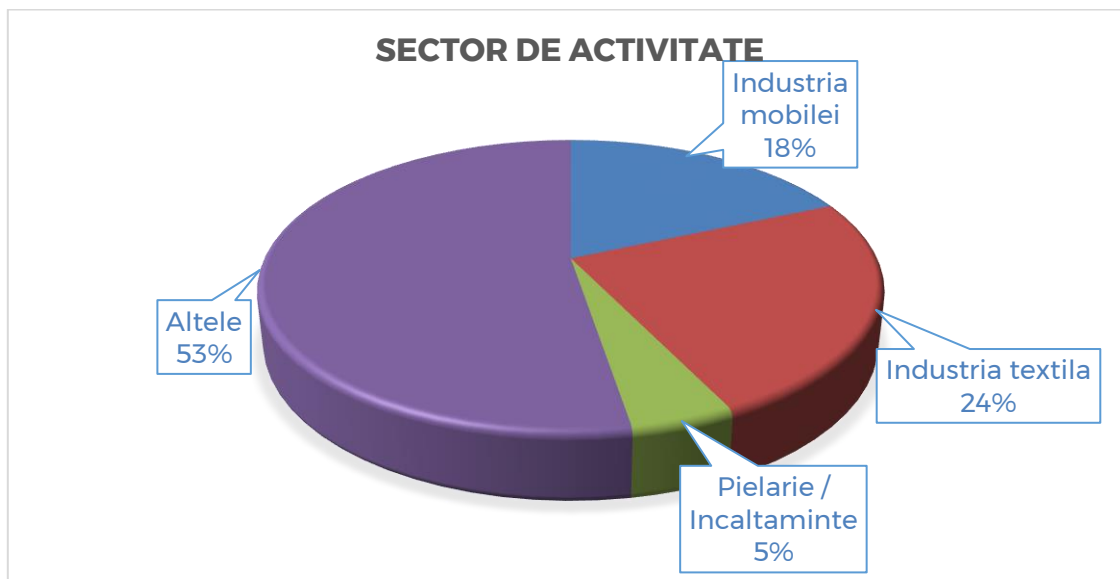


Figura 3- Sectorul de activitate al respondentelor la chestionarul IO1.A1.

Anii de experienta acumulati de femeile intervievate sunt dupa cum urmeaza:

0-9	10-14	15-19	20-24	25-29	30-45
36	30	29	17	18	22

Figura 4- Anii de experienta ai respondentelor la chestionarul IO1.A1.

Intrebarea 2: Care este pozitia dvs. in companie?

La aceasta intrebare, femeile care au completat chestionarele au raspuns dupa cum urmeaza:

Administrator	Director general	Director executive	Director de department	Alta
23	28	17	77	7

Figura 5- Postul ocupat de respondentele la chestionarul IO1.A1.

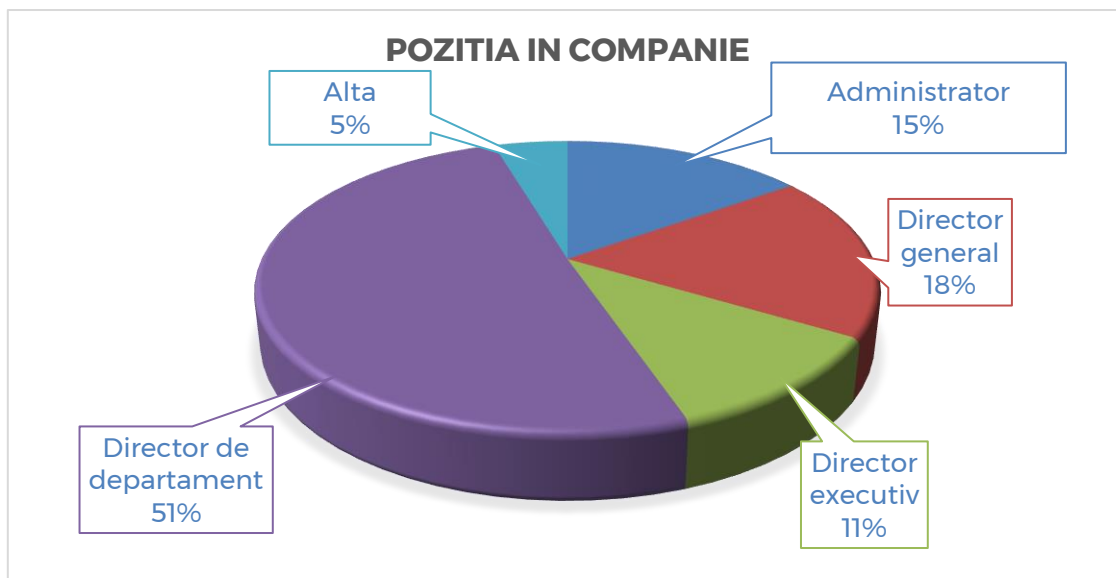


Figura 6- Postul ocupat de respondentele la chestionarul IO1.A1.

Informatiile prelucrate arata faptul ca cele mai multe femei ocupa postul de director de departament (51%) fata de alte pozitii de conducere, ceea ce confirma faptul ca, desi poate la o prima vedere ideea ca femeile nu ajung in functii de conducere pare falsa, majoritatea se opresc la nivel de departament, si mai putine ajung la nivel de director general sau in consilii de administratie, adica in pozitii cu puteri decizionale depline.

Intrebarea 3: Cati angajati are compania?

Companiile in care sunt angajate persoanele intervievate se impart, dupa cum urmeaza:

Intre 1-24 angajati	Intre 25-49 de angajati	Intre 50-99 de angajati	Intre 100-250 de angajati	Peste 250 de angajati
70	19	7	23	33

Figura 7- Dimensiunea companiilor in care lucreaza respondentele la chestionarul IO1.A1.

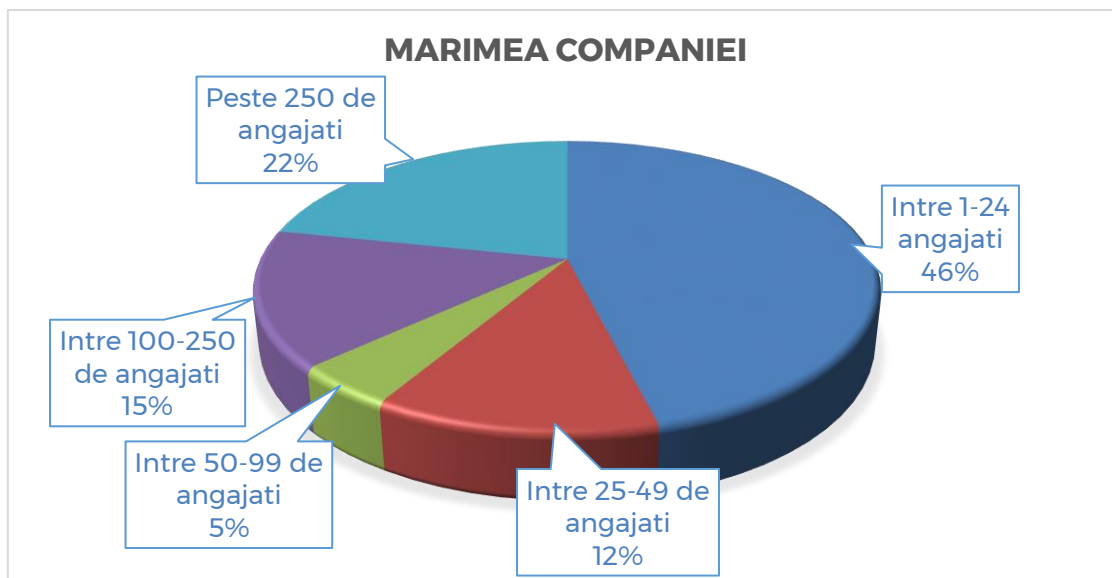


Figura 8- Dimensiunea companiilor in care lucreaza respondentele la chestionarul IO1.A1.

Din analiza datelor reiese ca cele mai multe persoane intervievate provin de la companii a caror numar de angajati se afla in intervalul 1-24 (46%).

Intrebarea 4: In mediul dvs. de lucru (companie si departament) exista: mai multi barbati decat femei, mai multe femei decat barbati sau un numar aproximativ egal de barbati si femei?

Raspunsurile la intrebarea nr. 4 arata astfel:

	Companie	Departament
Mai multi barbati decat femei	59	39
Mai multe femei decat barbati	58	81
Un nr. aproximativ egal de barbati si femei	35	32

Figura 9- Distributia barbati/femei per total respondente la chestionarul IO1.A1.

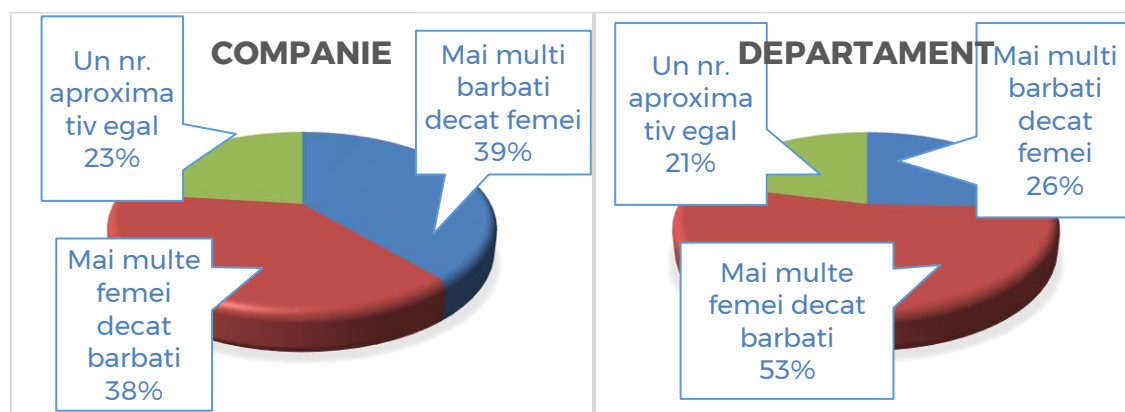


Figura 10- Distributia barbati/femei per total respondente la chestionarul IO1.A1.

Pe total raspunsuri, la nivel de companie in mediul in care femeile manager activeaza ponderea intre femei si barbati este aproximativ egala si ar putea si considerat un mediu mai putin favorizant unei discriminari masculine.

Cu toate acestea, la nivel de departament ponderea femeilor este majoritara, ceea ce denota ca ascensiunea femeilor in cariera se opereste de cele mai multe ori la acest nivel.

La nivel de industrie, situatia este dupa cum urmeaza

Industria mobilei	Companie	Departament
Mai multi barbati decat femei	20	7
Mai multe femei decat barbati	2	11
Un nr. aproximativ egal de barbati si femei	6	10

Figura 11- Distributia barbati/femei in industria mobilei, conform respondentelor la chestionarul IO1.A1.

Industria textila/pielarie	Companie	Departament
Mai multi barbati decat femei	7	6
Mai multe femei decat barbati	29	29
Un nr. aproximativ egal de barbati si femei	8	9

Figura 12- Distributia barbati/femei in industria textila/pielarie, conform respondentelor la chestionarul IO1.A1.

In industria mobilei, la nivel de companie predomina barbatii, dar la nivel de departament predomina femeile sau un mix egal.

In industria textila si pielarie predomina femeile si la nivel de companie, si la nivel de departament.

In analiza acestor raspunsuri s-a observat o diferenta si la nivelul tarilor participante la acest studiu, si anume:

	Spania		Lituania		Romania		Marea Britanie		Malta	
	Co	Dep	Co	Dep	Co	Dep	Co	Dep	Co	Dep
Mai multi barbati decat femei	14	3	6	6	1	2	8	9	8	8
Mai multe femei decat barbati	4	12	7	7	19	18	7	7	4	5

Un nr. aproximativ egal de barbati si femei	7	10	1	1	3	3	4	3	13	12
---	---	----	---	---	---	---	---	---	----	----

Figura 13- Distributia barbati/femei pe tara, conform respondentelor la chestionarul IO1.A1.

In Spania predomina la nivel de companie net barbatii, pe cand la nivel de departament predomina femeile sau un mix egal, esantionul de respondenti fiind insa majoritar din industria mobilei.

In Lituania scorul este destul de echilibrat per total industrii analizate, balanta inclinand usor in favoarea femeilor, iar in Romania predomina net femeile la ambele niveluri, esantionul majoritar din aceste tari fiind insa din industria textila/peilarie - incaltaminte.

In tarile in care industriile traditionale nu prea mai exista, predomina barbatii: in Marea Britanie la ambele niveluri, iar in Malta predomina mixul egal, cu tendinte spre predominant masculin.

II.3.ii. SECTIUNEA B. INTREBARI COMPORTAMENTALE

Intrebarea 5: Selectati cele mai importante stiluri de management pe care le adoptati, in functie de importanta si impactul acestora in indeplinirea sarcinilor dvs. (ordonati-le de la 1 la 6 in ordinea importantei lor)

In analiza raspunsurilor la intrebarea 5 s-a observat un dezechilibru foarte mare la unele dintre variante. De exemplu la varianta "Solicita rezolvarea imediata si motiveaza prin amenintari si disciplina", 49 de femei au considerat-o cel mai important stil pe de alta parte 60 de respondente l-au considerat cel mai putin important.

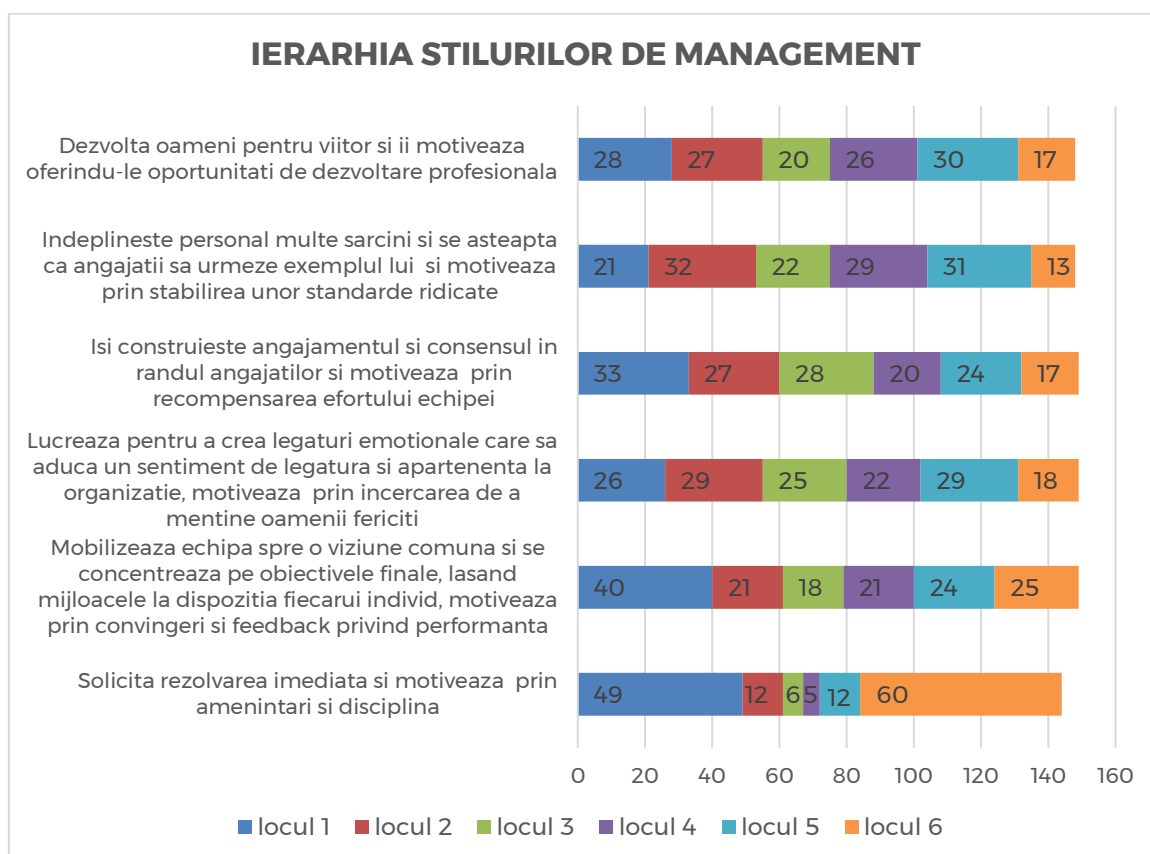


Figura 14– Stiluri de management adoptate de respondentele la chestionarul IO1.A1.

Astfel, pentru ierarhizarea stilurilor au fost luate in calcul primele 3 pozitii la fiecare varianta, rezultand urmatorul clasament, in ordine descrescatoare;

- ✓ Isi construiește angajamentul si consensul in randul angajatilor si motiveaza prin recompensarea efortului echipei;
- ✓ Lucreaza pentru a crea legaturi emotionale care sa aduca un sentiment de legatura si apartenenta la organizatie, motiveaza prin incercarea de a mentine oamenii fericiți;
- ✓ Mobilizeaza echipa spre o viziune comuna si se concentreaza pe obiectivele finale, lasand mijloacele la dispozitia fiecarui individ, motiveaza prin convingeri si feedback privind performanta;
- ✓ Indeplineste personal multe sarcini si se asteapta ca angajatii sa urmeze exemplul lui si motiveaza prin stabilirea unor standarde ridicate;
- ✓ Dezvolta oameni pentru viitor si ii motiveaza oferindu-le oportunitati de dezvoltare profesionala;
- ✓ Solicita rezolvarea imediata si motiveaza prin amenintari si disciplina;

Intrebarea 6: Raspundeti lacu „da”sau „nu”la urmatoarele intrebari:

La intrebarea nr. 6, intervievatele au raspuns:

INTREBARI	DA	NU
li puteti convinge usor pe ceilalti?	116	35
Va adaptati usor la schimbari?	134	16
Sunteti constient de limitele si de punctele tari pe care le aveti ca lider?	146	4
Va puteti descurca cu usurinta emotiile negative?	81	71
Puteti sa va mentineti concentrarea asupra obiectivelor finale si cunoasteti pasii pentru a ajunge acolo?	139	12
Va considerati o persoana cu initiativa?	134	17
Preferati sa lucrati in echipa?	136	16

Figura 15- Calitati ale respondentelor la chestionarul IO1.A1.

Preponderent, esantionul este format din femei manager ce se percep ca fiind persuasive, adaptabile, cu putere de autoanaliza, bine focalizate pe obiective, cu initiativa si cu spirit de echipa. Capacitatea de a domina emotiile negative este mai putin preponderenta, ceea ce denota o frecventa mai mare a situatiilor in care emotiile negative preiau controlul in activitatea manageriala.

Acest lucru indica de asemeni faptul ca femeile au fost foarte sincere in raspunsurile oferite, deoarece au fost capabile sa admita ca sentimentele si emotiile au o influenta asupra vietii lor profesionale.

Intrebarea 7: Considerati ca este important pentru angajatii dvs. sa participe la cursuri de formare si de dezvoltare profesionala?

Femeile manager implicate in completarea chestionarelor au raspuns in felul urmator:

Foarte util	Destul de util	Nesemnificativ
114	26	1

Figura 16- Importanta cursurilor de formare pentru angajati conform respondentelor la chestionarul IO1.A1.

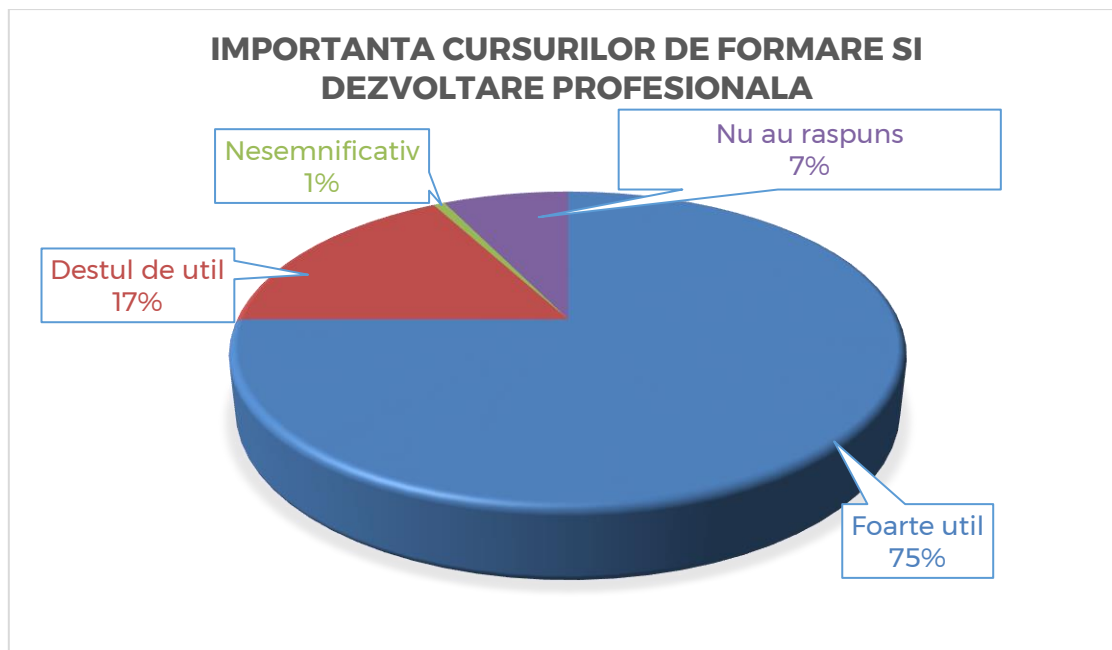


Figura 17- Importanta cursurilor de formare pentru angajati conform respondentelor la chestionarul IO1.A1.

Din analiza raspunsurilor la intrebarea nr. 7, reiese ca majoritatea femeilor (75%) considera ca este importanta participarea la diferite cursuri de formare si dezvoltare profesionala a angajatilor din propria companie, ceea ce ar trebui sa aiba ca rezultat cresterea accesului la traininguri si calificari.

Intrebarea 8: Va consultati cu sindicatul sau cu reprezentantii angajatilor atunci cand luati decizii legate de angajati?

Raspunsurile au fost urmatoarele:

Da	Nu	Nu avem o astfel de structura reprezentativa
68	9	75

Figura 18- Comunicarea cu structurile reprezentative

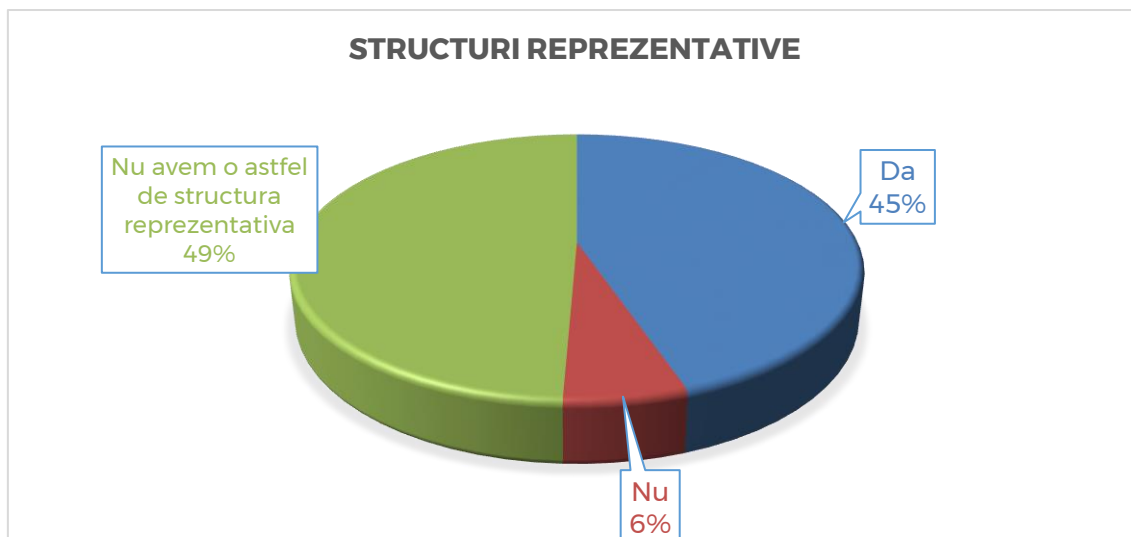


Figura 19- Comunicarea cu structurile reprezentative

Din analiza raspunsurilor la aceasta intrebare reiese faptul ca firmele care au in structura lor sindicate se consulta cu acestea in deciziile legate de angajati (45%).

II.3.iii. SECTIUNEA C. APTITUDINI SI COMPETENTE CARE V-AU FACILITAT AVANSAREA PE PLAN PROFESIONAL

Intrebarea 9: Va rugam sa selectati cele mai importante 5 aptitudini pe care un manager bun ar trebui sa le aiba (clasati-le de la 1 la 5 in ordinea importantei lor):

La intrebarea nr. 9 respondentii au ales, in functie de importanta acordata, urmatoarele aptitudini pe care un manager bun ar trebui sa le aiba:

1. Perseverenta si determinare
2. Bune abilitati organizatorice
3. Inteligenta emotionala (intuitie, carisma etc.)
4. Calificare profesionala solida
5. Gandire pozitiva

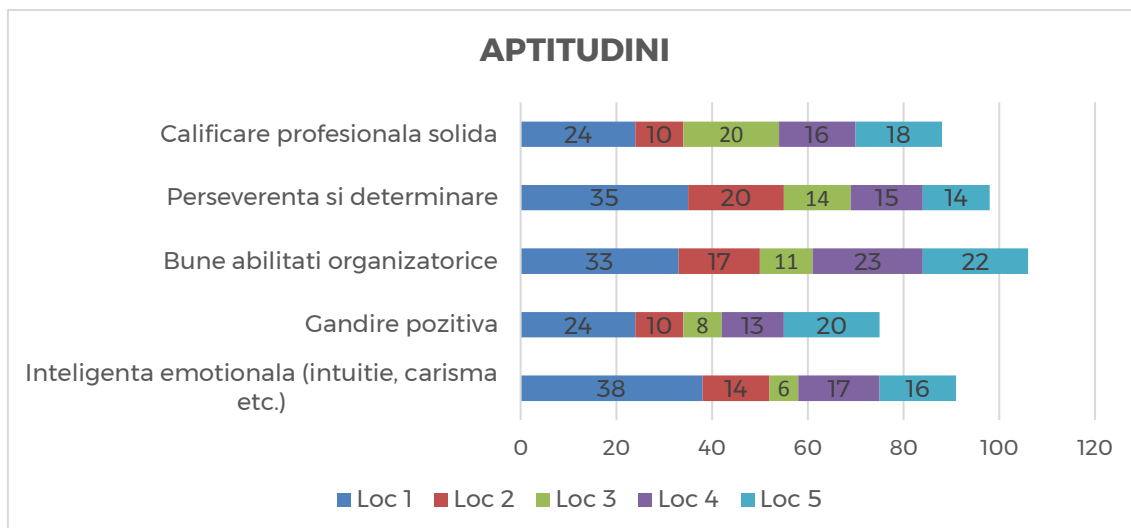


Figura 20- Cele mai importante aptitudini pentru respondentele la chestionarul IO1.A1.

Intrebarea 10: Va rugam sa selectati cele mai importante 5 competente pe care un manager bun ar trebui sa le aiba (clasati-le de la 1 la 5 in ordinea importantei lor):

Primele 5 competente pe care ar trebui sa le aiba un bun manager, alese in ordinea importantei lor de catre femeile implicate in completarea chestionarului, au fost:

1. Stabilirea prioritatii activitatilor specifice ale companiei / departamentului si delegarea responsabilitatilor
2. Dezvoltarea si implementarea unui plan de afaceri complet si eficient si a strategiei de dezvoltare a unei companii / unui departament
3. Organizarea si gestionarea resurselor umane ale unei companii / unui departament
4. Organizarea si gestionarea resurselor materiale ale unei companii / unui departament
5. Managementul riscului

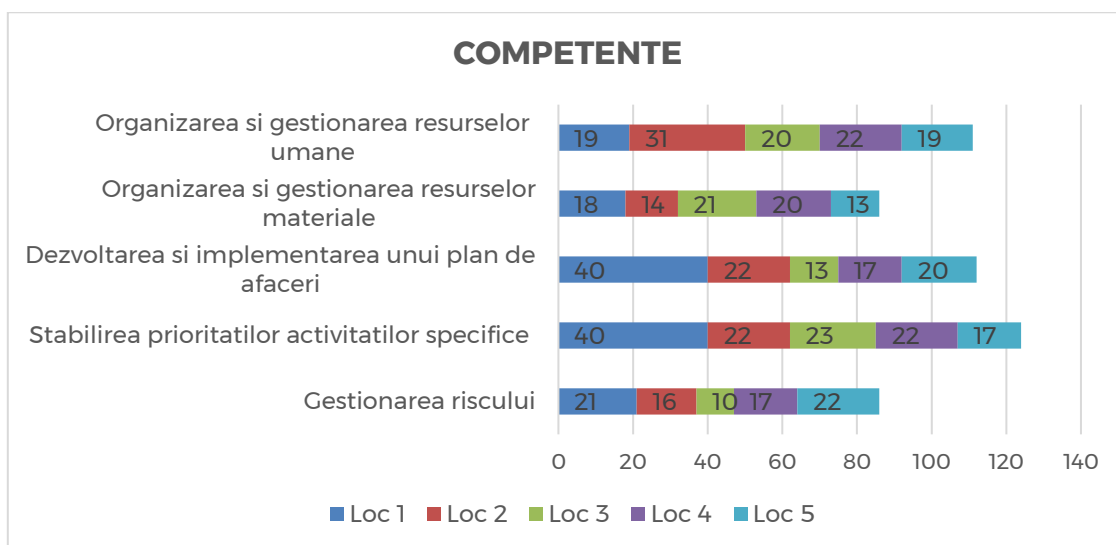


Figura 21- Cele mai importante competente pentru respondentele la chestionarul IO1.A1.

Intrebarea 11: Va rugam sa selectati cele mai importante 5 abilitati pe care un manager bun ar trebui sa le aiba (clasati-le de la 1 la 5 in ordinea importantei lor):

Cele mai importante 5 abilitati pe care un bun manager ar trebui sa le aiba, alese de catre femeile implicate in completarea chestionarelor, au fost urmatoarele:

1. Sa se adapteze la situatii noi
2. Sa comunice eficient
3. Sa organizeze si sa planifice activitatile specifice companiei / departamentului
4. Sa analizeze si sa interpreteze datele si a informatiile in spiritul strategiei companiei
5. Sa rezolve probleme

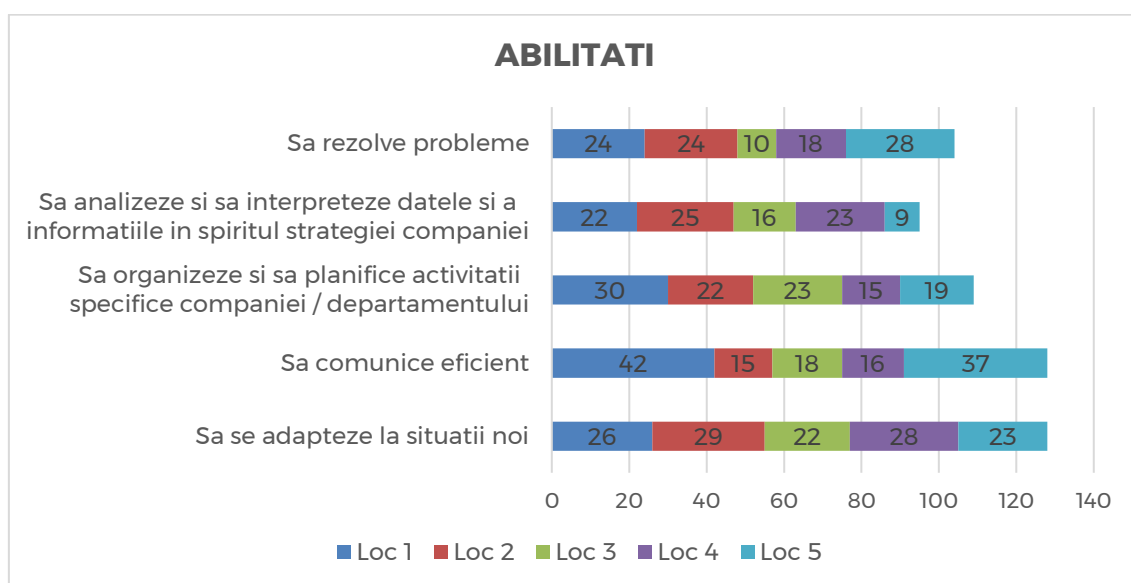


Figura 22- Cele mai importante abilitati pentru respondentele la chestionarul IO1.A1.

Din analiza acestor 3 intrebari rezulta ca se poate observa o interrelationare a caracteristicilor unui bun manager, de exemplu un manager determinat si cu bune abilitati organizatorice va sti sa-si stabileasca prioritatile si se va putea adapta usor situatiilor noi. De asemenea, reiese faptul ca femeile considera inteligenta emotionala ca factor cheie in dezvoltarea lor ca manageri, fapt ce le ofera o anumita flexibilitate de interactiune si in comunicare. Totodata, ele au ales perseverenta si determinarea ca puncte forte ale unui bun manager, completate de o buna pregatire profesionala, aceste raspunsuri fiind consistente si cu raspunsurile la intrebarile 5 si 6.

Intrebarea 12: Selectati cele mai importante motive care v-au determinat sa acceptati functia de conducere (va rugam sa notati de la 1 la 6)

Din analiza raspunsurilor de la intrebarea nr. 12 reiese faptul ca ierarhia celor mai importante motive care pot determina femeile sa accepte o functie de conducere este urmatoarea:

1. Ambitia profesionala

2. Pasiunea pentru industria / domeniul in care activati
3. Cunoasterea excelenta a industriei in care activati
4. Instinctul antreprenorial
5. Dorinta unei pozitii mai independente
6. Posibilitatile financiare

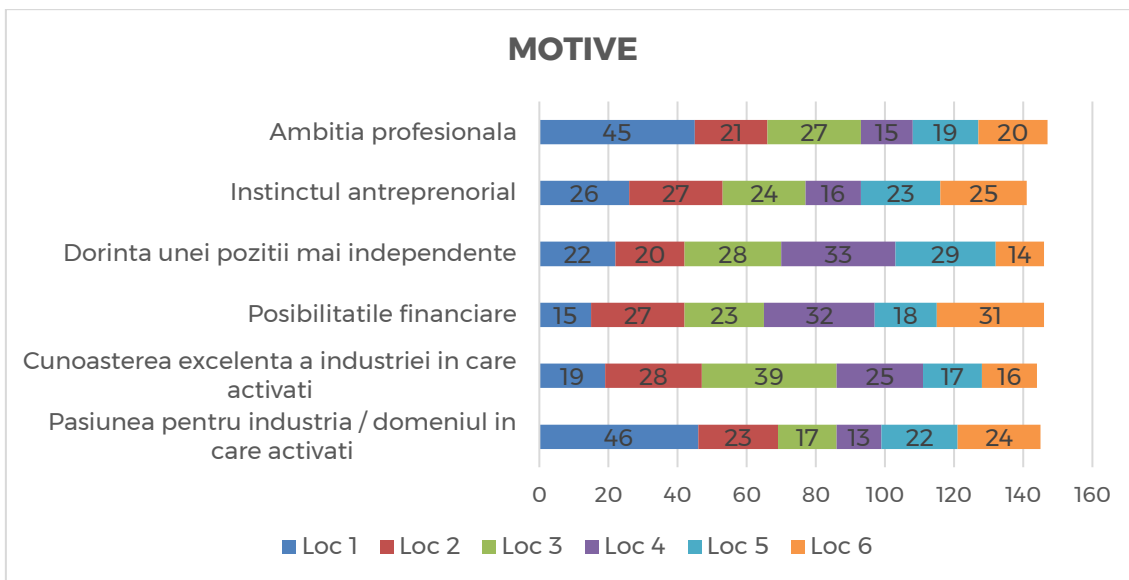


Figura 23- Cele mai importante motive pentru a accepta o promovare pentru respondentele la chestionarul IO1.A1.

Din raspunsurile la intrebarea 12 rezulta ca femeile accepta o pozitie superioara din ambitie profesionala si pasiune pentru meseria lor si mai putin pentru partea materiala, dorind sa-si demonstreze intai valoarea profesionala.

Intrebarea 13: In ceea ce priveste propria cariera, unde va vedeti in 5 ani??

In ceea ce priveste propria cariera, femeile intervievate au ales urmatoarele variante:

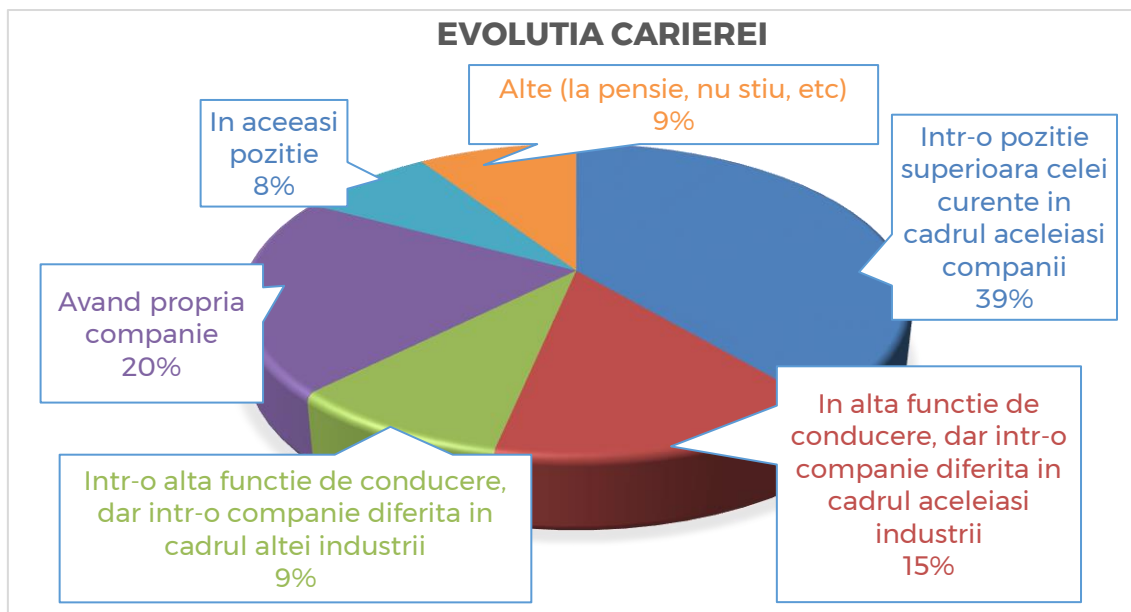


Figura 24- Evolutia carierei respondentelor la chestionarul IO1.A1.

Femeile implicate in studiu au ales ca prima varianta avansarea in plan profesional si apoi detinerea propriei companii.

Analizand insa mai atent raspunsurile, se pot observa urmatoarele:

62% dintre femei se vad in continuare in aceeași industrie (47% in aceeași companie – intr-o pozitie superioara sau aceeași pozitie si 15% in alta companie), ceea ce se coreleaza cu raspunsurile la intrebarea 12, din care pasiunea si cunoasterea industriei au reiesit ca fiind motive pentru acceptarea postului, dovedindu-se inca o data sinceritatea in raspunderea la chestionar.

Pe de alta parte acelasi procent mare, coroborat cu faptul ca raspunsurile care implica o schimbare au procentaje foarte mici, poate insemna si o reticenta a femeilor de a-si asuma riscul de a face schimbari in cariera.

II.3.iv. SECTIUNEA D. BARIERE, DIFICULTATI, EGALITATE A OPORTUNITATILOR

Intrebarea 14: In dezvoltarea carierei dvs. ati fost sustinute de...

To Intrebarea no. 14, the female managers involved in the study responded as follows:

La intrebarea nr. 14 femeile manager implicate in studiu au raspuns astfel:

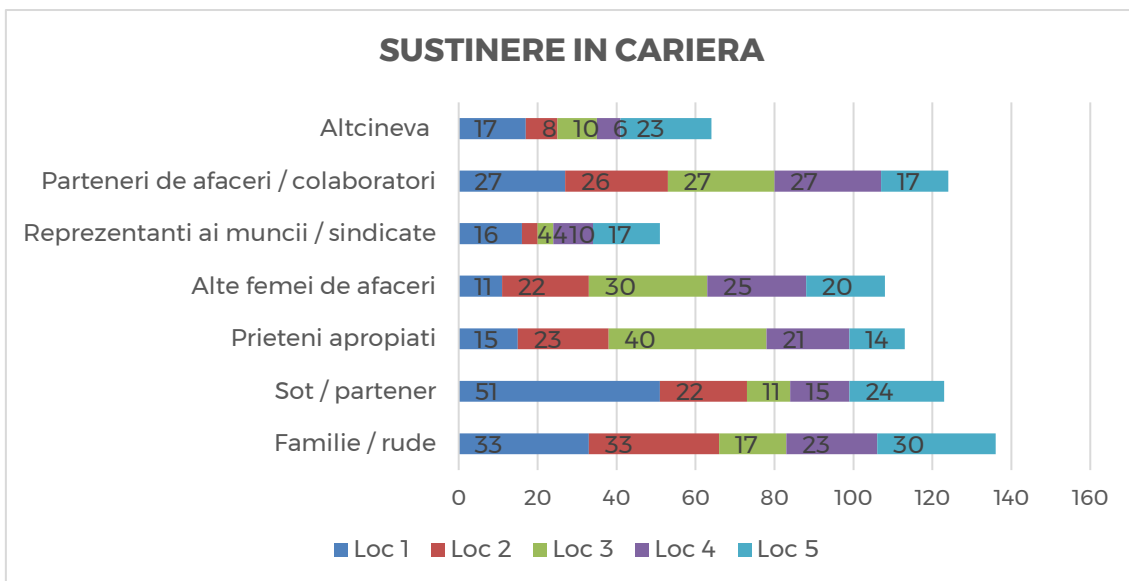


Figura 25- Sustinere in cariera primita de catre respondentele la chestionarul IO1.A1.

Rezultatele demonstreaza ca, intr-o proportie de 50% femeile manager intervievate au fost sustinute de catre partener si familie si de catre colaboratori, insa mai putin de catre alte femei de afaceri, sindicate si prieteni apropiati.

Intrebarea 15: Ce dificultati ati intampinat in avansarea in cariera?

Distributia raspunsurilor la aceasta intrebare arata astfel:

1. Dificultati in gasirea unui echilibru intre viata personala si cea profesionala
2. Lipsa indrumarii
3. Lipsa tratamentului egal
4. Lipsa modelelor feminine
5. Lipsa studiilor superioare, a cunostintelor si / sau a aptitudinilor specifice (tehnologii, limbi, etc.)

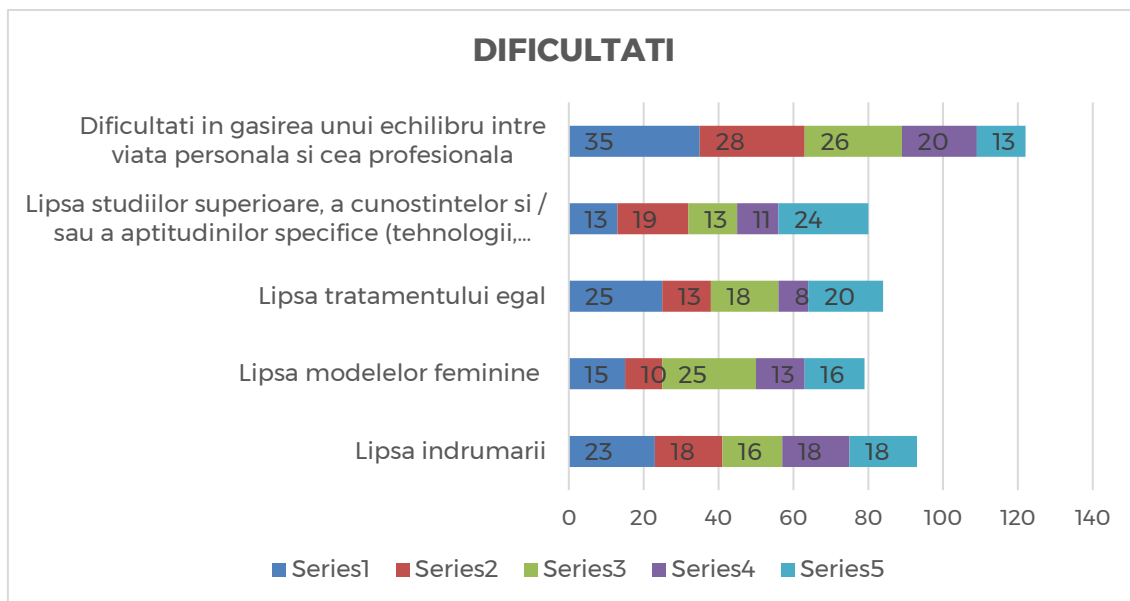


Figura 26- Dificultati in avansarea in cariera intalnite de respondentele la chestionarul IO1.A1.

Femeile sunt influentate de impactul conflictului intre munca si familie chiar si in conditiile in care o parte dintre ele sunt sustinute de partener si/sau familie, si simt nevoia unei sustineri si din partea angajatorului.

Din “lipsa indrumarii” se poate intelege perpetuarea unor mentalitati traditionale conform carora femeile trebuie sa se ocupe de activitati casnice, care, coroborata cu “lipsa modelelor feminine”, poate bloca dezvoltarea personala si profesionala a femeilor.

Aceasta mentalitate se perpetueaza si la nivelul locului de munca, “lipsa tratamentului egal” iesind pe locul 3 ca bariera.

Consecintele acestor conflicte se manifesta la nivelul angajatilor prin scaderea performantei profesionale si cresterea problemelor de sanatate fizica si emotionala. Lipsa unei eficiente la nivel profesional si personal a angajatilor reprezinta o problema importanta pentru manageri. Acestia pot dezvolta si implementa practici organizationale prin care sa se creeze un mediu optim de munca pentru angajati, femei si barbati, cu beneficii semnificative pentru afacere.

Intrebarea 16: Credeti ca un barbat ar fi intampinat aceleasi probleme?

51 de respondenti au raspuns afirmativ, iar restul de 101, negativ.

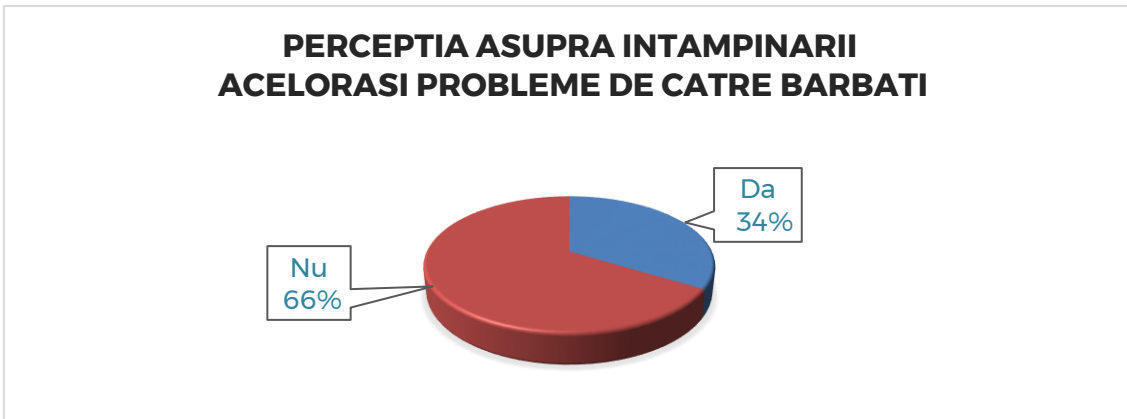


Figura 27- Perceptia respondentelor la chestionarul IO1.A1. asupra intampinarii acelorasi probleme ca si femeile de catre barbati

Din raspunsurile date reiese perceptia existentei discriminarii femeilor in comparatie cu barbati.

Intrebarea 17: In cadrul activitatii dvs. profesionale, v-ati simtit vreodata discriminata ca femeie?

Distributia raspunsurilor la intrebarea nr. 17 arata astfel:

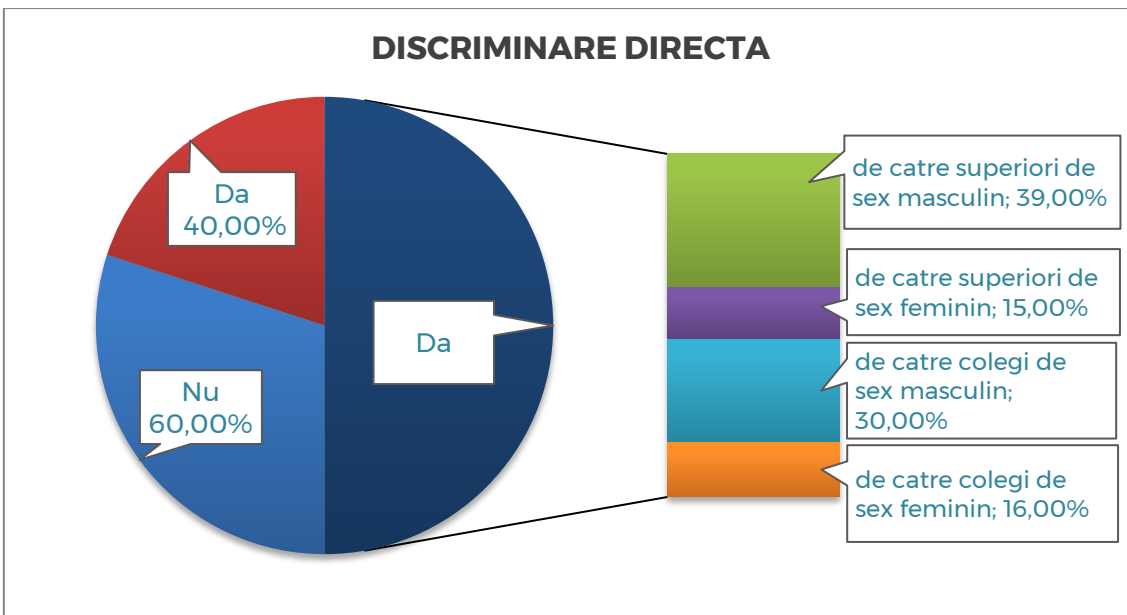


Figura 28- Discriminare directa resimtita de care respondentele la chestionarul IO1.A1.

Conform acestor raspunsuri, 40% dintre femeile manager intervievate au fost direct discriminate, in 69% dintre cazuri de catre barbati.

Astfel, coroborand raspunsurile la intrebarile 16 si 17 rezulta ca femeile nu constientizeaza inca pe deplin fenomenul discriminarii. Faptul ca un barbat nu ar intampina aceleasi probleme ca si o femeie in cariera nu este vazut in totalitate ca si discriminare, acest lucru fiind tot un rezultat al cutumelor sociale.

Intrebarea 18: Ce calitati considerati ca ar trebui sa aiba o femeie aflata intr-o functie de conducere in comparatie cu un barbat aflat intr-o functie similara?

Distributia raspunsurilor la interbarea nr. 18 este urmatoarea:

Calitate	DA	NU
Rezistenta la stres	113	28
Rezistenta la efort (ore suplimentare, calatorii etc.)	99	43
Auto-control (simt al realitatii, calm, etc.)	120	24
Claritate in gandire si rezolvare in luarea deciziilor	115	27
Alte	31	61

Figura 29- Calitati suplimentare pe care o femeie manager ar trebui sa le aiba conform respondentelor la chestionarul IO1.A1.

Conform unor stereotipuri, barbatii sunt mai analitici, mai exacti si mai buni la abstractizare, rationament si rezolvarea problemelor, in timp ce femeile sunt percepute a fi mai imaginative, mai intuitive, mai receptive, mai bune vorbitoare si mai creative.

Esantionul indica faptul ca aspirational femeile manager ar dori sa atinga performantele masculine din zona rationalitatii si claritatii in gandire, a autocontrolului si rezistentei la stres, ceea ce poate indica recunoasterea unor puncte mai slabe in aceasta zona, lucru confirmat si din alte intrebari cum ar fi capacitatea de stapanire a emotiilor.

Aceste raspunsuri indica de asemenea ca femeile cred in aceste stereotipuri, considera din start ca nu au aceleasi calitati ca si un barbat, aceasta lipsa de incredere in sine putand explica lipsa observarii fenomenului de discriminare.

Au fost si 31 de femei care au raspuns si la varianta "Altele", 32% dintre aceste raspunsuri afirmand ca femeile si barbatii din functii similare ar trebui sa aiba aceleasi calitati, iar 21% au spus ca femeile ar trebui sa aiba mai multa incredere in ele, ceea ce corespunde cu concluzia de la restul raspunsurilor.

Intrebarea 19: Care sunt obstacolele pe care trebuie sa le depaseasca o femeie intr-o functie de conducere comparativ cu un barbat aflat intr-o functie similara?

Raspunsurile la intrebarea nr. 19 sunt ierarhizate in modul urmatoar:

- ✓ Sarcina
- ✓ Ingrijirea copiilor
- ✓ Stereotipuri / prejudecati
- ✓ Propriul lor caracter
- ✓ Treburile casei
- ✓ Idealul feminin
- ✓ Altele

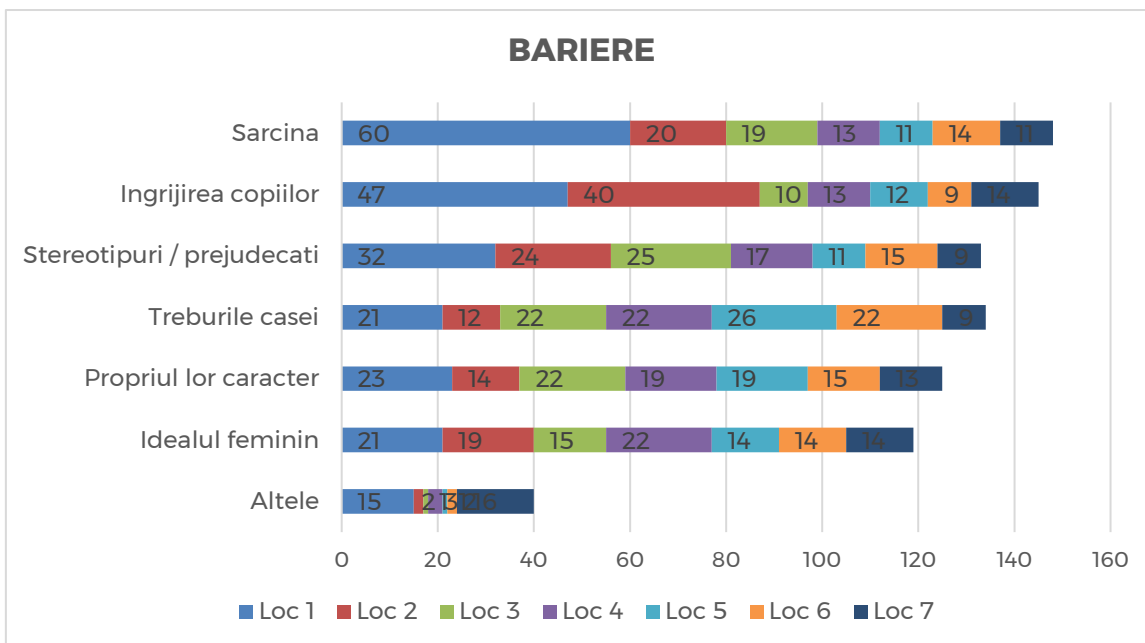


Figura 30- Bariere intalnite de femei fata de barbati, conform respondentelor la chestionarul IO1.A1.

Esantionul denota o perceptie ridicata a unor constrangeri naturale inevitabile in calea exercitarii unor functii manageriale, precum sarcina si ingrijirea copiilor, dar si a unor tabu-uri si stereotipuri care tin de normele culturale ale societatii (stereotipuri, incapacitatea de a imparti in familie treburile casei sau ingrijirea partiala a copiilor etc).

Dintre cele 18 femei care au dat si explicatii la varianta "Altele", o treime au spus discriminarea.

Intrebarea 20: Cum credeti ca sunt reprezentate femeile in sectorul dvs.?

Raspunsurile sunt repartizate astfel:

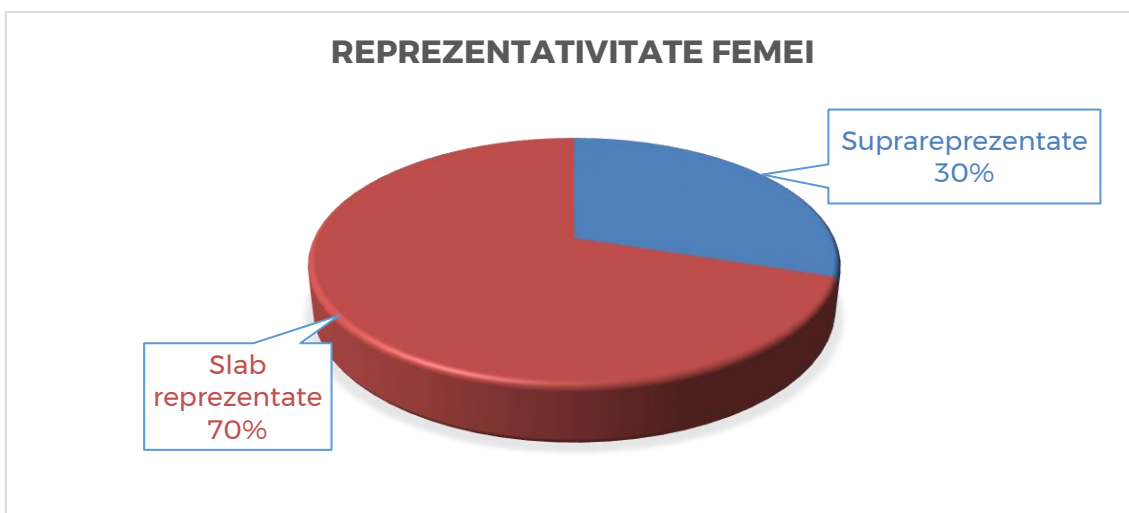


Figura 31- Reprezentare femei conform respondentelor la chestionarul IO1.A1.

II.3.v. SECTIUNEA E. DATE SOCIODEMOGRAFICE

Din analiza datelor socio-demografice se desprind urmatoarele:

Intrebarea 21: Varsta dvs. _____ ani

Majoritatea persoanelor implicate in studiu se afla in categoria de varsta 40-49 ani (43.40%);

20-29 ani	30-39 ani	40-49 ani	50-59 ani	60-69 ani
9	30	66	35	10

Figura 32- Grupe de varsta pentru respondentele la chestionarul IO1.A1.

Intrebarea 22: Care este ultima forma de invatamant pe care ati absolvit-o?

Ultima forma de invatamant absolvita de majoritatea respondentilor a fost cea de studii superioare (licenta/masterat/doctorat);

Forma de invatamant	Absolvite inainte de a intra in campul muncii	Absolvite dupa intrarea in campul muncii
Studii gimnaziale / studii profesionale	2	1
Studii liceale / studii postliceale	14	3
Studii superioare (licenta, master, doctorat)	86	49

Figura 33- Educatia respondentelor la chestionarul IO1.A1.

Intrebarea 23: Educatia dvs. este specializata pe domeniul in care activati?:

Educatia respondentilor este specializata, in mare parte, in domeniul in care lucreaza (72%), ceea ce corespunde cu raspunsul la alte intrebari (au acceptat o promovare datorita cunostintelor pe care le au in domeniu, etc.);

Intrebarea 24: De cand ati intrat in campul muncii, ati mai participat la alte cursuri, traininguri, etc.?

134 din persoanele implicate in studiu au participat la alte cursuri/traininguri de cand au intrat in campul muncii, restul de 18 aflandu-se in imposibilitatea de a urma alte cursuri din cauza lipsei banilor, a timpului sau a programelor specifice pentru sectorul lor de activitate, ceea ce implica faptul ca femeile sunt interesate sa acumuleze noi cunostinte si sa-si imbunatateasca abilitatile;

Intrebarea 25: Structura familiei

Structura familiei respondentelor este urmatoarea:

- Singura, fara persoane in intretinere (15 persoane)
- Cu un partener, fara persoane in intretinere (31 persoane)
- Cu un partener, cu persoane in intretinere (89 persoane)
- Singura, cu persoane in intretinere (17 persoane)

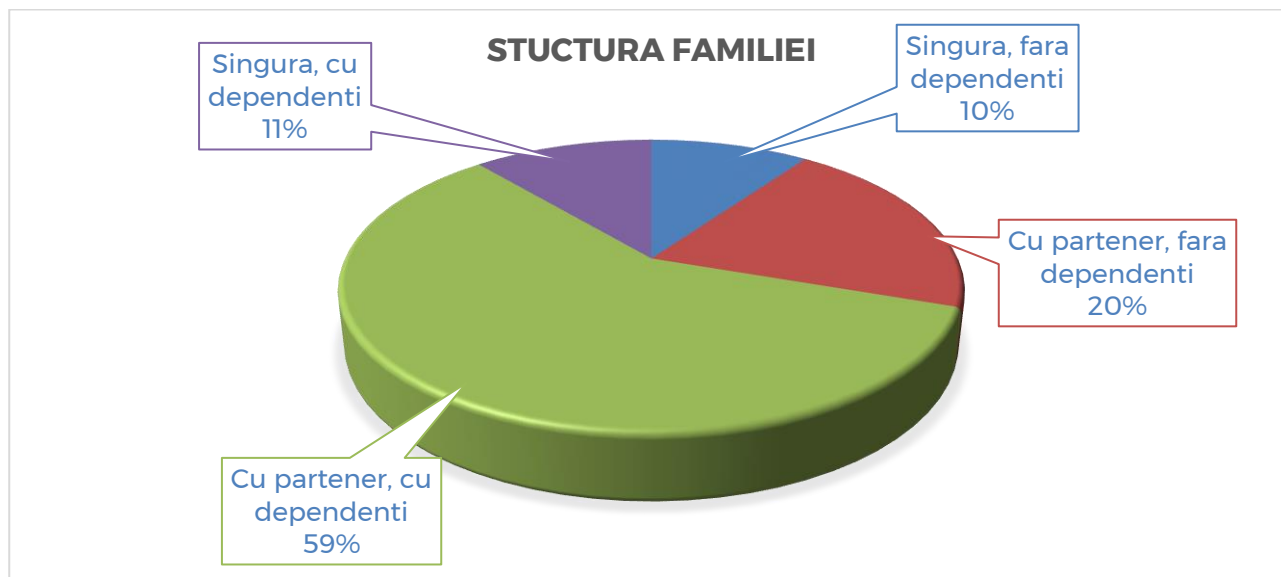


Figura 34- Situatia familiala a respondentelor la chestionarul IO1.A1.

Faptul ca 90% dintre respondente se afla intr-un anumit tip de structura familiala este cea mai buna dovada ca, desi echilibrul dintre viata personala si cea profesionala a fost considerat de catre respondente cea mai mare dificultate intalnita (Intrebarea 15), el poate fi a ajuns, nu este o utopie si familia poate fi cel mai bun sistem de sprijin pentru o femeie.

Intrebarea 26: Tara de origine sau etnia:

Tara de origine: Spania (62); Malta (24); Romania (22); Marea Britanie (18); Lituania (14); Olanda si Macedonia (2); cate 1 persoana din Franta, Malaezia, Moldova, Grecia, Polonia, Slovenia, Italia, Panama.

II.4. CONCLUZII

Daca ne intoarcem la ipotezele acestui studiu, putem observa ca acestea sunt in totalitate sau partial confirmate:

H₁: Cel putin 50% dintre femeile manageri admit nevoia de pregatire continua;

- 88% dintre respondente au participat la cursuri de formare in timpul activitatii lor profesionale si 92% dintre ele considera cursurile de formare pentru angajati a fi extrem sau macar destul de importante, demonstrand astfel in totalitate ipoteza

H₂: Cel putin 50% dintre manageri au o puternica motivatie manageriala;

- Managerii femei doresc si au potentialul de a urca in ierarhie, fiind puternic motivate sa faca acest lucru. Aspectul motivational, aspirational este puternic observabil in raspunsurile la Intrebarea nr. 12 - *Selectati cele mai importante motive care v-au determinat sa acceptati functia de conducere* si Intrebarea nr. 13 - *In ceea ce priveste cariera ta, unde te vezi in 5 ani?*
- Daca coroboram raspunsurile la intrebarile 5, 9, 10, 11 si 12, devine evident ca managerii de sex feminin acorda mai multa atentie comunicarii, inteligentiei emotionale si optiunilor motivationale in management decat asupra managementului strategic, dar considera si ca abilitatile si competentele organizationale si strategice sunt de mare valoare in performanta lor de manager.

H₃: Cel putin 50% dintre respondente afirma ca exista discriminare pe baza de sex

- Grupul intervievat nu percepe complet discriminarea ca element important al constrangerilor managerilor de sex feminin, astfel incat ipotezele cercetarii sunt confirmate partial.
- Exista un paradox in sensul ca este recunoscuta existenta fenomenului discriminarii (66% il recunosc in Intrebarea 16), dar nu este perceput ca un fenomen care ar putea constitui o bariera in dezvoltarea carierei (doar 55% recunosc lipsa egalitatea de tratament ca o dificultate - Intrebarea 15, doar 40% recunosc ca au fost direct discriminate - Intrebarea 17).

Studiul arata ca, desi femeile din esantionul reprezentativ au potentialul si dorinta de a avansa, aceste calitati trebuie sa fie dublate de pregatirea profesionala ca manager, concentrata pe procesele strategice cheie, intelegerea clara a prioritatilor si o capacitate mai mare de a stabili optiuni strategice, ceea ce le-ar permite sa se afirme cat mai mult posibil in mecanismele manageriale si in ierarhia vizata.

De asemenea, dupa cum s-a comentat anterior in analizele raspunsurilor la unele dintre intrebari (15, 18, 19, etc.), studiul arata o lipsa de incredere in randul femeilor si cel mai probabil cauzata de stereotipurile culturale traditionale specifice mostenite de la o generatie la alta. Increderea in sine poate fi consolidata si imbunatatita prin cursuri adaptate, axate pe stima de sine, asertivitate, etc.

III. RAPORT FINAL CHESTIONAR IO1.A2. – FEMEI CARE LUCREAZA IN SECTOARELE TRADITIONALE

III.1. PREMISELE GENERALE DE FORMULARE A IPOTEZEI

Studiile anterioare indica faptul ca, desi se pune foarte mare accent pe egalitatea de sanse intre femei si barbati si este demonstrat faptul ca angajarea unui numar egal de femei si barbati a dus la cresterea PIB-ului unor tari, pe piata muncii din Europa exista inca o diferenta, la nivelul consiliilor de conducere existand doar 21% femei.

Ipoteza noastra este, prin urmare, aceea ca femeile nu ajung in functii de conducere din cauza unui complex de factori de ordin cultural, social, educational, in care discriminarea de gen reprezinta un factor important.

III.2. METODOLOGIE

Studiul incearca sa masoare cat de valabila este aceasta ipoteza prin masurarea perceptiilor femeilor cu experienta in sectoarele traditionale, dar care nu au ajuns la functii executive, prin chestionare adresate unui esantion reprezentativ.

Faza preliminara a cercetarii cuprinde urmatoarele etape: definirea problemei decizionale, scopul cercetarii si obiectivele cercetarii.

- *Definirea problemei decizionale*

Problema decizionala consta in faptul ca femeile intampina greutati in avansarea in ierarhia manageriala urmare unor constrangeri specifice, inclusiv discriminarea.

Cercetarea a urmarit sa *evalueze situatia femeilor care doresc sa avanseze in cariera.*

- *Scopul cercetarii*

Scopul cercetarii este: *evaluarea perceptiilor si constrangerilor femeilor care lucreaza in sectoarele traditionale si nu numai.* Astfel, s-a urmarit culegerea informatiilor care ulterior au oferit detalii in ceea ce priveste constrangerile femeilor cu experienta la locul de munca.

- *Obiectivele cercetarii*

Pornind de la scop, au fost elaborate obiectivele care au dus la identificarea informatiilor necesare analizei de marketing:

- Identificarea categoriilor de operatori din sectoarele traditionale din care fac parte companiile;
- Identificarea experientei femeilor in companie;
- Determinarea raportului dintre numarul de barbati si femei la nivel de companie/departament;
- Identificarea numarului de femei in posturi de conducere;
- Determinarea opiniei generale privind posibilitatile de avansare in companie;

- Determinarea opiniei generale referitoare la posibilitatile de avansare a barbatilor;
- Identificarea motivelor care stau la baza promovarii;
- Identificarea motivelor care duc la refuzul unei promovari;
- Determinarea raportului dintre tipurile de contracte de munca;
- Determinarea nivelului de cunoastere a limbilor straine;
- Determinarea nivelului de cunoastere a competentelor de folosire a calculatorului;
- Determinarea opiniei generale privind participarea la instruiuri sau cursuri;
- Identificarea celor mai relevante cursuri;
- Identificarea cauzelor care au determinat lipsa de la aceste instruiuri/cursuri;
- Identificarea aptitudinilor necesare unui manager bun;
- Identificarea competentelor necesare unui manager bun;
- Identificarea abilitatilor necesare unui manager bun;
- Identificarea barierelor specifice intalnite de-a lungul carierei profesionale;
- Determinarea opiniei generale existent transparentei in procesul de selectie;
- Determinarea opiniei generale privind cerintele pe care trebuie sa le indeplineasca managerii din firma;
- Determinarea opiniei generale privind oferta de cursuri/instruiuri pentru aceste cerinte;
- Determinarea opiniei generale referitoare la programul de lucru si la organizarea timpului;
- Determinarea opiniei generale cu privire la obligativitatea participarii angajatilor la instruiuri;
- Identificarea formelor de ajutor oferite angajatilor pentru echilibrul vietii profesionale cu cea de familie;
- Determinarea opiniei generale cu privire la interesul femeilor fata de viata privata comparativ cu cea publica;
- Determinarea opiniei generale cu privire la egalitatea oportunitatilor de promovare a femeilor si a barbatilor;
- Determinarea opiniei generale cu privire la concordanta aptitudinilor si competentelor femeilor cu posturile de conducere
- Determinarea opiniei generale cu privire la concordanta aptitudinilor si competentelor barbatilor cu posturile de relatii cu clientii si contact cu publicul
- Determinarea probabilitatii ca o femeie sa ajunga mai incet intr-un post de conducere fata de un barbat
- Determinarea opiniei generale cu privire la constientizarea femeilor in ceea ce priveste egalitatea de sanse
- Identificarea existentei planurilor de politici referitoare la egalitatea de gen
- Determinarea opiniei generale cu privire la implicarea sindicatului in promovarea femeilor
- Determinarea opiniei generale cu privire la existenta stereotipurilor si a limbajului cu tenta sexuala in comunicarea din cadrul companiei

- Identificarea resurselor care pot ajuta femeile sa se dedice dezvoltarii profesionale

Ipotezele generale ale cercetarii

- Majoritatea femeilor resimt constrangeri in avansarea pe plan profesional;
- Majoritatea respondentilor considera ca exista discriminare de gen;
- Majoritatea femeilor manager indica existenta unor constrangeri legate de pregatirea continua.

Ipotezele statistice ale cercetarii

H₁: Cel putin 50% dintre respondente afirma ca exista discriminare de gen.

H₂: Cel putin 50% dintre managerii femei au o puternica motivatie manageriala.

H₃: Cel putin 50% dintre managerii femei admit nevoia de pregatire continua.

Faza de proiectare a cercetarii cuprinde urmatoarele etape: alegerea surselor de informare si determinarea dimensiunii esantionului.

- *Alegerea surselor de informare*
 - Culegerea informatiilor s-a realizat pe baza chestionarului ca instrument de culegere a informatiilor;
 - Colectivitatea cercetata a fost formata din femei din diferite departamente;
 - Unitatea de sondaj (de la care au fost recoltate informatiile) a fost reprezentata de persoanele desemnate de managementul firmei sa participe la acest sondaj.
- *Determinarea dimensiunii esantionului*

Marimea minima a esantionului a fost stabilita la 120 de respondenti (reprezentanti firme) si au fost in total 152 respondenti finali.

Faza de realizare a cercetarii a cuprins urmatoarele etape: recoltarea informatiilor, prelucrarea, analiza si interpretarea rezultatelor.

- *Recoltarea informatiilor*

Culegerea informatiilor s-a realizat prin intermediul chestionarului administrat, ca instrument de masura al carui rol este de a colecta si sistematiza datele.

Chestionarul aferent sectoarelor traditionale contine 26 de intrebari prestabilite, prezentate subiectilor astfel:

- de la intrebarea nr. 1 la intrebarea nr. 8 sunt intrebari referitoare la locul de munca;
- de la intrebarea nr. 9 la intrebarea nr. 15 sunt intrebari legate de educatie;
- de la intrebarea nr. 16 la intrebarea nr. 20 sunt intrebari care vizeaza promovarea profesionala: bariere si restrangeri;
- de la intrebarea nr. 21 la intrebarea nr. 26 sunt intrebari ce vizeaza datele socio-demografice.

Intrebarile utilizate in chestionar sunt inchise (dihotomice si cu alegeri multiple).

- *Prelucrarea, analiza si interpretarea datelor primare si secundare*

Au fost prelucrate 166 de chestionare aplicate femeilor care lucreaza in sectoarele traditionale – industria mobilei, industria textila, industria incaltamintei – precum si in

alte sectoare de activitate, cum ar fi sectorul financiar, sanatate, administratie publica, servicii, logistica, marketing, vanzari, educatie, publicitate etc.

III.3. INTERPRETAREA DATELOR

III.3.i. SECTIUNEA 1. LOCUL DE MUNCA

Intrebarea 1. - In ce sector lucrați?

Industria mobilei	Industria textila	Pielarie/ incaltaminte	Altele
61	38	22	45

Figura 35- Sectorul de activitate al respondentelor la chestionarul IO1.A2.

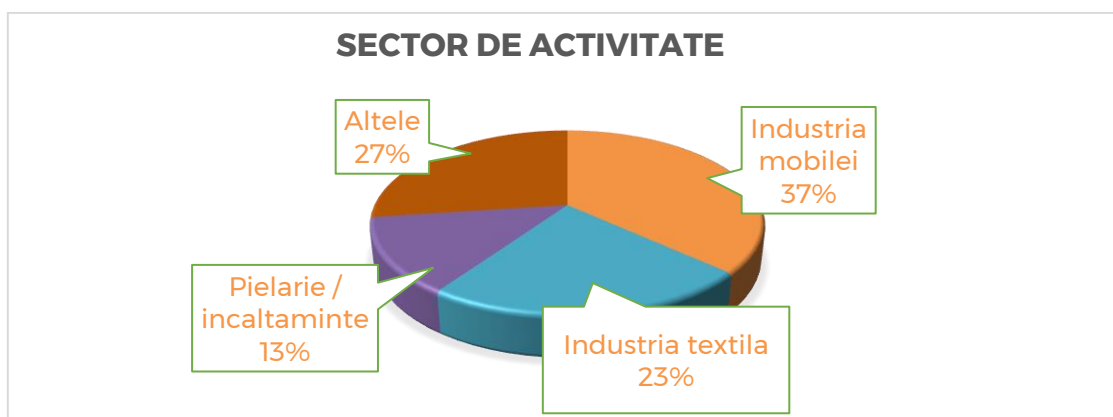


Figura 36- Sectorul de activitate al respondentelor la chestionarul IO1.A2.

Intrebarea 2: Cati ani de experienta aveti in acest sector?

Raspunsurile la intrebarea acestea au fost:

0-4	5-9	10-14	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-45
41	34	29	13	19	8	16	1	3

Figura 37- Ani de experienta ai respondentelor la chestionarul IO1.A2.

Acest lucru arata ca 75% dintre femeile intervievate au cel putin 5 ani de experienta in domeniul lor, ceea ce, teoretic, inseamna ca este indeplinita conditia legata de experienta de la locul de munca necesara pentru o posibila promovare.

Intrebarea 3: Cati angajati are firma in care lucrați?

Companiile in care sunt angajate persoanele intervievate se impart, dupa cum urmeaza:

Intre 1-24	Intre 25-49 de	Intre 50-99 de	Intre 100-250	Peste 250 de
------------	----------------	----------------	---------------	--------------

angajati	angajati	angajati	de angajati	angajati
77	24	15	22	18

Figura 38- dimensiunea companiilor in care lucreaza respondentele la chestionarul IO1.A2.

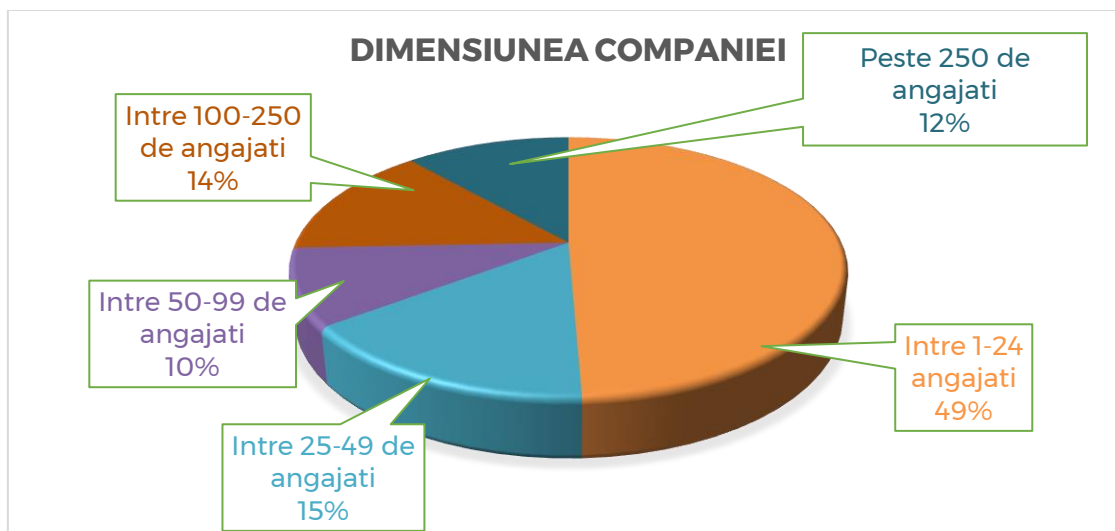


Figura 39- Dimensiunea companiilor in care lucreaza respondentele la chestionarul IO1.A2.

Din analiza datelor reiese ca cele mai multe persoane intervievate provin de la companii a caror numar de angajati se afla in intervalul 1-24 (49%).

Intrebarea 4: La locul dvs. de munca (companie, department) sunt angajati

Raspunsurile la intrebarea 4 arata astfel:

	Companie	Departament
Mai multi barbati decat femei	57	38
Mai multe femei decat barbati	54	81
Un nr. aproximativ egal de barbati si femei	54	34

Figura 40- Repartitia barbati/femei per total respondente la chestionarul IO1.A2.

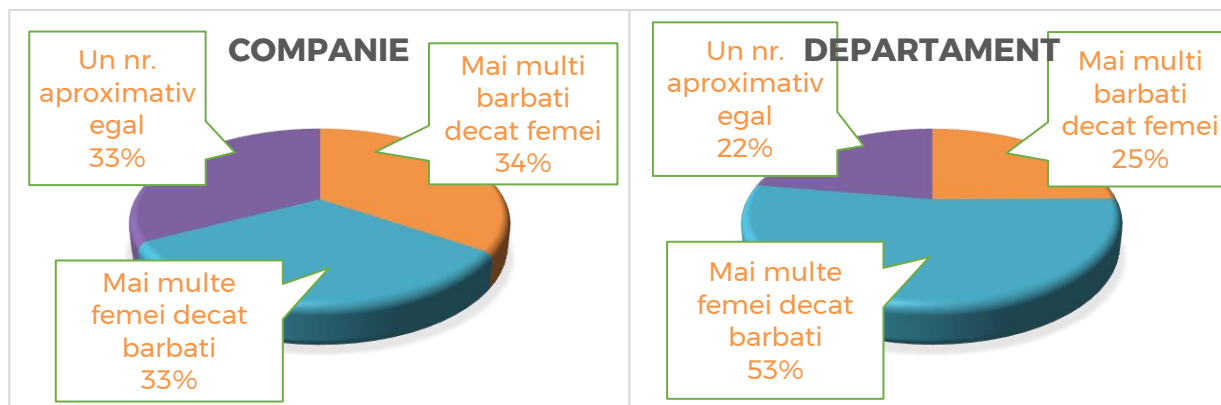


Figura 41- Repartitia barbati/femei per total respondente la chestionarul IO1.A2.

In ceea ce priveste raspunsurile totale, la nivelul societatii in mediul in care femeile activeaza, raportul dintre femei si barbati este aproximativ egal si ar putea fi considerat un mediu mai putin favorabil pentru discriminarea de gen.

Cu toate acestea, la nivel de departament, proportia femeilor este mult mai ridicata, ceea ce denota ca avansarea femeilor in cariera este cel mai adesea oprita la acest nivel.

La nivel de industrie, situatia este urmatoarea:

Industria mobilei	Companie	Departament
Mai multi barbati decat femei	34	20
Mai multe femei decat barbati	5	25
Un nr. aproximativ egal de barbati si femei	22	14

Figura 42- Distributia barbati/femei in industria mobilei, conform respondentelor la chestionarul IO1.A2.

Industria textila/pielarie	Companie	Departament
Mai multi barbati decat femei	6	4
Mai multe femei decat barbati	36	38
Un nr. aproximativ egal de barbati si femei	18	11

Figura 43- Distributia barbati/femei in industria textila/pielarie, conform respondentelor la chestionarul IO1.A2.

In industria mobilei, la nivel de companie predomina barbatii, dar la nivel de departament predomina femeile.

In industria textila si pielarie predomina femeile si la nivel de companie, si la nivel de departament.

In analiza acestor raspunsuri s-a observat o diferenta si la nivelul tarilor participante la acest studiu, si anume:

	Spania		Lituania		Romania		Marea Britanie		Malta	
	Co	Dep	Co	Dep	Co	Dep	Co	Dep	Co	Dep
Mai multi barbati decat femei	31	18	9	7	2	2	8	7	3	2
Mai multe femei decat barbati	18	38	11	13	23	20	0	4	2	4
Un nr. aproximativ egal de barbati si femei	29	19	5	5	7	3	7	4	2	1

Figura 44- Distributia barbati/femei pe tara, conform respondentelor la chestionarul IO1.A2.

In Spania, barbati predomina definitiv la nivelul societatii, in timp ce la nivel de departament procentele sunt inversate, predominand femeile, majoritatea respondentilor fiind din industria mobilei. Situatia este aceeași chiar si in industria textila, unde la nivel de companie predomina barbati sau un amestec de barbati si femei, iar femeile predomina la nivel de departament.

In Lituania scorul total inclina mai mult spre predominanta femeilor la ambele niveluri, dar in industria mobilei predomina barbati, iar in industria textila predomina femeile.

In Romania prevaleaza femeile la ambele niveluri, majoritatea respondentilor fiind din industria textila / pielarie si incataminte.

In Malta exista, in principal, un amestec egal, cu tendinte predominante in randul barbatilor la nivel de companie si fata de predominanta femeilor la nivel de departament.

In Marea Britanie, barbati predomina la ambele niveluri.

Intrebarea 5: Exista femei in posturi de conducere in firma in care lucreti?

Raspunsurile la aceasta intrebare sunt dupa cum urmeaza:

Da	Nu	Nu stiu
124	36	5

Figura 45- Prezenta femeilor manageri in companiile in care lucreaza respondentele la chestionarul IO1.A2.

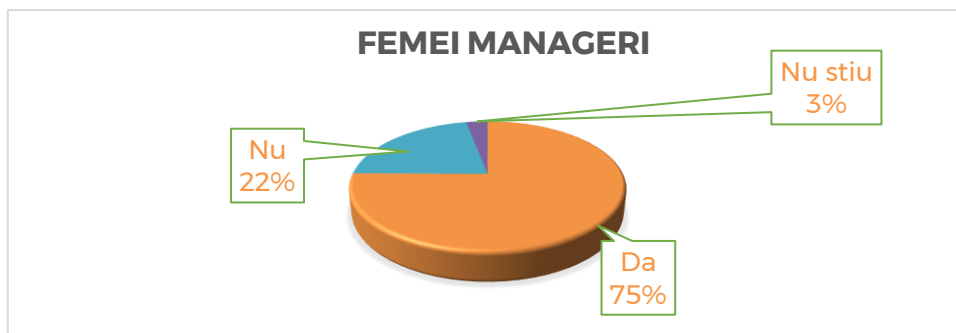


Figura 46- Prezenta femeilor manageri in companiile in care lucreaza respondentele la chestionarul IO1.A2.

Conform analizei datelor, in 75% dintre companiile in care interviatii lucreaza, exista femeii aflate in pozitia de conducere, dar corelat cu raportul dintre barbati / femeii la nivel de companie, probabil numarul acestora nu este comparabil cu numarul de barbati manageri.

Intrebarea 6: In ce departament lucrati?

Femeile interviuate au raspuns dupa cum urmeaza:

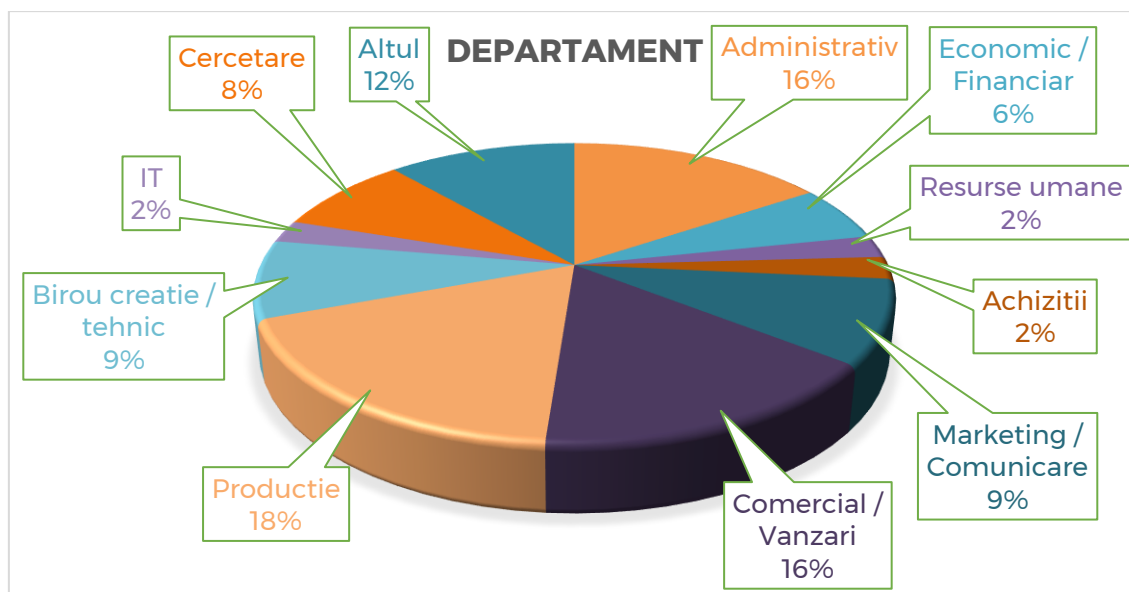


Figura 47- Departmentul in care lucreaza respondentele la chestionarul IO1.A2.

Intrebarea 7: In timpul carierei dvs., ati avut ocazii de avansare?

Raspunsurile la acesta intrebare au fost:

Da	Nu
74	92

Figura 48- Oportunitati de promovare ale respondentelor la chestionarul IO1.A2.



Figura 49- Oportunitati de promovare ale respondentelor la chestionarul IO1.A2.

Doar 45% dintre femeile interviuate au avut ocazia sa avanseze in cariera (dar nu intr-o pozitie de nivel executiv superior), iar principalele motive pentru primirea promotiilor au fost: experienta, competenta in indeplinirea sarcinilor de munca, studiile si abilitati. Din femeile carora le fusese oferita o promovare, au existat unele care au refuzat noua pozitie, majoritatea spunand ca se datoreaza unor motive familiale, inasa unele dintre ele au declarat, de asemenea, ca simt ca nu sunt potrivite pentru aceasta pozitie (nu au competente corecte, experienta corecta, studii corecte etc.), desi au fost recomandate de catre superiorii lor pentru aceste promovari, aratand astfel o lipsa de incredere in sine.

La sub-intrebarea *au fost luati in considerare si barbatii pentru aceeasi promotie?* nu toate respondentele au raspuns, dar acestea sunt rezultatele:

Da	Nu
37	20

Figura 50- Sanse egale oferite barbatilor in acelasi timp cu femeile care au raspuns la chestionarul IO1.A2.

In urma unei analize suplimentare a acestor raspunsuri, care ar sugera la prima vedere o discriminare impotriva barbatilor, majoritatea raspunsurilor au venit de la femei care lucreaza in medii in care predomina femeile, deci probabil nu a fost un caz de discriminare, ci de lipsa de barbati carora sa li se ofere ocazia.

Intrebarea 8: Tipul de contract de munca pe care il aveti

Distributia raspunsurilor la aceasta intrebare este urmatoarea:

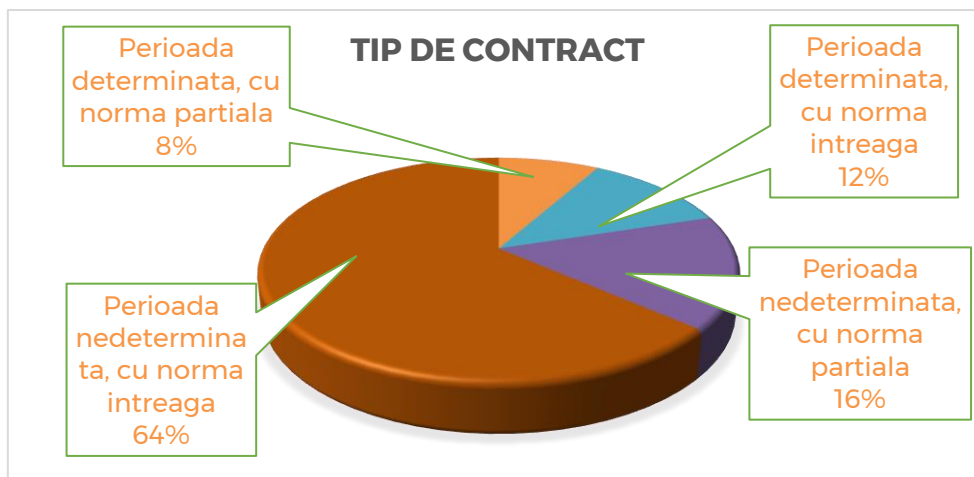


Figura 51- Tipul de contract al respondentelor la chestionarul IO1.A2.

Deoarece majoritatea femeilor intervievate au un contract pe termen lung, natura temporara a locului de munca nu poate fi luata in considerare ca motiv pentru care respectivelor femei sa nu li se ofere sanse de promovare.

III.3.ii. SECTIUNEA 2. EDUCATIE

Intrebarea 9. - Va rugam sa specificati care sunt ultimile dvs. studii si daca le-ati absolvit inainte de a incepe sa lucrati sau dupa...

Ultima forma de invatamant absolvit de majoritatea respondentilor (64%) este invatamantul superior: licenta / master / doctorat

Forma de invatamant	Absolvite inainte de a intra in campul muncii	Absolvite dupa intrarea in campul muncii
Studii gimnaziale / studii profesionale	8	13
Studii liceale / studii postliceale	19	19
Studii superioare (licenta, master, doctorat)	35	72

Figura 52- Forma de educatie absolvita de respondentele la chestionarul IO1.A2.



Figura 53- Absolvirea ultimei forme de educatie de catre respondentele la chestionarul IO1.A2.

Faptul ca 63% dintre femeile intervievate au absolvit ultima forma de invatamant dupa ce au inceput sa lucreze demonstreaza ca acestea considera ca formarea continua este foarte importanta.

Intrebarea 10: Ce limbi cunoasteti?

	Nivel bazic	Nivel mediu	Nivel avansat	Vorbitor nativ
Engleza	28	49	59	13
Franceza	47	23	4	2
Germana	16	2	2	-
Spaniola	12	6	3	32
Lituaniana	-	-	1	25
Malteza	-	1	2	4
Romana	1	-	-	29
Italiana	13	7	3	1
Rusa	5	2	7	-
Catalana	6	-	-	-
Poloneza	-	2	-	-

Figura 54- Limbi straine vorbite de catre respondentele la chestionarul IO1.A2.

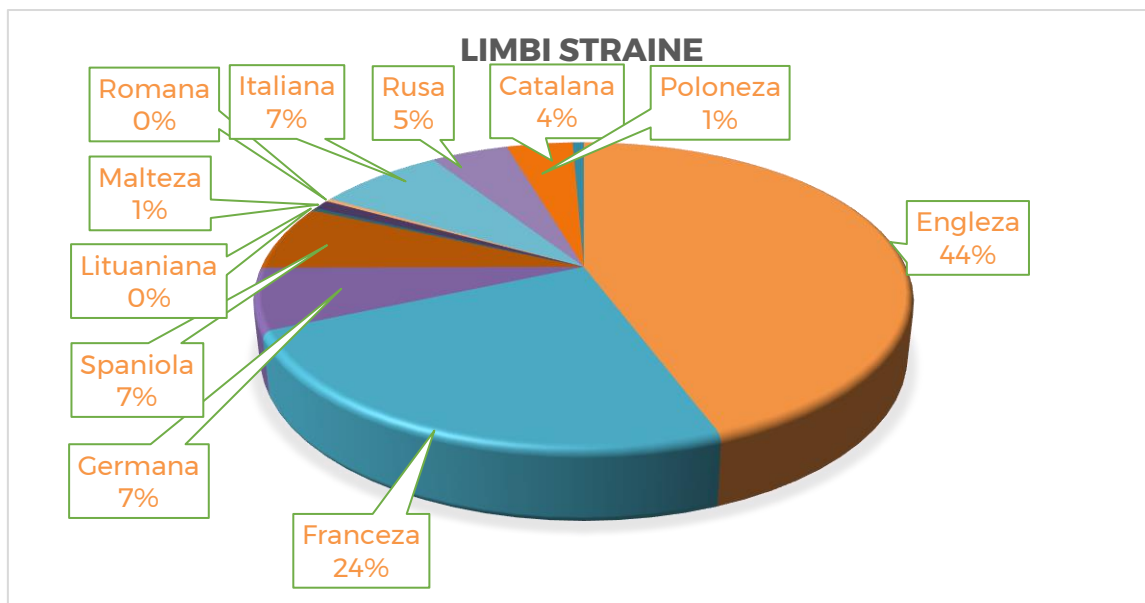


Figura 55- Limbi straine cunoscute de respondentele la chestionarul IO1.A2.

Analiza datelor arata ca majoritatea femeilor intervievate vorbesc engleza (44%) si franceza (24%).

Intrebarea 11: Cunostintele dvs. de folosire a calculatorului:

Raspunsurile sunt:

Foarte putine cunostinte	Cunostinte elementare	Cunostinte bune in folosirea programelor de baza	Cunostinte aprofundate
15	39	92	20

Figura 56- Cunostintele de folosire a calculatorului ale respondentelor la chestionarul IO1.A2.

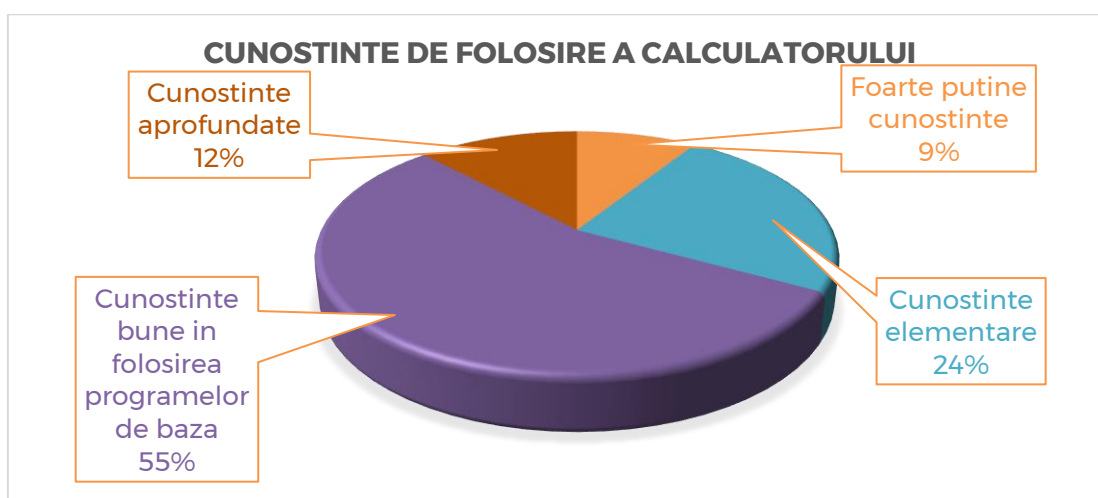


Figura 57- Cunostintele de folosire a calculatorului ale respondentelor la chestionarul IO1.A2.

Intrebarea 12: In timpul carierei dvs. ati luat parte la vreo instruire/vreun curs?

Persoanele implicate in completarea chestionarelor au raspuns in felul urmator:

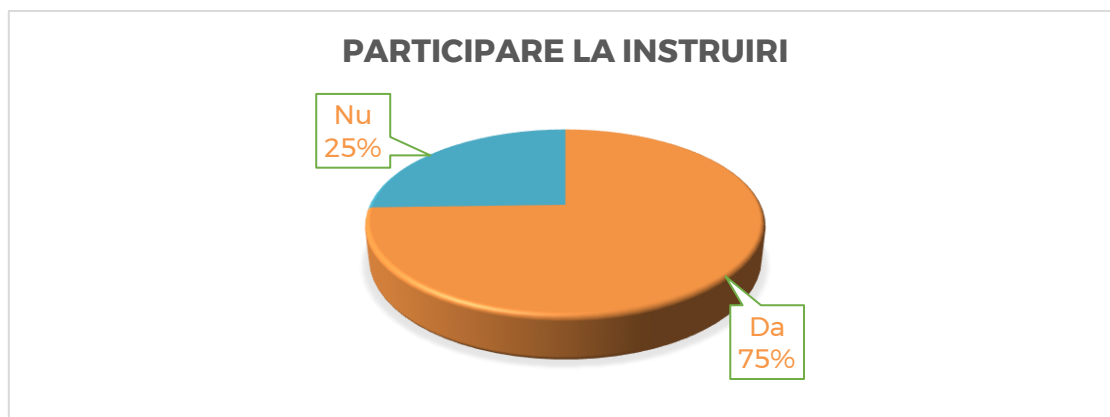


Figura 58- Participarea la cursuri din partea respondentelor la chestionarul IO1.A2.

Analiza raspunsurilor la intrebarea nr. 12 arata ca majoritatea femeilor (75%) considera ca este important sa participe la diferite cursuri de formare si dezvoltare profesionala, ceea ce corespunde concluziilor din intrebarea 9.

Printre cele mai relevante cursuri urmate de femeile intervievate se numara cele legate de limbi straine, finante, IT, programe specifice locurilor de munca, marketing, contabilitate, retele sociale, resurse umane, comunicare, management etc.

Principalele obstacole care au impiedicat femeile intervievate sa urmeze un curs/instruire au fost urmatoarele, in ordine descrescatoare:

- ✓ lipsa programelor specifice pentru sectorul/functia mea
- ✓ lipsa timpului
- ✓ lipsa banilor
- ✓ lipsa de interes
- ✓ lipsa de sustinere din partea familiei /partnerului
- ✓ altele: compania nu a oferit programe specifice, responsabilitatile familiale

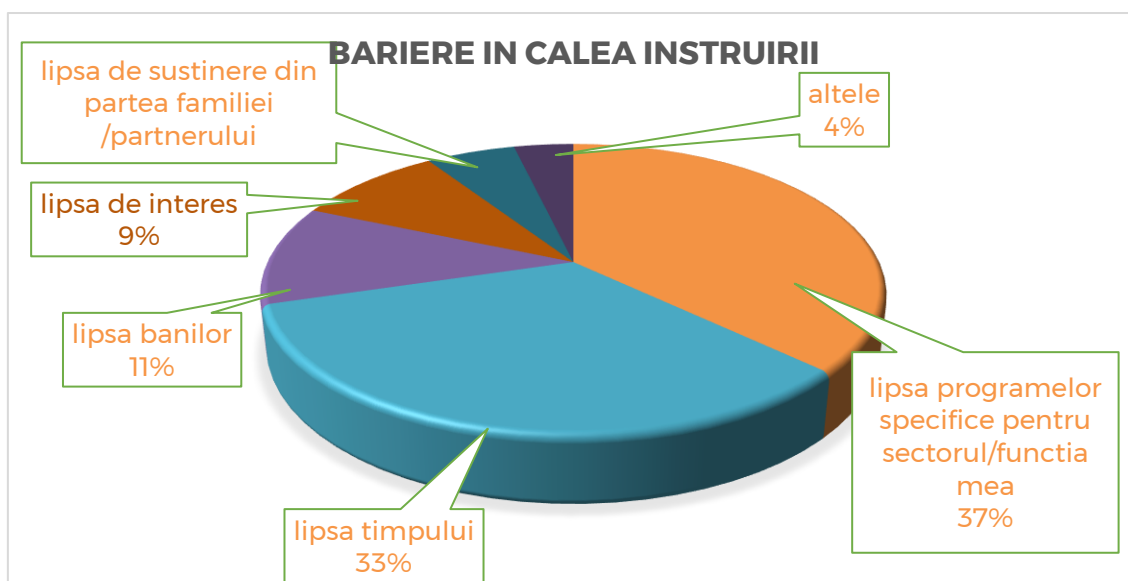


Figura 59- Bariere in cale participarii la instruiiri intalnite de respondentele la chestionarele IO1.A2.

Femeile care au raspuns cu "lipsa programelor specifice pentru sectorul / functia mea" lucreaza in urmatoarele departamente: productie (9 femei), comert / vanzari (5 femei), administratie (2 femei), educatie, economie, achizitii, marketing / comunicare (cate o femeie).

Intrebarea 13: Va rugam selectati cele mai importante 5 aptitudini pe care un manager bun ar trebui sa le aiba. (clasati-le de la 1 la 5 in ordinea importantei lor)

In analiza acestui tip de intrebare au fost luate in considerare primele 3 pozitii pentru fiecare varianta, aceeasi metoda stabilita in analiza primului chestionar.

La Intrebarea nr. 13, respondentii au ales, in functie de importanta lor, urmatoarele aptitudini pe care un bun manager ar trebui sa le aiba:

- ✓ Aptitudini de bun organizator
- ✓ Spirit de echipa
- ✓ Aptitudini de comunicare
- ✓ Pregatire profesionala temeinica
- ✓ Respect pentru colaboratori

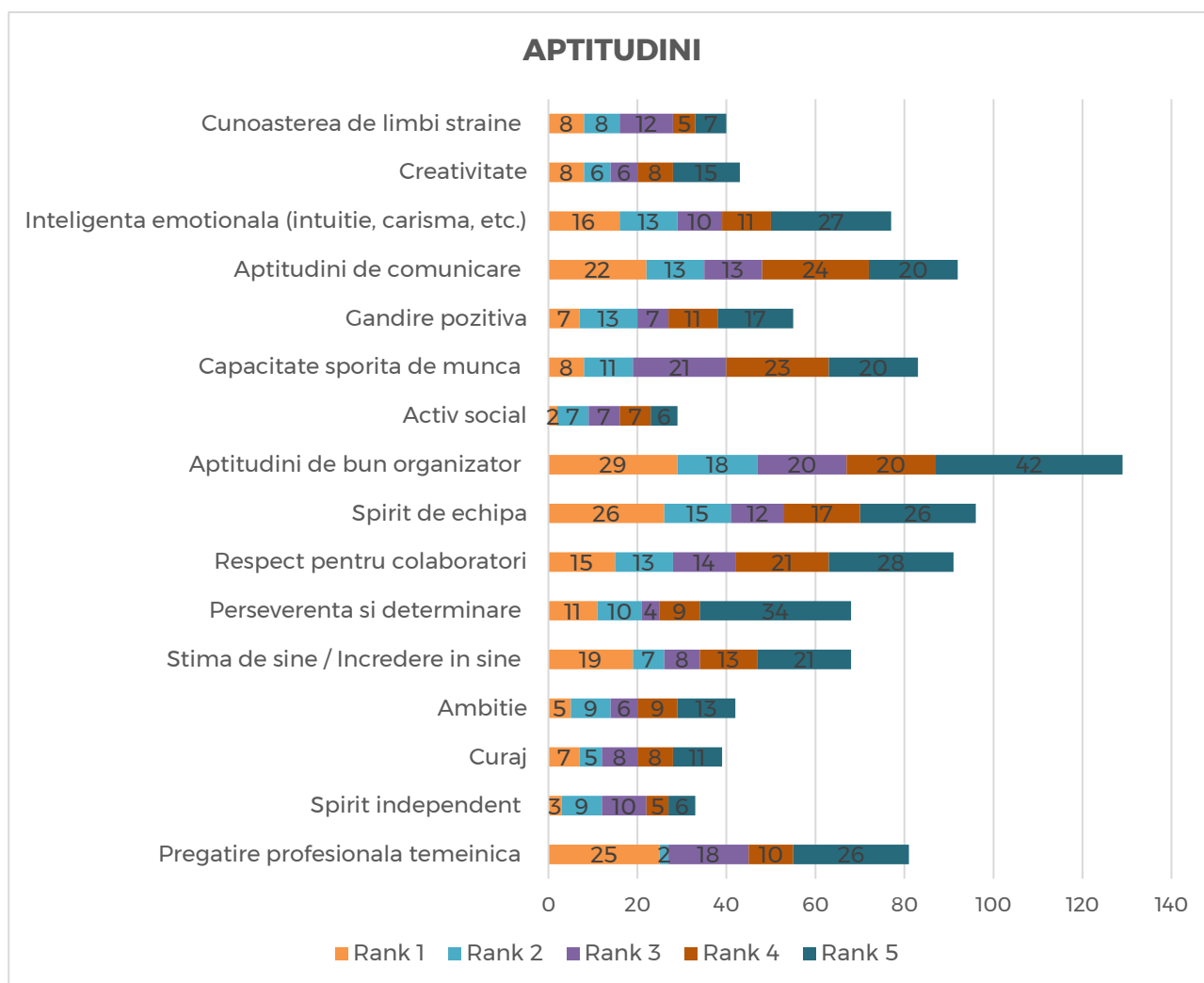


Figura 60- Cele mai importante aptitudini pentru respondentele la chestionarul IO1.A2.

Intrebarea 14: Va rugam sa selectati cele mai importante 5 competente pe care un manager bun ar trebui sa le aiba (clasati-le de la 1 la 5 in ordinea importantei lor):

The 5 most important competencies that a good manager should have, chosen according to their importance by the women involved in completing the questionnaires, were the following:

Cele cele mai importante 5 competente pe care un bun manager ar trebui sa le aiba, alese in functie de importanta lor de catre femeile implicate in completarea chestionarelor, au fost urmatoarele:

- ✓ Organizarea si gestionarea resurselor umane ale companiei / departamentului si
Prioritizarea activitatilor specificei unei companii/unui departament si delegarea responsabilitatilor
- ✓ Dezvoltarea si implementarea unui plan de afaceri complet si eficient si a unei strategii de dezvoltare a unei companii / unui departament
- ✓ Cunoasterea si aplicarea conceptelor si proceselor de baza specifice unei afaceri
- ✓ Comunicare si exprimare
- ✓ Organizarea si gestionarea resurselor materiale ale companiei / departamentului

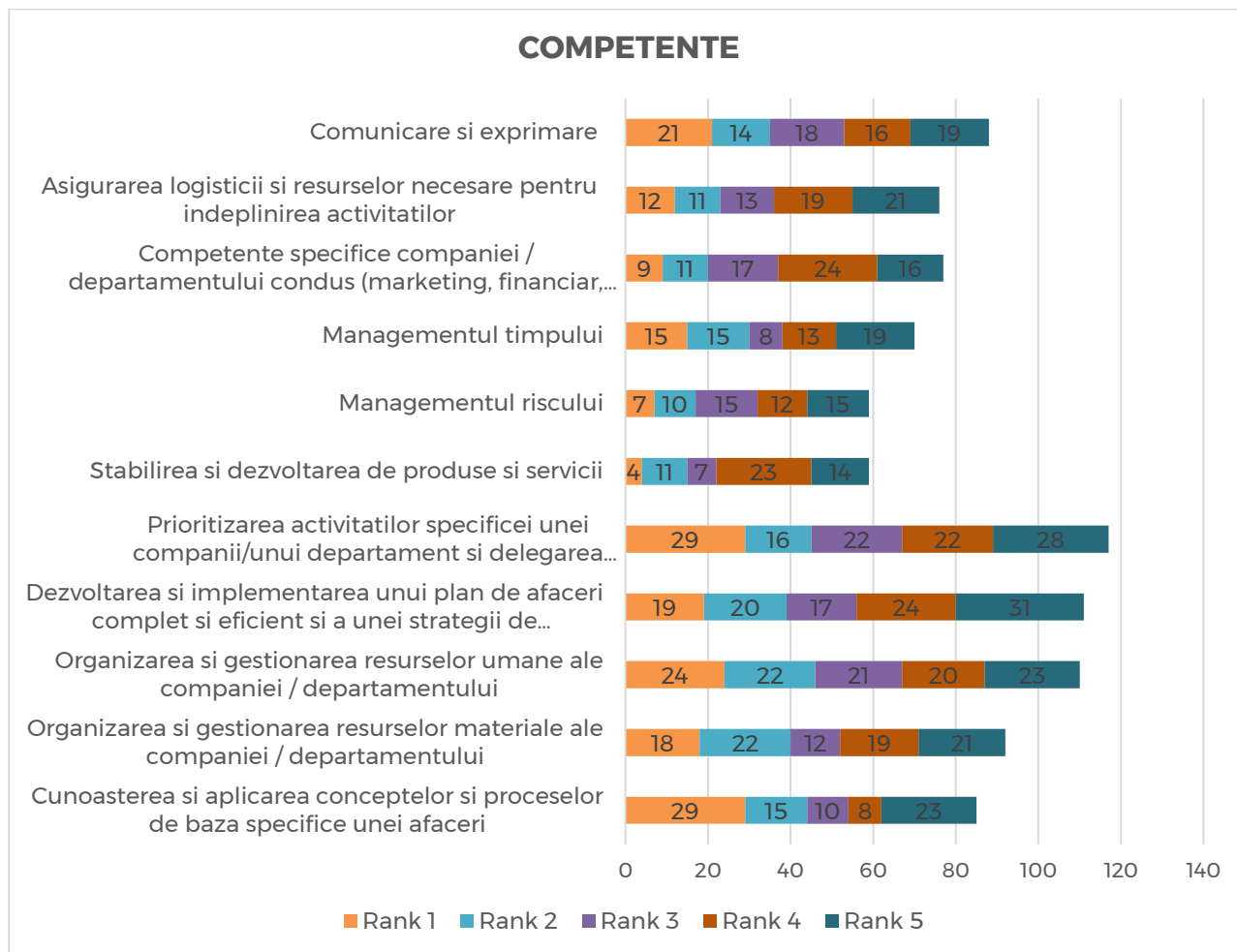


Figura 61- Cele mai importante competente pentru respondentele la chestionarul IO1.A2.

Datele arata ca femeile care lucreaza in sectoarele traditionale considera ca cele mai importante competente pe care ar trebui sa le aiba un manager de sex feminin sunt cele de business si management, considerand probabil ca nu au acest set de cunostinte.

De asemenea, o alta concluzie care poate fi trasa din aceste doua intrebari este ca par sa fi simtit o lipsa de respect din partea managerilor lor, deoarece considera foarte importante respectul fata de colaboratori si managementul resurselor umane.

Intrebarea 15: Va rugam sa selectati cele mai importante 5 abilitati pe care un manager bun ar trebui sa le aiba (clasati-le de la 1 la 5 in ordinea importantei lor):

The 5 most important abilities chosen by the women involved in completing the questionnaires were the following (in decreasing order): Cele mai importante 5 abilitati alese de femeile implicate in completarea chestionarelor au fost urmatoarele (in ordine descrescatoare):

- ✓ Sa organizeze si sa planifice activitatile specifice in cadrul firmei / departamentului
- ✓ Sa rezolve problemele care pot sa apara

- ✓ Sa comunice eficient
- ✓ Sa se adapteze la situatii noi
- ✓ Sa analizeze si sa interpreteze datele si informatiile in spiritual strategiei companiei

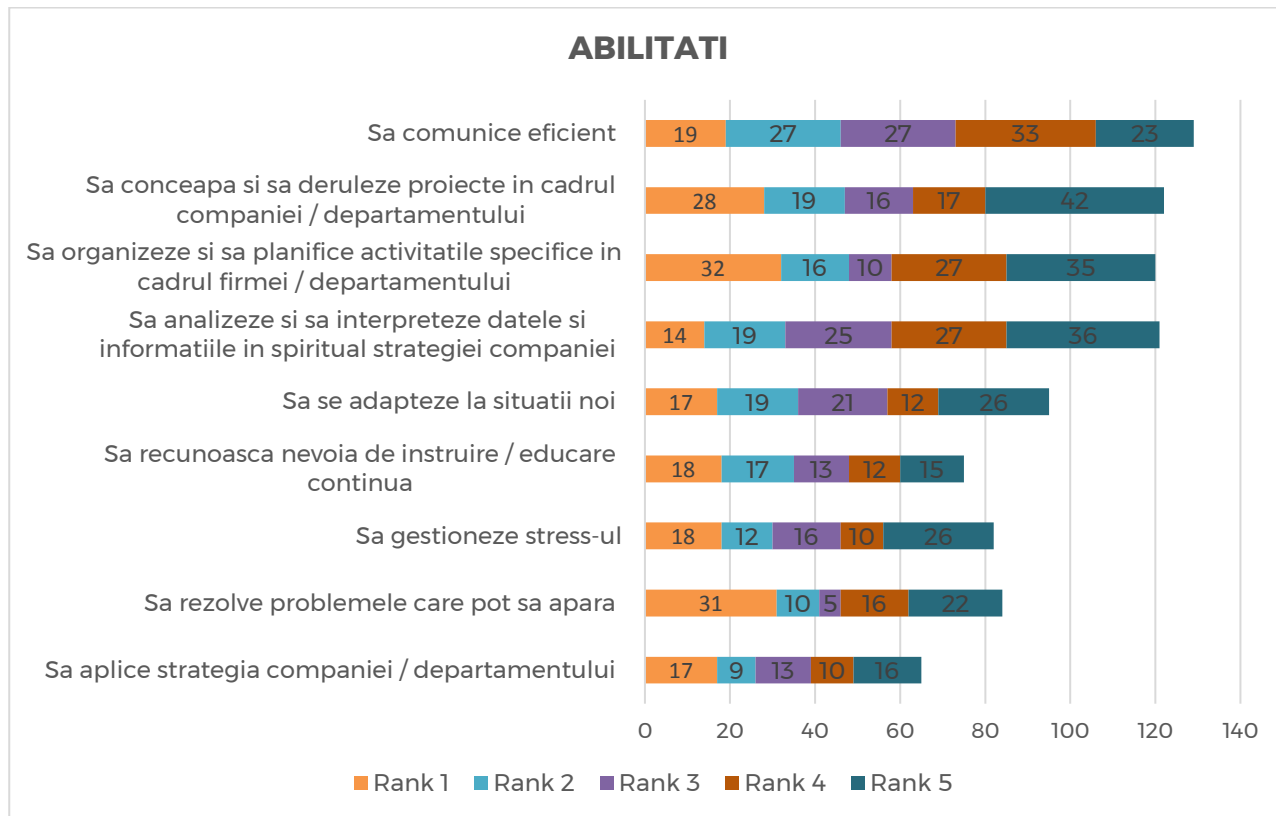


Figura 62- Cele mai importante abilitati pentru respondentele la chestionarul IO1.A2.

Again, the most important abilities that a manager should have in the opinion of the women with experience at their working place, but who did not manage to reach executive positions, are related to the business, strategy and management aspect, but they are doubled in this occasion by communication and adaptability.

Din nou, cele mai importante abilitati pe care un manager ar trebui sa le aiba in opinia femeilor cu experienta la locul lor de munca, dar care nu au reusit sa ajunga la functii executive, sunt legate de aspectul de business, strategie si management, dar sunt dublate in aceasta ocazie de comunicare si adaptabilitate.

III.3.iii. SECTIUNEA 3. POMOVARA PROFESIONALA: BARIERE SI RESTRANGERI

Intrebarea 16: Ce bariere specifice ati intalnit in cariera dvs.?

Distributia raspunsurilor este:

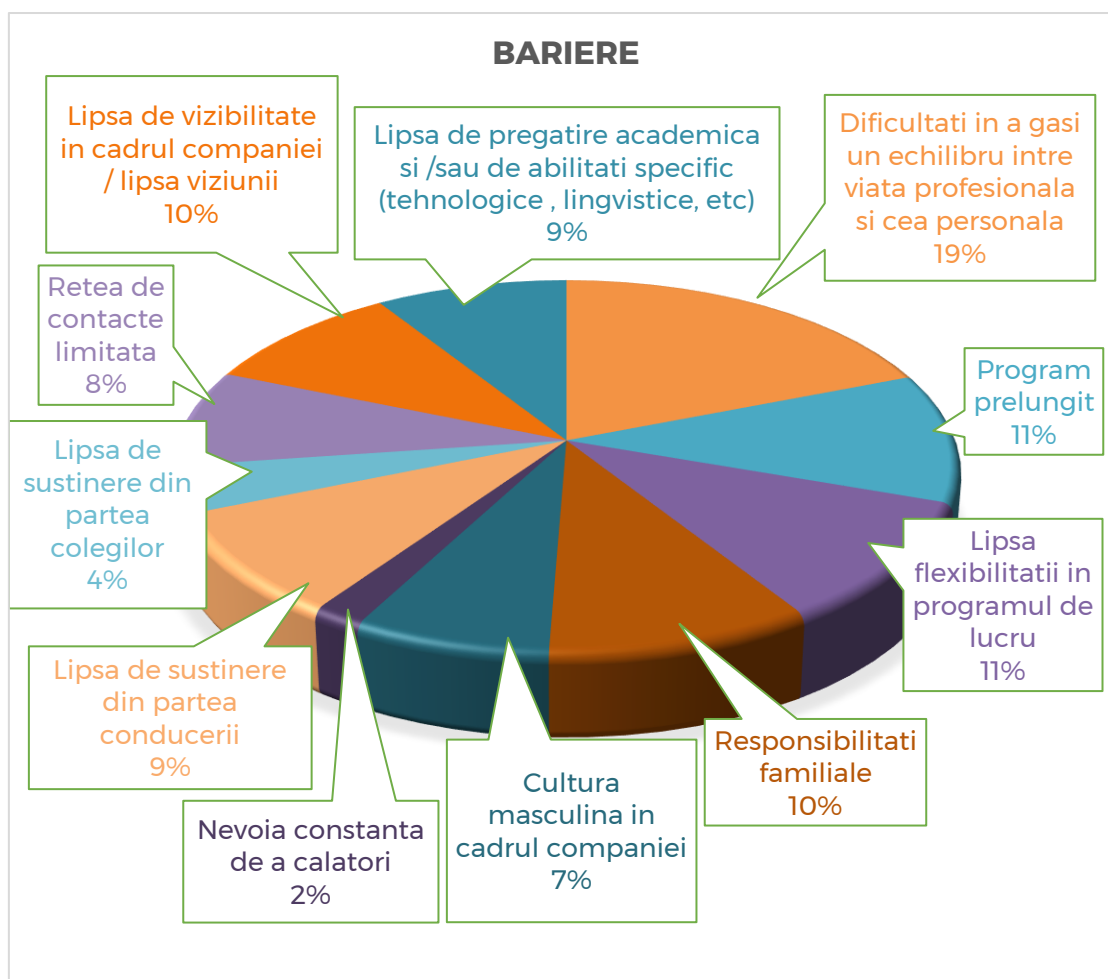


Figura 63- Bariere in calea avansarii in cariera conform respondentelor la chestionarul IO1.A2.

Din analiza raspunsurilor, cea mai importanta bariera este gasirea unui echilibru intre familie si munca (19%), combinata cu responsabilitatile familiale (10%).

Un alt obstacol important in dezvoltarea lor profesionala il constituie programul de lucru excesiv (11%) si lipsit de flexibilitate (11%).

De asemenea, femeile intervievate simt putin sprijin din partea conducerii (10%) si lipsa de vizibilitate in cadrul companiei (9%), care, combinata cu cultura masculina in cadrul companiei (7%), poate sugera ca simt discriminarea ca o problema in cariera lor.

Persoanele intervievate subliniaza de asemenea nivelul de pregatire academica, precum si existenta unor abilitati specifice, ceea ce, coroborat cu raspunsurile la intrebarile nr. 9 si nr. 12, conduce la ideea ca este important sa se participe la diferite cursuri de formare si dezvoltare profesionala.

Coroborat cu raspunsurile de la intrebarile 13, 14 si 15, rezulta ca managerii nu trebuie sa aiba numai cunostinte aprofundate in domeniul lor de activitate, ci si cunostinte, cel putin de baza, in afaceri, strategii si management.

Intrebarea 17: In firma in care lucrați... (va rugăm să răspundeți dacă aceste situații se întâmplă sau nu)

Raspunsurile sunt dupa cum urmeaza:

	DA	NU
Procesul de selectie este transparent	118	43
Cerintele (abilitati, competente, aptitudini, educatie, etc) pe care trebuie sa le indeplineasca managerii din firma sunt clare	109	53
Compania furnizeaza instruirii pentru aceste cerinte	95	66
In majoritatea timpului, programul de lucru este prelungit fata de normal	74	89
Compania va solicita in mod frecvent sa lucrati in concedii, weekend-uri sau pauze	41	122
Organizarea timpului in firma face ca persoanele cu responsabilitati familiale (copii, batrani in grija) sa aiba dificultati in a lua parte la sedinte, conferinte, congrese, cursuri, etc.	49	110
Instruirea continua in firma in care lucrez este obligatorie	31	125
Instruirea continua in firma in care lucrez este voluntara	105	47
Nu exista procese de instruire continua in firma in care lucrez	56	92

Figura 64- Politicile companiilor in care lucreaza respondentele la chestionarul IO1.A2.

Din raspunsurile la aceste variante se pot trage urmatoarele concluzii:

- Procesul de selectie este transparent in majoritatea companiilor, iar unele dintre ele ofera cursuri pentru aptitudinile / capacitatile / abilitatile pe care le solicita;
- In majoritatea companiilor, personalul nu este obligat sa lucreze mai mult decat cerintele legale;
- In majoritatea companiilor, formarea continua nu este obligatorie;

Intrebarea 18: Firma in care lucrati ofera angajatilor vreuna dintre urmatoarele forme de ajutor pentru a echilibra viata profesionala cu cea personala si de familie?

Printre formele de sprijin putem distinge:

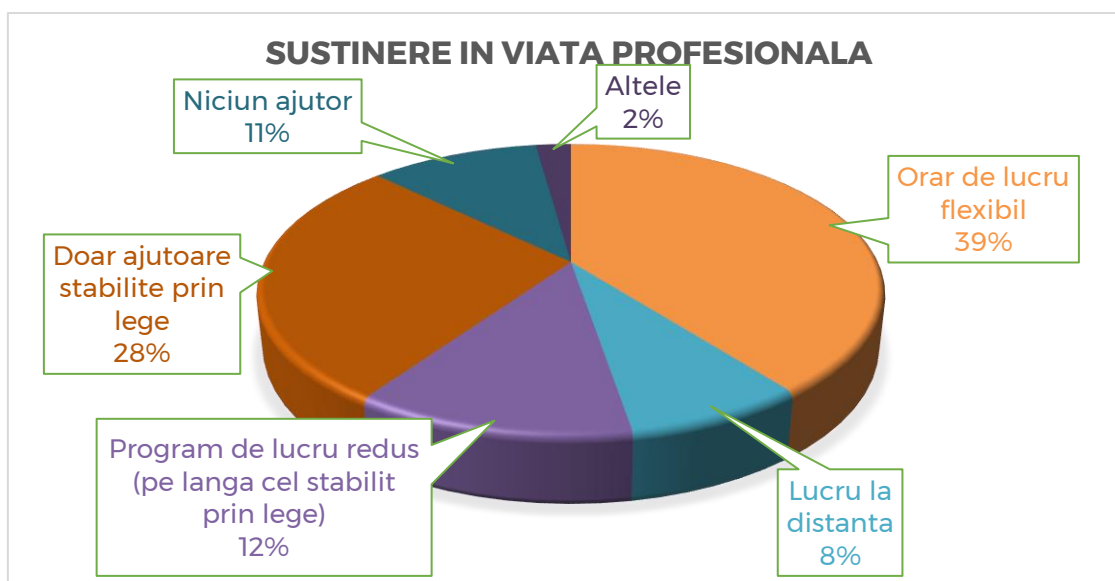


Figura 65- Ajutor primit in viata profesionala de respondentele la chestionarul IO1.A2.

Datele arata ca cel mai important sprijin oferit de angajatori angajatelor lor sunt orele de lucru flexibile (39%) si reducerea orelor de lucru (12%).

Comparand aceste raspunsuri la raspunsurile la intrebarile 16 legate de bariere, rezulta ca acest sprijin este oferit doar pentru o perioada de timp (probabil, maternitatea si ingrijirea copilului), iar femeile ar considera ca acest ajutor ar fi necesar in mod permanent.

Intrebarea 19: Sunteti de acord sau nu cu urmatoarele afirmatii? (va rugam sa bifati casuta conrespunzatoare, tinand cont ca: 1 = Cu totul de acord; 2 = De acord; 3 = Dezacord si 4 = Dezacord total)

Raspunsurile sunt urmatoarele:

	1	2	3	4
Femeile sunt mai interesate de viata privata (grija fata de copii, casa, familie) decat de cea publica	22	24	69	50
Femeile nu sunt foarte interesate sa ajunga in pozitii de conducere	10	19	57	79
Femeile si barbatii au aceleasi oportunitati de promovare profesionala	37	34	51	42
Posturile care necesita calatorit sunt mai potrivite pentru barbati	20	25	64	55
Aptitudinile si competentele barbatilor sunt mai potrivite pentru posturile de conducere	11	14	42	97
Aptitudinile si competentele femeilor sunt mai potrivite pentru posturi de relatii cu clientii si contact cu publicul.	12	47	54	52
Abilitatile si cunostintele femilor nu se invata, sunt innascute (atentia fata de oameni, amabilitate, etc.).	5	27	53	81
In aceleasi conditii, probabilitatea ca o femeie sa ajunga intr-un post de conducere este mai mica decat pentru barbat	48	53	36	27
Nevoia de a echilibra viata profesionala cu cea personala impiedica posibilitatile femeilor de a avansa profesional	41	62	44	16

Figura 66- Opinia respondentelor la chestionarul IO1.A2. despre diverse stereotipuri

Din raspunsurile la aceste sub-intrebari, care pot fi considerate ca apartinand unei mentalitati culturale traditionaliste, se pot trage urmatoarele concluzii:

- Femeile nu cred ca viata privata ar trebui sa se afle in centrul atentiei lor si sunt interesate sa urce in ierarhie;
- Majoritatea femeilor considera ca nu exista diferente intre femei si barbati in ceea ce priveste aptitudinile, competentele si abilitatile acestora;
- Majoritatea femeilor recunosc existenta discriminarii de gen: 57% nu cred ca femeile si barbatii au aceleasi sanse si 62% considera ca femeile sunt mai putin probabil sa fie promovate decat barbatii;
- echilibrul dintre viata personala si cea profesionala reprezinta o dificultate in promovarea profesionala a femeilor;

Intrebarea 20: In mediul dvs. de lucru...

Raspunsurile au fost:

	YES	NO	Don't know
Am fost instruita in privinta egalitatii de sanse	82	65	21
Stiu ca firma are un plan de politici in ceea ce priveste egalitatea de gen	54	41	70
Stiu pe cine sa contactez daca sunt hartuita sexual	109	27	30
Exista toleranta fata de atitudinile / comportamentele sexiste	40	82	41
Limbajul folosit in firma pentru comunicare nu este sexist si nu foloseste stereotipuri	100	39	27
Sindicatul sau organizatia reprezentativa a angajatilor se preocupa de situatia femeilor la locul de munca si promovarea in cadrul companiei	31	50	82

Figura 67- Cunostintele respondentelor la chestionarul IO1.A2. despre politicile legate de egalitatea de sanse si discriminare

Analiza acestor raspunsuri arata ca la nivel de companie exista politici privind egalitatea de sanse, hartuirea sexuala, discriminarea etc. Din pacate, raspunsul la ultima sub-intrebare arata ca structurile care ar trebui sa reprezinte femeile in cazurile in care aceste politici sunt incalcate, nu se implica intr-adevar.

III.3.iv. SECTIUNEA 4. DATE SOCIODEMOGRAFICE

Intrebarea 21: Varsta dvs: ____ ani

Majoritatea persoanelor implicate in studiu se afla in categoria de varsta 30-39 ani (30%).

10-19 ani	20-29 ani	30-39 ani	40-49 ani	50-59 ani	60-69 ani	70-79 ani	80-89 ani

1	42	50	30	32	6	2	1
---	----	----	----	----	---	---	---

Figura 68- Grupele de varsta pentru respondentele la chestionarul IO1.A2.

Intrebarea 22: Structura familiala

Structura familiei respondentilor este urmatoarea:

- Singura, fara persoane in intretinere (35 femei)
- Cu un partener, fara persoane in intretinere (61 femei)
- Cu un partener, cu persoane in intretinere (61 femei)
- Singura, cu persoane in intretinere (7 femei)

79% dintre respondente se afla intr-un anumit tip de structura familiala.

Intrebarea 23: Educatia dvs. este specializata pe domeniul in care lucrati?

Educatia respondentilor este specializata, in mare parte, in domeniul in care lucreaza (67%).

Intrebarea 24: Mediul in care locuiti este ...

Mediul din care provin femeile intervievate se imparte astfel: urban (85%) si rural (15%).

Intrebarea 25: De ce resurse dispuneti care va ajuta sa dedicati timp muncii si dezvoltarii profesionale?

Distributia raspunsurilor la intrebarea referitoare la resursele de care dispun femeile chestionate pentru a-si dedica timp muncii si dezvoltarii profesionale este urmatoarea:

Asistenta externa profesionala la domiciliu	Partener	Alti membri ai familiei (parinti, frati, bunici, etc)	Alte resurse	Niciun ajutor
23	74	46	11	54

Figura 69- Sustinere primita in viata personala de catre respondentele la chestionarul IO1.A2.

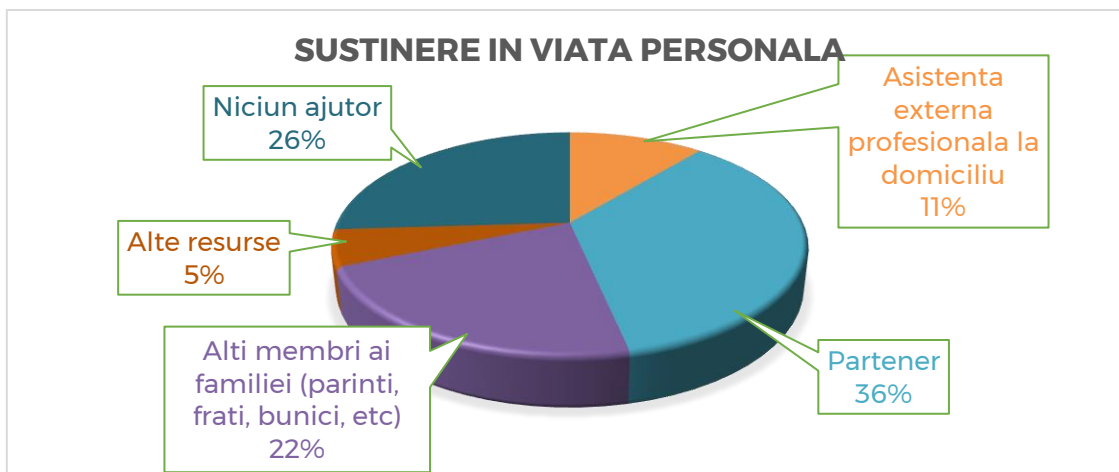


Figura 70- Sustinere primita in viata personala de catre respondentele la chestionarul IO1.A2.

Cel mai important sistem de sprijin pentru femeile active este reprezentat de partener (36%) si de alti membri ai familiei (22%).

Intrebarea 26: Tara de origine sau etnia:

Tara de origine: Spania (79); Romania (33); Lituania (25); Marea Britanie (16); Malta (7); Germania si Olanda (2); cate 1 persoana din Argentina, Italia.

III.4. CONCLUZII

Daca ne intoarcem la ipotezele acestui studiu, putem observa ca acestea sunt in totalitate sau partial confirmate:

H₁: Cel putin 50% dintre femeile intervievate admit nevoia de pregatire continua;

- 75% dintre respondente au frecventat diferite cursuri de formare in timpul vietii profesionale si, coroborand acest lucru cu restul raspunsurilor la intrebarile 9, 10, 11 si 16 care dovedesc recunoasterea necesitatii formarii, demonstreaza in totalitate prima ipoteza

H₂: Cel putin 50% dintre femeile intervievate au o puternica motivatie manageriala;

- Femeile intervievate doresc si au potentialul de a urca in ierarhie, fiind puternic motivate sa faca acest lucru. Aspectul motivator, aspirant, este observabil in raspunsurile la intrebari: *Femeile sunt mai interesate de viata publica si privata* (72% dintre acestia nu sunt de acord cu aceasta declaratie), *Aptitudinile si competentele barbatilor sunt mai potrivite pentru pozitile de conducere* (85% nu sunt de acord cu aceasta declaratie), *aptitudinile si competentele femeilor sunt mai potrivite pentru relatiile cu clientii si pentru relatiile cu publicul* (55% nu sunt de acord cu aceasta declaratie).
- Analizand datele din intrebarile 13, 14 si 15, rezulta ce femeile considera ca ar trebui sa se puna mai mult accentul pe competentele organizationale si pe abilitatile legate de aspectele de afaceri, strategie si management, dublate de comunicare si adaptabilitate

H₃: Cel putin 50% dintre respondente afirma ca exista discriminare pe baza de sex

- Grupul intervievat nu percepe complet discriminarea ca element important al

constrangerilor in viata profesionala a femeilor, astfel incat ipotezele cercetarii sunt confirmate partial.

- Although most women acknowledge the existence of gender discrimination, 57% do not think that women and men have the same opportunities and 62% consider that a women is less likely to be promoted than a man, only 9% perceive lack of visibility within the company as a barrier in their professional advancement and only 7% the male culture within the company.
- Desi majoritatea femeilor recunosc existenta discriminarii de gen: 57% nu cred ca femeile au aceleasi oportunitati si 62% considera ca sunt mai putin probabil de a fi promovate decat barbatii, doar 9% percep lipsa vizibilitatii in cadrul companiei ca o bariera in avansarea lor profesionala si doar 7% din cultura masculina din cadrul companiei.

IV. CONCLUZII FINALE

In analiza datelor colectate, o serie de factori au fost luati in considerare, astfel incat sa nu afecteze rezultatele interpretarii:

IV.1. NIVELUL DE REPREZENTATIVITATE AL ESANTIONULUI

IV.1.i. NUMARUL DE RESPONDENTE

	CHESTIONAR IO1.A1.	CHESTIONAR IO1.A2.
Raspunsuri vizate	120	120
Raspunsuri primite	152	166

Figura 71- Raspunsuri primite la chestionare

Numarul de raspunsuri vizate a fost atins si depasit atat in chestionarul IO1.A1., cat si IO1.A2., cu 26% si, respectiv, cu 38%.

IV.1.ii. SECTOR DE ACTIVITATE

Raport	Industria mobilei	Industria textila	Pielarie / Incaltaminte	Altele
IO1.A1.	28	37	7	80
IO1.A2.	61	38	22	45
TOTAL	89	75	29	125

Figura 72- Sectorul de activitate al respondentelor la chestionare

61% dintre femeile intervievate lucreaza in sectoare traditionale, ceea ce inseamna ca raspunsurile sunt reprezentative pentru sectoarele vizate.

IV.1.iii. EXPERIENTA

Raport	0-9	10-14	15-19	20-24	25-29	30-45
IO1.A1.	36	30	29	17	18	22
IO1.A2.	75	29	13	19	8	20
TOTAL	111	59	42	36	26	42

Figura 73- Experienta respondentelor la chestionare

65% of the respondents have at least 10 years of experience in their field of activity, meaning that their answers can be considered as relevant and that the lack of experience cannot be considered as a barrier in promotion on the career path in our interpretation.

65% dintre respondente au cel puțin 10 ani de experiență în domeniul lor de activitate, ceea ce înseamnă că răspunsurile lor pot fi considerate relevante și că lipsa de experiență nu poate fi considerată o barieră în calea promovării în cariera lor în interpretarea noastră.

IV.1.iv. TARA DE ORIGINE

Raport	Spania	Romania	Lituania	Marea Britanie	Malta	Altele
IO1.A1.	62	22	14	18	24	12
IO1.A2.	79	33	25	16	7	6
TOTAL	141	55	39	34	31	18

Figura 74- Tara de origine a respondentelor la chestionare

Deoarece chestionarul a fost distribuit și în mediul on-line, există răspunsuri din partea altor țări decât cele vizate, dar numai 3 răspunsuri sunt din afara Europei, deci răspunsurile pot fi considerate reprezentative pentru regiunea vizată.

IV.1.v. DIMENSIUNEA COMPANIILOR

Raport	Intre 1-24 angajati	Intre 25-49 angajati	Intre 50-99 angajati	Intre 100-250 angajati	Peste 250 angajati
IO1.A1.	70	19	7	23	33
IO1.A2.	77	24	15	22	18
TOTAL	147	43	22	45	51

Figura 75 - Dimensiunea companiilor în care lucrează respondentele la chestionare

Doar 51 de femei lucrează în companii mari, din care doar 11% provin din sectoarele tradiționale.

Marea majoritate a respondenților lucrează în IMM-uri, care sunt coloana vertebrală a industriilor productive, astfel încât se poate considera că acestea reprezintă cel mai bine industriile alese.

IV.1.vi. STRUCTURA FAMILIALA

Raport IO1.A1.

Raport IO1.A2.

Singura, fara persoane in intretinere	15	35
Cu un partener, fara persoane in intretinere	31	61
Cu un partener, cu persoane in intretinere	89	61
Singura, cu persoane in intretinere	17	7

Figura 76- Structura familiei respondentelor la chestionare

The family structure of the women responding to both questionnaire is similar, so both types of women interviewed have both professional and familiar responsibilities.

Structura familiala a femeilor care au raspuns la cele doua chestionare este similara, deci ambele tipuri de femei intervievate au responsabilitati atat profesionale, cat si familiale.

IV.2. DISTRIBUTIA FEMEII - BARBATI

Raport IO1.A1.	Companie	Departament
Mai multi barbati decat femei	59	39
Mai multe femei decat barbati	58	81
Un nr. aproximativ egal de barbati si femei	35	32
Raport IO1.A2.	Companie	Departament
Mai multi barbati decat femei	57	38
Mai multe femei decat barbati	54	81
Un nr. aproximativ egal de barbati si femei	54	34

Figura 77- Distributia barbati/femei per total respondente la chestionare

As the situation is similar for both studies (at company level there is mostly a situation of equality, with tendencies towards male predominance; at department level, the women are categorically predominant), a common analysis can be made.

Deoarece situatia este similara pentru ambele studii (la nivel de companie, exista in general o situatie de egalitate, cu tendinte spre predominanta barbatilor, la nivel de departament, femeile sunt categoric predominante), se poate face o analiza comuna.

Industria mobilei

Raport IO1.A1.	Companie	Departament
Mai multi barbati decat femei	20	7
Mai multe femei decat barbati	2	11
Un nr. aproximativ egal de barbati si femei	6	10
Raport IO1.A2.	Companie	Departament
Mai multi barbati decat femei	34	20
Mai multe femei decat barbati	5	25
Un nr. aproximativ egal de barbati si femei	22	14

Figura 78- Distributia barbati/femei in industria mobilei, conform respondentelor la chestionare

Industria textila / pielarie

Raport IO1.A1.	Companie	Departament
Mai multi barbati decat femei	7	6
Mai multe femei decat barbati	29	29
Un nr. aproximativ egal de barbati si femei	8	9
Raport IO1.A2.	Companie	Departament
Mai multi barbati decat femei	6	4
Mai multe femei decat barbati	36	38
Un nr. aproximativ egal de barbati si femei	18	11

Figura 79- Distributia barbati/femei in industria textila/pielarie, conform respondentelor la chestionar e

In mentalitatea traditionalista, industria mobilei (impreduna cu metalurgia, constructiile, transportul, industria grea in general) este o industrie masculina, iar industria textila (impreduna cu intreaga industrie usoara, educatia si sanatatea) este una feminina, ceea ce reprezinta din start o prejudecata a diviziunii de gen a muncii.

Analizand distributia la nivel de companie, se poate observa ca in industria mobilei predomina barbatii, iar in industria textila predomina femeia, perpetuandu-se astfel acest stereotip. Faptul ca aceste femei apartin unor generatii care au fost crescute in aceasta mentalitate traditionalista poate reprezenta un factor in acest sens.

La nivel de departament, adica in pozitiiile in care se desfasoara activitatile direct productive in aceste industrii, femeile predomina.

Coroborat si cu faptul ca dintre femeile manageri intervievate 51% se afla la nivelul de director de departament, este clar ca, desi femeile sunt considerate fiabile in locuri de munca direct productive, in cele mai multe cazuri acestea nu reusesc sa depaseasca acest nivel si sa atinga pozitii executive cu putere decizionala reala.

IV.3. BARIERE

Din barierele posibile care pot impiedica femeile sa avanseze in cariera, au fost analizate urmatoarele:

IV.3.i. EXPERIENTA

Dupa cum sa analizat anterior, 65% dintre respondente au cel putin 10 ani de experienta in domeniul lor de activitate, ceea ce inseamna ca lipsa de experienta nu poate fi considerata o bariera relevanta in interpretarea noastra.

IV.3.ii. TIPUL DE CONTRACT

Perioada determinata, norma partiala	Perioada determinata, norma intreaga	Perioada nedeterminata, norma partiala	Perioada nedeterminata, norma intreaga
13	19	26	101

Figura 80- Tipul de contract al respondentelor la chestionar

Deoarece 80% dintre femeile intervievate au un contract pe termen lung, natura temporara a locului de munca nu poate fi luata in considerare ca motiv pentru care respectivelor femei sa nu li se ofere sanse de promovare.

IV.3.iii. MOTIVATIE

Raport IO1.A1.

Intrebarea no. 13: In ceea ce priveste propria cariera, unde va vedeti in 5 ani?

Femeile implicate in studiu au ales ca prima optiune avansarea la nivel profesional si apoi detinand propria companie.

Raport IO1.A2.

Intrebarea 19: Sunteti de acord sau nu cu urmatoarele afirmatii? (va rugam sa bifati casuta conrespunzatoare, tinand cont ca: 1 = Cu totul de acord; 2 = De acord; 3 = Dezacord si 4 = Dezacord total)

72% nu sunt de acord cu faptul ca femeile sunt mai interesate de viata privata mai mult decat cea publica;

85% nu sunt de acord cu declaratia *Competentele si competentele barbatilor sunt mai potrivite pentru functiile de conducere;*

55% nu sunt de acord cu afirmatia *Competentele si competentele femeilor sunt mai potrivite pentru relatiile cu clientii si pentru contactul cu publicul;*

Analiza datelor arata ca femeile care nu se afla intr-o pozitie de conducere au vointa de a avansa in cariera si, de asemenea, managerii femei au motivatia de a continua sa urce in ierarhie, astfel incat lipsa de motivatie nu poate fi considerata o bariera.

IV.3.iv. STUDII

Raport IO1.A1.

Intrebarea 22: Care este ultima forma de invatamant pe care ati absolvit-o?

89% dintre respondente au o diploma de studii superioare (licenta / master / doctorat).

33% dintre respondente si-au continuat studiile dupa inceperea vietii profesionale.

Intrebarea 23: Educatia dvs. este specializata pe domeniul in care activati?

72% dintre respondente au studii de specialitate in domeniul in care lucreaza.

Intrebarea 24: De cand ati intrat in campul muncii, ati mai participat la alte cursuri, traininguri, etc.?

88% dintre respondenti au participat la alte cursuri / formare de la intrarea pe piata fortei de munca.

Intrebarea 7: Considerati ca este important pentru angajatii dvs. sa participe la cursuri de formare si de dezvoltare profesionala?

92% considera ca este important sa existe diferite cursuri de instruire si dezvoltare profesionala pentru angajatii propriei companii (75% foarte important si 17% destul de important).

Raport IO1.A2.

Intrebarea 9: Va rugam sa specificati care sunt ultimile dvs. studii si daca le-ati absolvit inainte de a incepe sa lucrati sau dupa:

64% dintre respondente au o diploma de studii superioare (licenta / master / doctorat).

63% dintre respondente si-au continuat studiile dupa inceperea vietii profesionale.

Intrebarea 10: Ce limbi cunoasteti?

Numai 7 femei din totalul respondentelor (2%) nu cunosc nici o limba straina (si nu au studii superioare).

Intrebarea 11: Cunoastintele dvs. de folosire a calculatorului:

91% dintre respondenti au cel putin cunostinte elementare despre utilizarea TIC si, tinand seama de varsta lor, inseamna ca s-au calificat singure in aceste tehnologii, eventual in timp ce lucau.

Intrebarea 12: In timpul carierei dvs. ati luat parte la vreo instruire/vreun curs?

75% au participat la diverse cursuri de formare si perfectionare profesionala.

Toate aceste raspunsuri demonstreaza ca lipsa de studii si formare nu poate fi considerata o bariera pentru avansarea femeilor respondente in cariera lor, mai ales ca dovezile si cercetarile statistice arata ca femeile sunt mai calificate decat barbatii in unele dintre industriile identificate. Prin urmare, s-ar putea argumenta ca alti factori influenteaza progresul femeilor.

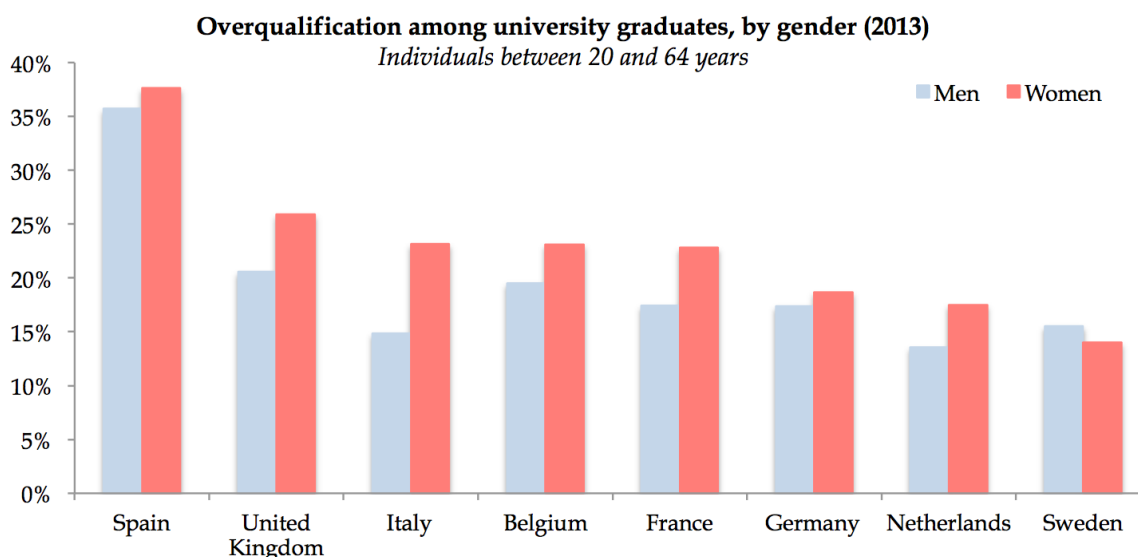


Figura 81- Supra calificarea in randul absolventilor de universitati, pe gen (2013) ⁵

Mai mult, formarea continua si calificarile sunt considerate un pas esential in dezvoltarea profesionala, iar majoritatea femeilor intervievate nu numai ca si-au specializat educatia in domeniul in care lucreaza, dar au fost instruite in diverse alte competente conexe care pot largi spectrul de cunostinte, ajutandule nu numai sa inteleaga mai bine cerintele postului pe care il detin, ci sa ajunga la o pozitie mai buna (in conformitate cu Intrebarea 12 - Raport IO1.A1 si Intrebarea 17 - Raport IO1.A2., buna pregatire profesionala a fost un motiv pentru acceptarea promovarii si, respectiv, pentru primirea promovarii).

Din raspunsurile obtinute la toate intrebarile rezulta ca femeile considera ca managerii nu ar trebui sa aiba doar cunostinte aprofundate in domeniul lor de activitate, ci si cunostinte, cel putin de baza, in afaceri, strategii si management.

IV.3.v. BARIERE IN CALEA INSTRUIRILOR SUPLIMENTARE

⁵ "Spanish gender gap" Studiu de Jose Ignacio Conde-Ruiz si Ignacio Marra, Fedea, 2016

Raport IO1.A1.

Intrebarea 24: In timpul carierei dvs. ati luat parte la vreo instruire/vreun curs? Daca nu, va rugam specificati de ce.

Raport IO1.A2.

Intrebarea 12: In timpul carierei dvs. ati luat parte la vreo instruire/vreun curs? Daca nu, va rugam specificati de ce.

All these show that attending a free, on-line training would be a more than welcome solution for women.

Raspunsurile date de respondentele din ambele categorii la aceste intrebari au fost aceleasi: lipsa de timp, lipsa de bani si lipsa de programe specifice in sectorul / pozitia mea.

Lipsa timpului ar putea fi legata de sarcinile domestice sau de dificultatile de a trata cu viata personala. Lipsa banilor ar putea avea, de asemenea, legatura cu dificultatile legate de ingrijirea copiilor etc. si lipsa de sprijin din partea partenerului.

Toate acestea arata ca participarea la o formare gratuita, on-line, ar fi o solutie mai mult decat bine-venita pentru femei.

IV.3.vi. APTITUDINI / COMPETENTE / ABILITATI

	Raport IO1.A1.	Raport IO1.A2.
APTITUDINI	Perseverenta si determinare	Aptitudini de bun organizator
	Aptitudini de bun organizator	Spirit de echipa
	Inteligenta emotionala (intuitie, carisma, etc.)	Aptitudini de comunicare
	Pregatire profesionala temeinica	Pregatire profesionala temeinica
	Gandire pozitiva	Respect pentru colaboratori
COMPETENTE	Prioritizarea activitatilor specificei unei companii/unui departament si delegarea responsabilitatilor	Organizarea si gestionarea resurselor umane ale companiei / departamentului si Prioritizarea activitatilor specificei unei companii/unui departament si delegarea responsabilitatilor
	Dezvoltarea si implementarea unui plan de afaceri complet si eficient si a unei strategii de dezvoltare a unei companii / unui departament	Dezvoltarea si implementarea unui plan de afaceri complet si eficient si a unei strategii de dezvoltare a unei companii / unui departament

	Organizarea si gestionarea resurselor umane ale companiei / departamentului	Cunoasterea si aplicarea conceptelor si proceselor de baza specifice unei afaceri
	Organizarea si gestionarea resurselor materiale ale companiei / departamentului	Comunicare si exprimare
	Managementul riscului	Organizarea si gestionarea resurselor materiale ale companiei / departamentului
ABILITATI	Sa se adapteze la situatii noi	Sa organizeze si sa planifice activitatile specifice in cadrul firmei / departamentului
	Sa comunice eficient	Sa analizeze si sa interpreteze datele si informatiile in spiritul strategiei companiei
	Sa organizeze si sa planifice activitatile specifice in cadrul firmei / departamentului	Sa comunice eficient
	Sa analizeze si sa interpreteze datele si informatiile in spiritul strategiei companiei	Sa se adapteze la situatii noi
	Sa analizeze si sa interpreteze datele si informatiile in spiritul strategiei companiei	Sa analizeze si sa interpreteze datele si informatiile in spiritul strategiei companiei

Figura 82- Cele mai importante aptitudini/competente/abilitati pentru respondentele chestionate

Lipsa unui set specific de aptitudini, de abilitati poate reprezenta o bariera in atingerea unei anumite pozitii de conducere, iar analiza paralela a acestor raspunsuri ne arata ca opiniile managerilor femei si ale femeilor care nu au ajuns la functii de conducere sunt in mare parte similare, 70% dintre raspunsuri sunt identice, doar ordinea importantei lor fiind diferita.

In cazul aptitudinilor, aptitudinile organizatorice si calificarea profesionala solida coincid, fiind dublate in cazul managerilor de femei prin perseverenta / determinare, instinct si gandire pozitiva, iar in al doilea caz prin abilitati legate de interactiunea umana (spirit de echipa, respect pentru colaboratori), atragand astfel atentia asupra modului in care sunt sau au fost tratate de superiorii lor.

In cazul competentelor, 4 raspunsuri sunt identice, iar in cazul abilitatilor, toate raspunsurile coincid.

Aceste raspunsuri pot fi corelate si cu raspunsurile date de managerii de sex feminin la *intrebaria 6: Va rugam raspundeti "da" sau "nu" la urmatoarele intrebari: li puteti convinge usor pe ceilalti?; Va adaptati usor la schimbari?; Sunteti constient de limitele si de punctele tari pe care le aveti ca lider?; Va puteti descurca cu usurinta emotiile negative?; Puteti sa va mentineti concentrarea asupra obiectivelor finale si cunoasteti pasii pentru a ajunge acolo?; Va considerati o persoana cu initiativa?; Preferati sa lucrati in echipa? si Intrebaria 5: Selectati cele mai importante stiluri de*

management pe care le adoptati, in functie de importanta si impactul acestora in indeplinirea sarcinilor dvs. (ordonati-le de la 1 la 6 in ordinea importantei lor).

Din aceste raspunsuri se poate observa ca acestea se bazeaza pe perseverenta, adaptabilitate, spirit de initiativa si de echipa si ca, prin stilurile lor de management, lucreaza pentru a construi angajamentul si consensul in randul angajatilor, motivand prin recompensarea efortului echipei, pentru a crea legaturi emotionale, motivand prin incercarea de a mentine oamenii fericiti si pentru a mobiliza echipa spre un scop comun, motivant prin convingere si feedback cu privire la performanta.

Astfel, ambele categorii de intervievate considera ca un bun manager ar trebui sa aiba abilitati profesionale si organizatorice / manageriale si abilitati sociale bune (comunicare, adaptabilitate si spirit de echipa), balanta inclinand mai mult spre abilitatile sociale in cazul femeilor manageri si spre abilitatile profesionale si organizationale in cazul femeilor care nu sunt in functii de conducere.

IV.3.vii. INCREDEREA IN SINE

Potrivit psihologului american Nathaniel Branden, autor al mai multor studii pe aceasta tema, increderea in sine este simtul interior al puterii de a-ti implini dorintele, este senzatia care ne permite sa actionam si inseamna sa ai incredere in capacitatea proprie de gandire, de invatare, de a face alegeri, de a lua decizii si de adaptare la schimbari.

Datorita faptului ca in nici unul dintre cazuri stima de sine / increderea in sine nu a rezultat ca fiind o abilitate importanta pentru un bun manager, acest aspect a fost analizat mai profund.

Raport IO1.A1.

Intrebarea 13: In ceea ce priveste propria cariera, unde va vedeti in 5 ani?

62% dintre femei se vad inca in aceeasi industrie (47% in aceeasi companie, din care 8% chiar in aceeasi pozitie si 15% in alta companie), care, dublat de faptul ca raspunsurile care implica schimbari au un nivel foarte scazut procentual, inseamna ca femeile sunt un pic reticente in a-si asuma riscul de a face schimbari in cariera, ceea ce ar putea fi efectul unei increderi in sine scazute.

Intrebarea 18: Ce calitati considerati ca ar trebui sa aiba o femeie aflata intr-o functie de conducere in comparatie cu un barbat aflat intr-o functie similara?

Distributia raspunsurilor la intrebarea 18 este urmatoarea:

CALITATE	DA	NU
Rezistenta la stres	113	28
Rezistenta la efort (ore suplimentare, calatorii etc.)	99	43
Auto-control (simt al realitatii, calm, etc.)	120	24
Claritate in gandire si	115	27

rezolvare în luarea deciziilor		
Altele	31	61

Figura 83- Calitati suplimentare pe care o femeie manager ar trebui sa le aiba conform respondentelor la chestionarul IO1.A1.

Aceste raspunsuri indica faptul ca femeile simt ca nu au aceleasi calitati ca si barbatul, ceea ce reprezinta o dovada a lipsei de incredere in sine.

Din cele 28 de femei care au explicat varianta "Altele", 21% au spus ca femeile ar trebui sa aiba mai multa incredere in ele insele.

Raport IO1.A2.

Intrebarea 7: In timpul carierei dvs., ati avut ocazii de avansare?

Dintre femeile carora le-a fost oferita o promovare, dar au refuzat-o, unele au spus ca nu se potrivesc pozitiei (nu au competente corecte, experienta corecta, studii corecte etc.), desi au fost recomandate de superiorii lor pentru aceste promovari, aratand astfel o lipsa de incredere in sine.

Deci, ambele studii arata ca exista o lipsa de incredere in randul femeilor, ceea ce reprezinta o bariera in avansarea lor in viata profesionala, chiar daca nu este una evidenta pentru ele.

Daca am analiza aceste raspunsuri impreuna (*Intrebarea 15: Ce dificultati ati intampinat in avansarea in cariera voastra? Intrebarea 18: Ce calitati credeti ca o femeie aflata intr-o functie executiva ar trebui sa aiba in comparatie cu un barbat aflat intr-o functie executiva? Intrebarea 19: Care sunt barierele unei femei aflate intr-o functie executiva, comparativ cu un barbat aflat intr-o functie executiva ?, etc.*), aceasta incredere scazuta in sine pare a fi cel mai probabil cauzata de stereotipurile culturale traditionaliste specifice mostenite de la o generatie la alta. Aceasta lipsa de incredere in sine poate fi intarita si imbunatatita prin cursuri adaptate axate pe stima de sine, asertivitate, etc.

IV.3.viii. BARIERE DIRECTE IDENTIFICATE DE ESANTION

	RAport IO1.A1. <i>Intrebarea 15: Ce dificultati ati intampinat in avansarea in cariera?</i>	RAport IO1.A2. <i>Intrebarea 16: Ce bariere specifice ati intalnit in cariera dvs.?</i>
BARIERE	Dificultati in a gasi un echilibru între viata profesionala si cea personala	Dificultati in a gasi un echilibru între viata profesionala si cea personala, combinate cu Responsibilitatile familiale
	Lipsa de orientare / indrumare	Program prelungit si Lipsa flexibilitatii in programul de lucru
	Lipsa tratamentului egal	Lipsa de vizibilitate in cadrul companiei si cultura masculina in cadrul companiei

	Lipsa modelelor feminine	Lipsa de sustinere din partea conducerii
	Lipsa de pregatire academica si /sau de abilitati specifice	Lipsa de pregatire academica si /sau de abilitati specifice

Figura 84- Bariere directe identificate de respondentele la chestionare

Cea mai importanta bariera pentru ambele categorii de femei intervievate este reprezentata de gasirea unui echilibru intre familie si munca, combinat cu responsabilitatile familiale. Aceeasi dificultate rezulta si din *Intrebarea 19: Sunteti de acord sau nu cu urmatoarele afirmatii* din raportul IO1.A2, varianta *Nevoia de a echilibra viata profesionala cu cea personala impiedica posibilitatile femeilor de a avansa profesional*.

Ambele categorii se concentreaza si pe nivelul de pregatire academica, precum si pe existenta unor abilitati specifice care, impreuna cu raspunsurile la alte intrebari, conduc la ideea ca este important sa se participe la diferite cursuri de formare si dezvoltare profesionala.

De asemenea, femeile simt putin sprijin din partea conducerii, care ar putea dezvolta si implementa practici organizationale pentru a crea un mediu de lucru optim pentru angajati, femei si barbati, cu beneficii semnificative pentru afaceri.

Din "lipsa de orientare / indrumare", "lipsa modelelor feminine" si "lipsa de vizibilitate in cadrul companiei" se poate intelege perpetuarea mentalitatilor traditionaliste conform carora femeile trebuie sa se ocupe de activitati casnice. Impreuna cu "Lipsa tratamentului egal" si "cultura masculina in cadrul companiei", ar putea sugera ca simt si discriminarea de gen ca o problema in cariera lor.

IV.3.ix. DISCRIMINAREA

Raport IO1.A1.

Intrebarea 15: Ce dificultati ati intampinat in avansarea in cariera?

Dupa cum s-a mentionat mai sus, managerii femei au ales "Lipsa tratamentului egal" ca una dintre barierele pe care le-au intampinat (19%). Din "lipsa de orientare / indrumarii" si "lipsa modelelor feminine" se poate intelege perpetuarea stereotipurilor traditionaliste si discriminatorii.

Intrebarea 16: Credeti ca un barbat ar fi intampinat aceleasi probleme?

66% dintre respondente au raspuns negativ, ceea ce inseamna ca exista o perceptie a existentei discriminarii femeilor comparativ cu barbati.

Intrebarea 17: In cadrul activitatii dvs. profesionale, v-ati simtit vreodata discriminata ca femeie?

Conform acestor raspunsuri, 40% dintre femeile manager intervievate au simtit in mod direct discriminarea, si in 69% din cazuri au fost discriminate de catre barbati.

Intrebarea 18: Ce calitati considerati ca ar trebui sa aiba o femeie aflata intr-o functie de conducere in comparatie cu un barbat aflat intr-o functie similara?

3% dintre femeile care au raspuns la aceasta intrebare au ales sa si comenteze si sa spuna ca femeile si barbatii in pozitii similare ar trebui sa aiba aceleasi calitati, ceea ce demonstreaza ca, desi stereotipurile sunt inca perpetuate, femeile le devin incet incet constiente de acest lucru.

Intrebarea 19: Care sunt obstacolele pe care trebuie sa le depaseasca o femeie intr-o functie de conducere comparativ cu un barbat aflat intr-o functie similara?

Esantionul reprezentativ denota o perceptie ridicata a anumitor constrangeri naturale inevitabile asupra exercitarii functiilor de conducere, cum ar fi sarcina si ingrijirea copilului, precum si tabuurile si stereotipurile care respecta normele culturale ale societatii (stereotipuri, incapacitatea de a impartii cu partenerul treburile casnice sau ingrijirea copiilor etc.).

2% dintre respondente au ales sa si comenteze si au spus discriminarea.

Raport IO1.A2.

Intrebarea 19: Sunteti de acord sau nu cu urmatoarele afirmatii? (va rugam sa bifati casuta conrespunzatoare, tinand cont ca: 1 = Cu totul de acord; 2 = De acord; 3 = Dezacord si 4 = Dezacord total)

	1	2	3	4
Femeile sunt mai interesate de viata privata (grija fata de copii, casa, familie) decat de cea publica	22	24	69	50
Femeile nu sunt foarte interesate sa ajunga in pozitii de conducere	10	19	57	79
Femeile si barbatii au aceleasi oportunitati de promovare profesionala	37	34	51	42
Posturile care necesita calatorit sunt mai potrivite pentru barbati	20	25	64	55
Aptitudinile si competentele barbatilor sunt mai potrivite pentru posturile de conducere	11	14	42	97
Aptitudinile si competentele femeilor sunt mai potrivite pentru posturi de relatii cu clientii si contact cu publicul.	12	47	54	52
Abilitatile si cunostintele femilor nu se invata, sunt innascute (atentia fata de oameni, amabilitate, etc.).	5	27	53	81
In aceleasi conditii, probabilitatea ca o femeie sa ajunga intr-un post de conducere este mai mica decat pentru barbat	48	53	36	27
Nevoia de a echilibra viata profesionala cu cea personala impiedica posibilitatile femeilor de a avansa profesional	41	62	44	16

Figura 85- Opinia respondentelor la chestionarul IO1.A2. despre diverse stereotipuri

Din raspunsurile la aceste sub-intrebari, care pot fi considerate ca apartinand unei mentalitati culturale traditionaliste, se pot trage urmatoarele concluzii:

- Femeile nu cred ca viata privata ar trebui sa se afle in centrul atentiei lor si sunt interesate sa urce in ierarhie;
- Majoritatea femeilor considera ca nu exista diferente intre femei si barbati in ceea ce priveste aptitudinile, competentele si abilitatile acestora;
- Majoritatea femeilor recunosc existenta discriminarii de gen: 57% nu cred ca femeile si barbatii au aceleasi sanse si 62% considera ca femeile sunt mai putin probabil sa fie promovate decat barbati;

Atingerea de pozitii executive de catre femeile din sectoarele traditionale

Coroborand toate aceste raspunsuri, se poate observa ca unele femei nu sunt inca pe deplin constiente de fenomenul discriminarii si ca perpetueaza inca stereotipurile de gen. Acest lucru poate fi justificat de varsta unora dintre respondenti, deoarece apartin unor generatii care au fost crescute si educate in aceste stereotipuri si preconceptii.

Pe de alta parte, este, de asemenea, evident ca incep sa recunoasca existenta unor astfel de fenomene si sa ia masuri in acest sens.

IV.3.x. REPREZENTATIVITATE FEMEI

Raport IO1.A1.

Intrebarea 20: : Cum credeti ca sunt reprezentate femeile in sectorul dvs.?



Figura 86- Reprezentare femei conform respondentelor la chestionarul IO1.A1.

Raport IO1.A2.

Intrebarea 20: In mediul dvs. de lucru

Sindicatul sau organizatia reprezentativa a angajatilor se preocupa de situatia femeilor la locul de munca si promovarea in cadrul companiei	31	50	82
--	----	----	----

Figura 87- Reprezentare femei conform respondentelor la chestionarul IO1.A2.

Analiza acestor raspunsuri arata ca la nivel de companie exista politici privind egalitatea, hartuirea sexuala, discriminarea etc., insa din pacate ele nu simt ca interesele lor sunt foarte bine reprezentate la locul lor de munca, nici chiar de structurile reprezentative , situatii care pot fi legate de practicile discriminatorii.

IV.3.xi. SISTEME DE SUSTINERE

Raport IO1.A1.

Intrebarea 14: In dezvoltarea carierei dvs. ati fost sustinute de...

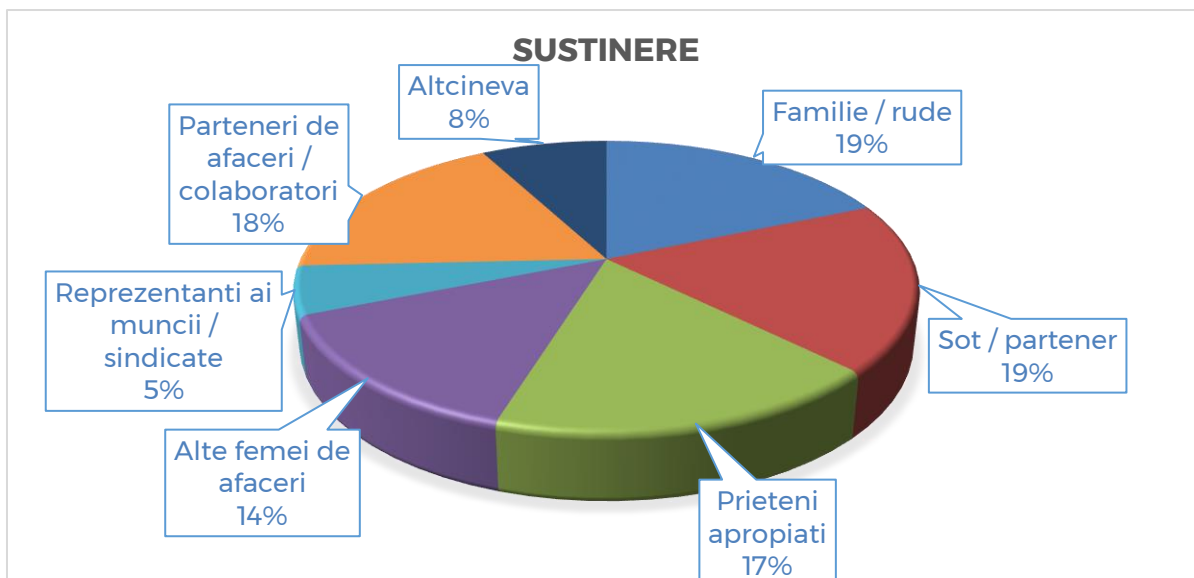


Figura 88- sustinere in cariera primita de catre respondentele la chestionarul IO1.A1.

Rezultatele demonstreaza ca, intr-o proportie de 50% femeile manager intervievate au fost sustinute de catre partener si familie si de catre colaboratori, inasa mai putin de catre alte femei de afaceri, syndicate si prieteni apropiati.

Raport IO1.A2.

Intrebarea 25: De ce resurse dispuneti care va ajuta sa dedicati timp muncii si dezvoltarii profesionale?

Distributia raspunsurilor la intrebarea referitoare la resursele de care dispun femeile chestionate pentru a-si dedica timp muncii si dezvoltarii profesionale este urmatoarea:

Asistenta externa profesionala la domiciliu	Partener	Alti membri ai familiei (parinti, frati, bunici, etc)	Alte resurse	Niciun ajutor
23	74	46	11	54

Figura 89- sustinere primita in viata personala de catre respondentele la chestionarul IO1.A2.

Cel mai important sistem de sprijin pentru femeile active este reprezentat de partener (36%) si de alti membri ai familiei (22%).

In ambele cazuri femeile sunt sprijinite in cea mai mare parte de partenerii si familiile lor, faptul ca 90% dintre femeile manager respondente sunt intr-un tip de structura familiala fiind cea mai buna dovada ca, desi echilibrul dintre viata personala si cea profesionala a fost considerat de catre respondente dificultatea numarului unu intalnita (Intrebarea 15), se poate ajunge la acesta, iar familia poate fi cel mai bun sistem de sprijin pentru o femeie. Este probabil o chestiune de a gasi echilibrul intre timpul si energia petrecute intre viata profesionala si cea personala.

IV.4. CONCLUZII

Concluziile finale care pot fi trase din toate datele analizate sunt ca exista un grup complex de factori care pot impiedica femeile sa avanseze, cum ar fi factorii politici sau sociali, dar exista si factori personali si intrucat factorii externi nu pot fi modificati pana cand cei interni sunt recunoscuti si schimbati, exista cateva puncte personale pe care o femeie le poate imbunatati.

Din barierele si cerintele identificate in studiile efectuate, acestea sunt cateva dintre punctele-cheie care pot sprijini dezvoltarea profesionala continua a femeilor:

- Exista preconceptii care sunt inca perpetuate, chiar de catre femei, deci femeile si toata lumea in general ar trebui sa fie mai educate in ceea ce priveste egalitatea de gen.
- Faptul ca echilibrul intre cariera si familie este considerat o bariera poate proveni si din lipsa cunostintelor despre toate oportunitatile (legi, drepturi etc.) care le-ar putea sprijini in echilibrarea vietii de familie cu carierele lor.
- Un bun manager ar trebui sa aiba cel putin notiuni de baza despre afaceri, strategie si management.
- Un bun manager ar trebui sa aiba bune abilitati organizationale.
- Un bun manager ar trebui sa aiba foarte bune abilitati de comunicare.
- Un bun manager ar trebui sa stie sa-si fixeze prioritati in activitatea sa si ar trebui, de asemenea, sa gaseasca echilibrul intre timpul petrecut la locul de munca si la domiciliu, astfel incat notiunile de gestionare a timpului pot fi utile femeilor care incearca sa acceseze pozitii superioare.
- Femeile par sa nu faca fata foarte bine emotiilor negative si sa gaseasca mai multe bariere in viata lor (pe langa faptul ca se ocupa de problemele cu care se confrunta si barbatii in viata profesionala si de familie, trebuie sa lupte impotriva stereotipurilor si, de asemenea, sa faca fata mai multor responsabilitati familiale), astfel incat notiunile de gestionare a stresului pot fi de asemenea de ajutor.
- Femeile par sa nu aiba, in general, incredere in sine, astfel incat formarea in ceea ce priveste increderea, convingerea de sine si asertivitatea pot ajuta.

Punctul final este deosebit de important, deoarece femeile care sunt increzatoare, convingatoare si au incredere in sine au mai multe sanse sa conteste anumite probleme la locul de munca, de exemplu probleme de inegalitate, probleme de discriminare sau probleme de conducere. Este, de asemenea, mult mai probabil ca acestea sa tinteasca spre pozitii superioare daca au incredere de ele si sunt mai predispuse sa abordeze inegalitatea si corectitudinea acasa si la locul de munca.

TABEL FIGURI

Figura 1- Reprezentarea femeilor in consiliile de administrare ale celor mai mari companii listate in EU, octombrie 2010 – aprilie 2016	5
Figura 2- Sectorul de activitate al respondentelor la chestionarul IO1.A1.....	12
Figura 3- Sectorul de activitate al respondentelor la chestionarul IO1.A1.....	12
Figura 4- Anii de experienta ai respondentelor la chestionarul IO1.A1.....	12
Figura 5- Postul ocupat de respondentele la chestionarul IO1.A1.....	12
Figura 6- Postul ocupat de respondentele la chestionarul IO1.A1.....	13
Figura 7- Dimensiunea companiilor in care lucreaza respondentele la chestionarul IO1.A1.....	13
Figura 8- Dimensiunea companiilor in care lucreaza respondentele la chestionarul IO1.A1.....	14
Figura 9- Distributia barbati/femei per total respondente la chestionarul IO1.A1.....	14
Figura 10- Distributia barbati/femei per total respondente la chestionarul IO1.A1.....	14
Figura 11- Distributia barbati/femei in industria mobilei, conform respondentelor la chestionarul IO1.A1.....	15
Figura 12- Distributia barbati/femei in industria textila/pielarie, conform respondentelor la chestionarul IO1.A1.....	15
Figura 13- Distributia barbati/femei pe tara, conform respondentelor la chestionarul IO1.A1.....	16
Figura 14- Stiluri de management adoptate de respondentele la chestionarul IO1.A1.....	17
Figura 15- Calitati ale respondentelor la chestionarul IO1.A1.....	17
Figura 16- Importanta cursurilor de formare pentru angajati conform respondentelor la chestionarul IO1.A1.....	18
Figura 17- Importanta cursurilor de formare pentru angajati conform respondentelor la chestionarul IO1.A1.....	18
Figura 18- Comunicarea cu structurile reprezentative	18
Figura 19- Comunicarea cu structurile reprezentative	19
Figura 20- Cele mai importante aptitudini pentru respondentele la chestionarul IO1.A1.....	20
Figura 21- Cele mai importante competente pentru respondentele la chestionarul IO1.A1.....	20
Figura 22- Cele mai importante abilitati pentru respondentele la chestionarul IO1.A1.....	21
Figura 23- Cele mai importante motive pentru a accepta o promovare pentru respondentele la chestionarul IO1.A1.....	22
Figura 24- Evolutia carierei respondentelor la chestionarul IO1.A1.....	23
Figura 25- Sustinere in cariera primita de catre respondentele la chestionarul IO1.A1.....	24
Figura 26- Dificultati in avansarea in cariera intalnite de respondentele la chestionarul IO1.A1.....	25
Figura 27- Perceptia respondentelor la chestionarul IO1.A1. asupra intampinarii acelorasi probleme ca si femeile de catre barbati.....	26
Figura 28- Discriminare directa resimtita de care respondentele la chestionarul IO1.A1.....	26
Figura 29- Calitati suplimentare pe care o femeie manager ar trebui sa le aiba conform respondentelor la chestionarul IO1.A1.....	27
Figura 30- Bariere intalnite de femei fata de barbati, conform respondentelor la chestionarul IO1.A1.....	28
Figura 31- Reprezentare femei conform respondentelor la chestionarul IO1.A1.....	28
Figura 32- Grupe de varsta pentru respondentele la chestionarul IO1.A1.....	29
Figura 33- Educatia respondentelor la chestionarul IO1.A1.....	29
Figura 34- Situatia familiala a respondentelor la chestionarul IO1.A1.....	30
Figura 35- Sectorul de activitate al respondentelor la chestionarul IO1.A2.....	35
Figura 36- Sectorul de activitate al respondentelor la chestionarul IO1.A2.....	35
Figura 37- Ani de experienta ai respondentelor la chestionarul IO1.A2.....	35
Figura 38- dimensiunea companiilor in care lucreaza respondentele la chestionarul IO1.A2.....	36
Figura 39- Dimensiunea companiilor in care lucreaza respondentele la chestionarul IO1.A2.....	36
Figura 40- Repartitia barbati/femei per total respondente la chestionarul IO1.A2.....	36
Figura 41- Repartitia barbati/femei per total respondente la chestionarul IO1.A2.....	37

Figura 42- Distributia barbati/femei in industria mobilei, conform respondentelor la chestionarul IO1.A2.....	37
Figura 43- Distributia barbati/femei in industria textila/pielarie, conform respondentelor la chestionarul IO1.A2.	37
Figura 44- Distributia barbati/femei pe tara, conform respondentelor la chestionarul IO1.A2.	38
Figura 45- Prezenta femeilor manageri in companiile in care lucreaza respondentele la chestionarul IO1.A2.	38
Figura 46- Prezenta femeilor manageri in companiile in care lucreaza respondentele la chestionarul IO1.A2.	39
Figura 47- Departamentul in care lucreaza respondentele la chestionarul IO1.A2.....	39
Figura 48- Oportunitati de promovare ale respondentelor la chestionarul IO1.A2.....	40
Figura 49- Oportunitati de promovare ale respondentelor la chestionarul IO1.A2.....	40
Figura 50- Sanse egale oferite barbatilor in acelasi timp cu femeile care au raspuns la chestionarul IO1.A2.	40
Figura 51- Tipul de contract al respondentelor la chestionarul IO1.A2.....	41
Figura 52- Forma de educatie absolvita de respondentele la chestionarul IO1.A2.....	41
Figura 53- Absolvirea ultimei forme de educatie de catre respondentele la chestionarul IO1.A2.	42
Figura 54- Limbi straine vorbite de catre respondentele la chestionarul IO1.A2.....	42
Figura 55- Limbi straine cunoscute de respondentele la chestionarul IO1.A2.....	43
Figura 56- Cunostintele de folosire a calculatorului ale respondentelor la chestionarul IO1.A2....	43
Figura 57- Cunostintele de folosire a calculatorului ale respondentelor la chestionarul IO1.A2....	43
Figura 58- Participarea la cursuri din partea respondentelor la chestionarul IO1.A2.....	44
Figura 59- Bariere in cale participarii la instruiiri intalnite de respondentele la chestionarele IO1.A2.....	45
Figura 60- Cele mai importante aptitudini pentru respondentele la chestionarul IO1.A2.....	46
Figura 61- Cele mai importante competente pentru respondentele la chestionarul IO1.A2.....	47
Figura 62- Cele mai importante abilitati pentru respondentele la chestionarul IO1.A2.....	48
Figura 63- Bariere in calea avansarii in cariera conform respondentelor la chestionarul IO1.A2...	49
Figura 64- Politicile companiilor in care lucreaza respondentele la chestionarul IO1.A2.....	50
Figura 65- Ajutor primit in viata profesionala de respondentele la chestionarul IO1.A2.....	51
Figura 66- Opinia respondentelor la chestionarul IO1.A2. despre diverse stereotipuri.....	52
Figura 67- Cunostintele respondentelor la chestionarul IO1.A2. despre politicile legate de egalitatea de sanse si discriminare.....	52
Figura 68- Grupele de varsta pentru respondentele la chestionarul IO1.A2.....	53
Figura 69- Sustinere primita in viata personala de catre respondentele la chestionarul IO1.A2...	53
Figura 70- Sustinere primita in viata personala de catre respondentele la chestionarul IO1.A2...	54
Figura 71- Raspunsuri primite la chestionare	56
Figura 72- Sectorul de activitate al respondentelor la chestionare	56
Figura 73- Experienta respondentelor la chestionare.....	56
Figura 74- Tara de origine a respondentelor la chestionare	57
Figura 75 - Dimensiunea companiilor in care lucreaza respondentele la chestionare.....	57
Figura 76- Structura familiei respondentelor la chestionare.....	58
Figura 77- Distributia barbati/femei per total respondente la chestionare	58
Figura 78- Distributia barbati/femei in industria mobilei, conform respondentelor la chestionare	59
Figura 79- - Distributia barbati/femei in industria textila/pielarie, conform respondentelor la chestionare	59
Figura 80- Tipul de contract al respondentelor la chestionar.....	60
Figura 81- Supra calificarea in randul absolventilor de universitati, pe gen (2013)	62
Figura 82- Cele mai importante aptitudini/competente/abilitati pentru repsondentele chestionare	64
Figura 83- Calitati suplimentare pe care o femeie manager ar trebui sa le aiba conform respondentelor la chestionarul IO1.A1.....	66
Figura 84- Bariere directe identificate de respondentele la chestionare	67

Figura 85- Opinia respondentelor la chestionarul IO1.A2. despre diverse stereotipuri.....	68
Figura 86- Reprezentare femeii conform respondentelor la chestionarul IO1.A1.....	69
Figura 87- Reprezentare femeii conform respondentelor la chestionarul IO1.A2.	69
Figura 88- sustinere in cariera primita de catre respondentele la chestionarul IO1.A1.....	70
Figura 89- sustinere primita in viata personala de catre respondentele la chestionarul IO1.A2....	70

'WOMEN IN POWER' INFORMATII PROIECT

Contract	ES01-KA202-038258
Program	Erasmus+ Cooperare pentru inovare si schimbul de bune practici
Actiune	Parteneriate Strategice (Sustinerea inovarii - Educatie si formare profesionala / K202)
Titlu proiect	'Women in Power': Fostering the leadership and empowerment of women working in traditional sectors through education
Data incepere proiect	01/11/2017
Data incheiere proiect	30/10/2019
Durata proiect	24 luni

CONSORTIU PROIECT



Opiniile exprimate in aceasta publicatie sunt doar cele ale autorului, Comisia nu poate fi trasa la raspundere pentru orice utilizare a informatiilor continute in aceasta.



Cofinanțat prin
programul Erasmus+
al Uniunii Europene