

Diversitatea și Incluziunea în Organizațiile din România

2020



CUPRINS

- 1. CONTEXT & OBJECTIVE / 3
- 2. METODOLOGIE / 4
- 3. PROFILUL RESPONDENȚILOR / 5
- 4. KEY FINDINGS / 6
- 5. D&I PENTRU ORGANIZAȚIILE DIN ROMÂNIA / 8
- 6. BENEFICIILE MANAGEMENTULUI D&I / 10
- 7. ABORDAREA D&I ÎN ORGANIZAȚIILE DIN ROMÂNIA / 16
- 8. PRACTICI DE D&I ÎN COMPANIILE ROMÂNEȘTI / 23
- 9. DIFICULTĂȚILE ÎN IMPLEMENTAREA PRACTICILOR DE D&I / 33
- 10. KPI ȘI MĂSURAREA REZULTATELOR IMPLEMENTĂRII D&I / 35
- 11. COMUNICAREA ORGANIZAȚIILOR DESPRE D&I / 39

1

CONTEXT & OBJECTIVE

Carta Diversității (www.cartadiversitatii.ro) a fost lansată în România în 18 aprilie 2018, devenind astfel a 21-a țară din Uniunea Europeană cu o Cartă a Diversității și beneficiind de statutul de membru în cadrul Platformei Europene de Diversitate.

Carta Diversității reunește la aceeași masă 109 de semnatori, acoperind ca. 157.000 de angajați, care și-au asumat public principiile Cartei, pentru ca diversitatea, egalitatea de șanse și incluziunea socială să devină valori recunoscute și respectate în România. Sub auspiciile Cartei Diversității din România s-au derulat deja mai multe inițiative prin care au fost prezentate, analizate, dezbătute și diseminate diferite practici sau politici organizaționale de management al diversității și promovarea diversității.

Carta Diversității își propune să motiveze companiile semnatare să recunoască sau să extindă avantajele integrării diversității în practicile organizaționale, fiind totodată o platformă colaborativă de dezbateră în jurul managementului diversității.

MKOR Consulting este semnatară a Cartei Diversității în România, asumându-și astfel principiile diversității și incluziunii, o cultură organizațională bazată pe respect reciproc, încredere, recunoașterea și valorificarea diferențelor și aptitudinilor individuale, precum și aplicarea non-discriminării și egalității de șanse în procesele decizionale și în managementul resurselor umane.

Carta Diversității din România, cu sprijinul MKOR Consulting, și-a propus să afle cum este abordată diversitatea și incluziunea în organizațiile din România, care sunt principalele beneficii, dar și bariere ale implementării principiilor de D&I, care sunt metodele și instrumentele de evaluare a rezultatelor politicilor de D&I și cum comunică organizațiile aspectele legate de D&I în interiorul și exteriorul lor.



"MKOR se bucură să poată susține Carta Diversității din România, realizând primul studiu referitor la Managementul diversității și incluziunii în organizațiile din țara noastră. MKOR sprijină diversitatea în toate felurile în care poate acest lucru. În plus, la MKOR credem cu tărie în beneficiile pe care diversitatea le aduce în primul rând oamenilor și apoi business-ului." - Corina Cimpoca, Senior Consultant și Fondator MKOR Consulting.



**CARTA
DIVERSITĂȚII
DIN ROMÂNIA**

"Consider că politicile și inițiativele autohtone de management al diversității pot fi îmbunătățite printr-un plus de analiză și cercetare. Până la această publicație, nu aveam o cunoaștere structurată a inițiativelor concrete de D&I din România. Existau frânturi de informații despre organizațiile care își asumă principii de diversitate și incluziune, dar nu se cunoșteau motivațiile, mecanismele și instrumentele concrete, abordările de succes, precum și neajunsurile demersurilor autohtone de D&I. Consider că prezentul demers reprezintă o premieră, fiind primul studiu despre managementul diversității efectuat vreodată în România. Mulțumim echipei MKOR pentru entuziasm și susținere!" - Dana Oancea, Project Manager al Cartei Diversității din România.

2

ABORDARE

METODOLOGIE

Format: Chestionar online, cu o durată de 15 minute

Target: Antreprenori, manageri, specialiști HR și CSR, responsabili cu aspectele referitoare la diversitate și incluziune din organizațiile din România, semnatori și nesemnatori ai Cartei Diversității

Eșantion N=77 respondenți

Data: August-Decembrie 2019

OBIECTIVE

**Raportarea organizațiilor la principiile D&I**

Beneficii percepute, Bariere în implementare, Comunicare internă și externă referitoare la D&I

**Abordarea D&I în organizațiile din România**

Strategii și Politici de D&I, Alocare bugetară, Responsabili cu implementarea D&I

**Evaluarea progresului D&I**

Ținte de D&I, Instrumente de măsurare a progresului politicilor de D&I

3

PROFILUL RESPONDENȚILOR

TIPUL ORGANIZAȚIEI

39%
Companii mari

22%
IMM-uri

21%
Microîntreprinderi

9%
Instituții Publice

9%
ONG / Ambasade

ADERARE LA CARTA
DIVERSITĂȚII

61%
Semnatari

30%
Nesemnatar

9%
Nu știu

FUNCTIILE
RESPONDENȚILOR

24%
Antreprenori /
General Manageri

17%
HR Manageri

21%
Specialiști /
Reprezentanți HR

13%
CSR Manageri /
Specialiști

26%
Alte funcții

N=77 | Diversitatea și Incluziunea în Companiile din România | © MKOR Consulting 2020

4

KEY FINDINGS

**ORGANIZAȚIILE
RECUNOSC BENEFICIILE
ADUSE DE
MANAGEMENTUL
DIVERSITĂȚII ȘI
INCLUZIUNII**

35% dintre participanții la studiu sunt de părere că managementul diversității și incluziunii conduce la **creșterea bunăstării angajaților**, datorită creării unui climat de colaborare.

29% cred că echipele diverse înseamnă o mai mare **diversitate de idei**, reprezentând astfel un potențial de creștere pentru organizații.

Peste 70% dintre respondenți consideră că managementul diversității și incluziunii are un impact direct în **creșterea motivației și satisfacției în muncă**. În plus, mediul incluziv creat, atent la nevoile fiecărui individ se reflectă în **îmbunătățirea calității vieții și a stării mintale și fizice a angajaților** (51% dintre respondenți).

**ABORDARE INFORMALĂ
A PRACTICILOR DE D&I**

45% dintre organizațiile participante la studiu adoptă o **abordare informală, punctuală a practicilor referitoare la diversitate și incluziune**. Totodată, mai mult de jumătate dintre organizațiile participante la studiu **alocă bugete pentru activitățile ce sprijină diversitatea și incluziunea doar la nevoie**, când sunt propuse și aprobate proiecte concrete.

36% dintre organizații au **strategii bine definite**, cu practici specifice de abordare a diversității și incluziunii. **Cu cât sunt mai mari, companiile tind să includă principiile D&I în strategiile și core values și să aloce mai multe resurse financiare și umane pentru implementarea practicilor de D&I.**

60% dintre companiile mari au strategii de D&I și 33% alocă bugete anuale pentru acestea. Pe de altă parte, 47% dintre IMM-uri și 44% dintre microîntreprinderi au o abordare punctuală și doar 6% dintre IMM-uri alocă bugete pentru D&I. La fel și majoritatea instituțiilor publice participante la studiu, au o abordare punctuală a practicilor de D&I (86%).

18% dintre organizații **nu au o practică referitoare la diversitate și incluziune**. Acestea sunt, în general, **microîntreprinderi** (44% dintre ele nu abordează D&I), care fie **nu dispun de resurse financiare și umane necesare**, fie **nu consideră necesare și prioritare aceste aspecte**.

**STRATEGIILE DE D&I SE
CONCENTREAZĂ PE
DIVERSITATEA DE GEN ȘI
INCLUZIUNEA
PERSOANELOR CU
DIZABILITĂȚI**

86% dintre organizațiile care abordează D&I au drept focus **diversitatea de gen**. Cele mai atente la aspectele legate de egalitatea de gen sunt **companiile mari și IMM-urile**. De altfel, **toate organizațiile respondente consideră că oferă oportunități egale** de dezvoltare profesională, avansare în carieră și salarizare, fără a face discriminare de gen (peste 6 puncte din 7).

63% dintre organizații abordează **incluziunea persoanelor cu dizabilități** și **54%** dintre ele includ **incluziunea grupurilor etnice sau religioase**. Acestea sunt, în general, **instituții publice**.

54% dintre organizații sunt preocupate de **îmbătrânirea forței de muncă**, acordând atenție echilibrării balanței dintre angajații tineri și seniori. În cele mai multe cazuri, acestea sunt **IMM-uri sau companii mari**.

**OPORTUNITĂȚI EGALE
PENTRU TOȚI ANGAJAȚII,
ÎN ORGANIZAȚIILE DIN
ROMÂNIA**

78% dintre organizațiile care au participat la studiu acordă **salarii și beneficii egale pentru muncă de valoare egală**. Această politică este focusul principal pentru toate categoriile de organizații, indiferent dacă sunt companii mari sau mici, ori instituții publice.

În plus, promovarea în cadrul organizațiilor se face după criterii clar stabilite și comunicate către toți angajații, asigurând **șanse egale de creștere în carieră, fără discriminare** (61% dintre respondenți).

69% dintre organizații integrează principiile **incluziunii în procesul de recrutare**.

**POLITICI DE FORMARE A
MANAGERILOR ȘI DE
DEZVOLTARE A
ABILITĂȚILOR DE
EMPATIE, REFLECȚIE ȘI
AUTOAPRECIERE**

77% dintre organizații promovează un **stil de leadership care cultivă diversitatea și incluziunea**.

În plus, **57%** aplică **politici de formare a managerilor**, astfel încât să poată identifica nevoile angajaților și să pună în valoare calitățile fiecăruia. Formarea managerilor este focusul principal al **companiilor mari** (80% dintre ele).

57% dintre organizațiile participante la studiu adoptă practici menite să dezvolte un **stil de gândire bazat pe empatie, reflecție și autoapreciere**, cele mai multe dintre acestea fiind **microîntreprinderi**.

ORGANIZAȚIILE DIN ROMÂNIA SPRIJINĂ DIVERSITATEA ȘI INCLUZIUNEA PRIN PROGRAME DE LUCRU FLEXIBILE, ADAPTATE NEVOILOR ANGAJAȚILOR

79% dintre organizațiile participante la studiu oferă angajaților **program de lucru flexibil**, și acordă **timp liber** când situația o cere, cu posibilitatea de recuperare ulterioară. Companiile mari arată flexibilitate în ceea ce privește programul de lucru (93% dintre ele), în timp ce companiile mai mici tind să acorde timp liber, la nevoie.

71% sprijină angajații prin acordarea de **zile libere suplimentare în cazul decesului membrilor familiei**.

68% dintre organizații oferă posibilitatea angajaților de a **alterna lucrul de acasă cu munca la birou**. Instituțiile publice se dovedesc mai puțin flexibile în privința lucrului de acasă (14% dintre ele).

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

Peste **60%** dintre organizații pun la dispoziția angajaților **informații utile și programe de training menite să îi sprijine în creșterea calității vieții**, prin gestionarea stresului, găsirea unui echilibru între viața profesională și cea personală, optimizarea relațiilor cu colegii și a stilului de viață.

43% dintre organizații au o **persoană responsabilă cu eventualele situații de intimidare sau hărțuire**. Companiile mari și instituțiile publice acordă o atenție specială aspectelor legate de hărțuire și intimidare, obișnuind să desemneze responsabili cu înregistrarea și soluționarea acestor situații.

Famiiliile sunt cele mai puțin sprijinite. Doar 1 din 4 organizații acordă zile libere dedicate familiilor și doar 1 din 10 oferă facilități pentru îngrijirea copiilor minori.

DEȘI AU STABILITE ȚINTE MĂSURABILE DE REPREZENTARE A D&I, MAI MULT DE JUMĂTATE DINTRE ORGANIZAȚII NU EVALUEAZĂ REZULTATELE POLITICILOR DE D&I

70% dintre participanții la studiu au **ținte cuantificabile de reprezentare a diversității și incluziunii** în organizațiile lor. Majoritatea companiilor mari au ținte măsurabile (93%), în timp ce doar 40% dintre microîntreprinderi au astfel de ținte de D&I.

50% au ca țintă **ponderea femeilor în poziții de management**, stabilită, în medie, la 45% din totalul pozițiilor de management. Aceasta este principala țintă de D&I pentru **companiile mari și a IMM-urilor**.

36% urmăresc să crească **ponderea femeilor în organizație**, ținta medie fixată fiind de 41%.

21% dintre organizațiile participante la studiu își propun ca **femeile să fie reprezentate în Consiliul de Administrație**, ținta medie fixată fiind de 47%.

Totuși, **52%** dintre organizații **nu au instrumente de monitorizare a progresului politicilor de D&I**. Organizațiile care evaluează rezultatele politicilor de D&I urmăresc să obțină un **echilibru de gen** în ponderea angajaților, atât în ceea ce privește numărul total de angajați, dar și din perspectiva ocupării funcțiilor de conducere.

D&I PENTRU ORGANIZAȚIILE DIN ROMÂNIA

D&I ÎNSEAMNĂ ȘANSE EGALE PENTRU ANGAJAȚI

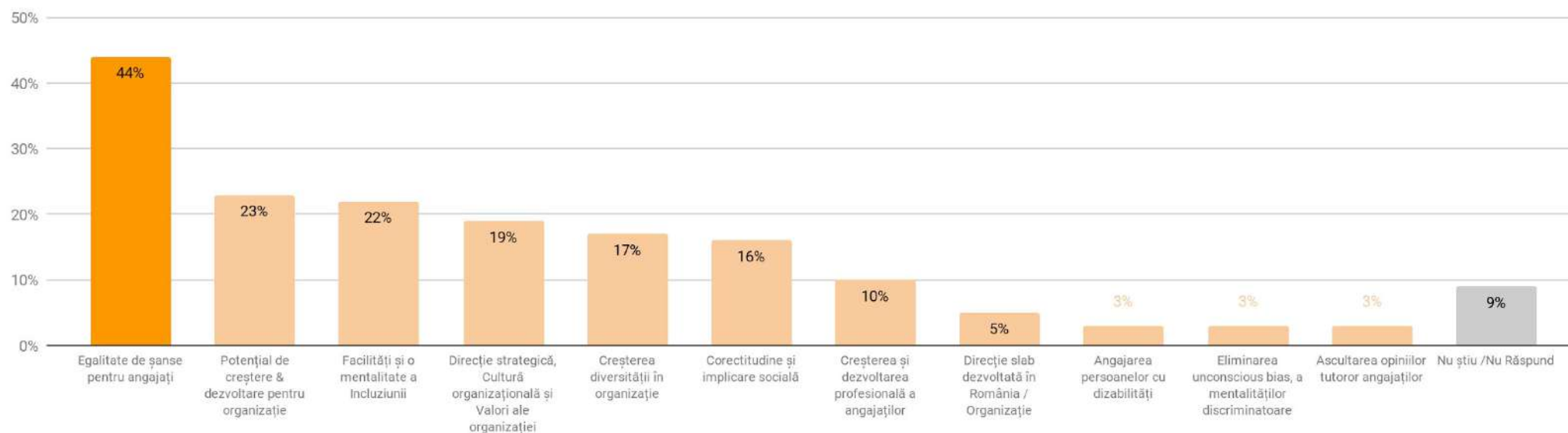
44% dintre organizațiile participante la studiu asimilează diversitatea și incluziunea cu acordarea de **oportunități și șanse egale pentru toți angajații**, indiferent de gen, vârstă, religie, etnie, nivel de vulnerabilitate ori mediu social.

Peste **23%** dintre reprezentanții organizațiilor respondente văd o **oportunitate de dezvoltare pentru organizațiile lor**, prin valorificarea diversității culturale, de opinii și perspective. Acest fapt este strâns legat de **incluziunea și facilitarea accesului tuturor persoanelor la parcursul profesional dorit**, acceptarea ideilor diferite și crearea unui mediu în care fiecare să se poată simți confortabil.

Totodată, diversitatea și incluziunea este **integrată în valorile de bază și direcție strategică importantă** pentru 19% dintre organizații.

SEMNIFICAȚIA D&I PENTRU ORGANIZAȚIILE DIN ROMÂNIA (NEASISTAT)

% Total respondenți



N=77 | Q: Ce crezi că înseamnă Diversitatea și Incluziunea (D&I) pentru organizația ta? (întrebare cu răspuns deschis) | Diversitatea și incluziunea în companiile din România, 2020 |

© MKOR Consulting

CE CREZI CĂ ÎNSEAMNĂ DIVERSITATEA ȘI INCLUZIUNEA PENTRU ORGANIZAȚIA TA?



"O stare de normalitate în care ne desfășurăm activitatea, fără diferențe și judecăți, acomodând toate persoanele care au decis să ni se alăture și să își parcurgă traseul profesional pentru cât mai mult timp." - HR Manager, Companie mare

"[...] este un angajator care se ghidează după egalitatea de șanse și are ca scop să creeze un mediu de lucru care să atragă și să dezvolte talente diverse - gen, naționalitate, generații, culturi, religie și educație. Toate respectând și potențând valorile individuale!" - Reprezentant al Departamentului HR, Companie mare



"Diversitatea este în ADN-ul nostru și credem în puterea ei. Diversitatea înseamnă creativitate, înseamnă oameni noi, înseamnă evoluție." - Antreprenor, Companie mică

"Diferențele sunt apreciate ca aducând valoare business-ului, fiecare angajat se poate manifesta așa cum este, într-un mod autentic." - Communications Manager, Companie medie



"[...] înseamnă șanse egale în acceptarea și includerea oricărei persoane competente, cu o remunerație corectă, aferentă muncii prestate, indiferent de vârstă, sex, rasă, orientare sexuală sau politică, pe poziția pe care ar putea să o ocupe în organizația mea ." - Antreprenor, Microîntreprindere

"Șanse egale pentru toți, valorizarea diversității, un mediu de lucru productiv și plăcut." - Communications Manager, Companie medie



6

BENEFICIILE MANAGEMENTULUI D&I

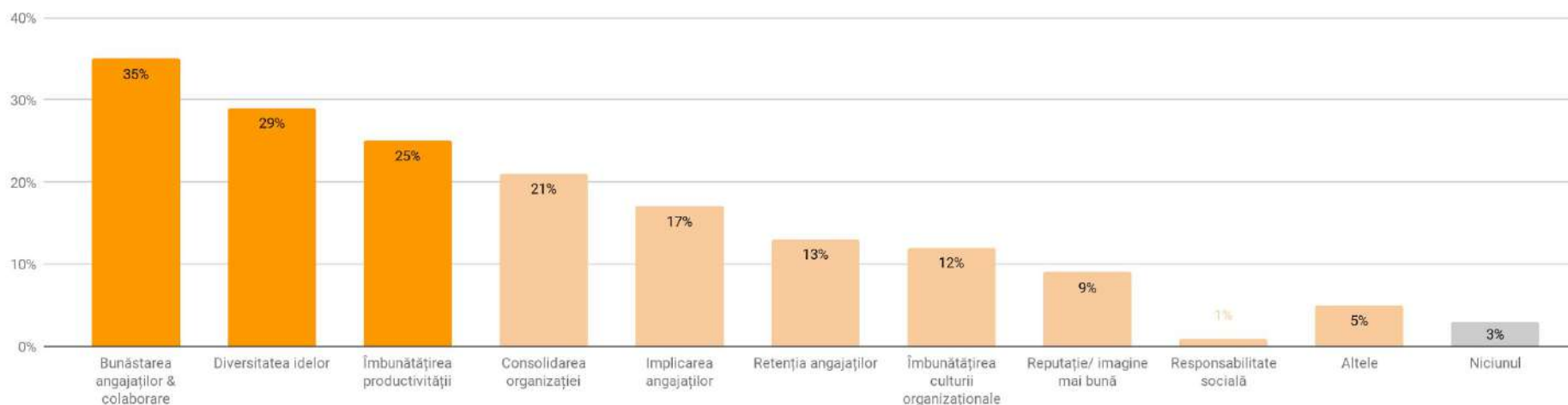
Îndemnați să-și expună liber părerea despre beneficiile pe care le aduce managementul diversității pentru organizație, cea mai mare parte a participanților la studiu (35%) sunt de părere că principalul beneficiu constă în **creșterea bunăstării angajaților**, datorită creării unui climat de colaborare.

În strânsă legătură cu mediul colaborativ, deschis, se află **obținerea unei diversități mai mari de idei** (29% dintre respondenți).

Cele mai importante două beneficii ale D&I se reflectă în **creșterea productivității angajaților** (25% dintre respondenți).

BENEFICIILE MANAGEMENTULUI DIVERSITĂȚII ÎN ORGANIZAȚII (NEASISTAT)

% Total respondenți



N=77 | Q: Ce beneficii consideri că aduce managementul diversității într-o organizație? (întrebare cu răspuns deschis) | Diversitatea și incluziunea în companiile din România, 2020 | © MKOR Consulting

CE BENEFICII CONSIDERI CĂ ADUCE MANAGEMENTUL DIVERSITĂȚII ÎNTR-O ORGANIZAȚIE?



"Creativitate, idei inovatoare, echilibru personal și organizațional, starea de bine a angajaților, eficiență crescută" - HR Manager, Companie mare

"Asigură o varietate mai largă și mai bogată de angajați, cu input cultural diferit, experiențe variate care să ajute la definirea unor strategii inovative, originale." - Specialist Resurse Umane, Companie mare



„... se creează o cultură organizațională sănătoasă, bazată pe încredere și respect, un loc unde fiecare se simte bine în pielea lui și îi acceptă și înțelege pe cei din jur, iar în final asta nu poate decât să crească productivitatea și, în ultimă instanță, profitabilitatea business-ului.” - Specialist Resurse Umane, Companie medie

"Unul din beneficiile majore este awareness-ul creat legat de diversitate și ce include acest cuvânt. Managementul diversității ajută companiile să înțeleagă și să implementeze cât mai bine tehnicile de incluziune și diversitate printre angajații lor." - Antreprenor, Microintreprindere



"Menținerea unui mediu de lucru pozitiv, fidelizarea angajaților, creșterea nivelului de implicare al angajaților" - Specialist Resurse Umane, ONG

"Rezultate mai bune, decizii reprezentative pentru toți angajații și clienții, engagement mai mare, inovație." - General Manager, Companie mare



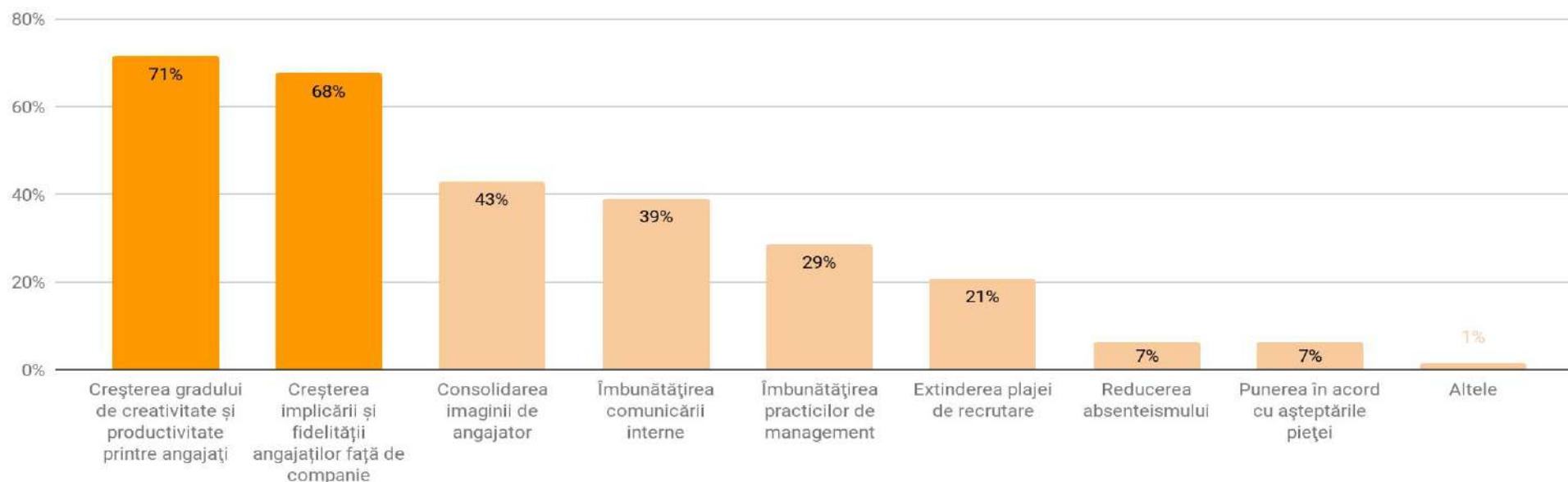
D&I ADUCE O CREȘTERE A NIVELULUI DE CREATIVITATE, A IMPLICĂRII ȘI FIDELITĂȚII ANGAJAȚILOR, REFLECTATE ÎN ÎMBUNĂTĂȚIREA PRODUCTIVITĂȚII

Mai mult de 3 din 4 organizații consideră că principalele beneficii aduse de politicile de D&I sunt **creșterea nivelului de creativitate și productivitate a angajaților**, dar și a gradului de **implicare a acestora în activitățile pe care le fac** și a fidelității față de organizație.

În plus, politicile de D&I contribuie la îmbunătățirea imaginii pe care au angajatorii, în comunicarea externă, dar și la îmbunătățirea comunicării interne.

BENEFICIILE D&I PENTRU ORGANIZAȚII (ASISTAT)

% Total respondenți



N=77 | Q: Care crezi că sunt cele mai importante 3 beneficii ale D&I pentru organizația ta? | Diversitatea și incluziunea în companiile din România, 2020 | © MKOR Consulting

BENEFICIILE D&I PENTRU ORGANIZAȚIILE DIN ROMÂNIA: TIPURI DE ORGANIZAȚII

	COMPANII MARI	IMM	MICRO	INSTITUȚII PUBLICE	ONG / AMBASADE	
Creșterea gradului de creativitate și productivitate printre angajați	73%	76%	69%	57%	71%	Companiile din România participante la studiu sunt de părere că principalul beneficiu adus de managementul D&I constă în îmbunătățirea nivelului de creativitate a angajaților și, implicit, creșterea productivității acestora.
Creșterea implicării și fidelității angajaților față de companie	70%	59%	69%	57%	86%	
Consolidarea imaginii de angajator	37%	47%	44%	57%	43%	
Îmbunătățirea comunicării interne	17%	35%	50%	86%	71%	Pe de altă parte, pentru instituțiile publice, D&I aduce o îmbunătățire a comunicării interne (86%).
Îmbunătățirea practicilor de management	37%	39%	19%	29%	14%	
Extinderea plajei de recrutare	33%	24%	13%	0%	0%	
Reducerea absenteismului	3%	0%	13%	14%	14%	N=77 Q: Care crezi că sunt cele mai importante 3 beneficii ale D&I pentru organizația ta? (întrebare cu răspuns multiplu)
Punerea în acord cu așteptările pieței	10%	0%	13%	0%	0%	

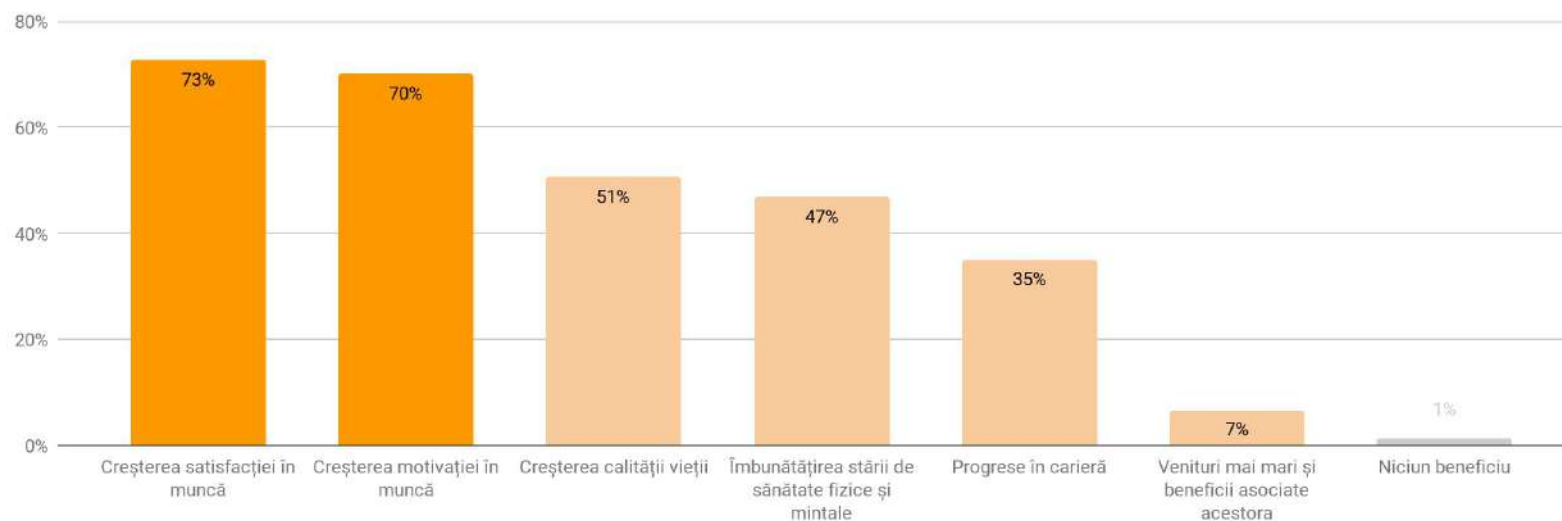
PENTRU ANGAJAȚI, BENEFICIILE POLITICILOR DE D&I SE REFLECTĂ ÎN CREȘTEREA SATISFACȚIEI ȘI MOTIVAȚIEI ÎN MUNCĂ

Mai mult de 7 din 10 organizații participante la studiu consideră că cele mai importante beneficii pe care D&I le aduce angajaților lor sunt **creșterea nivelului de satisfacție și motivație în muncă**.

Implicit, se produce o **îmbunătățire a calității vieții și a stării mintale și fizice a angajaților**, datorită creării unui mediu în care fiecare este acceptat, în care opiniile fiecăruia sunt ascultate și în care toți primesc oportunități egale.

BENEFICIILE D&I PENTRU ANGAJAȚII COMPANIEI (ASISTAT)

% Total respondenți



N=77 | Q: Care crezi că sunt cele mai importante 3 beneficii ale D&I pentru angajații organizației? (întrebare cu răspuns multiplu) | Diversitatea și incluziunea în companiile din România, 2020 | © MKOR Consulting

BENEFICIILE POLITICILOR D&I PENTRU ANGAJAȚI: TIPURI DE ORGANIZAȚII

	COMPANII MARI	IMM	MICRO	INSTITUȚII PUBLICE	ONG / AMBASADE
Creșterea satisfacției în muncă	83%	41%	63%	100%	100%
Creșterea motivației în muncă	63%	71%	69%	100%	71%
Creșterea calității vieții	60%	35%	63%	29%	43%
Îmbunătățirea stării de sănătate fizice și mentale	37%	82%	50%	14%	29%
Progrese în carieră	33%	29%	31%	57%	43%
Venituri mai mari și beneficii asociate acestora	3%	12%	13%	0%	0%
Niciun beneficiu	0%	6%	0%	0%	0%

Toate categoriile de organizații participante la studiu sunt de părere că aplicarea politicilor de D&I contribuie la creșterea satisfacției și motivației angajaților.

Reprezentanții IMM-urilor consideră că principalul beneficiu adus de D&I angajaților este îmbunătățirea stării fizice și mentale, ca urmare a creării unui mediu incluziv, atent la nevoile fiecărui individ.

N=77 | Q: Care crezi că sunt cele mai importante 3 beneficii ale D&I pentru angajații organizației tale? (întrebare cu răspuns multiplu) | Diversitatea și incluziunea în companiile din România, 2020 | © MKOR Consulting

7

ABORDAREA D&I ÎN ORGANIZAȚIILE DIN ROMÂNIA

Organizațiile din România au mai degrabă o **abordare informală a practicilor referitoare la diversitate și incluziune**, activitățile dedicate incluziunii fiind în general punctuale (45% dintre organizațiile respondente).

Totuși, mai mult de 1 din 3 organizații (36%) au strategii bine definite, cu practici specifice de abordare a diversității și incluziunii.

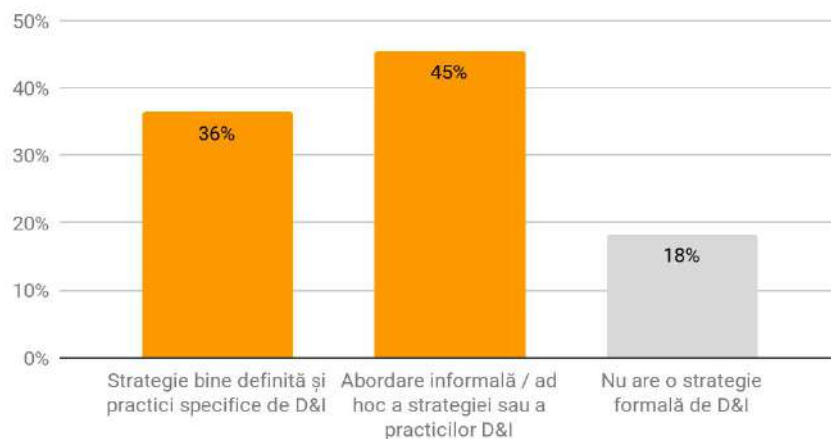
Pe de altă parte, aproape **2 din 10 organizații nu au o practică** referitoare la aspectele privitoare la diversitate și incluziune.

Strategiile de D&I și preocupările organizațiilor din România se îndreaptă în special către **diversitatea de gen** (86% dintre organizațiile care abordează D&I), **integrarea persoanelor cu dizabilități** (63%) și a celor ce aparțin unor **grupuri etnice sau religioase** (54%).

Îmbătrânirea forței de muncă reprezintă o preocupare pentru 54% dintre organizațiile care se apleacă asupra diversității și incluziunii. Acestea sunt mai atente asupra echilibrării balanței dintre angajații tineri și seniori angajați în organizație.

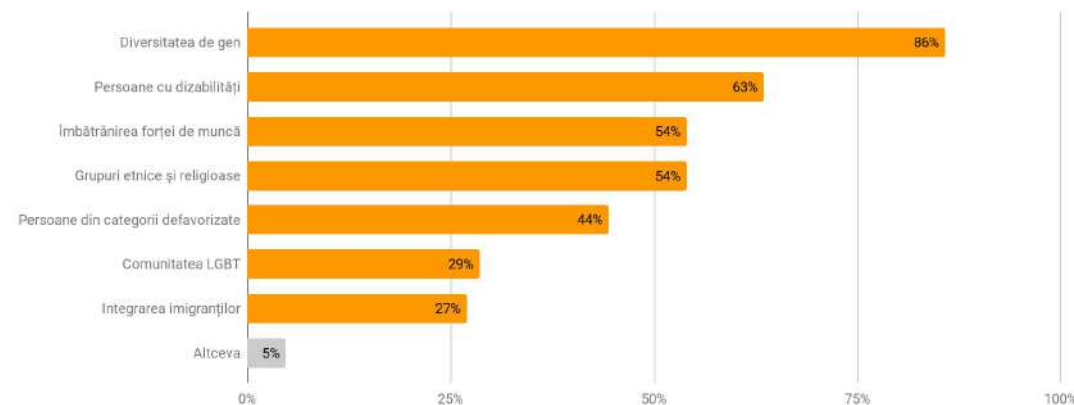
ABORDAREA DIVERSITĂȚII ȘI INCLUZIUNII ÎN ORGANIZAȚIILE DIN ROMÂNIA

% Total respondenți



N=77 | Q: Cum ai descrie organizația din care faci parte, din perspectiva implementării D&I (Diversity & Inclusion) ? | Diversitatea și incluziunea în companiile din România, 2020 | © MKOR Consulting

% Total respondenți care abordează D&I



N=63 | Q: Strategia sau practicile de D&I implementate în organizația ta se referă la: | Diversitatea și incluziunea în companiile din România, 2020 | © MKOR Consulting

ABORDAREA D&I ÎN ORGANIZAȚIILE DIN ROMÂNIA: TIPURI DE ORGANIZAȚII

	COMPANII MARI	IMM	MICRO	INSTITUȚII PUBLICE	ONG / AMBASADE	
ABORDAREA D&I	Strategie bine definită de D&I	60%	29%	13%	14%	29%
	Abordare ad-hoc a practicilor de D&I	30%	47%	44%	86%	71%
	Fără strategie de D&I	10%	24%	44%	0%	0%
ASPECTE ABORDATE	Diversitatea de gen	96%	92%	80%	57%	71%
	Persoane cu dizabilități	81%	38%	40%	86%	57%
	Îmbătrânirea forței de muncă	65%	77%	30%	29%	29%
	Grupuri etnice și religioase	62%	46%	40%	71%	43%
	Categorii defavorizate	42%	31%	50%	57%	57%
	Comunitatea LGBT	38%	15%	30%	29%	14%
	Integrarea imigranților	27%	15%	40%	43%	14%

Comaniile mari au, în general, strategii bine definite de D&I (60% dintre ele), concentrându-se în special pe asigurarea diversității de gen și integrarea persoanelor cu dizabilități.

Cu cât mărimea companiilor scade, cu atât mai mult abordarea practicilor de D&I tinde să fie mai degrabă punctuală (47% dintre IMM). IMM-urile abordează în special aspectele legate de diversitatea de gen și îmbătrânirea forței de muncă.

Instituțiile publice respondente au mai degrabă o abordare punctuală a practicilor de D&I (86% dintre ele), concentrându-se asupra incluziunii persoanelor cu dizabilități și a minorităților etnice și religioase.

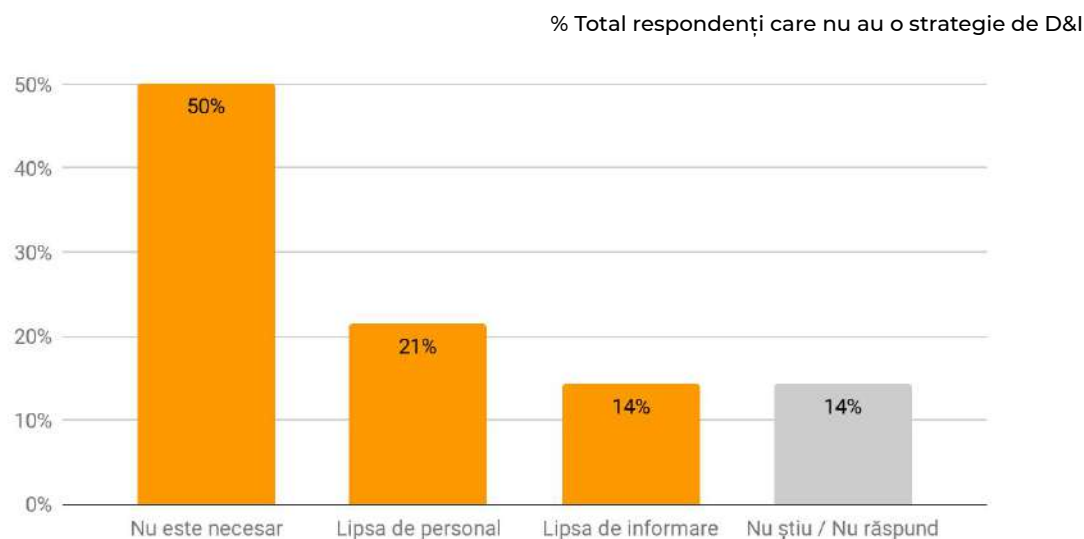
N=77 | Q: Cum ai descrie organizația din care faci parte, din perspectiva implementării D&I (Diversity & Inclusion) ? | Diversitatea și incluziunea în companiile din România, 2020 | © MKOR Consulting

BARIERE PENTRU ABORDAREA STRATEGICĂ A D&I ÎN ORGANIZAȚII

Jumătate dintre organizațiile care nu includ diversitatea și incluziunea în strategiile lor, ori în activitățile pe care le fac, nu consideră necesare ori prioritare aceste aspecte.

Alte 2 din 10 organizații au fie prea puțini angajați, fie nu au personal pregătit pentru abordarea managementului diversității și incluziunii.

BARIERE PENTRU ABORDAREA STRATEGICĂ A D&I ÎN ORGANIZAȚII (NEASISTAT)



N=14 | Q: Care sunt motivele pentru care nu a fost formulată o strategie referitoare la D&I? (întrebare deschisă) | Diversitatea și incluziunea în companiile din România, 2020 | © MKOR Consulting



"La nivel de CE este formată o strategie. La nivel de țară este mai greu din lipsă de personal."



"Nu se considera necesară. Competența, abilitățile și atitudinea oamenilor sunt singurele care contează."



"Nu o cunosc."



"Prea puțini angajați."

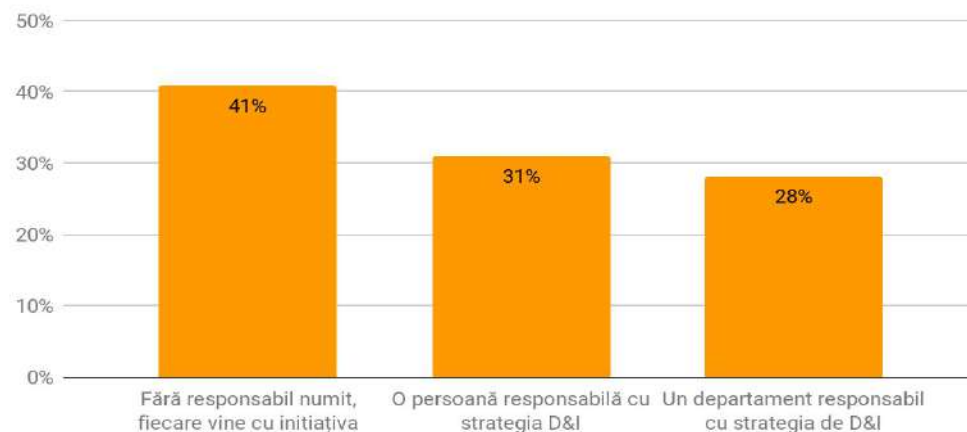
D&I ESTE GESTIONAT DE O PERSOANĂ SAU DE UN DEPARTAMENT RESPONSABIL

6 din 10 organizații care abordează D&I în strategiile lor, au desemnat o persoană sau un departament responsabil cu managementul diversității și incluziunii. De cele mai multe ori aceștia sunt **manageri** ori **specialiști din departamentul de resurse umane**.

Alte 4 din 10 organizații, nu au un responsabil numit special pentru managementul D&I, fiecare angajat putând veni cu inițiative pe această direcție.

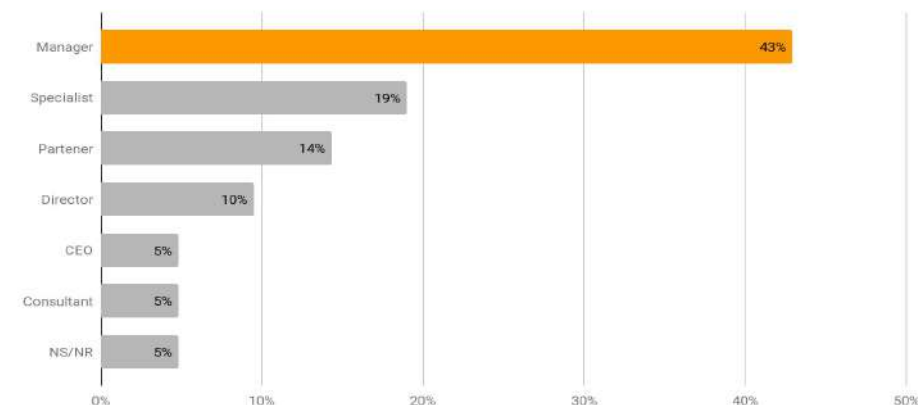
RESPONSABILII CU MANAGEMENTUL D&I ÎN ORGANIZAȚII

% Total respondenți care abordează D&I



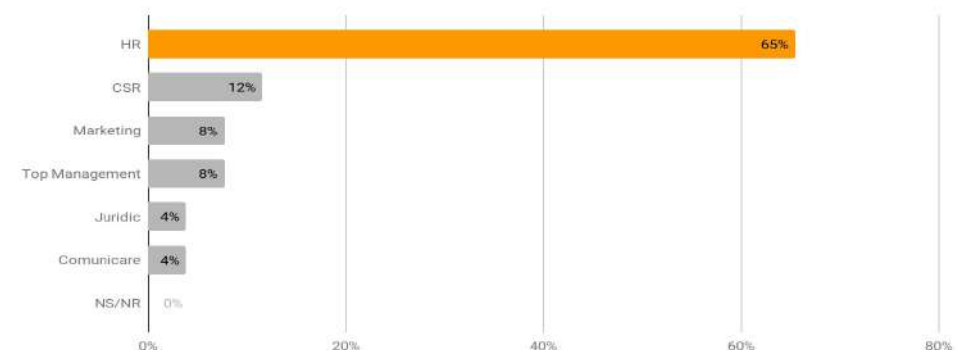
N=71 | Q: Cine realizează managementul diversității și incluziunii în organizația ta?
Diversitatea și incluziunea în companiile din România, 2020 | © MKOR Consulting

PERSOANE DESEMNAȚE CU MANAGEMENTUL D&I



DEPARTAMENTE DESEMNAȚE CU MANAGEMENTUL D&I

% Total respondenți



N=22 / N=20 | Q: Ce funcție ocupă persoana desemnată? / Care este departamentul desemnat? (întrebare cu răspuns deschis) | Diversitatea și incluziunea în companiile din România, 2020 | © MKOR Consulting

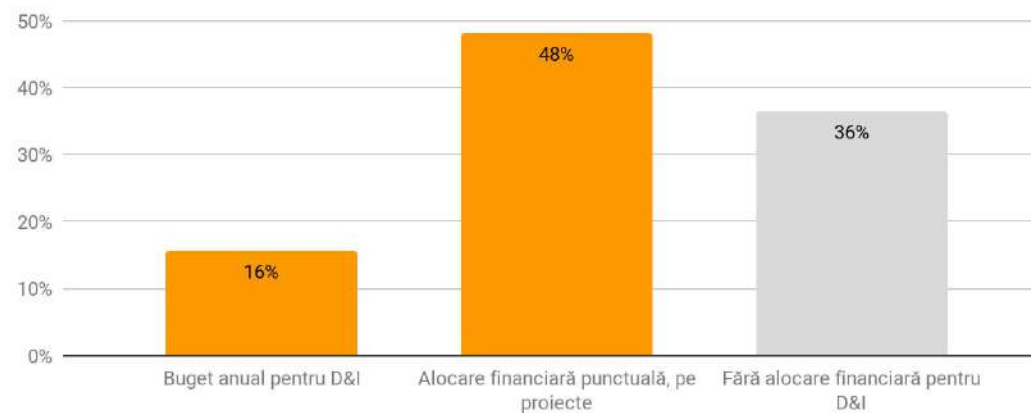
ORGANIZAȚIILE DIN ROMÂNIA ALOCĂ BUGETE PENTRU ACTIVITĂȚILE DE D&I

Aproape două treimi dintre organizațiile participante la studiu alocă bugete pentru activitățile ce sprijină diversitatea și incluziunea, respectiv 48% alocă sumele necesare la nevoie, atunci când sunt propuse și aprobate proiecte punctuale, iar 16% dintre organizații au stabilite bugete anuale pentru managementul și activitățile de D&I.

Aproximativ o treime dintre organizații (36%) nu sprijină financiar activitățile de D&I.

ALOCAREA BUGETELOR PENTRU STRATEGIA D&I

% Total respondenți



N=77 | Q: *Organizația ta alocă un buget special pentru sprijinul D&I?* | Diversitatea și incluziunea în companiile din România, 2020 | © MKOR Consulting

BUGETE PENTRU D&I: TIPURI DE ORGANIZAȚII

	COMPANII MARI	IMM	MICRO	INSTITUȚII PUBLICE	ONG / AMBASADE	
Buget anual alocat pentru sprijinirea D&I	33%	6%	6%	0%	0%	33% dintre companiile mari alocă bugete anuale pentru activitățile de D&I, procentul reducându-se la 6% în cazul companiilor mici și mijlocii.
Alocare financiară punctuală, pe proiecte	60%	65%	25%	14%	43%	Pe de altă parte, microîntreprinderile și instituțiile publice mai degrabă nu sprijină financiar diversitatea și incluziunea (69% dintre microîntreprinderi și 86% dintre instituțiile publice).
Fără alocare financiară pentru D&I	7%	29%	69%	86%	57%	N=77 Q: Organizația ta alocă un buget special pentru sprijinul D&I? Diversitatea și incluziunea în companiile din România, 2020 © MKOR Consulting

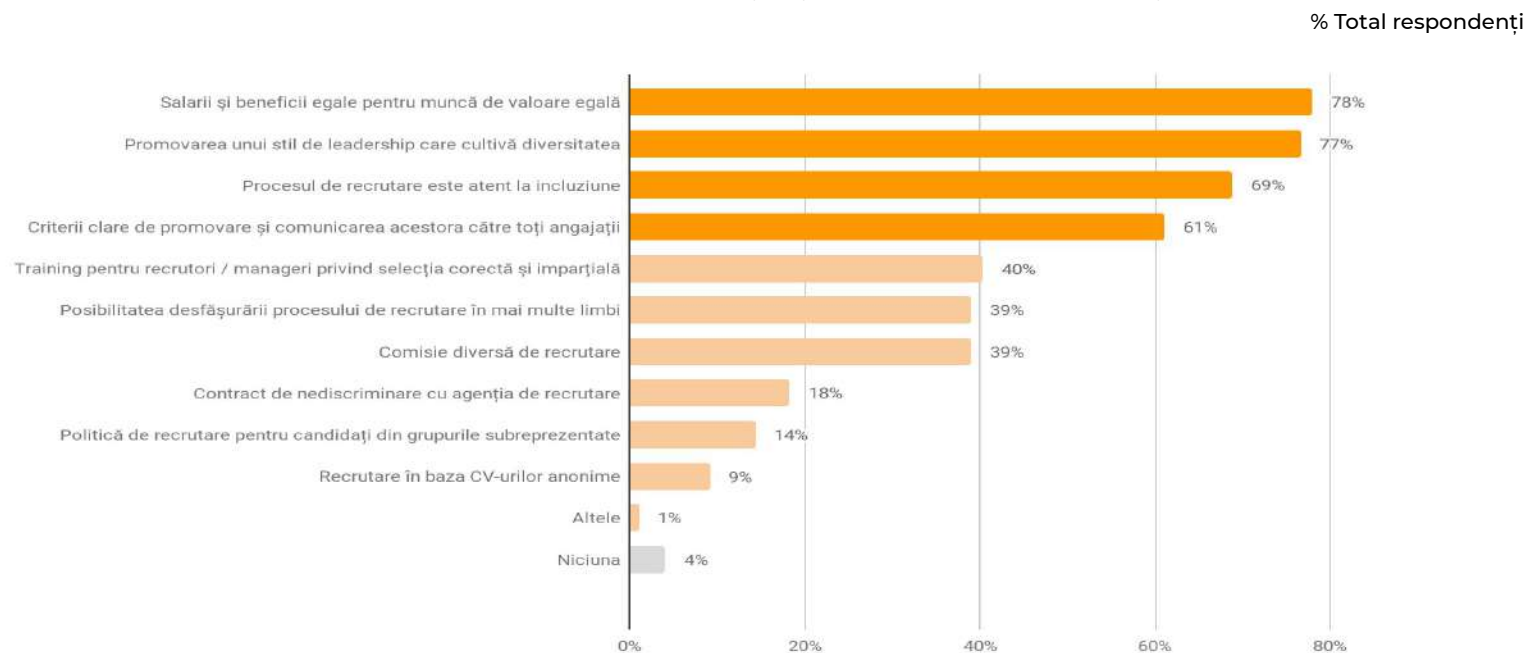
PRACTICI DE D&I ÎN ORGANIZAȚIILE DIN ROMÂNIA

POLITICI DE RECRUTARE, SELECȚIE ȘI PROMOVARE A ANGAJAȚILOR

Mai mult de 3 din 4 organizații care au participat la studiu acordă **salarii și beneficii egale pentru muncă de valoare egală**, fără a face discriminări pe criterii de gen, vârstă, etnie ori apartenența la grupuri minoritare a angajaților. Mai mult, promovarea în cadrul organizațiilor se face după criterii clar stabilite și comunicate către toți angajații, asigurând **șanse egale de creștere în carieră**, fără discriminare (61% dintre respondenți).

Prin **stilul de leadership practicat** în mai mult de 3 din 4 organizații, se oferă modele care cultivă diversitatea și incluziunea. Mai mult, **incluziunea este integrată în procesul de recrutare** al peste două treimi dintre organizațiile participante la studiu.

PRACTICI DE D&I: RECRUTARE, SELECȚIE ȘI PROMOVAREA ANGAJAȚILOR



N=77 | Q: Ce practici de D&I sunt implementate în organizația ta, în domeniul recrutării, selecției și promovării angajaților?

Diversitatea și incluziunea în companiile din România, 2020 | © MKOR Consulting

PRACTICI DE RECRUTARE, SELECȚIE ȘI PROMOVARE INCLUZIVE ÎN ORGANIZAȚIILE DIN ROMÂNIA: TIPURI DE ORGANIZAȚII

	COMPANII MARI	IMM	MICRO	INSTITUȚII PUBLICE	ONG / AMBASADE
Salarii egale pentru muncă de valoare egală	90%	88%	69%	71%	57%
Stil de leadership care cultivă diversitatea	90%	82%	69%	71%	71%
Proces de recrutare incluziv	73%	65%	50%	57%	71%
Criterii clare de promovare comunicate transparent	70%	59%	44%	71%	43%
Training privind selecția corectă și imparțială	77%	35%	6%	29%	14%
Proces de recrutare în mai multe limbi, la nevoie	53%	59%	31%	0%	0%
Comisie diversă de recrutare	57%	24%	0%	57%	14%
Contract de nediscriminare	20%	18%	19%	0%	14%
Politică de recrutare pentru grupurile subreprezentate	30%	12%	6%	29%	14%
Recrutare în baza CV-urilor anonime	23%	12%	6%	0%	0%

Indiferent că sunt companii mari sau mici ori instituții publice, organizațiile din România promovează salarii egale pentru muncă de valoare egală și un stil de leadership care cultivă diversitatea.

Companiile mari, care dispun de mai multe resurse umane, financiare, dar și de know-how, acordă mai multă atenție pregătirii personalului pentru realizarea unei selecții corecte și imparțiale (77% dintre ele).

Pe de altă parte, companiile mici și mijlocii sunt mai flexibile în ceea ce privește limba în care are loc procesul de recrutare (59% dintre ele).

Instituțiile publice se remarcă prin criteriile clare de promovare, comunicate transparent către toți angajații.

N=77 | Q: Ce practici de D&I sunt implementate în organizația ta în domeniul recrutării, selecției și promovării angajaților? (întrebare cu răspuns multiplu) | Diversitatea și incluziunea în companiile din România, 2020 | © MKOR Consulting

PRACTICI DE TRAINING ȘI DEZVOLTARE A ANGAJAȚILOR

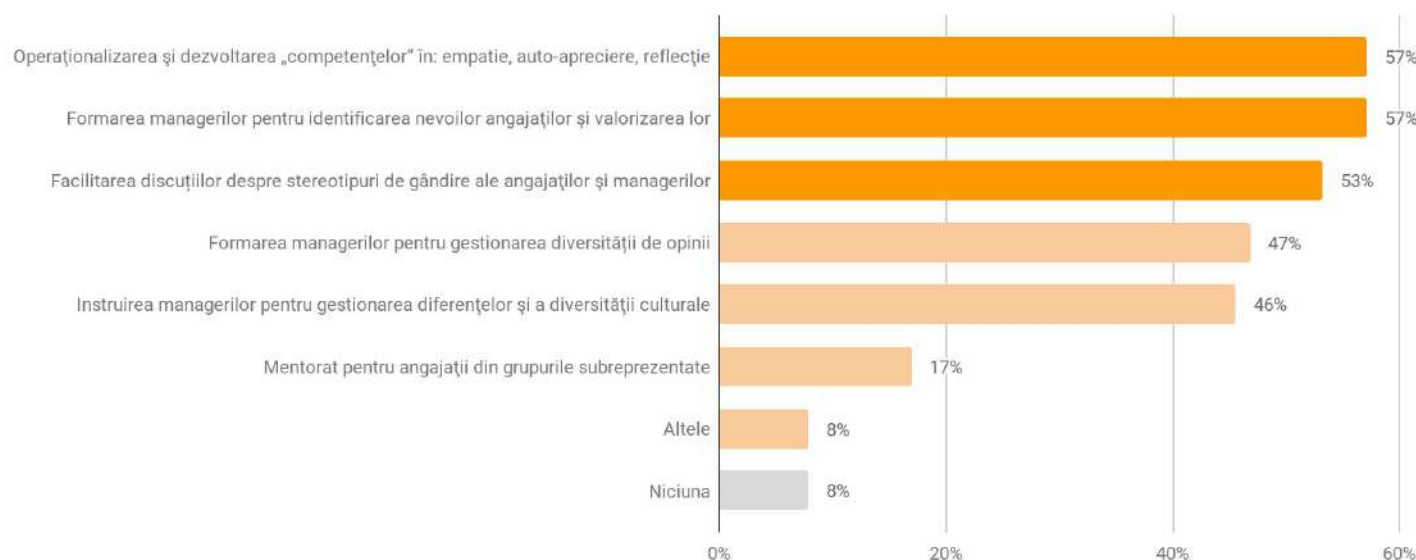
Când vine vorba despre formarea și dezvoltarea angajaților, mai mult de jumătate dintre organizațiile din România adoptă practici menite să dezvolte un **stil de gândire bazat pe empatie, reflecție și auto-apreciere**, deschizând totodată **dezbateri despre stereotipurile existente** atât în cazul managerilor, cât și pentru restul angajaților.

În același timp, sunt aplicate **politici de formare a managerilor**, astfel încât să poată identifica nevoile angajaților și să pună în valoare calitățile fiecăruia și aportul adus de fiecare individ diferit la rezultatele globale ale echipelor și organizațiilor (57% dintre organizațiile participante la studiu).

Aproape 1 din 10 organizații nu aplică practici de formare și dezvoltare a personalului pentru conștientizarea asupra beneficiilor diversității și incluziunii.

PRACTICI DE D&I: TRAINING ȘI DEZVOLTARE

% Total respondenți



N=77 | Q: Ce practici de D&I sunt implementate în organizația ta, în domeniul trainingului și dezvoltării? | Diversitatea și incluziunea în companiile din România, 2020 | © MKOR Consulting

PRACTICI DE TRAINING INCLUZIVE ÎN ORGANIZAȚIILE DIN ROMÂNIA: TIPURI DE ORGANIZAȚII

	COMPANII MARI	IMM	MICRO	INSTITUȚII PUBLICE	ONG / AMBASADE	
Competențe în: empatie, auto-apreciere, reflecție	63%	53%	63%	43%	43%	Practicile D&I de training și dezvoltare a personalului sunt diverse și specifice în funcție de tipul de organizație. Astfel, focusul companiilor mari este pregătirea managerilor în vederea identificării nevoilor angajaților și a valorizării fiecărui individ (80%) dintre ele). IMM-urile se concentrează mai degrabă pe formarea managerilor pentru gestionarea diversității de opinii, în timp ce microîntreprinderile caută să dezvolte calități precum empatia, reflecția și autoaprecierea. În instituțiile publice au loc discuții menite să schimbe mentalități, eliminând prejudecățile managerilor și ale angajaților (71%). N=77 Q: Ce practici de D&I sunt implementate în organizația ta în domeniul trainingului și dezvoltării? (întrebare cu răspuns multiplu) Diversitatea și incluziunea în companiile din România, 2020 © MKOR Consulting
Formarea managerilor, identificarea nevoilor și valorizarea angajaților	80%	53%	44%	43%	14%	
Facilitarea discuțiilor despre stereotipuri de gândire ale angajaților și managerilor	53%	53%	44%	71%	57%	
Formarea managerilor pentru gestionarea diversității de opinii	60%	59%	31%	43%	0%	
Instruirea managerilor - gestionarea diferențelor și a diversității culturale	63%	53%	19%	43%	14%	
Mentorat pentru angajații din grupurile subreprezentate	27%	12%	6%	29%	0%	

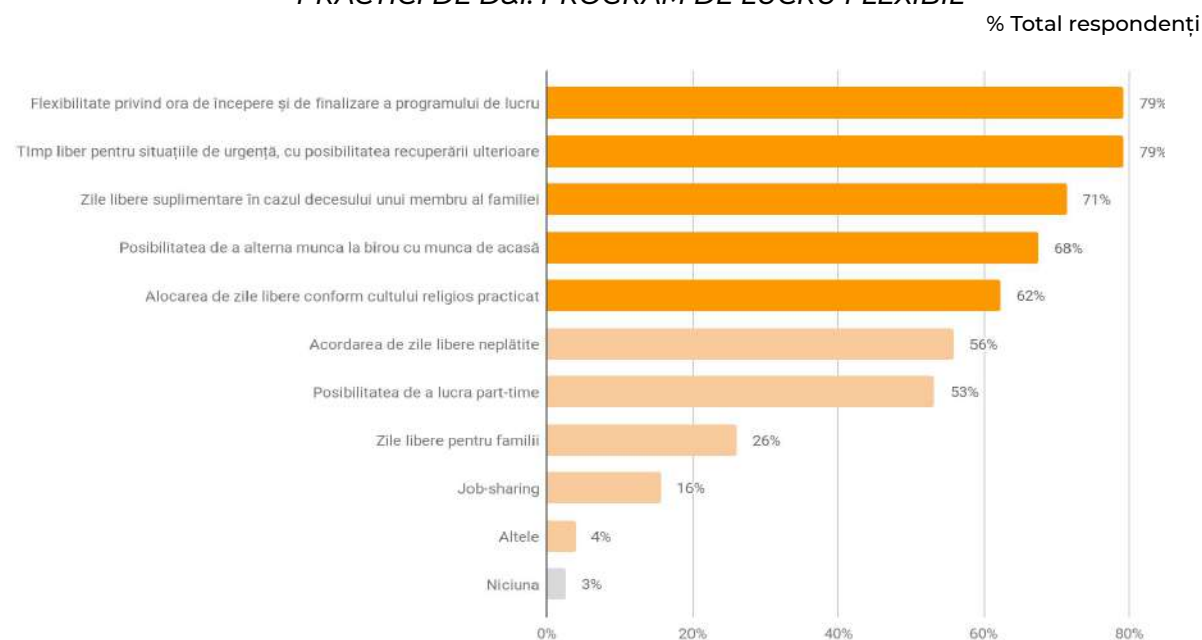
PRACTICI LEGATE DE FLEXIBILITATEA PROGRAMULUI DE LUCRU

Programul de lucru flexibil este acordat de către majoritatea organizațiilor participante la studiu, reflectându-se în special în **posibilitatea alegerii orelor de începere și finalizare a lucrului**, dar și prin acordarea de **timp liber când situația o cere**, cu posibilitatea de recuperare ulterioară (79% dintre respondenți). În paralel, posibilitatea de a lucra de acasă este o altă metodă de a veni în sprijinul angajaților, acordată de 68% dintre organizațiile respondente.

Totodată, organizațiile se arată sensibile față de situațiile neplăcute ale angajaților, acordând **zile libere suplimentare în cazul decesului** membrilor familiei (71%).

Doar 1 din 4 organizații acordă zile libere dedicate familiilor.

PRACTICI DE D&I: PROGRAM DE LUCRU FLEXIBIL



N=77 | Q: Ce practici de D&I sunt implementate în organizația ta, în ceea ce privește flexibilitatea programului de lucru? | Diversitatea și incluziunea în companiile din România, 2020 | © MKOR Consulting

SPRIJINUL D&I PRIN FLEXIBILITATEA PROGRAMULUI DE LUCRU: TIPURI DE ORGANIZAȚII

	COMPANII MARI	IMM	MICRO	INSTITUȚII PUBLICE	ONG / AMBASADE	
Perioada flexibilă a programului de lucru	93%	76%	63%	57%	86%	Companiile mari arată flexibilitate crescută în ceea ce privește programul de lucru (93% dintre ele), în timp ce IMM-urile și microîntreprinderile sunt mai degrabă dispuse să acorde timp liber, la nevoie, cu posibilitatea recuperării ulterioare.
Timp liber pentru situațiile de urgență, recuperat ulterior	87%	82%	75%	71%	57%	
Zile libere în cazul decesului unui membru al familiei	83%	76%	56%	57%	57%	
Alternare munca la birou cu munca de acasă	80%	65%	69%	14%	71%	
Zile libere conform cultului religios practicat	60%	59%	75%	71%	43%	Instituțiile publice se dovedesc mai puțin flexibile în privința lucrului de acasă și a acordării zilelor libere neplătite (14% dintre ele).
Zile libere neplătite	67%	71%	44%	14%	43%	
Posibilitatea de lucru part-time	67%	35%	63%	29%	43%	
Zile libere pentru familii	40%	12%	19%	29%	14%	N=77 Q: Ce practici de D&I sunt implementate în organizația ta în ceea ce privește flexibilitatea programului de lucru? (întrebare cu răspuns multiplu) Diversitatea și incluziunea în companiile din România, 2020 © MKOR Consulting
Job-sharing	10%	18%	31%	14%	0%	

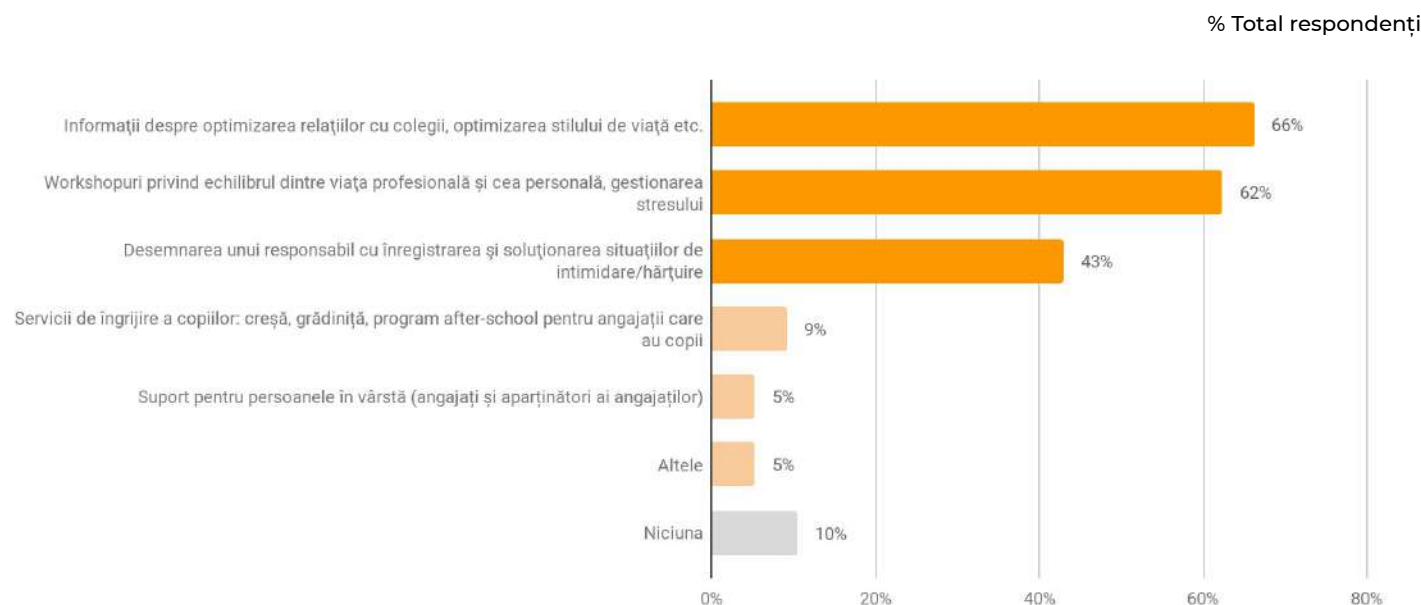
PRACTICI DE D&I: SERVICII DE ASISTENȚĂ PENTRU ANGAJAȚI

9 din 10 organizații participante la studiu oferă suport și asistență angajaților, contribuind astfel la creșterea diversității și incluziunii. Cele mai multe dintre ele (peste 60%) pun la dispoziția angajaților **informații utile și programe de training menite să îi sprijine în creșterea calității vieții**, prin gestionarea stresului, găsirea unui echilibru între viața profesională și cea personală, optimizarea relațiilor cu colegii și a stilului de viață.

Mai mult de 4 din 10 organizații au o **persoană desemnată să se ocupe de eventualele situații de intimidare sau hărțuire**.

Doar 1 din 10 organizații acordă facilități pentru îngrijirea copiilor minori.

PRACTICI DE D&I: ASISTENȚĂ PENTRU ANGAJAȚI



N=77 | Q: Ce practici de D&I sunt implementate în organizația ta, în ceea ce privește serviciile de asistență pentru angajați?
Diversitatea și incluziunea în companiile din România, 2020 | © MKOR Consulting

SPRIJINUL D&I PRIN SERVICII DE ASISTENȚĂ PENTRU ANGAJAȚI, ÎN ORGANIZAȚIILE DIN ROMÂNIA: TIPURI DE ORGANIZAȚII

	COMPANII MARI	IMM	MICRO	INSTITUȚII PUBLICE	ONG / AMBASADE	
Informații despre optimizarea relațiilor cu colegii, optimizarea stilului de viață	73%	65%	56%	71%	57%	Companiile mari acordă sprijin angajaților lor pentru gestionarea stresului și găsirea unui echilibru între viața profesională și personală, organizând workshop-uri în acest sens (93% dintre ele). Pe de altă parte, IMM-urile și microîntreprinderile se concentrează mai mult pe diseminarea de informații referitoare la optimizarea relațiilor de muncă și a stilului de viață. Companiile mari și instituțiile publice acordă o atenție specială aspectelor legate de hărțuire și intimidare, obișnuind să desemneze responsabili cu înregistrarea și soluționarea acestor situații. N=77 Q: Ce practici de D&I sunt implementate în organizația ta în ceea ce privește serviciile de asistență pentru angajați? (întrebare cu răspuns multiplu) Diversitatea și incluziunea în companiile din România, 2020 © MKOR Consulting
Workshopuri privind echilibrul dintre viața profesională și cea personală, gestionarea stresului	93%	59%	50%	0%	29%	
Desemnarea unui responsabil cu înregistrarea și soluționarea situațiilor de intimidare / hărțuire	70%	29%	13%	57%	14%	
Servicii de îngrijire a copiilor: creșă, grădiniță, program after-school pentru angajații care au copii	10%	6%	13%	0%	14%	
Suport pentru persoanele în vârstă (angajați și aparținători ai angajaților)	3%	0%	6%	29%	0%	

ORGANIZAȚIILE DIN ROMÂNIA CONSIDERĂ CĂ OFERĂ ȘANSE EGALE ATÂT BĂRBAȚILOR, CÂT ȘI FEMEILOR

Toate organizațiile participante la studiu afirmă că oferă oportunități egale de dezvoltare profesională, avansare în carieră și salarizare, fără a face discriminare de gen.

În plus, politicile și practicile de recrutare sunt realizate astfel încât să contribuie la asigurarea egalității de gen în organizații (6,43 puncte din 7).

EGALITATEA DE ȘANSE ÎN ORGANIZAȚIILE DIN ROMÂNIA



N=70 | Q: Cum ai descrie următoarele afirmații referitoare la organizația ta? | Diversitatea și incluziunea în companiile din România, 2020 | © MKOR Consulting

EGALITATEA DE ȘANSE ÎN ORGANIZAȚIILE DIN ROMÂNIA: TIPURI DE ORGANIZAȚII

	COMPANII MARI	IMM	MICRO	INSTITUȚII PUBLICE	ONG / AMBASADE	
Oferă oportunități de dezvoltare profesională egale, atât pentru bărbați cât și pentru femei	6.8	6.8	6.8	6.5	6.5	Toate organizațiile participante la studiu oferă șanse egale angajaților lor, fără discriminare de gen, indiferent de tipul organizației.
Oferă oportunități de avansare în carieră egale, atât pentru femei cât și pentru bărbați	6.5	6.8	6.9	6.8	6.3	Companiile mari se remarcă printr-o mai mare tendință de includere a egalității de gen în politicile și practicile de recrutare (6,8 puncte din 7).
Oferă oportunități egale pentru bărbați și femei	6.6	6.8	6.8	6.3	6.5	Pe de altă parte, microîntreprinderile sunt cele care oferă cel mai mult oportunități de avansare egale, fără discriminare de gen (6,9 puncte), comparativ cu restul organizațiilor.
Politica de salarizare egală pentru muncă de valoare egală, indiferent de gen	6.7	6.6	6.6	6.8	6.2	
Include egalitatea de gen în politicile și practicile de recrutare	6.8	6.1	6.3	6.5	6.0	N=77 Q: Cum ai descrie următoarele afirmații referitoare la organizația ta? (întrebare cu răspuns multiplu) Diversitatea și incluziunea în companiile din România, 2020 © MKOR Consulting

DIFICULTĂȚI ÎN IMPLEMENTAREA PRACTICILOR DE D&I

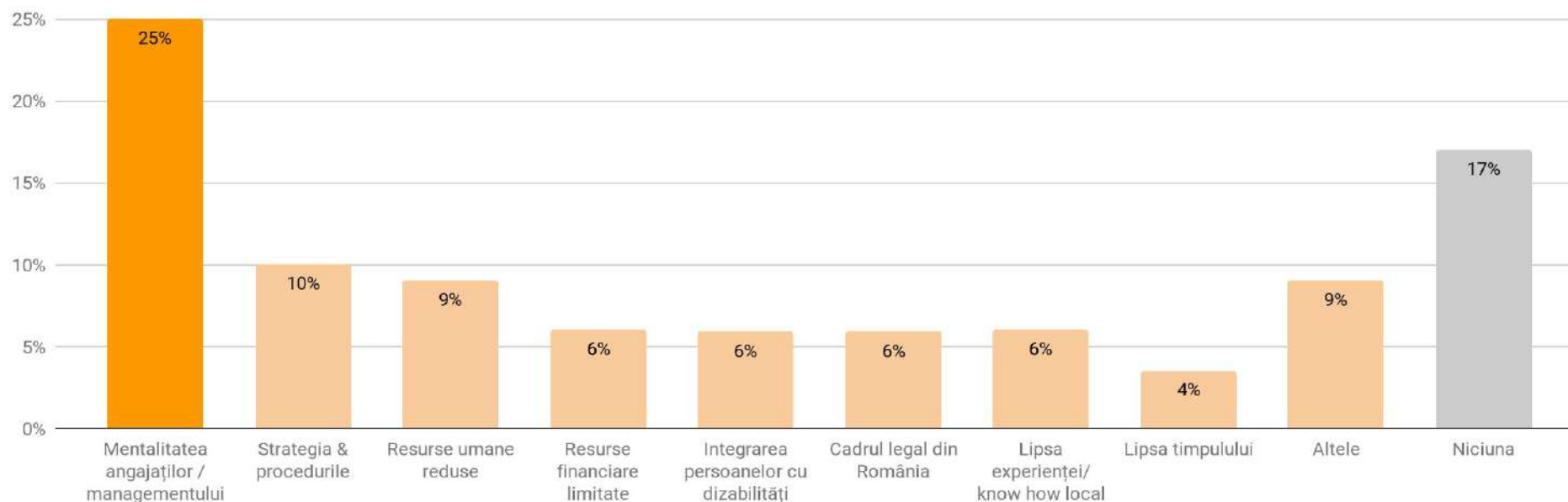
MENTALITATEA ANGAJAȚILOR ȘI A MANAGERILOR

1 din 4 organizații care au participat la studiu menționează mentalitățile, cultura și prejudecățile oamenilor ca principală barieră în calea implementării practicilor de D&I în organizațiile lor.

Lipsa unor politici clare de personal, a procedurilor și strategiilor de D&I, alături de resursele umane limitate reprezintă alte două limitări importante pentru implementarea D&I în organizațiile din România.

DIFICULTĂȚI ÎN IMPLEMENTAREA PRACTICILOR DE D&I (NEASISTAT)

% Total respondenți



N=77 | Q: Care consideri că sunt principalele dificultăți pe care le întâmpină organizația ta în implementarea practicilor de D&I? (întrebare cu răspuns deschis) | Diversitatea și incluziunea în companiile din România, 2020 | © MKOR Consulting

CARE SUNT PRINCIPALELE DIFICULTĂȚI PE CARE LE ÎNTÂMPINĂ ORGANIZAȚIA TA ÎN IMPLEMENTAREA PRACTICILOR DE D&I?



"Conștientizarea la toate nivelurile a ceea ce presupune practica D&I; deși se fac foarte multe activități care arată o practică a D&I în cadrul companiei, acestea sunt mai degrabă la nivel informal, decât formal și asumate de către managementul companiei." - Reprezentant al departamentului HR, Companie mare



"Legislația din România să susțină mai mult organizațiile / ONG care vin cu practici și deschidere spre toate grupurile non-tradiționale, persoane cu dizabilități." - Manager Operațiuni, Companie mare



"... cea mai complexă provocare este integrarea persoanelor cu dizabilități / handicap." - Specialist Resurse Umane, Companie mare



"În general, cea mai mare provocare este schimbarea mentalităților în contextul în care nu suntem conștienți de anumite prejudecăți pe care le avem. Iar această provocare începe cu managementul și coboară către toată echipa." - Specialist Resurse Umane, Companie medie



"Subiectele tabu, integrarea persoanelor cu dizabilități din cauza specificului rolului (interfața cu clientul, munca de teren) " - HR Manager, Companie mare

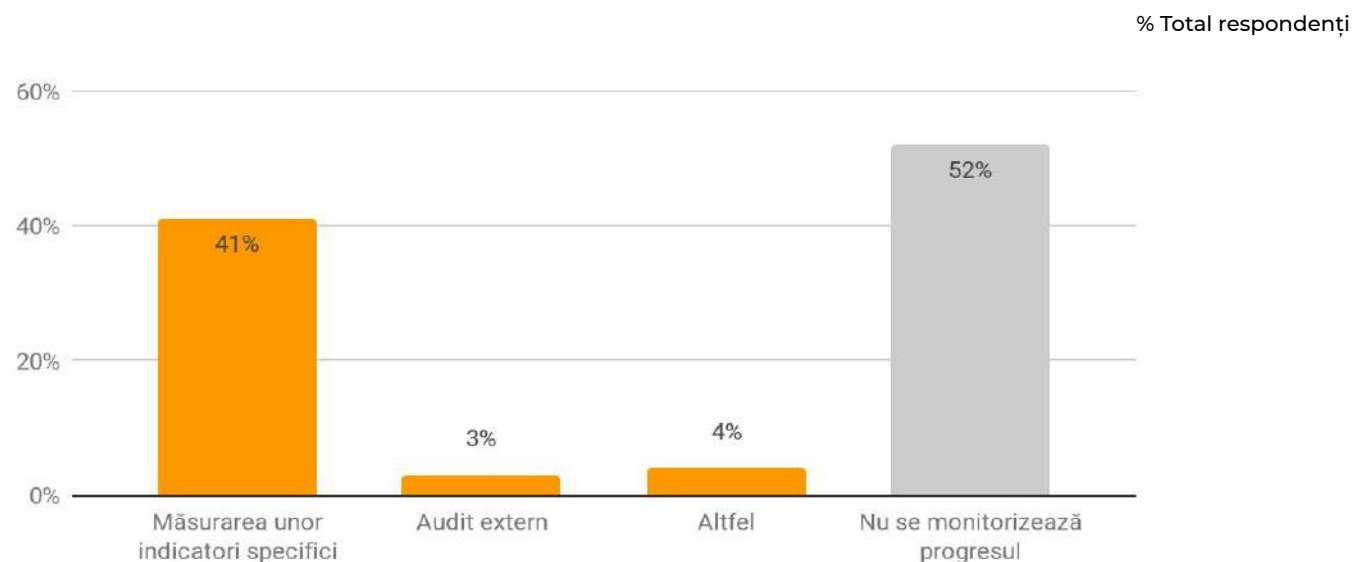
KPI ȘI MĂSURAREA REZULTATELOR IMPLEMENTĂRII D&I

MAI MULT DE JUMĂTATE DINTRE ORGANIZAȚIILE DIN ROMÂNIA NU EVALUEAZĂ REZULTATELE POLITICILOR DE D&I

Cea mai mare parte a organizațiilor participante la studiu (52%) **nu au instrumente de monitorizare a progresului politicilor de D&I**.

4 din 10 organizații au **proprii indicatori specifici** prin care măsoară rezultatele managementului D&I.

EVALUAREA PROGRESULUI POLITICILOR DE D&I



N=77 | Q: Cum este evaluat progresul politicilor de D&I în organizația ta? | Diversitatea și incluziunea în companiile din România, 2020 | © MKOR Consulting

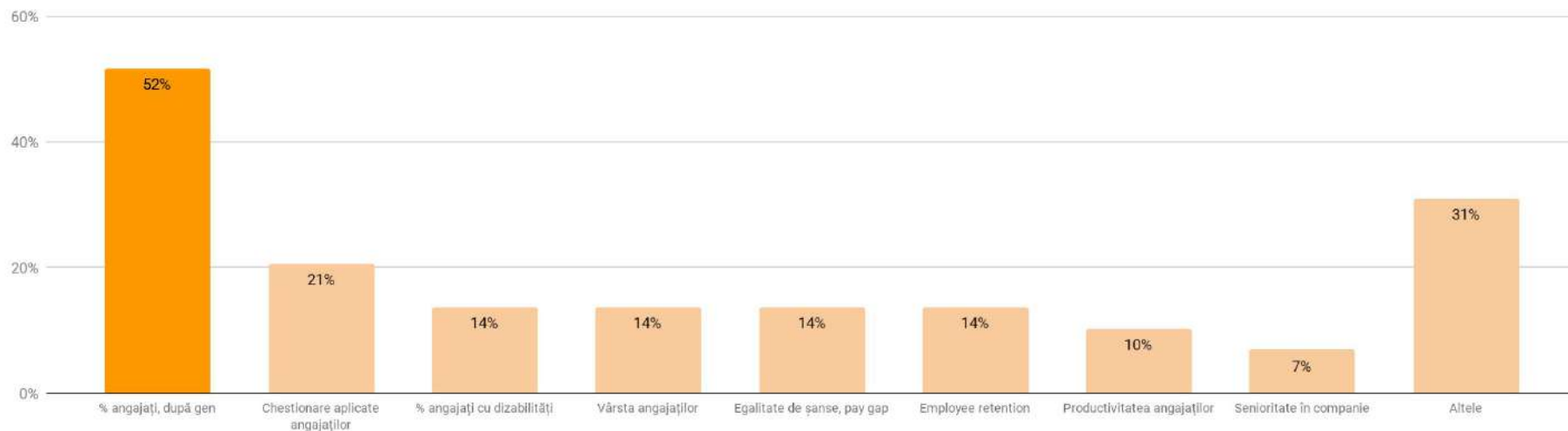
JUMĂTATE DINTRE ORGANIZAȚII URMĂRESC ASIGURAREA UNUI ECHILIBRU DE GEN

Cele mai multe organizații care monitorizează rezultatele politicilor de D&I (52%) urmăresc să obțină un echilibru de gen în ponderea angajaților, atât în ceea ce privește numărul total de angajați, cât și din perspectiva ocupării funcțiilor de conducere. Chestionarele aplicate angajaților sunt instrumente utilizate de 21% dintre aceste organizații.

Alte chei de verificare a progresului politicilor de D&I în organizații sunt ponderea angajaților cu dizabilități și a seniorilor, asigurarea egalității de șanse și a salariilor egale pentru muncă de aceeași valoare, dar și retenția angajaților (câte 14% dintre organizațiile care măsoară evoluția implementării D&I).

INDICATORII PENTRU MĂSURAREA REZULTATELOR POLITICILOR DE D&I (NEASISTAT)

% Total respondenți care monitorizează progresul D&I



N=29 | Q: Care sunt indicatorii specifici prin care este măsurat progresul politicilor de D&I în organizația ta? (întrebare cu răspuns deschis) | Diversitatea și incluziunea în companiile din România, 2020 | © MKOR Consulting

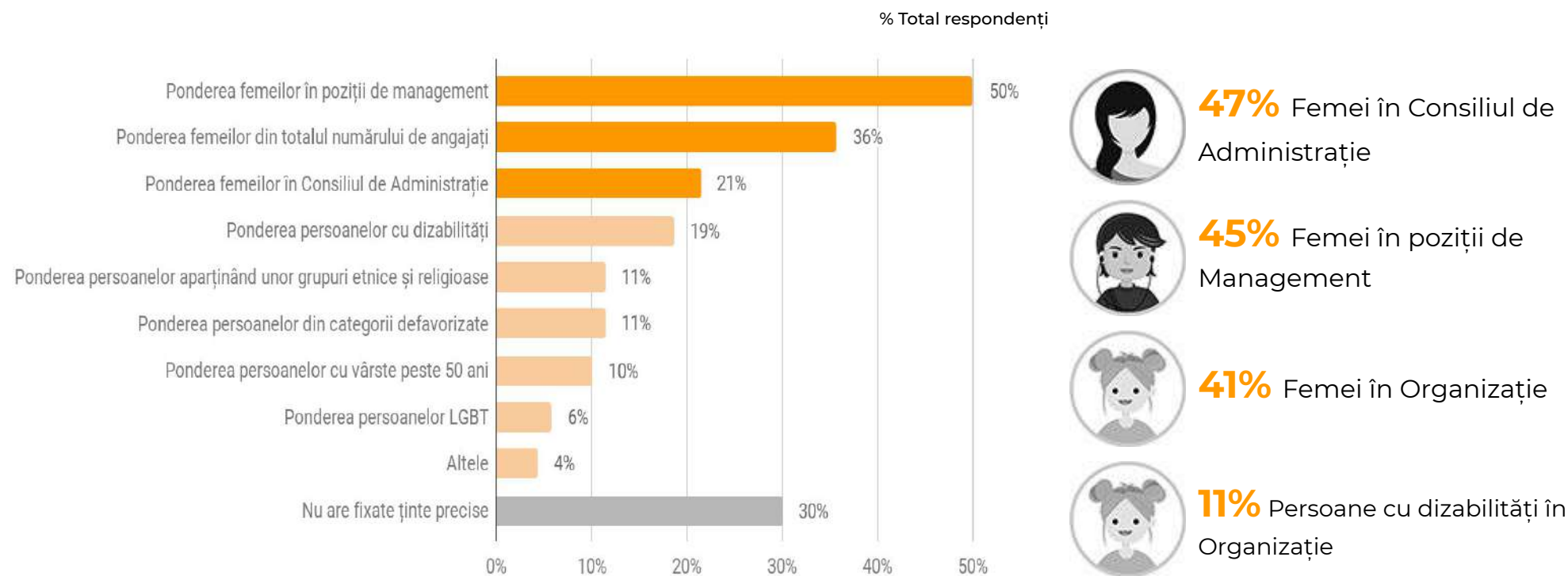
7 DIN 10 ORGANIZAȚII AU ȚINTE MĂSURABILE DE REPREZENTARE A D&I

7 din 10 participanți la studiu au ținte cuantificabile de reprezentare a diversității și incluziunii în organizațiile lor. Cele mai multe dintre aceste organizații au obiective referitoare la egalitatea de gen, reflectate în ponderea femeilor în organizație, în general, și în poziții de conducere în special.

Astfel, jumătate dintre organizațiile participante la studiu și-au stabilit drept țintă ponderea femeilor în poziții de management, stabilită, în medie, la 45% din totalul pozițiilor de management.

36% dintre respondenți urmăresc să crească ponderea femeilor în organizație, ținta medie fixată fiind de 41%. Alte 21% dintre organizațiile participante la studiu își propun ca femeile să fie reprezentate în Consiliul de Administrație, ținta medie fixată fiind de 47%.

ȚINTE DE REPREZENTARE A D&I ÎN ORGANIZAȚIILE DIN ROMÂNIA



N=70 | Q: Ce categorii de ținte referitoare la reprezentarea D&I și-a fixat organizația ta? / Care sunt țintele fixate de organizația ta? | Diversitatea și incluziunea în companiile din România, 2020 | © MKOR Consulting

ȚINTE DE REPREZENTARE A D&I: TIPURI DE ORGANIZAȚII

	COMPANII MARI	IMM	MICRO	INSTITUȚII PUBLICE	ONG / AMBASADE
Ponderea femeilor în poziții de management	81%	50%	20%	17%	17%
Ponderea femeilor din totalul numărului de angajați	48%	44%	20%	17%	17%
Ponderea femeilor în Consiliul de Administrație	33%	19%	20%	0%	0%
Ponderea persoanelor cu dizabilități	26%	0%	13%	50%	17%
Ponderea persoanelor aparținând unor grupuri etnice și religioase	7%	0%	27%	17%	17%
Ponderea persoanelor din categorii defavorizate	11%	0%	27%	17%	0%
Ponderea persoanelor cu vârste peste 50 ani	15%	6%	13%	0%	0%
Ponderea persoanelor LGBT	7%	0%	7%	0%	17%
Nu au ținte precise	7%	31%	60%	17%	67%

Cu cât sunt mai mari companiile, cu atât mai bine se reflectă obiectivele de D&I în organizație. Astfel, dacă în cazul companiilor mari doar 7% dintre ele nu au stabilite ținte precise de D&I, în cazul microîntreprinderilor ponderea celor care nu au ținte de D&I ajunge la 60%.

Ponderea femeilor în poziții de management reprezintă principala țintă de D&I, indicator urmărit de companiile mari și IMM-uri.

Pe de altă parte, instituțiile publice se concentrează mai mult pe incluziunea persoanelor cu dizabilități, fiind stabilite ținte precise referitoare la ponderea acestora în instituții.

N=77 | Q: Ce categorii de ținte referitoare la reprezentarea D&I și-a fixat organizația ta? (întrebare cu răspuns multiplu) | Diversitatea și incluziunea în companiile din România, 2020 | © MKOR Consulting

11

COMUNICAREA ORGANIZAȚIILOR DESPRE D&I

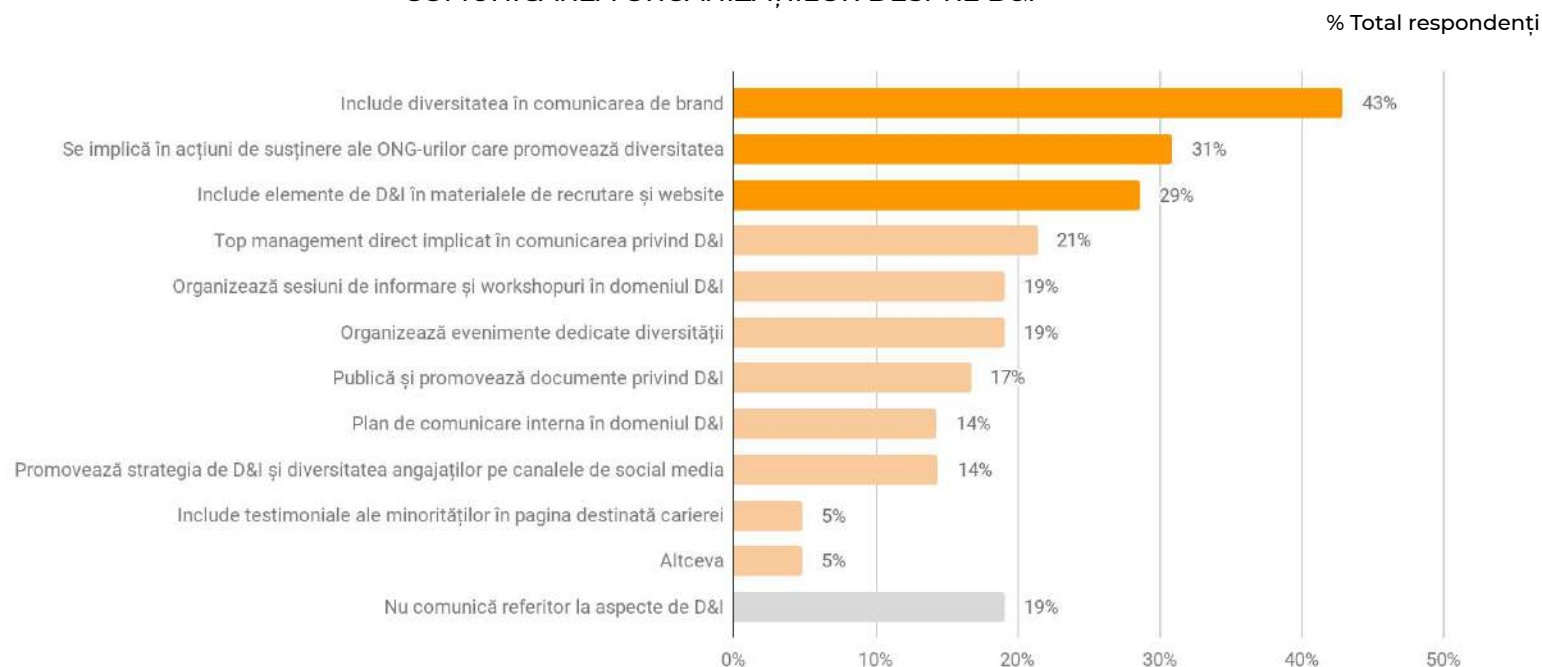
DIVERSITATEA ESTE O TEMĂ INCLUSĂ ÎN COMUNICAREA DE BRAND

Mai mult de 4 din 10 organizații participante la studiu includ **aspectele legate de diversitate în comunicarea de brand**, materialele lor de comunicare conținând atât teme dedicate cât și imagini sugestive pentru diversitatea de gen, etnie, vârstă ori grup social. Totodată, aproximativ 3 din 10 organizații includ **elemente de D&I în materialele de recrutare ori pe paginile de web** proprii.

Mai mult, organizațiile se implică în campanii și **acțiuni concrete de susținere a ONG-urilor care promovează diversitatea**.

Aproape **2 din 10 organizații** nu comunică nici intern, nici extern, pe teme referitoare la D&I.

COMUNICAREA ORGANIZAȚIILOR DESPRE D&I



N=71 | Q: Cum comunică organizația ta referitor la D&I, în interiorul și în exteriorul ei? | Diversitatea și incluziunea în companiile din România, 2020 | © MKOR Consulting

COMUNICAREA DESPRE D&I ÎN ORGANIZAȚIILE DIN ROMÂNIA: TIPURI DE ORGANIZAȚII

	COMPANII MARI	IMM	MICRO	INSTITUȚII PUBLICE	ONG / AMBASADE
Include diversitatea în comunicarea de brand	57%	42%	38%	25%	50%
Acțiuni de susținere ale ONG-urilor care promovează diversitatea	43%	17%	38%	25%	33%
Include elemente de D&I în materialele de recrutare și website	57%	17%	38%	0%	17%
Top management direct implicat în comunicarea privind D&I	29%	25%	8%	25%	33%
Sesiuni de informare și workshopuri în domeniul D&I	57%	0%	8%	50%	17%
Evenimente dedicate diversității	43%	8%	8%	25%	33%
Publică și promovează documente privind D&I	43%	17%	8%	0%	17%
Plan de comunicare internă în domeniul D&I	29%	17%	15%	0%	0%
Promovează D&I și diversitatea angajaților pe social media	14%	17%	8%	0%	33%
Testimoniale ale minorităților în pagina destinată carierei	14%	8%	0%	0%	0%

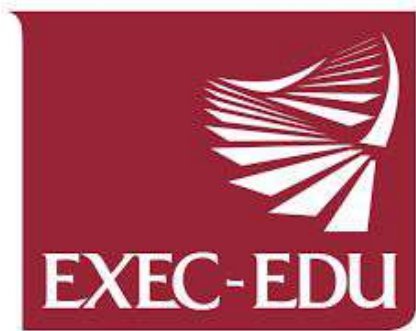
Comaniile mari includ diversitatea în comunicarea externă, fie că este vorba despre comunicarea de brand, materiale de recrutare sau site. Pe plan intern, cele mai multe organizează sesiuni de informare și workshopuri pe teme de D&I.

În cazul IMM-urilor, comunicarea pe teme de D&I se face prin implicarea directă a top managementului (25% dintre ele).

N=77 | Q: Ce categorii de ținte referitoare la reprezentarea D&I și-a fixat organizația ta? (întrebare cu răspuns multiplu) | Diversitatea și incluziunea în companiile din România, 2020 | © MKOR Consulting

PARTENERI

Carta Diversității și MKOR mulțumește partenerilor lor, care au facilitat diseminarea proiectului și a chestionarului către publicul țintă: administratori, manageri și responsabili din departamentele de HR și CSR ale organizațiilor din România, responsabili cu realizarea și implementarea strategiilor și politicilor de D&I în organizații.





MKOR Consulting is an innovative, agile research agency that combines practical business experience, MBA know-how and topnotch research expertise in order to better understand markets for its clients. We cover all standard business research scenarios and have a high flexibility in understanding and delivering the best insights to our clients.

Each of our senior consultants has at least 10 years of experience in marketing and research. Since 2013, we deliver market insights with 360-degrees business understanding from a multi-disciplinary team.

If you feel we can help your business grow, drop us a line at contact@mkor.eu.

CONTACT:

Corina Cimpoca — Project Manager
corina@mkor.ro | +40 (728)-853359

Luiza Coneac — Research Manager
luiza@mkor.ro | +40 (724)-800252

Cristina Rădulescu — Data Analyst
cristina.radulescu@mkor.ro

