



OPEN MINDS
ASOCIAȚIA PENTRU DIVERSITATE ȘI INCLUZIUNE

Raport de cercetare

Barometrul României Responsabile - Ediția Diversitate și Incluziune
**Capitolul 2 – Cele patru Români la muncă și sentimentul de
incluziune**

realizat pentru

Asociația Open Minds

de către



cult research
agile empathy

GRF⁺

Iunie 2024

Objective



Barometrul României Responsabile, ediția Diversitate și Incluziune (D&I) este un proiect dezvoltat de Cult Research și GRF+ la inițiativa OPEN MINDS.

Obiectivele studiului:

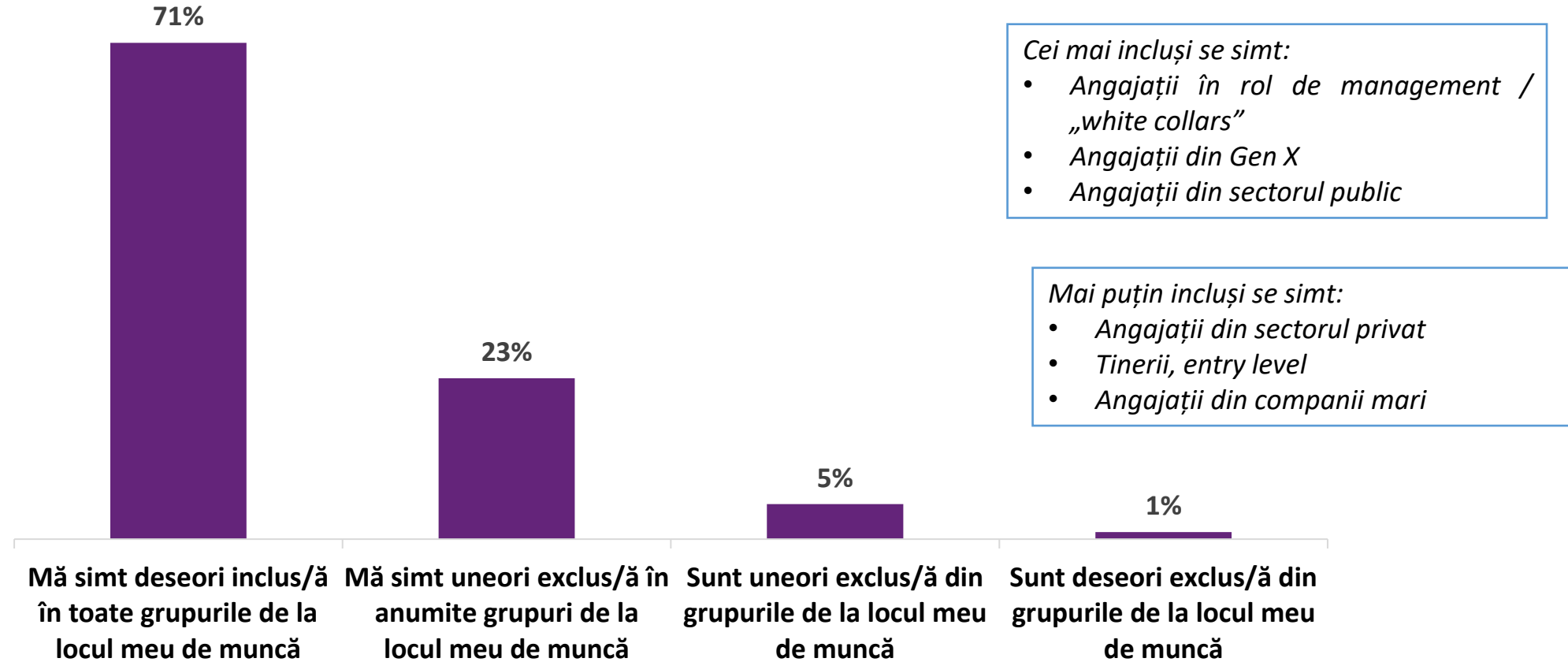
- Identificarea nivelului de conștientizare a diversității și incluziunii sociale a angajaților și sănătatea mintală la locul de muncă.
- Percepții cu privire la atitudinile personale față de diversitate și incluziune socială la locul de muncă.
- Modul în care problematica D&I este percepută la locul de muncă de către angajați.
- Identificarea modului în care stilul de viață se răsfârâge asupra atitudinilor și comportamentelor adoptate în mediul de lucru (BARES.DI). Acest aspect a fost realizat cu ajutorul metodologiei de segmentare utilizând profilarea LOHAS (Lifestyle of Health and Sustainability). Cele 6 dimensiuni care alcătuiesc LOHAS sunt: sănătate fizică, sănătate mintală, sănătate emoțională, spiritualitate, ecologie, diversitate și conștiință socială. Pentru realizarea acestui studiu, am adăugat a șaptea dimensiune: **diversitate și incluziune socială** la locul de muncă.



Sentimentul de incluziune la muncă



Gradul de incluziune autopercepută la locul de muncă



Q5. În ce măsură vă simțiți integrat/ă în cadrul colectivului de la locul de muncă? (răspuns simplu) N=806

Cele patru Români care se întâlnesc la muncă



Conform analizei **cluster K-Means**, am identificat **4 profile BARES.DI** în rândul populației active din România:

Avangardiștii incluziunii

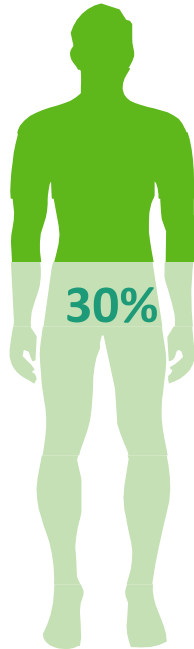


Avangardiștii
incluziunii

30%



Centrați pe
sine
26%



Centrații pe sine



Spectatorii sociali



Deconectații social

1. Avangardiștii incluziunii. Sunt satisfăcuți cu stilul lor de viață, sunt interesați de toate cele 7 dimensiuni ale vieții și au un comportament social dezvoltat. Sunt singura categorie preocupată de binele societal și de **incluziune și diversitate la locul de muncă**.

Acest segment al populației active din România este unul divers, ce este alcătuit din angajați în mediul privat, antreprenori și angajați din sectorul public. Avangardiștii incluziunii și diversității la locul de muncă au, la rândul lor, cea mai ridicată proporție de oameni cu poziții de management (43%).



Spectatorii sociali

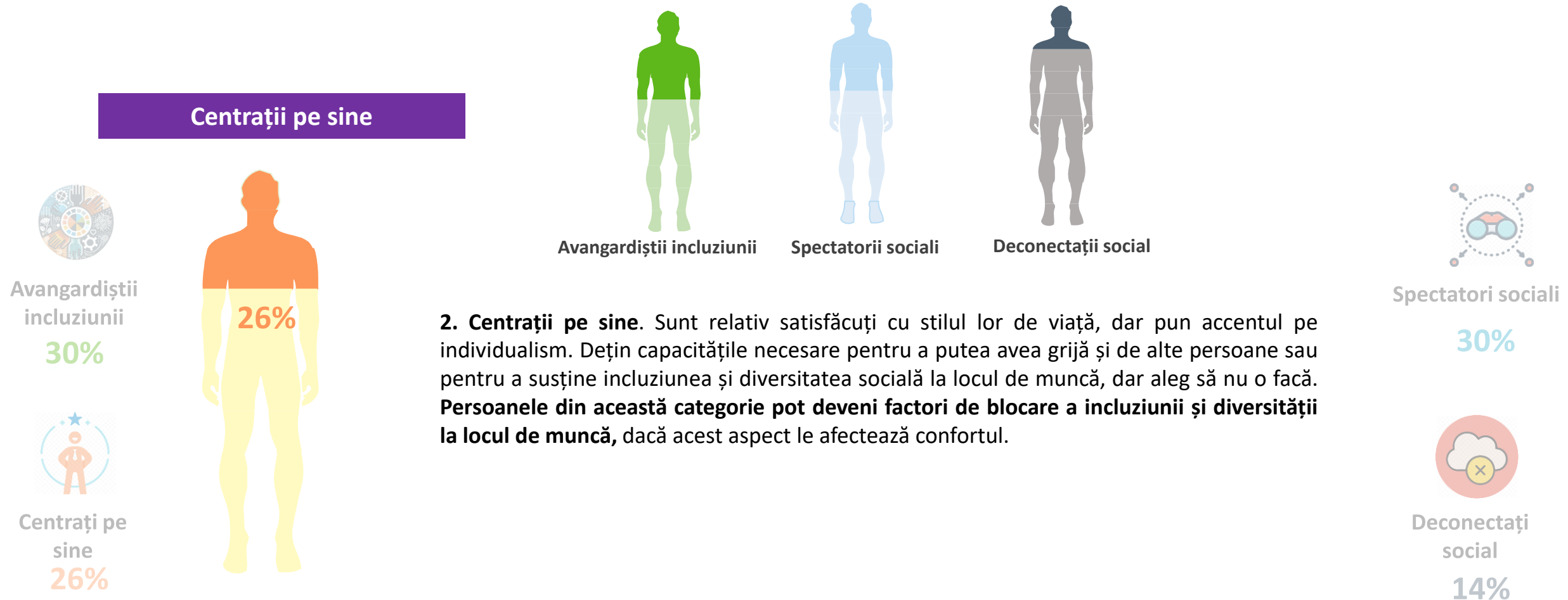
30%



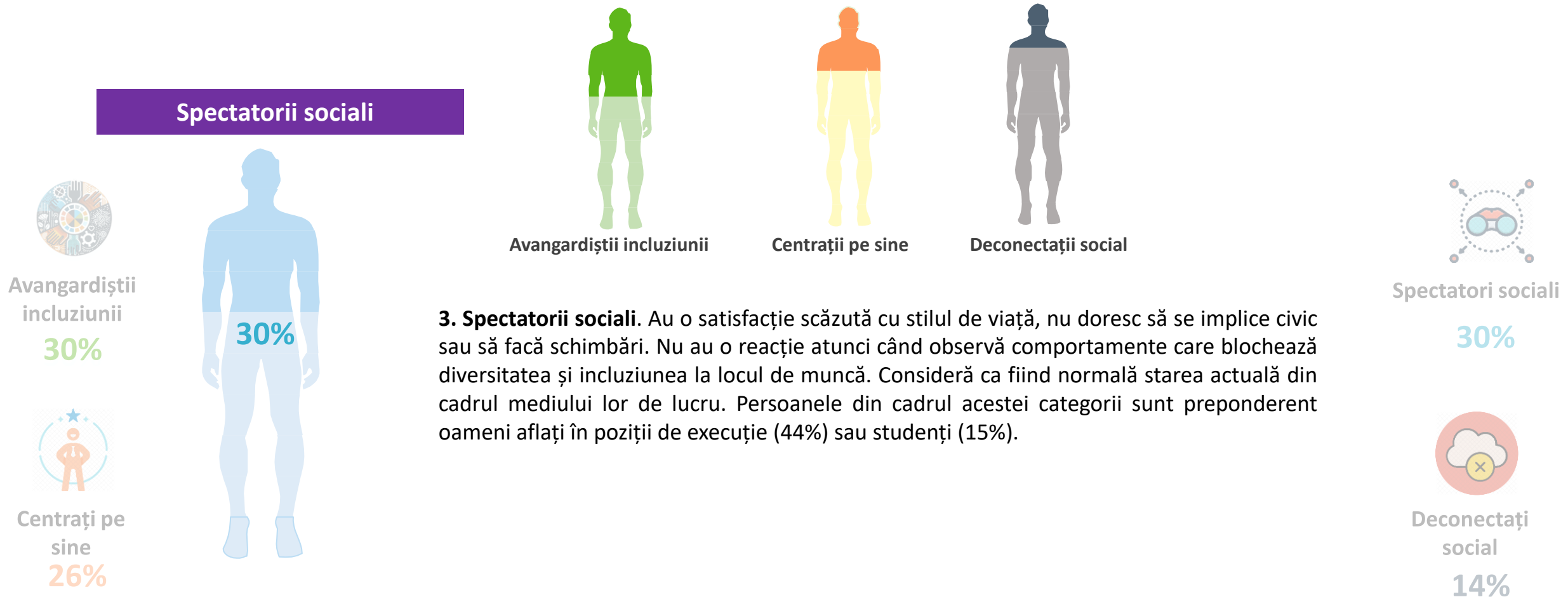
Deconectați
social

14%

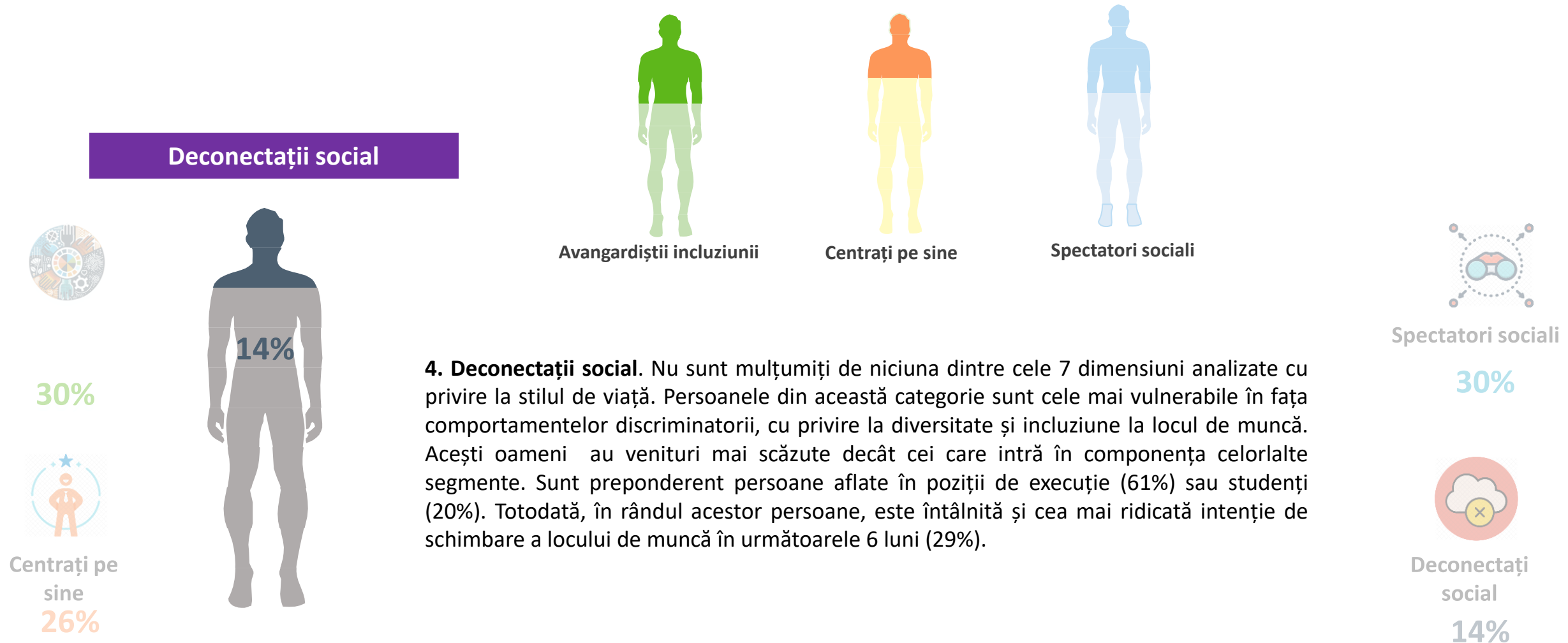
Conform analizei **cluster K-Means**, am identificat **4 profile BARES.DI** în rândul populației active din România:



Conform analizei **cluster K-Means**, am identificat **4 profile BARES.DI** în rândul populației active din România:



Conform analizei **cluster K-Means**, am identificat **4 profile BARES.DI** în rândul populației active din România:



Segmentare BARES.DI vs. medii pe dimensiuni ale stilului de viață

Dimensiuni ale stilului de viață	Avangardiștii incluziunii	Centrații pe sine	Spectatorii sociali	Deconectații social
Sănătate fizică	8.32	6.52	5.52	4.39
Sănătate mintală	8.47	7.41	5.86	4.98
Sănătate emoțională	9.09	8.14	6.75	5.74
Spiritualitate	8.17	7.38	4.94	3.15
Ecologie	8.77	6.17	5.33	3.04
Diversitate și incluziune socială	8.96	6.98	6.12	4.14
Conștiința socială	8.80	7.00	6.00	3.82

Medii 1-10

1. Avangardiștii incluziunii. Au cea mai ridicată satisfacție cu stilul de viață (în privința tuturor celor 7 dimensiuni). Persoanele din această categorie înregistrează și cel mai ridicat scor în privința sănătății emoționale (9.09) și a diversității și incluziunii sociale (8.96).

Acest cluster are evaluări mai ridicate față de oamenii din celelalte categorii pentru toate dimensiunile instrumentului de cercetare: Sănătate fizică 8.32, Sănătate mintală 8.47, Spiritualitate 8.17, Ecologie 8.77 și Conștiința socială 8.80.

2. Centrații pe sine. Sunt relativ mulțumiți de stilul lor de viață. Sunt similari cu Avangardiștii incluziunii, având scoruri ușor mai scăzute la toate cele 7 dimensiuni. Sănătatea emoțională este dimensiunea la care au cel mai ridicat punctaj (8.14), iar partea de Ecologie (6.17) și Sănătate fizică (6.52) sunt dimensiunile la care au cel mai mic punctaj.

3. Spectatorii sociali. Au o satisfacție scăzută cu stilul de viață, nu doresc să se implice civic sau să facă schimbări.

Acest cluster are evaluări medii spre scăzute pentru toate dimensiunile instrumentului de cercetare: Sănătate fizică 5.52, Sănătate mintală 5.86, Sănătate emoțională 6.75, Spiritualitate 4.94, Ecologie 5.33, Diversitate și incluziune socială 6.12 și Conștiința socială 6.00.

4. Deconectații social. Sunt cei mai nemulțumiți de toate aspectele vieții lor. De asemenea, înregistrează cel mai scăzut punctaj cu privire la diversitate și incluziune socială (4.14).

Segmentare BARES.DI vs. ocupație și intenția de a schimba angajatorul

	management	execuție	student/ă
Avangardiștii	43%	50%	7%
Centrații pe sine	42%	48%	10%
Spectatorii sociali	41%	44%	15%
Deconectații social	19%	61%	20%

100% pe rând

	Intenția de schimbare a angajatorului în următoarele 6 luni
Avangardiștii	22%
Centrații pe sine	24%
Spectatori sociali	27%
Deconectații social	29%

100% pe rând

Deconectații social sunt categoria de persoane cu cea mai scăzută pondere în managementul companiilor în care aceștia activează. Acest aspect arată că acestora le este mai greu să accedă către pozițiile din care ar putea avea puterea să adopte măsurile necesare pentru a crește diversitatea și incluziunea în mediul lor de lucru.

Această accedere dificilă către pozițiile de management împreună cu eventuale comportamente incorecte cu care se confruntă face ca persoanele din categoria Deconectaților sociali să aibă cea mai ridicată intenție de schimbare a locului de muncă în următoarele 6 luni.

Cu ajutorul acestor date putem afirma că **sentimentul de incluziune socială crește retenția de personal în cadrul companiilor angajatoare.**

Segmentare BARES.DI vs. comportamente incluzive adoptate la locul de muncă

Comportamente adoptate la locul de muncă (alegere multiplă)	Avangardiștii	Centrații pe sine	Spectatorii sociali	Deconectații social
Respect diferențele individuale	62%	56%	56%	53%
Folosesc un limbaj care nu discriminează	63%	63%	56%	54%
Susțin colegii care sunt marginalizați sau excluși	55%	41%	40%	38%
Particip la inițiativele de incluziune din cadrul locului de muncă	41%	23%	27%	20%
Interacționez cu toți colegii indiferent de categoria din care fac parte	63%	66%	61%	64%
Pot să muncesc cu toți colegii indiferent de categoria din care fac parte	60%	60%	54%	59%

Avangardiștii diversității și incluziunii la locul de muncă au cea mai ridicată incidență de adoptare a comportamentelor care susțin această cauză.

Centrații pe sine au și ei o incidență ridicată de adoptare a acestor comportamente atâta timp cât acestea **nu interferează** cu confortul lor.

Spectatorii sociali cunosc majoritatea diferențelor dintre comportamentele pozitive și cele negative cu privire la diversitatea și incluziunea pe piața muncii, dar gradul de adoptare a acestora este unul mai scăzut decât al persoanelor care fac parte din categoria Avangardiștilor sau a celor Centrați pe sine.

Deconectații sociali au cel mai scăzut grad de adoptare a comportamentelor pozitive față de diversitatea și incluziunea din cadrul mediului lor de lucru. Acest aspect poate fi explicat prin natura vulnerabilității față de comportamente discriminatorii la care este supusă această categorie de persoane.

Segmentare BARES.DI vs. starea de spirit la locul de muncă

Starea de spirit la locul de muncă	Avangardiștii	Centrații pe sine	Spectatorii sociali	Deconectații social
Pozitivă	39%	25%	26%	10%
Motivantă	47%	20%	22%	11%
Mulțumitoare	22%	29%	37%	12%
De stres/oboseală	15%	25%	39%	21%
De dezamăgire/descurajare	14%	21%	39%	26%
Stare de spirit neutră	13%	38%	16%	33%

100% pe rând

În privința stării de spirit la locul de muncă, **în rândul Avangardiștilor se află cea mai ridicată pondere de oameni care au o stare de spirit pozitivă (39%).** Tot în rândul Avangardiștilor se află și cea mai mare proporție de persoane care se consideră motivate la locul de muncă (**47%**). Pe baza acestor date, putem afirma că **productivitatea angajaților este mai ridicată în mediile de lucru populate preponderent cu persoane incluzive** deoarece stările predominante de spirit pe care aceste persoane le au sunt pozitive și motivante.

În rândul Spectatorilor sociali se identifică cea mai ridicată proporție de persoane care se declară dezamăgiți/descurajați la locul de muncă (39%) sau stresați/obosiți (39%). Pe de altă parte, există și o proporție de 37% de persoane care se declară preponderent mulțumite la locul de muncă (nici motivați, nici stresați) în rândul Spectatorilor sociali.

Segmentare BARES.DI vs. gradul de incluziune la locul de muncă

Percepția privind gradul de incluziune la locul de muncă	Avangardiștii	Centrații pe sine	Spectatorii sociali	Deconectații social
Mă simt deseori inclus/ă în toate grupurile de la locul meu de muncă.	34%	25%	29%	12%
Mă simt uneori exclus/ă în anumite grupuri de la locul meu de muncă.	19%	29%	32%	20%
Sunt uneori exclus/ă din grupurile de la locul meu de muncă.	27%	10%	40%	23%
Sunt deseori exclus/ă din grupurile de la locul meu de muncă.	18%	36%	27%	19%

100% pe rând

În privința sentimentului de excludere ocazională din anumite grupuri la locul de muncă se remarcă Spectatorii sociali cu o pondere de 32%. Acest sentiment este confirmat și faptic prin excluderea efectivă cu caracter ocazional din anumite grupuri la locul de muncă a Spectatorilor sociali într-o proporție de 40%.

Este important de remarcat că sunt deseori excluși din grupurile de la locul de muncă și Centrații pe sine într-o proporție de 36%. În rândul acestei categorii, fenomenul de excludere este explicat prin pozițiile de management pe care Centrații pe sine le dețin în rândul organizațiilor în care activează. Stilul lor de management este diferit de stilul de management al Avangardiștilor care se află la polul opus (34% se simt deseori incluși în toate grupurile de la locul de muncă).

Segmentare BARES.DI vs. caracteristicile mediului de lucru

Comportamente incluzive la locul de muncă	Avangardiștii	Centrații pe sine	Spectatorii sociali	Deconectații social
Managerii sunt preocupați de bunăstarea emoțională a tuturor angajaților	70%	58%	56%	51%
Eu și colegii mei suntem liberi să ne manifestăm propria personalitate/propriul fel de a fi	80%	71%	70%	65%
Pot vorbi deschis despre o problemă care mă preocupă	81%	73%	69%	62%
Am asistat la situații de discriminare în ultimul an	58%	54%	54%	49%
Mă simt confortabil să vorbesc în echipă despre apartenența mea culturală, opiniile și experiențele mele.	83%	76%	72%	66%
Spațiul de lucru permite tuturor angajaților să își desfășoare activitatea în cele mai bune condiții	83%	77%	74%	72%

Deconectații social sunt categoria care suportă cele mai multe constrângeri la locul de muncă. Aceștia au cel mai mic scor cu privire la libertatea de a putea manifesta propria personalitate sau propriul fel de a fi în cadrul spațiului de lucru. Totodată, Deconectații social au cel mai mic scor și cu privire la posibilitatea de a vorbi deschis despre o problemă care îi preocupă, nu se simt confortabil să vorbească în cadrul echipei lor despre apartenența culturală pe care o au, despre opiniile sau experiențele lor.

Categoria persoanelor Deconectate social are cel mai mic scor și cu privire la condițiile de lucru și consideră că spațiul de lucru nu le permite tuturor să își desfășoare activitatea în cele mai bune condiții. Aceste date arată că **în rândul Deconectaților social se află cea mai ridicată proporție de persoane care întâmpină dificultăți de integrare și incluziune la locul de muncă.**

Segmentare BARES.DI vs. evaluarea subiectivă a veniturilor

Evaluarea subiectivă a veniturilor	Avangardiștii	Centrații pe sine	Spectatorii sociali	Deconectații social
Nu ne ajung nici pentru strictul necesar	26%	22%	29%	23%
Ne ajung numai pentru strictul necesar	31%	25%	29%	15%
Ne ajung pentru un trai decent, dar nu ne permitem cumpărarea unor bunuri mai scumpe	25%	23%	38%	14%
Reușim să cumpărăm și unele bunuri mai scumpe, dar cu restrângeri în alte domenii	35%	27%	25%	13%
Reușim să avem tot ce ne trebuie, fără să ne restrângem de la ceva	36%	31%	19%	14%

100% pe rând

Atunci când percepția cu privire la veniturile gospodăriei este că acestea sunt suficiente pentru a asigura toate cele necesare, fără restrângeri, crește probabilitatea ca persoanele respective să fie Avangardiști sau Centrați pe sine.

Atunci când percepția preponderentă este că veniturile nu pot asigura mai mult decât strictul necesar, crește probabilitatea ca persoanele respective să fie Spectatori sociali sau Deconectați sociali.

Segmentare BARES.DI vs. domeniul de activitate și mediul de rezidență

Domeniu activitate	Avangardiștii	Centrații pe sine	Spectatorii sociali	Deconectații social
Producție	36%	24%	31%	9%
Servicii	30%	28%	28%	14%
HoReCa și comerț	21%	31%	33%	15%
Administrație publică	36%	22%	28%	14%

100% pe rând

Mediul de rezidență	Avangardiștii	Centrații pe sine	Spectatorii sociali	Deconectații social
Urban mare	21%	29%	34%	16%
Urban mic	55%	19%	18%	8%
Rural	32%	18%	32%	18%

100% pe rând

Segmentare BARES.DI vs. mărimea companiei

Mărime organizație	Avangardiștii	Centrații pe sine	Spectatorii sociali	Deconectații social
Mică sau micro (sub 50 angajați)	63%	23%	32%	15%
Medie (între 50 și 250 angajați)	18%	17%	19%	10%
Organizație mare (peste 250 angajați)	19%	60%	49%	75%

100% pe coloană

Cu cât crește mărimea organizației, cu atât crește probabilitatea de a fi întâlnite comportamente incorecte în privința incluziunii și diversității. Mai mult de jumătate (63%) dintre Avangardiști activează în organizații mici (sub 50 de angajați). Aproximativ trei sferturi (75%) dintre Deconectații sociali (categoria cu cele mai ridicate șanse de a fi discriminată la locul de muncă) activează în organizații mari (peste 250 de angajați).

Metodologie



Metodologie generală:

- **Studiu sociologic mixt: cantitativ și calitativ**

A. Sondaj online (CAWI) cu un eșantion de 806 persoane reprezentativ național pentru populația studiată

Modul inclus BARES.DI (segmentare LOHAS – Lifestyle of Health and Sustainability și modul D&I – Diversitate și Incluziune)

B. Modul suplimentar de **studiu calitativ**: 6 interviuri în profunzime cu experți în D&I

Specificații tehnice studiu cantitativ

Populație țintă: persoane active în mediul **online (CAWI)** – populație activă

Dimensiune eșantion: 806 persoane

Reprezentativitate națională la nivelul populației active cu acces la Internet

Marjă de eroare: $\pm 3.5\%$

Contact

Mirela Tănase – Vicepreședinte Asociația OPEN MINDS
mirela.tanase@exploratist.ro

Official website: <https://conferinta2024.open-minds.ro/>

Paul Acatrini – Research Manager & Managing Partner, Cult Research
paul.acatrini@cultresearch.ro

Official website: www.cultresearch.ro

Paul Kasprovschi – Research & Evaluation Director, GRF+
paul.kasprovschi@grf.plus

Official website: www.grf.plus