



**PROIECTUL” RECONCEPTUALIZAREA ORIENTĂRII PROFESIONALE ȘI CONSILIERII ÎN CARIERĂ”
(REVOCC II)**

RAPORT

cu privire la rezultatele studiului

***ASPECTE DE GEN ÎN CADRUL INSTITUȚIILOR DE ÎNVĂȚĂMÂNT
PROFESIONAL TEHNIC ȘI PE PIAȚA MUNCII***

Chișinău, 2019

CUPRINS

REZUMAT	4
INTRODUCERE	5
1. METODOLOGIA DE CERCETARE	7
2. CALCULAREA ȘI ANALIZA INDICATORILOR BIROULUI NAȚIONAL DE STATISTICĂ PRIVIND DIFERENȚELE DE GEN	9
3. RECAPITULAREA SUCCINTĂ A ACTELOR LEGISLATIVE ȘI A DOCUMENTELOR DE POLITICI	15
4. ANALIZA DOCUMENTELOR PRIVIND ASPECTELE DE GEN ÎN ACTIVITATEA ÎÎPT	20
5. CALCULAREA ȘI ANALIZA INDICATORILOR, CARE REFLECTĂ ASPECTELE DE GEN ÎN ACTIVITATEA ÎÎPT ȘI STO ale ANOFM	29
6. DESCRIEREA ȘI ANALIZA REZULTATELOR CHESTIONĂRII ELEVILOR ȘI ABSOLVENȚILOR ÎÎPT	36
7. ANALIZA REZULTATELOR CHESTIONĂRII ANGAJATORILOR	80
8. ORGANIZAREA FOCUS-GRUPURILOR ȘI REALIZAREA INTERVIURILOR	86
REZULTATE GENERALIZATE, CONCLUZII ȘI PROPUNERI	97
Anexa 1. Chestionar pentru elevii și absolvenții instituțiilor de învățământ profesional tehnic	108
Anexa 2. Chestionar pentru angajatori	114
Anexa 3. Ponderea băieților și fetelor în numărul total de elevi din cadrul Centrelor de Excelență în anul de studii 2017-2018 la data de 01.10.2018, %	117
Anexa 4. Ponderea băieților și fetelor în numărul total de elevi în cadrul Colegiilor în anul de studii 2017-2018 la data de 01.10.2018, %	117
Anexa 5. Ponderea băieților și fetelor în numărul total de elevi în cadrul Școlilor Profesionale în anul de studii 2017-2018 la data de 01.10.2018, %	118
Anexa 6. Focus-grupuri (foto 1)	119
Anexa 7. Focus-grupuri (foto 2)	120

LISTA ABREVIERILOR

ANOFM	- Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă
BNS	- Biroul Național de Statistică
CEDA	Centrul pentru Educație Antreprenorială și Asistență în Afaceri
CGC	- Centre de Ghidare în Carieră
ÎÎPT	- Instituții de Învățământ Profesional Tehnic
STO	- Subdiviziunile Teritoriale de Ocupare ale ANOFM

REZUMAT

În raportul respectiv sunt prezentate rezultatele studiului ”ASPECTE DE GEN ÎN CADRUL INSTITUȚIILOR DE ÎNVĂȚĂMÂNT PROFESIONAL TEHNIC SI PE PIATA MUNCII”, realizat la inițiativa Centrului pentru Educație Antreprenorială și Asistență în Afaceri (CEDA) în cadrul proiectului REVOCC II, implementat cu suportul Agenției pentru Dezvoltare din Austria din fondurile Cooperării Austriece pentru Dezvoltare.

În cadrul studiului au fost stabilite și soluționate următoarele obiective fundamentale:

- Realizarea unei evaluări la nivel de instituții de învățământ profesional tehnic și pe piața muncii privind ghidarea în carieră, angajarea și auto-angajarea în câmpul muncii din perspectiva de gen.
- Elaborarea recomandărilor pentru ÎÎPT, angajatori, Subdiviziunile Teritoriale de Ocupare ale ANOFM etc.

Obiective specifice ale cercetării:

1. Calcularea și analiza indicatorilor Biroului Național de Statistică.
2. Recapitularea succintă a actelor legislative, normativ-juridice și a documentelor de politici cu accent pe depășirea diferențelor de gen.
3. Analiza documentelor și a indicatorilor, care reflectă aspectele de gen în activitatea ÎÎPT și pe piața muncii (STO).
4. Identificarea opiniilor elevilor și absolvenților ÎÎPT referitoare la aspectele de gen.
5. Identificarea opiniilor angajatorilor, la întreprinderile cărora sunt angajați absolvenții ÎÎPT.
6. Evaluarea caracteristicilor calitative ale aspectelor de gen prin organizarea focus-grupurilor cu participarea profesorilor și reprezentanților administrației ÎÎPT.

Principalele rezultate, concluzii și recomandări, bazate pe rezultatele originale ale cercetării (sondaj de opinie prin intermediul chestionării), sunt grupate în următoarele direcții: (i) luarea deciziilor în alegerea profesiei/specialității înainte de admitere la studii în cadrul ÎÎPT; (ii) serviciile de ghidare în carieră în perioada formării profesionale în cadrul ÎÎPT și STO; (iii) angajarea în câmpul muncii; auto-angajarea și înființarea propriei micro-afaceri. Principala atenție a fost acordată diferențelor de gen (atitudinii discriminatorii) la toate etapele analizate – în procesul de învățământ, pe piața muncii și în activitatea antreprenorială.

Rezultatele obținute, concluziile și recomandările sunt destinate pentru diferite categorii de persoane și instituții, în principal: ÎÎPT; STO; angajatori; organe ale administrației publice, antrenate în reglementarea sectoarelor analizate.

Rezultatele cercetării, concluziile și recomandările pot fi utilizate pentru argumentarea și elaborarea măsurilor de depășire a inegalității de gen în instituțiile de învățământ, inclusiv ÎÎPT; în întreprinderile de stat și private; organele administrației publice și agențiile de stat (inclusiv STO), care elaborează și realizează politica de stat privind egalitatea de gen.

INTRODUCERE

Eliminarea discriminării de gen și asigurarea accesului egal al bărbaților și femeilor la educație și ocuparea forței de muncă reprezintă una din problemele actuale ale societății moderne. În ultimul timp, aspectelor de gen li se acordă o atenție deosebită în documentele ONU, în convențiile internaționale, legislația și politicile multor țări europene.

În Republica Moldova problemele asigurării egalității de gen, de asemenea, stau pe ordinea de zi ale organelor administrației publice. În a.2006 a fost adoptată Legea cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, unele capitole ale căreia reglementează problemele asigurării egalității de gen pe piața muncii și în sfera educației. În conformitate cu legea respectivă au fost elaborate și se realizează Strategia pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pe anii 2017-2021 și Planul de acțiuni privind implementarea acesteia. În a.2012 a fost adoptată Strategia de dezvoltare a sectorului întreprinderilor mici și mijlocii pentru anii 2012–2020, iar în a.2015 în această Strategie a fost introdusă o nouă Prioritate - a 7-a. ”Dezvoltarea antreprenoriatului feminin în Republica Moldova”. O atenție sporită cu referire la aspectul de gen pe piața muncii se acordă în Strategia națională privind ocuparea forței de muncă pentru anii 2017–2021.

Acțiunile, prevăzute în legislație și în documentele de politici, nu sunt întotdeauna realizate pe deplin. În acest context, apare necesitatea de a realiza cercetări, care să analizeze rezultatele implementării măsurilor planificate, precum și de a efectua o evaluare a inegalității de gen (atitudinii discriminatorii) în sistemul de învățământ și pe piața muncii din Republica Moldova.

În cadrul studiului respectiv au fost stabilite și soluționate următoarele obiective.

Obiective fundamentale:

- Realizarea unei evaluări la nivel de instituții de învățământ profesional tehnic și pe piața muncii privind ghidarea în carieră, angajarea și auto-angajarea în câmpul muncii din perspectiva de gen.
- Elaborarea recomandărilor pentru ÎIPT, angajatori, Subdiviziunile Teritoriale de Ocupare ale ANOFM etc.

Obiective specifice:

1. Calcularea și analiza indicatorilor Biroului Național de Statistică.
2. Recapitularea succintă a actelor legislative, normativ-juridice și a documentelor de politici cu accent pe depășirea diferențelor de gen.
3. Analiza documentelor și a indicatorilor, care reflectă aspectele de gen în activitatea ÎIPT și pe piața muncii (STO).
4. Identificarea opiniilor elevilor și absolvenților ÎIPT referitoare la aspectele de gen.
5. Identificarea opiniilor angajatorilor, la întreprinderile cărora sunt angajați absolvenții ÎIPT.
6. Evaluarea caracteristicilor calitative ale aspectelor de gen prin organizarea focus-grupurilor cu participarea profesorilor și reprezentanților administrației ÎIPT.

Atenția principală s-a acordat evaluării aspectelor de gen în cadrul următoarelor activități principale:

- (1) serviciile de ghidare în carieră (inclusiv luarea deciziilor de carieră);
- (2) formarea profesională în cadrul instituțiilor de învățământ profesional tehnic;
- (3) angajarea în câmpul muncii;

(4) auto-angajarea și înființarea propriei micro-afaceri.

În procesul cercetării au fost utilizate diferite metode, inclusiv:

- chestionarea a 184 de elevi și absolvenți ai ÎÎPT;
- sondajul expres de opinie a 15 angajatori;
- organizarea a 5 focus-grupuri, la care au participat profesorii și reprezentanții administrației din 7 ÎÎPT;
- realizarea a 3 interviuri cu angajații STO Soroca, Cahul și Chișinău unde au fost deschise Centre de ghidare în carieră .

În afară de aceasta, în cercetarea respectivă au fost abordate problemele, legate de implicarea în procesul de învățământ din cadrul ÎÎPT a persoanelor cu dizabilități și de protecția mediului.

Studiul a fost inițiat și organizat de către Centrul pentru Educație Antreprenorială și Asistență în Afaceri (CEDA) în cadrul proiectului REVOCC 2, susținut financiar de către Agența pentru Dezvoltare din Austria. Proiectul s-a realizat în perioada decembrie 2018 – aprilie 2019.

Expertii selectați pentru realizarea studiului: Elena Aculai, dr.hab.în economie (Institutul Național de Cercetări Economice) și Tatiana Puga, +++.

La prelucrarea chestionarelor, descrierea și analiza datelor au participat cercetătorii Institutului Național de Cercetări Economice: Natalia Vinogradova, Lidia Maier, Vladislav Boldurat, Valentina Vinogradova, Svetlana Ivanov.

1. METODOLOGIA DE CERCETARE

În procesul cercetării s-a utilizat un set de metode:

- (1) calcularea, analiza, prelucrarea datelor statistice și a altor date cantitative – ale Biroului Național de Statistică, Ministerului Educației, Culturii și Cercetării; Subdiviziunilor Teritoriale de Ocupare ale ANOFM; ale unor ÎIPT;
- (2) analiza calitativă a documentelor - acte legislative, normativ-juridice, documente de politici, adoptate în Republica Moldova la nivel național; documente-cadru, aprobate de Ministerul Educației, Culturii și Cercetării, care reglementează activitatea ÎIPT; planuri și rapoarte ale ÎIPT;
- (3) realizarea sondajelor de opinie prin intermediul chestionării și interviuării cu elevii și absolvenții ÎIPT, precum și cu angajatorii și angajații STO;
- (4) organizarea focus-grupurilor cu participarea profesorilor și reprezentanților administrației din ÎIPT.

În calitate de metodă principală a fost utilizată chestionarea a 184 de elevi și absolvenți ai ÎIPT pentru a cerceta în ce măsură diferențele de gen limitează alegerea profesiei/specialității și educația în cadrul instituțiilor de învățământ profesional tehnic, precum și dezvoltarea carierei – căutarea unui loc de muncă sau inițierea unei micro-afaceri. În acest scop, în cadrul proiectului a fost elaborat *Chestionarul pentru elevii și absolvenții instituțiilor de învățământ profesional tehnic*, care a inclus 37 de întrebări (Anexa 1). Chestionarul include următoarele capitole:

- Informație generală despre respondent.
- Alegerea profesiei/specialității. Identificarea diferențelor de gen la admitere și în perioada de studii în cadrul instituției de învățământ profesional tehnic.
- Proiectarea și dezvoltarea carierei. Serviciile instituțiilor de învățământ profesional tehnic și ale Subdiviziunilor teritoriale ale ANOFM .
- Ocuparea, activitatea pe cont propriu și inițierea micro-afacerii.
- Identificarea și depășirea inegalității de gen.

Concomitent cu chestionarea elevilor și absolvenților ÎIPT s-a realizat și sondajul expres de opinie a angajatorilor. Scopul acestui sondaj: a identifica în ce măsură stereotipurile de gen se manifestă la angajarea în câmpul muncii a absolvenților instituțiilor de învățământ profesional tehnic și în activitatea lor ulterioară în cadrul întreprinderii. În cadrul proiectului a fost elaborat *Chestionarul pentru angajatori*, care a inclus 15 întrebări (Anexa 2). Chestionarul include capitole, referitoare la: (i) informația despre întreprindere și respondent; (ii) stereotipurile de gen la angajarea absolvenților instituțiilor de învățământ profesional tehnic; (iii) angajarea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități; atitudinea față de mediu.

Ambele Chestionare (pentru elevi, absolvenți și angajatori) în marea majoritate a cazurilor, au prevăzut întrebări „închise”, adică au fost suficient de simple pentru completare, presupunând alegerea de către respondenți a variantelor de răspuns propuse.

Pentru evaluarea calitativă a proceselor analizate au fost realizate 3 interviuri cu angajații STO din Chișinău, Soroca și Bălți, totodată au fost organizate 5 focus-grupuri la care au participat profesorii și reprezentanții administrației din 7 ÎIPT (3 Centre de Excelență, 1 Colegiu și 3 SP). Eșantionul implicat în focus-grupuri a fost format din 73 persoane, inclusiv 37 din Centrele de Excelență, 27 din SP, 6 din Colegii.

Sondajele de opinie prin intermediul chestionării și interviuării și focus-grupurile au fost organizate în februarie-martie 2019; acestea au cuprins toate Regiunile de Dezvoltare – mun.Chișinu, Nord, Centru, Sud și UTA Găgăuzia.

Realizarea proiectului a prevăzut următoarele etape de activitate:

1. Calcularea și analiza indicatorilor statistici, care caracterizează diferențele de gen în sistemul educațional și pe piața muncii în Republica Moldova
2. Recapitularea succintă a actelor legislative, normativ-juridice și documentelor de politici, în care sunt abordate aspectele de gen în sistemul educațional, pe piața muncii și în sectorul IMM
3. Analiza documentelor și faptelor/indicatorilor, care reflectă aspectele de gen în activitatea ÎÎPT și pe piața muncii, cu accent pe 4 activități analizate
4. Elaborarea chestionarului pentru realizarea chestionării elevilor și absolvenților ÎÎPT:
 - Elaborarea conținutului chestionarului cu codificarea variabilelor
 - Pregătirea chestionarului în 2 limbi (română și rusă)
5. Pregătirea și realizarea chestionării elevilor și absolvenților:
 - Selectarea principalelor grupuri de respondenți, care trebuie să fie incluși în eșantion (după gen, locul de trai, etc.)
 - Realizarea chestionării – prin telefon, skype, e-mail sau față în față
 - Verificarea completitudinii și corectitudinii completării chestionarului, codificarea răspunsurilor, în caz de necesitate – concretizarea acestora cu respondenții
 - Transmiterea chestionarelor pentru prelucrarea ulterioară
6. Elaborarea chestionarului pentru realizarea chestionării angajatorilor
7. Prelucrarea rezultatelor chestionării elevilor, absolvenților și angajatorilor:
 - Verificarea corectitudinii completării chestionarelor și codificarea, introducerea rectificărilor
 - Introducerea informației din chestionare în baza de date computerizată (programul SPSS)
 - Verificarea tehnică și logică a bazei de date
 - Prelucrarea computerizată a rezultatelor chestionării
 - Prezentarea tabelor într-un mod convenabil
 - Elaborarea diagramelor pentru fiecare variabilă
8. Pregătirea și organizarea focus-grupurilor cu profesorii, personalul administrativ și angajații Subdiviziunilor Teritoriale de Ocupare (STO)
9. Descrierea și analiza rezultatelor obținute ale chestionării
10. Pregătirea și organizarea focus-grupurilor cu elevi și absolvenți ai ÎÎPT
11. Generalizarea rezultatelor, trasarea concluziilor și elaborarea recomandărilor
12. Perfectarea raportului științific final

2. CALCULAREA ȘI ANALIZA INDICATORILOR BIROULUI NAȚIONAL DE STATISTICĂ PRIVIND DIFERENȚELE DE GEN

Argumentarea și elaborarea politicii de stat privind asigurarea echității de gen, în special, realizarea principiului egalității drepturilor și posibilităților femeilor și bărbaților în sistemul educațional și pe piața muncii, în mare măsură se bazează pe datele Biroului Național de Statistică (BNS) al Republicii Moldova. În acest capitol este prezentată analiza succintă a indicatorilor, care reflectă diferențele de gen în sistemul educațional și pe piața muncii, realizată în baza datelor BNS 2017, accesibile pe pagina web a BNS [2; 3; 4; 5], precum și pe pagina web GenderPulse – instrument de vizualizare grafică interactivă a indicatorilor statistici sensibili la dimensiunea de gen, elaborate de BNS în parteneriat cu Organizația Națiunilor Unite [7].

Diferențele de gen pe piața muncii

În numărul total al populației Republicii Moldova ponderea femeilor depășește puțin ponderea bărbaților; acești indicatori constituie, respectiv, 51,9% și 48,1%. Totuși, rata de ocupare în rândul femeilor înregistrează valori mai inferioare (39,0%) decât în rândul bărbaților - 43,0%. Rata de ocupare a femeilor depinde de mai mulți factori, inclusiv de existența copiilor. Astfel, pentru femeile în vârstă de 25-49 de ani cu cel puțin 1 copil (de 16 ani și mai puțin) rata de ocupare este de 52,0%, în timp ce pentru femeile fără copii rata de ocupare atinge valoarea de 57,6%.

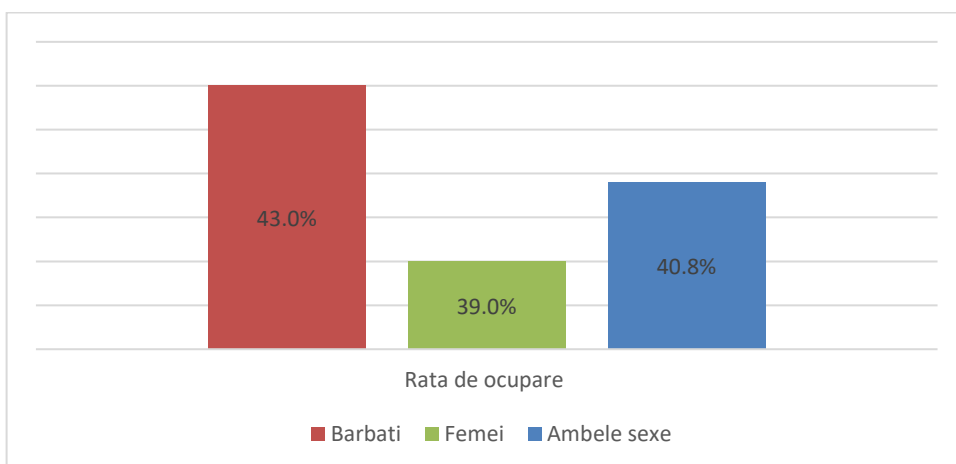


Figura 1. Repartizarea populației după participarea la activitatea economică pe sexe, 2016, %
Sursa: BNS. Anuarul Statistic

Repartizarea populației după statutul ocupațional arată, că atât în rândul bărbaților, cât și în rândul femeilor predomină absolut salariații. Totodată ponderea femeilor în grupul de salariați este relativ mai mare (69,7%; a bărbaților – 60,7%). De asemenea, o pondere mai mare a femeilor față de bărbați este înregistrată și în rândul lucrătorilor familiari neremunerați (5,5%; a bărbaților – 2,1%). În schimb, bărbații dețin o pondere mai mare în raport cu cea a femeilor în activități, care direct sau indirect pot fi referite domeniului antreprenorial. Astfel, ponderea lucrătorilor pe cont propriu plus patroni și membri ai cooperativei în rândul bărbaților constituie 37,2%, iar în cazul femeilor – 24,8%.

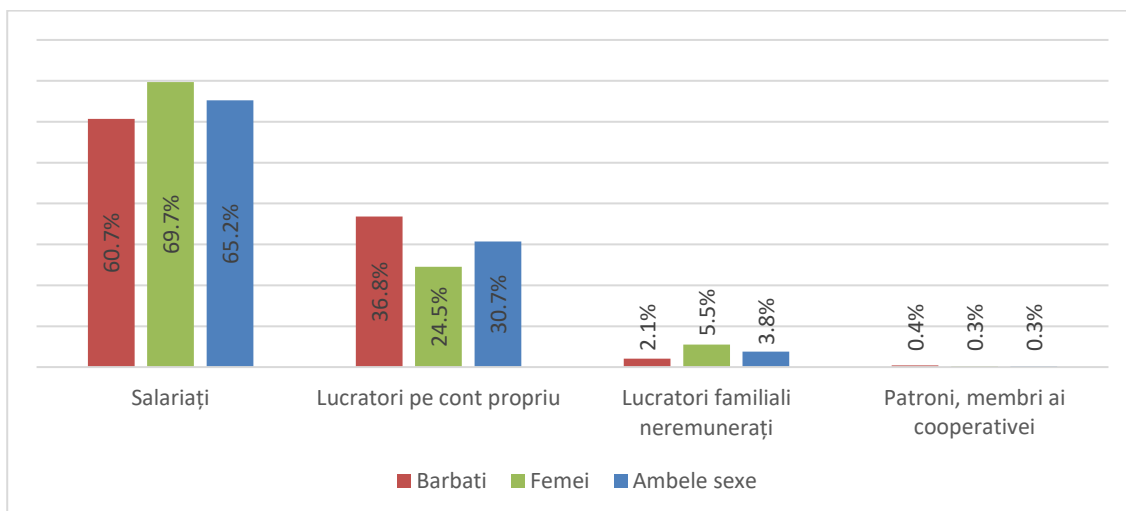


Figura 2. Structura populației ocupate după statutul profesional și sexe, 2017, %
Sursa: BNS

Repartizarea populației ocupate pe sexe și pe principalele sectoare ale economiei (agricultură, industrie, servicii) arată o prevalență a bărbaților în cadrul sectorului agricol (36,6% din toți bărbații ocupați; a femeilor – 28,0%). La rândul său, femeile au un nivel superior de ocupare în sectorul serviciilor - 60,3%, față de 51,2% în cazul bărbaților. În special, în cadrul sectorului serviciilor femeile predomină în așa activități economice, precum ocrotirea sănătății (ponderea lor constituie 81,4%), învățământ (respectiv, 79,9%), hoteluri și restaurante (68,2%), comerț (57,2%).

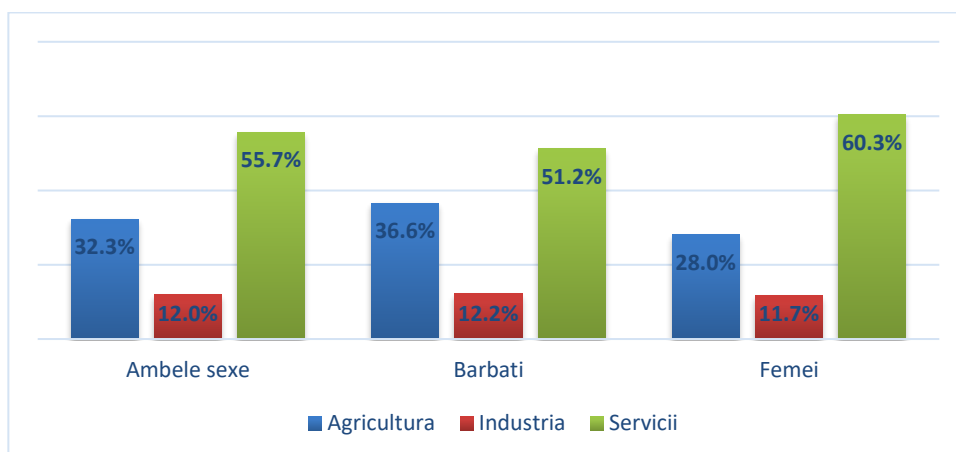


Figura 3. Structura populației ocupate pe sectoare economice, ani și sexe, 2017, %
Sursa: BNS

Rata șomajului în economia țării în ansamblu a constituit 4,1%; diferențele de gen se caracterizează prin următorii indicatori: 4,8% la bărbați față de 3,3% la femei. Cel mai ridicat nivel al ratei șomajului (11,8%) s-a înregistrat în rândul tinerilor (15 –24 ani). Și doar în acest grup rata șomajului este puțin mai ridicată în rândul femeilor - 13,0% (în rândul bărbaților - 10,9%). În toate celelalte categorii de vârstă, bărbații au înregistrat o rată a șomajului mai mare decât femeile.

Este important de a menționa, că la clasificarea șomerilor (conform criteriilor Biroului Internațional al Muncii) în 2 grupuri: *Șomeri cu experiență de muncă* și *Șomeri fără experiență de muncă*, în grupul de vârstă 15-24 de ani absolut toți șomerii – atât bărbați, cât și femei – sunt șomeri fără experiență de muncă (a.2016). Acest lucru confirmă importanța susținerii tinerilor la căutarea primului loc de muncă.

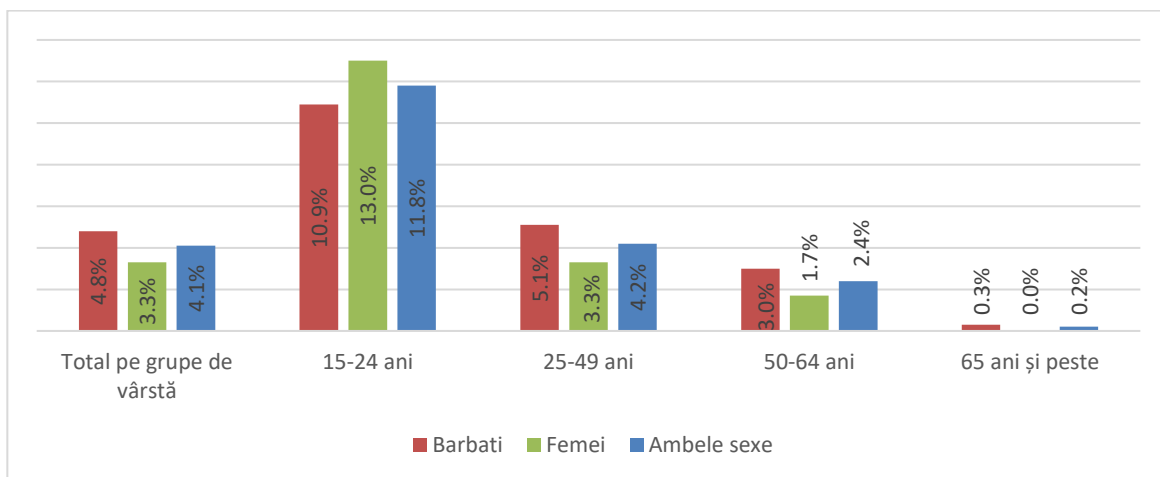


Figura 4. Rata șomajului pe grupe de vârstă, ani și sexe, %
Sursa: BNS

Asigurarea egalității de șanse a femeilor și bărbaților pe piața muncii, presupune o remunerare egală pentru activitățile de aceeași valoare. În anul 2017, câștigul salarial mediu brut lunar înregistrat pentru femei a constituit 5204 lei, iar pentru bărbați 6017 lei. Astfel, discrepanța salarială de gen a fost de 13,5%, însemnând că femeile au câștigat în medie cu 13,5% mai puțin față de bărbați.

Discrepanțe există în majoritatea absolută a genurilor de activitate. Cele mai mari discrepanțe salariale au fost înregistrate în activitățile financiare (câștigurile salariale medii ale femeilor fiind cu 39,2% mai mici decât ale bărbaților) și în sectorul informație și comunicații (35,4%). Un nivel mai înalt al remunerării salariale a femeilor în raport cu cel al bărbaților este înregistrat în domeniul servicii administrative, salariul femeilor fiind cu 17,8% mai mare decât în cazul bărbaților.

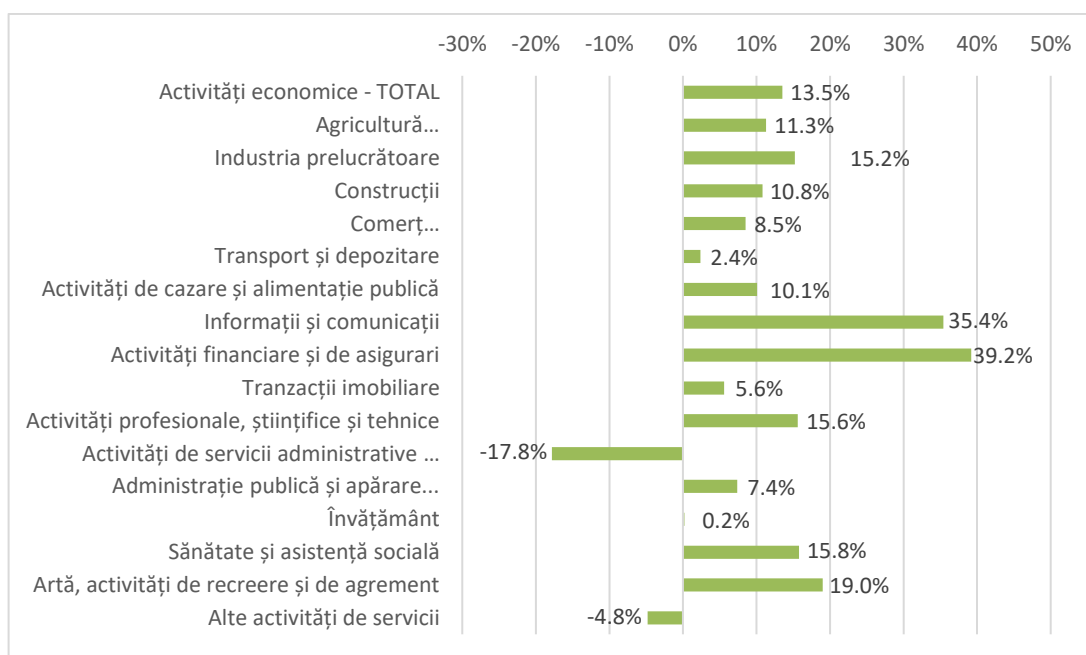


Figura 5. Ecartul de gen al câștigului salarial mediu, pe activități economice, %, 2017
Sursa: BNS

Dezvoltarea carierei (profesionale sau antreprenoriale) necesită de la femei mult mai multe eforturi, decât de la bărbați, având în vedere marea implicare a lor în munca casnică și relativ mare în programele parțiale de muncă. Datele BNS arată, că femeile: (a) relativ mai frecvent sunt ocupate cu program parțial de muncă, în astfel de programe sunt implicate 33,3% din femei și 29,0% din bărbați; (b) considerabil mai mult timp utilizează pentru munca casnică neremunerată.

Reieșind din datele oferite de BNS pentru a.2012, durata participării femeilor în activitățile neplătite constituie în mediu zilnic 4 ore și 6 minute, comparativ cu cea a bărbaților (3 ore și 6 minute), ultimii preferă a fi implicați mai mult în activități remunerate (7 ore și 30 minute; femeile – 7 ore). Utilizarea timpului în activitățile profesionale și casnice de către bărbați și femei este diferită pe totalul grupurilor de vârstă, totuși, la orice vârstă femeile relativ mai mult timp utilizează pentru munca casnică.

Pentru tineri (grupul de vârstă 15-24 de ani) sunt caracteristice următoarele discrepanțe: pentru munca casnică atât femeile, cât și bărbații, utilizează relativ mai puțin timp; de asemenea, durata participării femeilor în activități remunerate nu prea cu mult, dar este mai mare decât durata participării bărbaților în asemenea activități.

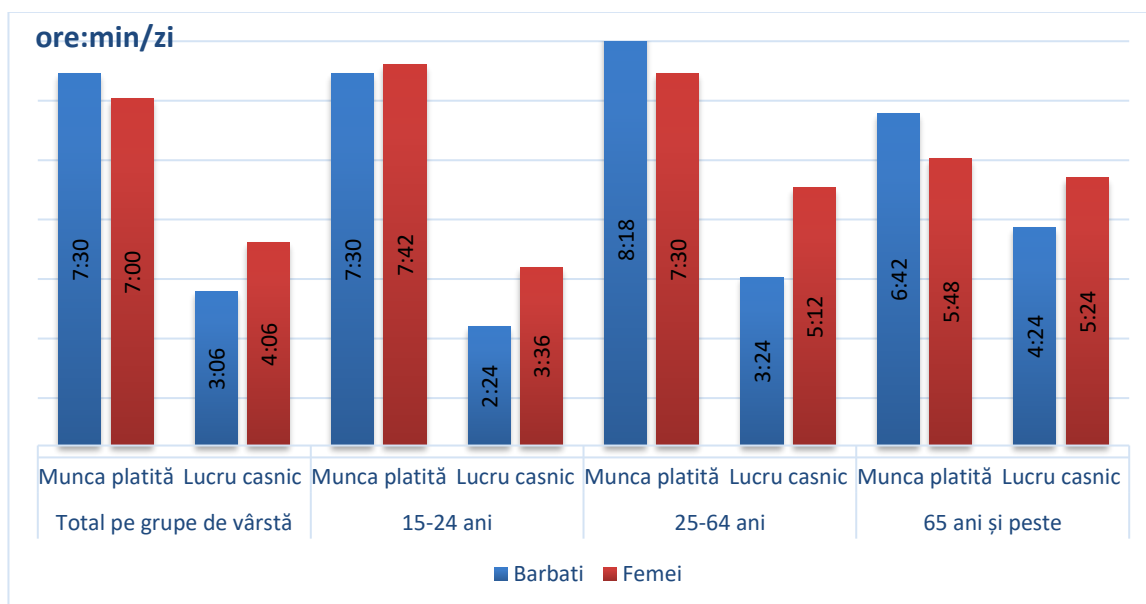


Figura 6. Durata medie zilnică a muncii plătite și lucrului casnic, ore:min/zi.
Sursa: GenderPulse

Analiza aspectelor sociale și etnice ale ocupării a arătat, că femeile relativ mai rar sunt implicate în activități informale. Astfel, ponderea persoanelor ocupate informal în sectorul non-agricol constituie 7,1% în rândul femeilor și 17,3% – în rândul bărbaților. În rândul tinerilor cu vârsta cuprinsă între 15-24 de ani indicatorii respectivi, de asemenea, diferă semnificativ, constituind 11,3 și 23,1%, respectiv.

Diferențele de gen în sistemul de învățământ

În anul de studii 2017/2018, rata brută de cuprindere școlar/universitară în toate nivelurile de educație, ca raport din populația în vârstă de 6-23 ani, a fost de 73,3%. Diferențele de gen la acest indicator se manifestă în cea mai mare măsură la nivelul învățământului terțiar. Astfel, rata brută de cuprindere a învățământului terțiar a avut valoarea de 37,3%, ajungându-se la 42,8% fete și 32,1% băieți. Adică, populația feminină este în avantaj față de cea masculină în participarea la studiile superioare; la celelalte niveluri de învățământ diferențele de gen sunt nesemnificative.

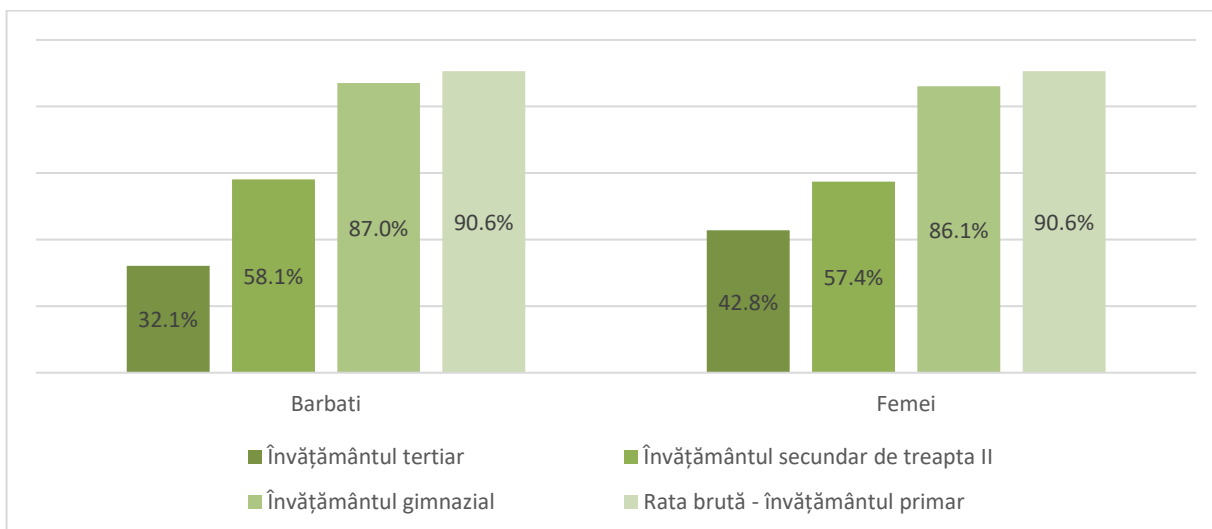


Figura 7. Rata brută de cuprindere în învățământ pe nivele educaționale, 2017 – 2018, %
Sursa: BNS

La nivelul **învățământului profesional tehnic postsecundar** ponderea fetelor este superioară față de cea a băieților (respectiv, 53,8% și 46,2%). În învățământul profesional tehnic **secundar**, dimpotrivă, din numărul total al elevilor fetele constituiau doar 27,4%. Distribuția elevilor în învățământul profesional tehnic secundar pe programe de studii și pe sexe arată, că ponderea fetelor constituie 29,0 – 29,3% în cadrul studiilor gimnaziale și în învățământul dual. Ponderea fetelor este relativ mai mică doar în cadrul studiilor medii de cultură generală și liceale - 20,9%.

Tabelul 1. Activitatea instituțiilor de învățământ profesional tehnic, în anul de studii 2018/19

	Total elevi, pers.	din care fete, %
Total, Inclusiv:	16 948	27,0%
În baza studiilor gimnaziale:		
• pentru o meserie – 2 ani (inclusiv și fără studii gimnaziale)	9 569	29,3%
• pentru meserii conexe – 3 ani	6 579	29,3%
În învățământul dual – 1-2 ani	661	29,0%
În baza studiilor medii de cultură generală și liceale	139	20,9%

Sursa: BNS

În materialul BNS "Portret statistic al femeilor și bărbaților în Republica Moldova în anul 2016" [5], se menționează, că modul de distribuție a fetelor și băieților pe domenii de formare profesională permite constatarea, că există o anumită polarizare, în funcție de gen, a meseriilor/specialităților corespunzătoare acestor domenii de formare profesională.

Astfel, unele din cele mai solicitate meserii din învățământul profesional tehnic secundar, cum ar fi mecanic auto, electrogazosudor-montator, electromontor la repararea și întreținerea utilajului electric, lăcătuș-instalator tehnică sanitară, tâmplar universal, tractorist, placator cu plăci sunt dominate de băieți (100%), altele așa ca, tencuitor, operator pentru suportul tehnic al calculatoarelor în proporție mai mare sunt solicitate, de asemenea, de către băieți, iar meseriile precum cusător/cusătoreasă, croitor, cofetar, brutar sunt alese preponderent de fete. Totodată, putem menționa o proporție practic egală a fetelor și băieților la o meserie suprasolicitată cum ar fi cea de bucătar.

În învățământul profesional tehnic postsecundar, regăsim mai multe fete la specialitățile din următoarele domenii de formare profesională: pregătirea educatorilor pentru instituții preșcolare (98%), textile (95%), medicină (88%), îngrijirea bolnavilor și obstetrica (83%), asistență socială și consiliere (83,0%), secretariat și muncă de birou (81%), călătorii, turism și agrement (79%), contabilitate și impozite (78%). Totodată, băieții se axează, în principal, pe așa domenii ca vehicule cu motor, nave și aeronave (99%), electrotehnică și energetică (97%), construcții și inginerie civilă (82%), mecanică și prelucrarea metalelor (80%), crearea și administrarea bazelor de date și a rețelelor informaționale (78%), elaborarea și analiza produselor program (78%).

Rezultate generalizate și concluzii:

Datele statistice arată, că pe piața muncii în Republica Moldova există discrepanțe de gen semnificative:

- Rata de ocupare în rândul femeilor înregistrează valori mai inferioare decât în rândul bărbaților
- Ponderea femeilor este relativ mai mare în grupul de salariați și în rândul lucrătorilor familiari neremunerați. În schimb, bărbații dețin o pondere mai mare în raport cu cea a femeilor în activități, care direct sau indirect pot fi referite domeniului antreprenorial.
- Există discrepanțe salariale de gen: femeile câștigă în medie cu 13,5% mai puțin față de bărbați. Discrepanțe există în majoritatea absolută a genurilor de activitate.
- Dezvoltarea carierei (profesionale sau antreprenoriale) necesită de la femei mult mai multe eforturi, decât de la bărbați, având în vedere marea implicare a lor în munca casnică și relativ mare în programele parțiale de muncă.

În sistemul de învățământ diferențele de gen se manifestă nu în nivelul de educație obținută, ci, preponderent, există o anumită polarizare, în funcție de gen, a meseriilor/specialităților corespunzătoare acestor domenii de formare profesională.

3. RECAPITULAREA SUCCINTĂ A ACTELOR LEGISLATIVE ȘI A DOCUMENTELOR DE POLITICI

În capitolul respectiv este prezentată recapitularea succintă a principalelor acte legislative, normativ-juridice și documente de politici, în care sunt abordate aspectele de gen: (1) în context general – prin prisma oferirii oportunităților egale pentru femei și bărbați; (2) în sistemul de învățământ; (3) pe piața muncii și (4) în sectorul IMM.

1) Aspectele de gen în legislație și documentele de politici – prin prisma oferirii oportunităților egale pentru femei și bărbați.

Unul din cele mai importante acte legislative, care reglementează oferirea oportunităților egale pentru femei și bărbați, este **LEGEA cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați** [8]. Legea a fost adoptată în a.2006 și are ca scop asigurarea exercitării drepturilor egale de către femei și bărbați în sfera politică, economică, socială, culturală, în alte sfere ale vieții, drepturi garantate de Constituția Republicii Moldova, în vederea prevenirii și eliminării tuturor formelor de discriminare după criteriul de sex.

Legea (art.2.) definește *noțiunea de discriminare după criteriul de sex*, care corespunde convențiilor internaționale: orice deosebire, excepție, limitare ori preferință având drept scop ori consecință limitarea sau intimidarea recunoașterii, exercitării și implementării pe bază de egalitate între femei și bărbați a drepturilor și libertăților fundamentale ale omului.

În legea analizată (art.5) este clar indicat rolul organelor administrației publice în prevenirea discriminării după criteriul de sex: (p.2) Promovarea unei politici sau efectuarea de acțiuni, care nu asigură egalitatea de șanse între femei și bărbați se consideră discriminare și trebuie să fie înlăturată de autoritățile publice competente, conform legislației.

Unele capitole ale Legii cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați reglementează asigurarea egalității de șanse pe piața muncii (Capitolul III.) și în domeniul educației (Capitolul IV).

Astfel, **accesul egal la educație** (art.13.) prevede, în primul rând, următoarele:

(1) Instituțiile de învățământ și de educație publice sau private asigură realizarea principiului egalității între femei și bărbați prin acces la educație și/sau instruire; în procesul de educație și/sau instruire, inclusiv la evaluarea cunoștințelor acumulate; prin includere a educației gender drept parte componentă a sistemului educațional; prin *educare a fetelor și băieților în spiritul de parteneriat și de respect reciproc*.

(2-3) Instituțiile de învățământ și de educație nu pot stabili principii de admitere bazate pe restricții directe ori indirecte după criteriul de sex, cu excepția cazurilor, când statul, prin intermediul instituțiilor de învățământ și educație, va întreprinde acțiuni afirmative *de promovare a participării echilibrate a femeilor și bărbaților la exercitarea profesiilor specifice unde se atestă suprareprezentarea persoanelor de un anumit sex*.

Pentru **asigurarea egalității între bărbați și femei pe piața muncii** (art.10) angajatorul este obligat: (a) să asigure egalitatea de șanse și de tratament tuturor persoanelor la angajare potrivit profesiei, la perfecționare profesională, la promovare în serviciu, fără discriminare după criteriul de sex; (b) să aplice aceleași criterii de evaluare a calității muncii, de sancționare și de concediere; (c) să asigure remunerare egală pentru munci de valoare egală; (d) să întreprindă măsuri de prevenire a discriminării după criteriul de sex și/sau a hărțuirii sexuale a femeilor și bărbaților la locul de muncă, precum și a persecutării pentru depunere în organul competent a plângerilor; (e) să asigure condiții egale pentru femei și bărbați de îmbinare a obligațiilor de serviciu cu cele familiale; (f) să introducă în regulamentul de organizare și funcționare a unității dispoziții pentru interzicerea discriminărilor după criteriul de sex și de hărțuire sexuală;

Legea stipulează, care acțiuni ale angajatorului se consideră discriminatorii (art.11, p.1): plasarea anunțurilor de angajare cu cerințe și criterii ce presupun priorități pentru unul dintre sexe; refuzul neîntemeiat de angajare a persoanelor de un anumit sex; refuzul neîntemeiat de a admite, în cadrul programului de perfecționare profesională, o persoană pe motiv de sex, aplicarea după criteriul de sex a unor condiții diferite de remunerare pentru munci de valoare egală; etc.

Legea stipulează, care acțiuni nu se consideră ca fiind discriminatorii:

- a) acțiunile de asigurare a unor condiții mai favorabile pentru femei în perioada sarcinii și maternității.
- b) cerințele de calificare pentru activitățile, în care particularitățile de gen reprezintă factor decisiv datorită specificului condițiilor și metodelor de desfășurare a activității respective;
- c) anunțurile speciale privind angajarea reprezentanților unuia dintre sexe la locurile de muncă, unde, datorită naturii și condițiilor speciale de muncă, prevăzute de lege, particularitățile de gen sunt decisive;
- d) acțiunile speciale temporare.

Într-un context mai larg, problema asigurării egalității de gen a fost abordată și în LEGEA cu privire la asigurarea egalității [8], adoptată mai târziu, în a.2012.

În conformitate cu Legea cu privire la asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați au fost adoptate **STRATEGIA pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în Republica Moldova pe anii 2017-2021 și Planul de acțiuni privind implementarea acesteia**. În special, în Strategie și Planul de acțiuni au fost prevăzute acțiuni, care se referă la:

2.1. Aria de intervenție: Piața muncii și disparitate salarială de gen

Obiectiv specific 1.2: Armonizarea legislației naționale la standardele europene privind plățile egale pentru muncă de valoare egală

2.2. Aria de intervenție: Educație

Obiectiv specific 1.8: Integrarea dimensiunii de gen în formarea inițială și continuă a cadrelor didactice în vederea depășirii stereotipurilor și a formării conștiinței de gen.

Obiectiv specific 1.9: Includerea dimensiunii de gen în procesul de ghidare în carieră cu scopul accederii la meserii netradiționale.

Este important de a lua în considerare, că **legile și documentele de politici ale Republicii Moldova, în mare parte, se bazează pe convențiile, adoptate la nivel internațional**. În special, în **Obiectivele de Dezvoltare Durabilă 2030** [14] problemele egalității de gen sunt prevăzute în principal în *Obiectivul 5* și parțial în *Obiectivul 8*. În special:

- A. Obiectivul 5. Egalitatea de gen presupune realizarea următoarelor ținte, referitoare la educație, piața muncii și activitatea antreprenorială:
 - Asigurarea participării depline și efective a femeilor și a egalității de șanse pentru acestea de conducere la toate nivelurile de luare a deciziilor în viața politică, economică și publică;
 - Realizarea reformelor pentru a oferi femeilor drepturi egale la resursele economice, precum și accesul la proprietate și la eliminarea terenurilor și a altor forme de proprietate, servicii financiare, proprietăți moștenite și resurse naturale, în conformitate cu legislația națională;
 - Adoptarea și îmbunătățirea strategiilor rezonabile și a legilor obligatorii pentru promovarea egalității de gen și a drepturilor și oportunităților tuturor femeilor și fetelor la toate nivelurile.
- B. Obiectivul 8. Promovarea unei creșteri sustinute, incluzive și durabile, ocuparea integrală și productivă a forței de muncă și a muncii decente pentru toți prevede:

8.5. Până în 2030, să se asigure ocuparea integrală și productivă a forței de muncă și a muncii decente *pentru toate femeile și bărbații*, inclusiv tinerii și persoanele cu handicap, precum și remunerarea egală pentru muncă de aceeași valoare.

8.8. Protejarea drepturilor muncii și promovarea condițiilor de muncă sigure și sigure pentru toți lucrătorii, inclusiv lucrătorii migranți, în special *femeile migrante* și persoanele fără locuri de muncă stabile

Adaptarea Agendei 2030 de dezvoltare durabilă la contextul Republicii Moldova, elaborat în cadrul proiectului „Naționalizarea Agendei de dezvoltare Durabilă în contextul Republicii Moldova”, implementat de PNUD, concretizează țintele centrale ale ODD 5 [1].

2) Analiza aspectelor de gen în legile și documentele de politici cu privire la sistemul de învățământ a arătat următoarele:

- În *Codul Educației al Republicii Moldova* [6] nu este concentrată atenția pe aspectul de gen, se menționează despre acesta doar în: *Art. 5. Misiunea educației*: Educația are ca misiune: (f) facilitarea reconcilierii vieții profesionale cu viața de familie pentru bărbați și femei.
- În *Strategia de dezvoltare a învățământului vocațional/tehnice pe anii 2013-2020* [19] se menționează de unele aspecte de gen, și anume:
 - Introducere, alin.4, pag.1 - La elaborarea Strategiei s-a ținut cont de cadrul normativ și de politicile existente, de realizările și deficiențele politicilor naționale și sectoriale implementate anterior, de exigențele integrării europene, de experiența națională și internațională în domeniu, necesitățile sociale și educaționale, pe principiile unanim recunoscute cu privire la drepturile omului, ale copilului și ale egalității de gen.
 - Învățământul secundar profesional, alin.2, pag.4 - De asemenea, învățământul secundar profesional este solicitat mai mult de băieți, ponderea acestora, în anul de studii 2012-2013, fiind de 68,7%.
 - Învățământul mediu de specialitate, alin.3, pag.5 - Învățământul mediu de specialitate este solicitat de fete într-o proporție mai mare (peste 55% din numărul total de elevi).

3) Analiza aspectelor de gen în legile și documentele de politici cu privire la piața muncii a arătat următoarele:

În *Legea cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj* [10] se indică aspectul de gen în linii generale, spre exemplu: (*Art.2., alin.(4)*): La aplicarea prevederilor prezentei legi se interzice orice discriminare pe criterii de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, convingeri, **sex**, vârstă, dizabilitate, opinie, apartenență politică, avere, origine socială sau orice alt criteriu.

În *Strategia națională privind ocuparea forței de muncă pentru anii 2017–2021* [20] o atenție sporită se acordă aspectului de gen. Se indică, că transpunerea în practică a prezentei Strategii va contribui la crearea oportunităților egale pentru femei și bărbați, grupuri vulnerabile, la angajarea în câmpul muncii și în dezvoltarea profesională. Se menționează despre aspectul de gen la descrierea situației actuale în Republica Moldova și anume, la aspectul migrației forței de muncă, unde se prezintă datele cu privire la populația aflată la lucru sau în căutare de lucru peste hotare, țara, nivelul de instruire - pe sexe. În *Capitolul I. Contextul ocupării forței de muncă în Republica Moldova: 3. Calitatea vieții și incluziunea socială* este arătată vulnerabilitatea femeilor - **egalitatea de șanse dintre femei și bărbați** este afectată și de diferența de remunerare dintre aceștia, lipsa de acces la infrastructuri de calitate de îngrijire pentru copii și la prețuri accesibile, accesul redus la finanțare pentru inițierea propriei afaceri.

În *Matricea de acțiuni pentru implementarea Strategiei naționale privind ocuparea forței de muncă pentru anii 2017-2021* [20] sunt prevăzute o serie de măsuri în ceea ce privește aspectul de gen, și anume:

Prioritatea 1. Crearea oportunităților de angajare formală, nondiscriminatorie și productivă

Direcția de acțiune 1.1.1. Elaborarea și aplicarea politicilor stimulatorii de creare a locurilor de muncă la nivel central și local:

Acțiunea - Elaborarea și promovarea noilor instrumente de susținere a femeilor în afaceri, rezultate scontate - Instrumente de susținere a femeilor în afaceri elaborate și accesibile.

Direcția de acțiune 1.2.4. Dezvoltarea capacităților de cercetare, analiză și integrare a dimensiunii de gen în politicile sectoriale:

Acțiunea - Dezvoltarea și introducerea metodologiilor de integrare a dimensiunii de gen și respectarea drepturilor omului în politici de ocupare;

Acțiunea - Instruirea personalului ministerului pentru elaborarea și implementarea metodologiilor de integrare a dimensiunii de gen.

Prioritatea 3. O mai bună guvernare a pieței muncii

Direcția de acțiune 3.1.2. Modernizarea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă la nivel național și local;

Acțiunea - Crearea sistemului de formare profesională continuă a angajaților Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă; indicatori de monitorizare - Număr și tip de instruiți, **inclusiv sensibile la gen organizate**; număr de beneficiari ai sistemului de formare profesională continuă;

Direcția de acțiune 3.2.2. Diversificarea serviciilor și extinderea pachetelor personalizate de ocupare pentru grupurile vulnerabile:

- Acțiunea - Implementarea programelor de stimulare a angajatorilor pentru adaptarea locurilor de muncă și angajarea persoanelor cu dizabilități; indicatori de monitorizare - Programe implementate; număr de persoane cu dizabilități plasate în câmpul muncii, dezagregat după criteriile de vârstă, gen, etnie; număr de angajatori beneficiari de programe de stimulare,

- Acțiunea - Implementarea programelor de susținere a auto-ocupării în rândul tinerilor, al persoanelor cu dizabilități; indicatori de monitorizare - Număr de tineri, persoane cu dizabilități, inclusiv după criteriul de gen, auto-ocupate

Direcția de acțiune 3.2.3. Îmbunătățirea monitorizării și evaluării sensibile la dimensiunea de gen a măsurilor de ocupare:

- Acțiunea - Dezvoltarea și aplicarea Metodologiilor de evaluare a impactului măsurilor active de ocupare a forței de muncă sensibile la gen; rezultate scontate - O mai bună evaluare a impactului măsurilor active, inclusiv din perspectiva de gen.

- Acțiunea - Actualizarea continuă a sistemului informațional automatizat unic al pieței muncii prin prisma dimensiunii de gen; rezultate scontate - Date dezagregate pe gen disponibile

Prioritatea 4. Valorificarea potențialului migrației pentru dezvoltarea durabilă;

Direcția de acțiune 4.1. Consolidarea cadrului instituțional și legislativ necesar pentru gestionarea procesului migrației forței de muncă:

Acțiunea - Ajustarea legislației în domeniul migrației de muncă la schimbările de pe piețele internaționale ale muncii (migrația circulară, respectarea drepturilor migranților de muncă, flexibilitatea, **migrația feminină**);

4) Analiza aspectelor de gen în legile și documentele de politici cu privire la activitatea antreprenorială a arătat următoarele:

Principala lege, care reglementează înființarea și dezvoltarea întreprinderilor mici și mijlocii este **Legea cu privire la întreprinderile mici și mijlocii** [9]. Art.11. al acestei legi prevede, că programele de stat sunt orientate spre diferite grupuri de antreprenori și întreprinderi, inclusiv:

- susținerea tinerilor antreprenori în lansarea unei afaceri în țară;
- stimularea persoanelor migrante în deschiderea unei afaceri în Republica Moldova;
- dezvoltarea antreprenoriatului **feminin** și a celui social, etc.

În a.2012 a fost adoptată **Strategia de dezvoltare a sectorului întreprinderilor mici și mijlocii pentru anii 2012–2020** [17] și, ca urmare, 3 **Planuri de acțiuni privind implementarea acestei Strategii** (2012-2014; 2015-2017; 2018-2020). În a.2015 în Strategie au fost introduse două noi priorități, inclusiv Prioritatea 7. DEZVOLATAREA ANTREPRENORIATULUI FEMININ ÎN REPUBLICA MOLDOVA. În cadrul acestei priorități pentru anii 2015-2017 au fost prevăzute 3 obiective: (1) Facilitarea accesului femeilor antreprenoare la instruire și resurse informaționale; (2) Promovarea spiritului antreprenorial în rândul femeilor; (3) Facilitarea accesului femeilor antreprenoare la resurse financiare. În total, în cadrul acestor obiective a fost prevăzută realizarea a 15 acțiuni. În Planul de acțiuni privind realizarea Strategiei de dezvoltare a sectorului întreprinderilor mici și mijlocii pentru anii 2018-2020 în cadrul priorității respective deja au fost planificate 4 obiective (care include 8 acțiuni):

1. Sporirea numărului de întreprinderi fondate de femei prin crearea de instrumente de dezvoltare și sporire a abilităților antreprenoriale și manageriale, servicii de asistență în business
2. Promovarea spiritului antreprenorial în rândul femeilor
3. Facilitarea accesului la investiții și asistență pentru dezvoltarea afacerilor gestionate de femei
4. Realizarea cercetărilor științifice și asigurarea cu date statistice necesare pentru argumentarea politicii de dezvoltare a antreprenoriatului feminin

În afară de aceasta Agenția de Stat ODIMM în diferite perioade a realizat o serie de programe țintă, orientate spre susținerea antreprenoriatului feminin.

Rezultate generalizate și concluzii:

- În ultimii 15 ani în Republica Moldova la nivel național au fost adoptate o serie de legi importante, strategii și planuri de acțiuni, orientate spre asigurarea șanselor egale pentru femei și bărbați în diferite domenii ale vieții. În special, la nivel legislativ a fost definită noțiunea de *discriminare după criteriul de sex*: orice deosebire, excepție, limitare ori preferință având drept scop ori consecință limitarea sau intimidarea recunoașterii, exercitării și implementării pe bază de egalitate între femei și bărbați a drepturilor și libertăților fundamentale ale omului. Este important de a menționa, că legile și documentele de politici în mare parte se bazează pe convențiile, adoptate la nivel internațional.
- Necesitatea asigurării egalității de gen pe piața muncii este reflectată în multe documente, orientate spre dezvoltarea ocupării, în primul rând, în Legea cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj, Strategia națională privind ocuparea forței de muncă pentru anii 2017–2021. Totodată, aspectul de gen este prezent în cadrul priorităților și acțiunilor, prevăzute în aceste documente.
- Aspectele de gen în cadrul sistemului de învățământ sunt reflectate într-o măsură semnificativ mai mică, deși sunt abordate în Codul Educației al Republicii Moldova și în Strategia de dezvoltare a învățământului vocațional/tehnic pe anii 2013-2020.
- Susținerea femeilor, antrenate în activitatea antreprenorială sau a celor care intenționează să se implice în afaceri, este prevăzută în Strategia de dezvoltare a sectorului întreprinderilor mici și mijlocii pentru anii 2012–2020. Totodată, în a.2015 în această Strategie a fost introdusă noua Prioritate a 7-a. ”Dezvoltarea antreprenoriatului feminin în Republica Moldova”, așadar, susținerea femeilor antreprenoare este considerată de către guvern ca fiind direcție prioritară.

4. ANALIZA DOCUMENTELOR PRIVIND ASPECTELE DE GEN ÎN ACTIVITATEA ÎIPT

Pentru a identifica în ce măsură aspectele de gen sunt reflectate în documentele, care reglementează sau definesc activitatea ÎIPT, au fost analizate trei categorii de materiale:

- 1) Statute, strategii, planuri (planuri de dezvoltare, planuri manageriale, planuri de admitere), regulamente și alte documente, care reflectă activitatea curentă a ÎIPT și perspectivele lor de dezvoltare;
- 2) Rapoarte anuale cu privire la activitatea ÎIPT;
- 3) Regulamente-cadru și ghiduri, aprobate la nivel sectorial.

Concomitent cu identificarea aspectului de gen, în capitolul respectiv sunt examinate aspectele, legate de ghidarea în carieră a elevilor, precum și privind accesul la studii a persoanelor cu dizabilități.

Ca informație primară au fost utilizate datele unor ÎIPT, prezentate pe pagina web a MECC: <https://mecc.gov.md/ro/content/institutii-de-invatamant-0> și portalul național al învățământului profesional tehnic: <http://ipt.md/ro/institutii?zr=1&zrLat=47.968566&zrLng=27.546566&zrZoom=17>.

Inițial, în lista ÎIPT, incluse în analiză, în mod aleatoriu au fost selectate 30 de ÎIPT, inclusiv 16 școli profesionale, 9 colegii, 5 centre de excelență, care activează atât în mun. Chișinău, cât și în regiuni. Analiza prealabilă a arătat, că 13 din ÎIPT selectate nu dispun de pagini web, la 2 – paginile web nu sunt funcționale. În rezultat, au fost analizate paginile web a 15 ÎIPT după cum urmează:

- 6 școli profesionale: Școala Profesională nr.4, mun. Chișinău; Școala Profesională nr.2, mun. Chișinău; Școala Profesională nr.9, mun. Chișinău; Școala Profesională nr.3, mun. Bălți; Școala Profesională nr.5, mun. Bălți; Școala Profesională or. Florești.
- 4 colegii: Colegiul Pedagogic "Alexei Mateevici" din Chișinău; Colegiul de Ecologie Chișinău; Colegiul Politehnic din mun. Bălți; Colegiul Tehnic Feroviar din Bălți.
- 5 Centre de Excelență: Centrul de Excelență în Energetică și Electronică, Chișinău; Centrul de Excelență în Medicină și Farmacie „Raisa Pacalo”, Chișinău; Centrul de Excelență în Servicii și Prelucrarea Alimentelor din Bălți; Centrul de Excelență în Industria Ușoară, Chișinău; Centrul de Excelență în Construcții, Chișinău.

În continuare sunt prezentate principalele rezultate ale analizei documentelor, care reglementează sau caracterizează activitatea ÎIPT, cu referire la: (1) aspectele de gen în procesul de învățământ; (2) ghidarea în carieră a elevilor; (3) implicarea persoanelor cu dizabilități în procesul de învățământ.

1. Identificarea aspectelor de gen în procesul de învățământ în cadrul ÎIPT

1.1. Existența aspectului de gen în cadrul strategiilor, planurilor și a altor documente, care reflectă activitatea ÎIPT

Pe unele pagini web funcționale **lipsesc documentele**, care reglementează activitatea ÎIPT, în cadrul cărora ar putea fi reflectate aspectele, legate de asigurarea egalității de gen (pagina web a ȘP nr.3, mun. Bălți; a ȘP nr. 5, Bălți; a Colegiului de Ecologie, mun. Chișinău, etc.).

Pe paginile web ale altor instituții sunt prezentate documentele, care reflectă dezvoltarea sferei ÎIPT, însă **acestea nu se referă la activitatea curentă a unei instituții concrete**, spre exemplu:

- pe pagina web a ȘP nr. 4, mun. Chișinău la rubrica *Informații publice, Acte normative* nu sunt plasate nici un fel de documente, care reglementează activitatea acestei instituții.

Pe paginile web ale celorlalte instituții **sunt plasate documente de reglementare a activității instituției, însă aspectele legate de asigurarea egalității de gen nu sunt abordate** (pagina web a ȘP nr.2, mun. Chișinău; a Centrului de Excelență în Construcții din mun. Chișinău; a Colegiului Tehnic Feroviar din

mun. Bălți; a Centrului de Excelență în Industria Ușoară, mun. Chișinău; a Centrului de Excelență în Energetică și Electronică din mun.Chișinău).

Pe unele pagini web problemele asigurării egalității de gen sunt abordate **prin prisma șanselor egale pentru toți elevii sau pentru toate categoriile de populație**. Spre exemplu,

- pe pagina web a Centrului de Excelență în Medicină și Farmacie „Raisa Pacalo” și a Colegiului Politehnic din mun.Bălți, în Statutele acestora este prevăzută:

Asigurarea incluziunii, respectării și egalității de șanse pentru toți elevii.

- pe pagina web a Colegiului Alexei Mateevici”: aspectele privind asigurarea egalității de gen nu sunt abordate în documentele plasate, însă se duce evidența contingentului de elevi pe sexe: Planul managerial al Colegiului cuprinde date cantitative despre numărul elevilor înmatriculați în anul de studii 2018-2019, clasificați pe sexe. De asemenea, unul din obiectivele specifice ale Țintei strategice a managementului calității ”Asigurarea condițiilor și resurselor pentru servicii educaționale de calitate printr-un management activ și eficient al instituției” este:

Asigurarea egalității de șanse în educație pentru toți elevii școlii.

Într-o serie de documente, care reglementează activitatea ÎÎPT, sunt abordate aspectele de gen, însă acestea nu sunt prezentate multiaspectual. Spre exemplu:

- pagina web a ȘP nr. 9, mun.Chișinău: în documentele prezentate aspecte legate de asigurarea egalității de gen evident nu sunt abordate, însă Regulamentul intern de activitate cuprinde prevederea:

respectarea principiului nediscriminării, eliminarea hărțuirii sexuale și a oricărei forme de lezare a demnității în muncă.

- pagina web a Centrului de Excelență în Servicii și Prelucrarea Alimentelor din mun.Bălți: în principalele documente, care reglementează activitatea instituției aspectele privind asigurarea egalității de gen nu sunt direct abordate. Însă în Regulamentul privind stagiile de practică în producție în învățământul profesional tehnic secundar (Anexa la Ordinul Ministrului Educației nr.233 din martie 2016), Secțiunea 2. Unitățile economice; punctul 35. Unitățile economice au următoarele obligații generale este stipulat:

să creeze condiții de muncă care corespund cerințelor sanitaro-igienice conform genului și vârstei elevilor.

1.2. Existența aspectului de gen în rapoartele ÎÎPT

Cu referire la aspectele, legate de asigurarea egalității de gen, abordate în rapoarte, de asemenea, s-a constatat, că pe paginile web ale unor instituții **lipsesc rapoartele de activitate sau cele de autoevaluare**. În special, acest lucru se referă la următoarele ÎÎPT: ȘP nr.4, mun.Chișinău; ȘP nr.2, mun.Chișinău; ȘP nr.5, mun.Bălți; Colegiul Politehnic din mun.Bălți; Centrul de Excelență în Servicii și Prelucrarea Alimentelor din mun.Bălți.

Pe paginile web ale celorlalte instituții sunt plasate rapoartele de activitate sau cele de autoevaluare, însă aspectele legate de asigurarea egalității de gen **nu sunt abordate** (pe pagina web a ȘP nr.9, mun.Chișinău; a Colegiului de Ecologie din mun.Chișinău, etc.)

Concomitent, pe paginile web ale unor instituții, unde sunt plasate rapoartele de activitate, ultimele **includ date statistice privind numărul de elevi, clasificat pe sexe** (pe pagina web a Centrului de Excelență în Energetică și Electronică din mun.Chișinău; a ȘP nr.3, mun.Bălți; a Colegiului „Alexei Mateevici” din Chișinău; a Centrului de Excelență în Industria Ușoară, mun.Chișinău; a Colegiului Tehnic Feroviar din mun.Bălți etc.). În special:

- pe pagina web a ȘP din or. Florești este prezentat Raportul de activitate – 2016. În acest raport aspectele legate de asigurarea egalității de gen direct nu sunt abordate, însă se duce evidența numărului de elevi pe sexe. Punctul 13 *Contingentul de elevi* indică, că numărul Total de elevi la 01.10.2015 constituia 578 unități, din care: *Femei – 125; Bărbați – 453*, iar la data de 01.07.2016 – *515, 111 și 404 persoane, respectiv*.
- Pe pagina web a Centrului de Excelență în Medicină și Farmacie „Raisa Pacalo” este plasat Raportul cu privire la rezultatele activității CEMF ”Raisa Pacalo” a.2017-2018 și sarcinile pentru 2018-2019. În acest document se duce evidența contingentului de elevi pe sexe. În Capitolul *Proces educațional* al acestui raport este indicat numărul de Elevi la data de 01.07.2018: Total – 1395, din ei *1155 – femei și 240 – bărbați*.

2. Ghidarea în carieră a elevilor ÎİPT

2.1. Funcția de ghidare în carieră a elevilor în cadrul strategiilor, planurilor și a altor documente, care reflectă activitatea ÎİPT

Pe unele pagini web ale ÎİPT **lipsesc documentele**, în care pot fi reflectate aspectele, legate de ghidarea în carieră. În special, aceasta se referă la ȘP nr.4, mun. Chișinău; ȘP nr.3, mun.Bălți; ȘP nr.5, mun.Bălți; Colegiul de Ecologie din mun.Chișinău, etc. Pe paginile web ale celorlalte ÎİPT sunt plasate documente de reglementare, însă acestea **nu abordează aspectele legate de ghidarea în carieră** (pagina web a ȘP nr.2, mun.Chișinău; a Centrului de Excelență în Construcții; etc.).

Într-o serie de documente, plasate pe paginile web ale ÎİPT, **aspectele legate de ghidarea în carieră, sunt abordate parțial** (pagina web a Centrului de Excelență în Servicii și Prelucrarea Alimentelor din Bălți; a ȘP nr.9, mun.Chișinău; a Centrului de Excelență în Industria Ușoară; etc.). În special:

- pe pagina web a Colegiului „Alexei Mateevici” din Chișinău aspectele, legate de ghidarea în carieră sunt abordate în Planul managerial al Colegiului "Alexei Mateevici" din Chișinău, Anul de studii 2018-2020, punctul 1.8, care prevede:

Asigurarea serviciilor de orientare și consiliere pentru elevi și părinți.

- pe pagina web a Colegiului Politehnic din mun.Bălți, Planul managerial de organizare și desfășurare al procesului educațional (Anul de studii 2017-2018), Punctul 7. *Programul managerial al activității educaționale* prevede:

Orientarea profesională și ghidarea în carieră privind particularitățile de vârstă a elevilor.

- pe pagina web a Colegiului Tehnic Feroviar din mun.Bălți se ține cont de aspectele legate de ghidarea în carieră. Unul din obiectivele de bază ale Planului managerial pentru anul de studii 2017-2018 este:

Realizarea activităților de orientare profesională în cariera profesională a elevilor și Desfășurarea lucrului de orientare profesională.

În unele instituții, potrivit informației disponibile pe paginile web ale acestora, **ghidării în carieră i se acordă o atenție suficientă**. Spre exemplu:

- pe pagina web a ȘP din or.Florești sunt plasate o serie de documente de reglementare a activității, din care se poate concluziona, că în instituție se pune accent pe aspectele, legate de ghidarea în carieră. Aici întâlnim chiar și elemente noi. REGULAMENTUL de ordine internă Școala Profesională or.Florești, 2016, punctul 87 prevede: crearea unei Echipe de orientare profesională și ghidare în carieră (EOPGC), membrii căreia sunt selectați din rândul cadrelor didactice la Ședința Consiliului Profesorat și aprobați prin ordinul directorului instituției. Atribuțiile EOPGC sunt:

Întocmesc planul anual de activitate privind orientarea profesională și ghidarea în carieră

- Pe pagina web a Centrului de Excelență în Energetică și Electronică aspectele, legate de ghidarea în carieră sunt abordate în *Raportul de autoevaluare pentru anul de studii 2017-2018*, capitolul 9, punctul 9.2.2. Orientarea profesională și competitivitatea absolvenților pe piața muncii, care stipulează:

Procedurile de ghidare în carieră a elevilor instituției constau în stabilirea unor legături transdisciplinare și cu activitățile relevante calificării în cadrul lecțiilor teoretice și practice. Pe parcursul anilor de învățământ sunt organizate diverse activități extracurriculare: vizite de studiu la întreprinderile de ramură, excursii, expoziții specializate, întruniri cu specialiști cu experiență vastă în domeniu, în special absolvenții cu o carieră de succes. În anul IV de studii elevii sunt repartizați la stagiul de practică de specialitate: tehnologică și ce precede probele de absolvire în care sunt asigurate condiții de orientare profesională în stabilirea traseului de dezvoltare profesională după absolvirea programului de formare profesională inițială.

- Pe pagina web a Centrului de Excelență în Medicină și Farmacie „Raisa Pacalo” aspectele, legate de ghidarea în carieră sunt abordate în *Statutul instituției: CEMF „Raisa Pacalo* exercită următoarele funcții:

7) de ghidare în carieră și promovare a învățământului profesional medical postsecundar

Punctul 23. În vederea exercitării funcției de ghidare în carieră și promovare a învățământului profesional medical, CEMF „Raisa Pacalo” îi revin următoarele atribuții: (1) servicii de orientare profesională pentru elevii din instituțiile de învățământ general; (2) elaborare, prin colaborare cu agenții economici, comitete sectoriale a materialelor informative de promovare a calificărilor și specialităților din învățământul profesional tehnic; (3) organizare și participare la evenimente publice de promovare a calificărilor și specialităților medicale; (4) sporirea atractivității calificărilor/specialităților și ofertelor educaționale ale instituțiilor de învățământ profesional medical prin diverse metode de mediatizare și promovare; (5) monitorizare a angajării în câmpul muncii și dezvoltării profesionale a absolvenților Centrului de excelență în medicină și farmacie „Raisa Pacalo”

- Pe pagina web a ȘP nr.5, mun.Bălți: din informația existentă se poate concluziona, că în instituție se ține cont de ghidarea în carieră. Pe pagina web există **rubrica Ghidarea în carieră**, totodată aceasta conține date generale despre admitere și învățământ în cadrul școlii.

2.2. Existența funcției de ghidare în carieră în rapoartele ÎIPT

Cu referire la aspectele, legate de ghidarea în carieră, abordate în rapoarte, de asemenea, s-a constatat, că pe paginile web ale unor instituții **lipsesc rapoartele de activitate sau cele de autoevaluare**. În special, acest lucru se referă la următoarele ÎIPT: ȘP nr.4, mun.Chișinău; ȘP nr.2, mun.Chișinău; ȘP nr.5, mun.Bălți; Colegiul Politehnic din mun.Bălți; Centrul de Excelență în Servicii și Prelucrarea Alimentelor din mun.Bălți.

Pe paginile web ale celorlalte instituții sunt plasate rapoartele de activitate sau cele de evaluare, însă în unele rapoarte aspectele, legate de ghidarea în carieră **nu sunt abordate** (pagina web a ȘP nr.3, mun.Bălți; a ȘP din or.Florești; a Colegiului "Alexei Mateevici" din Chișinău; a Colegiului de Ecologie, mun.Chișinău; a Colegiului Tehnic Feroviar, mun.Bălți; a Centrului de Excelență în Construcții din Chișinău; a Centrului de Excelență în Medicină și Farmacie „Raisa Pacalo”, etc.).

În alte **rapoarte aspectele legate de ghidarea în carieră sunt abordate**. În special:

- pe pagina web a ȘP nr.9, mun.Chișinău este plasat *Raportul de autoevaluare*, standarde, criterii și indicatori de performanță pentru evaluarea internă a ÎIPT, în care se ține cont de ghidarea în carieră. Spre exemplu, indicatorul de performanță 1.2.2. Politica de asigurare și îmbunătățire a

calității stabilește, că pentru asigurarea și îmbunătățirea continuă a calității au fost elaborate obiective strategice:

Creșterea atractivității învățământului profesional tehnic prin Realizarea acțiunilor de ghidare în cariera, orientare profesională și urmărirea traseului profesional al absolvenților.

- Pe pagina web a Centrul de Excelență în Industria Ușoară sunt plasate Raportul anual pentru anul 2016-2017; Raportul analitic al examenelor de calificare; Raportul procesului de autoevaluare pentru anul școlar 2017-2018: standarde, criteriile și indicatori de performanță pentru evaluarea internă a ÎIPT. Aspectele legate de ghidarea în carieră sunt abordate în *Raportul procesului de autoevaluare pentru anul școlar 2017-2018* și *Raportul anual 2016-2017*, care stipulează, că misiunea Centrului este:

Ghidarea în carieră și promovarea imaginii și importanței învățământului profesional tehnic în societate.

- Pe pagina web a Centrului de Excelență în Energetică și Electronică aspectele privind ghidarea în carieră sunt reflectate în *Raportul de autoevaluare pentru anul de studii 2017-2018*, punctul 9.2.2. Orientarea profesională și competitivitatea absolvenților pe piața muncii, în care este stipulat:

Procedurile de ghidare în carieră a elevilor instituției constau în stabilirea unor legături transdisciplinare și cu activitățile relevante calificării în cadrul lecțiilor teoretice și practice. Pe parcursul anilor de învățământ sunt organizate diverse activități extracurriculare: vizite de studiu la întreprinderile de ramură, excursii, expoziții specializate, întruniri cu specialiști cu experiență vastă în domeniu, în special absolvenții cu o carieră de succes. În anul IV de studii elevii sunt repartizați la stagiul de practică de specialitate: tehnologică și ce precede probele de absolvire în care sunt asigurate condiții de orientare profesională în stabilirea traseului de dezvoltare profesională după absolvirea programului de formare profesională inițială.

3. Implicarea în procesul de învățământ a persoanelor cu dizabilități

3.1. Accesul persoanelor cu dizabilități la educație – în cadrul strategiilor, planurilor și altor documente, care reflectă activitatea ÎIPT

Cu referire la implicarea persoanelor cu dizabilități în procesul de învățământ e de menționat, că pe unele pagini web ale ÎIPT lipsesc documentele de reglementare, care ar putea reflecta acest subiect. În special, aceasta se referă la următoarele instituții: ȘP nr.4, mun.Chișinău; ȘP nr.3, mun.Bălți; ȘP nr.5, Bălți; Colegiului de Ecologie, mun.Chișinău; Centrul de Excelență în Industria Ușoară.

Pe paginile web ale unor ÎIPT nu sunt plasate principalele documente, care reglementează activitatea instituției, însă din informația existentă se poate concluziona, că în cadrul instituției se ține cont de implicarea persoanelor cu dizabilități în procesul de învățământ. Spre exemplu: În cadrul ȘP nr.5, mun.Bălți. Aici, în anul 2017 a fost anunțată ediția a șaptea a programului "Burse pentru tinerii dezavantajați". La momentul aplicării la programul de burse, participanții trebuie să îndeplinească următoarele cerințe: să demonstreze cel puțin o caracteristică social-vulnerabilă, din cele menționate: *tineri cu dizabilități*.

Pe paginile web ale celorlalte instituții sunt plasate documente de reglementare a activității instituției, care într-o anumită măsură abordează aspectele, legate de implicarea persoanelor cu dizabilități în procesul de învățământ. În majoritatea acestor instituții, prin Ordinul MECC nr. 894 din 12.06.2018 a fost aprobat Regulamentul de organizare și desfășurare a admiterii în instituțiile de învățământ profesional tehnic la programe de formare profesională tehnică secundară, p.11 al cărui stipulează: *se alocă 15-20 % din numărul total de locuri cu finanțare bugetară pentru copiii cu dizabilitate - severă, accentuată și medie.*

Respectarea acestei norme este prevăzută în Regulamentul ȘP nr.2, mun.Chișinău; ȘP nr.9, mun.Chișinău; Centrului de Excelență în Construcții, mun.Chișinău; Centrului de Excelență în Servicii și Prelucrarea Alimentelor, mun.Bălți; Colegiului Tehnic Feroviar, mun.Bălți; Centrului de Excelență în Energetică și Electronică; Colegiului Pedagogic "Alexei Mateevici", mun.Chișinău.

În cadrul documentelor unor ÎIPT se pune **un accent deosebit pe aspectele, legate de implicarea persoanelor cu dizabilități în procesul de învățământ**, spre exemplu, în documentele, elaborate de ȘP din or.Florești:

(1) În Regulamentul de ordine internă se prevede:

Punctul 134. Psihologul școlar are următoarele atribuții:

g) elaborează planuri de educație individualizată și proiectează programe adecvate pentru elevii cu cerințe educative speciale

Punctul 279. În vederea asigurării unui învățământ de calitate, în relațiile cu elevii, persoanele responsabile cu instruirea și educația, în mod particular cadrele didactice, au obligația de a cunoaște, respecta și aplica un set de norme de conduită. Acestea au în vedere:

F. Excluderea din relațiile cu elevii a oricărei forme de discriminare, asigurarea egalității de șanse și promovarea principiilor educației inclusive.

(2) În Regulamentul privind educația incluzivă se prevede:

Punctul 4. Dezvoltarea și promovarea *educației incluzive* în ÎIPT se fundamentează pe următoarele principii de bază:

- asigurarea drepturilor egale în domeniul educației și egalizarea șanselor;*
- nondiscriminarea, toleranța și valorificarea tuturor diferențelor;*
- abordarea individualizată și valorificarea potențialului fiecărei persoane;*
- protecția necondiționată a persoanelor cu CES contra oricăror forme de abuz, violență, neglijare.*

Punctul 22. Procesul de formare profesională se organizează în baza Curriculumului în învățământul profesional tehnic. *Individualizarea programului pentru persoanele cu CES poate avea loc prin: 1) adaptări curriculare; 2) curriculum modificat.*

(3) În Regulamentul de organizare și desfășurare a admiterii în instituțiile de învățământ profesional tehnic la programe de formare profesională tehnică secundară (Anexa nr.11a Ordinul MECC nr. 894 din 12.06.2018) se prevede:

Se alocă 20% din numărul total de locuri cu finanțare bugetară pentru următoarele categorii de candidații: a) copiii cu dizabilitate severă, accentuată și medie.

(4) În Regulamentul de organizare și desfășurare a admiterii la programe de formare profesională tehnică postsecundară și postsecundară nonterțiară (Anexa nr.2 la Ordinul nr. 894 din 12.06.2018), este stipulat:

Se rezervează: 15 la sută din numărul total de locuri (la fiecare specialitate), prevăzute în planul de admitere cu finanțare bugetară, pentru următoarele categorii de candidați: a) copiii cu dizabilitate severă, accentuată și medie.

Accesul persoanelor cu dizabilități la educație – în baza rapoartelor ÎIPT

Cu referire la implicarea persoanelor cu dizabilități în procesul de învățământ, reflectată în rapoarte, e de menționat, că pe unele pagini web ale ÎIPT **lipsesc rapoartele de activitate sau cele de autoevaluare**. În special, acest lucru se referă la ȘP nr.4, mun.Chișinău; ȘP nr.2, mun.Chișinău; ȘP nr.5, mun.Bălți; Colegiul Politehnic din mun.Bălți; Centrul de Excelență în Servicii și Prelucrarea Alimentelor din mun.Bălți.

Pe pagina web ale unor instituții **rapoartele anuale sunt prezentate**, însă în aceste rapoarte aspectele privind implicarea persoanelor cu dizabilități în procesul de învățământ nu sunt abordate (pagina web a Colegiului Tehnic Feroviar, mun.Bălți; a Centrului de Excelență în Construcții, mun.Chișinău, a ȘP nr.9, mun.Chișinău, a Colegiului Pedagogic "Alexei Mateevici", mun.Chișinău; a Centrul de Excelență în Medicină și Farmacie „Raisa Pacalo”.

Pe paginile web ale celorlalte instituții rapoartele de activitate sau de autoevaluare, **abordează aspectele legate de implicarea persoanelor cu dizabilități în procesul de învățământ; uneori acestea includ cifre concrete.** În special:

- Pe pagina web a ȘP nr.3, mun.Bălți este plasat Raportul anual 2017-2018, în care este stipulat: *Elevii cu dizabilități (4 persoane - diz.locomotorie) își fac studiile în grupele profesionale și de meserii, pentru ei sunt instalate pandusuri la intrarea în școală cămin.*
- În cadrul ȘP din or.Florești în Raportul de activitate 2016, punctul 16, este stipulat: *numărul de elevi cu dizabilitate severă, accentuată și medie este de 4 persoane.*
 - În cadrul Centrului de Excelență în Industria Ușoară, mun.Chișinău, în Raportul anual al Centrului de Excelență în Industria Ușoară 2016-2017 este stabilit: *numărul total al elevilor cu dezabilități – 16 din care 8 fete și 8 băieți.*
- În cadrul Centrului de Excelență în Energetică și Electronică în Raportul de autoevaluare 2017-2018 este stipulat:
Numărul de elevi cu necesități speciale: total elevi – 67; din ei elevi cu deficiențe fizice și senzoriale (dezabilități/CES) – 28 persoane

Pentru ca în documentele, elaborate în cadrul ÎIPT, să fie reflectate anumite aspecte ale activității (eliminarea inegalității de gen, oferirea serviciilor de ghidare în carieră, accesul la educație a persoanelor cu dizabilități) este foarte important, ca aceste aspecte să fie abordate în **Regulamentele-cadru și Ghidurile, aprobate la nivelul MECC.**

În ultimii ani în principalele Regulamente–cadru au fost introduse diferite **aspecte privind orientarea profesională:**

- 1) În **Regulamentul-cadru de organizare și funcționare a instituției de învățământ profesional tehnic secundar** [13] este prevăzut, că atribuțiile de orientare profesională revin consiliului profesoral, personalului de conducere și personalului didactic. În special:
 - ✓ Consiliul profesoral are o astfel de atribuție, precum: *discută și aprobă planul activităților de orientare profesională;*
 - ✓ Directorul-adjunct pentru instruire și educație are o astfel de atribuție, precum: *planifică și organizează activitățile de orientare profesională;*
 - ✓ Printre atribuțiile cadrului didactic se află: *desfășurarea activităților de orientare educațională și profesională.*
- 2) În **Regulamentul–cadru de organizare și funcționare a centrului de excelență** [12] printre funcțiile acestor centre este prevăzută ghidarea în carieră. În special:
 - (p.9). Centrul de excelență exercită funcția ... *de ghidare în carieră* și promovare a învățământului profesional tehnic.
 - (p.16). În vederea exercitării *funcției de ghidare în carieră* și promovare a învățământului profesional tehnic, Centrului de excelență îi revin următoarele atribuții:
 - 1) servicii de orientare profesională pentru elevii din instituțiile de învățământ general;

- 2) oferire a serviciilor de ghidare în carieră pentru elevii din instituțiile de învățământ profesional tehnic;
- 3) coordonare a activităților de ghidare și consiliere în carieră, inclusiv a activităților școlilor profesionale și colegiilor arondate;
- 4) elaborare, prin colaborare cu agenți economici, comitete sectoriale, a materialelor informative de promovare a profesiilor și specialităților din învățământul profesional tehnic;
- 5) organizare și participare la evenimente publice de promovare a profesiilor și specialităților;
- 6) sporire a atractivității profesiilor/specialităților și ofertelor educaționale ale instituțiilor de învățământ profesional tehnic prin diverse metode de mediatizare și promovare;
- 7) monitorizare a angajării în câmpul muncii și dezvoltării profesionale a absolvenților Centrului de excelență în domeniul său de specializare.

În *Ghidul metodologic. Elaborarea planului de dezvoltare strategică a instituției* [16] indirect sunt abordate aspectele privind asigurarea egalității de gen și implicarea persoanelor cu dizabilități în procesul de învățământ. Spre exemplu, în capitolul 4.3. Sistematizarea și prezentarea informației despre instituție este stabilit, că pentru o structurare mai eficientă a informației, se recomandă a folosi domenii care pot contribui la conturarea tabloului detaliat al instituției, de ex.: elevi – include informații privind dinamica numărului de elevi (pe meserii), statutul social al acestora (*apartenența de gen, la grupuri vulnerabile* etc.), interesele, motivația pentru învățare etc.

În *Ghidul de autoevaluare. Asigurarea internă a calității în învățământul profesional tehnic din Republica Moldova* [11] în măsură diferită este prevăzută evidența aspectelor de gen, de ghidare în carieră și implicare a persoanelor cu dizabilități în procesul de învățământ.

A. Referitor la asigurarea egalității de gen:

Scopul autoevaluării prevede, ca instituțiile din ÎPT să promoveze *șanse egale în privința tuturor aspectelor ofertei educaționale*. Aceasta cuprinde adoptarea măsurilor de creștere a numărului de elevi care doresc să se înscrie la programele din ÎPT (a ratei de participare). De asemenea, *eliminarea tuturor barierelor și inegalităților de șanse*.

B. Referitor la aspectele privind ghidarea în carieră:

Rapoartele de autoevaluare trebuie să conțină aprecieri asupra *serviciilor-cheie care contribuie la formarea experienței elevilor, cum ar fi orientare profesională, consiliere în carieră și asistență psihologică pentru elevi*.

C. Referitor la implicarea persoanelor cu dizabilități în procesul de învățământ:

Standardele, criteriile și indicatorii de performanță prevăd utilizarea în calitate de Indicator de performanță - *Accesul grupurilor dezavantajate și a persoanelor cu cerințe educaționale speciale la studii*.

Rezultate generalizate și concluzii:

- Unele ÎIPT fie nu dispun de pagini web, fie paginile web existente nu funcționează.
- Nu există o abordare unică față de crearea paginilor web, în rezultat, pe unele pagini sunt prezentate documentele de reglementare ale Ministerului Educației, Culturii și Cercetării, pe altele – doar rapoarte, pe celelalte – nu sunt plasate nici unele, nici altele. În consecință, este evident, că pe majoritatea paginilor web ale ÎIPT nu există suficientă informație, care ar permite de a vedea, în

baza căror documente este reglementată și se desfășoară activitatea acestora (statute, regulamente, rapoarte).

- Pe unele pagini web sunt prezentate destul de suficient principalele documente, care reglementează activitatea lor și reflectă rezultatele acestei activități. Totodată, într-o măsură sau alta sunt abordate aspectele de gen, de ghidare în carieră, de implicare a persoanelor cu dizabilități în procesul de învățământ.
- De regulă, aspectele de gen în *strategiile și programele de activitate* ale ÎÎPT sunt abordate foarte rar și doar în linii generale – prin asigurarea șanselor egale pentru toți elevii sauетенденții la studii. În *rapoartele* ÎÎPT aspectul de gen este reflectat prin datele cu privire la numărul elevilor de sex feminin și masculin.
- Referitor la serviciile de ghidare în carieră a elevilor și absolvenților (la etapele de admitere în cadrul ÎÎPT, de studii și căutare a unui loc de muncă), e de menționat, că aceste aspecte sunt reflectate în documentele de reglementare (statute, regulamente), precum și în rapoartele de activitate a unor instituții.
- Crearea condițiilor pentru educația incluzivă (implicarea în procesul de învățământ a persoanelor cu dizabilități) este asigurată prin Ordinul MECC nr. 894 din 12.06.2018 (*Regulamentul de organizare și desfășurare a admiterii în instituțiile de învățământ profesional tehnic la programe de formare profesională tehnică secundară, p.11*). Acest aspect este reflectat atât în documentele interne ale unor ÎÎPT, cât și în indicatorii cantitativi, în cazul în care este indicat separat numărul persoanelor cu dizabilități, care își fac studiile în aceste instituții.

5. CALCULAREA ȘI ANALIZA INDICATORILOR, CARE REFLECTĂ ASPECTELE DE GEN ÎN ACTIVITATEA ÎIPT ȘI STO ale ANOFM

Analiza indicatorilor, care reflectă aspectele de gen în activitatea ÎIPT

În capitolul respectiv este prezentată analiza indicatorilor, care reflecta aspectele de gen în activitatea ÎIPT (școli profesionale, colegii, centre de excelență).

Tabelele sunt calculate în baza rapoartelor ÎIPT, recepționate de la aceste instituții în noiembrie 2018, verificate de Ministerul Educației, Culturii și Cercetării și plasate pe pagina web (linkul: https://docs.google.com/spreadsheets/d/1oEu_onEfnHJz9DCA2mpZl1EfeYRo42WE_A0DH8RTaHc/edit#gid=405585001), care au fost completate cu o informație mai amplă cu privire la numărul elevilor, care și fac studiile în cadrul unor ÎIPT.

Analiza repartizării elevilor ÎIPT (școli profesionale, colegii, centre de excelență) după aspectul de gen arată, că ponderea băieților este puțin mai mare, decât ponderea fetelor, raportul constituind 56% la 44%.

Ponderea băieților depășește ponderea fetelor în cadrul Centrelor de Excelență și a Școlilor Profesionale. Cea mai mare pondere a băieților învață în cadrul Școlilor Profesionale (76%; fetele – 24%). În cadrul Centrelor de Excelență - băieții dețin o pondere de 56%; fetele – 44%.

În cadrul Colegiilor situația privind aspectul de gen este alta: ponderea fetelor este relativ mai mare, decât a băieților, constituind 65% (ponderea băieților – 35%).

Tabelul 2. Ponderea băieților și fetelor în numărul total de elevi în cadrul instituțiilor de învățământ profesional tehnic în anul de studii 2017-2018 la data de 01.10.2018, %

Nr.	Instituția de învățământ profesional tehnic	Ponderea în total elevi, inclusiv:	
		băieți	fete
1.	Centre de Excelență	56	44
2.	Colegii	35	65
3.	Școli Profesionale	76	24
	Total ÎIPT	56	44

Date mai detaliate cu privire la repartizarea băieților și fetelor în cadrul unor Centre de Excelență, Colegii și Școli Profesionale, sunt prezentate în Anexele 3-5. Datele prezentate reflectă stereotipul, existent în prezent în societate, că există profesii preponderent ”bărbătești” și ”femeiești”.

Spre exemplu, analizând situația din cadrul Centrelor de Excelență: în Centrul de Excelență în Transporturi învață 95% băieți și 5% fete; în Centrul de Excelență în Industria Ușoară – 94% fete; 6% băieți. Analizând situația din cadrul Colegiilor: în Colegiul Tehnic al UTM învață 90% băieți și 10% fete; în Colegiul ”A. Mateevici” din Chișinău – 87% fete; 13% băieți.

Existența specialităților/meseriilor ”bărbătești” și ”femeiești” este confirmată, de asemenea, de repartizarea băieților și fetelor în cadrul unor ÎIPT. Spre exemplu, în Centrul de Excelență în Industria Ușoară care pregătește specialiști pentru sectorul industriei ușoare și serviciilor în domeniul...fetele predomină în cadrul tuturor specialităților/meseriilor (a se vedea tabelul de mai jos):

Tabelul 3. Repartizarea după aspectul de gen a elevilor, care-și fac studiile în cadrul Centrului de Excelență în Industria Ușoară în anul de studii 2018 – 2019

Domeniul de formare profesională	Specialitatea/meseria	Total, pers.	%	
			Fem	Masc
Textile(îmbrăcăminte și articole din piele)	Modelarea, proiectarea și confecționarea confecțiilor din țesături	105	96,2	3,8
Textile(îmbrăcăminte și articole din piele)	Croitor confecționar îmbrăcăminte după comandă – Cusător (în industria ușoară)	327	97,2	2,8
	Croitor confecționar îmbrăcăminte după comandă	52	96,2	3,8
	Cusător (în industria ușoară)	70	82,9	17,1
	Cusătoreasă (industria confecțiilor)	11	100,0	0,0
	Confecționar articole de marochinărie	19	52,6	47,4
Servicii de coafor și frumusețe	Frizer	53	98,1	1,9
	Cosmetician	15	93,3	6,7
Total		652	94,2	5,8

O situație inversă se creează, spre exemplu, în cadrul Școlii Profesionale nr. 3, mun. Chișinău, unde în cadrul tuturor specialităților/meserilor predomină băieții.

Tabelul 4. Repartizarea după aspectul de gen a elevilor, care-și fac studiile în cadrul Școlii Profesionale nr. 3, mun. Chișinău în anul de studii 2018 – 2019

Domeniul de formare profesională	Specialitatea/meseria	Total, pers.	%	
			Fem	Masc
Construcții	Electrecian în construcții - Electrician montator rețele de iluminat	67	0,0	100,0
	Electrogazosudor-montator Taietor cu gaze	66	0,0	100,0
	Tencuitor - Zugrav	55	3,6	96,4
	Tencuitor - Plăcător cu plăci	37	5,4	94,6
	Lăcătuș - instalator tehnică sanitară	51	0,0	100,0
	Tâmplar universal	49	0,0	100,0
	Plăcător mozaicar	25	0,0	100,0
	Operator în sala de cazane	51	0,0	100,0
	Electrician montator rețele de iluminat	28	0,0	100,0
	Pietrar – Zidar	22	0,0	100,0
Total		451	0,9	99,1

Evaluarea componentei cadrelor didactice după aspectul de gen.

Trebuie de menționat ca, în Republica Moldova în sfera educației activează preponderent femeii, și această situație pe deplin corespunde cu situația în cadrul ÎIPT.

Astfel, în rândul profesorilor ÎIPT ponderea femeilor constituie 66%. Relativ mai multe femei activează în cadrul Colegiilor (72%) și Centrelor de Excelență (71%).

În cadrul Școlilor Profesionale în rândul profesorilor ponderea femeilor, de asemenea, este mai mare, decât ponderea bărbaților, constituind 57% (a bărbaților – 43%).

Tabelul 5. Ponderea bărbaților și a femeilor în total cadre didactice din cadrul ÎIPT în anul de studii 2017-2018, %

Nr.	Instituția de învățământ profesional tehnic	Bărbați	Femei
1.	Total Centre de excelență	29	71
2.	Total Colegii	28	72
3.	Total Școli Profesionale	43	57
	Total ÎIPT	34	66

Analiza statutului absolvenților după finalizarea studiilor în cadrul ÎIPT permite de a concluziona următoarele (datele disponibile nu oferă posibilitatea de a identifica aspectul de gen):

- Cel mai mare număr al absolvenților (în medie 37%) își găsesc un loc de muncă pe meseria/profesia/specialitatea, care au studiat-o. Ponderea acestui grup de persoane constituie de la 43% (absolvenții Centrelor de Excelență) până la 28% - absolvenții Colegiilor. Alte 12% din absolvenți sunt - Angajați în alt domeniu;
- O pondere semnificativă a tinerilor absolvenți (19%) își continuă studiile. În rândul acestora cei mai mulți sunt absolvenți ai Colegiilor (39%);
- La categoria de Neangajat se referă 10% din absolvenți;
- Doar 1 % din tineri și-au înființat o afacere proprie;
- 12% din absolvenții ÎIPT au plecat peste hotare.

Tabelul 6. Rata de ocupare în câmpul muncii a absolvenților anului de studii 2017-2018 din cadrul instituțiilor de învățământ profesional tehnic, %

	Instituția de învățământ profesional tehnic	Angajați în câmpul muncii pe meserie/profesie/specialitate	Angajați în alt domeniu	Afacere proprie	Continuă studiile	Neangajat	Serviciul militar	Concediu de îngrijire a copilului	Plecat peste hotare
1.	Total Centre de Excelență	43	10	1	24	7	0	2	11
2.	Total Colegii	28	11	0	39	10	2	3	11
3.	Total Școli Profesionale	37	13	1	7	12	11	2	12
	Total ÎIPT	37	12	1	19	10	6	2	12

În cadrul ÎIPT își fac studiile persoane cu dizabilități, printre care predomină băieții (58%).

Repartizarea persoanelor cu dizabilități după aspectul de gen corespunde aproximativ cu repartizarea elevilor după aspectul de gen a elevilor ÎIPT. Spre exemplu, printre elevii Școlilor Profesionale și Centrelor de Excelență în ansamblu predomină băieții – o repartizare similară după aspectul de gen se înregistrează și referitor la persoanele cu dizabilități. În cadrul Colegiilor situația este inversă: aici își fac studiile relativ mai multe fete - printre persoanele cu dizabilități ponderea fetelor, de asemenea, este relativ mai mare, decât ponderea băieților.

Tabelul 7. Ponderea băieților și fetelor în numărul total al elevilor cu dizabilități (la 01.10. 2017), %

№	Instituția de învățământ profesional tehnic	Băieți	Fete
1.	Total Centre de Excelență	55	45
2.	Total Colegii	44	56
3.	Total Școli Profesionale	70	30
	Total ÎÎPT	58	42

În cadrul ÎÎPT își fac studiile persoane cu diferit grad de dizabilitate. Printre acestea o pondere relativ mai mare o constituie persoanele cu dizabilități de grad accentuat (gr.2) – 46%. Ponderea persoanelor cu dizabilitate medie (Gr.3) constituie 32%; cu dizabilități de grad sever (gr.1) – 17%.

Tabelul 8. Evidența elevilor cu dizabilități (Ponderea elevilor cu dizabilități după gradul de dizabilitate în total la 01.10. 2017), %

№	Instituția de învățământ profesional tehnic	Dizabilități de grad sever (gr.1)	Dizabilități de grad accentuat (gr.2)	Dizabilitate medie (Gr.3)
1.	Total Centre de Excelență	26	45	29
2.	Total Colegii	22	52	25
3.	Total Școli Profesionale	8	43	40
	Total ÎÎPT	17	46	32

Caracteristica succintă a activității Subdiviziunilor Teritoriale de Ocupare (STO) din cadrul ANOFM, privind serviciile de ghidare în carieră

În prezentul capitol succint, în formă generalizată sunt prezentați indicatorii activității a 10 STO, care reflectă experiența activității acestora în domeniul ghidare în carieră, inclusiv în raport cu elevii din ÎÎPT.

În calitate de date primare au fost utilizate materialele STO, prezentate de CEDA (în formă de Anexă la Scrisoarea de intenție) pentru anul 2018. Datele existente nu au permis de a identifica aspectele de gen.

Indicatorii calculați au arătat, că în decursul anului STO au prestat servicii pentru mai mult de 3 mii persoane. Relativ mai frecvent serviciile au fost adresate elevilor din gimnazii, licee (60,0% din toți participanții). 11, 0% din participanții la evenimentele realizate de STO au fost elevi din ÎÎPT. Și în cele din urmă, 30,0% din participanții la activitățile realizate au fost alte categorii de persoane – tinerii și șomerii, aflați în căutarea unui loc de muncă.

Trebuie de menționat că în cadrul a 3 STO: Chișinău, Soroca și Cahul, unde au fost deschise Centre de Ghidare în Carieră în cadrul proiectului REVOCC, a fost instruit personalul și promovate serviciile prestate, numărul beneficiarilor de servicii de ghidare în carieră este mult mai semnificativ: circa 2327 elevi din gimnazii și licee, circa 1097 elevi din ÎÎPT și circa 1909 persoane în căutarea unui loc de muncă, în total 5333 beneficiari. Aceste rezultate confirm necesitatea extinderii serviciilor de ghidare în carieră, dotarea STO cu minimum necesar pentru prestarea lor și instruirea personalului.

Tabelul 9. Numărul participanților la activitățile realizate de Subdiviziunile Teritoriale de Ocupare în anul 2018, pers.

Nr.	Subdiviziuni Teritorială de Ocupare	Numărul participanților			Total
		Elevi din gimnazii, licee	Elevi din ÎİPT	Alte categorii (în căutarea unui loc de muncă)	
1.	Basarabeasca	70		10	80
2.	Bălți	80	28	183	291
3.	Briceni	704	84	59	847
4.	Cantemir	150		30	180
5.	Criuleni	75	90	120	285
6.	Drochia	198	21	24	243
7.	Dubăsari	207		102	309
8.	Florești	252	56	371	679
9.	Hâncești*	-	-	-	
10.	Ungheni	80	40		120
	TOTAL	1816	319	899	3034
	% în Total	59,0%	11,0%	30,0%	100%
11.	Cahul	803	143	123	1069
12.	Soroca	572	382	411	1365
13.	Chișinău	952	572	1375	2899
	TOTAL	2327	1097	1909	5333

* Nu există date despre numărul participanților.

Subdiviziune Teritoriale de Ocupare în a.2018 în cadrul funcțiilor lor au realizat diferite activități. În continuare este prezentată lista detaliată a principalelor activități realizate în cadrul STO. *Prin cursiv sunt evidențiate acele activități, care au fost realizate în STO Chisinau, Soroca și Cahul în anii 2016-2018 cu suportul proiectului REVOCC:*

Seminare informative. Inclusiv:

- cu elevii claselor absolvente din gimnazii și licee,
- cu elevii și absolvenții școlilor profesionale, din colegii
- pentru voluntari și tineri ai diferitor centre
- pentru tinerii de 15-30 de ani, ce solicitau de a face studii sau erau în căutarea unui loc de muncă
- pentru adolescenți și tineri

Tematica seminarelor informative:

- „Angajarea tinerilor în câmpul muncii”
- „Activități pentru planificarea carierei”
- „Dosarul de angajare”
- „Serviciile AOFM. Prezentarea instrumentului de evaluare CASPER, Testarea CCP”
- „Migrația sigură și oportunități de angajare în țară”
- “Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă și Centrele de Ghidare în Carieră”
- “Profesia mea preferată”
- “Orice profesie e frumoasă, dacă e pe plac aleasă”
- “Serviciile STO”

- *“Meseria e brățară de aur”*
- *“Diversitatea profesiilor”*
- *“Eu și lumea profesiilor”*
- *“Succesul ghidării în carieră pentru viitor”*
- *“Interviul de angajare și documentele necesare, CV”*
- *“Oferte de muncă. Perfectarea documentelor de angajare”*
- *„Tendințele pieței muncii și cerințe de angajare”*
- *“Alegerea de astăzi e succesul tău de mâine”*

Au fost aduse la cunoștință viitorilor absolvenți date referitoare la barometrul profesiilor a.2019, posibilitatea de a beneficia de cursuri de formare profesională, familiarizarea cu pagini web ce oferă servicii de ghidare în carieră.

Seminare instructive, de orientare profesională. Inclusiv:

- *”Profesia visurilor mele”*
- *”Tehnici și metode în căutarea unui loc de muncă”*
- *”Ghidarea în carieră”, ”Orientarea profesională”*
- *„Oferte de muncă. Perfectarea documentelor pentru angajare”*
- *„Piata muncii si educatia pentru cariera”*

Cluburile muncii. Inclusiv:

- *„Orientarea profesională și angajarea în câmpul muncii”*
- *”Antreprenoriat ca alternativă de angajare”*
- *„Competențe digitale în căutarea unui loc de muncă”*
- *”Cunoaște-te, dezvoltă-te, angajează-te”*
- *”Încrederea în sine factor important pentru încadrarea în câmpul muncii”*
- *”Îndemnul tinerilor spre finisarea cursurilor de formare profesională”*
- *„Realizări profesionale și cariera”*

Mese rotunde. Inclusiv:

- *cu reprezentanții Bibliotecii în cadrul Proiectului „Serviciul de bibliotecă ICAN pentru o carieră de succes”*
- *„Oportunitățile și perspectivele migranților în societatea contemporană” în contextul Zilelor Diasporei*
- *“Ghidarea în Carieră pentru tineri – provocări și perspective”*
- *”Oportunități de colaborare pentru ghidarea în carieră a tinerilor din mun.Chișinău”*

Organizarea altor evenimente:

- *Consultații în grup, consultație individuală, inclusiv pentru tinerii care nu dețin o profesie sau care doresc să se recalifice*
- *Întâlniri cu persoane din diferite domenii,*
- *Ziua Carierii, Ziua ușilor deschise,*
- *Târgul locurilor vacante, Târgul locurilor de muncă pentru tineret*
- *Vizite la întreprinderi pentru elevii din gimnazii, școli profesionale*
- *Conlucrare cu Centrul multifuncțional pentru copii și tineret, Direcția Cultură și Turism, Direcția Invățământ General*

- *Testare psihologică*
- *Forumul profesiilor*

Workshop-uri, inclusiv:

- *“Legislația muncii, elaborarea CV-ului”*
- *”Inițiere în antreprenoriat ”Antreprenoriatul ca opțiune de carieră”*
- *“Planificarea carierei”*
- *”Suport în elaborarea planului individual de carieră”*
- *”Practici de succes în ghidarea în carieră”*

Rezultate generalizate și concluzii:

Calcularea și analiza indicatorilor, care reflectă aspectul de gen în activitatea ÎÎPT a arătat următoarele:

- În numărul total de elevi în cadrul instituțiilor de învățământ profesional tehnic ponderea băieților este mai mare, decât ponderea fetelor
- Datele mai detaliate cu privire la repartizarea băieților și fetelor în cadrul unor Centre de Excelență, Colegii și Școli Profesionale reflectă existența în prezent în societate a stereotipului, precum că există profesii preponderent ”bărbătești” și ”femeiești”.
- Ca și în ansamblu, în sfera educației Republicii Moldova activează preponderent femeii, și această situație pe deplin corespunde cu situația în cadrul ÎÎPT.

Analiza indicatorilor activității STO, care reflectă experiența activității acestora în domeniul ghidare în carieră, a arătat, că 11% din beneficiarii serviciilor acestora – sunt elevi din ÎÎPT.

6. DESCRIEREA ȘI ANALIZA REZULTATELOR CHESTIONĂRII ELEVILOR ȘI ABSOLVENȚILOR ÎIPT

Pentru a cerceta în ce măsură diferențele de gen limitează alegerea profesiei/specialității și educația în cadrul instituțiilor de învățământ profesional tehnic, precum și dezvoltarea carierei – căutarea unui loc de muncă sau inițierea unei micro-afaceri s-a realizat chestionarea, care a cuprins un eșantion de 184 de elevi și absolvenți ai ÎIPT din Republica Moldova.

6.1. Informație despre respondent

În paragraful respectiv este prezentată analiza structurii eșantionului după aspectul de gen, locul de trai (raion/municipiu; regiune de dezvoltare; localitate rurală/urbană), precum și după statutul respondentului (elev sau absolvent al ÎIPT).

Analiza eșantionului după aspectul de gen a arătat, că puțin predominante în eșantion au fost fetele – 55,7%; respectiv 44,3% din respondenți au fost băieți. Predominarea în eșantion a fetelor a fost inițial planificată, ținând cont de faptul, că accentul în cercetare va fi pus pe identificarea aspectelor de gen, și presupunând, că identificarea diferențelor de gen se vor referi, în principal, la fete.

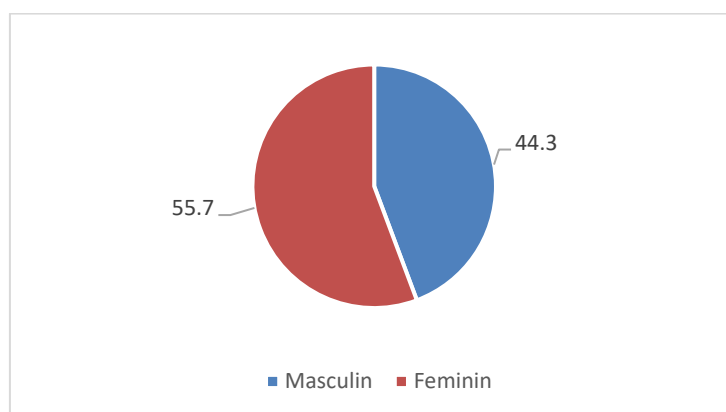


Fig. 8. Repartizarea respondenților după aspectul de gen, %

Repartizarea respondenților după locul de trai a arătat, că în cadrul chestionării au participat elevii și absolvenții, care locuiesc în 30 de raioane și municipii ale țării.

Tabelul 10. Repartizarea respondenților după locul de trai –raioane și municipii, %

Nº	Raioane, mun.	%	Nº	Raioane, mun.	%	Nº	Raioane, mun.	%
1.	mun. Chișinău	12,0	11.	r.Strașeni	2,7	21.	r.Caușeni	1,6
2.	r.Sângerei	10,3	12.	r.Călărași	2,2	22.	r.Dondușeni	1,1
3.	UTA Găgăuzia	9,8	13.	r.Ialoveni	2,2	23.	r.Drochia	1,1
4.	mun. Bălți	8,7	14.	r.Cantemir	2,2	24.	r.Criuleni	1,1
5.	r.Cahul	7,1	15.	r.Florești	1,6	25.	r.Ungheni	1,1
6.	r.Fălești	6,5	16.	r.Ocnița	1,6	26.	r.Leova	1,1
7.	r.Edineț	4,9	17.	r.Anenii Noi	1,6	27.	r.Ștefan Vodă	1,1
8.	r.Glodeni	4,3	18.	r.Hâncești	1,6	28.	r.Nisporeni	0,5
9.	r.Soroca	4,3	19.	r.Șoldănești	1,6	29.	r.Orhei	0,5
10.	r.Rîșcani	3,3	20.	r.Telenești	1,6	30.	r.Rezina	0,5

Respectiv, în cadrul chestionării au participat absolvenții, care locuiesc în toate regiunile de dezvoltare. Cel mai mare număr de respondenți locuiesc în Regiunea Centru (47,8%).

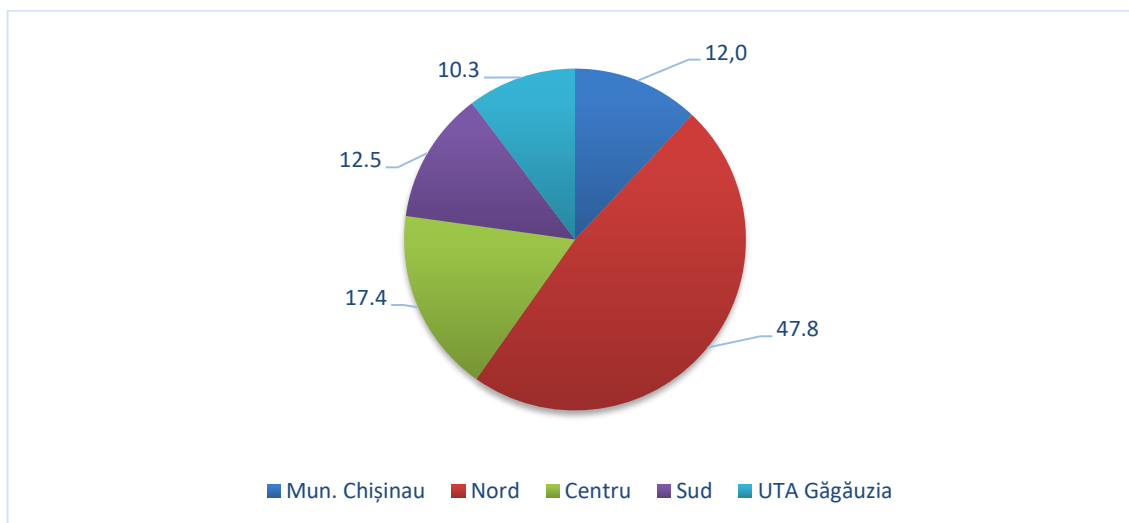


Figura 9. Repartizarea respondenților după locul de trai –regiunile de dezvoltare, %

Repartizarea respondenților după regiunile de dezvoltare și aspectul de gen arată, că relativ mai multe fete învață/lucrează în mun.Chișinău (15,8%; băieții – 7,5%) și Regiunea de Dezvoltare Centru (20,6%; băieții – 12,3%); băieții predomină relativ în Regiunile Sud (18,5%; fetele – 7,8%) și UTA Găgăuzia (13,6%; fetele – 7,8%).

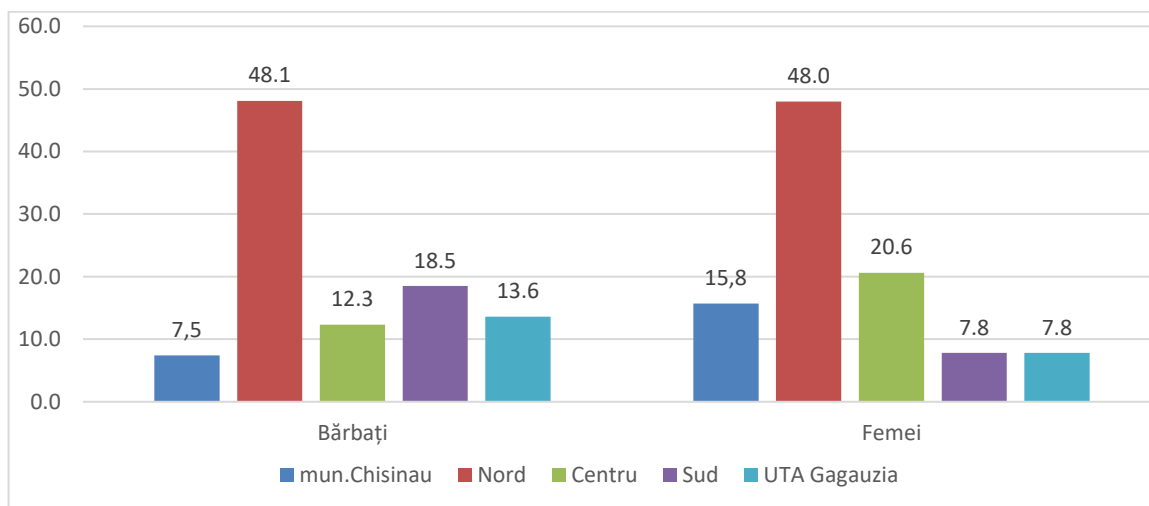


Figura 10. Repartizarea respondenților după regiunile de dezvoltare și aspectul de gen, %

Analizând structura respondenților după locul de reședință în zonele rurale sau urbane, e de menționat, că relativ mai mulți respondenți (61,4%) au locul de reședință în zonele rurale; respectiv 38,6% - în zonele urbane.

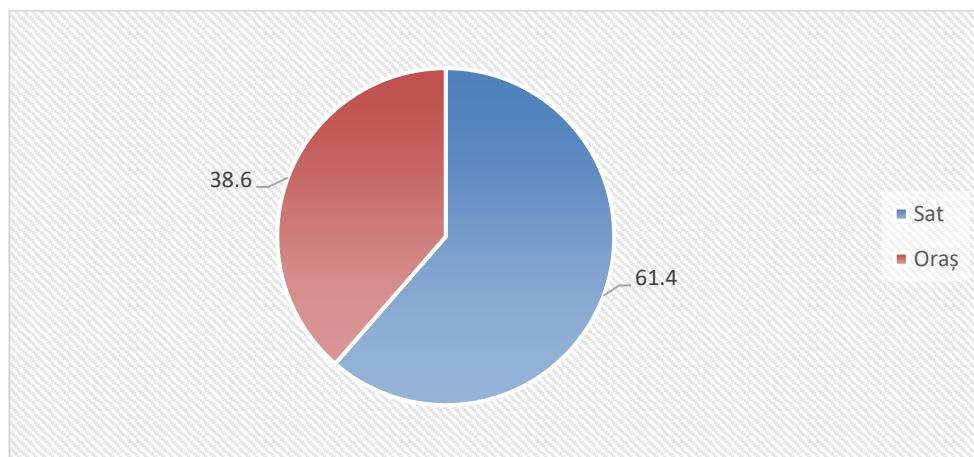


Fig. 11. Repartizarea respondenților după locul de reședință (zone rurale, zone urbane), %

Ambele grupuri de respondenți (atât fete, cât și băieți) relativ mai frecvent au locul de reședință în zonele rurale. În rândul fetelor ponderea celor, care au locul de reședință în zonele rurale este relativ mai mare, constituind 65,7%; în rândul băieților acest indicator este relativ mai mic (55,6%).

Tabelul 11. Repartizarea respondenților după locul de reședință și aspectul de gen, %

<i>Locul de reședință</i>	<i>Masculin</i>	<i>Feminin</i>
Zone rurale	55,6	65,7
Zone urbane	44,4	34,3
Total	100,0	100,0

Respondenții aproximativ egal sunt reprezentați de elevi (51,1%) și absolvenți (48,9%). În fiecare din aceste grupuri ponderea fetelor și băieților diferă nesemnificativ.

În rândul elevilor puțin mai mare este ponderea fetelor (52,0%); în rândul absolvenților – puțin mai mare este ponderea băieților (50,6%).

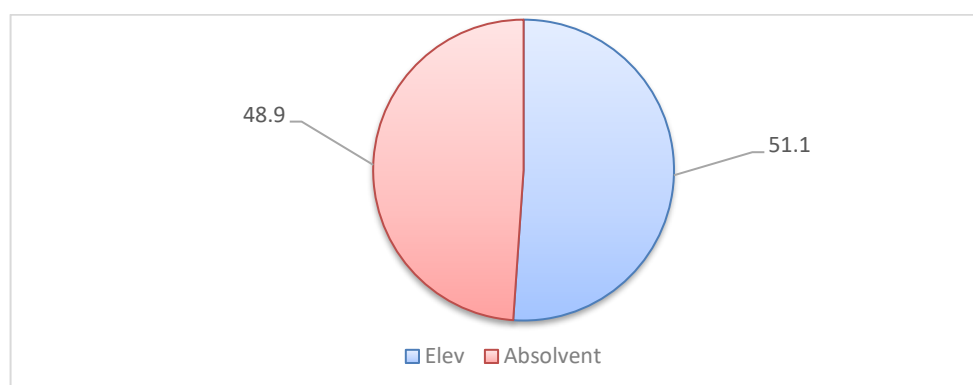


Fig. 12. Repartizarea respondenților după statutul de elev și absolvent %

Respondenții sunt sau au fost elevi ai 39 de ÎİPT, printre care - Scolii Profesionale, Colegii și Centre de Excelență. Lista generală a ÎİPT, elevii și absolvenții cărora au participat în cadrul chestionării, este prezentată în tabelul...

Tabelul 12. ÎIPT în cadrul cărora respondenții învăță sau au învățat, %

<i>Nr. d/o</i>	<i>Denumirea ÎIPT</i>
1.	Centrul de excelență în Industria Ușoară, mun. Chișinău
2.	Centrul de Excelență în Informatică și Tehnologii Informaționale, mun. Chișinău
3.	Centrul de Excelență în Energetică și Electronică, mun. Chișinău
4.	Colegiul Tehnologic din Chișinău
5.	Colegiul Național de Comerț al ASEM, mun. Chișinău
6.	Colegiul de Ecologie din Chișinău
7.	Centrul de Excelență în Servicii și Prelucrarea Alimentelor, mun. Bălți,
8.	Colegiul de Industrie Ușoară din Bălți
9.	Colegiul Politehnic din Bălți
10.	Colegiul Agroindustrial din Rîșcani
11.	Colegiul de Zootehnie și Medicină Veterinară din Brătușeni, r-nul Edineț
12.	Colegiul de Arte Plastice „Alexandru Plămădeală”
13.	Colegiul Pedagogic „Ion Creangă” din Bălți
14.	Colegiul de Medicină
15.	Colegiul Tehnic Agricol din Soroca
16.	Colegiul Agroindustrial „Gheorghe Răducan” din satul Grinăuți, raionul Ocnița
17.	Școala Profesională nr.2, or. Cahul
18.	Școala Profesională nr.5, mun. Chișinău
19.	Școala Profesională, or.Comrat
20.	Școala Profesională, or.Soroca
21.	Școala Profesională, or.Cupcini
22.	Școala Profesională, com. Alexăndreni
23.	Școala Profesională nr.5, mun.Bălți
24.	Școala Profesională nr.1, or.Cahul
25.	Școala Profesională, or.Căușeni
26.	Școala Profesională nr.3, mun.Bălți
27.	Școala Profesională, or.Telenești
28.	Școala Profesională, com.Bubuieci, mun. Chișinău
29.	Școala Profesională nr.2, mun.Chișinău
30.	Școala Profesională nr.9, mun.Chișinău
31.	Școala Profesională nr.4, mun.Bălți
32.	Școala Profesională, or.Ceadâr Lunga
33.	Școala Profesională nr.1, mun.Bălți
34.	Școala Profesională nr.8, mun.Chișinău
35.	Școala Profesională, or.Rezina
36.	Școala Profesională, or.Vulcănești
37.	Școala Profesională, or.Leova
38.	Centrul Didactic a Tineretului din UTA Găgăuzia
39.	Combinatul Didactic și de Producție din Comrat

O jumătate dintre respondenți (50,7%) și-au finalizat studiile în cadrul ÎIPT în ultimii 2 ani (2017-2018), alte 30% - au absolvit studiile în perioada 2011-2016, adică majoritatea absolută a respondenților sunt persoane tinere.

Analiza statutului respondenților a arătat, că la momentul realizării chestionării circa 40% din respondenți învățau fie în cadrul colegiilor (31,8%), fie în cadrul universităților (8,1%).

Aproape 1/3 din respondenți au intrat deja pe piața muncii: 20,8% activează ca angajați; 11,6% - sunt în căutarea unui loc de muncă. În activitatea antreprenorială sunt implicați 23,2% din respondenți, inclusiv au înființat o afacere și angajează personal - 8,7%; activează pe cont propriu - 14,5%.

Tabelul 13. Repartizarea respondenților după statut la momentul realizării chestionării, %

<i>Statutul respondenților</i>	<i>%</i>
Continui studiile la colegiu	31,8
Sunt angajat	20,8
Activez pe cont propriu	14,5
Nu lucrez, sunt în căutarea unui loc de muncă	11,6
Am înființat o afacere și angajez personal	8,7
Continui studiile la universitate	8,1
Altele	4,5
Total	100,0

Relativ mai semnificative diferențe de gen după statutul respondenților au fost remarcate în categoria activității pe cont propriu, care este reprezentată de 18,4% băieți și 11,3% fete.

În celelalte categorii diferențele de gen sunt nesemnificative.

- Băieții puțin mai frecvent și-au înființat afaceri proprii, ponderea acestora constituind 10,5% din respondenți; ponderea fetelor fiind de 7,2%
- Fetele puțin mai frecvent sunt predispuse de a-și continua studiile în cadrul colegiilor sau universităților – 41,2% (băieții – 38,2%), precum mai frecvent se află în căutarea unui loc de muncă – 12,4% (băieții – 10,5%).

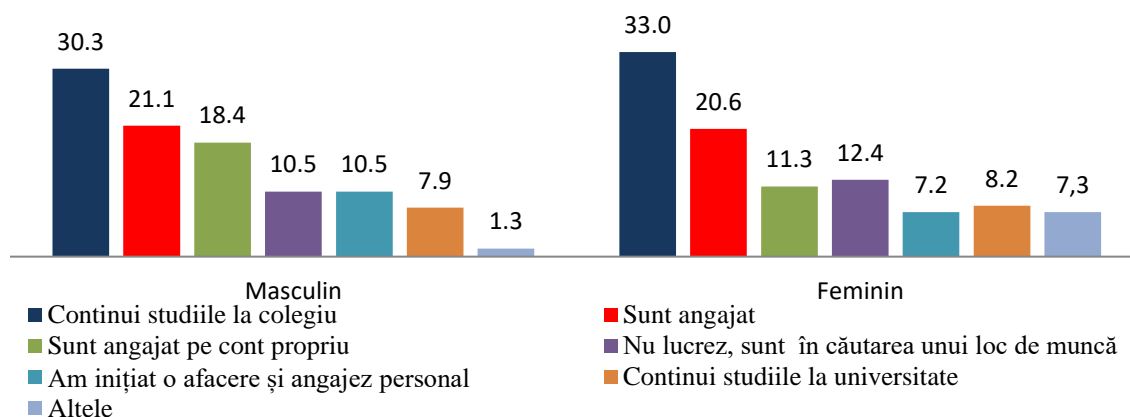


Fig. 13. Repartizarea respondenților după statut și sex, %

6.2. Alegerea profesiei/specialității. Identificarea diferentelor de gen la admitere și în perioada de studii în cadrul ÎİPT

Alegerea profesiei

Respondenții studiază sau au studiat în cadrul ÎİPT diferite profesii și specialități. Cel mai mare număr de respondenți au studiat astfel de profesii, precum brutar/cofetar (16,9%); tehnologi și modelieri în sectoare

ale industriei ușoare (11,5%); informatica, operator la calculatoare - operator în introducerea și prelucrarea datelor (10,9%); auto service (10,4%); croitor, cusător (9,8%). În total aproape 60% din respondenți studiază aceste specialități. Lista generalizată a profesiilor/specialităților respondenților este prezentată în tabelul.

Tabelul 14. Profesia/specialitatea, pe care respondenții o studiază/au studiat-o, %

Nr.	Profesia/specialitatea	%	Inclusiv:	
			Elev	Absolvent
1.	Brutar, cofetar	16,9	21,4	12,3
2.	Tehnologi și modelieri în sectoare ale industriei ușoare	11,5	14,9	7,9
3.	Informatica, operator la calculatoare - operator în introducerea și prelucrarea datelor	10,9	13,8	7,9
4.	Auto service	10,4	11,7	9,0
5.	Croitor, cusător	9,8	5,3	14,6
6.	Electro-gazo-sudor montator	4,9	2,1	7,9
7.	Frizerie și cosmetică	4,9	2,1	7,9
8.	Servicii Bancare și Contabilitate	4,9	8,5	1,1
9.	Electromecanic, mecanic la mașini	3,3	3,2	3,4
10.	Operatori, tehnologi și controlori în sectoare produse alimentare	3,3	3,2	3,4
11.	Specialități de construcții	2,7	2,1	3,4
13.	Agent de turism	2,2	3,2	1,1
12.	Agricultura	2,2	0,0	4,5
14.	Asistenta socială și medicală	2,2	0,0	4,5
15.	Ingineri în diverse sectoare, industrii	2,2	2,1	2,2
16.	Merceolog, vânzător consultant	2,2	1,1	3,4
19.	Design interior	1,1	2,1	0,0
17.	Inspector pe tehnica securității și sănătății muncii	1,1	2,1	0,0
18.	Tâmplar	1,1	0,0	2,2
21.	Chelner	0,6	0,0	1,1
20.	Comunicații Poștale	0,6	1,1	0,0
22.	Ecologia și protecția apelor	0,5	0,0	1,1
23.	Metrologie, standardizare, certificarea producției	0,5	0,0	1,1
	Total	100,0	100,0	100,0

Analiza după aspectul de gen a repartizării respondenților pe profesii/specialități a arătat existența unor diferențe de gen semnificative la unele specialități, Spre exemplu:

Fetele preferă astfel de profesii/specialități, precum:

- Tehnologi și modelieri în sectoare ale industriei ușoare (19,5%; băieții -1,2%),
- Croitor, cusător (15,6%; băieții -2,5%).
- Frizerie și cosmetică (8,7%; băieții -0%).
- Servicii Bancare și Contabilitate (6,7%; băieții -2,5%).
- Operatori, tehnologi și controlori în sectoare produse alimentare (5,7%; băieții - 0%).

Băieții aleg semnificativ mai frecvent astfel de profesii/specialități, precum:

- Auto service (24,3%; fetele - 0%),
- Electro-gazo-sudor montator (11,4%; fetele - 0%).

- *Electromecanic, mecanic la masini* (7,6%; fetele - 0%).
- *Specialități de construcții* (5,0%; fetele -1,0%).

Există specialități, în care deși se observă diferențe de gen, acestea nu sunt prea semnificative, spre exemplu:

- *Brutar, cofetar*: 18,6% - fete; 14,1% - băieți.
- *Informatica, operator la calculatoare - operator în introducerea și prelucrarea datelor*: 10,7% - fete; 11,4% - băieți.

Potrivit rezultatelor chestionării, băieții puțin mai frecvent aleg profesii, care sunt în mod tradițional clasificate ca "femeiești", decât fetele aleg pe cele "bărbătești". Explicații posibile pentru această situație: profesiile care în mod tradițional sunt clasificate ca fiind "bărbătești" necesită într-adevăr mai multe calități și trăsături de caracter bărbătești (spre exemplu, putere fizică sau capacitate de a lucra în condiții de muncă mai dificile), sau, băieții sunt mai dispuși de a depăși stereotipurile.

Tabelul 15. Profesia/specialitatea, pe care respondenții o studiază/au studiat-o după aspectul de gen, %

<i>Profesia/specialitatea</i>	<i>Masculin</i>	<i>Inclusiv</i>		<i>Feminin</i>	<i>Inclusiv</i>	
		<i>Elev</i>	<i>Absolvent</i>		<i>Elev</i>	<i>Absolvent</i>
Auto service	24,3	28,2	20,5	0,0	0,0	0,0
Brutar, cofetar	14,1	10,3	17,9	18,6	27,8	8,2
Electro-gazo-sudor montator	11,4	5,1	17,9	0,0	0,0	0,0
Informatica, operator la calculatoare - operator în introducerea și prelucrarea datelor	11,4	20,5	2,6	10,7	9,3	12,2
Electromecanic, mecanic la masini	7,6	7,7	7,6	0,0	0,0	0,0
Agricultura	5,1	0,0	10,3	0,0	0,0	0,0
Specialități de construcții	5,0	2,6	7,7	1,0	1,9	0,0
Ingineri în diverse sectoare, industrii	3,7	5,1	2,6	1,0	0,0	2,0
Asistenta socială și medicală	2,5	0,0	5,1	1,9	0,0	4,1
Croitor, cusător	2,5	5,1	0,0	15,6	5,6	26,5
Design interior	2,5	5,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Inspector pe tehnica securității și sănătății muncii	2,5	5,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Servicii Bancare și Contabilitate	2,5	2,6	0,0	6,7	13,0	0,0
Tâmplar	2,5	0,0	5,1	0,0	0,0	0,0
Chelner	1,3	0,0	2,6	0,0	0,0	0,0
Tehnologi și modelieri în sectoare ale industriei ușoare	1,2	2,6	0,0	19,5	24,1	14,3
Agent de turism	0,0	0,0	0,0	3,8	5,6	2,0
Comunicații Poștale	0,0	0,0	0,0	1,0	1,9	0,0
Ecologia și protecția apelor	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	2,0
Frizerie și cosmetică	0,0	0,0	0,0	8,7	3,7	14,3
Merceolog, vânzător consultant	0,0	0,0	0,0	3,8	1,9	6,1
Metrologie, standardizare, certificarea producției	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	2,0
Operatori, tehnologi și controlori în sectoare produse alimentare	0,0	0,0	0,0	5,7	5,6	6,1
Total		100,0			100,0	

Analiza motivelor/argumentelor în alegerea profesiei a arătat, că în peste o jumătate din răspunsuri, respondenții tind spre auto-realizare: 32,3% au indicat, că le place această profesie/specialitate; 20,0% au indicat, că au capacități și talente în acest domeniu.

Aproximativ 30% din respondenți în alegerea profesiei sunt ghidați de necesitățile pieței: *Profesia/specialitatea aleasă este bine plătită* (17,4%) sau *Există cerere pe piața forței de muncă pentru profesia/specialitatea respectivă, este ușor de a găsi un loc de muncă* (13,4%).

În 16,3% din cazuri alegerea profesiei este aleatorie, spre exemplu:

- *La recomandarea insistentă a părinților, altor rude* (6,6%);
- *Prietenii, colegii mei au ales această profesie/specialitate, eu – le-am urmat exemplul* (3,4%);
- *Instituția de învățământ profesional tehnic se află în apropierea casei mele* (3,4%)
- *Nu am avut interese profesionale evidente, de aceea alegerea este aleatorie* (2,9%).

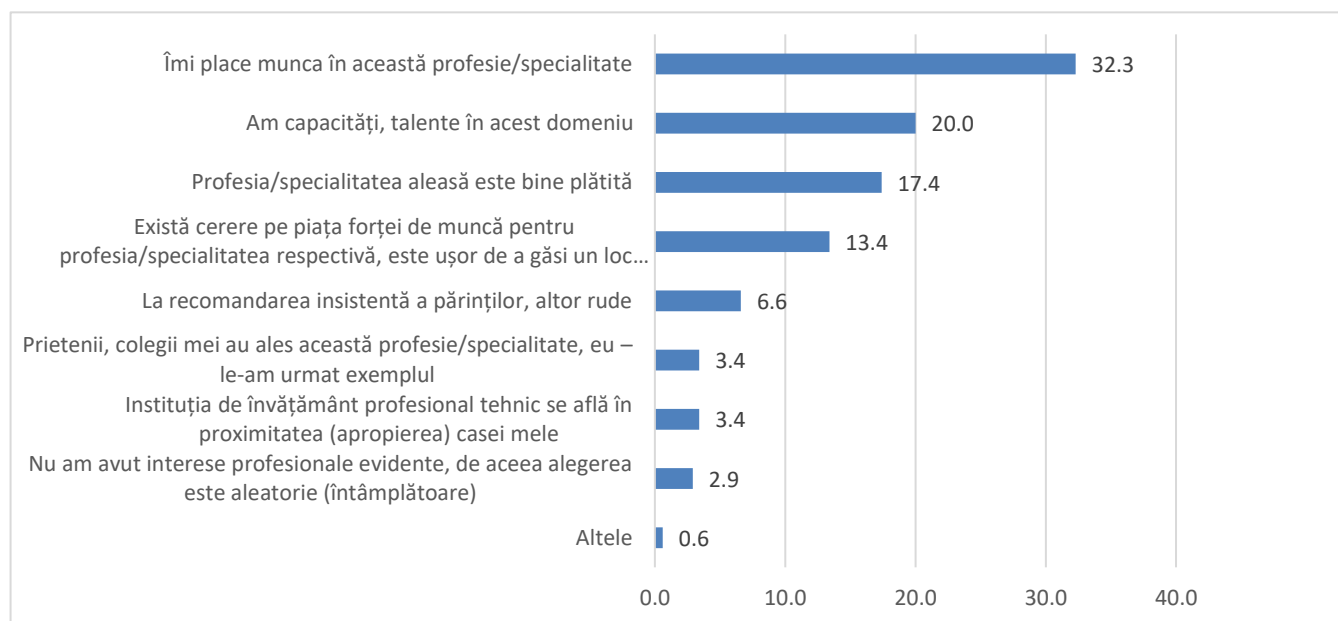


Fig. 14. Motivele/argumentele în alegerea profesiei/specialității, %

Diferențe de gen (nu prea semnificative) au fost identificate doar în unele motive/argumente în alegerea profesiei.

Astfel, fetele, relativ mai frecvent consideră, că:

- *Au capacități, talente în acest domeniu* (22,9%, băieții – 16,2%). În acest caz este prezent elementul emoțional în alegerea profesiei.
- *Există cerere pe piața forței de muncă* (14,9%, băieții – 10,8%). Acest lucru reflectă o abordare rațională în alegerea profesiei, posibilitatea de a găsi o muncă în viitor.
- *Alegerea este întâmplătoare* (4,0%; băieții – 1,4%)

Băieții puțin mai frecvent indică astfel de motive/argumente în alegerea profesiei, precum:

- *Profesia/specialitatea aleasă este bine plătită* (19,6%, fetele – 15,9%). În acest caz este evidentă abordarea rațională, care reflectă posibilitatea unor câștiguri bune în viitor.
- *Am urmat exemplul prietenilor, colegilor mei* (6,8%, fetele - 1,0%)

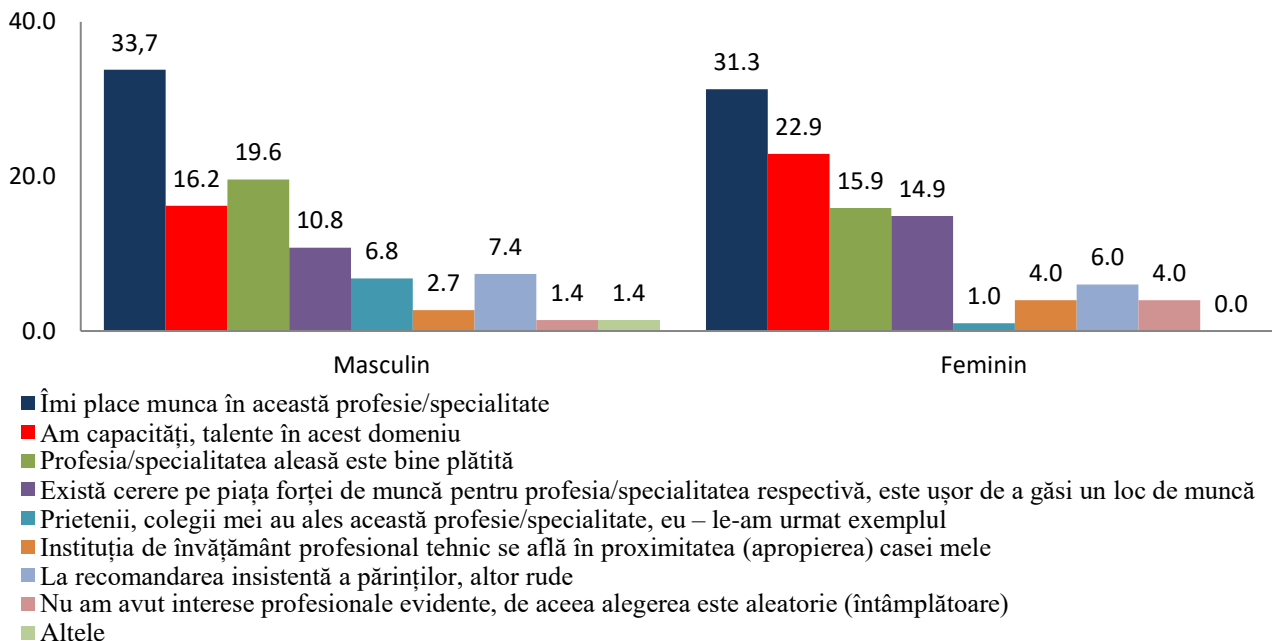


Fig. 15. Motivele/argumentele în alegerea profesiei/specialității, după aspectul de gen al respondentului, %

Analiza răspunsurilor la întrebarea, ale cui sfaturi/exemple au influențat semnificativ asupra alegerii de către respondenți a profesiei/specialității respective, a arătat, că influența dominantă au avut-o membrii familiei și persoanele din anturaj (48,5% și 22,2%, respectiv). În ansamblu, despre acest lucru este indicat în 70,6% din răspunsurile respondenților. Evaluând rolul semnificativ al familiei, este necesar de a ține cont, că în țara noastră tinerii, care doresc să învețe, de regulă, se află în totală dependență materială de părinți.

Influența în alegerea profesiei a profesorilor școlii, gimnaziului, liceului, unde respondenții învățat anterior sau a publicității realizată de ÎIPT a fost indicată în răspunsurile a 11,5% din respondenți.

Rolul internetului și mass-media s-a dovedit a fi important în alegerea profesiei în cazul a 10,7% din respondenți.

Și doar 0,9% din toate răspunsurile respondenților au menționat serviciile STO ale Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă.

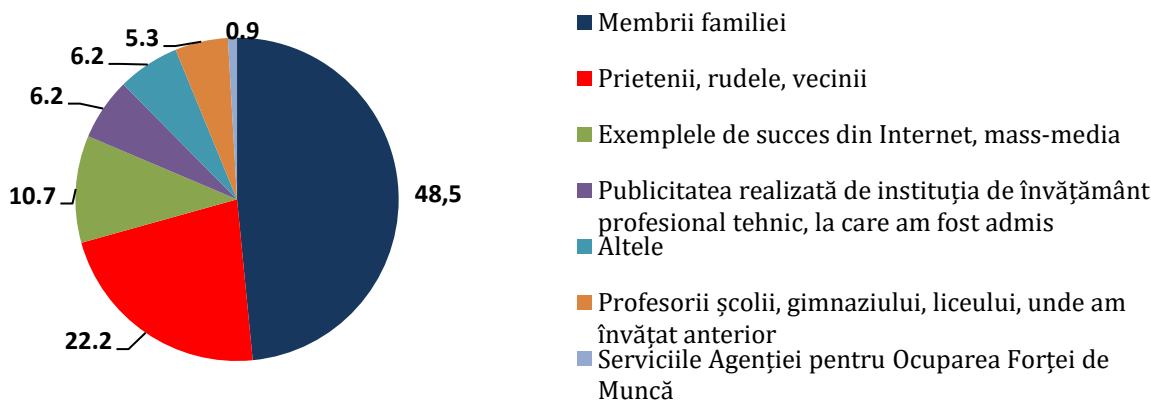


Fig. 16. Surse de sfaturi/exemple, care au influențat semnificativ asupra alegerii profesiei/specialității respective, %

Diferențele de gen, referitoare la sursele sfaturilor/exemplilor, care au influențat asupra alegerii profesiei constau, în principal, în următoarele:

- Fetele relativ mai frecvent ascultă opinia *membrilor familiei*. Acest lucru este indicat de 52,0% fete și 44,4% băieți.
- Asupra alegerii profesiei de către băieți relativ mai frecvent influențează *exemplele de succes din Internet, mass-media*. Acest lucru este indicat de 13,1% băieți și 8,8% fete.

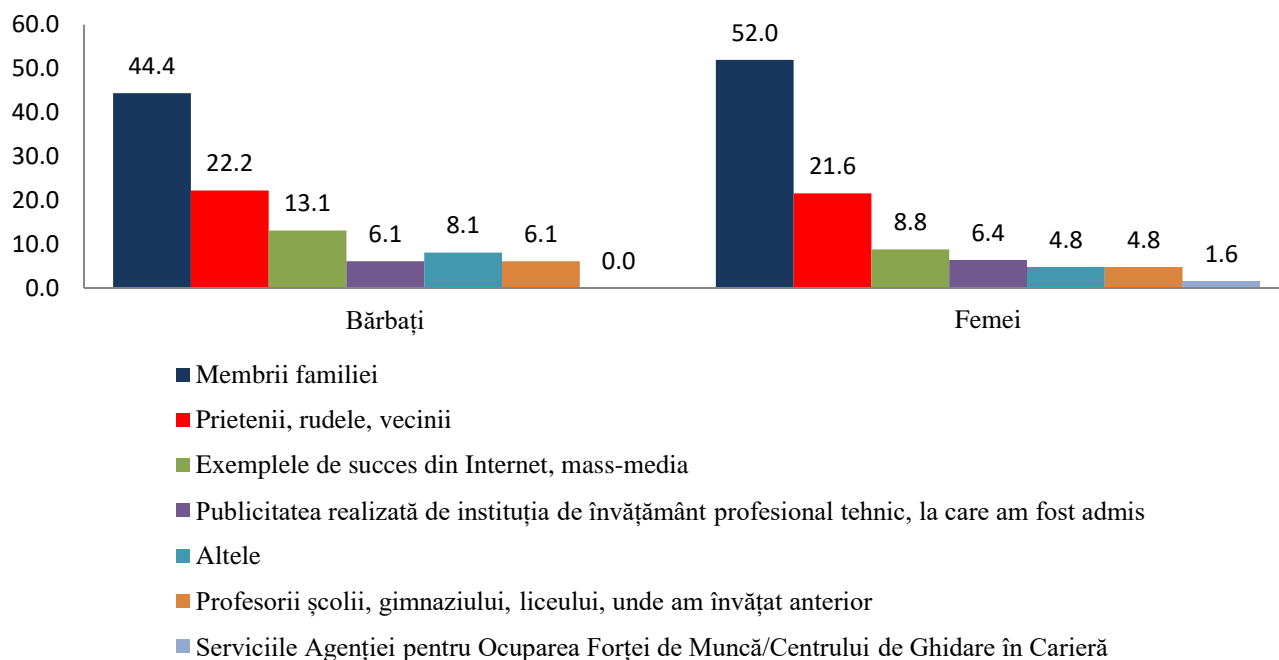


Fig. 17. Surse de sfaturi/exemple, care au influențat semnificativ asupra alegerii profesiei/specialității respective, după aspectul de gen al respondenților, %

Majoritatea absolută a respondenților (82,1%) au indicat, că lor le place profesia aleasă; doar 2,2% din respondenți au indicat, că profesia aleasă nu este pe placul lor. Diferențele de gen practic lipsesc.

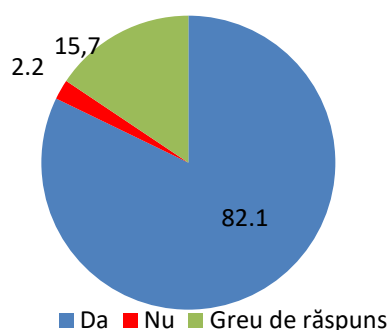


Fig. 18. Le place respondenților profesia aleasă?, %

Identificarea diferențelor de gen la admitere și în perioada de studii în cadrul IÎPT

Peste o jumătate din respondenți (55%) au indicat, că s-au confruntat cu opinia, precum că există profesii ”pentru bărbați” și ”pentru femei”. 40,0% din respondenți nu au auzit despre o astfel de opinie.

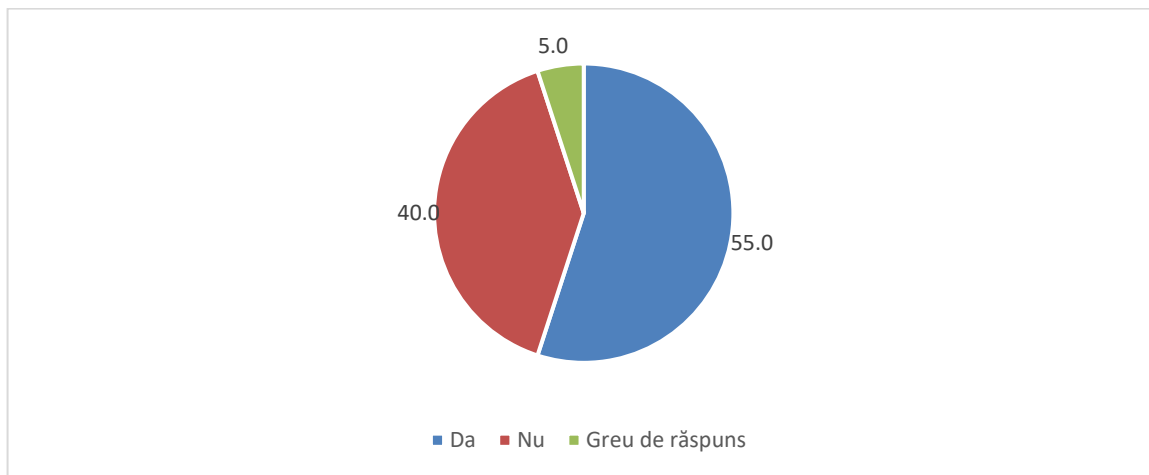


Fig. 19. S-au confruntat respondenții cu opinia, că există profesii "pentru femei" și "pentru bărbați"? %

Fetele semnificativ mai frecvent, decât băieții, s-au confruntat cu afirmații privind existența profesiilor "pentru femei" și "pentru bărbați"; asupra acestui fapt au indicat 64,3% din fete și 42,3% - băieți. Se poate presupune, că despre acest lucru mai frecvent li se vorbește fetelor.

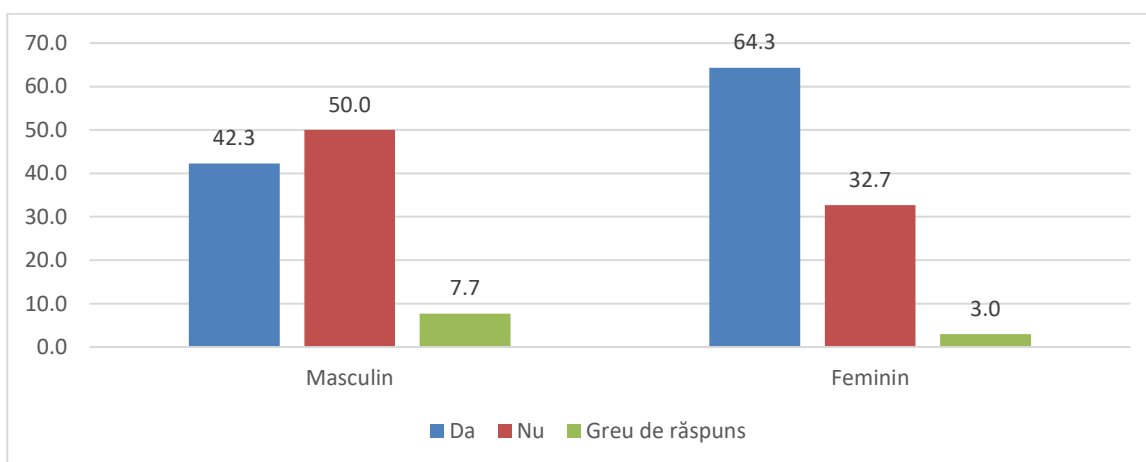


Fig. 20. S-au confruntat respondenții cu opinia, că există profesii "pentru femei" și "pentru bărbați"? %

Opinia despre existența profesiilor "femeiești" și "bărbătești" este exprimată din diferite părți. Este reprezentativ faptul, că în fiecare al partulea caz, adică destul de frecvent, această opinie este exprimată de persoane tinere – de aceeași vârstă cu respondenții: Colegii de clasa, prietenii (24,7% din respondenți).

Totuși, clasificarea răspunsurilor arată, că opinia privind existența profesiilor "femeiești" și "bărbătești" relativ mai frecvent a fost exprimată de persoane, care aparțin generației mai în vârstă (41,6% din toate răspunsurile). Se au în vedere părinții (22,5%) și persoanele din anturajul apropiat de vârstă mai înaintată (19,1%).

Adesea și profesorii școlii, gimnaziului, unde respondenții au învățat până la ÎÎPT și profesorii ÎÎPT – au exprimat opinia, precum că există profesii "pentru bărbați" și "pentru femei" (14,1% din răspunsurile respondenților).

O astfel de opinie este prezentă, de asemenea, în sursele mass-media și internet (10,7%), precum și este exprimată de către angajatori (6,2%).

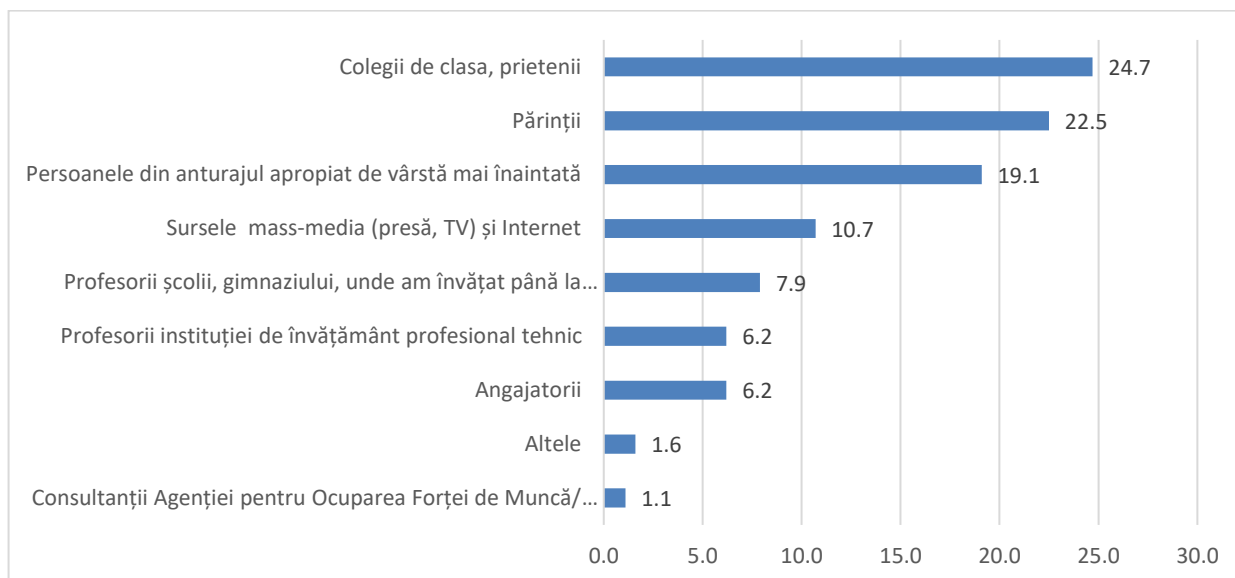


Fig. 21. Surse de opinie, că există profesii ”pentru femei” și ”pentru bărbați”

Fetele relativ mai frecvent au auzit despre existența profesiilor ”femeiești” și ”bărbătești” de la părinți (25,0%; băieții – 17,2%) și de la persoanele din anturajul apropiat de vârstă mai înaintată (22,3%; băieții – 14,1%).

Băieții relativ mai frecvent au întâlnit astfel de opinii în sursele mass-media și Internet (14,1%; fetele – 8,9%) și au auzit despre acest lucru de la angajatori (9,4%, fetele – 4,5%).

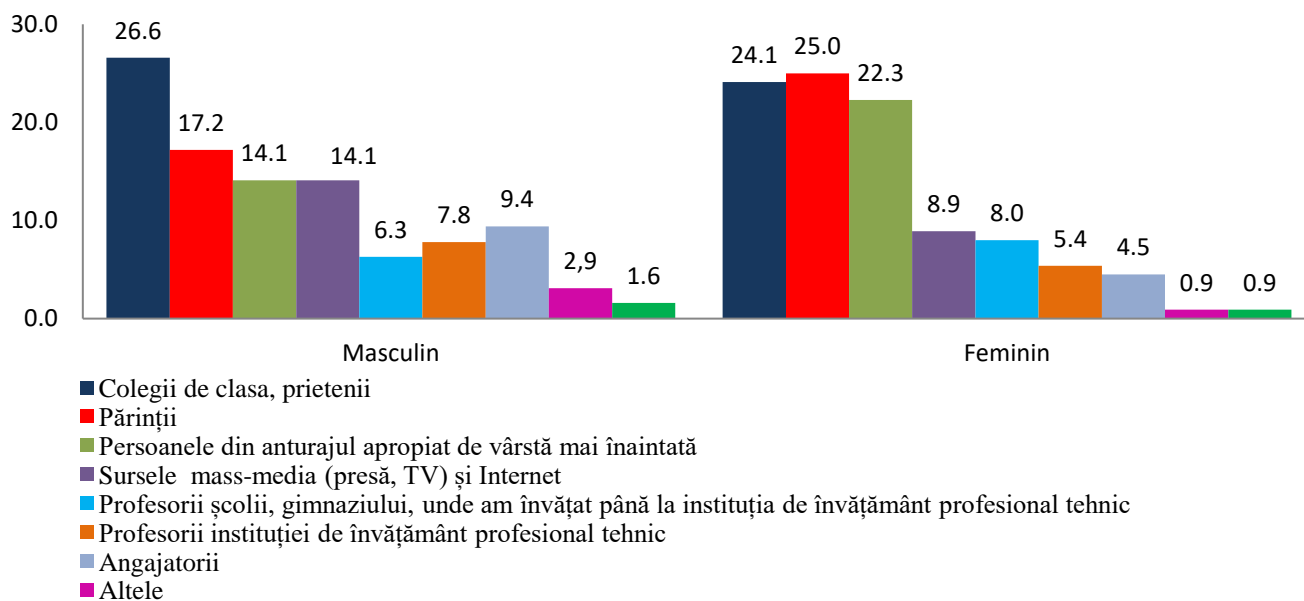


Fig. 22. Surse de opinie, că există profesii ”pentru femei” și ”pentru bărbați” după aspectul de gen al respondenților, %

Peste o jumătate din respondenți (52,2%) consideră, că împărțirea profesiilor în ”femeiești” și ”bărbătești” limitează accesul la ele potrivit aspectului de gen; 35,4% din cei chestionați nu văd limitări potrivit aspectului de gen în această împărțire a profesiilor.

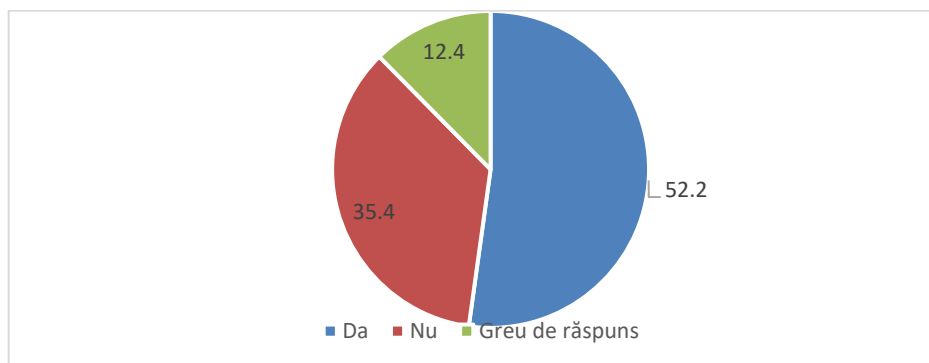


Fig. 23. Împărțirea profesiilor în "femeiești" și "bărbătești" limitează accesul la ele potrivit aspectului de gen, %

Fetele relativ mai frecvent, decât băieții, consideră, că împărțirea profesiilor în "femeiești" și "bărbătești" limitează accesul la ele potrivit aspectului de gen. Această afirmație a fost exprimată în cazul a 55,1% din fete și 48,8% băieți. Cu toate acestea, suficient de mulți băieți, de asemenea, consideră, că această împărțire limitează accesul la anumite profesii.

Tabelul 16. Împărțirea profesiilor în "femeiești" și "bărbătești" limitează accesul la ele potrivit aspectului de gen al respondenților, %

<i>Împărțirea profesiilor în "femeiești" și "bărbătești" limitează accesul la ele potrivit aspectului de gen</i>	<i>Masculin</i>	<i>Feminin</i>
Da	48,8	55,1
Nu	44,2	30,4
Greu de răspuns	7,0	14,5
Total	100,0	100,0

În perioada de admitere la instituția de învățământ profesional tehnic sau în perioada studiilor (în școală, liceu, ÎPT) 25,7% din respondenți s-au confruntat cu atitudinea inegală (discriminatorie) față de băieți sau fete. Din aceștia:

- 16,6% - s-au confruntat cu atitudinea inegală (discriminatorie) față de fete.
- 9,1% - s-au confruntat cu atitudinea inegală (discriminatorie) față de băieți.

E de menționat, că nu este neapărat vorba despre o experiență personală de discriminare, când aceasta s-a manifestat în raport cu o anumită persoană (respondent), dar respondentul a fost martor al unor asemenea evenimente – s-a confruntat cu atitudinea discriminatorie.

Este reprezentativ faptul, că respondenții – fete relativ mai frecvent au indicat asupra existenței inegalității de gen (atât față de fete, cât și față de băieți). În special, atitudinea discriminatorie față de fete a fost indicată de 21,5% din respondenții – fete și 10,0% - băieți. Atitudinea discriminatorie față de băieți a fost indicată de 10,6% din respondenții – fete și 7,2% - băieți.

Cu referire la inegalitatea față de persoanele cu dizabilități, e de menționat, că atitudinea discriminatorie față de aceste persoane a fost indicată de 18,8% din cei chestionați. Totodată, fetele relativ mai frecvent au indicat asupra existenței unei asemenea discriminări (24,7% din fetele chestionate), în timp ce în rândul băieților o astfel de afirmație a fost indicată de 11,3% din cei chestionați. Posibil, fetele sunt mai atente și mai sensibile la cazurile de discriminare – atât după aspectul de gen, cât și cu referire la persoanele cu dizabilități.

Tabelul 17. Atitudinea inegală (discriminatorie), care limitează accesul la educație, după aspectul de gen al respondenților

Atitudinea inegală	V-ați confruntat cu atitudine discriminatorie								
	Da			Nu			Greu de răspuns		
	Masculin	Feminin	Total	Masculin	Feminin	Total	Masculin	Feminin	Total
Față de fete	10,0	21,5	16,6	80,0	69,9	74,2	10,0	8,6	9,2
Față de băieți	7,2	10,6	9,1	82,6	81,2	81,8	10,2	8,2	9,1
Față de persoanele cu dizabilități	11,3	24,7	18,8	74,6	62,9	68,1	14,1	12,4	13,1

În perioada de admitere la instituția de învățământ profesional tehnic sau în perioada studiilor (în școală, liceu, ÎÎPT) atitudinea discriminatorie potrivit aspectului de gen sau față de persoanele cu dizabilități într-o măsură relativ mai mare a fost manifestată de colegii de școală sau din ÎÎPT; acest lucru a fost indicat în răspunsurile a 61,8% din respondenți. Aceasta înseamnă, că tinerii, care studiază împreună în aceeași clasă sau grup, școală sau ÎÎPT sunt principala sursă de discriminare potrivit aspectului de gen sau față de persoanele cu dizabilități.

În mai mult de 30% din cazuri atitudinea discriminatorie, de asemenea, este manifestată de către profesorii sau administrația școlii, gimnaziului, liceului, unde au învățat anterior (16,4%) și profesorii sau administrația ÎÎPT (14,5%). Deci, profesorii, de asemenea, nu pot servi exemplu de tratament egal, nediscriminatoriu atât față de fete și băieți, cât și față de persoanele cu dizabilități.

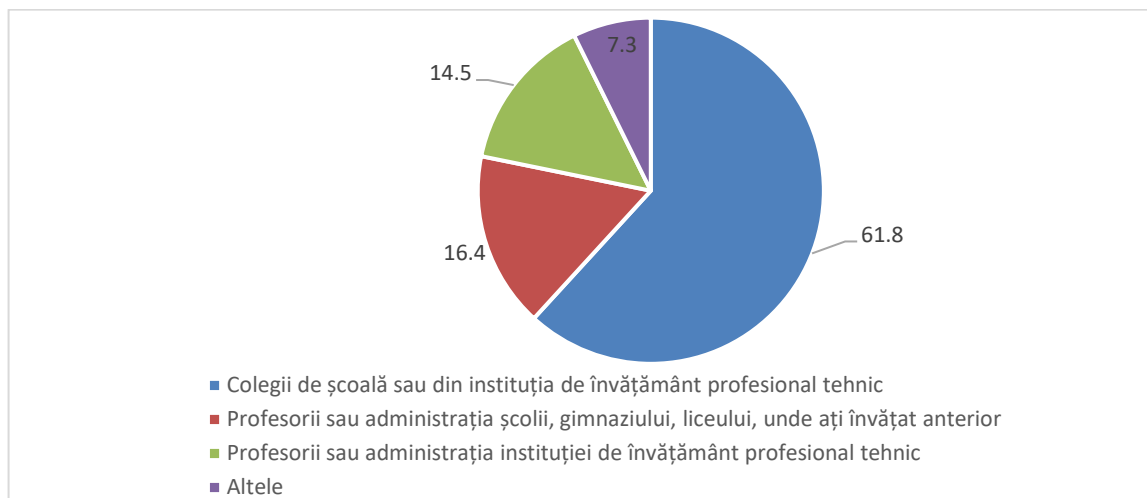


Fig. 24. Sursa, care a manifestat atitudine discriminatorie, %

Este reprezentativ faptul, că relativ mai frecvent asupra atitudinii inegale (atât din partea colegilor de clasă sau din ÎÎPT, cât și din partea profesorilor sau administrației școlii, gimnaziului, liceului, unde au învățat anterior), au indicat băieții, și nu fetele.

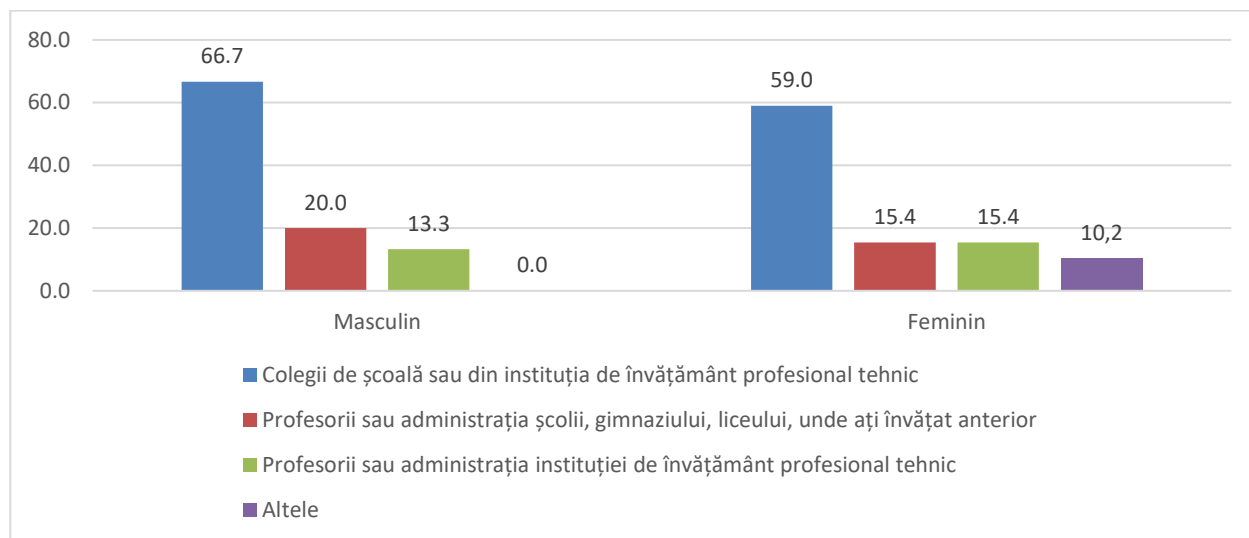


Fig. 25. Sursa, care a manifestat atitudine discriminatorie, după aspectul de gen al respondenților, %

6.3. Proiectarea și dezvoltarea carierei. Serviciile instituțiilor de învățământ profesional tehnic și ale STO din cadrul Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă

Serviciile de proiectare/dezvoltare a carierei, obținute în cadrul instituțiilor de învățământ profesional tehnic

Studiind în cadrul ÎIPT peste o jumătate din respondenți (52,5%) au beneficiat de servicii de proiectare/dezvoltare a carierei.

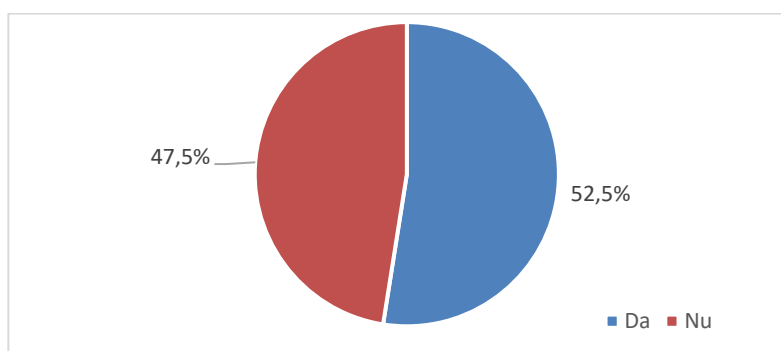


Fig. 26. Beneficiarii de servicii de proiectare/dezvoltare a carierei în timpul studiilor în cadrul ÎIPT, %

Fetele relativ mai frecvent, decât băieții, au indicat, că au beneficiat de servicii de proiectare/dezvoltare a carierei în timpul studiilor în cadrul ÎIPT (respectiv, 57,1% fete și 46,2% băieți).

Tabelul 18. Beneficiarii de servicii de proiectare/dezvoltare a carierei în timpul studiilor în cadrul ÎIPT, după aspectul de gen a respondenților , %

<i>Beneficiarii de servicii de proiectare/dezvoltare a carierei</i>	<i>Masculin</i>	<i>Feminin</i>
Da	46,2	57,1
Nu	53,8	42,9
Total	100,0	100,0

Respondenții, care au beneficiat de servicii de proiectare/dezvoltare a carierei, relativ mai frecvent au indicat, că astfel de servicii sunt oferite de profesori în cadrul modulului "Dezvoltarea personală și proiectarea carierei" (56,1% din răspunsurile respondenților).

21,4% din respondenți au indicat în răspunsurile lor, că au beneficiat de astfel de servicii, oferite de profesori în cadrul altor programe de studii. În 16,3% din cazuri - serviciile de proiectare/dezvoltare a carierei au fost oferite de mentorii, consilierii, antreprenorii, implicați în procesul educational. În cel din urmă caz acestea deseori sunt sfaturi, consiliere a practicienilor, care sunt foarte solicitate în sistemul de învățământ.

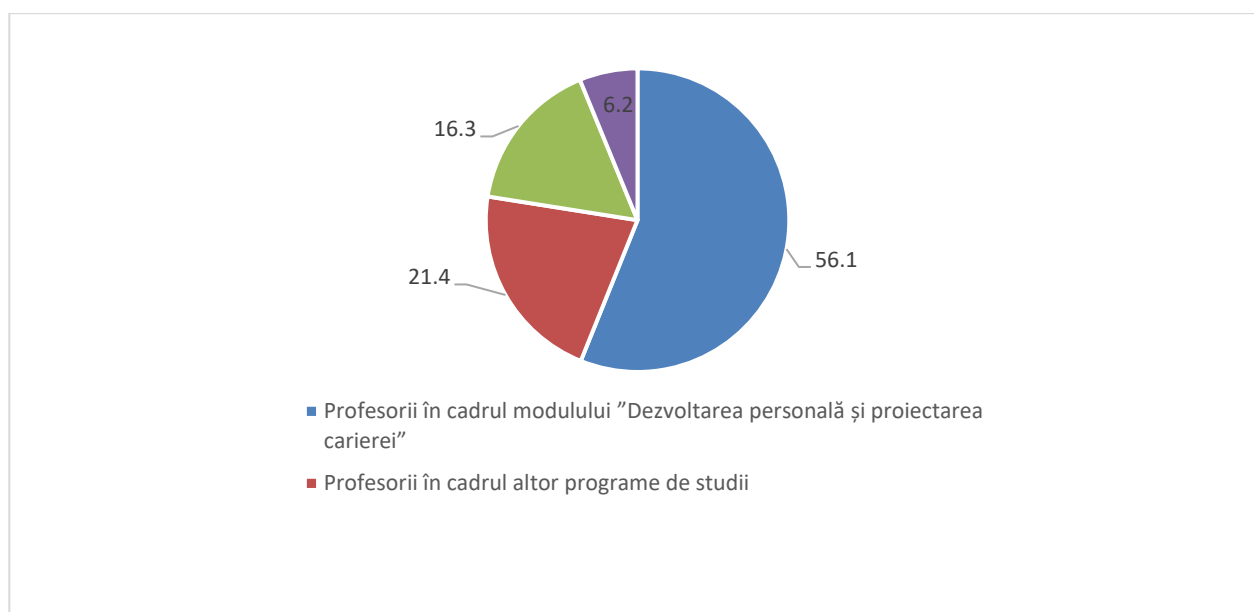


Fig. 27. Sursa, care a oferit servicii de proiectare/dezvoltare a carierei în timpul studiilor în cadrul ÎIPT, %

Diferențele de gen s-au manifestat prin faptul, că băieții relativ mai frecvent au beneficiat de servicii de proiectare/dezvoltare a carierei, oferite de profesori în cadrul altor programe de studii (28,6% din răspunsurile respondenților – băieți; 17,7% - fete). La rândul lor, fetele relativ mai frecvent au beneficiat de astfel de servicii, oferite de mentorii, consilierii, antreprenorii, implicați în procesul educational (19,4% din răspunsurile fetelor; 11,4% - a băieților).

Se poate presupune, că fetele sunt mai receptive la sfaturile/suportul/serviciile, oferite în mod individual.

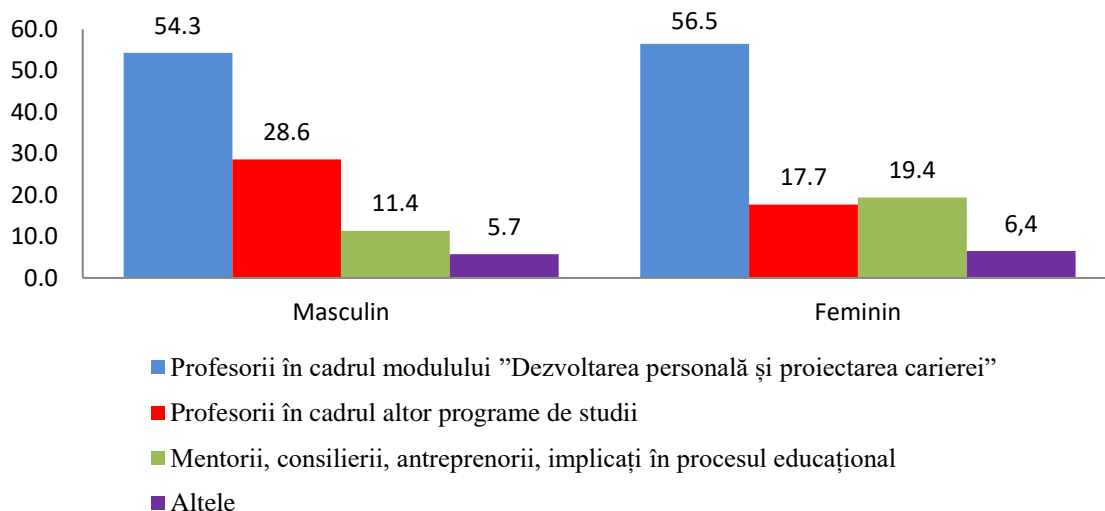


Fig. 28. Sursa, care a oferit servicii de proiectare/dezvoltare a carierei în timpul studiilor în cadrul ÎPT, după aspectul de gen al respondenților, %

Peste o jumătate din respondenți (56,1%) au indicat, că în cadrul programului de studii a existat modulul "Dezvoltarea personală și proiectarea carierei".

Diferențe de gen în acest context nu au fost identificate.

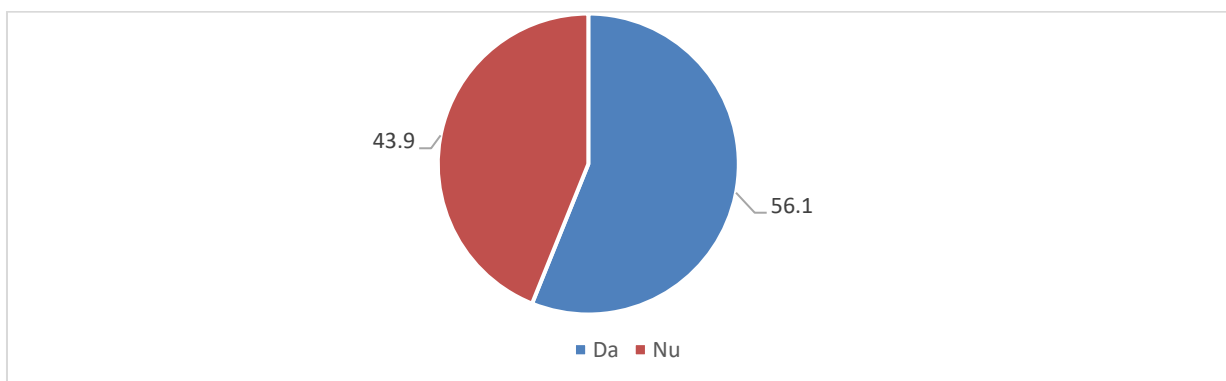


Fig. 29. Existența în cadrul programului de studii a modului "Dezvoltarea personală și proiectarea carierei", %

Modulul "Dezvoltarea personală și proiectarea carierei" a influențat semnificativ asupra proiectării carierei în cazul a 72,3% din respondenți; și practic nu a influențat asupra proiectării carierei în cazul a 12,9% din respondenți.

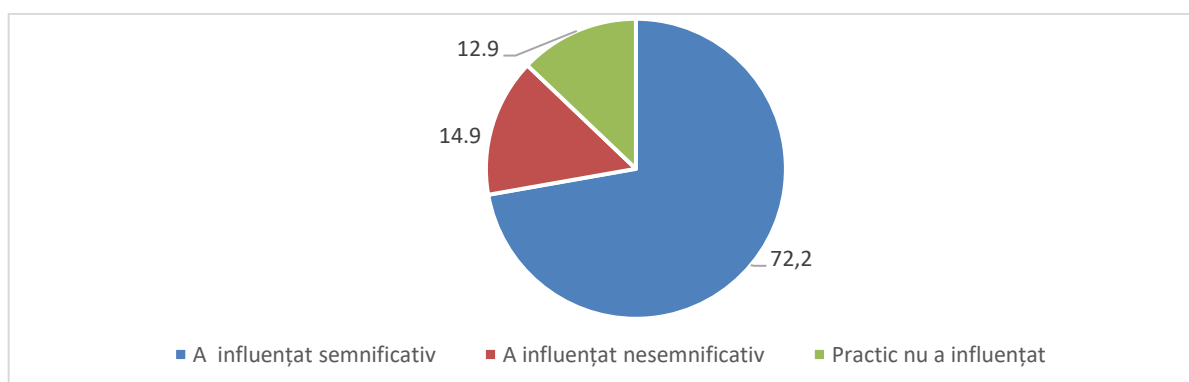


Fig. 30. Influența modului "Dezvoltarea personală și proiectarea carierei" asupra proiectării carierei, %

Modulul ”Dezvoltarea personală și proiectarea carierei” a influențat semnificativ asupra proiectării carierei fetelor (76,8% din respondenții - fete; 65,9% - băieți).

Băieții relativ mai frecvent au indicat, că modulul a influențat ne semnificativ asupra proiectării carierei lor (20,5% din respondenții – băieți; 10,7% - fete).

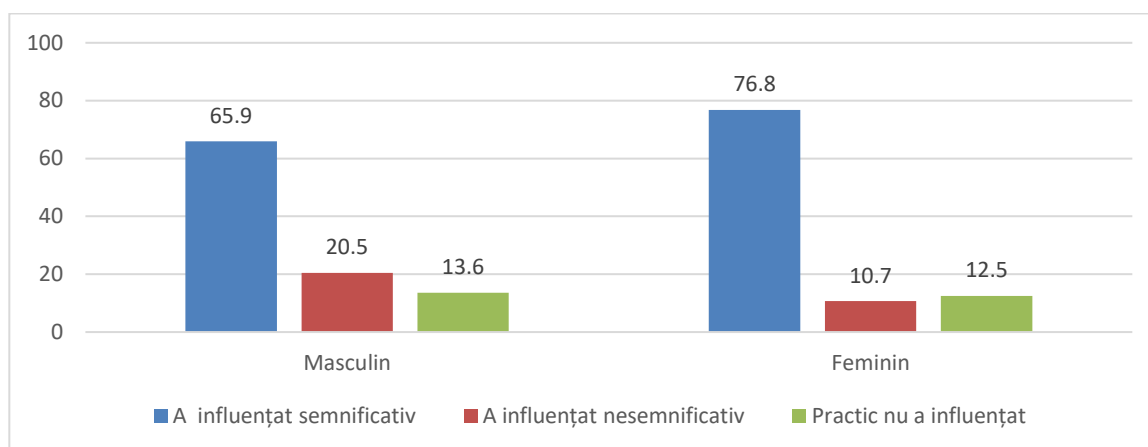


Fig. 31. Influența modulului ”Dezvoltarea personală și proiectarea carierei” asupra proiectării carierei, după aspectul de gen al respondenților, %

În procesul obținerii serviciilor de proiectare/dezvoltare a carierei în cadrul ÎIPT aproximativ 8% din respondenți s-au confruntat cu atitudinea inegală (discriminatorie) față de fete și băieți. Totodată, băieții și fetele aproximativ în egală măsură au indicat asupra existenței acestei discriminări (7,8% și 8,0%, respectiv).

În același timp, asupra existenței atitudinii discriminatorii față de fete, puțin mai frecvent au indicat respondenții fete (9,2%) și 6,0% - respondenții băieți. Asupra atitudinii discriminatorii față de băieți aproximativ în egală măsură au indicat atât băieții, cât și fetele.

Existența atitudinii discriminatorii față de persoanele cu dizabilități (în procesul obținerii serviciilor de proiectare/dezvoltare a carierei în cadrul ÎIPT) a fost indicată de către 12,1% din respondenți, constituind aproximativ o pondere egală a băieților și fetelor.

Tabelul 19. Atitudinea inegală (discriminatorie), care limitează accesul la servicii de proiectare/dezvoltare a carierei în cadrul ÎIPT, după aspectul de gen a respondenților, %

Atitudine discriminatorie	V-ați confruntat cu atitudine discriminatorie								
	Da			Nu			Greu de răspuns		
	Masculin	Feminin	Total	Masculin	Feminin	Total	Masculin	Feminin	Total
Față de fete	6,0	9,2	7,8	88,0	89,2	88,7	6,0	1,6	3,5
Față de băieți	8,0	8,1	8,0	88,0	90,3	89,3	4,0	1,6	2,7
Față de persoanele cu dizabilități	11,5	12,5	12,1	82,7	82,8	82,8	5,8	4,7	5,1

Serviciile de proiectare/dezvoltare a carierei, prestate în cadrul STO Chișinău, Cahul și Soroca (unde au fost deschise Centre de Ghidare în Carieră)

Aproape o jumătate din respondenți (49,2%) cunosc despre existența Centrelor de Ghidare în Carieră din cadrul STO, care oferă servicii de proiectare/dezvoltare a carierei.

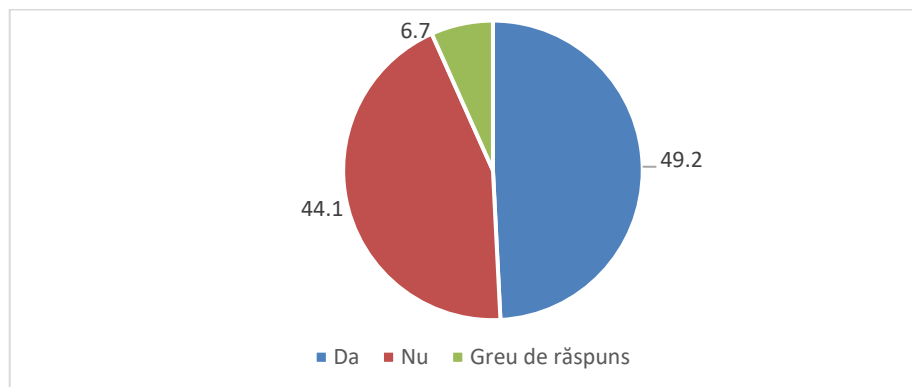


Fig. 32. Cunoștințe despre existența Centrelor de Ghidare în Carieră, %

Diferențele de gen se manifestă prin faptul, că o pondere semnificativ mai mare din respondenții fete cunosc despre existența Centrelor de Ghidare în Carieră din cadrul STO. Acest lucru este reflectat în răspunsurile a 61,0% din totalul fetelor, comparativ cu 34,6% din totalul băieților.

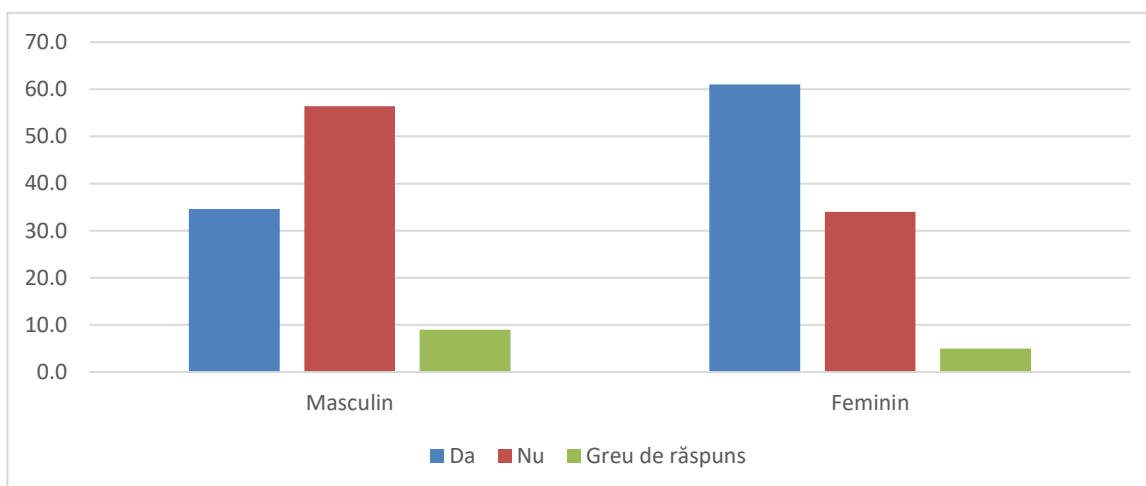


Fig. 33. Cunoștințe despre existența Centrelor de Ghidare în Carieră, după aspectul de gen al respondenților, %

Informația privind activitatea Centrelor de Ghidare în Carieră elevii o obțin din diverse surse. În primul rând, în cadrul ÎIPT (39,8%) și datorită publicității Centrelor de Ghidare în Carieră (34,7%).

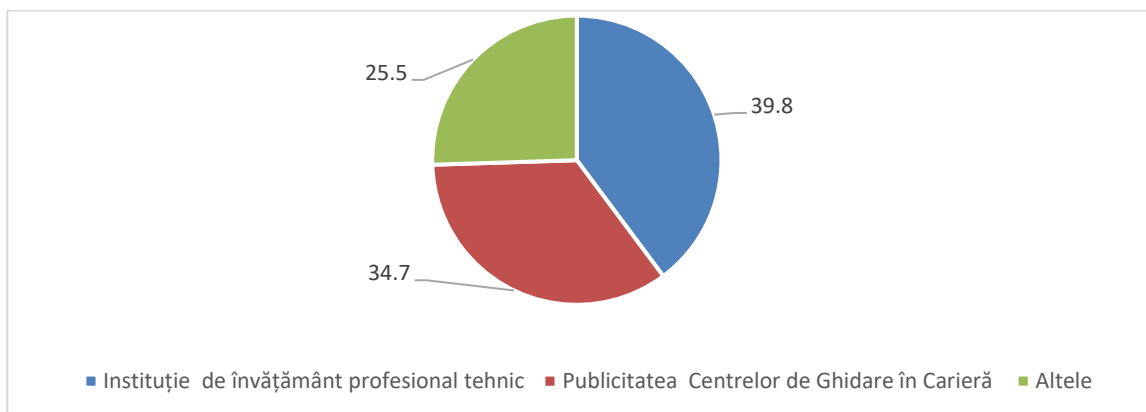


Fig. 34. Surse de informare privind activitatea Centrelor de Ghidare în Carieră, %

Diferențele de gen se manifestă în următoarele:

- Fetele relativ mai frecvent obțin informația privind activitatea Centrelor de Ghidare în Carieră în cadrul instituției de învățământ profesional tehnic (44,1% din respondenții fete; 30,0% din respondenții băieți).
- Băieții relativ mai frecvent află despre activitatea Centrelor de Ghidare în Carieră datorită publicității acestora (43,3% din respondenții băieți; 30,9% - respondenții fete).

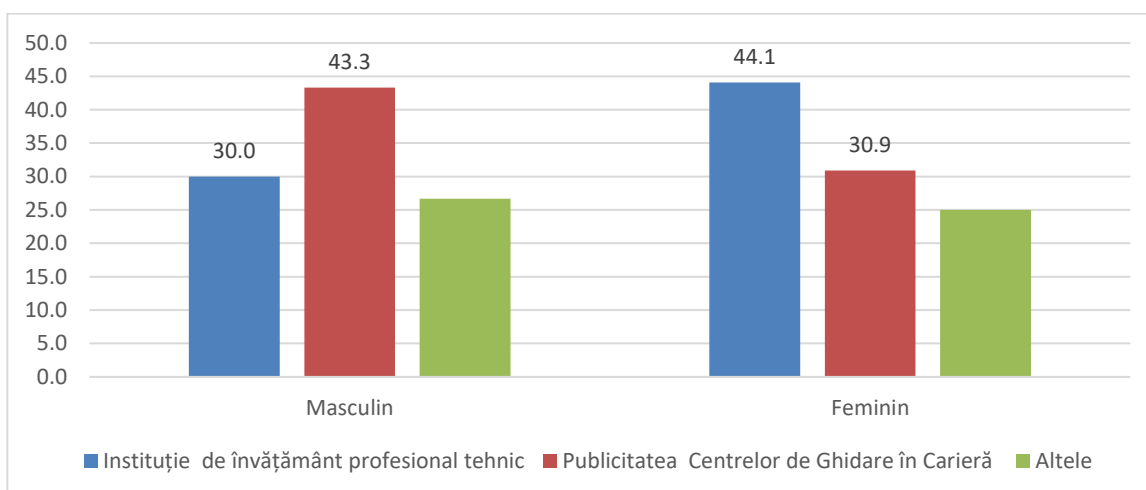


Fig. 35. Surse de informare despre activitatea Centrelor de Ghidare în Carieră după aspectul de gen al respondenților, %

Majoritatea absolută a respondenților (84,8%) nu au solicitat servicii de proiectare/dezvoltare a carierei în cadrul Centrelor de Ghidare în Carieră.

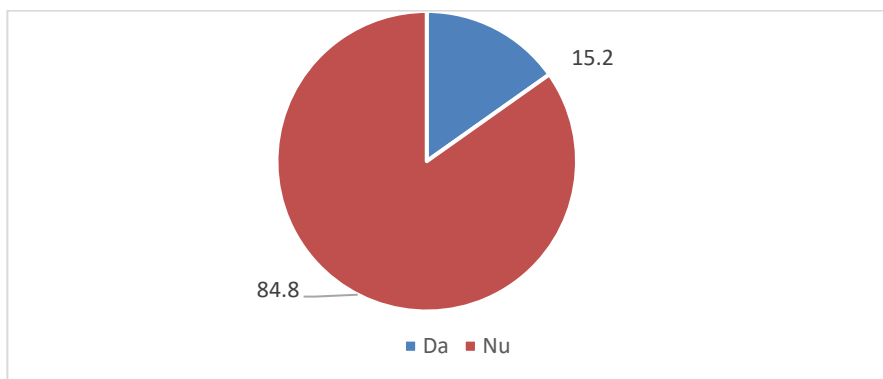


Fig. 36. Solicitarea serviciilor de proiectare/dezvoltare a carierei în cadrul Centrelor de Ghidare în Carieră, %

Fetele relativ mai frecvent au solicitat servicii de proiectare/dezvoltare a carierei în cadrul Centrelor de Ghidare în Carieră. Acest lucru a fost indicat de 20,9% din fetele chestionate și de doar 8,2% din respondenții băieții.

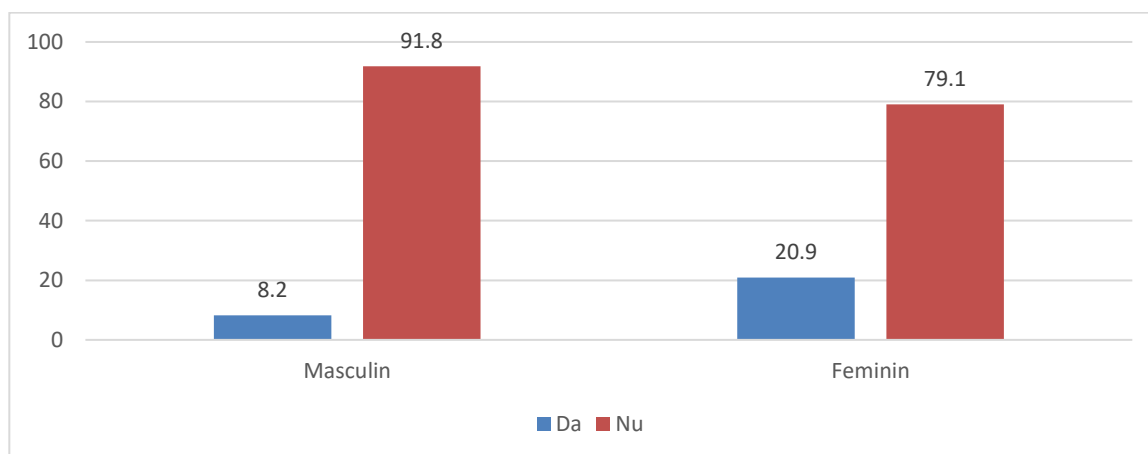


Fig. 37. Solicitarea serviciilor de proiectare/dezvoltare a carierei în cadrul Centrelor de Ghidare în Carieră, după aspectul de gen al respondenților, %

Printre respondenții, care au beneficiat de servicii de proiectare/dezvoltare a carierei în cadrul Centrelor de Ghidare în Carieră (nu mai mult de 15% din respondenți) majoritatea absolută (89,1%) au fost satisfăcuți de calitatea acestora; din ei – pe deplin satisfăcuți (46,4%) sau într-o anumită măsură (42,9%).

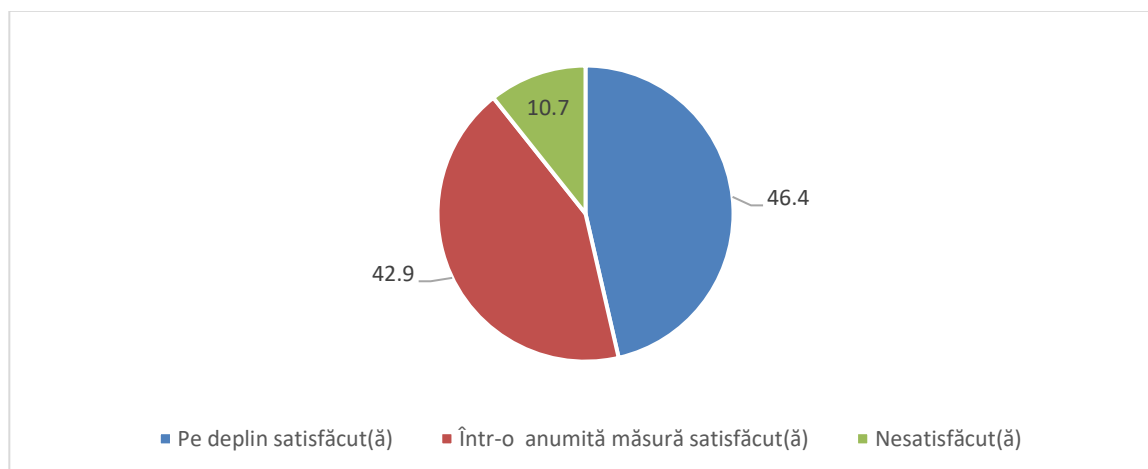


Fig. 38. Satisfacția în raport cu calitatea serviciilor de proiectare/dezvoltare a carierei în cadrul Centrelor de Ghidare în Carieră, %

Diferențele de gen se manifestă în următoarele:

- Respondenții fete considerabil mai frecvent au indicat, că sunt pe deplin satisfăcute de calitatea serviciilor de proiectare/dezvoltare a carierei. O astfel de afirmație au expus-o 55,0% din respondenții fete și doar 25,0% din respondenții băieți.
- La rândul lor, băieții relativ mai frecvent au indicat, că sunt satisfăcuți într-o anumită măsură de calitatea serviciilor de proiectare/dezvoltare a carierei (62,5%, comparativ cu 35,0% din respondenții fete).

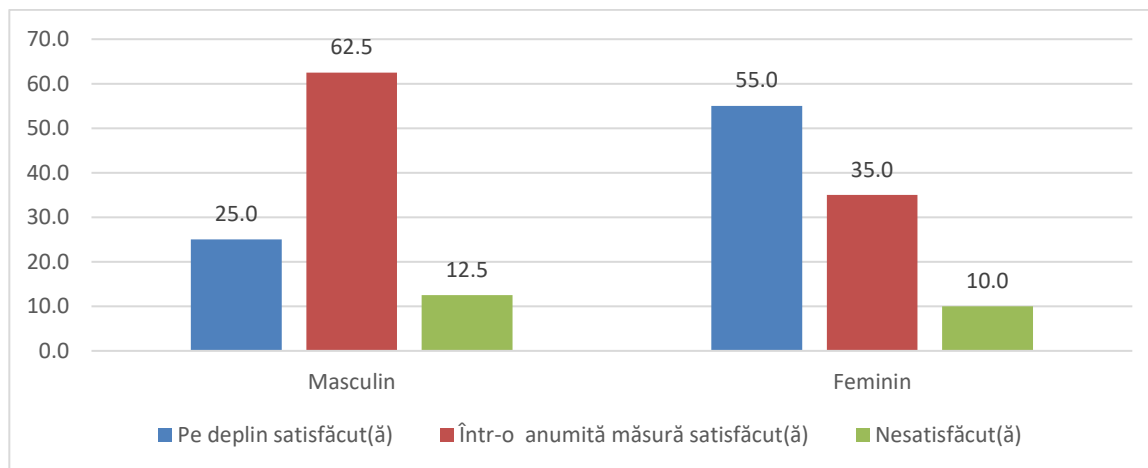


Fig. 39. Satisfacția în raport cu calitatea serviciilor de proiectare/dezvoltare a carierei în cadrul Centrelor de Ghidare în Carieră, după aspectul de gen al respondenților, %

În procesul obținerii serviciilor în cadrul Centrelor de Ghidare în Carieră 2,9% din respondenți au indicat, că s-au confruntat cu atitudinea discriminatorie față de fete și 11,4% au indicat existența atitudinii discriminatorii față de băieți. Adică, considerabil mai frecvent a fost sesizată atitudinea discriminatorie față de băieți.

Totodată, au indicat asupra percepției atitudinii discriminatorii, de asemenea, în principal, băieții.

Percepția atitudinii discriminatorii față de persoanele cu dizabilități a fost indicată de 14,7% din persoanele chestionate. Relativ mai frecvent acest lucru a fost indicat de către fete (16,7% din toți respondenții fete; 10,0% - respondenții băieți).

Tabelul 20. Atitudinea inegală (discriminatorie) în procesul obținerii serviciilor de proiectare/dezvoltare a carierei în cadrul Centrelor de Ghidare în Carieră, după aspectul de gen al respondenților, %

	V-ați confruntat cu atitudine discriminatorie?								
	Da			Nu			Greu de răspuns		
	Mascu lin	Femi nin	Total	Mascu lin	Femi nin	Total	Mascu lin	Femi nin	Total
Față de fete	10,0	0,0	2,9	80,0	80,0	80,0	10,0	20,0	17,1
Față de băieți	25,0	4,3	11,4	66,7	78,3	74,3	8,3	17,4	14,3
Față de persoanele cu dizabilități	10,0	16,7	14,7	70,0	66,7	67,6	20,0	16,6	17,7

Îmbunătățirea serviciilor de proiectare/dezvoltare a carierei

Viziunea respondenților față de dezvoltarea de mai departe a carierei lor diferă semnificativ. Practic, un număr egal al respondenților au indicat asupra următoarelor perspective:

- 23,8% tind spre formarea sau dezvoltarea carierei profesionale ca angajat
- 22,3% planifică continuarea studiilor
- 43,4% și-au exprimat intenția de a se implica în activitatea antreprenorială, din ei o jumătate (21,5%) – ar dori să inițieze activității pe cont propriu și 21,9% - doresc să fie proprietari ai propriei afaceri cu personal angajat.

O pondere semnificativă a respondenților (9,1%) asociază perspectivele sale de dezvoltare a carierei cu migrația de muncă sau emigrarea.

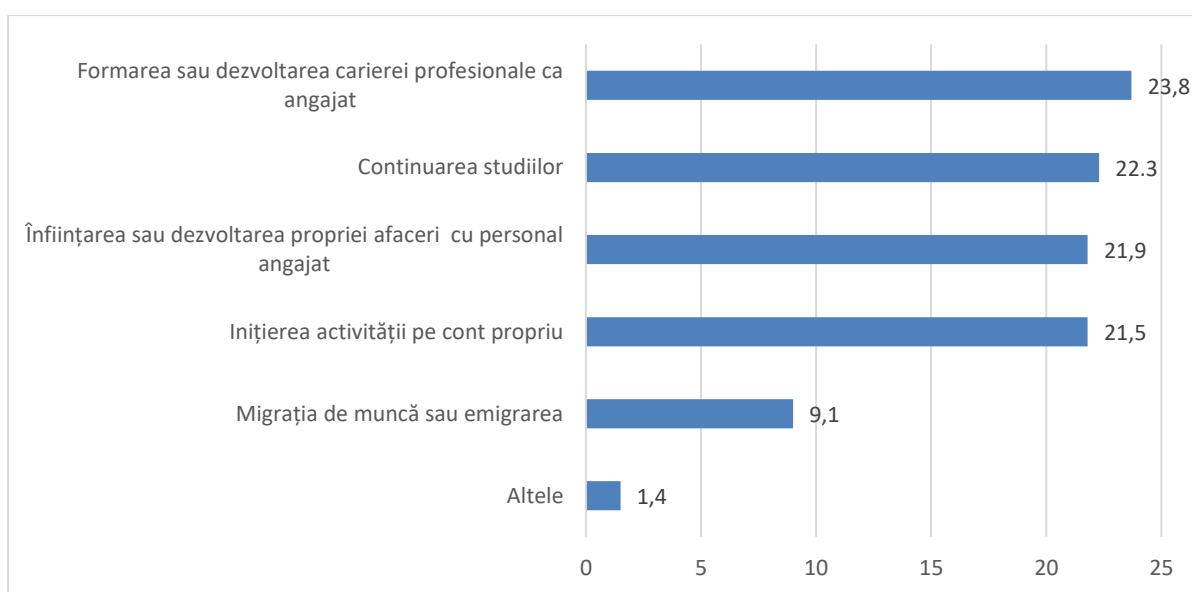


Fig. 40. Viziunea față de dezvoltarea de mai departe a carierei, %

Diferențele de gen se manifestă prin faptul, că băieții chestionați semnificativ mai frecvent sunt susceptibili de a-și dezvolta cariera sa profesională în calitate de angajat (30,0% din toți respondenții băieți, comparativ cu 19,4% din toți respondenții fete).

La rândul lor, fetele relativ mai frecvent planifică continuarea studiilor (23,9%, comparativ cu 20,0% din respondenții băieți) și inițierea activității pe cont propriu (23,2%, comparativ cu 19,1% din respondenții băieți).

În afară de aceasta, fetele relativ mai frecvent decât băieții intenționează să înființeze sau să dezvolte proprii afaceri cu personal angajat (25,2% din respondenții fete comparativ cu 17,3% din respondenții băieți).

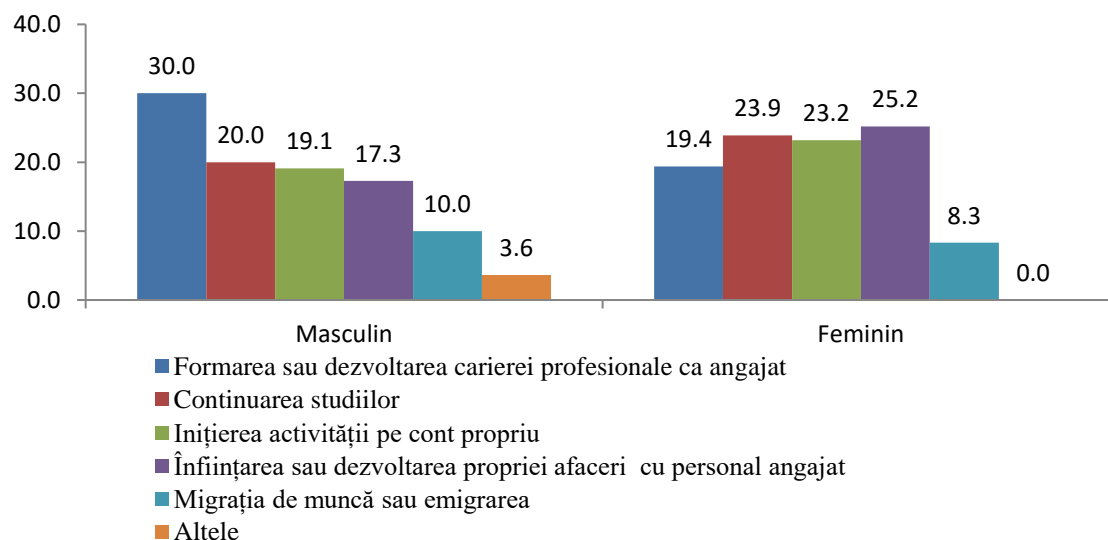


Fig. 41. Viziunea față de dezvoltarea de mai departe a carierei, după aspectul de gen al respondenților, %

Respondenții au avut posibilitatea de a indica, ce măsuri, în opinia lor, ar fi utile pentru îmbunătățirea serviciilor de proiectare/dezvoltare a carierei. Cea mai mare pondere a respondenților (29,1%) au indicat importanța implicării antreprenorilor de succes în procesul educațional. Această măsură reflectă dorința elevilor de a se concentra asupra metodelor practice, legate de educația antreprenorială.

18,4% din elevii chestionați consideră necesară îmbunătățirea modului ”Dezvoltarea personală și proiectarea carierei”.

Aceiași număr de respondenți (18,4%) consideră oportună crearea serviciilor și a platformelor online pentru proiectarea carierei. Aceasta înseamnă, că elevii și absolvenții ÎIPT nu doar că au acces la Internet, dar sunt și gata de a utiliza oportunitățile oferite pentru dezvoltarea propriei cariere.

Îmbunătățirea accesului la informație, în special, existența informației actualizate despre locurile de muncă disponibile la întreprinderi și a prognozelor forței de muncă a fost indicată ca măsură utilă de către 16,1% din totalul respondenților. Adică tinerii sunt conștienți de dificultățile în căutarea unui loc de muncă și sunt interesați de a utiliza o gamă largă de informații, inclusiv statistice și științifice, pentru a-și găsi un loc de muncă.

Necesitatea creșterii calității serviciilor, oferite de Centrele de Ghidare în Carieră a fost indicată de 8,6% din respondenți.

Utilizarea unei astfel de măsuri, precum depășirea stereotipurilor de gen în societate, a fost indicată de 8,4% din toate persoanele chestionate.

Tabelul 21. Măsuri pentru îmbunătățirea serviciilor de proiectare/dezvoltare a carierei, %

Măsuri	%
Implicarea antreprenorilor de succes în procesul educațional	29,1
Îmbunătățirea modului ”Dezvoltarea personală și proiectarea carierei”	18,4
Crearea serviciilor și a platformelor online pentru proiectarea carierei	18,4
Existența informației actualizate despre locurile de muncă disponibile la întreprinderi și a prognozelor forței de muncă	16,1
Creșterea calității serviciilor, oferite de Centrele de Ghidare în Carieră	8,6
Depășirea stereotipurilor de gen în societate	8,4
Altele	1,0
Total	100,0

Diferențele de gen se manifestă în faptul, că băieții relativ mai frecvent au indicat necesitatea unei astfel de măsuri, precum crearea serviciilor și a platformelor online pentru proiectarea carierei (21,4% din respondenții băieți și 16,5% din respondenții fete).

La rândul lor, fetele relativ mai frecvent au indicat necesitatea depășirii stereotipurilor de gen în societate (10,7%; băieții – 5,0%).

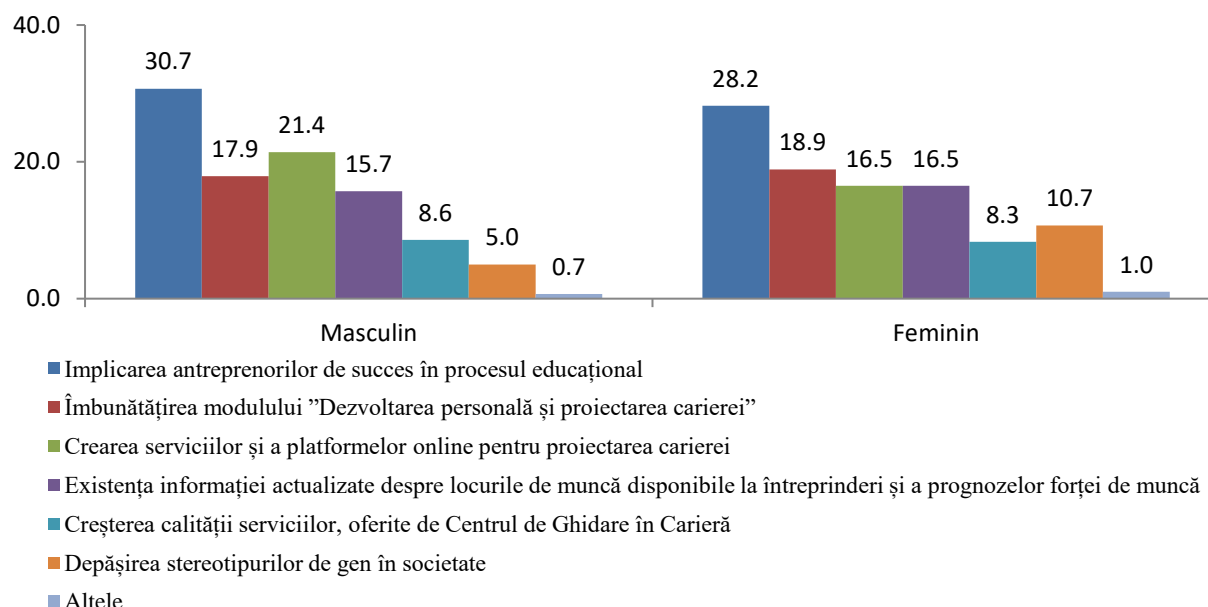


Fig. 42. Măsuri pentru îmbunătățirea serviciilor de proiectare/dezvoltare a carierei, după aspectul de gen al respondenților, %

Elevii și absolvenții ÎÎPT, care au studiat modulul "Dezvoltarea personală și proiectarea carierei" au avut posibilitatea de a-și exprima opinia privitoare la măsurile, prin care acesta ar putea deveni mai interesant și mai util. Cel mai frecvent respondenții au indicat necesitatea îmbunătățirii materialelor didactice (29,9%), utilizării altor metode de predare (26,1%) și majorării numărului de ore (23,1%).

Importanța schimbării structurii modulului (prin corectarea, completarea temelor principale) a fost indicată de 15,7% din respondenți.

Tabelul 21. Metodele prin care modulul "Dezvoltarea personală și proiectarea carierei" ar putea deveni mai interesant și mai util, %

<i>Metodele prin care modulul "Dezvoltarea personală și proiectarea carierei" ar putea deveni mai interesant și mai util</i>	%
Îmbunătățirea materialelor didactice	29,9
Utilizarea altor metode de predare	26,1
Mărirea numărului de ore	23,1
Corectarea, completarea temelor principale ale modulului	15,7
Altele	5,2
Total	100,0

Diferențele de gen constau în faptul, că pentru îmbunătățirea modulului "Dezvoltarea personală și proiectarea carierei":

- Fetele considerabil mai frecvent au indicat necesitatea corectării, completării temelor principale ale modulului (20,3% fete comparativ cu 9,3% băieți).
- Băieții o importanță relativ mai mare au acordat unor asemenea măsuri, precum *Îmbunătățirea materialelor didactice* (31,5% băieți comparativ cu 27,9% fete); *Utilizarea altor metode de predare* (29,6%; fete – 24,0%); *Mărirea numărului de ore* (25,9%; fete – 21,5%).

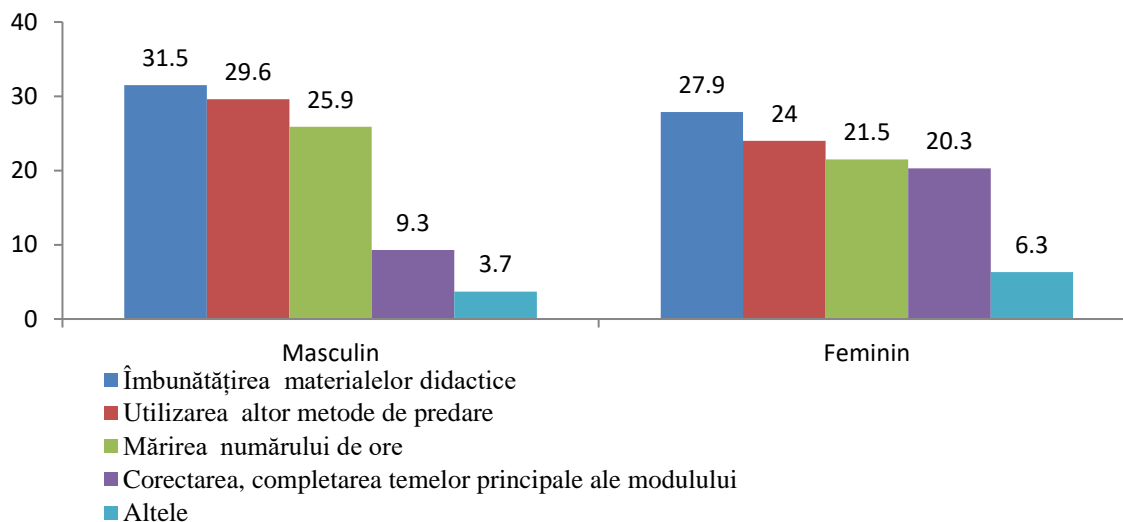


Fig. 43. Metodele prin care modulul "Dezvoltarea personală și proiectarea carierei" ar putea deveni mai interesant și mai util, %

Respondenții au propus următoarele metode de îmbunătățire a modulului "Dezvoltarea personală și proiectarea carierei":

- Utilizarea unor metode mai interesante de predare – jocuri, forme interactive, filmulețe,
- Orientarea într-o măsură mai mare asupra cunoștințelor practice și nu asupra celor teoretice
- Utilizarea testelor pentru determinarea capacităților proprii
- Îmbunătățirea materialelor didactice

Respondenții au indicat asupra cunoștințelor suplimentare și consultațiilor, necesare pentru dezvoltarea carierei:

- Întâlniri, discuții cu antreprenorii (inclusiv cu cei de succes), care activează în sfera de interes
- Întâlniri, discuții cu angajatorii, care activează într-un anumit domeniu de activitate, precum și alte persoane - profesioniști, care au reușit în cariera lor
- Susținerea financiară pentru tinerii antreprenori, inclusiv atragerea de investiții din străinătate
- Cunoștințe în domeniul antreprenoriatului, inclusiv cu referire la unele direcții - contabilitate, finanțare, posibile riscuri
- Îmbunătățirea cunoștințelor profesionale
- Oportunități de stagiu și vizite la întreprinderile moderne
- Informații privind planificarea carierei, inclusiv. privind situația de pe piața muncii în anumite profesii
- Sfaturi psihologice

Unele întrebări din chestionar s-au referit la protecția mediului.

În peste 50% din răspunsuri respondenții au indicat, că participă la protecția mediului în modul următor: *Arunc gunoiul doar în locuri autorizate* (27,7%) și *După odihna în natură am grijă să las totul curat* (23,6%). Aceste măsuri sunt, de fapt, o manifestare a educației și acurateței.

În 20% din răspunsuri respondenții au indicat, că utilizează metode mai moderne de protecție a mediului, în special: *Colectez corect deșeurile* (12,5%) și *Reduc utilizarea plasticului* (8,7%).

Totodată peste ¼ din respondenți manifestă o participare mai activă la protecția mediului, în special: *Particip la înverzirea mediului* (10,3%), *Informez colegii, prietenii despre necesitatea ocrotirii mediului* (9,5%) și *Distribui în rețelele sociale materialele despre mediul poluat* (6,1%).

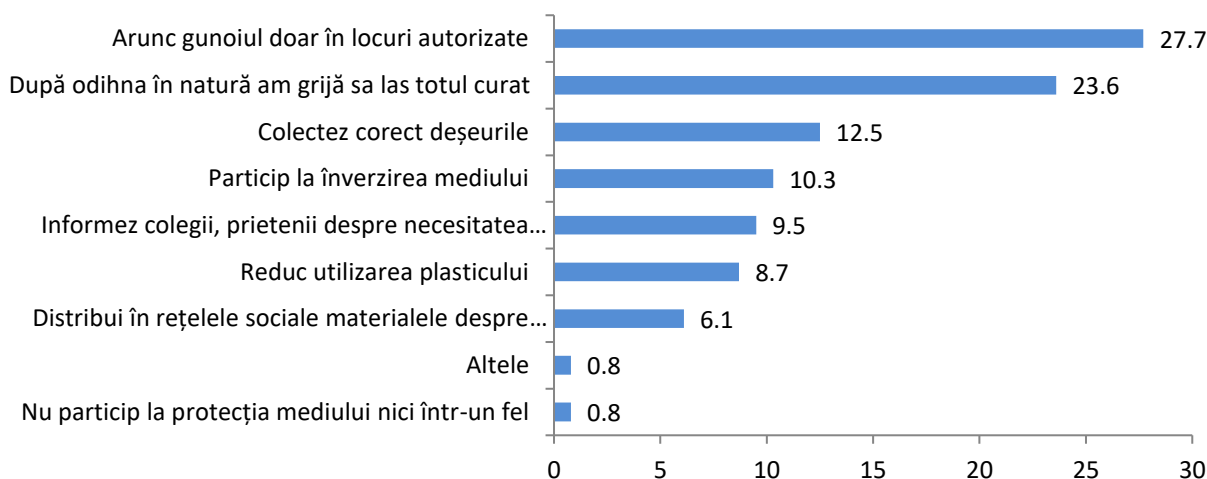


Fig. 44. Participarea la protecția mediului, %

Diferențele de gen sunt neesențiale: fetele puțin mai frecvent sunt preocupate, ca *După odihna în natură să lase totul curat* (26,7%; băieții – 20,0%).

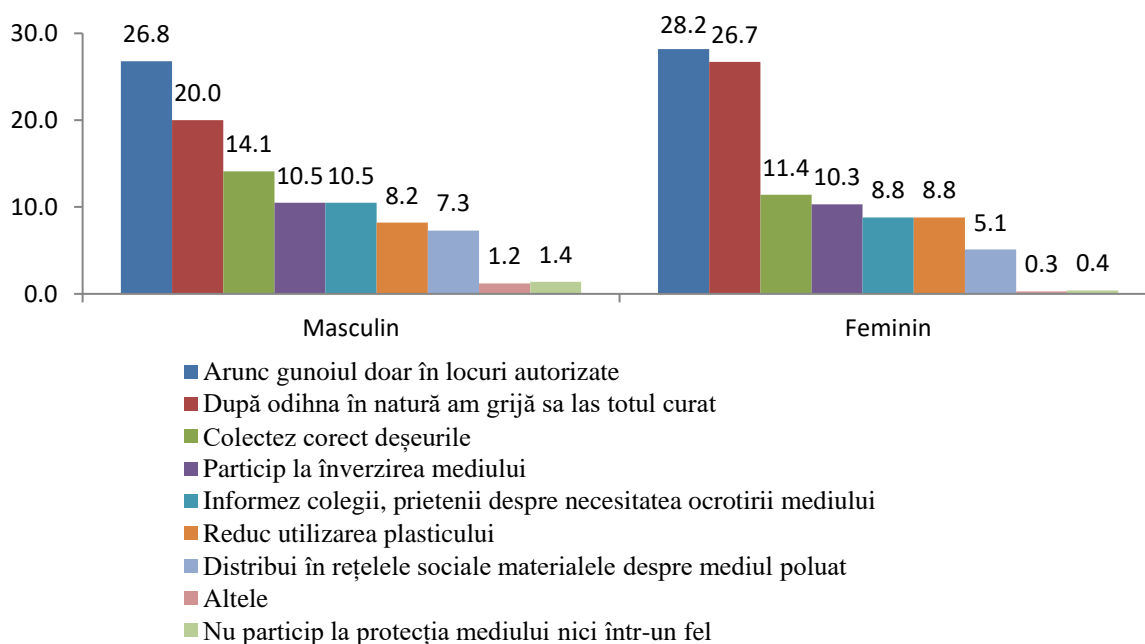


Fig. 45. Participarea la protecția mediului, după aspectul de gen al respondenților, %

6.4. Ocuparea, activitatea pe cont propriu și inițierea micro-afacerii

Ocuparea

Evaluarea perioadei de timp, în care respondenții s-au aflat în căutarea unui loc de muncă după finalizarea studiilor în cadrul ÎIPT, a arătat următoarele:

- Aproape 1/3 din respondenți (31,3%) și-au găsit imediat un loc de muncă
- Peste o jumătate din respondenți (51,8%) s-au aflat în căutarea unui loc de muncă de la 1 până la 6 luni.
- 14,1% din absolvenți au căutat un loc de muncă de la 7 până la 12 luni.
- Doar 3,2% - s-au aflat în căutarea unui loc de muncă de la 1,5 până la 2 ani.

Durata medie de căutare a unui loc de muncă constituie 3,5 luni, mediana – 2 luni.

Fetele relativ mai frecvent decât băieții au găsit un loc de muncă imediat după finalizarea studiilor. Acest lucru este indicat de 36,1% din totalul fetelor și 25,0% din totalul băieților. Posibil, fetele mai ușor acceptă condițiile de muncă oferite.

În căutarea unui loc de muncă respondenții s-au confruntat cu o serie de probleme, printre care în peste o jumătate din cazuri (50,9%) au fost indicate două, generate de către angajator: *angajatorii preferă să angajeze lucrători mai experimentați* (29,6%) și *mi s-a oferit un salariu foarte mic* (21,3%). Și dacă prima din problemele indicate într-adevăr este determinată de cerințele angajatorului și, adesea, este justificată, atunci cea de-a doua problemă este deseori generată de așteptările prea mari ale respondenților. Astfel, în primul rând, este logic să se consolideze/intensifice formarea practică a elevilor ÎIPT; în al doilea rând, este important de a le explica tinerilor, că pentru dezvoltarea carierei profesionale este necesară o anumită perioadă de timp.

Alte 2 probleme se referă la insuficiența cunoștințelor respondenților despre cum să cauți un loc de muncă pentru angajare (13,9% din răspunsuri) și cum să te porți la angajare (10,2%). În total, aceste două probleme au fost remarcate de aproape ¼ din respondenți (24,1% din răspunsuri). Ceea ce înseamnă, că familiarizarea elevilor ÎIPT cu metodele de căutare a unui loc de muncă este solicitată și importantă pentru ei.

Inconsecvența calificării absolvenților cu cerințele angajatorilor este reflectată în 5,6% din răspunsuri; concurența mare printre lucrătorii/specialiștii de anumit profil este reflectată în 4,6% din răspunsurile respondenților.

Inegalitatea în raport cu persoanele de un anumit sex sau persoanele cu dizabilități în procesul căutării unui loc de muncă a fost indicată de câte 4,6% din respondenți în ambele cazuri.

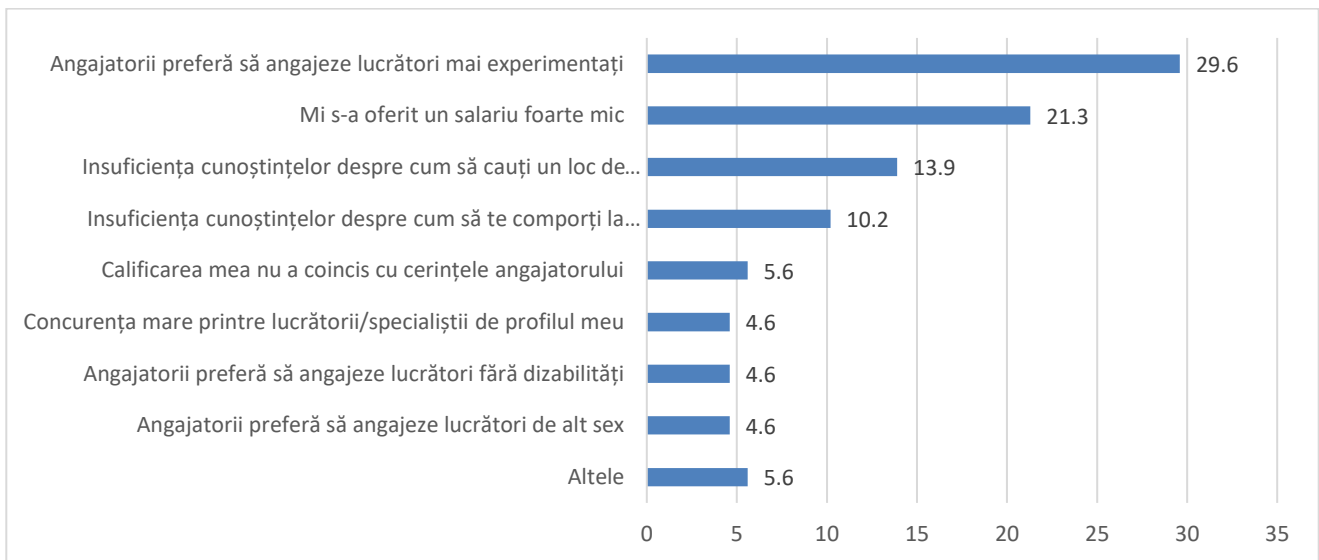


Fig. 46. Probleme, cu care se confruntă respondenții în procesul căutării unui loc de muncă, %

Diferențele de gen constau în următoarele:

- Fetele relativ mai frecvent au indicat, că angajatorii preferă să angajeze lucrători mai experimentați (34,0% din răspunsurile respondenților fete; 25,5% - băieți).
- Băieții relativ mai frecvent au indicat calificarea insuficientă, care nu corespunde cu cerințele angajatorilor (7,3% - băieți; 3,8% - fete), precum și concurența mare printre lucrătorii/specialiștii de profilul lor (7,3% - băieți; 1,9% - fete).

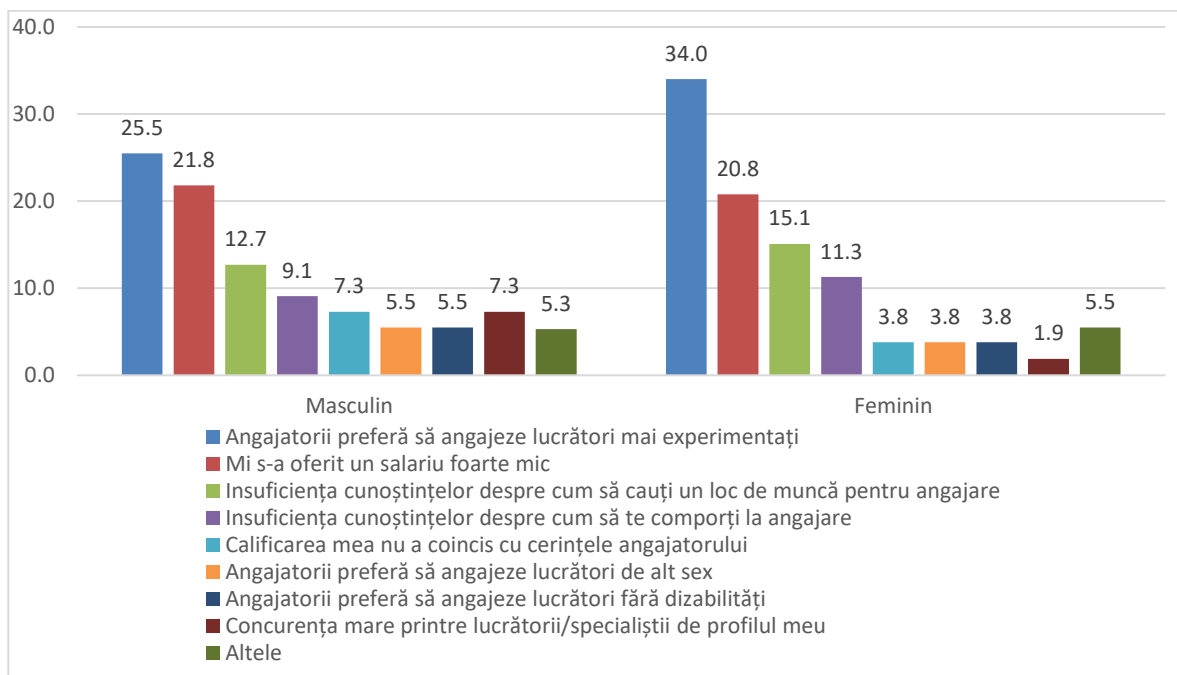


Fig. 47. Probleme, cu care se confruntă respondenții în procesul căutării unui loc de muncă, după aspectul de gen al respondenților, %

Majoritatea absolvenților (63,5%) au indicat, că locul de muncă pe care l-au găsit (sau încă îl caută), corespunde pe deplin profesiei/specialității lor; 9,5% din respondenți au indicat - corespunde într-o

anumită măsură. Totodată 27,0% din absolvenți au găsit sau sunt în căutarea unui loc de muncă, care nu corespunde profilului profesiei/specialității obținute. Așadar, timpul și cheltuielile financiare pentru educația a peste ¼ din elevii ÎIPT s-au dovedit (sau se vor dovedi în viitor), în mare parte, irosite înzădar. Nu au fost identificate diferențe de gen, legate de corespunderea muncii (pe care au căutat-o sau deja au găsit-o) cu profesia/specialitatea obținută.

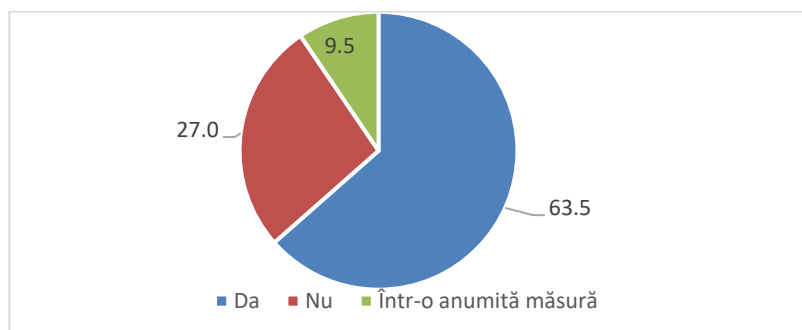


Fig. 48. Corespunderea muncii (pe care au căutat-o sau deja au găsit-o) cu profesia/specialitatea obținută, %

Printre absolvenții ÎIPT, care activează ca angajat sau se află în căutarea unui loc de muncă, 16,9% s-au confruntat pe piața muncii cu inegalitatea (discriminarea) de gen. Alte 9,9% au ales varianta *greu de răspuns* , adică ei se îndoiesc dacă a avut loc discriminarea de gen. Aceasta înseamnă, că aproape ¼ din respondenți sunt siguri sau nu exclud faptul, că pe piața muncii se confruntă cu discriminarea de gen.

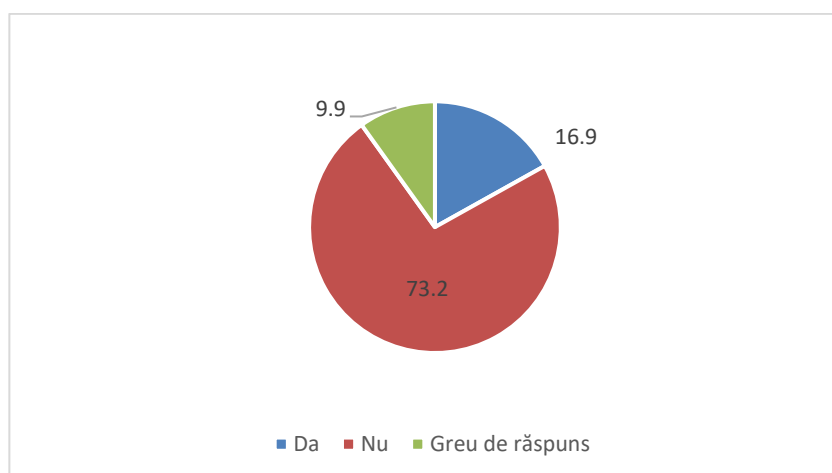


Fig. 49. V-ați confruntat pe piața muncii cu inegalitatea (discriminarea) de gen? %

Au fost identificate diferențe de gen în ceea ce privește răspunsul la întrebarea, dacă respondenții s-au confruntat pe piața muncii cu discriminarea de gen: relativ mai frecvent existența atitudinii discriminatorii o indică băieții (24,1%). În rândul fetelor 11,9% dintre respondenți au confirmat faptul, că s-au confruntat cu discriminarea de gen pe piața muncii.

Totodată, dacă vom aduna răspunsurile, în care (a) este exprimată siguranța în faptul, că respondenții s-au confruntat cu discriminarea de gen și (b) respondenților le este greu să răspundă, dacă a avut loc discriminarea sau nu, atunci numărul răspunsurilor băieților și fetelor va fi aprosimativ același (27,5% din respondenții băieți și 26,3% din respondenții fete).

Rezultatele obținute permit de a presupune, că băieții relativ mai frecvent interpretează situațiile, cu care se confruntă pe piața muncii, ca inegalitate/discriminare de gen. Fetele, probabil: (a) sunt mai prudente în

concluziile lor (cu referire la discriminarea de gen), fie nu văd în anumite situații (spre deosebire de băieți) manifestări ale inegalității, considerându-le acceptabile.

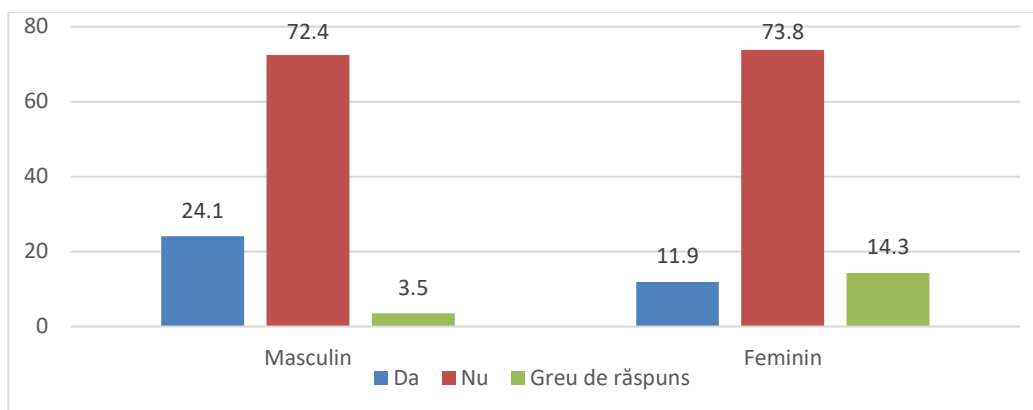


Fig. 50. V-ați confruntat pe piața muncii cu inegalitatea (discriminarea) de gen, după aspectul de gen al respondenților, %

Concretizând, care a fost sursa discriminării de gen pe piața muncii, aproape în 2/3 din răspunsurile respondenților (65,0%) este indicat, că inegalitatea/atitudinea discriminatorie a fost manifestată de către conducător; în 20,0% din răspunsuri – de către colegi; în 5,0% din răspunsuri – de către subalterni

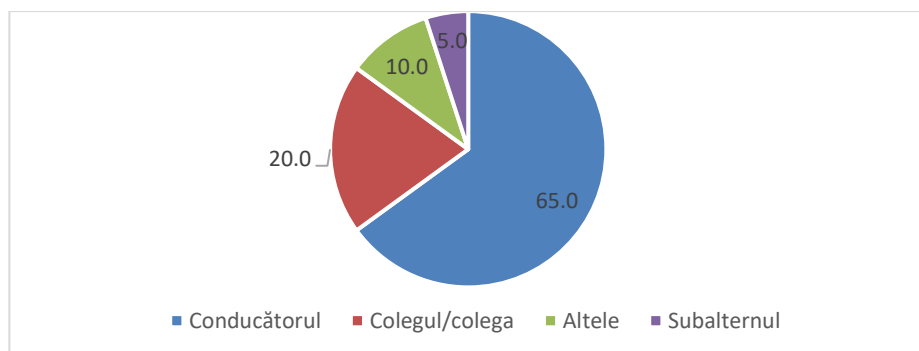


Fig. 51. Sursa manifestării inegalității (discriminării) de gen, %

Diferențele de gen constau în următoarele:

- În răspunsurile fetelor semnificativ mai frecvent a fost indicat, că atitudinea discriminatorie pe piața muncii este manifestată de către conducător (în 80,0% din răspunsurile respondenților); în răspunsurile băieților existența atitudinii discriminatorii din partea conducătorului a fost indicată de către 50,0% din respondenți.
- În răspunsurile băieților relativ mai frecvent a fost indicată atitudinea discriminatorie din partea colegilor (30,0% - băieți; comparativ cu 10,0% - fete) și din partea subalternilor (10,0% - băieți; comparativ cu 0,0% - fete).

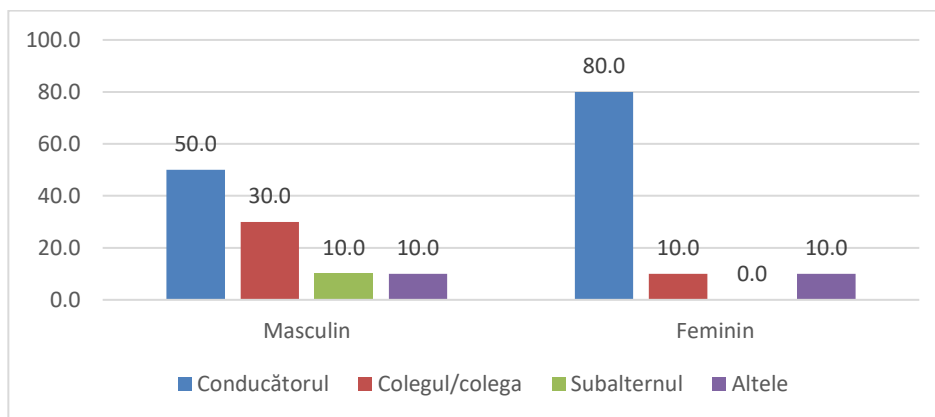


Fig. 52. Sursa manifestării inegalității (discriminării) de gen, după aspectul de gen al respondenților, %

Întrebarea cu privire la formele de manifestare a atitudinii discriminatorii a fost adresată doar fetelor, care deja s-au confruntat cu aceasta. 25% din respondenții fete au indicat, că deja s-au confruntat cu o astfel de discriminare, forma principală a căreia a fost *atitudinea lipsită de respect/dispreț* (48,0%).

Potrivit rezultatelor chestionării, unele forme de atitudine discriminatorie au fost manifestate de către angajatori, în special: *oferirea unei munci mai puțin remunerate* (28,0%) și considerabil mai rar - *angajatorul dorea să angajeze o persoană de sex opus* (8,0% din răspunsuri). În total, aceste forme de discriminare au fost indicate în peste 1/3 din răspunsuri (36,0%). Formele menționate de inegalitate pot fi condiționate nu doar de diferențele de gen, ci și de discriminarea pe motive de vârstă (tinerilor, persoanelor fără experiență li se propun locuri de muncă mai puțin plătite sau angajatorul pur și simplu preferă să angajeze un alt specialist). Este foarte dificil să distingem discriminarea de gen de discriminarea pe alte motive.

Concomitent unele forme de discriminare, indicate de respondenți sunt direct legate de gen. În special, în răspunsurile lor fetele au indicat, că față de ele au fost manifestate astfel de forme de discriminare, precum *Hărțuirea/abuzul sexual* (4,0%) sau au fost concediate din cauza sarcinii (4,0%).

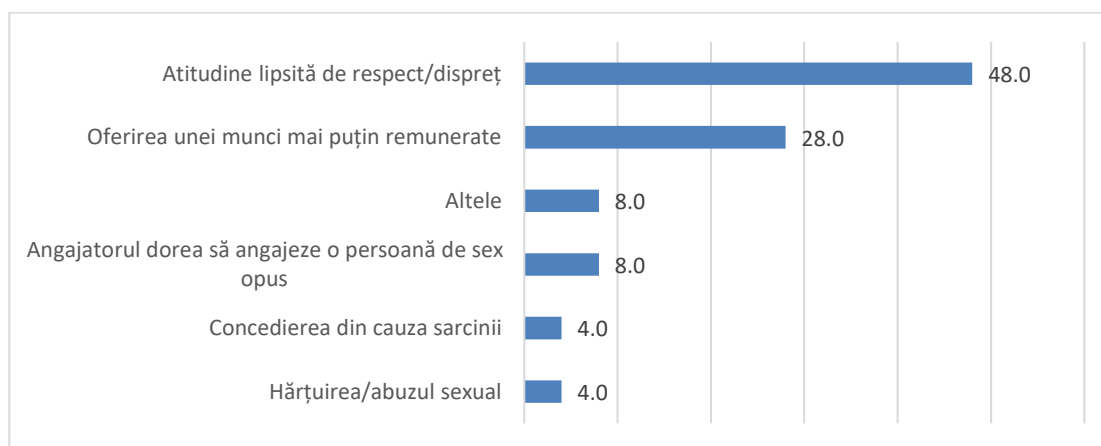


Fig. 53. Forma manifestării discriminării, (genul respondenților – FEMININ), %

Activitatea pe cont propriu sau inițierea afacerii

O parte semnificativă a respondenților (94 tineri) au indicat în răspunsurile lor, că sunt lucrători pe cont propriu sau deja și-au înființat o afacere proprie. E de menționat, că este vorba inclusiv despre activitatea antreprenorială neoficială, care include acordarea periodică a serviciilor remunerate.

I-au încurajat să se implice în activități antreprenoriale, în primul rând, persoanele din anturaj (58,5% din răspunsuri), din care *familia, rudele apropiate* (43,6%) și *prietenii, vecinii* (14,9%).

Cu alte cuvinte, elevii și absolvenții ÎPT la luarea deciziilor mai mult sau mai puțin importante în mare parte țin cont de opinia persoanelor din anturaj, în primul rând, a părinților. Aceasta înseamnă, că este logic de a familiariza și informa părinții, de a-i motiva pe copiii lor să-și încerce puterile în afaceri, să susțină ideile lor antreprenoriale.

Un rol important în implicarea tinerilor în activitatea antreprenorială îl au exemplele de succes ale altor antreprenori (peste ¼ din respondenți au indicat această variantă de răspuns) – atât a *persoanelor din anturaj, care au o afacere* (17,0%), cât și *istoriile de succes citite în literatură, Internet* (8,5%). Ceea ce înseamnă, că accentul pe istoriile de succes în afaceri, cu atât mai mult, în cazul în care aceste istorii se desfășoară în regiunea, în care locuiește tânărul, este justificat și este necesar de a promova astfel de istorii în continuare.

Respondenții au indicat, de asemenea, că *profesorii instituției de învățământ profesional tehnic* i-au încurajat să-și înființeze o afacere proprie, fapt indicat de 12,8% din respondenți.

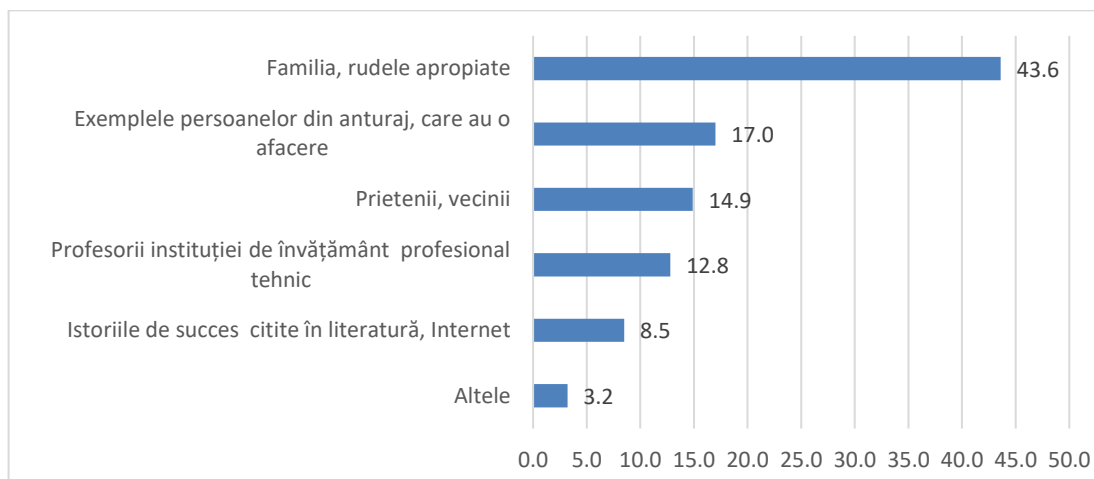


Fig. 54. Cine V-a încurajat să activați pe cont propriu sau să înființați afacerea, %

Diferențele de gen s-au manifestat în următoarele:

- Fetele relativ mai frecvent țin cont de opinia persoanelor din anturaj - *familia, rudele apropiate* (48,8%; băieții – 39,6%) și de *exemplele persoanelor din anturaj, care au o afacere* (19,5%; băieții – 15,1%).
- Băieții relativ mai frecvent sunt încurajați de către *prieteni, vecini* (18,9%; fetele – 9,8%), precum și de *istoriile de succes citite în literatură, Internet* (13,2%; fetele – 2,4%).

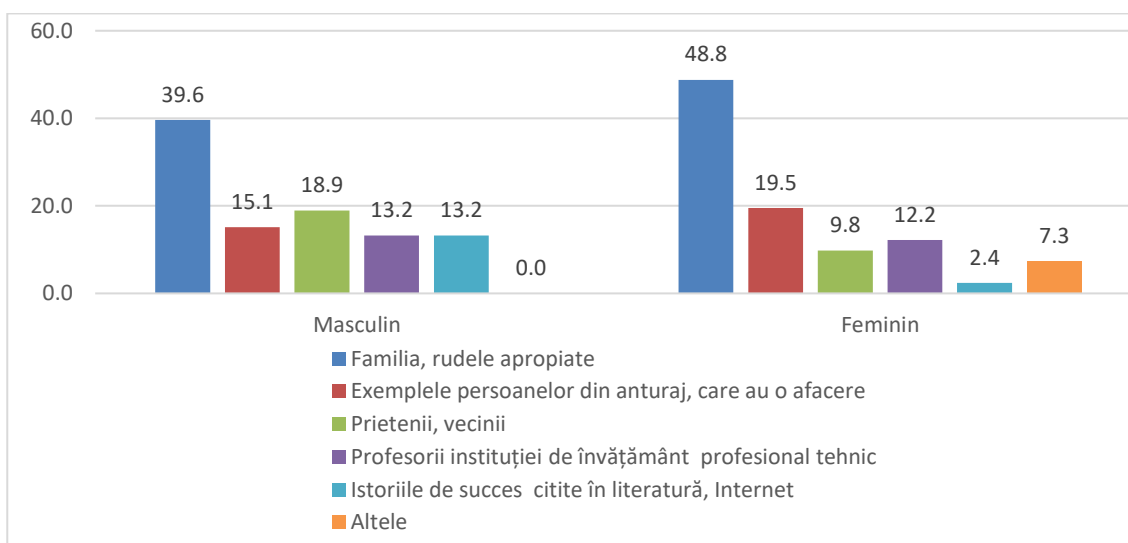


Fig. 55. Cine V-a încurajat să activați pe cont propriu sau să înființați afacerea, după aspectul de gen al respondenților, %

Identificând problemele, cu care se confruntă elevii și absolvenții ÎIPT în procesul înființării afacerii sau implicării în activitățile pe cont propriu, ca probleme principale au fost indicate insuficiența cunoștințelor despre cum să inițieze o afacere (45,7%) și pentru dezvoltarea afacerii proprii (22,9%). În total, aceste răspunsuri au fost indicate în cazul a peste 2/3 din respondenți (68,6%). Aceste răspunsuri denotă despre necesitatea asigurării elevilor ÎIPT cu cunoștințe mai profunde, legate de inițierea, înființarea și dezvoltarea unei afaceri sau implicarea în activități pe cont propriu.

Concurența mare pe piață și nivelul scăzut al veniturilor din activitatea antreprenorială au fost indicate, respectiv, de 12,9% și 4,3% din respondenți.

Neîncrederea din partea organelor administrației publice – din cauza aspectului de gen, vârstei sau dizabilității a fost indicată în 11,4% din cazuri, din care 7,1% - țin de discriminarea de gen; 2,9% - de discriminarea pe motive de vârstă.

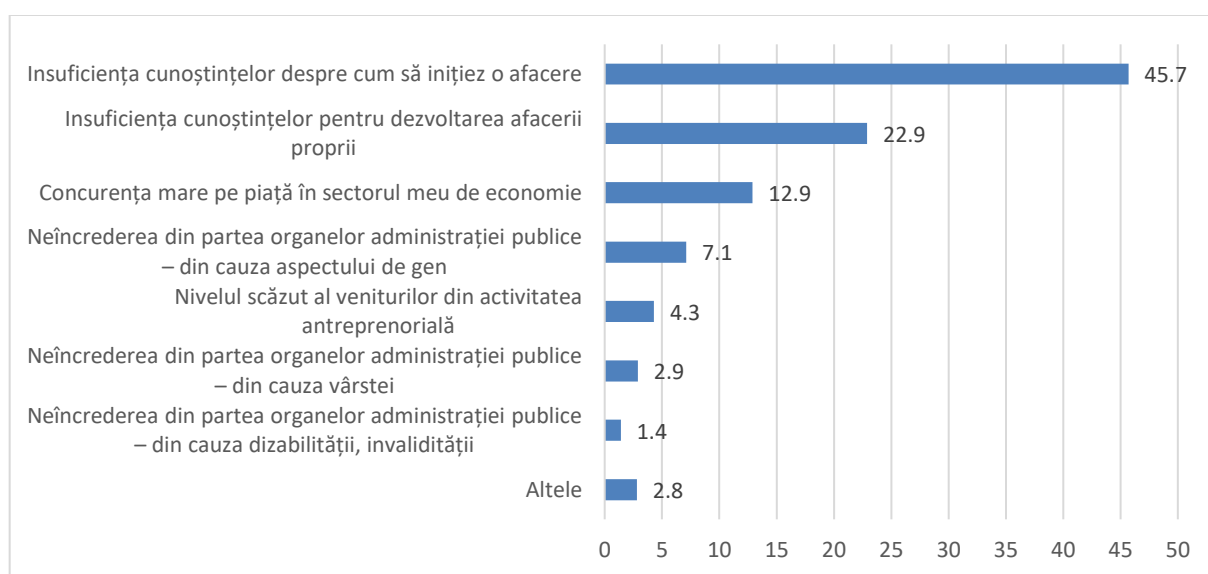


Fig. 56. Probleme în procesul înființării afacerii sau activității pe cont propriu, %

Diferențele de gen constau în următoarele:

- Respondenții fete relativ mai frecvent au indicat așa probleme, care se referă la activitatea antreprenorială, precum *insuficiența cunoștințelor despre cum să inițieze o afacere* (51,6% din respondenții fete; respondenții băieți – 41,0%) și *nivelul scăzut al veniturilor din activitatea antreprenorială* (6,5%, băieții – 2,6%). Cu alte cuvinte, fetele sunt mai prudente și mai nesigure încă la etapa inițierii și înființării afacerii.
- Respondenții băieți relativ mai frecvent au indicat astfel de probleme, precum *insuficiența cunoștințelor pentru dezvoltarea afacerii proprii* (25,6% din toți respondenții băieți; respondenții fete – 19,4%). Băieții, de asemenea, relativ mai frecvent au indicat *neîncrederea din partea organelor administrației publice – din cauza aspectului de gen* (10,3% din toți respondenții băieți; respondenții fete – 3,2%).

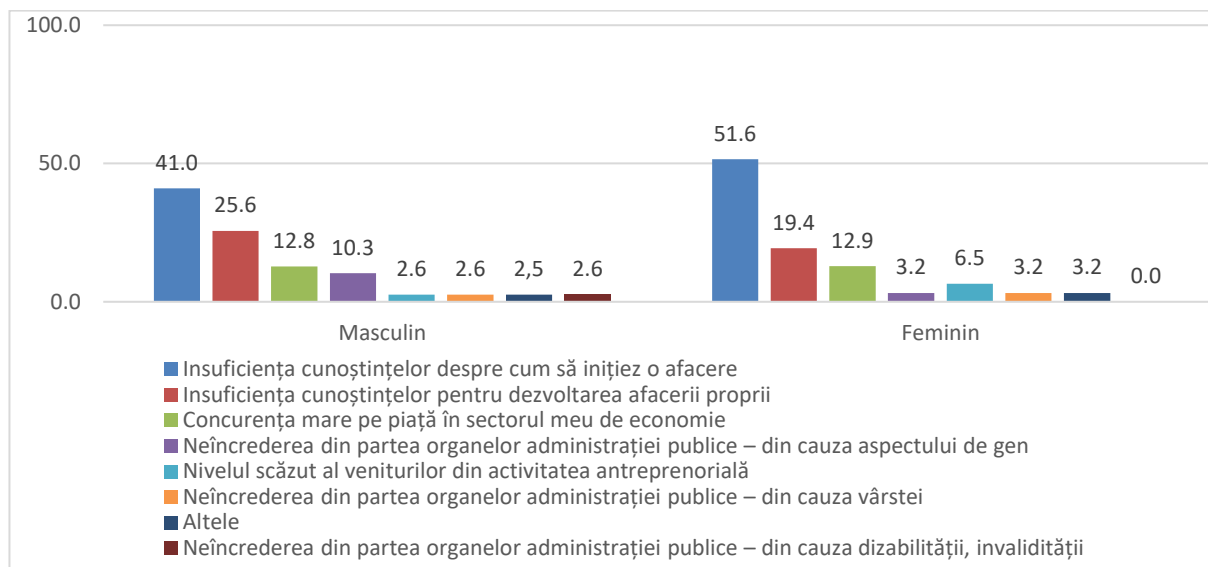


Fig. 57. Probleme în procesul înființării afacerii sau implicării în activități pe cont propriu, după aspectul de gen al respondenților, %

În 60% din cazuri profilul afacerii este legat de profesia/specialitatea obținută. La alte 14,0% din respondenți profilul educației este legat de afacerea înființată *într-o anumită măsură*. 26,0% din respondenți au indicat, că afacerea nu este legată de profesia/specialitatea obținută.

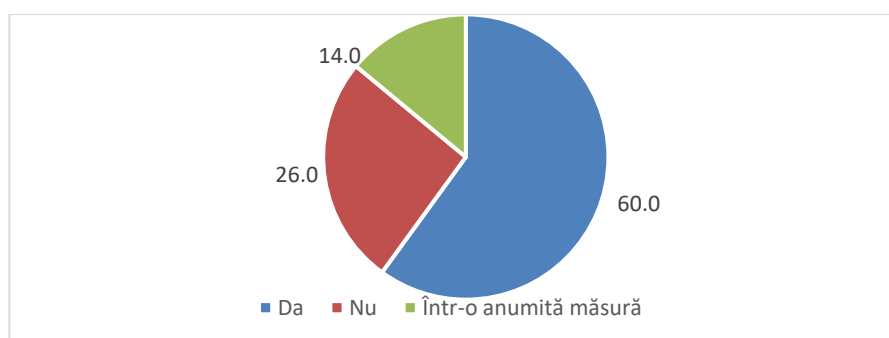


Fig. 58. Existența legăturii dintre profilul afacerii cu profesia/specialitatea obținută, %

La băieți afacerea relativ mai frecvent este legată de profesia/specialitatea obținută. Acest răspuns este indicat de 65,4% din respondenții băieți și 54,2% din respondenții fete.

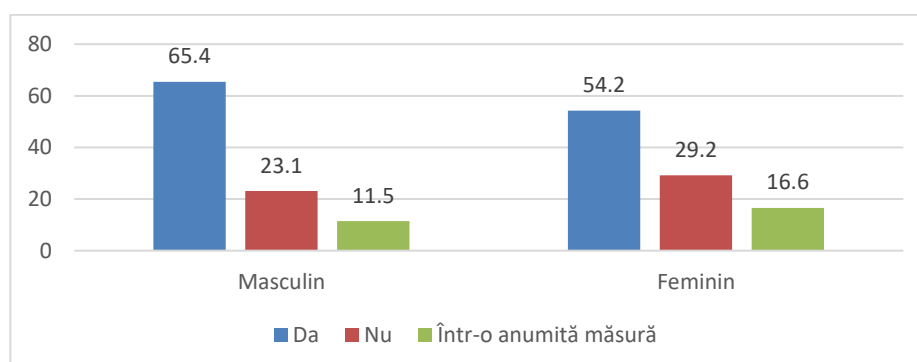


Fig. 59. Existența legăturii dintre profilul afacerii cu profesia/specialitatea obținută, după aspectul de gen al respondenților, %

Printre elevii și absolvenții ÎÎPT, antrenați în activitatea antreprenorială, 70,6% au studiat disciplina "Bazele antreprenoriatului" în cadrul ÎÎPT.

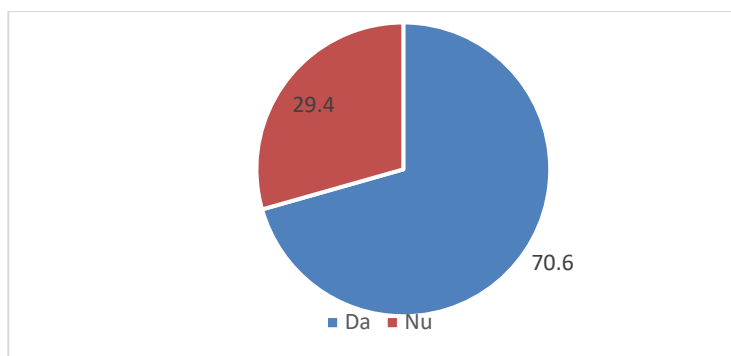


Fig. 60. Studiarea disciplinei "Bazele antreprenoriatului" în cadrul ÎÎPT, %

Relativ mai frecvent disciplina "Bazele antreprenoriatului" a fost menționată de către băieți (76,9% din cei chestionați au indicat acest răspuns); comparativ cu fetele - 64,0%.

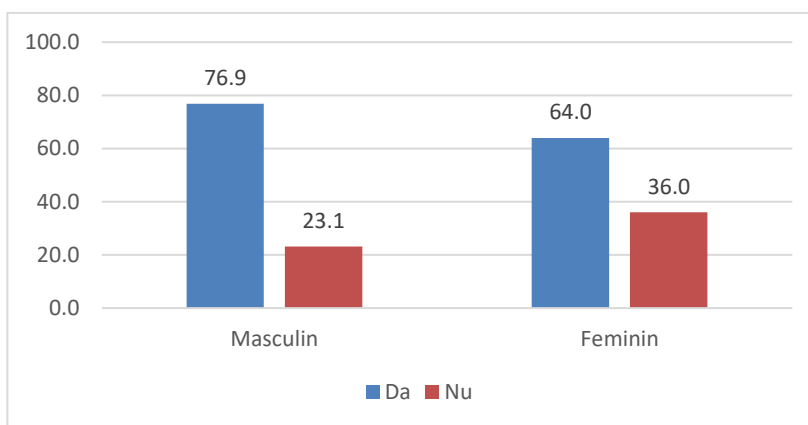


Fig. 61. Studiarea disciplinei "Bazele antreprenoriatului" în cadrul ÎÎPT, după aspectul de gen al respondenților, %

Disciplina "Bazele antreprenoriatului" în majoritatea cazurilor, în diferită măsură, dar a influențat asupra dorinței elevilor sau absolvenților ÎÎPT de a iniția o afacere proprie. Peste o jumătate din respondenți (57,1%) au indicat influența semnificativă a acestei discipline. Și doar 7,1% din cei chestionați au fost de părere, că această disciplină nu a influențat asupra dorinței lor de a iniția o afacere proprie.

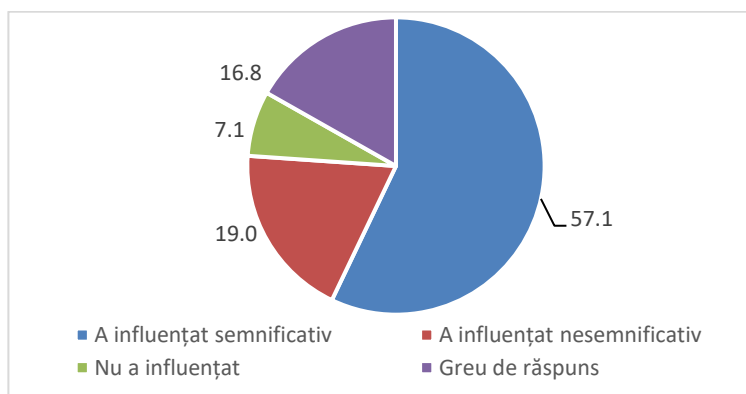


Fig. 62. Influența disciplinei "Bazele antreprenoriatului" asupra dorinței de a iniția o afacere, %

Din diagrama de mai jos reese, că disciplina ”Bazele antreprenoriatului” a influențat mult mai semnificativ asupra inițierii afacerii proprii de către fete: acest răspuns a fost indicat de 73,7% din fetele chestionate și 43,5% din băieții chestionați.

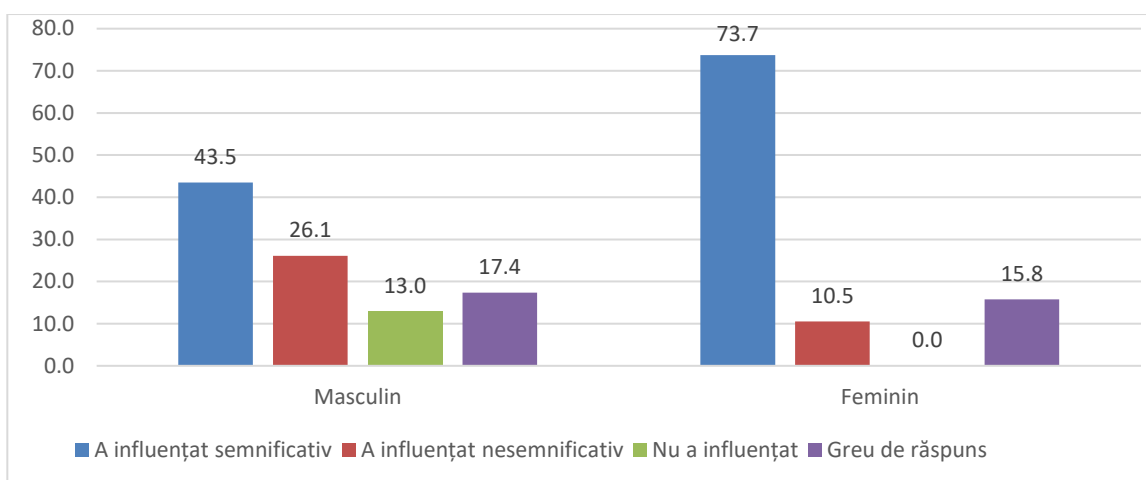


Fig. 63. Influența disciplinei ”Bazele antreprenoriatului” asupra dorinței de a iniția o afacere, după aspectul de gen al respondenților,%

Majoritatea absolută a respondenților (82,4%) au indicat, că la înființarea propriei afaceri/inițierii activității pe cont propriu ei nu s-au confruntat cu careva forme de inegalitate (discriminare) de gen. Respectiv, s-au confruntat cu discriminarea 5,9%; alte 11,7% au indicat *greu de răspuns*.

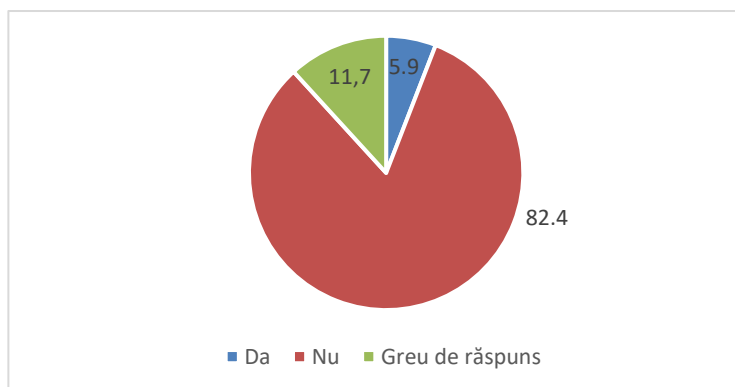


Fig. 64. Confruntarea cu careva forme de inegalitate (discriminare) de gen la înființarea propriei afaceri/inițierii activității pe cont propriu, %

Fetele relativ mai frecvent s-au confruntat cu atitudinea discriminatorie, acest răspuns a fost indicat de 8,0% din respondenții fete (respondenții băieți – 3,8%).

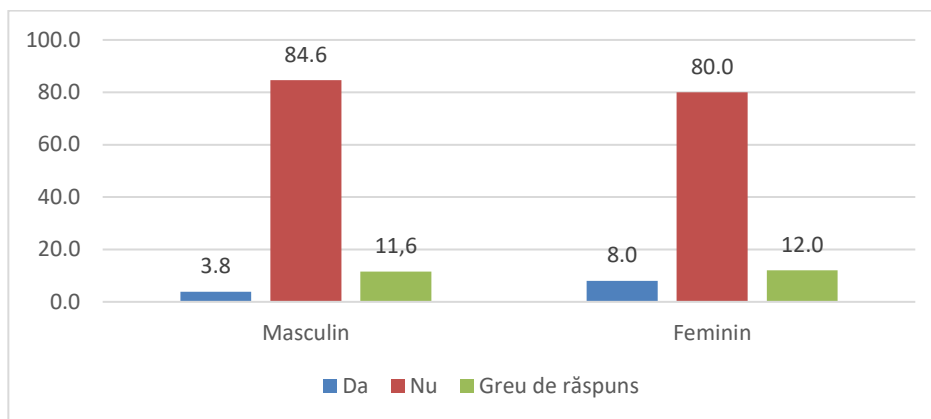


Fig. 65. Confruntarea cu careva forme de inegalitate (discriminare) de gen la înființarea propriei afaceri/inițierii activității pe cont propriu, după aspectul de gen al respondenților, %

În procesul antreprenorial sursa discriminării au fost în primul rând (în 50,0% din cazuri) co-proprietarii afacerii de celălalt gen. În celelalte cazuri, atitudinea discriminatorie s-a manifestat în diferită măsură (câte 12,5%) din partea organelor administrației publice, băncilor comerciale și antreprenorilor – furnizori/cumpărători (de celălalt gen).

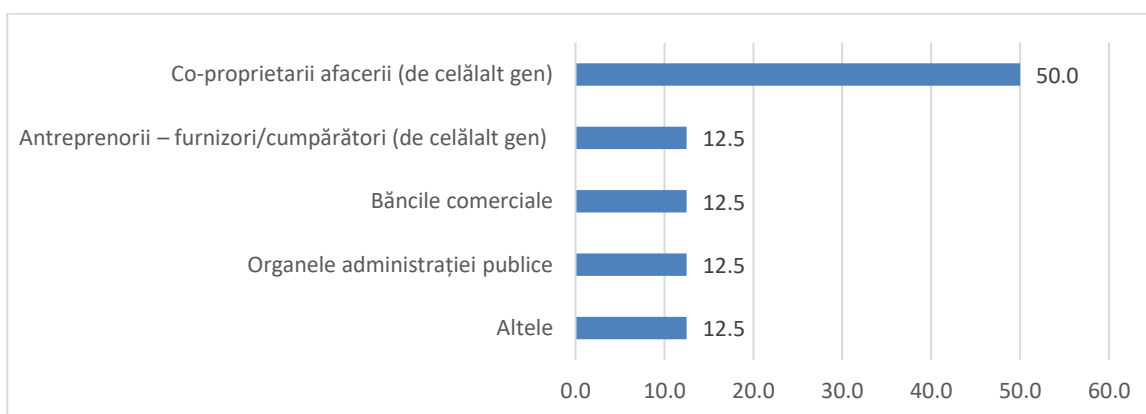


Fig. 66. Sursa manifestării atitudinii discriminatorii, %

Suplimentar au fost incluse in chestionar si intrebari speciale, ce tin de protectia mediului inconjurator. La întrebarea referitoare la faptul, cum respondentul-antreprenor participă la protecția mediului au fost indicate următoarele variante de răspuns:

- cu referire la aruncarea corectă a gunoiului (doar în locuri autorizate - 37,5%) și corect colectează deșeurile (16,3%), precum și de tendințe actuale de reducere a utilizării plasticului au dat dovadă 22,1% din respondenți
- în direcția activității cu clienții, în special, informarea clienților despre ecologia produselor, serviciilor se orientează 12,5% din respondenți
- în activități de înverzire a mediului sunt implicați 9,6% din respondenți.

Doar un singur antreprenor nu participă nici într-un fel la protecția mediului.

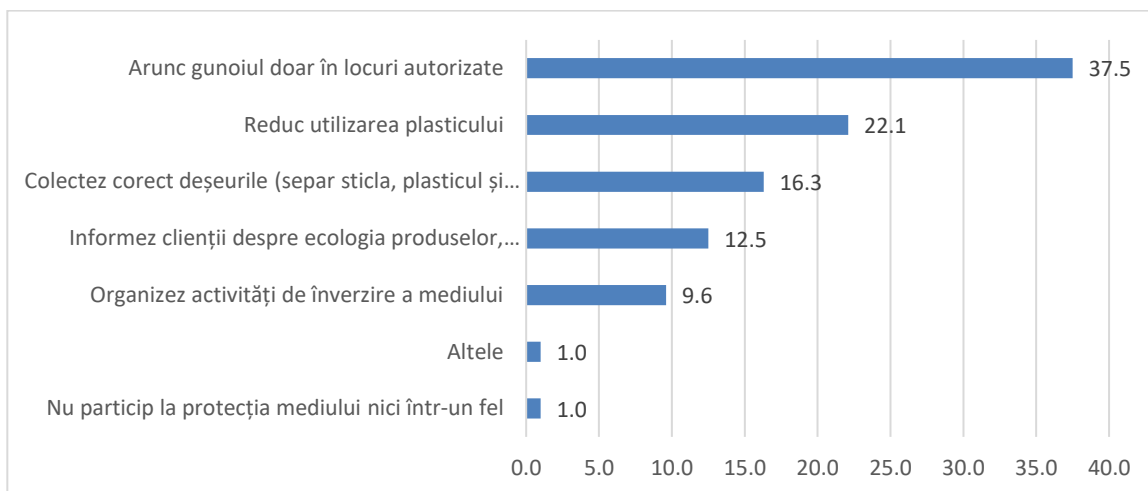


Fig. 67. Participarea antreprenorilor la protecția mediului, %

Băieții relativ mai frecvent reduc utilizarea plasticului (24,6%; fetele – 18,6%); informează clienții despre ecologia produselor, serviciilor (14,8%; fetele – 9,3%); organizează activități de înverzire a mediului (13,1%; fetele – 4,7%).

Fetele relativ mai frecvent au indicat, că aruncă gunoiul doar în locuri autorizate (48,8%; băieții – 29,5%) și colectează și aruncă corect deșeurile (18,6%; băieții – 14,8%).

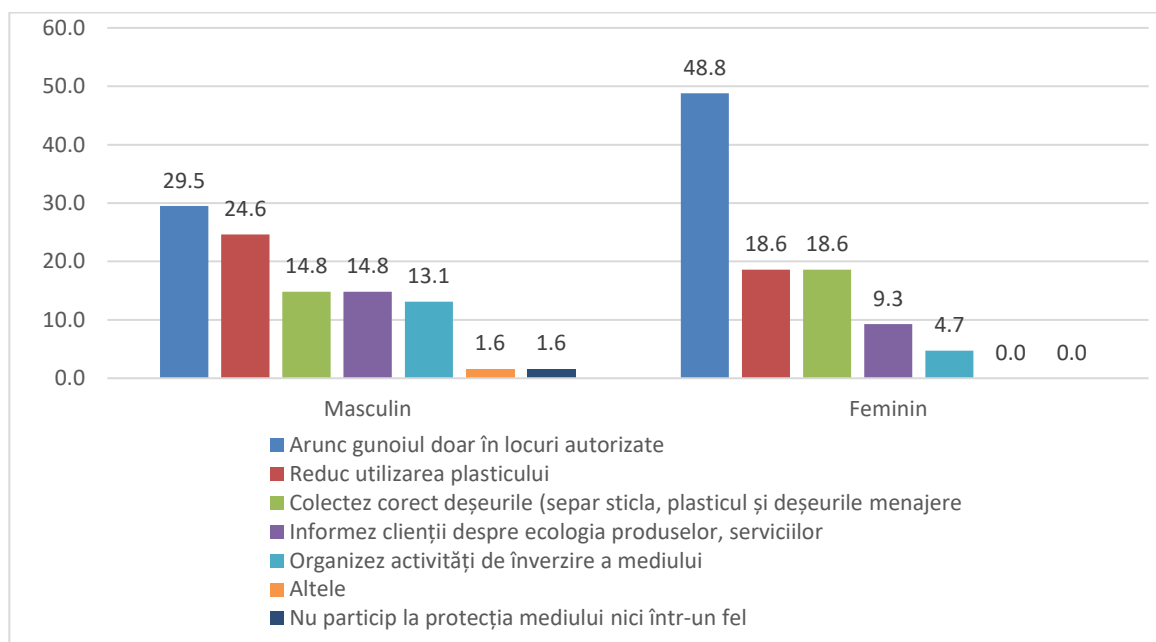


Fig. 68. Participarea antreprenorilor la protecția mediului, după aspectul de gen al respondenților, %

6.5. Identificarea și depășirea inegalității de gen

Aproape o pătrime din respondenți (23,3%) consideră, că apartenența la un anumit sex (diferențele de gen) limitează alegerea profesiei, obținerea educației sau dezvoltarea carierei. Pentru alte 7,8% din respondenți a fost dificil să aprecieze acest lucru, sau, aceștia nu exclud o astfel de posibilitate.

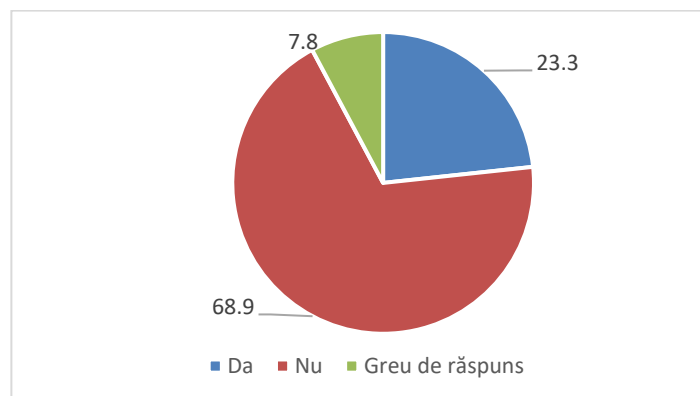


Fig. 69. Influența apartenenței la un anumit sex (diferențele de gen) asupra limitării alegerii profesiei, obținerii educației sau dezvoltării carierei %

Băieții relativ mai frecvent au indicat, că apartenența la un anumit sex limitează alegerea profesiei, obținerea educației sau dezvoltarea carierei. Acest lucru poate fi explicat prin faptul, că băieții percep unele situații/evenimente față de fete ca fiind discriminatorii, în timp ce fetele nu le asociază cu discriminarea (posibil le consideră ca fiind normale).

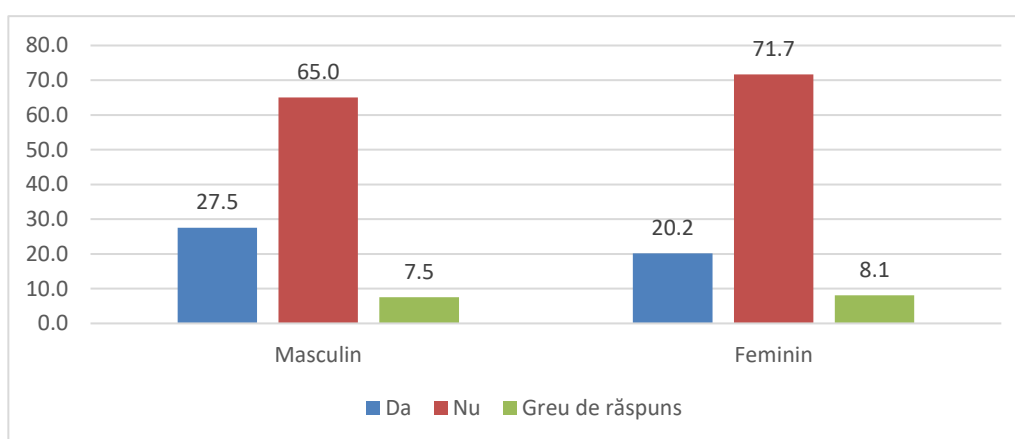


Fig. 70. Influența apartenenței la un anumit sex (diferențele de gen) asupra limitării în alegerea profesiei, obținerea educației sau dezvoltarea carierei, după aspectul de gen al respondenților, %

Respondenții, care au indicat asupra existenței inegalității de gen, au remarcat, în ce sfere inegalitatea se manifestă într-o mai mare măsură. În opinia acestora, discriminarea relativ mai frecvent se manifestă pe piața muncii (40,8% din respondenți au răspuns la această întrebare afirmativ), puțin mai rar – în activitatea antreprenorială (32,6% din respondenți, respectiv), precum și în sfera educației (26,6% din respondenți).

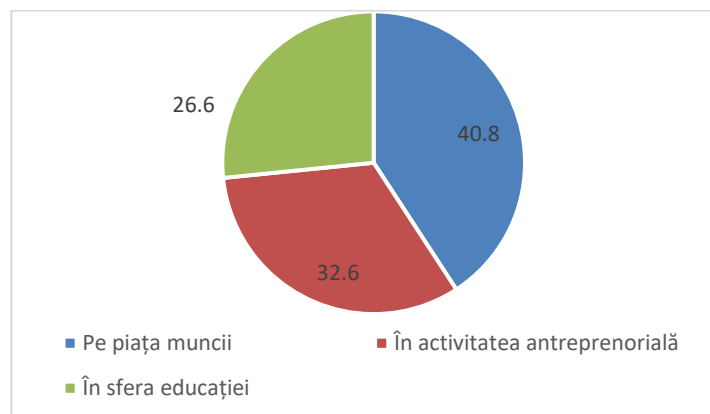


Fig. 71. Sferele în care se manifestă inegalitatea de gen, %

Și în acest caz (ca și mai sus), diferențele de gen se manifestă prin faptul, că băieții relativ mai frecvent, decât fetele, au recunoscut existența atitudinii discriminatorii:

- Pe piața muncii (43,2% din băieți au răspuns la această întrebare afirmativ; 39,2% - fetele).
- În activitatea antreprenorială (35,8% din băieți au răspuns la această întrebare afirmativ; 30,4% - fetele).

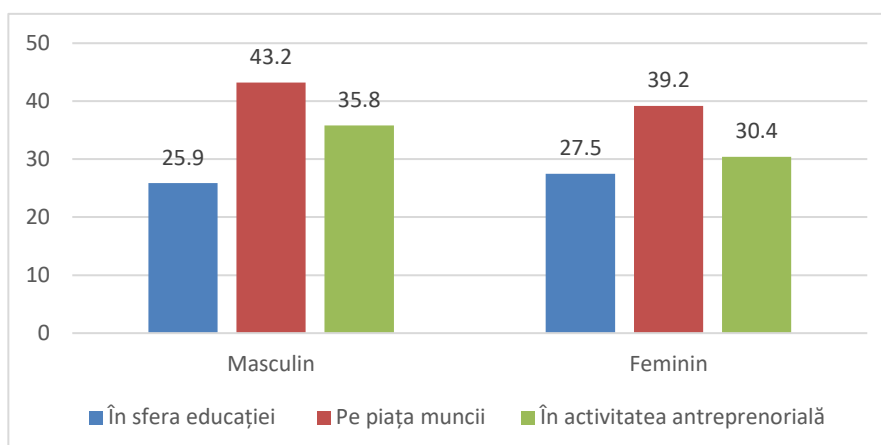


Fig. 72. Sferele în care se manifestă inegalitatea de gen, după aspectul de gen al respondenților, %

Răspunzând la întrebarea, față de care sex se manifestă inegalitatea de gen, semnificativ mai frecvent respondenții au indicat atitudinea discriminatorie față de femei. Totodată, existența discriminării, în principal, față de femei a fost indicată atât de către fete, cât și de către băieți și în toate sferele (educație, piața muncii, antreprenoriat).

În special, existența atitudinii discriminatorii pe piața muncii față de femei a fost indicată de către 30,4% din respondenți (față de bărbați - 7,6% din respondenți), în activitatea antreprenorială - 21,7% (față de bărbați - 6,5%), în sfera educației - 15,2% (față de bărbați - 8,7%).

Existența atitudinii discriminatorii față de bărbați a fost indicată de către un număr foarte mic de respondenți (mai puțin de 5% din respondenții fiecărui sex).

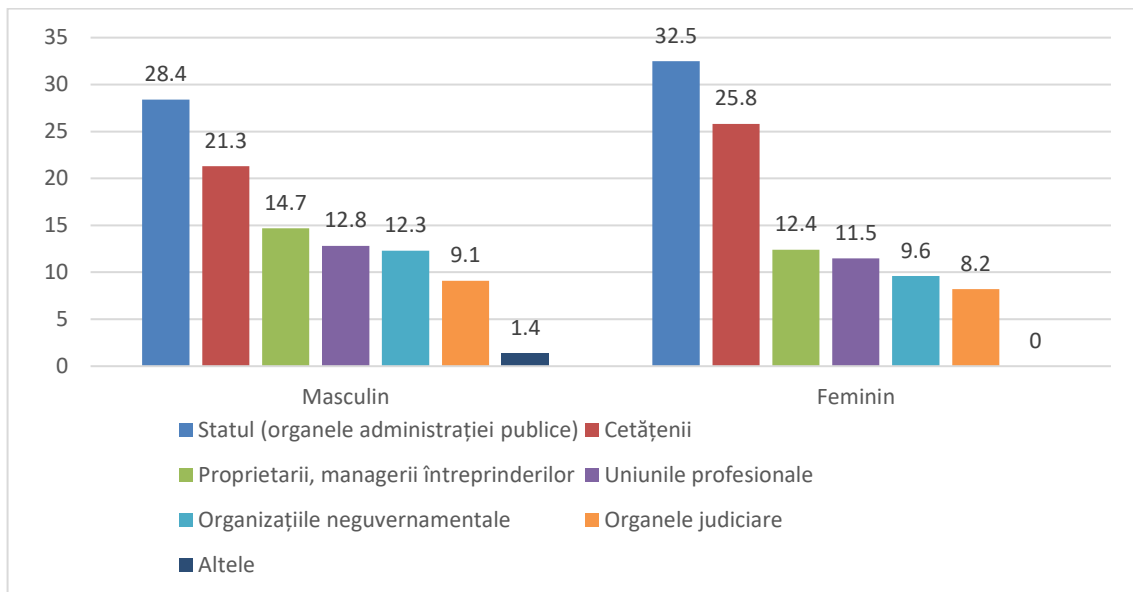


Fig. 75. Cine ar trebui să întreprindă măsuri pentru depășirea inegalității de gen, după aspectul de gen al respondenților, %

Respondenții consideră necesar pentru depășirea inegalității de gen în sistemul educațional, pe piața muncii și în activitatea antreprenorială de a întreprinde diferite măsuri.

În aproape o jumătate din răspunsuri (47,3%) accentul principal este pus pe educarea și informarea cetățenilor, familiarizarea acestora cu drepturile lor, etc. În special, *familiarizarea cetățenilor cu drepturile lor* a fost indicată în 19,0% din cazuri; *îmbunătățirea informării populației privind problemele legate* - în 14,8% din cazuri; *difuzarea bunelor practici, exemplelor despre bărbați și femei de succes* - în 13,5% din cazuri.

Un alt grup de măsuri propuse se referă la îmbunătățirea legislației și a documentelor de politici: această poziție este reflectată în peste 1/3 din răspunsuri (34,9%). Astfel, necesitatea *îmbunătățirii legislației în domeniul egalității de gen* a fost indicată în 18,5% din răspunsurile respondenților; *adoptării programelor țintă pentru prevenirea discriminării de gen* - în 16,4% din răspunsuri.

Necesitatea *eliminării stereotipurilor de gen în societate* a fost indicată de 16,4% din respondenți.

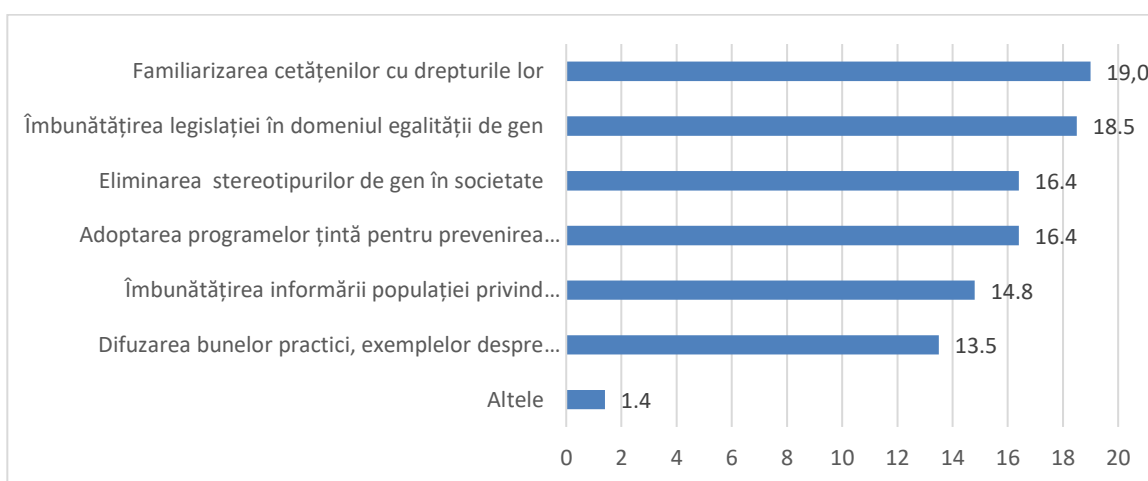


Fig. 76. Măsuri, care ar trebui să fie întreprinse pentru a depăși inegalitățile de gen în sistemul educațional, pe piața muncii și în activitatea antreprenorială, %

Nu au fost identificate diferențe de gen semnificative în lista măsurilor, care ar trebui să fie întreprinse pentru depășirea inegalităților de gen în sistemul educațional, pe piața muncii și în activitatea antreprenorială. Pot fi menționate doar diferențe minore la o astfel de măsură precum *familiarizarea cetățenilor cu drepturile lor*; necesitatea acesteia a fost indicată puțin mai frecvent de către respondenții băieți (20,7%), comparativ cu respondenții fete (17,7%).

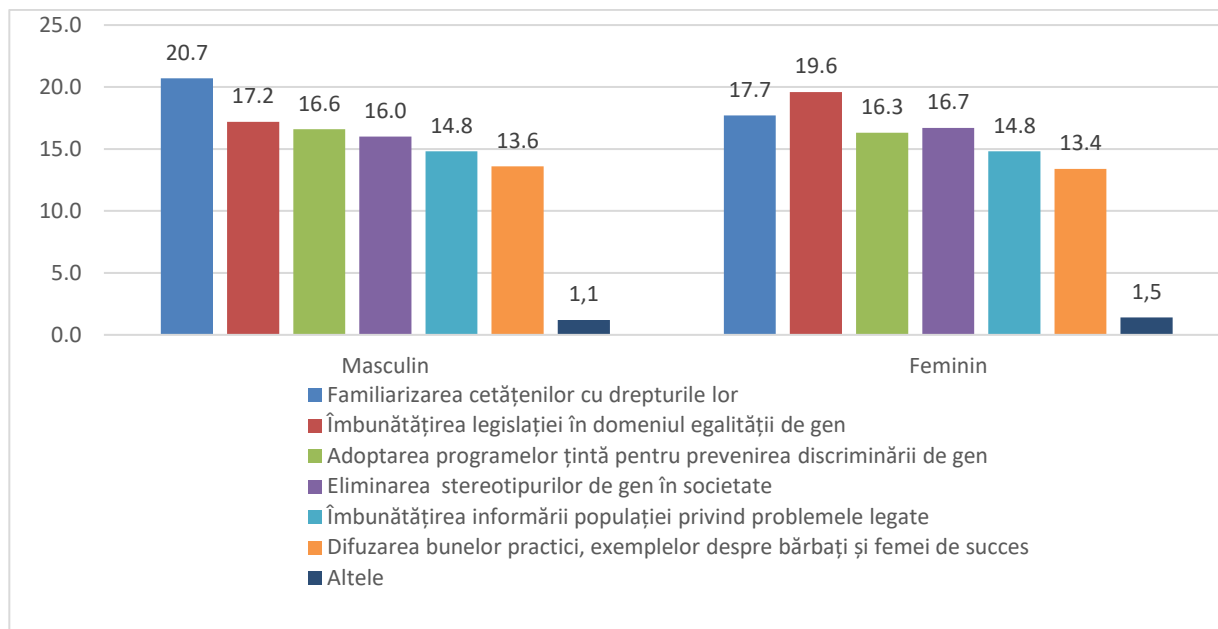


Fig. 77. Măsuri, care ar trebui să fie întreprinse pentru a depăși inegalitățile de gen în sistemul educațional, pe piața muncii și în activitatea antreprenorială, după aspectul de gen al respondenților, %

7. ANALIZA REZULTATELOR CHESTIONĂRII ANGAJATORILOR

Concomitent cu chestionarea elevilor și absolvenților ÎIPT a fost realizată și chestionarea angajatorilor, la întreprinderile cărora activează acești absolvenți. În total la chestionare au participat reprezentanții a 15 întreprinderi.

Scopul chestionării a fost de a identifica în ce măsură stereotipurile de gen se manifestă la angajarea în câmpul muncii a absolvenților instituțiilor de învățământ profesional tehnic și în activitatea lor ulterioară în cadrul întreprinderilor.

7.1. Informația despre întreprindere și respondent

Structura eșantionului după principalul gen de activitate a arătat, că la chestionare au participat în principal întreprinderi din industrie (47,7%). În sferile comerț și servicii activează câte 20% din întreprinderi, în agricultură – 13,3%.

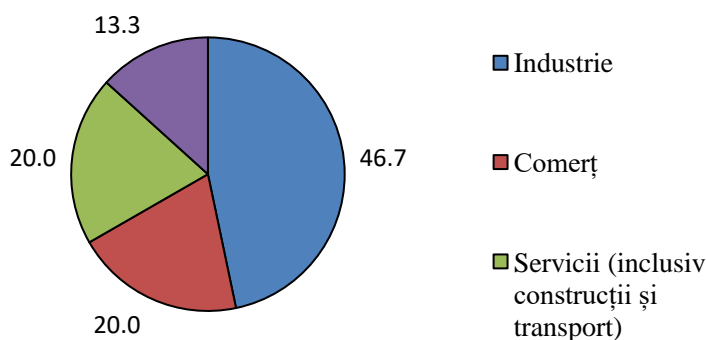


Fig. 78. Repartizarea întreprinderilor după genul de activitate, %

În eșantion au fost incluse întreprinderi de diferite mărimi (având în vedere numărul de salariați); 4 agenți economici se referă la întreprinderile mici (10-49 persoane); 5 – la întreprinderile mijlocii (50-249 persoane) și alte 5 întreprinderi – la cele mari (250 persoane și mai mult).

64% din salariații întreprinderilor, incluse în sondaj, sunt femei.

În calitate de respondenți în 60% din cazuri au fost managerii întreprinderilor, restul – au fost alți angajați ai întreprinderilor, de regulă, din cadrul serviciilor Resurse Umane.

Tabelul 22. Funcția respondentului în cadrul întreprinderii

Funcția	%
Manager	60,0
Altele	40,0
Total	100,0

Aproape $\frac{3}{4}$ din toți respondenții (73,3%) – sunt femei.

Tabelul 23. Sexul respondentului

Sexul	%
Masculin	26,7
Feminin	73,3
Total	100,0

Vârsta respondenților variază între 27 și 59 de ani. Vârsta medie constituie 39 de ani.

7.2. Stereotipurile de gen la angajarea absolvenților instituțiilor de învățământ profesional tehnic

În decursul ultimilor ani întreprinderile anual angajează absolvenți ai ÎÎPT, numărul cărora constituie aproximativ 1/3 din totalul persoanelor, angajate în cadrul întreprinderilor.

La întrebarea, dacă se ține cont de sexul potențialului angajat când se ia decizia de angajare, puțin peste o jumătate din respondenți (53,3%) au indicat, că *nici odată nu se ține cont*. Concomitent, mai puțin de jumătate din respondenți au confirmat, că sexul potențialului pretendent este luat în considerare la angajarea personalului, în special:

- După situație (profesie, specialitate, funcție) – 33,3%;
- Întotdeauna se ține cont și Greu de răspuns – câte 6,7% din respondenți.

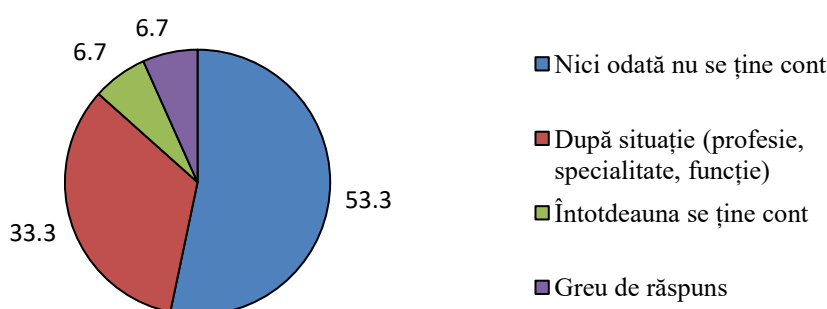


Fig. 79. Se ține cont de sexul potențialului angajat când se ia decizia de angajare, %

Diferențele de gen la angajarea personalului sunt determinate, în principal, de 2 circumstanțe - abordarea administrației întreprinderii și opinia angajaților (colegilor), care preferă să lucreze cu reprezentanții unui anumit sex. Aceste viziuni se manifestă cu aceeași frecvență.

Referitor la condițiile de remunerare (salarii, premii, bonusuri, etc.), oferite băieților și fetelor cu aceleași calificări, care pretind la o anumită poziție/funcție, majoritatea absolută a respondenților au indicat, că condițiile întotdeauna sunt egale indiferent de sex (93,3%).

Această opinie parțial contrazice răspunsurile, indicate mai devreme, că la adoptarea deciziei de angajare se ține cont de sexul potențialului pretendent (direct sau indirect despre acest lucru este reflectat în răspunsurile a 46,7% din respondenți). Se poate concluziona, că dacă în anumite situații se decide, că sexul pretendentului nu are importanță (având în vedere profesia, specialitatea, funcția, etc.), atunci, ca urmare, băieților și fetelor li se oferă condiții egale de remunerare.

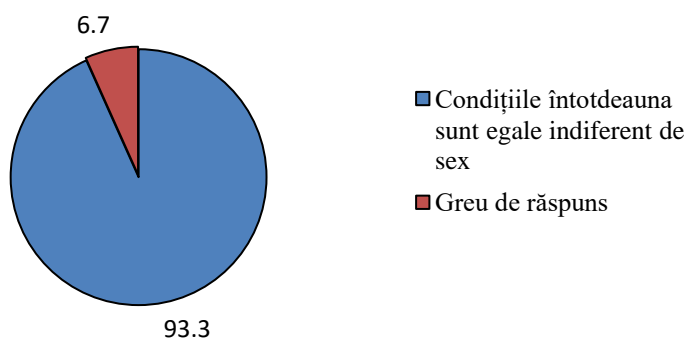


Fig. 80. Condițiile de remunerare a muncii, oferite la angajare unui băiat și unei fete cu aceleași calificări, %

Angajatorilor li s-a propus să indice, care calități într-o măsură mai mare sunt caracteristice pentru bărbații sau pentru femeile, care activează în cadrul întreprinderii, ce sau cine determină preferințele de gen la angajarea personalului.

Relativ mai frecvent au fost indicate calitățile, care într-o măsură mai mare respondenții le consideră caracteristice pentru femei:

- Absența de la locul de muncă din cauza concediului medical frecvent (50,0% din respondenți)
- Disciplină și responsabilitate (40,0%)
- Neacceptarea muncii peste program, a altor sarcini suplimentare ale administrației (28,6%)
- Hărnicie/Perseverență (20%)
- Abordare creativă, inovatoare față de realizarea lucrărilor/activităților (13,3%)
- Atitudine grijulie față de mediul ambiant (13,3%)

Nu au fost indicate calitățile, care într-o măsură mai mare respondenții le consideră caracteristice pentru bărbați. Concomitent, în chestionar au fost incluse ca variante de răspuns calitățile, pe care unii respondenți le consideră a fi "bărbătești", altele – dimpotrivă, "femeiești":

- Abilități de planificare și organizare a activității proprii
- Abilități de soluționare a sarcinilor strategice, la scară largă
- Deschidere, abilități de comunicare

La recrutarea studenților instituțiilor de învățământ profesional tehnic pentru desfășurarea stagiilor de practică în producție, în funcție de răspunsurile majorității (60,0%) respondenților, de sexul respondentului *nici odată nu se ține cont*. Totodată, 40,0% din respondenți au indicat, că sexul persoanei poate fi luat în considerare - *după situație* (profesie, specialitate, funcție) – 40,0%.

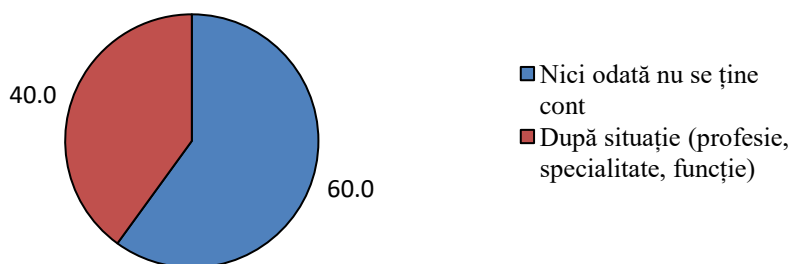


Fig. 81. Luarea în considerare a sexului persoanei la recrutarea studenților ÎIPT pentru desfășurarea stagiilor de practică în producție la întreprindere, %

Atunci când se ia decizia de angajare în câmpul muncii a fetelor (absolvente ale instituțiilor ÎPT) existența copiilor mici sau a sarcinii lor destul de des reprezintă un obstacol în calea angajării. Despre acest lucru denotă răspunsurile a 46,7% din respondenți; alte 13,3% au indicat, că este *greu de răspuns*. Astfel, în total, 60% din persoanele chestionate sunt convinse sau nu exclud posibilitatea, că existența copiilor mici sau a sarcinii reprezintă un obstacol la angajarea în câmpul muncii. Și doar 40,0% din angajatori nu consideră, că aceasta este un obstacol.

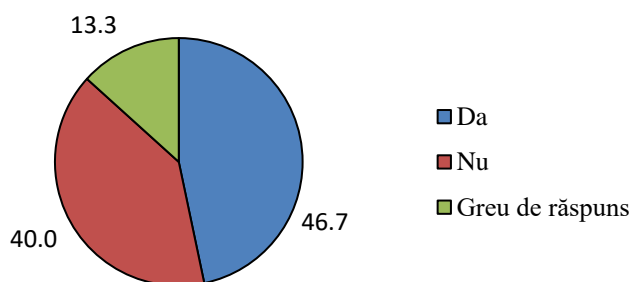


Fig. 82. Reprezintă existența copiilor mici sau a sarcinii un obstacol în calea angajării fetelor?, %

Faptul, că existența copiilor mici și a sarcinii mamelor tinere le împiedică să se angajeze în câmpul muncii, este perceput de majoritatea respondenților ca manifestare a atitudinii discriminatorii (57,1%), iar în 42,9% din cazuri angajatorii indică varianta Greu de răspuns. Totodată, nici unul din respondenți nu a afirmat, că obstacolele identificate nu sunt manifestare a inegalității (discriminării).

Angajatorii au indicat o serie de măsuri, care ar trebui să fie întreprinse pentru a îmbunătăți posibilitățile tinerelor femei pe piața muncii:

- În cele mai multe cazuri (peste 50%) au indicat necesitatea adoptării programelor țintă de stat, orientate atât spre asigurarea egalității de gen (31,6%), cât și spre măsurile de susținere a tinerelor pe piața muncii (21,1%).
- Cu referire la legislație au fost indicate măsurile de îmbunătățire a legislației (10,5%) și respectarea strictă a legilor (7,9%).
- Eliminarea stereotipurilor de gen în societate a fost indicată de către 13,2% din respondenți.

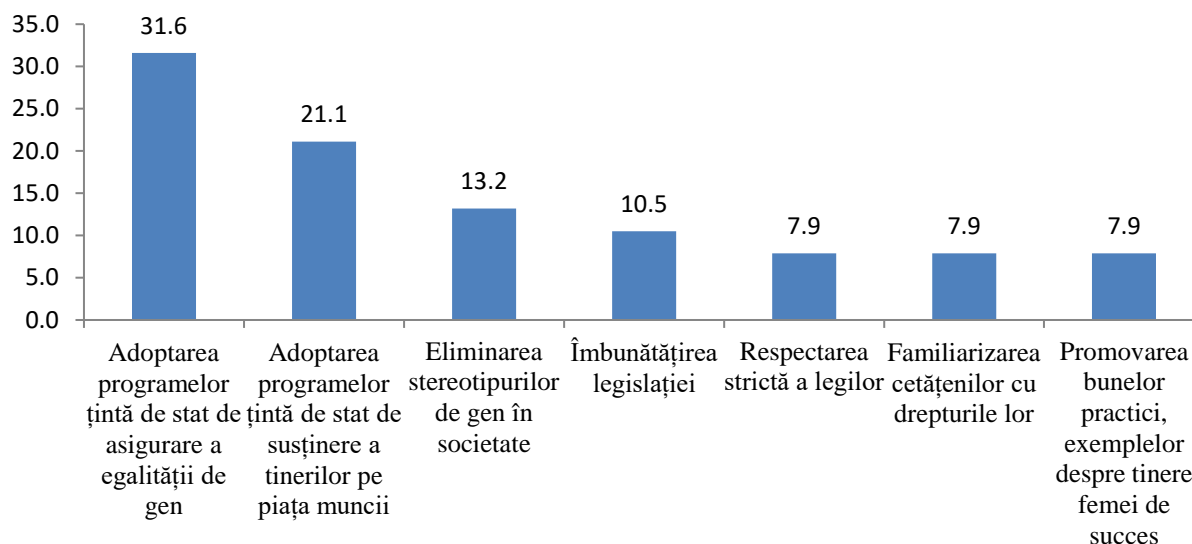


Fig. 83. Măsuri, care ar trebui să fie întreprinse pentru a îmbunătăți posibilitățile tinerelor femei pe piața muncii, %

7.3. Angajarea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități. Atitudinea față de mediu

În cadrul a 2/3 din întreprinderile, incluse în sondaj, activează persoane cu dizabilități.

La angajarea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități în cadrul a 25,0% din întreprinderile chestionate se utilizează cerințe mai limitate; în cazul a 58,3% respondenții au ales varianta Greu de răspuns, dacă criteriile de recrutare sunt diferite pentru persoanele cu dizabilități. Doar în cadrul a 16,7% din întreprinderi pentru persoanele cu dizabilități se utilizează aceleași criterii de recrutare ca și pentru ceilalți angajați.

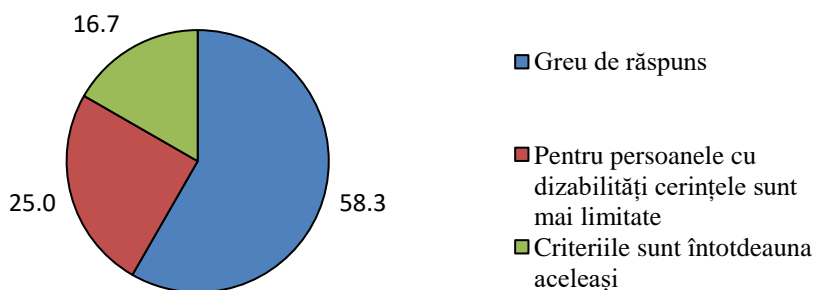


Fig. 84 . Criterii de recrutare a persoanelor cu dizabilități , %

Respondenții au propus o serie de măsuri, care în opinia lor urmează a fi întreprinse de către guvern, pentru ca întreprinderile să angajeze mai multe persoane cu dizabilități:

- Susținerea financiară din partea statului a întreprinderilor (subvenții, stimulente fiscale, scutiri) pentru crearea locurilor de muncă adaptate în mod special pentru persoanele cu dizabilități; orientată spre asigurarea condițiilor de muncă pentru această categorie de lucrători; care compensează programul de lucru redus și adesea nerespectarea normelor stabilite de către persoanele cu dizabilități.
- Îmbunătățirea legislației și controlului asupra realizării ei. Crearea unei Comisii de lucru independente în acest domeniu, care ar verifica respectarea legilor și programelor

- Instruirea și consultarea persoanelor cu dizabilități și a colegilor lor în scopul de a ajuta persoanele cu dizabilități să se adapteze și să se încadreze în colectiv.

Întreprinderea participă la protecția mediului, în principal, prin colectarea și aruncarea corectă a gunoiului. Această variantă de răspuns a fost indicată de $\frac{3}{4}$ din totalul respondenților (72,8%):

- Aruncăm gunoiul doar în locuri autorizate - 45,5%;
- Colectăm și aruncăm corect deșeurile (separat sticla, plasticul, etc.) – 27,3%.

Celelalte măsuri, legate de protecția mediului, se referă la reducerea utilizării plasticului (9,1%), precum și sunt întreprinse măsuri mai active - informează clienții despre ecologia produselor, serviciilor și organizează activități de înverzire a mediului (câte 6,1%)

Tabelul 24. Participarea întreprinderilor la protecția mediului, %

<i>Participarea întreprinderilor la protecția mediului</i>	<i>%</i>
Aruncăm gunoiul doar în locuri autorizate	45,5
Colectăm și aruncăm corect deșeurile (separat sticla, plasticul, etc.)	27,3
Reducem utilizarea plasticului	9,1
Informăm clienții despre ecologia produselor, serviciilor	6,1
Organizăm activități de înverzire a mediului	6,1
Altele	6,1
Total	100,0

8. ORGANIZAREA FOCUS-GRUPURILOR ȘI REALIZAREA INTERVIURILOR

În capitolul respectiv este prezentată metodologia și rezultatele generalizate ale focus-grupurilor desfășurate și a interviurilor în scopul realizării unei evaluări la nivel de instituții de învățământ profesional tehnic și pe piața muncii privind ghidarea în carieră din perspectiva de gen. În special, au fost organizate:

- 5 focus-grupuri la care au participat profesorii și reprezentanții administrației din 7 ÎIPT (3 Centre de Excelență, 1 Colegiu și 3 SP), Anexe 6-7.
- 3 interviuri cu angajații Centrelor de ghidare în carieră/STO din Chișinău, Soroca și Bălți

Esantionul implicat a fost format din 73 persoane, inclusiv 37 din Centrele de Excelență, 27 din ȘP, 6 din Colegii și 3 persoane din cadrul STO Soroca, Cahul și Chișinău, unde au fost deschise Centre de Ghidare în Carieră.

Tabelul 25. Repartizarea eșantionului implicat după aspectul de gen și statut/funcție, pers.

<i>Nr. d/o</i>	<i>Denumirea ÎIPT</i>	<i>Total participanți</i>	<i>Femei</i>	<i>Bărbați</i>	<i>Profesor</i>	<i>Reprezent administr.</i>	<i>Angajat STO</i>
1.	Centrul de Excelență în Industria Ușoară, mun. Chișinău	15	15	0	10	5	0
2.	Centrul de Excelență în Informatică și Tehnologii Informaționale, mun. Chișinău	7	5	2	7	0	0
3.	Centrul de Excelență în Servicii și Prelucrarea Alimentelor, mun. Bălți,	15	15	0	11	4	0
4.	Colegiul de Industrie Ușoară din Bălți	6	6	0	3	3	0
5.	Școala Profesională nr.5, mun. Chișinău	12	8	4	9	3	0
6.	Școala Profesională nr.5, mun. Bălți	10	2	8	8	2	0
7.	Școala Profesională Alexandreni	5	5	0	3	2	0
8.	Centru de Ghidare în Carieră Chișinău	1	1	0	0	0	1
9.	Centru de Ghidare în Carieră Cahul	1	1	0	0	0	1
10	Centru de Ghidare în Carieră Soroca	1	1	0	0	0	1
Total		73	59	14	51	19	3

După aspectul de gen printre participanți 59 au fost femeii și 14 bărbați.

După statutul/funcția ocupată - 51 profesori, 19 reprezentanți ai administrației ÎIPT și 3 angajați ai STO/CGC.

După vârstă: 28 - 60 ani.

Obiectivele urmărite pe parcursul sesiunilor de focus-grup:

- cunoașterea părerilor pe care le au profesorii privind influența limitei de gen asupra carierei;
- identificarea motivațiilor, factorilor care influențează opiniile și comportamentul acestora;
- evaluarea caracteristicilor calitative ale aspectelor de gen în procesul de proiectare a carierei.

Durata unei activități: 2,0-2,5 ore; număr de participanți: 9 -15 persoane per sesiune (profesorii, personalul administrativ).

Conditii generale de desfășurare a focus-grupurilor: în grup participantii se cunosc între ei; se discută liber pe baza întrebărilor prestabilite; grupul este ghidat de moderator.

În cadrul focus-grupurilor au fost stabilite următoarele reguli de organizare:

- participantii sunt încurajați să-și expună părerea și nu sunt forțați să răspundă,;
- nu există parere bună sau mai puțin bună
- nu se critică opinia celuilalt și nu se vorbește peste alți interlocutori

Principalele probleme abordate:

- Percepții la nivel de societate: tradiții, norme și convingeri privind rolurile sociale atribuite femeilor și bărbaților,
- Factorii care facilitează sau împiedică asigurarea egalității de gen,
- Importanța depășirii stereotipurilor de gen în deciziile de carieră,
- Constrângeri cu care se confruntă fetele și băieții în cadrul ÎIPT
- Necesitatea includerii aspectului de gen în Strategia de Dezvoltare a ÎIPT
- Protecția mediului și accesul la servicii a persoanelor cu dizabilități

Context: În prezent noile generații au început să se conducă după alte norme privind rolurile de gen în societate. Astfel, numărul de bărbați și de femei care și-au stabilit responsabilități comune de îngrijire a gospodăriei, de educare a copiilor, privind contribuția la veniturile financiare ale gospodăriei este în creștere. Cu toate acestea, schimbarea are loc în ritm destul de lent, aceasta fiind dictată de tradiții, norme și convingeri privind rolurile atribuite femeilor și bărbaților. Ca urmare, putem menționa că normele sociale au o influență semnificativă asupra proiectării și dezvoltării carierei elevilor din ÎIPT prin stereotipurile legate de profesii „potrivite pentru femei” și „profesii potrivite pentru bărbați”.

Întrebarea 1: Care este părerea Dvs. privind atitudinea divizării profesiilor ”potrivite pentru fete” și ”potrivite pentru băieți”

Ca urmare a discuțiilor în cadrul focus-grupurilor s-a constatat că încă există **atitudinea** de a împărți profesiile în cele ”potrivite pentru femei” și ”potrivite pentru bărbați”

Părerile participanților la discuții sau divizat astfel:

- Profesiile nu trebuie definite ca “potrivite pentru fete” și “potrivite pentru băieți” - 78 %
- Trebuie să existe profesii specifice pentru femei și profesii specifice pentru bărbați - 22%

Comentarii pro:

- ”Trebuie să existe profesii pentru femei și profesii pentru bărbați, deoarece, femeile nu au suficientă putere și fizic nu pot realiza sarcini pe care le fac bărbații.”
- ”Profesiile se împart în femeiești și bărbătești, deoarece fetele nu au suficiente capacități și răbdare pentru a putea munci ca un băiat”

Comentarii contra:

- ”Acum sunt suficiente utilaje, care permite femeilor să execute operațiuni, care anterior erau făcute doar de bărbați.”
- Există profesii specifice sau pe care la practică mai des femeile și bărbații care au ales asemenea profesii se descurcă destul de bine și au rezultate foarte bune și invers.
- ”Este nevoie de ghidare pentru fiecare, indiferent că e fată sau băiat. Copilul trebuie să înțeleagă ce el poate face și ce nu, ce îi place și în care domeniu se regăsește și se vede peste ani. Astfel, își va asuma responsabilitatea că va reuși. Practic, descriere bazată pe gen este peste tot, familie, societate, școală, biserică.”

Întrebarea 2: Care sunt factorii care facilitează sau împiedică asigurarea egalității de gen în proiectarea carierei?

Atunci când tinerii se gândesc să-și proiecteze cariera, să aleagă profesia potrivită, ei cântăresc bine argumentele în favoarea unei sau altei profesii.

Dar de obicei ei aleg o profesie/specialitate anumite, pe motiv că:

- 1) Le place profesia/specialitatea, au capacități, talente în acest domeniu
- 2) Merg împreună cu prietenii, colegii
- 3) Au insistat părinții, rudele, prietenii

Aspectul de gen este de asemenea un factor important în alegerea profesiei care limitează accesul la unele profesii specifice pentru anumite sexe.

Factorii care facilitează asigurarea egalității de gen în proiectarea carierei enumerați în cadrul discuției:

- *Promovarea profesiilor cu accent pe oferirea oportunităților egale pentru fete și băieți;*
- *Istoriile de succes ale unor persoane care au profesii netradiționale;*
- *Pasiunea față de un anumit domeniu, factor important în alegerea profesiei;*

Factorii care împiedică asigurarea egalității de gen în proiectarea carierei:

- Stereotipurile create subconștient;
- Tradițiile, normele sociale și convingerile privind aspectul de gen;
- Formarea unor complexe bazate pe aspectul de gen. *De exemplu: ce va spune lumea...*
- Temerea scaderii prestigiului de personalitate (...eu sunt barbat și nu fac lucru specific femeilor)
- Nivelul de salarizare a muncii

Comentarii/constatări:

- ”Dezvoltarea cognitivă la femei și bărbați este diferită. Profesiile solicită diferite abilități, percepții, de aceea cunoaștem foarte mulți băieți care sunt design-eri iscusiți, make-up artiști și fete care se lansează în domenii mai puțin specifice lor, cum ar fi inginerie, poliție, IT, etc. În ultimii 4 ani se atestă o creștere a numărului de băieți, care la admitere, aleg specialități legate de cofetărie, bucătărie. Acest lucru este motivat de schimbarea percepțiilor vizavi de alegerea profesiei și stereotipurile care încet dispar în această direcție. Toruți, există un număr destul de mare de tineri, care chiar dacă au abilități în profesii specifice fetelor, nu le aleg, pentru a nu fi percepuți altfel de societate. Aceste afirmații sunt cunoscute și de la cursul ”Decizii pentru modul sănătos de viață”. Prin discuții, elevii remarcă că familia este un catalizator în poziția fetelor și a băieților în

soacietate, în alegerea profesiei inclusiv. Dacă mama are o poziție joasă în familie, nu are studii, este preocupată mai de treburile casei, iar tatăl este cel care asigură familia, atunci acest lucru se rasfrânge și asupra copiilor.

- ”Alegerea profesiei de către tineri, fete și băieți deopotrivă, este făcută în dependență de salariul pe care îl primesc. Tinerii preferă să nu facă nimic, decât să muncească pentru un salariu de 2000 lei. Toți își doresc locuri de muncă curate, bine plătite, preferabil să nu învețe mult timp. Aceste modele sunt preluate din familie și sunt întărite de societate”.
- ”Noi suntem cei care impunem mentalități, există stereotipuri care nu ne lasă să gândim altfel, ele sunt făcute pentru ca oamenii să nu fie liberi în acțiunile lor, iar în societatea noastră sunt prezente la tot pasul.

Întrebarea 3. Influențează repartizarea rolurilor pe criteriile de gen în familie la alegerea profesiei?

În majoritatea grupurilor participante au vorbit despre rolul important al familiei în alegerea profesiei. Majoritatea au susținut că în alegerea profesiei, influența părinților este apreciată ca cea mai importantă și credibilă sursă. Discuțiile sau focusat pe aspecte de influența **directă și indirectă** a familiei în planificarea carierei:

Influența directă a părinților:

- impun copiilor să aleagă profesia în baza unor criterii stabilite de ei fără a lua în calcul părerea copiilor ,
- nu incurajază, sau mai bine zis nu permit copiilor să aleagă profesia care este specific pentru sex opus,
- la alegerea profesiei nu se analizează preferințele copilului, ce anume îi place să facă, dar se ia în considerație mai mult partea financiară, prestigiu, etc.

Influența indirectă a părinților:

- Împărțirea rolurilor în familie pe bază de gen. Atunci când în familie,
 - **Băieții** tind să opteze pentru cariere care ar aduce un câștig financiar mai rapid. Acest fapt se explică în mare parte prin rolul de gen atribuit bărbaților, precum că este mai mult de datoria lor să aducă bani acasă, să întrețină familia
 - **Fetele**, însă, sunt orientate să prioritizeze viața de familie și astfel pledează pentru opțiuni de carieră care le-ar permite să combine mai ușor viața profesională cu cea de familie.
- Responsabilizarea pentru anumite activități sau împărțirea sarcinilor bazată pe aspectul de gen
 - **Fetele** sunt implicate în activități mai ușoare, legate de igienă, pregătirea bucatelor, etc
 - **Băieții** lucru mai grele din punct de vedere fizic.

Comentarii/constatări:

- ”Părinții, profesorii sunt o inspirație pentru copii și dacă ei au în față persoane care le pot oferi sfaturi nediscriminatorii, atunci și copiii vor fi așa. La alegerea profesiei, specialității, e nevoie de implicarea specialiștilor, care prin diferite teste, discuții, orientate pe nevoile copilului, să îi poată ghida corect”
- ”De multe ori profesia este aleasă în dependență de situația de acasă, important fiind căminul, bursa, alimentația, amplasarea instituției”
- ”Părinții se gândesc la aspectul financiar și nu la aspectul ce țin de preferințele copiilor săi.”

Propuneri: - necesar de informat părinții despre efectele negative a impunerii anumitei profesii;

- instruirea părinților în ghidare corectă a copiilor la alegerea profesiei, începând de la

identificarea corectă a pasiunii față de anumite lucruri care îi place să le facă.

Majoritatea participanților au menționat că atunci când profesia este aleasă după preferințele elevului, el este mai sîngurcios, mai responsabil și devine un bun specialist, deoarece îi place profesia.

Întrebarea 4: Cum se asigură respectarea principiului șanselor egale pentru ambele sexe la admiterea în instituția de învățământ?

Subîntrebări:

- Se întâmplă ca tinerii să vină la comisia de admitere ne fiind pe deplin hotărâți ce profesie să aleagă? Cum îi ajutați dvs să primească decizia?
- Cunoașteți cazuri când tinerii au fost influențați pe motiv de gen să-și schimbe decizia privind profesia aleasă?

Cu toate că elevii se ghîndesc ce profesie/specialitate să-și aleagă cu mult timp înainte, dar totuși decizia finală este luată în perioada de admitere. La întrebarea privind asigurarea respectării principiului șanselor egale pentru ambele sexe la admiterea toți respondenții au confirmat că toți elevii au aceleași oportunități.

Mulți dintre profesori sunt de părere că elevii aleg profesia din perspectiva **buget/contract** și faptul că **există locuri de muncă** în care absolvenții se pot angaja după studii.

Majoritatea au confirmat că Membrii Comisiei de Admitere îndemnă tinerii să aleagă conștient specialitatea. În cazul persoanelor nedeterminate, profesorii le prezintă lista tuturor specialităților, ce pot fi studiate, explicându-le avantajele specialităților și posibilitățile de angajare. În cazul în care sunt 2 copii cu aceeași medie, sexul nu influențează la procesul de admitere, pentru că se iau în calcul alte criterii, cum ar fi: - locuiește la sat/oraș, - situația familială, numărul copiilor în familie, etc.

Pentru a oferi acces liber în alegerea profesiei unele ÎIPT în perioada de admitere sunt prezentate rezultatele elevilor din școală, poze, filmulețe care să ajute la alegerea profesiei. Produsele elevilor de asemenea sunt indicatori care îi pot ajuta pe elevi să aleagă specialitatea.

Comentariile participanților la discuții:

- ”Cu privire la alegerea specialității în IT, deseori vin fete care doresc să învețe la această specialitate fiind neinformate cu ce se vor ocupa, însă când află despre aceasta, fetele vor să plece. După o discuție cu ele despre perspectivele profesiei pe viitor ca angajate la diferite companii și aflând mai multe detalii, acestea se conving că merită să învețe această specialitate. Cel mai mult ele sunt motivate de istoriile de succes ale femeilor care s-au remarcat în domeniul IT și diferite specialități care se zice că revin mai mult bărbaților le motivează să se implice și ele în studierea acestor specialități.”
- ”Vizitele la întreprinderi favorizează alegerea profesiei, deoarece de multe ori specialitatea se privește din afară, dar atunci când cunoști mai multe subtilități, înțelegi care este specificul ei și primești o decizie corectă înainte de a merge la o instituție sau alta”

Întrebarea 5: Există o segregare pe sexe a activităților organizate în cadrul instituției?

Subîntrebări:

- *în procesul de formare a aptitudinilor de muncă, sunt recomandate fetelor activități „ușoare”, cu nivel competitiv scăzut, iar pentru băieți activități mai competitive?*
- *există probabilitatea unor așteptări de performanță mai bună a băieților la discipline matematice și tehnice, respectiv la cele umaniste pentru fete?*

Majoritatea participanților au vorbit despre implicarea binevolă a elevilor în activități care se desfășoară în instituție, luând în considerație abilitățile pe care le au. De exemplu,

- La Campionatul gastronomic participă cei mai buni elevi, fără a se face referire la sexul acestora;
- La Concursul Planurilor de afaceri sunt selectați pe bază unor criterii legate de ideea afacerii și conținutul planului;
- Activul clasei este ales de elevi, ei decid cine să-i reprezinte în dependență de abilitățile elevilor.
- La activitățile practice, dar și la restul activităților se lucrează omogen: 1 fată și 1 băiat.”

Cu toate acestea au fost menționate și activități care necesită efort fizic în care au fost inconștient implicați doar băieții. Inclusiv a fost menționat faptul că totuși muncă industrială este practică mai mult de băieți și activități manuale de către fete.

Întrebarea 6: În instituția de învățământ în care activați, se oferă un minim de cunoștințe elevilor pentru a aborda problema de gen?

În ÎIPT problema de gen este abordată în cadrul activităților extracurriculare, prin discuții, oferire de informații și respectarea egalității de gen în cadrul activităților practice.

Nu sunt discipline în cadrul cărora sunt tratate subiecte legate de egalitatea de șanse și oportunități pentru fete și băieți. În unele instituții aceste subiecte sunt discutate în cadrul:

- Orelor de dirigenție,
- Modul sănătos de viață,
- Etica vieții de familie.

În cadrul disciplinei ”Bazele Antreprenoriatului” se oferă posibilități egale asupra identificării ideii de afacere, elaborarea planului de afaceri și participarea la concurs.

Întrebare 7: Care sunt constrângerile cu care se confruntă fetele și băieții în cadrul ÎIPT?

În cadrul discuțiilor focus-grupurilor cu participarea cadrelor didactice și administrația ÎIPT au fost identificate câteva constrângeri cu care se confruntă fetele și băieții care doresc să învețe o profesie la o școală profesională, care țin de mai multe aspecte, precum:

- Acces mai limitat a fetelor la informație privind cerințele și condițiile de admitere la școală. De exemplu, fetele deseori cred că la specialitățile specifice băieților trebuie să cunoști foarte bine matematica, fizica și asta le sperie;
- Lipsa siguranței privind locurile separate în cămine;
- Lipsa condițiilor pentru satisfacerea unor nevoi, de exemplu spații separate de spălat, vestiare, etc.
- Echipamentul la care își fac practica de producere elevii/băieții sunt destinate persoanelor care trebuie să dispună de forță fizică, luându-se în considerație capacitățile fizice ale băieților; astfel, fetelor le vine greu să le mănuiască.
- Aspectul financiar este de asemenea sensibil la dimensiunea de gen. De exemplu, sunt profesii care necesită câteva cheltuieli pentru instrumente, materie primă, ingredientele pentru lecțiile practice, care trebuie să le cumpere pe bani proprii;

Întrebarea 8: Ce măsuri trebuie să fie întreprinse pentru depășirea inegalității de gen?

Pentru depășirea inegalității de gen au fost enumerate următoarele măsuri care trebuie realizate:

- **Implicarea fiecăruia** la locul său de muncă și în societate, deoarece pot fi politici, mecanisme, instrumente, dar dacă nu sunt implementate, lucrurile nu se schimbă.
- Elaborarea **mecanismelor de implementare** a Strategiei pentru asigurarea egalității între femei și bărbați în RM pe anii 2017-2021;
- Incluziunea aspectului de gen în Strategia de Dezvoltare a învățământului vocațional/tehnic pe anii 2013-2020,
- Facilitarea creării Centrelor de Instruire, activităților on-line **pentru părinți** privind ghidarea în carieră
- Elaborarea spoturilor publicitare cu privire la egalitatea de gen
- Eliminarea stereotipurilor de gen trebuie făcute treptat, utilizând toate sursele disponibile, cu implicare la toate nivelele și începând de la **clasele primare**.
- Implicarea **Mass Media** în promovarea egalității de șanse pentru femei și bărbați

Întrebarea 9: Cum poate sistemul educațional să inspire și să încurajeze tinerii care au o pasiune pentru o anumită profesie considerată mai mult specifică băieților sau fetelor, și să elimine acest mit.

În urma discuțiilor sa constatat că la nivel de ÎÎPT:

- Nu există un curriculum și metodologii de integrare a educației pe aspect de gen în procesul de instruire;
- Lipsesc materiale didactice privind dimensiunea de gen (ghiduri, suporturi metodologice, etc)
- Cadrele didactice nu sunt pregătite pentru a aplica metodologiile educației privind aspectul de gen în procesul de instruire;
- Clasificatorul Ocupațiilor conține denumiri de profesii care fac motiv de discriminare pe criterii de gen. De exemplu, denumirea meseriei poate fi un motiv din care băieții refuză să se înscrie la meseria de „cusătoreasă” sau fetele la meseria ”sudor”, ”lăcătuș”, etc.

Ca urmare Sistemul Educațional trebuie,

- *Să elaboreze **politici** care să pună accentul pe deminuirea stereotipurilor de gen și care să încurajeze și să susțină diversificarea profesiilor atât pentru fete, cât și pentru băieți;*
- *Să introducă cursuri destinate profesorilor, directorilor și tuturor celorlalte persoane implicate în educația copiilor, pentru a le oferi acestora **instrumentele pedagogice** necesare combaterii stereotipurilor de gen și promovării egalității între bărbați și femei*
- *Să promoveze egalitatea între femei și bărbați de la cele mai **fragede vârste**, pentru a putea combate eficient stereotipurile.*

Întrebarea 10: Ce se face pentru a depăși stereotipurile de gen în deciziile de carieră, în instituția Dvs.

În urma discuțiilor cu participanții focus-grupurilor putem menționa, că:

- nu sunt incluse în Strategia de dezvoltare a instituției subiectele legate de asigurarea egalității de gen,
- nu sunt prevăzute în regulamentul școlii activități și măsuri care ar putea atrage un număr mai mare de fete/băieți pentru profesii tradiționale unui anumit sex.,

Întrebarea 11. Ce activități educaționale legate de mediu sunt promovate în cadrul instituției?

Activitățile educaționale legate de mediu care au fost enumerate sunt în tabel și numărul instituțiile care au confirmat din cele 7 participante la focus-grup:

Tabelul 26. Ce activități educaționale legate de mediu sunt promovate în cadrul instituției?

N d/o	Activități educaționale	Numărul de ÎIPT care aplică
1	Reducem utilizarea plasticului	4
2	Aruncăm gunoiul doar în locuri autorizate	7
3	Colectăm și aruncăm corect deșeurile (separat sticla, plasticul, etc.)	2
4	Organizăm activități de înverzire a mediului	7
5	Utilizarea materiei reciclabile, hârtiei...	3
6	Participarea la eco-fest	3
7	Utilizarea torbelor ecologice	2
8	Informăm clienții despre ecologia produselor, serviciilor	2
10	Economie de apă, energie.	4
11	Echibana (obiecte din diferite piese)	1

Întrebarea 12. Cum sunt tratate persoanele cu dizabilități în instituția Dvs.?

Răspunsurile participanților:

- Există o ambianță prietenoasă între elevi și persoanele cu dizabilități
- Persoanele sunt tratate la fel ca ceilalți
- Există o atitudine mai binevoitoare față de ei
- Cerinte limitate.
- Unii au nevoie de pedagog însoțitor
- Este nevoie de personal suplimentar pentru ghidare
- Elevii devin mai toleranți având persoane cu dizabilități în preajmă
- Persoanele cu dizabilități foarte greu sunt admise de către angajatori pentru a ocupa un loc de muncă
- Persoane cu dizabilități Elevii au atitudine pozitivă față de elevii cu dizabilități. Au grijă unii de alții.

Comentarii/constatări:

- "Selectarea elevilor cu dizabilități trebuie să fie în dependență de gradul de agresivitate pe care îl poate avea asupra colegilor."
- "La moment în instituție învață 14 tineri cu dizabilități (CES), dar care nu au nevoie de condiții speciale în mobilitate fizică. Printre ei sunt tineri care învață foarte bine, cu calități vadite de lideri. Profesorii depun eforturi pentru ca ei să nu fie discriminați, să fie primiți bine în grupele lor"

B. Interviu angajaților STO ale ANOFM

Pentru a obține mai multe informații despre asigurarea dimensiunii de gen în cadrul ANOFM au fost

organizate **trei interviuri** cu angajații STO conform obiectivelor prestabilite, având posibilități de a pune întrebări suplimentare și a afla mai multe detalii.

Intervieri: angajații STO din Chișinău, Soroca, Bălți

Interviurile sau focusat pe următoarele întrebări:

1. Cine cel mai frecvent apelează la serviciile de ghidare în carieră, cei din zonele rurale sau urbane, fete sau băieți ?

Pentru a promova serviciile de ghidare în carieră au fost organizate și desfășurate

- *consultații în grup pentru tineri care au aflat mai multe despre cum să ia o decizie de carieră, cum se informează corect și care sunt metodele și tehnicile de căutare a unui loc de muncă.*
- *testare vocațională pentru tineri.*
- *organizat Târgu-ri a locurilor de muncă pentru tineri*
- *Forumul profesiilor "O carieră de succes acasă",*
- *Servicii de ghidare în carieră*

Ponderea elevilor care apelează la serviciile de ghidare în carieră oferite de STO.

	<i>fete</i>	<i>băieți</i>	<i>rural</i>	<i>urban</i>
<i>STO 1</i>	80	20	➤ 50%	<50%
<i>STO 2</i>	62	38	➤ 50%	<50%

Cel mai des la STO se adresează elevi din localitățile urbane ,lipsa de transport interurban face dificilă deplasarea elevilor din localitățile rurale.

2. Ce tipuri de întrebări adresează cel mai mult beneficiarii?

Cel mai mult beneficiarii adresează întrebări legate de:

- *De ce să țină cont la alegerea viitoarei profesiei?*
- *Care sunt cele mai frecvente întrebări oferite de către angajator potențialelor angajați?*
- *Cere sunt joburile cele mai solicitate și bine plătite?*
- *Ce să aleagă o carieră acasă sau în afara țării , sau o carieră în domeniul public sau cel privat?*

Întrebările țin de locurile de muncă vacante existente la moment pe piața muncii, cursurile de formare profesională, posibilitatea consilierii vocaționale cu ajutorul platformei electronice Cognitrom Career Planner.

3. Există o evidență a adresărilor și a feedback-lor ?

STO 1: *Toate trainingurile , ședințele de grup , ședințe individuale , seminarele și alte activități organizate cu tinerii se regăsesc în sistemul informațional de care dispune Direcția pentru Ocuparea Forței de Muncă Soroca ,, Jobbles,, unde sunt stipulate activitățile desfășurate, tematica acestora, locul desfășurării, numărul persoanelor participante, specificații băieți –fete.*

STO 2: *La moment, nu există o evidență pentru persoanele ce se adresează doar pentru o consultație, în schimb pentru persoanele care sunt înregistrate cu statut de șomer, evidența se face conform fișei personale.*

4. Care servicii oferite sunt cel mai solicitate?

STO 1: Cele mai solicitate servicii de către elevi sunt: testarea CCP și informații privind profesiile solicitate pe piața forței muncă și evoluția acesteia.

STO 2: Testarea Vocațională cu ajutorul platformei Cognitrom Career Planner

5. Personalul CGC dispune de suficiente instrumente și metodologii pentru a răspunde nevoilor beneficiarilor?

STO 1: Personalul care activează în cadrul STO a fost instruit pe măsură și cu certitudine dispune de suficiente instrumente și metodologii care ar răspunde necesităților beneficiarilor.

STO 2: Da, mai ales că toate instruirile organizate pentru personal, le-au dezvoltat abilități pentru ca angajații să fie pregătiți să răspundă nevoilor beneficiarilor. Acest lucru poate fi observat și din satisfacția beneficiarilor după ce au discutat cu personalul STO.

6. Ce profesii, ocupații preferă beneficiarii? Care sunt preferințele fetelor și care a băieților?

STO 1: Tinerii care sunt înregistrați cu statut de șomer în cadrul STO Soroca sunt familiarizați cu tot spectrul de profesii posibil de studiat. Cele mai solicitate profesii de către fete sunt: bucătar, cusator, frizer și manichiurist, iar băieții solicită așa meserii ca: lăcătuș, electrician, conducător – incarnator, operatori în sala de cazane.

Elevii din gimnazii, licee sunt interesați de posibilitatea de a face studii superioare. Se observă tendința fetelor de a alege profilul economic, medicina, limbi străine, asistența socială, IT. Pentru băieții cele mai atractive domenii sunt: IT, relații internaționale, ingineria. În ultima perioadă se atestă o creștere de a opta pentru studii profesionale tehnice (colegiu), iar domeniile alese de ei, țin de energetic, cibernetică, agricultură avansată.

STO 2: Din activitățile pe care le organizăm pentru tineri, discuțiile pe care le avem cu ei, nu se observă o diferență de gen în alegere pe care le fac tinerii pentru viitoarea profesie. Acest fapt este determinat de alegerea acelorași profesii atât de fete, cât și de bărbați.

7. Cum considerați, există limita de gen în proiectarea și dezvoltarea carierei?

Părere 1: Experiența de muncă cu tinerii, care doresc să învețe o profesie arată că nu există limită de gen în proiectarea carierei, deoarece orice meserie, profesie se poate potrivi atât fetelor, cât și băieților. În această direcție este necesară o ghidare corectă, fără a impune punctul de vedere a vreunui specialist. Mai este nevoie de pasiune și desigur abilități din partea tinerilor.

Părere 2: STO/CGC activează de circa 3 ani, timp în care am avut posibilitatea să lucrăm, să discutăm cu diferiți tineri, cu diferit nivel de instruire. Această experiență ne-a ajutat să urmărim dacă sunt prezente limite de gen la etapa de proiectare a carierei. Dacă și există aceste limite, ele sunt formate în familie și se bazează pe unele stereotipuri din societate.

8. Ce se face în cadrul STO/CGC pentru a depăși stereotipurile de gen în deciziile de carieră?

STO 1: În cadrul STO, la ședințele de grup cât și la cele individuale se inițiază discuții privind stereotipurile, inclusiv cele de gen. Tinerii recunosc că unele din prejudecăți le influențează alegerile, chiar dacă ei au alte preferințe. În timpul activităților se rulează filmulețe, se discută studii de caz prin care elevii sunt sensibilizați și familiarizați că deseori stereotipurile de proiectare a carierei încurcă la alegerea profesiei.

STO 2: Pentru prevenirea și depășirea situațiilor de acest gen, în cadrul STO, promovăm diferite activități în care participă în egală măsură fete și băieți, le vorbim tinerilor deopotrivă despre profesii, fără a le împărți în femeiești și bărbătești, încurajăm fetele să aleagă profesia în dependență de ceea ce

la place. Nu există o diferență de gen în prestarea serviciilor de ghidare în carieră.

9. Ce măsuri ar fi utile pentru îmbunătățirea serviciilor de proiectare/dezvoltare a carierei?

Părerea 1: Ghidarea în carieră ar trebuie să înceapă mult mai devreme încă de la grădiniță că anume de aici am putea spune că depinde dezvoltarea traseului educațional, ca mai apoi deja de pe băncile școlii tânărul să aibă posibilitatea de explorare a lumii profesiilor cât și o autocunoaștere a propriilor abilități, interese, valori. Astfel oferindu-i oportunități de dezvoltare și informare cât mai specifică privind dezvoltarea traseului său educațional și profesional.

Părerea 2: Pentru îmbunătățirea serviciilor de proiectare și dezvoltare a carierei este nevoie de stabilirea unui calendar comun de activități – serviciu de ghidare în carieră/instituții de învățământ/agenți economici. Acest tandem ar asigura pe deplin buna orientare profesională a tinerilor și ar avea un impact puternic asupra carierei lor.

10. Cum este asigurat accesul persoanelor cu dizabilități la serviciile STO?

STO 1: Este asigurat cu rampa de acces, predestinată persoanelor cu dizabilități, de asemenea a fost dotat și adaptat blocului sanitar cu echipament necesar pentru beneficiarii cu dizabilități. Paralel cu acesta, persoanele din această categorie beneficiază de programe de teste adaptate, care le permite accesarea aceluiași servicii ca și persoanele cu abilități depline.

STO 2: Sediul corespunde nevoilor persoanelor cu dizabilități, permite accesul acestora. La moment dispunem de programe adaptate pentru persoane cu nevoi speciale, astfel încât ele pot accesa în egală măsură serviciile STO.

Comentarii/Constatări:

- Chiar și atunci când fetele optează pentru profesii netradiționale care sunt solicitate pe piața muncii, acestea oricum se confruntă cu riscul de a nu fi angajate din cauza atitudinii negative din partea angajatorilor care nu le consideră suficient de potrivite pentru a munci în acest sector.
- Mulți angajatori sunt de părerea că femeile sunt mai puțin capabile în unele profesii specific băieților și când au de ales să angajeze băiat sau fată, mai multă încredere au în băieți.

Rezultate generalizate și concluzii:

Ca urmare a studiului realizat constatăm că există stereotipurile de gen la nivel de sistem, dar care deseori depind de factorul uman și de barierele sistemice.

În acest sens, sistemul de învățământ are menirea să asigure egalitatea de gen în planificarea carierei, să pregătească fetele și băieții pentru integrare socială eficientă, inclusiv în sistemul de învățământ profesional tehnic și respectiv integrare în câmpul muncii.

REZULTATE GENERALIZATE, CONCLUZII ȘI PROPUNERI

În capitolul respectiv sunt prezentate rezultatele generalizate, concluziile și recomandările, elaborate în baza chestionării, cu referire la următoarele etape ale formării și dezvoltării carierei elevilor și absolvenților ÎÎPT:

- Luarea deciziilor în alegerea profesiei/specialității înainte de admitere la studii în cadrul ÎÎPT;
- Serviciile de ghidare în carieră în perioada formării profesionale în cadrul ÎÎPT și STO;
- Angajarea în câmpul muncii; auto-angajarea și înființarea propriei micro-afaceri.

O atenție deosebită s-a acordat diferențelor de gen (atitudinii discriminatorii) în procesul de învățământ, pe piața muncii și în activitatea antreprenorială. Într-o măsură limitată rezultatele și concluziile se referă la atitudinea discriminatorie față de persoanele cu dizabilități și la protecția mediului.

Rezultatele obținute și recomandările sunt destinate pentru diferite categorii de persoane și instituții, în primul rând: ÎÎPT; STO; angajatori; organe ale administrației publice, antrenate în reglementarea sectoarelor analizate.

Rezultate generalizate și concluzii

- **Luarea deciziilor în alegerea profesiei/specialității (înainte de admitere la studii în cadrul ÎÎPT)**

Tinerii, de regulă, abordează în mod deliberat alegerea profesiei/specialității pentru studiere în cadrul ÎÎPT: ei se orientează în principal spre auto-realizare, precum și spre necesitățile pieței muncii. Concomitent, în fiecare al șaselea răspuns se observă, că alegerea profesiei este aleatorie.

Procesul de alegere a profesiei este influențat cel mai mult de membrii familiei și de persoanele din anturajul apropiat. Probabil, influența familiei este sporită de faptul, că mulți tineri, care studiază în cadrul ÎÎPT și chiar a universităților se află în totală dependență materială de părinții lor. Opinia familiei în alegerea profesiei este relativ mai frecvent importantă pentru fete.

La alegerea profesiei, la fete într-o măsură puțin mai mare se manifestă elementul emoțional (consideră, ca au abilități, talente într-o anumită activitate), băieții puțin mai frecvent abordează problema alegerii profesiei din punct de vedere rațional, ținând cont de oportunitatea de a găsi un loc de muncă în viitor, precum și de perspectiva unui salariu bun.

- **Serviciile de proiectare/dezvoltare a carierei în perioada formării profesionale în cadrul ÎÎPT și STO**

Majoritatea tinerilor au beneficiat de servicii de proiectare și dezvoltare a carierei în cadrul ÎÎPT. Respondenții au dobândit aceste cunoștințe în cadrul modulului "Dezvoltarea personală și proiectarea carierei", în cadrul altor programe de studii, precum și în rezultatul implicării în procesul educational a mentorilor și antreprenorilor. În cel din urmă caz – acestea au fost sfaturi și consilieri ale practicienilor, care sunt foarte solicitate în sistemul de învățământ.

Pentru a ajuta tinerii la proiectarea/dezvoltarea carierei au fost instruite cadrele STO (în care au fost deschise CGC) ale Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă. Aproape o jumătate din respondenți cunosc despre existența acestora, însă majoritatea absolută a elevilor/absolvenților nu au apelat la serviciile acestor STO în care sunt deschise CGC.

Pentru îmbunătățirea serviciilor de proiectare/dezvoltare a carierei este necesară o gamă largă de măsuri, cele mai importante fiind: implicarea antreprenorilor de succes în procesul educational; îmbunătățirea

modulului "Dezvoltarea personală și proiectarea carierei"; crearea serviciilor și a platformelor online pentru proiectarea carierei; existența informației actualizate despre locurile de muncă disponibile la înreprinderi și a prognozelor forței de muncă, precum și creșterea calității serviciilor, oferite de STO.

- **Angajarea în câmpul muncii; auto-angajarea și înființarea propriei micro-afaceri**

În căutarea unui loc de muncă respondenții s-au confruntat cu o serie de probleme, dintre care o parte relativ mai mare sunt generate de angajatori: angajatorii preferă să angajeze lucrători mai experimentați și mi s-a oferit un salariu foarte mic. Și dacă prima din problemele menționate este într-adevăr determinată de cerințele angajatorului și, deseori, justificată, atunci cea de-a doua problemă ține adesea de așteptările ridicate ale respondenților.

Respondenții (aproape ¼ din tineri) au indicat asupra insuficienței cunoștințelor despre cum să cauți un loc de muncă pentru angajare și cum să te porți la angajare. Aceasta înseamnă, că familiarizarea elevilor ÎIPT cu metodele de căutare a unui loc de muncă este importantă și necesită îmbunătățiri.

Fetele, relativ mai frecvent decât băieții, și-au găsit un loc de muncă imediat după finalizarea studiilor. Posibil, fetele mai ușor acceptă condițiile de muncă oferite.

Pentru majoritatea absolvenților munca, pe care au găsit-o (sau pe care încă o caută) corespunde cu profesia/specialitatea obținută; pentru restul – nu corespunde (sau corespunde într-o anumită măsură) cu profilul studiilor obținute. Cu alte cuvinte, cheltuielile de timp și financiare pentru educație în cazul a peste ¼ din elevii ÎIPT s-au dovedit a fi (sau vor fi în viitor) în mare parte irosite înzădar.

O anumită parte a tinerilor respondenți sunt deja lucrători pe cont propriu sau și-au înființat o afacere proprie. Se are în vedere, inclusiv, și activitatea antreprenorială neoficială. Tinerii au fost încurajați să activeze pe cont propriu sau să înființeze o afacere proprie, în primul rând, de persoanele din anturajul apropiat - familia, rudele apropiate și prietenii, vecinii; exemplele de succes ale altor antreprenori, precum și de profesorii instituției de învățământ profesional tehnic. Așadar, opinia familiei, a rudelor se află pe primul loc la luarea celor mai importante decizii cu referire la cariera tinerilor.

Identificând problemele, cu care s-au confruntat elevii și absolvenții ÎIPT în procesul înființării afacerii/activității pe cont propriu, ca principale au fost indicate insuficiența cunoștințelor despre cum să inițieze o afacere și pentru dezvoltarea afacerii proprii; concurența mare pe piață și nivelul scăzut al veniturilor din activitatea antreprenorială, precum și neîncrederea din partea organelor administrației publice – din cauza aspectului de gen, a vârstei, invalidității.

Printre elevii și absolvenții, care sunt antrenați în activitatea antreprenorială, peste 2/3 au studiat disciplina "Bazele antreprenoriatului" în cadrul ÎIPT și această disciplină a influențat pozitiv asupra dorinței tinerilor de a iniția o afacere proprie.

- **Diferențele de gen (atitudinea discriminatorie) în procesul de învățământ, pe piața muncii și în activitatea antreprenorială**

Mai puțin de 1/3 din respondenți concideră, că apartenența la un anumit sex (diferențele de gen) limitează alegerea profesiei, obținerea educației sau dezvoltarea carierei, sau le-a fost greu să răspundă, deci, nu exclud o astfel de posibilitate. Într-o măsură relativ mai mare inegalitatea se manifestă pe piața muncii; un pic mai puține răspunsuri au indicat asupra atitudinii discriminatorii în activitatea antreprenorială; și mai puține – în sfera educației.

Considerabil mai frecvent atitudinea discriminatorie se manifestă față de fete – opinie exprimată de reprezentanții ambelor sexe și în toate sferile (educație, piața muncii și antreprenoriat).

Băieții, de asemenea, au indicat, că apartenența la un anumit sex limitează alegerea profesiei, obținerea educației și dezvoltarea carierei. În unele cazuri băieții mai frecvent decât fetele au indicat existența

atitudinii discriminatorii. Posibil, băieții percep unele evenimente în raport cu fetele ca fiind discriminatorii, în timp ce fetele nu le asociază cu discriminarea, considerându-le ca fiind normale.

Inegalitatea de gen, legată de împărțirea profesiilor în "femeiești" și "bărbătești"

La alegerea profesiei/specialității au fost identificate preferințe de gen semnificative: unele profesii sunt alese în special de către băieți, altele – în principal de către fete. Posibil, alegerea profesiei într-o anumită măsură este influențată și de prezența în societate a ideilor tradiționale, precum că unele profesii sunt "pentru femei" și altele "pentru bărbați", cu care s-au confruntat peste o jumătate din respondenți.

Opinia despre existența profesiilor "femeiești" și "bărbătești" relativ mai frecvent a fost exprimată de persoanele, care aparțin generației mai în vârstă. Însă, în fiecare al patrulea caz, o astfel de opinie a fost exprimată de persoane tinere – rude ale respondenților. Adesea, și profesorii școlii, unde respondenții au învățat până la ÎÎPT și profesorii ÎÎPT, precum și angajatorii, le-au vorbit elevilor despre împărțirea profesiilor în "femeiești" și "bărbătești". Așadar, o astfel de opinie este profund înrădăcinată în societate, fiind împărtășită de persoane de diferite vârste și profesii.

Fetele semnificativ mai frecvent, decât băieții, s-au confruntat cu opinia despre existența profesiilor "femeiești" și "bărbătești". Mai mult, fetele mai frecvent, decât băieții, consideră, că împărțirea profesiilor în "femeiești" și "bărbătești" limitează accesul la ele după aspectul de gen. Se poate presupune, că despre împărțirea profesiilor după aspectul de gen mai frecvent li se vorbește fetelor, sau acestea sunt mai sensibile față de astfel de opinii. Această presupunere este confirmată de faptul, că băieții puțin mai frecvent sunt implicați în profesii "femeiești" decât fetele - în profesii "bărbătești".

Atitudinea discriminatorie în perioada studiilor (în școală, liceu, instituție de învățământ profesional tehnic)

În perioada admiterii la ÎÎPT sau în perioada studiilor (în școală, liceu, ÎÎPT) peste ¼ din respondenți s-au confruntat cu atitudinea inegală (discriminatorie) după aspectul de gen. Relativ mai frecvent atitudinea discriminatorie se manifestă față de fete, însă în răspunsurile respondenților a existat și opinia, că atitudinea discriminatorie se manifestă și față de băieți.

În perioada admiterii sau în perioada studiilor (în școală, liceu, ÎÎPT) atitudinea discriminatorie după aspectul de gen relativ mai frecvent s-a manifestat din partea colegilor de școală sau din ÎÎPT. Aceasta înseamnă, că tinerii, care studiază împreună în aceeași clasă sau grup, școală sau ÎÎPT sunt principala sursă de discriminare potrivit aspectului de gen. Concomitent, aproape în 1/3 din cazuri atitudinea discriminatorie s-a manifestat din partea cadrelor didactice - profesorii sau administrația școlii, gimnaziului, liceului, unde au învățat anterior și profesorii sau administrația ÎÎPT. Așadar, profesorii, de asemenea, nu pot servi exemplu de tratament egal, nediscriminatoriu după aspectul de gen.

Atitudinea discriminatorie la obținerea serviciilor de proiectare/dezvoltare a carierei în cadrul ÎÎPT și STO ale ANOFM

La obținerea serviciilor de proiectare/dezvoltare a carierei în cadrul ÎÎPT mai puțin de 10% din respondenți s-au confruntat cu atitudinea inegală (discriminatorie) după aspectul de gen. Totodată, băieții și fetele aproximativ în egală măsură au indicat existența acestei atitudini.

La obținerea serviciilor în cadrul STO un anumit procent al respondenților, de asemenea, au indicat, că s-au confruntat cu atitudinea discriminatorie. Totodată, semnificativ mai frecvent a fost indicată atitudinea discriminatorie față de băieți.

Atitudinea discriminatorie pe piața muncii și în activitatea antreprenorială

Aproximativ ¼ din absolvenții ÎÎPT, care activează ca angajat sau se află în căutarea unui loc de muncă sunt convingși sau nu exclud, că pe piața muncii se manifestă atitudinea discriminatorie după aspectul de gen. În majoritatea răspunsurilor este indicat, că această atitudine a fost manifestată de către conducător; relativ mai frecvent – față de fete.

Fetele, care personal s-au confruntat cu atitudinea discriminatorie pe piața muncii au indicat, că aceasta cel mai frecvent se manifestă în forma de atitudine lipsită de respect/dispreț. Peste 1/3 din respondenți au indicat, că atitudinea discriminatorie s-a manifestat din partea angajatorului (în forma oferirii unei munci mai puțin remunerate sau angajatorul dorea să angajeze o persoană de sex opus). Aceste forme de inegalitate pot fi condiționate nu doar de diferențele de gen, ci și de discriminarea pe motive de vârstă: tinerilor fără experiență li se oferă o muncă mai puțin plătită sau angajatorul pur și simplu preferă să angajeze un alt specialist. Este destul de dificil să se distingă discriminarea de gen de discriminarea pe alte motive. Totodată, unele forme de discriminare, indicate de respondenți sunt direct legate de aspectul de gen. În special, unele fete au indicat, că față de ele s-au manifestat astfel de forme de discriminare precum hărțuirea/abuzul sexual sau au fost concediate din cauza sarcinii.

Majoritatea absolută a respondenților au indicat, că la înființarea propriei afaceri/inițierii activității pe cont propriu nu s-au confruntat cu careva forme de inegalitate (discriminare) de gen. În restul cazurilor – relativ mai frecvent cu diverse forme de discriminare s-au confruntat fetele. Sursa discriminării după aspectul de gen în activitatea antreprenorială au fost, în primul rând, co-proprietarii afacerii de celălalt gen.

Despre existența discriminării pe piața muncii ne arată și rezultatele chestionării angajatorilor

O parte din angajatorii chestionați au indicat, că se ține cont de sexul potențialului angajat atunci când se ia decizia de angajare - întotdeauna sau după situație (profesie, specialitate, funcție).

Preferințele de gen la angajarea personalului sunt determinate, în primul rând, de abordarea administrației întreprinderii sau de opinia angajaților (colegilor), care preferă să lucreze cu reprezentanții unui anumit sex.

Este reprezentativ faptul, că diferențele de gen sunt luate în considerare de către angajatori nu doar la angajare, ci și la recrutarea studenților instituțiilor de învățământ profesional tehnic pentru desfășurarea stagiilor de practică în producție.

Referitor la condițiile de remunerare, oferite băieților și fetelor cu aceleași calificări, care pretind la o anumită poziție/funcție, de regulă, acestora li se oferă condiții egale indiferent de sex

Ca exemplu de discriminare de gen evidentă la angajarea în câmpul muncii a fetelor este existența copiilor mici sau a sarcinii lor. Peste o jumătate din respondenți sunt convingși sau nu exclud faptul, că existența copiilor mici sau a sarcinii este un obstacol la angajarea în câmpul muncii. Totodată, aceștia deseori conștientizează, că refuzul de angajare a tinerelor femei în legătură cu sarcina sau existența copiilor mici, este manifestare a discriminării.

- **Atitudinea discriminatorie față de persoanele cu dizabilități**

Rezultatele chestionării au arătat, că în perioada studiilor (în școală, liceu, ÎÎPT) și la obținerea serviciilor de proiectare/dezvoltare a carierei se manifestă atitudinea discriminatorie față de persoanele cu dizabilități.

Asupra existenței unei asemenea discriminări în perioada studiilor (în școală, liceu, ÎÎPT) au indicat aproape 19% din respondenți; la obținerea serviciilor de proiectare/dezvoltare a carierei în cadrul ÎÎPT - 12% din respondenți și în cadrul STO - 15% din persoanele chestionate.

Asupra existenței atitudinii discriminatorii față de persoanelor cu dizabilități relativ mai frecvent au indicat fetele. Posibil, acestea sunt mai atente și mai sensibile la cazurile de discriminare – atât după aspectul de gen, cât de dizabilitate.

Chestionarea angajatorilor a arătat, că persoane cu dizabilități activează în cadrul a 2/3 din întreprinderile, participante la chestionare. La angajarea în câmpul muncii a acestei categorii de persoane în 25% din cazuri se utilizează criterii mai limitate; în cadrul a 16,7% din întreprinderi pentru persoanele cu dizabilități se utilizează aceleași criterii de recrutare ca și pentru ceilalți angajați.

- **Protecția mediului**

Majoritatea respondenților (atât cetățeni – persoane fizice, cât și angajatori – reprezentanți a întreprinderilor) au indicat, că participă la protecția mediului în modul următor:

- În peste o jumătate din răspunsuri elevii și absolvenții ÎİPT au indicat, că aruncă gunoiul doar în locuri autorizate și după odihna în natură au grijă să lase totul curat. Aceste măsuri sunt, de fapt, o manifestare a educației și acurateții.
- În 20% din răspunsuri respondenții au indicat, că utilizează metode mai moderne de protecție a mediului, în special, colectează corect deșeurile și reduc utilizarea plasticului
- Peste ¼ din respondenți manifestă o participare mai activă la protecția mediului, în special, prin participarea la înverzirea mediului, informând colegii, prietenii despre necesitatea ocrotirii mediului și distribuind în rețelele sociale materialele despre mediul poluat.

Tinerii antreprenori participă la protecția mediului, utilizând următoarele măsuri:

- în primul rând, care se referă la aruncarea gunoiului doar în locuri autorizate; colectarea corectă a deșeurilor, precum și la reducerea utilizării plasticului;
- orientate spre lucrul cu clienții, în special, informarea clienților despre ecologia produselor, serviciilor;
- legate de organizarea activității de înverzire a mediului.

Angajatorii au indicat în procesul chestionării, că participă la protecția mediului, în principal, prin aruncarea gunoiului doar în locuri autorizate și colectarea corectă a deșeurilor - separat sticla, plasticul, etc. Aceste măsuri au fost indicate de aproape ¾ din respondenți.

Propuneri

- **Luarea deciziilor despre alegerea profesiei/specialității (înainte de admiterea la studii în cadrul ÎİPT)**

Având în vedere rolul primordial al membrilor familiei în alegerea profesiei de către tineri, este relevant ca părinții și alte rude apropiate să nu exercite presiuni asupra lor. Mai mult decât atât, este important ca, de la o vârstă fragedă, părinții să ofere copiilor mai multe oportunități de a face ceea ce le place; în adolescență - să încerce diferite activități, să-și dezvolte abilitățile, astfel încât tinerii să înțeleagă ce ar dori să facă în viitor și să facă alegeri proprii.

Pentru ca tinerii să nu depindă în totalitate de opiniile membrilor familiei, atunci când aleg o profesie, este important să aibă posibilitatea de a lua un împrumut pentru studii la o bancă comercială (cu o rată preferențială a dobânzii). Guvernul ar putea prevedea astfel de susținere în cadrul programelor speciale sau încurajând băncile comerciale să ofere împrumuturi tinerilor pentru educație.

Pentru a spori gradul de informare a tinerilor în alegerea unei profesii, organele administrației publice, având date despre nevoile pieței muncii, despre veniturile medii pentru diferite grupuri de profesii; despre prognozele dezvoltării economiei țării și a regiunii, ar trebui să acumuleze și să prezinte aceste informații pe anumite pagini web (spre exemplu, STO ale ANOFM). Parțial, aceste date pot fi, de asemenea, plasate pe paginile web ale ÎİPT potrivit specialităților sale.

Este logic ca ÎIPT să promoveze mai activ serviciile educaționale pe care le oferă prin utilizarea diferitor posibilități, inclusiv:

- să lucreze nu doar cu potențialii abiturienți, ci și cu părinții lor, precum și cu profesorii școlilor, gimnaziilor și liceelor, de unde tinerii vin la studii în cadrul ÎIPT.
- să facă publicitate comună cu angajatorii întreprinderilor din regiune, care sunt interesați de angajarea absolvenților ÎIPT.
- să îmbunătățească calitatea paginilor web (în prezent multe ÎIPT nu au pagini web proprii sau informațiile pe aceste pagini web nu sunt actualizate).

Angajații STO ar trebui să lucreze diferențiat cu diferite grupuri de tineri, care se află la etapa de alegere a unei profesii: orientați spre auto-realizare, orientați spre necesitățile pieței sau care nu sunt hotărâți. În Republica Moldova, spre deosebire de țările economic dezvoltate, nu orice profesie permite asigurarea bunăstării, prin urmare, cei care aleg o profesie fiind ghidați mai mult de elementul emoțional, ar trebui să fie învățați să aleagă ghidându-se de elementul rațional. Tinerilor, orientați spre necesitățile pieței, este necesar să li se explice importanța realizării personale (auto-realizării), deoarece, dacă profesia nu este pe plac, o carieră de succes și, ulterior, salarii mari cu greu de sunt posibile.

Metode speciale ar trebui să utilizeze angajații STO pentru acei tineri, care nu s-au decis încă în alegerea profesiei. Pentru aceasta este relevant de a utiliza diferite teste și alte metode de identificare a anumitor calități, inclusiv metode de auto-evaluare. Unele dintre aceste metode ar trebui să fie accesibile în Internet, inclusiv pe paginile web ale STO.

Este relevant de a intensifica activitatea de publicitate a STO, deoarece serviciile lor nu au fost importante pentru tineri la etapa luării deciziei în alegerea profesiei.

Este important de a promova în societate prin intermediul mass-media o atitudine respectuoasă față de persoanele, care au obținut studii în cadrul ÎIPT, prin exemple concrete a arăta importanța lor pentru societate, satisfacția lor față de muncă, perspectivele carierei lor de succes - atât ca angajați, cât și ca lucrători pe cont propriu/antreprenori.

- **Serviciile de proiectare/dezvoltare a carierei în perioada formării profesionale în cadrul ÎIPT și STO ale ANOFM**

Având în vedere influența semnificativă a modului ”Dezvoltarea personală și proiectarea carierei” asupra planificării viitoarelor activități profesionale ale tinerilor, este relevant, ca o astfel de disciplină să fie propusă elevilor și studenților nu doar din cadrul ÎIPT, ci și din alte instituții de învățământ - școli, licee, universități etc.

Pentru îmbunătățirea modului ”Dezvoltarea personală și proiectarea carierei” și pentru a-l face mai interesant și mai util este necesară, în opinia respondenților: îmbunătățirea materialelor didactice; mărirea numărului de ore; schimbarea structurii modului (prin corectarea, completarea temelor principale ale modului); utilizarea altor metode de predare.

Unele dintre cele mai importante metode, care ar fi utile pentru îmbunătățirea serviciilor de proiectare/dezvoltare a carierei, sunt sfaturile colective și individuale și consultațiile practicienilor – a mentorilor, consilierilor, antreprenorilor de succes, implicați în procesul educațional. Această măsură reflectă dorința elevilor de a acorda o atenție concentrată metodelor practice de învățământ, legate de cariera profesională și cea antreprenorială.

Deoarece numărul total al persoanelor, care s-au adresat la STO a fost mic, este logic de a promova mai activ serviciile lor - atât prin intermediul publicității, cât și prin consolidarea cooperării cu școlile, liceele și ÎIPT. O direcție separată de promovare a acestor centre ar putea fi cooperarea cu autoritățile publice și

cu întreprinderile unei anumite localități, astfel încât tinerii, care au obținut studii, să rămână să activeze în regiunile lor.

Având în vedere accesul la internet destul de liber și nu prea costisitor pe întreg teritoriul Republicii Moldova, ar fi relevant să se creeze platforme online pentru proiectarea carierei, în special, pe pagina web a STO. Pe o astfel de platformă, printre altele, ar fi posibil să se plaseze informații actualizate cu privire la locurile vacante din întreprinderi și la prognozele privind necesitățile forței de muncă.

- **Angajarea în câmpul muncii; auto-angajarea și înființarea propriei micro-afaceri**

Având în vedere, că principalele probleme, menționate de respondenți la angajarea în câmpul muncii (angajatorii preferă să angajeze lucrători mai experimentați și s-a oferit un salariu foarte mic), este important de a intensifica formarea practică a elevilor ÎÎPT; a explica tinerilor, că este necesară o anumită perioadă de timp pentru dezvoltarea unei cariere profesionale; a îmbunătăți procesul de învățământ, care se referă la metodele de căutare a unui loc de muncă.

Este important ca părinții, ÎÎPT și STO să ajute în mod mai serios tinerii la etapa alegerii unei profesii, precum și la proiectarea carierei profesionale, astfel încât investițiile în educație să nu fie zădarnice (ce se va întâmpla dacă absolvenții și în continuare vor prefera să activeze în afara profilului specialității obținute?).

Elevii și absolvenții ÎÎPT la luarea deciziilor legate de inițierea activității antreprenoriale, țin cont în mare parte de opiniile persoanelor din anturaj, în special, a părinților. Aceasta înseamnă, că este logic nu doar să li se explice elevilor, ci și să se lucreze cu părinții, demonstrând oportunitățile de carieră în afaceri pentru tineri, pentru ca adulții să nu intervină, ci, dimpotrivă, să-și motiveze copiii să se încerce în afaceri, să susțină inițiativele lor antreprenoriale.

Un rol important în implicarea tinerilor în activități antreprenoriale îl au exemplele de succes ale altor antreprenori – atât ale persoanelor din anturaj, care au o afacere, cât și istoriile de succes citite în literatură, Internet. Așadar, promovarea istoriilor de succes în afaceri este justificată, mai ales dacă aceste istorii au avut loc în regiunea, în care locuiesc tinerii; astfel de exemple și istorii ar trebui promovate în continuare.

Întrucât la asigurarea activității pe cont propriu sau crearea unei afaceri proprii ca principale bariere au fost indicate insuficiența cunoștințelor despre cum să inițieze o afacere și pentru dezvoltarea afacerii proprii, este necesar, ca în cadrul disciplinei "Bazele antreprenoriatului" să li se ofere elevilor cunoștințe mai profunde și mai practice, legate de inițierea, înființarea și dezvoltarea propriei micro-afaceri.

Unii tineri, caracterizând barierele în inițierea și dezvoltarea afacerilor proprii, au indicat ca fiind principală neîncrederea din partea organelor administrației publice - din cauza vârstei, invalidității și din aspectul de gen. Este relevant ca în procesul de instruire și ridicare a nivelului de calificare funcționarilor publici să li se transmită idei nu doar despre necesitate, ci și despre avantajele implicării în afaceri a tinerilor, a femeilor și a persoanelor cu dizabilități.

- **Diferențele de gen (atitudinea discriminatorie) în procesul de învățământ, pe piața muncii și în activitatea antreprenorială**

Deoarece diferențele de gen (atitudinea discriminatorie) este un fenomen destul de răspândit în toate sferele, analizate în această cercetare: în procesul de învățământ, pe piața muncii și în activitatea antreprenorială, este foarte important de a desfășura o activitate continuă pentru a depăși orice formă de discriminare de gen.

Având în vedere faptul, că sursele discriminării sunt persoane de diferite vârste și cu diferit statut (colegi de școală sau din ÎÎPT, profesori, angajatori, angajați ai STO, părinți etc.), campania de depășire a discriminării ar trebui direcționată practic spre întreaga societate.

Este important, în primul rând, de a atrage atenția societății asupra noțiunilor de inegalitate/diferență/discriminare de gen; de a explica interpretarea acestor noțiuni și consecințele lor negative atât unor persoane, cât și societății în ansamblu.

Este necesar de a promova în mod activ în rândul tinerilor, care aleg o profesie/specialitate, că ei au dreptul să studieze și să practice orice activitate, indiferent de faptul, dacă această profesie este practică preponderent de bărbați sau femei. Astfel de idei, care nu susțin împărțirea profesiilor în "bărbătești" și "femeiești" ar trebui comunicate atât generației tinere, cât și celei mai în vârstă - părinților, profesorilor, angajatorilor, angajaților STO, ale căror sfaturi sunt importante în alegerea profesiilor de către tineri.

Pentru a educa la tineri ideea despre iraționalitatea împărțirii profesiilor în "bărbătești" și "femeiești", este important, în primul rând, de a le explica în cadrul sistemului de învățământ, că împărțirea profesiilor după aspectul de gen este o tradiție învechită; în sala de clasă a încuraja acele fete, care studiază profesii "bărbătești" și invers; a acorda atenție istoriilor de succes ale femeilor și bărbaților, care practică profesii/specialități netradiționale pentru sexul lor. O atenție sporită ar trebui acordată fetelor, femeilor, asupra cărora se exercită presiuni relativ mai mari, având în vedere alegerea profesiilor, în care sunt implicați în principal membri ai celuilalt sex.

Pentru a împiedica difuzarea opiniilor despre existența profesiilor "bărbătești" și "femeiești", este relevant de a utiliza mass-media (TV, radio, ziare) – mai ales, pentru persoanele în vârstă; Internetul - într-o măsură mai mare pentru tineri.

Pentru a atrage un număr cât mai mare de femei în anumite profesii, este important ca întreprinderile să fie dotate cu noi echipamente și tehnologii, ceea ce va permite modernizarea activităților de producție, ușurând munca angajaților acelor profesii /specialități, care în prezent se referă în mod tradițional la cele "bărbătești".

Deoarece în această cercetare relativ mai frecvent este vorba despre inegalitatea față de fete, măsurile de depășire a inegalității de gen, în principal, trebuie să fie orientate spre reducerea discriminării față de femei.

Pentru depășirea inegalității de gen în sistemul de învățământ, pe piața muncii și în activitatea antreprenorială este necesar de a întreprinde un set de măsuri, dintre care principalele sunt: (i) educarea populației cu privire la drepturile lor legale, informarea cetățenilor cu privire la cazurile de inegalitate de gen între femei și bărbați și modalitățile de depășire a situației etc.; (ii) îmbunătățirea legislației în domeniul egalității de gen și a documentelor de politici, inclusiv adoptarea programelor țintă pentru prevenirea discriminării de gen; (iii) eliminarea stereotipurilor de gen în societate.

Având în vedere, că discriminarea de gen este foarte evidentă în sistemul de învățământ, pe piața muncii și în activitatea antreprenorială, este necesar, ca în procesul depășirii inegalității să fie implicați reprezentanții diferitor instituții. În primul rând, acestea ar fi - organele administrației publice, la care tinerii respondenți, precum și generația mai în vârstă a cetățenilor moldoveni, speră cel mai adesea. Într-o anumită măsură, acest lucru este justificat, deoarece anume autoritățile administrației publice trebuie să adopte legi și să asigure implementarea lor în interesul cetățenilor. Este necesar, în primul rând, ca aspectele de gen să fie reflectate în legislație și documentele de politici, orientate spre obținerea de șanse egale în sistemul de învățământ, pe piața muncii și în domeniul antreprenoriatului. În plus, este important de a include măsuri pentru asigurarea egalității de gen în reglementările și planurile de activitate ale organelor administrative la nivel național și local, precum și în documentele interne, care reglementează activitățile instituțiilor publice și private și ale întreprinderilor

Un rol semnificativ în depășirea inegalităților de gen ar trebui să fie jucat de cetățenii țării, asumându-și responsabilitatea pentru procesele, care au loc în societate. Este important ca problemele privind egalitatea de gen să fie reflectate atât în cercetări, cât și în activitatea practică a asociațiilor de afaceri și a altor organizații neguvernamentale, menite să protejeze drepturile cetățenilor.

Rezultatele prezentei cercetări, concluziile și propunerile pot fi utilizate pentru a depăși inegalitatea de gen în instituțiile de învățământ, inclusiv ÎIPT; în întreprinderile private și publice; în activitatea autorităților administrației publice și a agențiilor de stat (inclusiv STO), care elaborează și implementează politici de stat privind egalitatea de gen.

BIBLIOGRAFIE

1. ADAPTAREA AGENDEI 2030 DE DEZVOLTARE DURABILĂ LA CONTEXTUL REPUBLICII MOLDOVA. United Nations Moldova. Guvernul Republicii Moldova. Expert-Grup. 2017. [Accesat 06.03.2019] Disponibil: http://www.md.undp.org/content/dam/moldova/docs/Publications/Targets_UNU_RO.pdf
2. BIROUL NAȚIONAL DE STATISTICĂ. Activitatea instituțiilor de învățământ profesional tehnic, în anul de studii 2018/19. Comunicate de presă, 14.12.2018 [Accesat 31.01.2019]. Disponibil: http://statistica.gov.md/newsview.php?l=ro&idc=168&id=6209&parent=0&fbclid=IwAR2usN9DN4m6inY_bkgSk40_nLhh_2Lv9kpycZl9Y-fengab04BAfqUzuKc
3. BIROUL NAȚIONAL DE STATISTICĂ. Anuarul Statistic al Republicii Moldova, 2018. [Accesat 31.01.2019]. Disponibil: <http://www.statistica.md/pageview.php?l=ro&id=2193&idc=263>
4. BIROUL NAȚIONAL DE STATISTICĂ. Banca de date "StatBank". Statistica gender. [Accesat 29.01.2019]. Disponibil: <http://www.statistica.md/category.php?l=ro&idc=264&>
5. BIROUL NAȚIONAL DE STATISTICĂ. Portret statistic al femeilor și bărbaților în Republica Moldova în anul 2016. Comunicate de presă, 06.03.2018. [Accesat 31.01.2019]. Disponibil: <http://www.statistica.md/newsview.php?l=ro&idc=168&id=5935>
6. CODUL EDUCAȚIEI AL REPUBLICII MOLDOVA, Nr. 152 din 17.07.2014. În: Publicat Monitorul Oficial al Republicii Moldova. 2014. Nr. 319-324. Art Nr. 634. [Accesat 26.02.2019] Disponibil: <http://lex.justice.md/viewdoc.php?action=view&view=doc&id=355156&lang=1>
7. GENDERPULSE. Durata medie zilnică a muncii plătite și lucrului casnic. [Accesat 31.01.2019]. Disponibil: <http://genderpulse.md/ro/abilitare-economica/munca-platita-si-lucrul-casnic/durata-medie-zilnica-a-muncii-platite-si-lucrul-casnic>
8. LEGE CU PRIVIRE LA ASIGURAREA EGALITĂȚII DE ȘANSE ÎNTRE FEMEII ȘI BĂRBAȚI. Nr. 5 din 09.02.2006 . În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova. 2006. Nr. 47-50 art Nr : 200. [Accesat 06.03.2019] Disponibil: <http://lex.justice.md/viewdoc.php?action=view&view=doc&id=328234&lang=1>
9. LEGE CU PRIVIRE LA ÎNTREPRINDERILE MICI ȘI MIJLOCII. Nr. 179 din 21.07.2016. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova. 2016. Nr. 306-313, art Nr. 651. [Accesat 01.03.2019] Disponibil: <http://lex.justice.md/md/366638/>
10. LEGEA CU PRIVIRE LA PROMOVAREA OCUPĂRII FORȚEI DE MUNCĂ ȘI ASIGURAREA DE ȘOMAJ. Nr. 105 din 14.06.2018. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova. 2018. Nr. 295-308. Art Nr : 448. [Accesat 01.03.2019] Disponibil: <http://lex.justice.md/md/376758/>
11. MINISTERUL EDUCAȚIEI, CULTURII ȘI CERCETĂRII. Asigurarea internă a calității în învățământul profesional tehnic din Republica Moldova. Ghid de autoevaluare. Aprobata prin Ordinul MECC nr.609 din 19.12.2017. Chișinău, 2017. [Accesat 24.04.2019]. Disponibil: https://mecc.gov.md/sites/default/files/anexa_2_integral.pdf
12. MINISTERUL EDUCAȚIEI, CULTURII ȘI CERCETĂRII. Regulament-cadru de organizare și funcționare a centrului de excelență. Ordin Nr. 1158 din 04.12.2015. Publicat : 22.01.2016 în Monitorul Oficial Nr. 13-19 art Nr : 53. [Accesat 24.04.2019]. Disponibil: <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=362790>
13. MINISTERUL EDUCAȚIEI, CULTURII ȘI CERCETĂRII. Regulament-cadru de organizare și funcționare a instituției de învățământ profesional tehnic secundar. Ordin Nr. 840 din 21.08.2015. Publicat: 09.10.2015 în Monitorul Oficial Nr. 275-280, art Nr.: 1918. [Accesat 24.04.2019]. Disponibil: <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=361301>

14. OBIECTIVELE DE DEZVOLTARE DURABILĂ 2030 (Agenda 2030 de Dezvoltare Durabilă adoptată la 25.09.2015). [Accesat 05.03.2019] Disponibil: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/>
15. PLANULUI NAȚIONAL DE ACȚIUNI ÎN DOMENIUL DREPTURILOR OMULUI PENTRU ANII 2018–2022. Hotărârea Parlamentului Nr. 89 din 24.05.2018. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova. 2018. Nr. 295-308. Art Nr : 457. [Accesat 06.03.2019] Disponibil: <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=376768>
16. PRO DiDACTICA. Elaborarea planului de dezvoltare strategică a instituției. Ghid Metodologic. Chișinău, 2016. [Accesat 24.04.2019]. Disponibil: https://mecc.gov.md/sites/default/files/ghid_pds.pdf
17. STRATEGIA DE DEZVOLTARE A SECTORULUI ÎNTREPRINDERILOR MICI ȘI MIJLOCII PENTRU ANII 2012–2020. Hotărârea Guvernului Nr. 685 din 13.09.2012. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova. 2012. Nr. 198-204, art Nr. 740.
18. STRATEGIA DE DEZVOLTARE A EDUCAȚIEI PENTRU ANII 2014-2020 „EDUCAȚIA-2020”. Hotărârea Guvernului Nr. 944 din 14.11.2014. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova. 2014. Nr. 345-351. Art Nr. 1014. [Accesat 27.02.2019] Disponibil: <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=355494>
19. STRATEGIA DE DEZVOLTARE A ÎNVĂȚĂMÎNTULUI VOCAȚIONAL/TEHNIC PE ANII 2013-2020. Hotărârea Guvernului Nr. 97 din 01.02.2013. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova. 2013. Nr. 31-35, Art Nr : 149. [Accesat 28.02.2019] Disponibil: <http://lex.justice.md/md/346695/>
20. STRATEGIA NAȚIONALĂ PRIVIND OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ PENTRU ANII 2017–2021. Hotărârea Guvernului Nr. 1473 din 30.12.2016. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova. 2018. Nr. 109-118. Art. Nr : 272. [Accesat 04.03.2019] Disponibil: <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=369765>
21. STRATEGIA PENTRU ASIGURAREA EGALITĂȚII ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI ÎN REPUBLICA MOLDOVA PE ANII 2017-2021. Hotărârea Guvernului nr.259 din 28 aprilie 2017. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova. 2017. Nr. 171-180. Art Nr : 410 [Accesat 06.03.2019] Disponibil: <http://lex.justice.md/viewdoc.php?action=view&view=doc&id=370442&lang=1>)

CHESTIONAR

pentru elevii și absolvenții instituțiilor de învățământ profesional tehnic

Scopul chestionării: a cerceta în ce măsură diferențele de gen limitează alegerea profesiei/specialității și educația în cadrul instituțiilor de învățământ profesional tehnic, precum și dezvoltarea carierei – căutarea unui loc de muncă sau inițierea unei micro-afaceri

Capitolul 1. Informație generală despre respondent

1. Sexul:

1) Masculin

2) Feminin

_____ v1

2. Locul de trai

a. Raionul/municipiul _____

_____ v2

b. Orașul _____ / Satul _____

_____ v3

3. În prezent sunteți elev sau absolvent al instituției de învățământ profesional tehnic?

1) Elev

2) Absolvent

_____ v4

4. Indicați instituția de învățământ profesional tehnic în care învățați sau ați învățat:

_____ v5

5. În cazul în care ați finalizat studiile în cadrul instituției de învățământ profesional tehnic:

a. În ce an? _____

_____ v6

b. Care este statutul Dumneavoastră în prezent? (puteți bifa câteva variante de răspuns)

1) Sunt angajat

2) Nu lucrez, sunt în căutarea unui loc de muncă

3) Continui studiile la colegiu

4) Continui studiile la universitate

5) Sunt angajat pe cont propriu

6) Am inițiat o afacere și angajez personal

7) Altele (Vă rugăm, concretizați) _____

_____ v7

Capitolul 2. Alegerea profesiei/specialității. Identificarea diferențelor de gen la admitere și în perioada de studii în cadrul instituției de învățământ profesional tehnic

2.1. Alegerea profesiei

6. Care este profesia/specialitatea pe care o studiați/ați studiat-o? _____

_____ v8

7. De ce ați ales această profesie/specialitate? (puteți bifa câteva variante de răspuns)

4) Îmi place munca în această profesie/specialitate

5) Am capacități, talente în acest domeniu

6) Profesia/specialitatea aleasă este bine plătită

7) Există cerere pe piața forței de muncă pentru profesia/specialitatea respectivă, este ușor de a găsi un loc de muncă

8) Prietenii, colegii mei au ales această profesie/specialitate, eu – le-am urmat exemplul

9) Instituția de învățământ profesional tehnic se află în proximitatea (apropierea) casei mele

10) La recomandarea insistentă a părinților, altor rude

11) Nu am avut interese profesionale evidente, de aceea alegerea este aleatorie (întâmplătoare)

12) Altele (Vă rugăm, concretizați) _____

_____ v9

8. Ale cui sfaturi/exemple au influențat semnificativ asupra alegerii profesiei/specialității respective? (puteți bifa câteva variante de răspuns)

1) Membrii familiei

2) Prietenii, rudele, vecinii

3) Profesorii școlii, gimnaziului, liceului, unde am învățat anterior

4) Publicitatea realizată de instituția de învățământ profesional tehnic, la care am fost admis

5) Exemplele de succes din Internet, mass-media

6) Serviciile Agenției pentru Ocuparea Forței de Muncă/Centrului de Ghidare în Carieră

7) Altele (Vă rugăm, concretizați) _____

_____ v10

9. Actualmente Vă place profesia aleasă?

1) Da

2) Nu

3) Greu de răspuns

_____ v11

2.2. Identificarea diferențelor de gen la admitere și în perioada de studii în cadrul instituției de învățământ profesional tehnic

10. a. V-ați confruntat cu opinia că există profesii "pentru femei" și "pentru bărbați"?

1) Da

2) Nu

3) Greu de răspuns

_____ v12

b. Dacă DA, cine a exprimat o astfel de opinie? (puteți bifa câteva variante de răspuns)

1) Părinții

2) Colegii de clasa, prietenii

3) Persoanele din anturajul apropiat de vârstă mai înaintată

4) Profesorii școlii, gimnaziului, unde am învățat până la instituția de învățământ profesional tehnic

5) Profesorii instituției de învățământ profesional tehnic

6) Angajatorii

7) Consultanții Agenției pentru Ocuparea Forței de Muncă/Centrului de Ghidare în Carieră

8) Sursele mass-media (presă, TV) și Internet

9) Altele (*Vă rugăm, concretizați*) _____ v13

c. Dacă DA, considerați că împărțirea profesiilor în "femeiești" și "bărbătești" limitează accesul la ele potrivit aspectului de gen?

1) Da

2) Nu

3) Greu de răspuns

_____ v14

11. a. În perioada de admitere la instituția de învățământ profesional tehnic sau în perioada studiilor (în școală, liceu, instituția de învățământ profesional tehnic) V-ați confruntat cu atitudinea inegală (discriminatorie) fie față de băieți sau fete, fie față de persoanele cu dizabilități? Vă rugăm să bifați răspunsurile corespunzătoare în tabel:

Atitudine inegală (discriminatorie), care limitează accesul la educație	V-ați confruntat cu atitudine discriminatorie		
	Da = 1	Nu = 2	Greu de răspuns = 3
1) Față de fete			
2) Față de băieți			
3) Față de persoanele cu dizabilități			

_____ v15

_____ v16

_____ v17

b. În cazul în care la una din întrebări în tabelul anterior ați răspuns DA, Vă rugăm să indicați cine a manifestat o astfel de atitudine discriminatorie? (puteți bifa câteva variante de răspuns)

1) Profesorii sau administrația școlii, gimnaziului, liceului, unde ați învățat anterior

2) Profesorii sau administrația instituției de învățământ profesional tehnic

3) Colegii de școală sau din instituția de învățământ profesional tehnic

4) Altele (*Vă rugăm, concretizați*) _____ v18

Capitolul 3. Proiectarea și dezvoltarea carierei. Serviciile instituțiilor de învățământ profesional tehnic și ale Agențiilor pentru Ocuparea Forței de Muncă/Centrelor de Ghidare în Carieră

3.1. Serviciile de proiectare/dezvoltare a carierei, obținute în cadrul instituțiilor de învățământ profesional tehnic

12. a. Ați beneficiat de servicii de proiectare/dezvoltare a carierei în timpul studiilor în cadrul instituțiilor de învățământ profesional tehnic?

1) Da

2) Nu

_____ v19

b. Dacă DA, cine a oferit astfel de servicii?

1) Profesorii în cadrul modului "Dezvoltarea personală și proiectarea carierei"

2) Profesorii în cadrul altor programe de studii (*Vă rugăm, indicați care*) _____3) Mentorii, consilierii, antreprenorii, implicați în procesul educațional (*Vă rugăm, subliniați*)4) Altele (*Vă rugăm, concretizați*) _____ v20

13. a. A existat în cadrul programului de studii modulul "Dezvoltarea personală și proiectarea carierei"?

1) Da

2) Nu

_____ v21

b. Dacă DA, acest modul a influențat asupra proiectării carierei Dumneavoastră?

1) A influențat semnificativ

2) A influențat nesemnificativ

3) Practic nu a influențat

_____ v22

14. În procesul obținerii serviciilor de proiectare/dezvoltare a carierei în cadrul instituției de învățământ profesional tehnic, V-ați confruntat cu atitudinea inegală (discriminatorie) față de fete, băieți sau față de persoanele cu dizabilități? Vă rugăm să bifați răspunsurile corespunzătoare în tabel:

Atitudinea inegală (discriminatorie), care limitează accesul la servicii	V-ați confruntat cu atitudine discriminatorie		
	Da = 1	Nu = 2	Greu de răspuns = 3
1) Față de fete			
2) Față de băieți			
3) Față de persoanele cu dizabilități			

_____ v23

_____ v24

_____ v25

3.2. Serviciile de proiectare/dezvoltare a carierei, obținute în cadrul Agențiilor pentru Ocuparea Forței de Muncă/Centrelor de Ghidare în Carieră deschise în cadrul acestor agenții

15. a. Cunoașteți despre existența Centrelor de Ghidare în Carieră din cadrul Agențiilor pentru Ocuparea Forței de Muncă, care oferă servicii de proiectare/dezvoltare a carierei?

- 1) Da 2) Nu 3) Greu de răspuns _____ v26

b. Dacă DA, de unde ați obținut informația despre activitatea acestor Centre?

- 1) În cadrul instituției de învățământ profesional tehnic
 2) Datorită publicității Centrului de Ghidare în Carieră din cadrul Agenției pentru Ocuparea Forței de Muncă
 3) Altele (Vă rugăm, concretizați) _____ v27

16. a. Ați solicitat servicii de proiectare/dezvoltare a carierei în cadrul Centrelor de Ghidare în Carieră?

- 1) Da 2) Nu _____ v28

b. Dacă DA, cât de satisfăcut(ă) ați fost de calitatea serviciilor obținute?

- 1) Pe deplin satisfăcut(ă)
 2) Într-o anumită măsură satisfăcut(ă)
 3) Nesatisfăcut(ă) _____ v29

c. Dacă DA, în procesul obținerii serviciilor în cadrul Centrului de Ghidare în Carieră V-ați confruntat cu atitudinea discriminatorie față de fete, băieți sau față de persoanele cu dizabilități? Vă rugăm să bifați răspunsurile corespunzătoare în tabel:

Atitudinea inegală (discriminatorie) în procesul obținerii serviciilor	V-ați confruntat cu atitudine discriminatorie		
	Da = 1	Nu = 2	Greu de răspuns = 3
1) Față de fete			
2) Față de băieți			
3) Față de persoanele cu dizabilități			

_____ v30

_____ v31

_____ v32

3.3. Îmbunătățirea serviciilor de proiectare/dezvoltare a carierei

17. Care este viziunea Dumneavoastră față de dezvoltarea de mai departe a carierei? (puteți bifa câteva variante de răspuns)

- 1) Formarea sau dezvoltarea carierei profesionale ca angajat
 2) Inițierea activității pe cont propriu
 3) Înfiiințarea sau dezvoltarea propriei afaceri cu personal angajat
 4) Continuarea studiilor
 5) Migrația de muncă sau emigrarea
 6) Altele (Vă rugăm, concretizați) _____ v33

18. Ce măsuri ar fi utile pentru îmbunătățirea serviciilor de proiectare/dezvoltare a carierei? (puteți bifa câteva variante de răspuns)

- 1) Îmbunătățirea modulului "Dezvoltarea personală și proiectarea carierei" din cadrul instituțiilor de învățământ profesional tehnic
 2) Creșterea calității serviciilor, oferite de Centrul de Ghidare în Carieră din cadrul Agenției pentru Ocuparea Forței de Muncă
 3) Implicarea antreprenorilor de succes în procesul educațional (întâlniri, discuții, în calitate de mentori și consilieri)
 4) Crearea serviciilor și a platformelor online pentru proiectarea carierei
 5) Existența informației actualizate despre locurile de muncă disponibile la întreprinderi și a prognozelor forței de muncă
 6) Depășirea stereotipurilor de gen în societate
 7) Altele (Vă rugăm, concretizați) _____ v34

19. a. Dacă ați studiat modulul "Dezvoltarea personală și proiectarea carierei", cum credeți că acesta ar putea deveni mai interesant și mai util ?

- 1) Prin corectarea, completarea temelor principale ale modului
- 2) Prin utilizarea altor metode de predare
- 3) Prin mărirea numărului de ore
- 4) Prin îmbunătățirea materialelor didactice
- 8) Altele (*Vă rugăm, concretizați*) _____ v35

b. Vă rugăm concretizați răspunsul Dumneavoastră _____ v36

20. Dacă ați beneficiat de serviciile oferite de Centrul de Ghidare în Carieră din cadrul Agenției pentru Ocuparea Forței de Muncă, cum credeți că ar putea fi sporită calitatea acestor servicii? (*Vă rugăm, concretizați*)

_____ v37

21. Dacă aveți nevoie de cunoștințe sau consultanță suplimentare pentru dezvoltarea carierei, de care cunoștințe/consultanță aveți nevoie? _____ v38

22. În cazul în care participați la protecția mediului, Vă rugăm să indicați în ce mod? (*puteți bifa câteva variante de răspuns*)

- 1) Arunc gunoiul doar în locuri autorizate
- 2) Reduc utilizarea plasticului
- 3) Colectez corect deșeurile (separ sticla, plasticul și deșeurile menajere, etc.)
- 4) După odihna în natură am grijă să las totul curat
- 5) Particip la înverzirea mediului
- 6) Informez colegii, prietenii despre necesitatea ocrotirii mediului
- 7) Distribuie în rețelele sociale materialele despre mediul poluat
- 8) Altele (*Vă rugăm, concretizați*) _____ v39
- 9) Nu particip la protecția mediului nici într-un fel

Capitolul 4. Identificarea și depășirea inegalității de gen

23. Considerați, că apartenența la un anumit sex (diferențele de gen) limitează alegerea profesiei, obținerea educației sau dezvoltarea carierei?

- 1) Da 2) Nu 3) Greu de răspuns _____ v40

24. În cazul în care considerați, că inegalitatea de gen este evidentă în societatea noastră, indicați: (a) în ce sfere și (b) față de bărbați sau față de femei? *Vă rugăm să bifați răspunsul în fiecare rând al tabelului.*

	Există discriminare în sfera respectivă (=1)	Discriminarea se manifestă frecvent față de:		
		Femei (=2)	Bărbați (=3)	
În sfera educației				_____ v41
Pe piața muncii				_____ v42
În activitatea antreprenorială				_____ v43

25. Cine ar trebui, în primul rând, să întreprindă măsuri pentru depășirea inegalității de gen? (*puteți bifa câteva variante de răspuns*)

- 1) Statul (organele administrației publice)
- 2) Uniunile profesionale
- 3) Organizațiile neguvernamentale
- 4) Cetățenii
- 5) Organele judiciare
- 6) Proprietarii, managerii întreprinderilor
- 7) Altele (*Vă rugăm, concretizați*) _____ v44

26. Ce măsuri ar trebui întreprinse pentru a depăși inegalitățile de gen în sistemul educațional, pe piața muncii și în activitatea antreprenorială?

- 1) Îmbunătățirea legislației în domeniul egalității de gen
- 2) Adoptarea programelor țintă pentru prevenirea discriminării de gen
- 3) Îmbunătățirea informării populației privind problemele legate de discriminarea de gen, consecințele acesteia
- 4) Familiarizarea cetățenilor cu drepturile lor
- 5) Difuzarea bunelor practici, exemplelor despre bărbați și femei de succes, inclusiv tineri
- 6) Eliminarea stereotipurilor de gen în societate
- 7) Altele (*Vă rugăm, concretizați*) _____ v45

Capitolul 5. Ocuparea, activitatea pe cont propriu și inițierea micro-afacerii

Capitolul 5 – va fi completat doar de absolvenții instituțiilor de învățământ profesional tehnic.

5.1. Ocuparea

Subcapitolul 5.1. va fi completat doar de absolvenții, care activează ca angajați sau se află în căutarea unui loc de muncă

27. Cât timp V-ați aflat în căutarea unui loc de muncă după finalizarea studiilor în cadrul instituției de învățământ profesional tehnic? Vă rugăm, indicați câte luni _____ v46

28. Cu ce probleme V-ați confruntat în procesul căutării unui loc de muncă? (puteți bifa câteva variante de răspuns)

- 1) Insuficiența cunoștințelor despre cum să cauți un loc de muncă pentru angajare
- 2) Insuficiența cunoștințelor despre cum să te porți la angajare (pregătirea CV-ului, participarea la interviu)
- 3) Angajatorii preferă să angajeze lucrători mai experimentați
- 4) Angajatorii preferă să angajeze lucrători de alt sex
- 5) Angajatorii preferă să angajeze lucrători fără dizabilități
- 6) Concurența mare printre lucrătorii/specialiștii de profilul meu
- 7) Calificarea mea nu a coincis cu cerințele angajatorului
- 8) Mi s-a oferit un salariu foarte mic
- 9) Altele (*Vă rugăm, concretizați*) _____ v47

29. Corespunde munca (pe care o căutați sau deja ați găsit-o) cu profesia/specialitatea Dumneavoastră?

- 1) Da
- 2) Nu
- 3) Într-o anumită măsură _____ v48

30. a. V-ați confruntat pe piața muncii cu inegalitatea (discriminarea) de gen?

- 1) Da
- 2) Nu
- 3) Greu de răspuns _____ v49

b. Dacă DA, cine a manifestat o astfel de atitudine?

- 1) Conducătorul
- 2) Colegul/colega
- 3) Subalternul
- 4) Altele (*Vă rugăm, concretizați*) _____ v50

31. Dacă sunteți fată și V-ați confruntat cu discriminarea, în ce formă s-a manifestat aceasta?

- 1) Atitudine lipsită de respect/dispreț
- 2) Angajatorul dorea să angajeze o persoană de sex opus
- 3) Oferirea unei munci mai puțin remunerate
- 4) Utilizarea unui tarif mai mic de salarizare, decât pentru bărbați
- 5) Hărțuirea/abuzul sexual
- 6) Concedierea din cauza sarcinii
- 7) Refuzul de a păstra locul de muncă după concediul de maternitate
- 8) Altele (*Vă rugăm, concretizați*) _____ v51

5.2. Activitatea pe cont propriu sau inițierea afacerii

Subcapitolul 5.2. va fi completat doar de absolvenții, care activează pe cont propriu sau au înființat o afacere proprie

32. Cine V-a încurajat să activați pe cont propriu sau să înființați afacerea? (puteți bifa câteva variante de răspuns)

- 1) Familia, rudele apropiate
- 2) Prietenii, vecinii
- 3) Profesorii instituției de învățământ profesional tehnic
- 3) Exemplele persoanelor din anturaj, care au o afacere
- 4) Istoriile de succes citite în literatură, Internet
- 5) Altele (Vă rugăm, concretizați) _____ v52

33. Cu ce probleme V-ați confruntat în procesul înființării afacerii/activității pe cont propriu? (puteți bifa câteva variante de răspuns)

- 1) Insuficiența cunoștințelor despre cum să inițiez o afacere/să asigur activitatea pe cont propriu
- 2) Neîncrederea din partea organelor administrației publice – din cauza vârstei
- 2) Neîncrederea din partea organelor administrației publice – din cauza aspectului de gen
- 2) Neîncrederea din partea organelor administrației publice – din cauza dizabilității, invalidității
- 3) Concurența mare pe piață în sectorul meu de economie
- 4) Insuficiența cunoștințelor pentru dezvoltarea afacerii proprii
- 5) Nivelul scăzut al veniturilor din activitatea antreprenorială
- 6) Altele (Vă rugăm, concretizați) _____ v53

34. Este legată afacerea Dumneavoastră de profesia/specialitatea obținută?

- 1) Da
- 2) Nu
- 3) Într-o anumită măsură _____ v54

35. a. Ați studiat cursul "Bazele antreprenoriatului" în cadrul instituției de învățământ profesional tehnic?

- 1) Da
- 2) Nu _____ v55

b. Dacă DA, a influențat cursul "Bazele antreprenoriatului" asupra dorinței Dumneavoastră de a iniția o afacere?

- 1) A influențat semnificativ
- 2) A influențat nesemnificativ
- 3) Nu a influențat
- 4) Greu de răspuns _____ v56

36. a. La înființarea propriei afaceri/inițierii activității pe cont propriu V-ați confruntat cu careva forme de inegalitate (discriminare) de gen?

- 1) Da
- 2) Nu
- 3) Greu de răspuns _____ v57

b. Dacă DA, care a fost sursa acestei discriminări?

- 1) Organele administrației publice
- 2) Băncile comerciale
- 3) Co-proprietarii afacerii (de celălalt gen)
- 4) Angajații (de celălalt gen)
- 5) Antreprenorii – furnizori/cumpărători (de celălalt gen)
- 6) Altele (Vă rugăm, concretizați) _____ v58

37. În cazul în care, Dumneavoastră, ca antreprenor participați la protecția mediului, Vă rugăm să indicați în ce mod? (puteți bifa câteva variante de răspuns)

- 1) Reduc utilizarea plasticului
- 2) Informez clienții despre ecologia produselor, serviciilor
- 3) Arunc gunoiul doar în locuri autorizate
- 4) Colectez corect deșeurile (separ sticla, plasticul și deșeurile menajere, etc.)
- 5) Organizez activități de înverzire a mediului
- 6) Altele (Vă rugăm, concretizați) _____
- 7) Nu particip la protecția mediului nici într-un fel _____ v59

Vă mulțumim pentru participarea la sondaj!

Data completării chestionarului _____

Intervievator _____

CHESTIONAR pentru angajatori

Scopul chestionării: a identifica în ce măsură stereotipurile de gen se manifestă la angajarea în câmpul muncii a absolvenților instituțiilor de învățământ profesional tehnic și în activitatea lor ulterioară în cadrul întreprinderii

Capitolul 1. Informația despre întreprindere și respondent

1. Principalul gen de activitate al întreprinderii:

- 1) Agricultură _____ v1
- 2) Industrie _____
- 3) Comerț _____
- 4) Servicii (inclusiv construcții și transport) _____
- 5) Altele (*Vă rugăm, concretizați*) _____ v1

2. Numărul de angajați ai întreprinderii:

a. Total: _____ pers. _____ v2

b. Inclusiv: 1) Bărbați _____ pers.; 2) Femei _____ pers. _____ v3

3. Informație despre respondent:

a. Funcția: 1) *Manager* 2) *Alta (Vă rugăm, concretizați)* _____ v4

b. Sexul: 1) *Masculin* 2) *Feminin* _____ v5

c. Vârsta (*Vă rugăm să indicați numărul de ani întregi*): _____ v6

Capitolul 2. Stereotipurile de gen la angajarea absolvenților instituțiilor de învățământ profesional tehnic

4. Câte persoane ați angajat la întreprinderea Dumneavoastră în ultimii 3 ani?

a. Total: _____ pers. _____ v7

b. Inclusiv: *absolvenți ai instituțiilor de învățământ profesional tehnic* _____ pers. _____ v8

c. Din ei: *băieți* _____ pers.; *fete* _____ pers. _____ v9

5. Atunci când se ia decizia de angajare se ține cont de sexul potențialului angajat?

- 1) Întotdeauna se ține cont _____
- 2) După situație (*profesie, specialitate, funcție*) _____
- 3) Nici odată nu se ține cont _____
- 4) Greu de răspuns _____ v10

6. În cazul în care la întrebarea anterioară ați răspuns **DA** sau **După situație**, Vă rugăm să indicați ce sau cine determină stereotipurile de gen la angajarea personalului? (*puteți bifa câteva variante de răspuns*)

- 1) Aceasta este abordarea administrației întreprinderii _____
- 2) Corespunde viziunii managerilor de talie mijlocie (șefi de ateliere, secții, departamente) _____
- 3) Angajații preferă să aibă ca manageri persoane de un anumit sex _____
- 4) Colegii preferă să lucreze cu reprezentanții unui anumit sex _____
- 5) Clienții/cumpărătorii preferă să comunice cu persoane de un anumit sex _____
- 6) Împărțirea profesiilor în "bărbătești" și "femeiești" este prezentă în mod tradițional în mentalitatea populației _____
- 7) Altele (*Vă rugăm, concretizați*) _____ v11
- 8) Greu de răspuns _____

7. În cazul în care la o anumită poziție/funcție pretinde un băiat și o fată cu aceleași calificări, li se vor oferi condiții egale de remunerare a muncii (salarii, premii, bonusuri, etc.)?

- 1) Condițiile întotdeauna sunt egale indiferent de sex _____
- 2) Condițiile pot fi diferite, în cazul în care există interes pentru angajarea unui reprezentant de un anumit sex _____
- 3) Greu de răspuns _____ v12

8. În cazul în care la întreprindere în anumite funcții/specialități se preferă de a angaja reprezentanții unui anumit sex, Vă rugăm, explicați de ce? Indicați în fiecare rând al tabelului care calități într-o măsură mai mare sunt caracteristice pentru femeile sau bărbații, care activează în cadrul întreprinderii

Calitățile personalului	Într-o măsură mai mare sunt caracteristice pentru		În egală măsură (=3)
	bărbați (=1)	femei (=2)	
Interes pentru creșterea profesională			___v13
O abordare creativă, inovatoare față de realizarea lucrărilor/activităților			___v14
Orientare spre obținerea unei calități ridicate			15
Interes în dezvoltarea propriei cariere, promovarea în funcție			___v16
Interes în dezvoltarea rezultatelor/perforanțelor generale ale activității întreprinderii, secției			___v17
Abilități de planificare și organizare a activității proprii			___v18
Abilități de organizare a muncii persoanelor, care activează alături			___v19
Abilități de soluționare a sarcinilor strategice, la scară largă			___v20
Mobilitate și independență în soluționarea problemelor de producție			___v21
Disciplină și responsabilitate			___v22
Deschidere, abilități de comunicare			___v23
Hărnicie/Perseverență			___v24
Crearea unui climat psihologic pozitiv în colectiv			___v25
Calități etice			___v26
Neacceptarea muncii peste program, a altor sarcini suplimentare ale administrației			___v27
Absența de la locul de muncă din cauza concediului medical frecvent			___v28
Atitudine grijulie față de mediul ambiant			___v29
Altele (<i>Vă rugăm, concretizați</i>)			___v30

9. La recrutarea studenților instituțiilor de învățământ profesional tehnic pentru desfășurarea stagiilor de practică în producție la întreprinderea Dumneavoastră, se ține cont de sexul persoanei?

- 1) Întotdeauna se ține cont
- 2) După situație (*profesie, specialitate, funcție*)
- 3) Nici odată nu se ține cont
- 4) Greu de răspuns

___v31

10. a. Atunci când se ia decizia de angajare în câmpul muncii a fetelor – absolvente ale instituțiilor de învățământ profesional tehnic – existența copiilor mici sau a sarcinilor lor reprezintă un obstacol în calea angajării?

- 1) Da
- 2) Nu
- 3) Greu de răspuns

___v32

6. În cazul în care ați răspuns DA, este aceasta, în opinia Dumneavoastră, o manifestare a inegalității (discriminării) față de femei pe piața muncii?

- 1) Da
- 2) Nu
- 3) Greu de răspuns

___v33

11. Ce măsuri ar trebui să fie întreprinse pentru a îmbunătăți posibilitățile tinerelor femei pe piața muncii?

- 1) Îmbunătățirea legislației
- 2) Respectarea strictă a legilor
- 3) Adoptarea programelor țintă de stat de susținere a tinerilor pe piața muncii
- 4) Adoptarea programelor țintă de stat de asigurare a egalității de gen
- 5) Familiarizarea cetățenilor cu drepturile lor
- 6) Îmbunătățirea informării populației privind problemele legate de gen
- 7) Eliminarea stereotipurilor de gen în societate
- 8) Promovarea bunelor practici, exemplelor despre tinere femei de succes
- 9) Altele (*Vă rugăm, concretizați*) _____

___v34

Capitolul 3. Angajarea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități. Atitudinea față de mediu

12. a. În cadrul întreprinderii Dumneavoastră activează persoane cu dizabilități?

- 4) Da
- 5) Nu
- 6) Greu de răspuns

_____v35

6. Dacă DA, indicați câte persoane _____

13. La angajarea în câmpul muncii a persoanelor cu dizabilități, se utilizează aceleași criterii de recrutare ca și pentru ceilalți angajați?

- 1) Criteriile sunt întotdeauna aceleași
- 2) Pentru persoanele cu dizabilități cerințele sunt mai mari
- 3) Pentru persoanele cu dizabilități cerințele sunt mai limitate
- 4) Greu de răspuns

_____v36

14. Pentru ca întreprinderea să angajeze în câmpul muncii mai multe persoane cu dizabilități, ce măsuri suplimentare, în opinia Dumneavoastră, ar trebui să întreprindă guvernul?

_____v37

15. În cazul în care întreprinderea Dumneavoastră participă la protecția mediului, Vă rugăm să indicați în ce mod?
(puteți bifa câteva variante de răspuns)

- 1) Reducem utilizarea plasticului
- 2) Informăm clienții despre ecologia produselor, serviciilor
- 3) Aruncăm gunoiul doar în locuri autorizate
- 4) Colectăm și aruncăm corect deșeurile (separat sticla, plasticul, etc.)
- 5) Organizăm activități de înverzire a mediului
- 6) Altele (*Vă rugăm, concretizați*) _____
- 7) Nu participăm la protecția mediului nici într-un fel

_____v38

Vă mulțumim pentru participarea la sondaj!

Data completării chestionarului _____

Intervievator _____

Anexa 3.

Ponderea băieților și fetelor în numărul total de elevi din cadrul Centrelor de Excelență în anul de studii 2017-2018 la data de 01.10.2018, %

	Centre de Excelență	Ponderea în total elevi:	
		băieți	fete
	Total, Inclusiv:	56	44
1.	Centrul de excelență în transporturi	95	5
2.	Centrul de excelență în energetică și electronică	81	19
3.	Centrul de excelență în construcții	73	27
4.	Centrul de excelență în informatică și tehnologii informaționale	61	39
5.	Centrul de Excelență în Securitatea Frontierei	64	36
6.	Centrul de Excelență în Horticultură și Tehnologii Agricole din Țaul	55	45
7.	Centrul de excelență în educație artistică "Ștefan Neaga"	52	48
8.	Centrul de excelență în economie și finanțe	37	63
9.	Centrul de excelență în servicii și prelucrarea alimentelor	33	67
10.	Centrul de excelență în medicină și farmacie "Raisa Pacalo"	18	82
11.	Centrul de excelență în industria ușoară	6	94

Anexa 4.

Ponderea băieților și fetelor în numărul total de elevi în cadrul Colegiilor în anul de studii 2017-2018 la data de 01.10.2018, %

	Colegii	Ponderea în total elevi:	
		băieți	fete
	Total, Inclusiv:	35	65
1.	Colegiul Tehnic al UTM	90	10
2.	Colegiul Politehnic din Bălți	72	28
3.	Colegiul Agroindustrial „Gheorghe Răducan” din satul Grinăuți, raionul Ocnîța	64	36
4.	Colegiul Tehnic Feroviar din Bălți	63	37
5.	Colegiul de Construcții din Hîncești	60	40
6.	Colegiul de Muzică și Ped. Bălți	60	40
7.	Colegiul de Studii Integrate al USPEE „Constantin Stere”	51	49
8.	Colegiul de Ecologie din Chișinău	46	54
9.	Colegiul de Arte "Nicolae Botgros" or.Soroca	41	59
10.	Colegiul "Iulia Hasdeu" din Cahul	39	61
11.	Colegiul "Gheorghe Asachi" din Lipcani	39	61
12.	Colegiul Cooperatist	33	67
13.	Colegiul Internațional de Administrare și Business	32	68
14.	Colegiul de Arte Plastice "Alexandru Plămădeală" din Chișinău	28	72
15.	Colegiul National de Comerț al ASEM	27	73
16.	Colegiul "Mihail Chiachir" din Comrat	21	79
17.	Colegiul de Medicină Cahul	20	80
18.	Colegiul "Mihai Eminescu" din Soroca	20	80
19.	Colegiul de Medicină Ungheni	19	81
20.	Colegiul de Medicină Orhei	19	81
21.	Colegiul de Medicină Bălți	17	83
22.	Colegiul de Industrie Ușoară din Bălți	17	83
23.	Colegiul „Vasile Lupu” din Orhei	16	84
24.	Colegiul "A. Mateevici" din Chișinău	13	87

Ponderea băieților și fetelor în numărul total de elevi în cadrul Școlilor Profesionale în anul de studii 2017-2018 la data de 01.10.2018, %

	<i>Școli Profesionale</i>	Ponderea în total elevi:	
		băieți	fete
	Total, Inclusiv:	76	24
1.	Școala Profesională nr.9, mun. Chișinău	100	0
2.	Școala Profesională nr.10, mun. Chișinău	100	0
3.	Școala Profesională nr. 4, mun. Bălți	100	0
4.	Școala Profesională, or. Orhei	100	0
5.	Școala Profesională nr. 2, or. Cahul	100	0
6.	Școala Profesională, mun. Comrat	100	0
7.	Școala Profesională nr.7, mun. Chișinău	99	1
8.	Școala Profesională nr.3, mun. Chișinău	99	1
9.	Școala Profesională, com. Cuhureștii de Sus	95	5
10.	Școala Profesională nr.6, mun. Chișinău	93	7
11.	Școala Profesională nr.4, mun. Chișinău	93	7
12.	Școala Profesională, or. Glodeni	89	11
13.	Școala Profesională nr. 5, mun. Bălți	87	13
14.	Școala Profesională, or. Leova	86	14
15.	Școala Profesională nr. 1, mun. Bălți	85	15
16.	Școala Profesională, or. Telenești	85	15
17.	Școala Profesională, or. Rezina	85	15
18.	Școala Profesională, or. Căușeni	84	16
19.	Școala Profesională, or. Florești	82	18
20.	Școala Profesională, or. Criuleni	80	20
21.	Școala Profesională, or. Călărași	79	21
22.	Școala Profesională, or. Ungheni	79	21
23.	Școala Profesională, or. Rîșcani	78	22
24.	Școala Profesională s. Ciumai, r-nul Taraclia	74	26
25.	Școala Profesională, or. Cupcini	70	30
26.	Școala Profesională, or. Ceadîr Lunga	68	32
27.	Școala Profesională, or. Briceni	64	36
28.	Școala Profesională, or. Nisporeni	62	38
29.	Școala Profesională nr.11, mun. Chișinău	61	39
30.	Școala Profesională, or. Vulcănești	60	40
31.	Școala Profesională, or. Ștefan Vodă	59	41
32.	Școala Profesională, or. Hîncești	54	46
33.	Școala Profesională nr. 1, or. Cahul	48	52
34.	Școala Profesională, or. Soroca	43	57
35.	Școala Profesională nr.5, mun. Chișinău	41	59
36.	Școala Profesională nr.2, mun. Chișinău	34	66
37.	Școala Profesională, com. Bubuieci, mun. Chișinău	33	67
38.	Școala Profesională nr. 3, mun. Bălți	10	90

Anexa 6.
Focus-grupuri (foto 1)



Anexa 7.
Focus-grupuri (foto 2)

