

## **Barometrul Reinserției Profesionale a Femeilor din România (BRF-RO)**

### **Raport final – ediția pilot 2025**

Creat de Carierista

Barometrul Reinserției Profesionale a Femeilor din România (BRF-RO) este un instrument național dedicat măsurării sistematice a dificultăților, nevoilor și oportunităților femeilor care revin pe piața muncii după o pauză profesională. Proiectul, inițiat și coordonat de Carierista.org, urmărește să ofere o imagine clară asupra barierelor structurale, a competențelor necesare și a intervențiilor care sprijină reinserția profesională.

Ediția pilot din 2025 se bazează pe un eșantion de 723 de respondente din toate regiunile României, cu vârste între 25 și 65+ ani, provenind din mediul urban și rural, cu durate diferite ale pauzei profesionale, motivații variate și contexte socio-economice diverse.

## **1. Introducere**

Acest barometru își propune să documenteze, într-o manieră aplicată, experiența femeilor care încearcă să revină în activitate după o întrerupere a parcursului profesional. Raportul surprinde atât barierele obiective, precum lipsa infrastructurii de îngrijire sau accesul redus la transport și formare, cât și dimensiunile psihologice ale reinserției, precum anxietatea, scăderea încrederii sau dificultatea de a explica pauza profesională în fața angajatorilor.

Rezultatele confirmă faptul că reinserția profesională nu este doar o problemă individuală, ci o provocare cu implicații economice, sociale și instituționale. Din această perspectivă, datele pot servi drept bază pentru politici publice, programe de sprijin și intervenții mai bine adaptate la realitatea femeilor din România.

## **2. Profilul respondentelor**

Eșantionul include 723 de femei, dintre care 63% provin din mediul urban și 37% din mediul rural. Distribuția pe vârste arată că segmentul dominant este reprezentat de femeile aflate în plină maturitate profesională și familială, ceea ce sugerează că

# carierista

reinsertia apare frecvent într-un moment al vieții marcat simultan de responsabilități profesionale și personale.

**Total respondente**      **723**

Urban                      63%

Rural                      37%

**Grupă vârstă**              **Pondere**

25–34 ani                29%

35–44 ani                36%

45–54 ani                24%

55–65 ani                10%

65+ ani                   1%

**Statut familial**            **Pondere**

Cu copii minori         62%

Fără copii                28%

Mame singure          10%

**Insight:** Reinsertia profesională este o provocare deosebit de importantă pentru femeile aflate în segmentul 30–45 de ani, perioadă în care presiunile familiale și profesionale tind să se suprapună.

### 3. Pauza profesională: durată și motive

Durata medie a pauzei profesionale este de 2,9 ani, iar cea mai mare parte a respondentelor se încadrează în intervalul 2–5 ani. Datele sugerează că reinsertia nu este asociată, în principal, unor întreruperi foarte scurte, ci unor perioade suficient de lungi încât să afecteze încrederea, ritmul profesional și actualizarea competențelor.

# carierista

| <b>Durata pauzei</b> | <b>Pondere</b> |
|----------------------|----------------|
| Sub 1 an             | 18%            |
| 1–2 ani              | 28%            |
| 2–5 ani              | 41%            |
| Peste 5 ani          | 13%            |

În ceea ce privește motivele principale ale întreruperii activității, îngrijirea copiilor rămâne de departe factorul dominant. Totodată, apar și cauze legate de sănătate, burnout, migrație, îngrijirea unei persoane dependente, recalificare sau lipsa oportunităților locale.

| <b>Motiv principal al pauzei profesionale</b> | <b>Pondere</b> |
|---|----------------|
| Îngrijirea copiilor                           | 48%            |
| Probleme de sănătate / burnout                | 16%            |
| Migrație / relocare                           | 12%            |
| Îngrijirea unei persoane dependente           | 10%            |
| Recalificare / studii                         | 7%             |
| Lipsa oportunităților locale                  | 6%             |
| Alte motive                                   | 7%             |

**Observație:** Aproximativ 42% dintre femei declară că nu doresc să se întoarcă în domeniul anterior, ceea ce indică faptul că reconversia profesională a devenit o tendință importantă.

## 4. Obstacole majore la reinsertie

Barometrul a evaluat șase bariere majore pe o scală de la 1 la 5, unde 1 înseamnă „deloc semnificativ”, iar 5 înseamnă „foarte semnificativ”. Cele mai ridicate scoruri sunt asociate lipsei serviciilor de îngrijire a copiilor, transportului deficitar și dificultăților ce țin de sănătatea mintală sau încrederea în sine.

# carierista

| <b>Obstacol</b>                           | <b>Scor mediu</b> |
|---|-------------------|
| Lipsa serviciilor de îngrijire a copiilor | 4,3               |
| Transport deficitar                       | 4,0               |
| Sănătate mintală / încredere scăzută      | 3,9               |
| Lipsa competențelor digitale              | 3,7               |
| Discriminare / bias în recrutare          | 3,5               |
| Dependență economică / violență           | 2,8               |

Datele calitative și indicatorii complementari arată că situația este deosebit de dificilă în mediul rural, unde transportul apare ca o barieră majoră. Totodată, interviurile de angajare generează un nivel ridicat de anxietate, iar o parte relevantă dintre respondente nu beneficiază de rețele de sprijin sau de sprijin emoțional constant.

| <b>Indicator complementar</b>   | <b>Valoare</b> |
|---|----------------|
| Femei din rural care consideră transportul o barieră „foarte semnificativă” | 76%            |
| Femei care resimt anxietate crescută în fața interviurilor                  | 57%            |
| Femei care nu au pe nimeni pentru sfaturi, networking sau suport emoțional  | 23%            |
| Femei care se tem să explice pauza profesională în CV                       | 48%            |
| Femei care se tem de lipsa competențelor digitale                           | 44%            |

## 5. Nevoi de perfecționare și formare

Rezultatele arată un interes puternic pentru dezvoltarea de competențe relevante pentru piața muncii actuale. Prioritatea nu o reprezintă exclusiv calificările tradiționale, ci mai ales competențele digitale, comunicarea, managementul și adaptarea la noi domenii profesionale.

# carierista

| <b>Domeniu de upskilling</b> | <b>Pondere</b> |
|------------------------------|----------------|
| Competențe digitale          | 61%            |
| Soft skills și comunicare    | 56%            |
| Limbi străine                | 39%            |
| Leadership / management      | 32%            |
| Alfabetizare financiară      | 29%            |
| Antreprenoriat               | 23%            |
| Marketing digital și creativ | 19%            |
| STEM / AI / tehnologie       | 11%            |

**Insight:** Participarea la formare în ultimul an rămâne limitată. Doar 38% dintre respondente au participat la cel puțin o formare, în timp ce 62% nu au accesat astfel de oportunități. În rândul celor care au participat, formatele online gratuite sunt cele mai frecvent utilizate, urmate de cursurile online plătite, formările practice gratuite și mentoratul.

| <b>Participare la formări în ultimul an</b> | <b>Pondere</b> |
|---|----------------|
| Da  | 38%            |
| Nu  | 62%            |

| <b>Tip de formare accesată</b> | <b>Pondere</b> |
|--------------------------------|----------------|
| Online gratuit                 | 57%            |
| Online plătit                  | 21%            |
| La clasă / practică (gratuit)  | 14%            |
| Mentorat                       | 8%             |

**Insight:** Femeile caută competențe moderne și aplicate, nu doar cursuri convenționale. Interesul se concentrează asupra digitalului, comunicării, managementului și reconversiilor rapide.

# carierista

## 6. Preferințe privind programul de muncă și motivele asociate

Formatele de lucru preferate indică o orientare clară către flexibilitate. Modelul hibrid full-time este opțiunea dominantă, urmat de munca remote full-time, în timp ce munca exclusiv de la birou și opțiunile part-time se situează la o anumită distanță.

| <b>Format de muncă preferat</b> | <b>Pondere</b> |
|---------------------------------|----------------|
| Full-time hibrid                | 44%            |
| Full-time remote                | 26%            |
| Full-time la birou              | 16%            |
| Part-time                       | 14%            |

**Insight:** Motivațiile care stau la baza acestor preferințe sunt legate în primul rând de responsabilitățile de îngrijire, de constrângerile de distanță și infrastructură, precum și de considerente de sănătate sau mobilitate.

| <b>Motiv principal al alegerii formatului</b> | <b>Pondere</b> |
|---|----------------|
| Îngrijirea copiilor                           | 53%            |
| Distanță / rural                              | 23%            |
| Sănătate / mobilitate                         | 12%            |
| Preferință personală                          | 12%            |

În ceea ce privește beneficiile percepute ca esențiale, programul flexibil și posibilitatea de a lucra remote sunt menționate cel mai frecvent, alături de oportunități de recalificare, pachete de sănătate și wellbeing, programe de tip returnship și servicii de sprijin pentru îngrijirea copiilor.

| <b>Beneficiu esențial</b>      | <b>Pondere</b> |
|--------------------------------|----------------|
| Program flexibil               | 74%            |
| Remote                         | 59%            |
| Recalificare                   | 47%            |
| Pachet de sănătate / wellbeing | 38%            |

# carierista

|                            |     |
|----------------------------|-----|
| Programe de tip returnship | 28% |
| Creșă / grădiniță          | 22% |

**Insight:** Femeile nu caută neapărat muncă exclusiv remote, ci mai ales autonomie, predictibilitate și posibilitatea de a echilibra viața profesională cu cea personală. Din această perspectivă, modelul hibrid flexibil apare ca soluția ideală.

## 7. Impactul programelor de reinsertie

Dintre cele 723 de femei incluse în eșantion, 44% (n = 319) au participat la cel puțin un program de reinsertie profesională în ultimii doi ani. Percepția asupra impactului acestor programe este în general pozitivă, în special în ceea ce privește încrederea în aplicare, dobândirea de competențe noi și îmbunătățirea stării emoționale.

| <b>Impact perceput</b>                           | <b>Pondere</b> |
|--|----------------|
| Încredere mai mare în aplicare                   | 82%            |
| Competențe noi dobândite (CV, digital, interviu) | 71%            |
| Angajare / reangajare în 6 luni                  | 47%            |
| Stare emoțională îmbunătățită                    | 75%            |
| Sprijin pentru reconversie                       | 38%            |

Totuși, analiza arată și o serie de lacune în oferta actuală. Respondentele semnalează nevoia unor intervenții mai bine conectate la realitatea locală, inclusiv în zonele rurale, precum și a unor mecanisme mai eficiente de conectare cu angajatorii și de sprijin individualizat.

| <b>Ce lipsește în programele actuale</b> | <b>Pondere</b> |
|--|----------------|
| Workshopuri fizice în rural              | 31%            |
| Platforme de job matching                | 29%            |
| Mentorat 1:1                             | 21%            |
| Suport emoțional / psihologic            | 13%            |
| Networking local                         | 6%             |

# carierista

Insight: Programele existente contribuie semnificativ la creșterea încrederii, însă tranziția efectivă către angajare rămâne insuficient susținută.

## 8. Constatări-cheie

Datele colectate scot în evidență câteva tendințe importante. Reconversia profesională este tot mai prezentă, anxietatea legată de interviuri depășește teama de respingere, iar dificultatea de a explica pauza profesională în CV afectează un număr mare de femei. În plus, lipsa rețelelor de sprijin și percepția de „învechire” profesională persistă chiar și în rândul respondentelor cu studii superioare.

| Constatări-cheie  | Valoare     |
|---|-------------|
| Femei care doresc reconversie, nu revenirea în același domeniu                        | 42%         |
| Femei care se tem mai mult de interviuri decât de respingere                          | 57%         |
| Femei care nu știu cum să explice pauza în CV   | 48%         |
| Femei fără nicio rețea de sprijin   | 23%         |
| Femei din orașe mici cu probleme reale de transport                                   | 19%         |
| Femei care cred că pot face joburi din alte domenii, dar nu au certificările necesare | 31%         |
| Femei cu studii superioare care se simt „învechite”                                   | 52%         |
| Mame singure care vor să se angajeze în următoarele 3 luni                            | 67%         |
| Rata de angajare în prezența suportului emoțional vs. în absența acestuia             | 47% vs. 23% |

Aceste rezultate sugerează că reinsertia profesională depinde nu doar de disponibilitatea locurilor de muncă, ci și de încrederea personală, de validarea competențelor și de existența unui ecosistem local de sprijin.

## 9. Concluzii și implicații pentru politici publice

Datele barometrului arată că reinsertia femeilor în România este frânată de trei dimensiuni majore: infrastructura insuficientă, adaptarea limitată a pieței muncii și povara psiho-socială asociată revenirii după o pauză profesională.

# carierista

## 9.1. Infrastructură insuficientă

Lipsa creșelor și grădinițelor, transportul deficitar, inclusiv în orașele mici, precum și accesul redus la formare în comunitățile mici afectează direct capacitatea femeilor de a reveni pe piața muncii.

## 9.2. O piață a muncii insuficient adaptată

Lipsa flexibilității, practicile de recrutare marcate de bias, absența abordărilor bazate pe competențe și numărul redus de programe de tip returnship îngreunează reintegrarea profesională, chiar și în cazul femeilor motivate și pregătite să se recalifice.

## 9.3. Povara psiho-socială

Anxietatea, scăderea încrederii, lipsa rețelelor de sprijin și percepția stigmatizantă asupra pauzelor profesionale reprezintă bariere reale, cu impact direct asupra probabilității de angajare.

În acest context, investițiile cu cel mai mare potențial de impact sunt cele orientate către extinderea infrastructurii de îngrijire, programe de mobilitate și transport local, cursuri digitale gratuite oferite la nivel local, programe de tip returnship și internship pentru femei cu vârste între 30 și 50+ ani, mecanisme standardizate de recunoaștere a competențelor, campanii anti-bias în recrutare și integrarea suportului psiho-emoțional în programele de reinsertie.

## 10. Concluzie generală

BRF-RO arată că România dispune de un rezervor semnificativ de talent feminin pregătit să reintre pe piața muncii. Femeile sunt motivate, dispuse să se recalifice și interesate de forme de muncă flexibile și predictibile.

Investițiile în infrastructură de îngrijire, upskilling digital, flexibilitate organizațională și programe de tranziție pot transforma reinsertia profesională într-un motor real de creștere economică și incluziune socială.