

Anexe

Istoricul problemei

“Curier de ambe sexe”, revista literară și științifică întemeiată în 1837 de I.Heliade Rădulescu, precum și alte publicații ale vremii au apărut articole, pamflete, fragmente din opera literară despre menirea femeii “ jumătate din omenirea contemporană este de sexul cel frumos și deosebit că și ea poate să reclame în societate drepturile de om atingătoare la felul sau”, pregătind opinia publică pentru acceptarea ideilor avansate ale vremii. . La întrunirile Societății Studenților Români de la Paris, în ajunul revoluției pașoptiste, C.A. Rosetti, Ion Ghica, Ion și Dimitrie Brătianu, Nicolae Bălcescu discutau problemele acute ale societății românești, printre care și starea precară a femeilor. Nicolae Bălcescu va semna în „Foaie pentru minte, inimă și literatură” (nr. 3, din 28 ianuarie 1846) o amplă recenzie a cărții lui Aime Martin, „Filosofia socială despre mumele de familie sau civilizarea genului uman prin femeie”, tradusă în mai multe limbi (în românește de I.D. Negulici). Liderul Revoluției române afirmă cu acest prilej că, fără schimbarea statutului anacronic al femeii, nu va fi posibil progresul real al țării. Protagonistii generației de la 1848 își exprimau convingerea că și în Țările Române, că pretutindeni, emanciparea femeii va presupune îndeplinirea obiectivelor fundamentale ale revoluției burghezo-democratice: înlăturarea privilegiilor feudale, a dominației străine, realizarea unității statale, cadrul cel mai potrivit pentru folosirea tuturor resurselor naționale în folosul modernizării societății românești.

Din recensământul profesiunilor, întocmit pentru prima oară în Vechiul Regat în 1913, reiese că, din totalul de 7.234.919 de locuitori, populația activă reprezenta 55,8% (4.392.262). Același recensământ atestă că, din această populație, un procentaj foarte ridicat, adică 43,4% (1.704.883), îl constituiau femeile. În comparație cu țările dezvoltate industriale, ne situăm așadar, din acest punct de vedere, imediat după Austria (44%) și chiar înaintea Franței (32,4%) și a Italiei (32,4%)².

Procentajul ridicat al femeilor în cadrul populației active a României se explică prin includerea în statistici și a acelor femei care aveau o ocupație auxiliară, pe lângă cea casnică. Este vorba, în primul rând, de femeile :

-din agricultură, în număr de 1.574.919, număr aproape identic cu cel al bărbaților ocupați în această ramură a economiei;

- care lucrau la domiciliu pentru patronii micilor stabilimente industriale

- din industrie, începând cu ultimile decenii ale secolului al XIX-lea; în 1913 peste 70.000 de femei lucrau deja în industrie și comerț, din care 37.000 de lucrătoare și 57.000 de ucenice numai în industria prelucrătoare

- din domeniul bancar și de credit, comerț, transporturi și în alte servicii publice⁶. În aceste sfere, procentajul de femei angajate era mult mai mic în raport cu cel al bărbaților, atât din cauza prejudecății după care femeile nu ar putea îndeplini decât munci inferioare, cât și din cauza nivelului scăzut de calificare profesională a majorității acestora. Studii valoroase și anchete apărute în ziarele și revistele de orientare democratică ale vremii atrăgeau atenția opiniei publice asupra faptului că, deși porțile școlilor elementare și secundare și cele ale universităților erau

deschise și femeilor, acestea au fost absolvite doar de un număr relativ mic de fete și că majoritatea femeilor aveau un nivel redus de cultură și condiții mizere de trai.

În același timp, anchetele apărute în paginile ziarului *Dimineața* (1905-1907) confirmă creșterea continuă a numărului femeilor angajate în diferite funcțiuni publice, îndeosebi în serviciul poștei și telegrafului.

Femeile cu diplomă universitară nu aveau acces la toate profesiunile. De exemplu, celor cu studii juridice le era interzis să pledeze în procese, sub motivul că nu se bucurau de drepturi politice. În conformitate cu legea din 1898, profesoarele având aceeași activitate didactică și pregătire ca și bărbații obțineau salarii mult inferioare. Femeile cu calificare corespunzătoare nu erau admise nici în administrarea societăților economice, nici în consiliile de conducere ale băncilor și corporațiilor etc. Documentele vremii stau mărturie că statutul juridic al femeilor române era umilitor, sub demnitatea umană. Potrivit tradiției, în căsnicie bărbatul era stăpân.

Pravila lui Vasile Lupu și cea a lui Matei Basarab consfințeau supremația bărbatului, care avea dreptul să-și pedepsească soția dacă aceasta greșea (s-o sechestreze, s-o bată, „dar nu prea din cale afară”). Aceste clauze au rămas valabile și în epoca modernă. Legea lui Callimachi (1817) și cea lui Caragea (1818) statuează starea de subordonare a femeii măritate, dar cu anumite îngăduințe: ambii părinți aveau aceleași îndatoriri față de copii și bărbatul era obligat să contribuie la întreținerea copilului nelegitim. Femeia putea dispune de averea sa parafernală, iar dota (aflată în administrația soțului) revenea soției, în cazul decesului acestuia. Codul civil românesc din 1866, sub influența codului lui Napoleon, a făcut un pas înapoi, declarând incapacitatea femeii măritate în întocmirea actelor publice. Ea nu avea dreptul să încheie nici un act administrativ, decât cu învoirea soțului sau a justiției; căsătorindu-se cu un străin, își pierde naționalitatea; nu putea dispune de dotă și nici de veniturile ei, realizate în timpul căsniciei. Era lipsită de dreptul de tutore și obligată să aibă domiciliul stabilit de soț; se interzicea căutarea paternității etc. Acest statut de minoră al femeii măritate se va menține, cu amendamente mai puțin semnificative (posibilitatea de a cere pe cale juridică o contribuție alimentară în cazul copiilor nelegitimi, de a-l da în judecată pe soțul care refuză să-i acorde autorizație de a încheia contracte etc.), până în 1932, când vor fi dobândite, la insistențele organizațiilor de femei, câteva îmbunătățiri. Lipsa totală de drepturi politice, împiedicarea femeilor de a lua parte la rezolvarea treburilor publice explică în mare măsură păstrarea legislației anacronice privitoare la femei, în flagrantă contradicție cu cerințele epocii moderne.

Revistele feministe, ca, de exemplu, cele aflate sub direcția Adelei Xenopol: *Dochia* (Iași, 1896-1898), *Românca* (Iași, 1905-1906), *Viitorul Românelor* (București, 1912-1914), au strâns în jurul lor o seamă de intelectuale și de personalități ale vieții culturale și politice, îndemnând organizațiile de femei să susțină eforturile grupărilor și partidelor politice de restructurare și de modernizare ale societății românești.

În prestigioasa publicație a Asociației, *Unirea Femeilor Române* (Iași, 1909-1916), au apărut valoroase articole și studii de sociologie feministă, care argumentau că numai prin înfăptuirea reformelor democratice, înainte de toate, a reformei agrare și a celei electorale, puteau fi dobândite drepturile elementare ale femeilor. Asociația a înaintat Adunării Constituante, întrunită în primăvara anului 1914 pentru revizuirea Constituției, un memoriu, prin care cerea drept de vot pentru scriitoare, învățătoare și profesoare, doctorițe, funcționare titulare de stat, titrate, având cel puțin patru clase elementare.

La propunerea fruntașului liberal G.C. Mârzescu, adept și el al egalității în drepturi a femeilor cu bărbații, a fost emis un decret-lege, care permitea femeilor cu activitate de binefacere să fie

coop^orate, și nu alese, în consiliile comunale interimare. În motivația decretului, ministrul liberal de interne aprecia această măsură ca fiind „primul pas către emanciparea civilă și politică a femeilor”, rămânând ca problema în ansamblul ei să fie rezolvată de către Adunarea Constituantă, aleasă pe temeiul votului universal. Comitetul Central al Asociației pentru Emanciparea Civilă și Politică a Femeilor a admis că decretul putea fi considerat „ca o primă cucerire a feminismului”, dar a atras atenția asupra faptului că această măsură era cu totul insuficientă pentru asigurarea prezenței femeilor în conducerea treburilor publice. De aceea, Comitetul a cerut membrilor Asociației să refuze cu hotărâre cooptarea în consiliile interimare și să revendice fără șovăire votul integral. La insistențele Asociației au fost obținute doar rezultate parțiale: astfel, femeile au fost admise în Consiliul Superior al Muncii, în eforturile școlare, în serviciile căilor ferate; s-a permis, după învingerea a numeroase obstacole, practicarea avocaturii (iunie 1920); a realizat unificarea tuturor asociațiilor de asistență socială sub autoritatea Ministerului Muncii și s-a creat Comitetul Central de Asistență Socială (30 mai 1921), care a coordonat și subvenționat peste 66 de societăți de binefacere. Necesitatea de a coordona la nivel național acțiunea revendicativă a acestor organizații devenise cu atât mai stringentă cu cât comisiile parlamentare care au elaborat proiectul noii Constituții au impus articolul 6 privitor la statutul femeii, potrivit căruia „legi speciale, votate cu majoritate de două treimi, vor determina condițiunile sub care femeile pot avea exercițiul drepturilor politice. Drepturile civile ale femeilor se vor stabili pe baza deplinei egalități a celor două sexe.

Curând după înființarea sa, C.N.F.R. a aderat la Consiliul Internațional al Femeilor, » 7 9 7 cea mai impunătoare organizație de femei, având, după încheierea războiului mondial, peste 40 de milioane de membre din 40 de țări afiliate din Europa, America, Asia, Australia. Consiliul Național al Femeilor Române (având patru filiale și căruia i se vor alătura 32 de asociații din țară) se va transforma într-un veritabil „parlament al femeii”, organizându-și activitatea după modelul celorlalte țări membre. Prin secțiile sale (legislație, muncă, igienă, educație, instrucție etc.) prestigiosul forum a întreținut, în toți anii dintre cele două războaie, legături cu secțiile similare ale Consiliului Internațional al Femeilor și a participat la congresele și întrunirile acestuia. Președinta Comitetului Executiv al C.N.F.R., Calypso C. Botez, a atras de la bun început atenția asupra faptului că noul organism va avea în vedere interesele vitale ale tuturor femeilor, indiferent din ce categorie socială făceau ele parte. Colaborând cu Federația Internațională Feminină a Muncii (constituită la Geneva, pe 22 octombrie 1921), C.N.F.R. a respins separația femeilor pe criterii de clasă socială, propovăduită de Internaționala Comunistă, și a îndemnat la asocierea eforturilor mișcării feministe cu cele ale celorlalte mișcări democratice ale țării². Imediat după înființarea sa, C.N.F.R., în frunte cu Calypso C. Botez, Alexandrina Cantacuzino, Maria Baiulescu, Ella Negruzzi, Elena C. Meissner, Eugenia de Reuss-Ianculescu, a declanșat o amplă acțiune publică pentru a-i determina pe parlamentari să modifice articolul 6 al proiectului de Constituție, înscriind în cuprinsul său acordarea de drepturi integrale femeilor.

Votarea fără nici o modificare a articolului 6 al noii Constituții a stârnit un val de proteste și critici la adresa cercurilor guvernamentale. Acestea au fost într-o și mai mare măsură motivate cu cât devenise tot mai evidentă, în anii 1924-25, tendința comisiilor parlamentare, care lucrau la unificarea legislației pe întregul teritoriu al țării, de a lăsa neatinse vechile paragrafe discriminatorii, referi^o toare la statutul femeii.

Comisiile parlamentare n-au ținut seama decât într-o foarte mică măsură de concluziile și propunerile făcute de C.N.F.R. Astfel, o lege votată în februarie 1924 permitea femeii căsătorite să-și păstreze naționalitatea, făcând o declarație expresă în acest sens în momentul officierii căsătoriei. Au fost modificate prevederile codului civil după care femeia era obligată să dea ascultare soțului, speci^o ficând că „soții își datoresc unul altuia credință, sprijin și ajutor. Căsătoria nu restrânge capacitatea femeii de a exercita drepturile civile”. O altă lege (20 aprilie 1932) va

anula incapacitatea civilă a femeii măritate: i se recunoștea dreptul de a încheia contracte, de a se prezenta în fața justiției, fără să ceară în prealabil consimțământul soțului.

Au rămas însă nesoluționate o seamă de deziderate care afectau puternic statutul juridic al femeii: era interzisă în continuare căutarea paternității; nu s-a schimbat nici anacronicul regim dotal, nefiind acceptate separarea bunurilor și dreptul femeii de a dispune neîngrădit de averea sa; n-au fost, de asemenea, recunoscute nici drepturile succesoriale ale femeii văduve etc.

În 1929 ia ființa, Gruparea Națională a Femeilor Române [G.N.F.R.], sub președinția Alexandrinei Cantacuzino. Scopul noii organizații, înscris în statutele sale, era „să pregătească politicește femeia română astfel ca să-și câștige egala îndreptățire politică în stat și prin forța politică ce o va realiza, să colaboreze la conducerea țării din toate punctele de vedere în aceleași condiții ca și bărbatul”. Prin filialele sale din centrele mai mari ale țării și prin publicația sa *Graiul Femeii* (Ploiești, 1935-1938), G.N.F.R. va reprezenta o prezență importantă în viața politică a celui de-al patrulea deceniu al secolului trecut.

Congresul al IX-lea al Uniunii Femeilor Române, din ianuarie 1930, a dezavuat crearea G.N.F.R. și a îndemnat cele 100 de asociații de femei afiliate să participe la alegerile consiliilor comunale și județene pe listele acelor partide care se pronunțau pentru acordarea de drepturi integrale femeilor.

Se încheia astfel, o dată cu intrarea femeilor în organismele locale ale puterii, o importantă etapă în istoria feminismului politic românesc. Printr-o serie de inițiative (modernizarea serviciului de ocrotire socială și infantilă, organizarea asistenței medicale la domiciliu, instituirea biroului de ajutorare a femeilor lipsite de mijloace etc.)¹, primele femei consiliere, alese în Capitală, Alexandrina Cantacuzino, Ortansa Satmary, Calypso Botez, Zefira Voiculescu, Ella Negruzzi, Margareta Paximade-Ghelmegeanu, au întărit în opinia publică sentimentul că participarea femeilor la viața obștească este și în România, ca și în alte țări ale lumii, în beneficiul întregii societăți.

Pentru obținerea drepturilor politice și civile integrale, mișcarea feministă din România a intensificat, în cursul deceniilor, legăturile sale cu organizațiile internaționale de femei.

Prestigioasa publicație *Femeia Română* informa cu regularitate despre evenimentele mai importante ale mișcării feministe din alte țări. Începând din 25 septembrie și până la mijlocul lunii octombrie 1878, în paginile sale au fost reproduse dezbaterile și rezoluțiile Congresului internațional pentru drepturile femeilor, întrunit la Paris, în vara anului 1878, venind astfel în sprijinul primelor asociații de femei din Principatele Unite, aflate în etapa de cristalizare a programelor și statutelor lor. *Femeia Română* a îndemnat organizațiile de femei din țară să susțină Liga binelui public, constituită la Paris de Edmond Potonie, cu scopul de a porni o amplă mișcare de solidarizare a femeilor de pretutindeni împotriva războaielor de cotropire și pentru dobândirea drepturilor lor. Liga Femeilor Române de la Iași s-a afiliat, imediat după constituirea sa (1894), la Uniunea Internațională a Femeilor, cu sediul la Londra, din partea căreia a obținut un sprijin real în atingerea obiectivelor ei.

Femeile din România au răspuns la chemarea Congreselor internaționale socialiste de la Stuttgart (1907), Copenhaga (1910) și Basel (1912) de a se ridica împotriva înarmărilor și pentru împiedicarea declanșării conflictelor militare care amenințau cu ruperea echilibrului de forțe pe continent. Curând după izbucnirea primului război mondial, la un mare miting socialist balcanic (Sofia, martie 1915), Ecaterina Arbore a exprimat dorința femeilor române de a contribui la extinderea conflagrației și în această parte a Europei. La a II-a Conferință interbalcanică

(București, iulie 1915), ea a protestat din nou împotriva războaielor de agresiune și a susținut rezoluția adoptată, potrivit căreia constituirea unei federații balcanice a statelor libere și democratice putea fi soluția și pentru România. Feministele române s-au solidarizat, în primul deceniu al secolului XX, cu marile manifestații internaționale pentru acordarea dreptului de vot universal atât bărbaților, cât și femeilor. Astfel, de exemplu, la al VII-lea Congres al Alianței Internaționale pentru Sufragiul Femeilor (Budapesta, iunie 1913), Eugenia de Reuss-Lanulescu a anunțat adeziunea societății Drepturile Femeii la această Alianță cu peste 11 milioane de membre. În cuvântul său, reprezentanta femeilor din România a apreciat rolul deosebit al prestigiosului organism internațional în lupta pentru impunerea unui statut nou al femeii în societățile democratice.

Elena Văcărescu, împreună cu feministele Micaela Catargi, Ana Lahovary, Ana Leon Cantacuzino, va propune, la Congresul pregătit al înființării Societății Națiunilor (Londra, 1920), constituirea Secției feminine a acesteia, propunere admisă și realizată la începutul anilor '20 ai secolului trecut.

Delegația de femei din România la al IX-lea Congres al Alianței Internaționale pentru Sufragiul Femeilor, care s-a ținut la Roma, între 12 și 19 mai 1923, a propus constituirea Micii înțelegeri Feminine (M.I.F.), cu participarea organizațiilor de femei din Polonia, Cehoslovacia, Grecia, Iugoslavia și România, „pentru dobândirea tuturor drepturilor civile și politice” și, mai ales, în scopul „susținerii reciproce la marile congrese internaționale a intereselor” acestor țări. Cele 1.800 de delegate din 45 de țări au apreciat inițiativa românească, văzând în ea o modalitate eficientă de unire a eforturilor în vederea îndeplinirii reformelor indispensabile eliberării femeii.

Drept recunoaștere a contribuției femeilor române la găsirea modalităților practice de aplanare a conflictelor dintre etniile din sud-estul Europei, la Congresul Consiliului Internațional al Femeilor de la Washington, din 1925, Alexandrina Cantacuzino a fost aleasă vicepreședintă a acestui mare for internațional.

În țările M.I.F. a fost declanșată o amplă propagandă scrisă și orală pentru a contracara răspândirea în rândurile tinerei generații a ideilor nocive, șovine și extremiste. După modelul Casei Femeii de la Belgrad, prin străduința Alexandrinei Cantacuzino, a fost inaugurată și la București o instituție asemănătoare (2 decembrie 1927), cu același nume, și filiale la Ploiești și în alte orașe. CASA FEMEII a devenit curând un important centru de asistență și solidaritate socială, dotată cu biblioteci, cabinete de asistență medicală și juridică, cantină gratuită pentru săraci, adăposturi pentru femei victime ale violenței etc. Expunerile ținute în sălile sale de conferințe, cu invitarea unor importante personalități politice și culturale din țară și din străinătate, aveau ca scop cunoașterea mai exactă a valorilor spirituale și materiale ale națiunilor vecine, dar și a experienței lor în îmbunătățirea soartei femeii în această parte a continentului.

Analiza de diagnostic

I. Simptomele și cauzele problemei

În România anului 2021 problema la care ne-am referit la punctul 1 se manifestă printr-o serie de simptome analizate și prezentate succint prin diferite instrumente de cercetare naționale și internaționale.

În 2017, studiul BERD (Banca Europeană pentru Reconstrucție și Dezvoltare), publica un procent de 28% de femei deținătoare de afaceri proprii în România, iar în 2019, studiul CONAF (Confederația Națională pentru Antreprenariat Feminin) realizat împreună cu firma de consultanță Frames Management and Consulting și publicat la începutul anului 2020 anunța un procent de 25% de femei deținătoare de afaceri proprii la nivel național. Această tendință descrescătoare are impact direct în aportul antreprenariatului feminin la PIB-ul României care, în loc să fie încurajat să crească, se află în curbă descendentă cu 3 procente la o diferență de 3 ani.

Același studiu CONAF (Confederația Națională pentru Antreprenariat Feminin), măsura în 2019 și diferențele de plată și salarizare între femei și bărbați astfel 3159 RON venitul mediu brut pentru femei versus 3280 RON venitul mediu brut pentru bărbați. Diferența pare mică, însă, luând în considerare faptul că studiul desfășurat de CONAF împreună cu Frames Management and Consulting nu a fost realizat pe un eșantion reprezentativ la nivel național, putem spune că ne arată totuși o tendință care stă la baza unei realități ce poate scoate la lumină o diferență mult mai mare odată ce se implementează instrumente de măsurare precisă și monitorizare constantă a acestor diferențe. Iar pentru a completa viziunea cu privire la salarizarea inegală între femei și bărbați studiul KeysFin publicat la începutul anului 2020 menționează că în sectorul IT&C, în România, decalajul între veniturile bărbaților și cele ale femeilor a crescut de la 5,5% în 2008 la 16% în 2018, ceea ce susține și chiar agravează realitatea diferențelor de gen din țara noastră.

Conform datelor Institutului Național de Statistică publicate în aprilie 2020, rata de ocupare a resurselor de muncă în rândul femeilor a fost în anul 2017 de 64,3%, în anul 2018 de 65,2%, iar în anul 2019 de 67,2% față de rata de ocupare a resurselor de muncă în rândul bărbaților din anul 2017 de 70%, din anul 2018 de 71,9%, iar din anul 2019 de 71,8%. Observăm astfel o diferență procentuală care variază între aproximativ 5 și 6 procente între femei și bărbați, în funcție de an. Tendința crescătoare pentru ambele sexe este încurajatoare, totuși diferența de gen se observă și în acest caz.

Conform aceluiași studiu BERD (Banca Europeană pentru Reconstrucție și Dezvoltare) publicat în 2017, una dintre probleme majore identificate în rândul femeilor antreprenor din România este accesul la finanțare. Lipsa unor programe de finanțare dedicate pentru femei, face din ce în ce mai dificilă susținerea pe termen lung a unei afaceri deținute de o femeie.

Toate aceste simptome, provin din cauze profunde de ordin educational, socio-cultural, psihologic, financiar, dar și politic.

Studiul BERD (Banca Europeană pentru Reconstrucție și Dezvoltare) publicat în 2017, menționa lipsa accesului la educație a femeilor antreprenor, alături de lipsa accesului la finanțare prin programe dedicate de finanțare precum și prin fiscalitate redusă pentru femei, dar și accesul la servicii care facilitează dezvoltarea antreprenorială ca reprezentând o parte esențială dintre cauzele de bază ale mediului actual antreprenorial feminin din România.

Conform analizei publicate de Valoria Business Solutions în aprilie 2017 având la bază studiul Mastercard Index of Women Entrepreneurs 2017 și un studiu realizat de Zenger Folkman, constrângerile sociale pe care femeile trebuie să le combată, stereotipurile, lipsa unei mase critice de femei antreprenor reprezintă o serie de alte cauze care împiedică creșterea naturală a antreprenariatului feminin în România.

Același studiu CONAF (Confederația Națională pentru Antreprenoriat Feminin) realizat împreună cu firma de consultanță Frames Management and Consulting și publicat la începutul anului 2020, publică ponderea oamenilor de afaceri din România în 2019 astfel: 38% femei și 62% bărbați. Diferența de gen este uriașă, de unde rezultă că lipsa unor programe specifice de promovare a femeilor în funcții de conducere și leadership este o altă cauză cu greutate a mediului antreprenorial feminin din zilele noastre.

Conform unui barometru de opinie realizat în vederea măsurării percepției publice asupra Obiectivului de Dezvoltare Durabilă ODD5 – Egalitate de gen, propus în Strategia Națională pentru Dezvoltarea Durabilă a României 2030, 83% dintre cetățenii României sunt de acord că cel mai important rol pentru o femeie este să aibă grijă de casă și familie, față de numai 15% împotriva. În acest context, presiunile psihologice asupra femeilor cresc exponențial, ceea ce face ca acest factor psihologic să fie una dintre cauzele cele mai importante care contribuie la lipsa de dezvoltare a antreprenoriatului feminin, dar mai ales la accentuarea decalajului diferențelor de gen în lumea de afaceri din România, în reprezentarea egală a femeilor și bărbaților în funcțiile politice sau de leadership în orice domeniu de activitate.

O altă cauză care generează simptomele menționate mai sus provine din lipsa unor indicatori statistici agregați care să măsoare în timp real diferențele de gen stimulând astfel integrarea perspectivei drepturilor femeilor și egalității de șanse în procesele de elaborare a politicilor publice. Din nefericire, în nici unul dintre următoarele documente nu există menționați indicatori statistici care să ne ofere o realitate concludentă a diferențelor de gen din România: PSI MMACA- RO, INCLUZIUNE SI EGALITATE DE SANSE POST-2020, Plan Strategic Instituțional 2019-2022 pentru Ministerul Muncii și Justiției Sociale, COMUNICARE A COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN, CONSILIU, COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN ȘI COMITETUL REGIUNILOR O Uniune a egalității: Strategia privind egalitatea de gen 2020-2025, Proiect procedura de implementare a schemei de ajutor de minimis - Femeia Manager.

II. Diagnosticul problemei

În baza simptomelor problemei prezentate la punctul anterior precum și a arborelui problemei, constatăm că aceasta continuă în direcția actuală și va avea drept consecință îndepărtarea de sistemul de valori al U.E. prin durata medie de 107 ani de recuperare a diferențelor și decalajelor de gen specifice Europei de Est, dublă față de durata medie specifică Europei Occidentale care este mult avansată în această problemă.

Diferențele de gen înregistrate de România în domeniile participării economice și accesului femeilor la oportunități, promovării femeilor de carieră în poziții de decizie în politică, management și administrație, ratei de ocupare a femeilor, plății și salarizării egale pentru muncă și valoare adăugată egală, accesului la finanțare a start-up-urilor cu antreprenoriat feminin sau ratei de abandon școlar în mediul rural nu sunt măsurate și evaluate în mod regulat pe baza unor indicatori statistici agregați care să permită integrarea perspectivei drepturilor femeilor și egalității de șanse în procesele de elaborare a politicilor publice și programelor bugetare și de finanțare și asigurarea reprezentării femeilor la toate nivelurile procesului decizional politic, priorități și propuneri asumate explicit prin Programul de Guvernare 2020-2024.

3. g. EUROSTAT, Girls and women under-represented in ICT (Fete și femei sub-reprezentate în Tehnologia Informațiilor și Comunicărilor) , 25.04.2018, "Numarul studentilor de sex feminin in randul Statelor Membre care studiaza Tehnologia Informațiilor și Comunicărilor (ICT) in Uniunea Europeana in 2016, porneste de la mai puțin de o zecime in Olanda (6%), Belgia (8%) și

Luxemburg (aproape 10%) pana la o treime in Bulgaria (33%), Romania (31%), Grecia si Suedia (ambele 29%), precum si Cipru (26%)"

Banca Europeana pentru Investitii (EIB), Cumunitatea Europeana (EU), De ce femeile antreprenor nu au acces la finantare? Reflectii si consideratii (Why are women entrepreneurs missing out on funding? Reflections and considerations), Iunie 2019 „incurajarea femeilor ramane un numitor comun si o necesitate globala pentru toti cei care sustin corectitudinea/justetea si diversitatea, dar si productivitatea si dezvoltarea societatii si economiilor incluzioniste. Daca putem atinge aceste considerente, castigul va fi de partea tuturor, spune Christina Lagarde, Presedinta Bancii Centrale Europene si fosta Directoare a Fondului Monetar International”

Institutul European pentru Egalitate de Sanse (EIGE), Sustinerea echilibrului in munca pentru atragerea mai multor femei in ICT (Supporting work life balance to get more women into ICT), „Atragerea mai multor femei in Tehnologia Informatiilor si Comunicatiilor ar reduce diferenta de plata dintre femei si barbati care persista pe piata muncii, care se datoreaza in parte numarului disproportionat de femei angajate in domenii remunerate modest precum educatie si ingrijire.”

Institutul National de Statistica, Femeile si Barbatii, parteneriat in munca si viata - editia 2020 "Obiectivul principal privind ocuparea forței de muncă la nivelul Uniunii Europene, cuprins în Strategia Europa 2020, prevede ca 75% din populația cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani să fie ocupată până în anul 2020. Pentru România, ținta este de 70%.

În pofida reducerii continue a disparității în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, rata de ocupare a forței de muncă este în continuare mai ridicată în rândul bărbaților decât în rândul femeilor, în toate statele membre ale UE. Situația prezentă arată că, în anul 2019, la nivelul UE-27, rata de ocupare pentru persoanele de 20-64 ani a fost de 73,1% (79,0% la bărbați și 67,3% la femei). În cazul bărbaților, cele mai mari rate de ocupare s-au înregistrat în Cehia (87,7%), și Malta (86,7%), iar cele mai scăzute în Grecia (71,3%) și Croația (72,0%). La femei, rata ocupării a avut valori cuprinse între 51,3% (Grecia) și 79,7% (Suedia). În România, în anul 2019, rata de ocupare a persoanelor în vârstă de 20-64 ani a fost de 70,9%, înregistrând valori mai mari pentru persoanele ocupate de sex masculin (80,3%, comparativ cu 61,3% pentru persoanele de sex feminin)."

"Cea mai mare discrepanță privind statutul ocupațional al femeilor și al bărbaților, se constată în rândul patronilor, în sensul că femeile sunt defavorizate în ceea ce privește antreprenoriatul: numărul patronilor de sex masculin era, în anul 2019, de 3,3 ori mai mare față de cel al femeilor antreprenor."

"Principiul egalității între femei și bărbați, referitor la remunerarea egală pentru muncă egală, a fost încorporat în Directiva Comisiei Europene 54/2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de muncă. Comisia Europeană a publicat la sfârșitul anului 2017 un raport privind punerea în aplicare a recomandărilor referitoare la consolidarea principiului egalității de remunerare, prin transparență salarială."

"Cele patru măsuri propuse spre a fi îndeplinite de țările membre ale UE, cu referire la transparența salarială, sunt: dreptul cetățenilor de a solicita informații privind nivelurile de remunerare, raportarea la nivelul întreprinderii, auditurile salariale și abordarea egalității de remunerare în cadrul negocierilor colective.

Diferențele de venit, în principal ale veniturilor din muncă, afectează în primul rând femeile, având la bază cauze complexe și interconectate, femeile ocupând, în mod tradițional, locuri de muncă în activități economice mai slab remunerate. Chiar și în sectoarele pe care le domină, femeile sunt slab reprezentate în funcțiile de conducere, în special la cel mai înalt nivel. Aceste situații au un impact negativ asupra șanselor în cariera profesională, a oportunităților de formare profesională și a drepturilor la pensie și alte asigurări sociale."

Institutul National de Statistica, "INS: 51,1% din totalul populației rezidente a României o reprezintă femeile"

ERSTE GROUP, CEE - 10 provocari pentru noul deceniu (CEE - 10 challenges for the new decade) "Cresterea fortei de munca in randul femeilor ar putea ajuta piata muncii. Desi, cresterea ratei de fertilitate este un maraton, Comunitatea Europeana ar putea castiga timp prin cresterea fortei de munca in randul femeilor. Atat in Comunitatea Europeana, cat si in Zona Euro, exista lipsa/ lacuna in ceea ce priveste numarul femeilor incadrate in munca, care este chiar mai mare in comparatie cu Suedia – tara cu cea mai mare rata de ocupare in randul femeilor. Anularea acestei diferente ar putea aduce un potential de milioane de femei pe piata muncii. Mai mult, atat fertilitatea cat si participare femeilor pe piata muncii, ar putea beneficia de dezvoltarea unui sistem institutional adecvat pentru ingrijirea copiilor in Comunitatea Europeana. Analiza reformei Germane de la mijlocul anilor 2000 arata ca dezvoltarea sistemului public de ingrijire a copiilor a avut efecte pozitive asupra fertilitatii, in particular, si a dus la nasterea a celui de-al 2-lea si al 3-lea copil. De asemenea, exista dovezi in Comunitatea Europeana ca politica guvernamentala joaca un rol important in modul in care femeile aleg sa se angajeze. In Polonia, in particular, introducerea unor beneficii generoase pentru copii a dus la scaderea gradului de incadrare in munca in randul femeilor fara educatie sau ce educatie minimala. In Republica Ceha, introducerea taxarii solidarare in 2005 a dus la scaderea angajarii in randul femeilor maritate cu copii. Mai mult, angajarea part-time, care ar putea incuraja tinerele mame sa revina in campul muncii, ramane o optiune limitata in Comunitatea Europeana. Un alt aspect important in ocuparea fortei de munca este angajarea pe grupe de varsta. Ratele de incadrare in munca raman scazute, mai ales in randul femeilor de peste 55 ani, deoarece multe dintre ele profita de pensionarea anticipata, ceea ce face ca rata varstei de pensionare sa fie cea mai mica din Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economica."

Analiza SWOT

Puncte tari

a) Mărimea grupului de femei antreprenoare și a celor ocupate din România. Numarul femeilor antreprenoare din Romania este... ceea ce plaseaza Romania pe locul...peste numarul mediu de antreprenoare din UE

b) Impactul pozitiv al activității antreprenoriale a femeilor asupra economiei naționale - Conform datelor publicate de Registrul Comerțului, la finalul lunii ianuarie 2021 dintr-un total de 1,489,720 de asociați sau acționari în firmele din România, doar 554,331 erau femei, adică puțin peste o treime din total, adică 37.21% din total. Totodată, 170,903 femei erau înregistrate ca persoane fizice autorizate, întreprinderi individuale sau familiale, reprezentând 39.70 din total.

c) Coagularea organizațiilor de femei în jurul problematicii diferențelor de gen (rezultatele chestionarului realizat și distribuit în rândul reprezentantelor asociațiilor de femei reprezentative din Romania, arată faptul că această problemă este importantă și urgentă)

Puncte slabe

- a) Lipsa unei mase critice a femeilor antreprenoare (Doar 37% din total antreprenori din totalul de 1,398,626 de asociați/acționari în România înregistrat la ONRC în mai 2019 sunt femei)
- b) Lipsa unei voci suficient de semnificativă care să fie auzită (nu exista politici publice scrise și inițiate de organizații de femei, nu există o coaliție reprezentativă de asociații pentru femei, ci doar inițiative care coagulează mai multe sau mai puține asociații)
- c) Teama de a investi sume importante de bani datorită nevoii de protecție a afacerii (Majoritatea femeilor antreprenoare prefera domeniul precum comerț cu amanunțuri produse alimentare (65% din totalul firmelor înființate de femei în 2016) și activități de consultanță pentru afaceri (52% din totalul firmelor înființate de femei în 2016) conform unui studiu CreditInfo și nu producție industrială sau tehnologie avansată unde investiția inițială este mult mai mare.)
- d) Teama de eșec în antreprenoriat, ceea ce duce la demararea afacerilor după vârsta de 35 de ani (conform studiului CONAF, majoritatea femeilor antreprenoare, 49.90%, au vârsta între 35 și 49 de ani)
- f) Salarizarea inechitabilă (Doar în sectorul IT&C, în perioada 2008-2018, decalajul între veniturile bărbaților și cele ale femeilor a crescut de la 5,5% în 2008 la 16%, în 2018.)
- g) Repartizarea inegală a femeilor-acționare în mediul rural și urban (datorată și faptului că majoritatea societăților pe acțiuni au sediul în mediul urban)

Amenințări

- a) Cultura populară care promovează femeia gospodină (În România se păstrează încă o diferență foarte mare între procentul femeilor inactive ca urmare a îndeplinirii responsabilităților familiale, cu vârsta cuprinsă între 20-64 de ani și cel al bărbaților inactivi din același motiv și din aceeași grupă de vârstă (peste 30 de procente). 83% dintre cetățenii României, conform Barometrului de opinie realizat în vederea măsurării percepției publice asupra Obiectivului de Dezvoltare Durabilă ODD5 – Egalitate de gen, propus în Strategia Națională pentru Dezvoltarea Durabilă a României 2030, sunt de acord că cel mai important rol pentru o femeie este să aibă grijă de casă și familie, față de numai 15% împotriva)
- b) Stereotipuri sexiste, lipsa echilibrului viața privată-viața profesională (Conform Barometrului de opinie a fost realizat în cadrul proiectului SIPOCA 613 “România durabilă” – Dezvoltarea cadrului strategic și instituțional pentru implementarea strategiei naționale pentru dezvoltarea durabilă a României 2030, implementat de către Departamentul pentru Dezvoltare Durabilă din cadrul Guvernului României, 2021, 76% dintre respondenți sunt de acord cu ideea că „cel mai important rol pentru un bărbat este să câștige bani”, față de 22% împotriva, conform Barometrului de opinie realizat în vederea măsurării percepției publice asupra Obiectivului de Dezvoltare Durabilă ODD5 – Egalitate de gen, propus în Strategia Națională pentru Dezvoltarea Durabilă a României 2030.
De asemenea, conform Strategiei naționale din 2018 privind egalitatea de gen, există sectoare în care sunt angajați preponderent bărbați, există meserii masculinizate pentru care veniturile sunt sensibil mai mari decât în sectoarele cu ocupare preponderent feminină. O posibilă explicație ar fi perpetuarea unor prejudecăți și stereotipuri de gen, conform cărora

femeile "nu se potrivesc" sau "nu își doresc" să ocupe locuri de muncă în sectoare înalt valorizate, inclusiv, în plan financiar.)

c) Dubla povara - rolul personal și rolul profesional, nesiguranta materiala, lipsa cunostintelor în domeniul antreprenorial/managerial/economic (Femeile se preocupa de echilibrul familiei, educatia și îngrijirea copiilor și lasa pe loc secundar, din lipsa de timp, rolul profesional. În plus, pregătirea antreprenoriala nu este obligatorie în facultatile care pregătesc meserii liberale, așa încât femeile care finalizează astfel de facultati, nu au cunostinte în domeniul afacerilor. Mai mult chiar, a fost înregistrata o reducere semnificativă a numărului de absolvenți cu diplomă, în anul universitar 2017/2018 față de anul universitar 2014/2015 la grupele de specializări Afaceri, administrație și drept (cu 14,8%), precum și Servicii (10,2%). Conform INS, cercetari statice privind educatia, 2019)

d) Dezvoltarea diferențiată a zonelor urbane și rurale din punct de vedere economic (conform EUROSTAT 2020, Romania înregistrează cele mai mari diferențe între regiunile cu cel mai ridicat și cel mai scăzut PIB pe locuitor, cu o rată de 3.6. În macroregiunea NV și Centru, PIB/locuitor era 62% din media UE, NE și SE – 47%, SMuntenia și București-Ilfov – 96%, iar SV Oltenia și V – 58%.)

e) Deschiderea comercială are loc la performanțe joase, măsurate prin nivelul productivității în industria prelucrătoare, ponderea produselor de înaltă tehnologie, indicele inovării.

f) Vulnerabilități ale mediului privat există în special în ceea ce privește investițiile internaționale ale firmelor românești, productivitatea în industria prelucrătoare, inovarea, eficiența energetică și dezvoltarea aglomerărilor economice competitive la nivel teritorial.

g) Vulnerabilități ale administrațiilor centrale și locale există în special în ceea ce privește rata redusă de absorbție a fondurilor europene, valori mari ale indicelui corupției, capacitatea managerială lipsită de eficacitate pentru rezolvarea dificultăților procedurale în calea dezvoltării afacerilor, inclusiv a infrastructurii de afaceri.

h) Contribuția la îmbunătățirea avantajelor competitive este semnificativ redusă în cazul serviciilor, sectorul economic cel mai important, cu 67% din PIB, ale cărui exporturi se află la o cotă de piață mondială mică și în ușoară descreștere.

i) Contribuția la îmbunătățirea avantajelor competitive la nivel teritorial, măsurată prin participarea economiilor județele la exporturi, este semnificativ dezechilibrată, în favoarea a șapte județe localizate în vestul și centrul țării, care, împreună cu București (17%), realizează 60% din exporturile României.

j) Persistența unor structuri de organizare a afacerilor și strategiilor competiționale dezvoltate în peste 40 de ani de economie comunistă, structuri care au întârziat procesele de transformare.

k) Persistența unor factori de risc la nivel macroeconomic precum nivelul redus de colectare al taxelor și evaziunea fiscală ridicată, sustenabilitatea sistemului de pensii, vulnerabilități ale sistemului de sănătate, arierate încă persistente în întreprinderile de stat.

l) Aversiunea ridicată la risc în rândul IMM-urilor evidențiată prin astfel de tendințe precum: procent mic (16,8%) dintre întreprinderile nou-create care fac investiții în primul an de activitate (față de 39% în perioadele anterioare); amenințarea concurenței este mai importantă decât accesul la credite pentru întreprinderile nou-create, prin raportare la o rată de răspuns de 77% față de 40% cu privire la cele mai mari dificultăți întâmpinate; aprox. 59%

dintre întreprinderile nou create nu au niciun salariat, de unde rezultă că înclinația antreprenorială nu determină creșteri proporționale în ocupare.

m) Infrastructura de afaceri nu este atractivă pentru dezvoltarea proiectelor investitorilor: rutele de transport sunt foarte slab dezvoltate (îndeosebi cele rutiere) sau nevalorificate (îndeosebi cele fluviale interne); multe capacități industriale sunt energointensive; birocrăția este excesivă; calificările nu sunt adecvate cerințelor pieței muncii; reconversia greoaie către ocupații productive și creatoare de valoare adăugată a ponderii foarte ridicate a forței de muncă activă în agricultură, silvicultură și pescuit; finanțarea redusă prin organizații nebancale; finanțarea exporturilor nesemnificativă în totalul împrumuturilor către IMM.

n) Politicile publice, programele bugetare și programele de finanțare naționale/europene (POS) nu includ indicatori statistici care să măsoare "gender gap" în criteriile de măsurare a performanței/rezultatelor și de alocare a resurselor. În nici unul dintre următoarele documente - PSI MMACA- RO, INCLUZIUNE SI EGALITATE DE SANSE POST-2020, Plan Strategic Instituțional 2019-2022 pentru Ministerul Muncii și Justiției Sociale, COMUNICARE A COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN, CONSILIU, COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN ȘI COMITETUL REGIUNILOR O Uniune a egalității: Strategia privind egalitatea de gen 2020-2025, Proiect procedura de implementare a schemei de ajutor de minimis - Femeia Manager - nu există indicatori statistici care să măsoare "gender gap".

Oportunități

a) Prioritatea actualei guvernări privind egalitatea de gen Preocuparea pentru egalitatea de șanse

Conform Hotararii nr. 365 din 24 mai 2018 pentru aprobarea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2018-2021 și a Planului operațional pentru implementarea Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2018-2021, au fost bugetate în bugetul de stat și prevăzute fonduri externe nerambursabile pentru promovarea egalității de șanse și prevenirea și combaterea violenței domestice.

Se precizează, de asemenea, promovarea unor măsuri pentru concilierea vieții profesionale cu viața de familie și cea privată. Cu toate că legislația națională încurajează și tații să beneficieze de concediul de paternitate și concediul parental, procentul celor care utilizează acest drept este foarte mic (cca. 20%, în 2013). Mentalitatea colectivă continuă să îi acorde în mod prevalent femeii responsabilitatea quasi-exclusivă a creșterii copilului, îngrijirii vârstnicilor și altor persoane dependente din familie, întreținerii gospodăriei, muncii domestice.

Conform Programului de Guvernare 2020-2024 Ministerul Muncii și Protecției Sociale asigură de respectarea principiului de șanse și de tratament între femei și bărbați. Conform obiectivelor asociate instituțiilor din subordine/ coordonare se urmărește eficientizarea politicii de ocupare și de stimulare a muncii, astfel încât să se ofere servicii competitive și adaptate realităților din piața muncii atât pentru angajatori, cât și pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă.

Pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați au fost integrate următoarele propuneri:

- Integrarea perspectivei drepturilor femeilor în procesele de elaborare a politicilor publice;
- Asigurarea reprezentării femeilor la toate nivelurile procesului decizional politic; Prioritățile Guvernamentale pun accent, de asemenea, promovarea participării femeilor la piața muncii, inclusiv accesul la servicii de îngrijire a copiilor și a persoanelor dependente.

Sunt necesare intervenții legate de activarea și promovarea angajării, pentru facilitarea ocupării femeilor, prin îmbunătățirea angajabilității și autonomiei acestora. Aceste măsuri vizează și sprijinul pentru familiile monoparentale, pentru îmbunătățirea angajabilității și autonomiei părintelui singur.

Se vor lua măsuri sociale și economice sensibile la dimensiunea de gen pentru a sprijini femeile și fetele în situații vulnerabile, inclusiv cele cu risc de a-și pierde locul de muncă, cu risc de a trăi în sărăcie sau care se confruntă cu sărăcia la locul de muncă.

b) Conștientizarea, la nivel European a rolului și locului esențial al femeii în dezvoltarea economică. Egalitatea de gen este o valoare și aspirație înscrisă în Art. 8 al Tratatului pentru Funcționarea Uniunii Europene și este exprimată ca un deziderat transversal și ca o politică activă, "În toate activitățile sale, Uniunea Europeană aspiră să elimine inegalitățile și să promoveze egalitatea de gen". Pilonul Social European menționează încă din cap. 1 egalitatea de șanse și accesul pe piața de muncă, adăugând explicit dreptul la remunerare egală.

Politica europeană de gen a fost recent recadrată cu o nouă strategie, Strategia de gen 2020-2025 adoptată în martie 2020. Rolul și contribuția femeii în dezvoltarea economică este unul major definind antreprenoriatul feminin ca o măsură ce decurge din participarea femeilor egală pe piața muncii precum și măsurile de împuternicire a femeilor ca agenți economici. Institutul european de egalitate de gen (EIGE) a calculat că îmbunătățirea egalității de gen ar aduce o creștere de 6,1% până în 9,6% a PIB UE per capita și se traduce între 1.95 și 3.15 miliarde de Euros. Economic Benefits of Gender Equality in the EU | European Institute for Gender Equality (europa.eu)

Alte documente ce completează politicile europene de gen se pliază pe aceste direcții, precum Rezoluția Parlamentului european din 21 ianuarie 2021 despre Perspectiva de gen în perioada crizei COVID-19 și după această criză. Notabil, această rezoluție întărește strategia de gen 2020-2025 și invită în aln. 23 la o examinare a segregării orizontale și verticale a pieței forței de muncă atunci când implementează programe bugetare. Evaluările ex-post ale impactului de gen sunt necesare în momentul abordării dimensiunii de gen în buget.

c) Existența unor surse de finanțare care au fost doar parțial accesate (sume fonduri europene). Pentru anul 2019 – datorita reorganizarii Ministerului Economiei, Energiei si Mediului de Afaceri de la momentul respectiv, desi s-au desfasurat toate etapele procedurale prevazute de lege, nu a fost posibila desfasurarea evenimentelor in cadrul Programului national multiannual pentru dezvoltarea antreprenoriatului in randul femeilor din sectorul intreprinderilor mici si mijlocii – motiv pentru care nu ne pot pune la dispozitie listele participantilor finantati prin acest program sau copie dupa rapoartele post-eveniment. Pentru anul 2020 – datorita crizei sanitare generate de pandemia COVID19 si ca urmare a instituirii starii de urgenta sau de alerta, Ministerului Economiei, Energiei si Mediului de Afaceri nu a derulat Programul national multiannual pentru dezvoltarea antreprenoriatului in randul femeilor din sectorul intreprinderilor mici si mijlocii, astfel nefiind posibila participarea beneficiarilor la evenimentele organizate in cadrul targurilor nationale si internationale.

d) Un trend general ascendent a performanței economice și comerciale, evidențiat, de exemplu, prin îmbunătățirea constantă a poziției relative față de celelalte state membre ale UE și prin creșterea graduală a vizibilității pe piețele internaționale reflectată de creșterea cotei de piață mondială pentru exportul produselor din sectoarele industriale și agricole.

e) Existența unor sectoare cu potențial competitiv (de ex. sectorul echipamentelor electrice și electronice, sectorul auto, sectorul TIC, industria de confecții, industria alimentară, a mobilei etc.) și de specializare inteligentă (de ex. bioeconomia, tehnologiile informaționale și de comunicații, energia și mediul, eco-tehnologiile).

f) Inceperea unui nou exercițiu bugetar la nivel european, cu proceduri și reglementări revizuite și o orientare mai mare spre rezultate. România are acum experiența absorbției fondurilor europene în perioada 2007 – 2013 și poate folosi „lecțiile trecutului” pentru o planificare mai riguroasă și o gestionare mai bună a sistemului de atragere a fondurilor. 1. Pentru perioada 2014-2020, România are la dispoziție peste 43 miliarde de Euro, conform Cadrelor Financiare Multianuale 2014-2020, din care alocarea pentru Fondurile Europene Structurale și de Investiții (F.E.S.I.) este de aproximativ 31 miliarde Euro.

În ceea ce privește programele operaționale finanțate prin Politica de Coeziune (PO Infrastructură Mare, PO Competitivitate, PO Regional, PO Capacitate Administrativă, PO Asistență Tehnică și PO Capital Uman) și prin FEAD (PO Ajutorarea Persoanelor Dezavantajate), numărul contractelor de finanțare semnate cu beneficiarii este de aproximativ 9.300 totalizând cca. 34 miliarde de Euro, din care aproximativ 28 miliarde de Euro reprezintă contribuția U.E. (124% din alocarea UE a PO).

La nivelul lunii octombrie 2020, sumele totale primite de la Comisia Europeană (CE), reprezentând prefinanțări și rambursări, aferente programelor finanțate din FESI și FEAD, se situează la aprox. 13,568 miliarde de Euro, ceea ce înseamnă aproximativ 44% din alocarea U.E., cu 2,98 miliarde Euro mai mult față de anul 2019. În plus, s-au rambursat de către C.E. aproximativ 8,8 miliarde de Euro pentru plăți directe în agricultură.

2. În perioada 2021-2023, eforturile se vor concentra pe implementarea cu succes a proiectelor deja admise la finanțare, prin sprijinirea beneficiarilor pe tot parcursul derulării investițiilor. Astfel, se va urmări atingerea țintei de absorbție de 100% la sfârșitul perioadei de programare. În acest context, România trebuie să mai primească de la C.E. aproximativ 17,4 miliarde de Euro pentru programele finanțate din F.E.S.I. și F.E.A.D. și aproximativ 2,6 miliarde de Euro pentru plăți directe în agricultură. În perioada 2021-2027, România va primi în total 79,9 miliarde de euro prin cele două mari instrumente aprobate de Consiliul European din luna iulie 2020: bugetul multianual pe 7 ani, respectiv Next Generation EU (NGEU). La această sumă se adaugă împrumuturi în valoare de 4 miliarde de Euro în cadrul inițiativei SURE.

3. Mecanismul de Redresare și Reziliență (MRR) este un instrument nou propus de Comisia

Europeană la data de 28 mai 2020 ca instrument european de relansare economică în urma crizei provocată de noul coronavirus. Din anvelopa generală, România ar urma să beneficieze de o alocare de aproximativ 30,5 miliarde de Euro sub formă de granturi - 13,8 miliarde de Euro și împrumuturi – 16,7 miliarde de Euro. Regula generală din documentul de negociere este că 70% din granturi trebuie să fie angajate până la finalul anului 2022, iar diferența de 30% din granturi până la 31 decembrie 2023. Plățile pentru proiectele din Program au termen final decembrie 2026. Pentru operaționalizarea acestui instrument, România trebuie să elaboreze Planul Național de Relansare și Reziliență (PNRR).

Documentul va fi structurat conform regulamentului final adoptat la nivel European, astfel:

- Pentru domeniul educație, sunt avute în vedere: investiții în campusuri școlare inclusiv în zona urban mică, precum și laboratoare/ateliere/soluții digitale de predare/internate școlare/camine studentesti; investiții în educația timpurie; investiții în modernizarea universităților publice de stat. Se vor sprijini programele masa caldă la școală, after school (scoala de la 8 la 17), dotare transport scolar, investiții in educație non-formala, inclusiv in muzee si centre de stiinta.

- Crearea și capitalizarea Băncii Naționale de Dezvoltare ca one stop shop al sprijinului accesului la finanțare pentru antreprenori (granturi, subvenții de dobânda, garanții și dezvoltarea de fonduri de equity).

- Pentru mediul de afaceri, sunt avute în vedere următoarele tipuri de intervenții: sprijinirea dezvoltării ecosistemelor antreprenoriale și industriale, dezvoltate în parteneriat cu autorități publice locale - întreprinderi mici și mijlocii (tehnopoluri, parcuri industriale și tehnologice, parcuri de specializare inteligentă și alte conglomerate ale structurilor de afaceri hub/cluster); sprijinirea activităților de producție și servicii destinate IMM-urilor pentru ameliorarea stării economice în perioada post-criză (inclusiv relocări ale activităților, re tehnologizări, digitalizare, automatizări industriale, robotizări ale proceselor de producție); sprijinirea activităților economice la nivelul IMM-urilor pentru valorificarea patrimoniului natural, baze de tratament, infrastructuri de agrement: parcuri tematice, aquaparcuri, parcuri de agrement; sprijinirea activităților economice la nivelul IMM-urilor din domeniul agro-alimentar (colectare, depozitare, sortare, procesare, ambalare, etichetare, distribuție) pentru creșterea capacității de reziliență în situații de criză alimentară; sprijinirea activităților economice la nivelul IMM-urilor pentru valorificarea patrimoniului natural, baze de tratament, infrastructuri de agrement: parcuri tematice, aquaparcuri, parcuri de agrement; sprijinirea activităților economice la nivelul IMM-urilor din domeniul agro-alimentar (colectare, depozitare, sortare, procesare, ambalare, etichetare, distribuție) pentru creșterea capacității de reziliență în situații de criză alimentară; sprijinirea activităților economice la nivelul IMM-urilor din domeniul construcțiilor; re tehnologizări, automatizări industriale, robotizări ale proceselor de producție care angrenează un minim de 5% din forța de muncă activă la nivelul localităților unde își desfășoară activitatea; sprijin pentru industriile viitorului și racordarea la ecosistemele europene.

În 2017, IBC a sponsorizat Compactul pentru Conducere receptivă și responsabilă, care a declarat că „societatea este cel mai bine deservită de corporații care și-au aliniat obiectivele pentru a servi obiectivele pe termen lung ale societății” identificând SDG-urile ca foaie de parcurs pentru acea aliniere.

„În consecință, valorile pe care le recomandăm sunt fundamentate în SDG-uri și în recunoașterea faptului că sunt necesari pași îndrăzneți și transformatori pentru a schimba lumea pe o cale durabilă și rezistentă.

Valorile au fost organizate în patru piloni:

- Principiile Guvernării, Planetei, Oamenilor și ai Prosperității - care sunt aliniate cu elementele esențiale ale SDG-urilor. "Sursa: World Economic Forum and Big Four analysis. Definitions for Planet, People and Prosperity taken from the UN's 2030 Agenda for Sustainable Development.

g) Revizuirea simultană a tuturor strategiilor sectoriale asigură premisele unei mai bune planificări și coordonări la nivel național.

h) Existența unui cadru macroeconomic stabil, fără presiuni bugetare pe termen scurt și mediu, și a unui angajament guvernamental cu privire la Planul de investiții strategice și crearea de locuri de muncă pentru perioada următoare.

i) Reconfigurarea substanțială a structurii de producție și comerț care a avut loc în perioada 2002- 2013: cele mai performante 20 categorii de produse ale României în anul 2002 au devenit aproape în totalitate mai puțin sau deloc vizibile pe piața mondială în această perioadă.

j) O structură economică foarte diversificată în profil teritorial, care oferă condiții pentru localizarea în România a unei bune părți din circuitele de formare a valorii a marilor firme.

Analiza PESTEL

Factori politici

a) Instabilitatea legislativă și instabilitatea priorităților factorilor politici – fiecare guvern stabilește o altă agenda politică și are o altă listă de priorități

b) corupția – Din analiza Transparency International realizată în anul 2019 reiese că lipsa de integritate la nivel politic contribuie la menținerea gradului mare de corupție în instituțiile publice. România înregistrează 44 de puncte, considerând ca 0 înseamnă „foarte corupt”, iar 100 „deloc corupt”, iar media Europeană este de 43 de puncte.

c) birocrația

d) ponderea redusă a femeilor în leadership-ul politic și administrativ la nivel executiv național și local și parlamentar . Structura pe sexe în cadrul fiecărei grupe de ocupații ne relevă faptul că bărbații sunt majoritari, la nivelul anului 2016, în special în cadrul următoarelor grupe: membri ai

corpului legislativ, ai executivului, înalți conducători ai administrației publice, conducători și funcționari superiori: 66,4% față de doar 33,6% femei.

Femeile sunt preponderente, în anul 2016, mai ales în rândul funcționarilor administrativi fără funcții de conducere 61,8%.

Poziționarea României în baza de date on-line a Institutului European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați privind echilibrul de gen în poziții de decizie în administrația publică centrală - 2019

Pentru România, administrația publică la nivel național cuprinde toate ministerele și Secretariatul General al Guvernului iar gradele decizionale cuprind următoarele poziții:

- Gradul decizional 1: secretar general, secretar general adjunct, director general și director general adjunct;
- Gradul decizional 2: director și director adjunct.

În România, în anul 2019, în administrația publică centrală, pentru cele 2 grade decizionale (grad decizional 1: secretar general, secretar general adjunct, director general, director general adjunct și grad decizional 2: director, director adjunct) posturile au fost ocupate de 265 (46,5%) bărbați și 305 (53,5%) femei.

Grad decizional 1

La acest grad decizional, România, conform datelor colectate și centralizate, a raportat 47,9% femei și 52,1% bărbați. Cu acest procentaj feminin, țara noastră se află pe cea de-a 3-a poziție în clasamentul UE-28, după Slovenia (52,7%) și Polonia care înregistrează egalitate procentuală între cele două sexe.

Media europeană este de 36,5% femei și 63,5% bărbați iar peste această medie se află 12 state.

Grad decizional 2

Procentajele pe care România le-a comunicat, pentru acest grad decizional, sunt: 42,4% bărbați și 57,6% femei. Așa cum deja ne-am obișnuit, la gradul decizional 2 procentajele feminine sunt mai mari comparativ cu gradul decizional 1.

Media europeană pentru acest grad decizional este de 55,9% bărbați și 44,1% femei. Peste această medie se regăsesc 13 state. Și la acest grad decizional, în clasamentul UE-28, țara noastră se clasează pe cea de-a 3-a poziție, după Slovenia (59,9%) și Croația (58,2%).

Pe listele partidelor politice, au fost înscrise 688 persoane, din care 213 (30,96%) femei și 475 (69,04%) bărbați.

La aceste alegeri, și-au depus candidatura 7 persoane independente, din care 4 (57,14%) femei și 3 (42,86%) bărbați.

În urma alegerilor, din cele 32 mandate atribuite țării noastre, 7 (21,88%) le revin femeilor și 25 (78,12%) bărbaților. În funcție de partidul politic acestea au fost distribuite astfel: Partidul Național Liberal: 10, din care 1 (10%) femeie și 9 (90%) bărbați; Partidul Social Democrat: 8, din care 3

(37,5%) femei și 5 (62,5%) bărbați; Alianța 2020 USR Plus: 8, din care 2 (25%) femei și 6 (75%) bărbați; Pro România: 2, din care 1 (50%) femeie și 1 (50%) bărbat; Uniunea Democrată Maghiară din România: 2, ambii bărbați; Partidul Mișcarea Populară: 2, ambii bărbați. Pro România este partidul care are mandatele împărțite în mod egal ambelor sexe iar Partidul Social Democrat are următorul procentaj feminin (37,5%), urmat de Alianța USR Plus (25%) și Partidul Național Liberal (10%).

Uniunea Democrată Maghiară din România și Partidul Mișcarea Populară nu au niciun reprezentant de sex feminin.

Din cei 7 candidați independenți niciunul nu a obținut mandat de deputat european.

Concluzii: Cu toate că participarea femeilor pe listele electorale a fost de 30,96% din partea partidelor politice și 57,14% din partea candidaților independenți, acestea au obținut mandate de deputat european în procent de 21,88. Comparativ cu alegerile europarlamentare desfășurate în anul 2014, procentajele femeilor alese au scăzut cu 12,5 puncte procentuale (21,88% în anul 2019 față de 34,38% în anul 2014). Procentajul mic al femeilor alese se datorează listelor partidelor politice, având în vedere faptul că acestea au fost trecute pe liste dar nu s-au regăsit printre primii candidați decât în număr mic. Dacă acestea ar fi fost printre primele pe liste considerăm că situația s-ar fi schimbat și femeile ar fi fost alese în număr mult mai mic.

Factori economici

a) Cursul de schimb valutar – fluctuațiile monedei naționale în raport cu alte modele naționale pot influența rezultatele companiilor românești, așa încât exportatorii pot beneficia de câștiguri din diferențele de curs prin deprecierea monedei naționale.

b) Rata dobânzii la nivel economic – BNR a redus în ultima perioadă constant dobânda de referință care a permis ieftinirea creditării, tendință înregistrată la nivel European.

c) Forța de muncă – condițiile economiei românești permit firmelor să dețină o forță de muncă ieftină.

d) Rata de ocupare a forței de muncă (Rata de ocupare a resurselor de munca în rândul femeilor a fost de 64,3% în 2017, 65,2% în 2018 și 67,2 în 2019, iar în rândul bărbaților a fost de 70% în 2017, 71,9% în 2018 și 71,8 în 2019. Se observă o creștere a ratei de ocupare în rândul femeilor mai accelerată față de cea a bărbaților care este ușor în scădere.)

e) Rata șomajului (Dacă în 2017 rata șomajului în rândul populației masculine active era de 4,2%, iar în rândul populației feminine de 3,8, putem spune că aceasta a cunoscut o scădere în 2018, respectiv 3,4% în rândul bărbaților și 3,3% în rândul femeilor, iar în 2019, 2,9% în rândul bărbaților și 3% în rândul femeilor. Observăm că rata de încadrare în munca a bărbaților a fost mai ridicată decât în rândul femeilor.)

f) PIB – România a raportat creșterea activității economice în 2021, cu estimări de creștere de peste 7% (Comisia Europeană), cea mai mare din UE

g) Inflația – România a raportat creșterea inflației, una dintre cele mai mari din UE.

h) Deficitul bugetar - ponderea redusă a veniturilor bugetare ca procent din PIB. Consiliul Fiscal al României, Opinia Consiliului Fiscal privind Legea bugetului de stat, Legea bugetului de asigurări sociale pentru anul 2021 și Strategia fiscal-bugetară 2021-2023, "Scăderea economică în România cauzată de Pandemie a fost de 3,9% din PIB, în timp ce creșterea PIB în 2021 este prognozată de CNSP la 4,3%. Având în vedere incertitudinile create de persistența Pandemiei, CF avansează o plajă de evoluție pozitivă a PIB între 4-5% pentru anul 2021.

Măsurile de sprijinire a economiei în anul Pandemiei au fost constrânse de dimensiunea deficitului structural al bugetului public, de peste 5% din PIB potențial în anul 2019. Deși regulile fiscale au fost suspendate în UE în 2020 cu prelungire a derogării și în 2021, o corecție macroeconomică este inevitabilă în România pentru a controla deficitele în anii ce vin. Din acest punct de vedere, construcția bugetului pentru 2021, care țintește un deficit cash de 7,16% din PIB, semnalează o modificare de abordare a politicii fiscale/bugetare.

Construcția bugetară pentru anul 2021 are în vedere o țintă de deficit bugetar de 7,16% potrivit metodologiei cash, reprezentând o diminuare de 2,63 pp din PIB față de nivelul aferent anului 2020. Nivelul corespunzător al țintei de deficit bugetar pe anul 2021 potrivit ESA 2010 este de 8,23% din PIB, reducerea deficitului bugetar din anul 2021 față de nivelul estimat de MF pentru anul anterior fiind de 0,87 pp din PIB.

În România Guvernul prognozează o creștere de 4,3% în 2021, o cifră realizabilă, dar care depinde de evoluția pandemiei

h) Număr de IMM la 1000 de locuitori - mai multe IMM-uri dispar (Densitatea IMM-urilor din România este în continuare scăzută, situându-se la 27,9 IMM/1.000 locuitori. Mai mult, densitatea IMM-urilor diferă semnificativ în toată țara, cu o concentrare mai mare în zonele urbane mari, în regiunile vestice (45,5 IMM/ 1000 locuitori în Timișoara) și în zona Bucureștiului (59,7 IMM/ 1000 locuitori în regiunea București-Ilfov). 31 - Plan Strategic Instituțional 2019-2022 pentru Ministerul pentru Mediul de Afaceri, Comerț și Antreprenariat, punctul 4, pag 27

Factori sociali

a) Structura demografică (Conform rapoartelor INS in anul 2017 avem 50% femei si 50% barbati raportati la populatia activa, iar in 2018-2019, femeile au pierdut 1% din populatia activa. Per ansamblu, sporul natural este negativ de la -2,7 in 2017, la -3,1 in 2019. Ponderea noul-nascutilor de sex feminin este in crestere de la 48,66% in 2017 la 48,73% in 2019. Durata medie de viata in randul femeilor este mai ridicata fata de cea a barbatilor 79,2 ani fata de 72,21 la barbati in 2017, 79,38 / 72,37 in 2018, 79,54 / 72,45 in 2019. Rata riscului de saracie sau excluziune sociala (AROPE), pe sexe este de 36,5% in randul femeilor fata de 34,9% in randul barbatilor in 2017, 33,9% fata de 31% in 2018 si 32,1% fata de 30,2%. AROPE este un indicator compozit adoptat la nivelul Uniunii Europene in cadrul Programului Europa 2020, de promovare a incluziunii sociale si reducere a saraciei, reprezentand ponderea in total populatie a persoanelor aflate in risc de saracie sau excluziune sociala. Persoanele care fac obiectul indicatorului AROPE sunt cele aflate in cel putin una din urmatoarele situatii: au venituri disponibile inferioare pragului de saracie, sunt in stare de deprivare materiala severa sau traiesc intr-o gospodarie cu intensitate foarte redusa a muncii.)

b) Părăsirea timpurie a sistemului de învățământ - România a ocupat în 2015 locul 26 din 28 la nivelul Uniunii Europene și are în continuare una dintre cele mai mari rate ale abandonului școlar.

c) Conform "World Happiness Report – 2020" care prezintă analiza celor mai fericite țări din lume în 2017-2019, România se află pe locul 47 din 153 de țări, după Polonia, Columbia, Cipru și Nicaragua, primele trei locuri fiind ocupate de Finlanda, Danemarca și Elveția.

Față de intervalul analizat anterior între 2008-2012, România se află în Top 10, fiind chiar pe locul 10 al țărilor care au crescut nivelul de general al indicelui de fericire.

Factori tehnologici

a) Ciclu de viața și uzura tehnologică – inovațiile tehnologice la nivel mondial pot contribui la creșterea costurilor companiilor pentru a-și putea susține în continuare activitatea la un nivel optim.

b) Politicile UE susțin dezvoltarea IT, astfel că firmele pot beneficia de un suport financiar destul de important pentru modernizarea liniilor tehnologice. (Conceptul „economie verde” a primit o atenție internațională semnificativă în ultimii ani ca instrument de abordare a crizei financiare din anul 2008, fiind una dintre cele două teme ale Conferinței ONU privind Dezvoltarea Durabilă (Rio + 20) din 2012. Agenda 2030 pentru Dezvoltare Durabilă, economia verde este reflectată în cadrul Obiectivului de Dezvoltare Durabilă „Promovarea susținută a creșterii economice durabile și inclusive, a ocupării complete și productive și a muncii decente pentru toți (Promote sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all). Economia verde este considerată ca fiind unul dintre instrumentele importante disponibile pentru realizarea dezvoltării durabile., conform Strategiei naționale pentru locuri de muncă verzi 2018-2030)

Factori ecologici

Legislația mediului (reciclarea deșeurilor) – activitățile IMM-urilor din cele mai multe domenii au ca efect poluarea mediului, iar costurile alinierii la prevederile legislative sunt ridicate.

Factori legislativi

- a) Legislația privind ocuparea forței de muncă. Programul de Guvernare 2020-2024 MINISTERUL MUNCII ȘI PROTECȚIEI SOCIALE prezintă viziunea pe termen mediu, conform căreia, pentru asigurarea **egalității de șanse între femei și bărbați se propune** integrarea perspectivei drepturilor femeilor în procesele de elaborare a politicilor publice și asigurarea reprezentării femeilor la toate nivelurile procesului decizional politic. Totodată, Ministerul Muncii și Protecției Sociale se va asigura de respectarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați.

Principalul document strategic în domeniul ocupării, ce vizează atingerea țintei legate de eliminarea discriminării și egalitatea de șanse între femei și bărbați este Strategia națională privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2018-2021, Pilonul Egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați, aprobată, împreună cu Planul operațional, prin Hotărârea de Guvern nr. 365/24.05.2018.

De asemenea, printre prioritățile guvernamentale se numara promovarea participării femeilor la piața muncii, fiind necesare intervenții legate de activarea și promovarea angajării, pentru facilitarea ocupării femeilor, prin îmbunătățirea angajabilității și autonomiei acestora. Aceste măsuri vizează și sprijinul pentru familiile monoparentale, pentru îmbunătățirea angajabilității și autonomiei părintelui singur.

Se vor lua măsuri sociale și economice sensibile la dimensiunea de gen pentru a sprijini femeile și fetele în situații vulnerabile, inclusiv cele cu risc de a-și pierde locul de muncă, cu risc de a trăi în sărăcie sau care se confruntă cu sărăcia la locul de muncă.

Conform Strategiei naționale din 24 mai 2018 privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2018 - 2021, educația are un rol esențial în dobândirea cunoștințelor necesare pentru facilitarea inserției pe piața muncii, pentru găsirea unui loc de muncă decent, adecvat remunerat și desfășurarea activității profesionale în condiții mai bune de muncă.

Proiectul START- O viață de calitate în siguranță! POSDRU /170/6.3/ S/146738 – proiect finalizat în anul 2015

- Valoare proiect: 170.207.156 lei, din care 151.109.913 lei finanțare nerambursabilă - Durată proiect: 12 luni (01.10.2014 – 15.12.2015) - Parteneri în proiect: Academia Națională de Informații „Mihai Viteazul” - Grup(uri) țintă (natură și dimensiune): Grupul țintă - total 11.150 persoane din care 1.000 femei; 5.050 alte persoane din grupuri vulnerabile (4.000 victime ale violenței domestice, 1.000 copii în situații de risc, 50 victime ale traficului de persoane). - 4.000 experți din cadrul structurilor publice care au responsabilități în prevenirea și combaterea violenței domestice și a traficului de persoane și/sau interacționează cu victime; - 1100 manageri și specialiști din cadrul autorităților publice locale și centrale.

- Principalele activități și rezultate ale proiectului:

Activitatea 4. Dobândirea de competențe profesionale în domeniul incluziunii sociale relevante pentru prevenirea și combaterea violenței domestice și traficului de persoane. Rezultate: a) acreditarea/autorizarea unui program de instruire pentru domeniul ocupațional ”expert în egalitate de șanse”; b) formarea profesională a 1100 specialiști ca ”expert în egalitate de șanse”; c) evaluare de competențe specifice ocupației de tehnician în egalitate de șanse pentru 3978 de persoane. <https://anes.gov.ro/wp-content/uploads/2018/06/Start.pdf>