



Viitorul Șanselor Egale Versiunea 1

Secțiunea 1,2,3 ale Propunerii de politică publică alternativă elaborată de VERTIK pentru Viitor, conform HG nr. 775/2005 și HG nr. 870/2006, pentru măsurarea și evaluarea în mod regulat în baza unor indicatori statistici agregați a diferențelor de gen în domeniul participării economice și accesului femeilor la oportunități.

Cuprins

Secțiunea 1. Argumente pentru inițierea propunerii de politică publică.....	2
1.1 Definirea problemei	2
1.2 Istoricul problemei.....	4
1.3 Datele statistice care susțin definirea problemei	4
1.4 Dimensiunea problemei.....	6
1.5 Efectele lipsei intervenției guvernamentale	7
1.6 Documente strategice naționale și europene relevante în acest context.....	9
1.7 Căror obiective strategice naționale le este subsumată politica publică?	9
Secțiunea 2. Scopul și obiectivele propunerii de politică publică alternativă	10
2.1. Scopul propunerii de politică publică.....	10
2.2 Obiectivele generale.....	11
2.3 Obiectivele specifice.....	11
2.4 Obiectivele operaționale	12
2.5 Acțiuni proiectate pentru atingerea obiectivelor specifice și operaționale	13
2.6. Analiza raportului obiective - rezultate	15
Secțiunea 3. Descrierea opțiunilor de soluționare și reglementare a problemei identificate. Scenarii propuse pentru diminuarea problemei.....	16
Secțiunea 4 Identificarea și evaluarea impactului.....	28
4.1. Impactul economic și asupra mediului de afaceri.....	31
4.2. Impactul bugetar și financiar	32
4.3. Impactul social.....	34
4.4. Impactul asupra mediului înconjurător	35
Secțiunea 5 - Selectarea opțiunii, Analiza multicriterială a opțiunilor de politică publică	36
Anexe	44
Istoricul problemei	44
Analiza de diagnostic.....	48
Analiza SWOT.....	52
Analiza PESTEL.....	59
Contributori	64

Secțiunea 1. Argumente pentru inițierea propunerii de politică publică

1.1 Definirea problemei

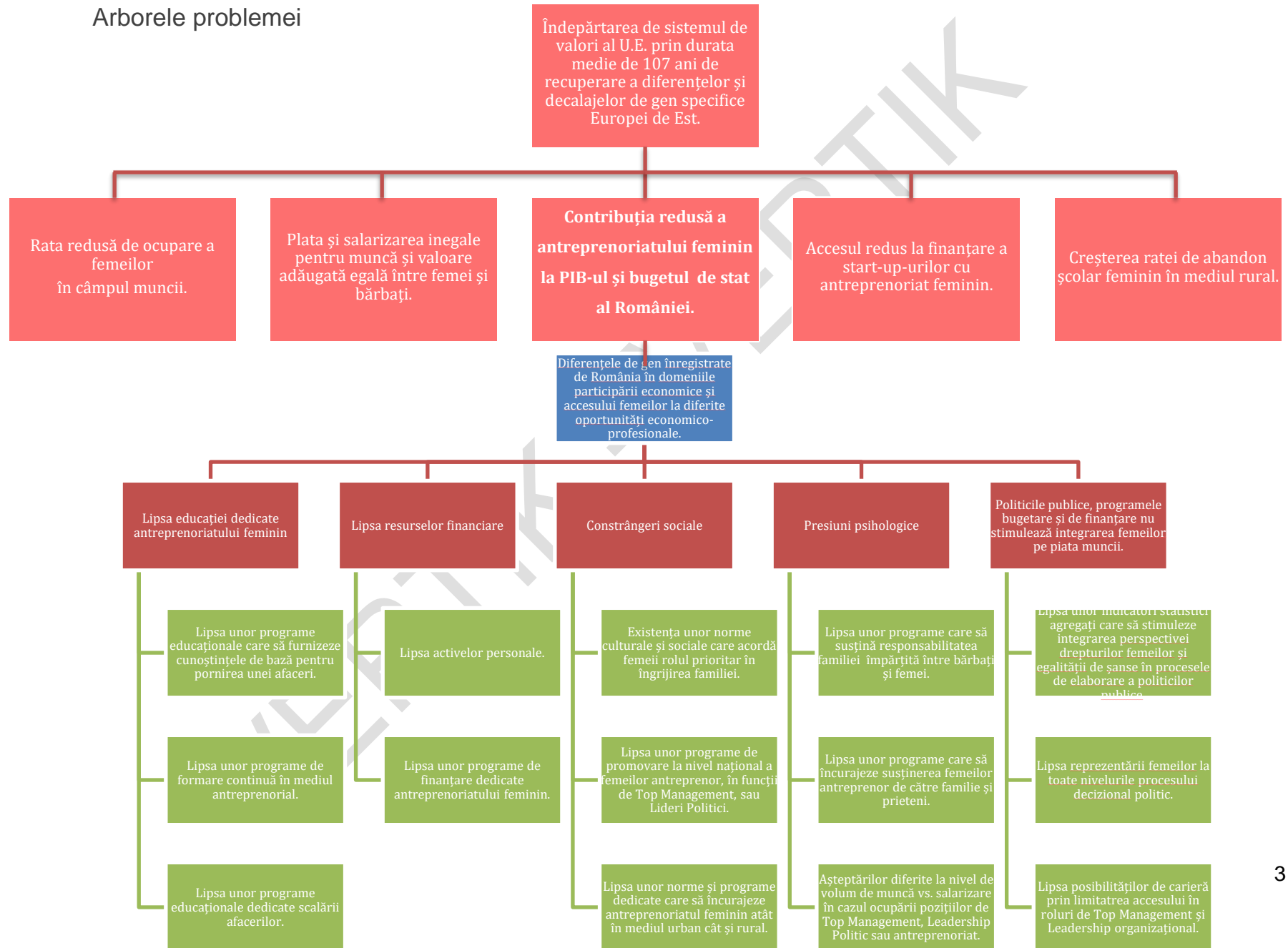
Diferențele de gen înregistrate de România în ceea ce privește participarea și accesul femeilor la viața economică și politică, ocuparea de poziții de top management în mediul public și privat, nivelul de salarizare egală pentru muncă, accesul la finanțare a start-up-urilor fondate de femei sau nivelul ratei de abandon școlar în mediul rural în rândul fetelor nu beneficiază de instrumente solide de măsurare și evaluare regulată, precum nici de indicatori statistici agregați care să permită integrarea perspectivei drepturilor femeilor și egalității de șanse în procesele de elaborare a politicilor publice și asigurarea reprezentării femeilor la toate nivelurile procesului decizional politic, priorități și propuneri asumate explicit prin Programul de Guvernare 2021-2024.

Pentru fundamentarea problemei, au fost realizate analize - analiză diagnostic, SWOT și PESTEL - ale căror rezultate se regăsesc în anexe. Concluziile, pe scurt, sunt redată în cele ce urmează:

- puncte slabe (detaliate în anexa Analiza SWOT): lipsa unei mase critice a femeilor antreprenoare, lipsa unei voci suficient de semnificative care să fie auzită, teama de a investi sume importante de bani din cauza nevoii de protecție a afacerii, teama de eșec în antreprenoriat, ceea ce duce la demararea afacerilor după vârsta de 35 de ani;
- peste aceste puncte slabe se suprapun și amenințările din mediul extern (a se vedea Anexa analiza PESTEL): cultura populară care promovează femeia gospodină, stereotipurile sexiste, lipsa echilibrului viață privată-viață profesională, dubla povară - rolul personal și rolul profesional, nesiguranța materială, lipsa cunoștințelor în domeniul antreprenorial / managerial / economic;
- Oportunitățile ce pot fi fructificate sunt (a se vedea Anexa analiza SWOT): prioritatea actualei guvernări privind egalitatea de gen, conștientizarea la nivel European a rolului și locului esențial al femeii în dezvoltarea economică.

Problema nu poate fi rezolvată doar prin forțele pieței deoarece este nevoie de cercetare și de efort integrat al unor specialiști în domeniul economic, psihologi, statisticieni și sociologi pentru a defini indicatorii statistici agregați, precum și de integrarea ulterioară a acestor indicatori în cercetarea statistică și prognoza economică din sectorul public și în obiectivele și măsurarea rezultatelor politicile publice guvernamentale

Arborele problemei



1.2 Istoricul problemei

Când și de unde a apărut problema?

Conform Colecției “Studii de gen – Din Istoria Feminismului Românesc - Studiu și Antologie de Texte”, coordonată de doamna Mihaela Miroiu,¹ încă de la mijlocul secolului al XIX- lea se atestă afirmarea unui curent de idei feministe și a unei ample mișcări care urmarea emanciparea integrală a femeii.

Numeroase documente istorice din perioada 1838-1945 atestă faptul că schimbarea fundamentală în condiția femeii a intervenit odată cu declanșarea revoluțiilor democratice burgheze, prin înlăturarea vechilor structuri feudale și a privilegiilor nobiliare și prin recunoașterea egalității în drepturi a tuturor cetățenilor, indiferent de etnie, gen, convingeri religioase. Femeile au fost profund implicate în procesul de înlocuire a economiei tradiționale de tip casnic cu marea industrie mecanizată ceea ce a condus la crearea unor condiții necesare pentru răspândirea în lume a dorinței femeilor de a-și dobândi drepturi economice, politice și juridice egale cu ale bărbaților. Această mișcare de emancipare a femeii avea ca obiectiv modernizarea și democratizarea vieții publice.

În anii '30, când ascensiunea fascismului amenința pacea lumii întregi, s-a realizat în România o largă alianță a tuturor asociațiilor și organizațiilor de femei în cadrul Frontului Feminin, care urmarea, înainte de toate, apărarea instituțiilor statului de drept și a libertăților democratice grav periclitate.

În aceste împrejurări dramatice, organizațiile de femei aveau să-și fructifice din plin bogata lor experiență, câștigată timp de un secol și jumătate în lupta perseverentă pentru modernizarea și sincronizarea societății românești cu structurile democrațiilor occidentale, văzând în această singură garanție a emancipării lor. Feminismul românesc își confirmă astfel, încă o dată, în împrejurări istorice excepționale și de o mare gravitate, rolul politic pozitiv pe care l-a avut încă de la începuturile sale: acela de a fi fost un remarcabil factor de progres în viața României moderne.

** Mai multe detalii referitoare la problema egalității de gen din perioada 1838-1945, se regăsesc în anexă, secțiunea - Istoricul problemei.*

1.3 Datele statistice care susțin definirea problemei

a) Pe plan local, 27,3% dintre afacerile existente sunt deținute de femei, fapt ce plasează România pe locul 20 în clasamentul țărilor cu cel mai ridicat procent al afacerilor deținute de femei, potrivit MIWE 2020.

b) Cea mai mare rata a șomajului este în rândul femeilor, deși acestea sunt absolvente de studii superioare într-un procent mult mai mare decât bărbații. Aceasta se traduce printr-un capital uman educat neexploatat. 172 trilioane de dolari sunt pierdute la nivel global (Conform Băncii Mondiale), din cauza diferențelor de venit obținute, pe parcursul vieții, de femei comparativ cu bărbații.

¹ Mihaela Miroiu, teoreticiană și militantă feministă din România, activistă pentru drepturile omului, profesoară universitară la Școala Națională de Studii Politice și Administrative (SNSPA), conducătoare de doctorat în Științe Politice - și editată de Ștefania Mihăilescu, Doctor în Istorie

c) 64% dintre afacerile deținute de femei au fost puternic afectate de pandemia COVID-19 versus 52% dintre cele deținute de bărbați (conform The Mastercard Index of Women Entrepreneurs).

d) În pandemia de COVID-19, una din 3 femei antreprenoare menționează creșterea responsabilităților care țin de cămin, ca principal motiv care le-a compromis posibilitatea de a se concentra pe afacerile lor și a genera venit (conform The Mastercard Index of Women Entrepreneurs-MIWE).

e) Sue Kelsey, Vicepreședinte Executiv, Global Consumer Products and Financial Inclusion, în cadrul Mastercard, a declarat: „O criză va evidenția întotdeauna vulnerabilitățile sistemului, iar COVID-19 a făcut acest lucru din plin. Am văzut amploarea uimitoare a inegalităților cu care se confruntă femeile în afaceri. Însă, spre deosebire de orice altă recesiune economică, COVID-19 a pregătit, de asemenea, terenul pentru progrese considerabile, și am văzut ce poate fi realizat atunci când aceste inițiative sunt tratate cu prioritate. Cu toate acestea, suntem suficient de curajoși să profităm de ocazie, să ascultăm datele prezentate în MIWE 2020 și să acționăm în consecință? Sau ne vom agăța de un sistem eșuat și vom permite pandemiei să reducă progresul? Acestea sunt câteva întrebări esențiale pe care decidenții trebuie să le aibă în vedere atunci când conturează planurile pentru redresarea economică. Guvernele, serviciile financiare și companiile trebuie să ofere programele de sprijin, soluțiile și inovațiile potrivite, care facilitează succesul femeilor antreprenori în noul normal la nivel global”.

f) Ponderea PIB-ului României în PIB-ul UE a fost în 2013 la fel ca în anul 2008, respectiv 1,1%. Ponderea în PIB-ul mondial a scăzut de la 0,33% în anul 2008 la 0,28% în anul 2009 până la 0,25% în anii 2012 și 2013, de unde rezultă că restul țărilor lumii s-au dezvoltat mult mai rapid decât noi (conform Strategiei naționale pentru competitivitate)

g) Mai puțin de 13% din membrii consiliilor de administrație din companiile din România sunt femei, în condițiile în care cea mai mare proporție de executivi de top în companii listate la bursă din statele membre este de 34%. În privința proporției femeilor cu ocupații manageriale, România este puțin sub media UE care e la 37%, conform statisticilor Eurostat.

Conform Indexului Egalității de Gen al Institutului European pentru Egalitate de Șanse (EIGE) în România 2020 „disparitățile de gen cele mai pronunțate sunt în domeniul puterii (37,5 puncte) și al timpului (50,3 puncte), deși cel mai înalt loc în clasament ocupat de România dintre toate domeniile este în domeniul puterii (locul 19)...Crește disparitatea de gen în activitatea de îngrijire neremunerată, femeile alocă mai mult timp decât în 2010 îngrijirii copiilor, a nepoților, a vârstnicilor sau a persoanelor cu handicap. Acesta este cel mai mare decalaj de gen înregistrat în UE.”

Într-un articol publicat de Profit.ro în data de 8 martie 2021 se arată că "în ceea ce privește participarea populației la activitatea economică, cele mai recente date, respectiv cele aferente trimestrului III 2020, relevă faptul că populația ocupată era de 8,555 mil. persoane; dintre acestea, femeile reprezentau 42,6%. Din analiza structurii populației feminine ocupate pe grupe de ocupații reiese că: 1,9% au fost cuprinse în grupa membrilor corpului legislativ ai executivului, a înalților conducători ai administrației publice, conducătorilor și funcționarilor superiori; 20,3% au lucrat ca specialiști în diverse domenii de activitate; 8,3% erau tehnicieni sau alți specialiști în domeniul tehnic; 6,3% au avut statutul de funcționari administrativi; 23,8% au fost angajate ca lucrători în domeniul serviciilor; 18,4% și-au desfășurat activitatea ca lucrători calificați în agricultură, silvicultură și pescuit; 7,1% au lucrat în grupa muncitorilor calificați și asimilați; 13,9% au fost cuprinse în alte categorii de ocupații. În privința gradului de instruire, din totalul persoanelor ocupate de sex feminin, 25,9% erau absolvente ale învățământului superior, 4,6% ale învățământului postliceal și de maiștri, 41,6% au absolvit liceul, iar 12,1% școli profesionale și de ucenici."

1.4 Dimensiunea problemei

Problema afectează în mod direct:

- Mediul de afaceri (care este lipsit de efectele benefice potențiale ale activității economice a femeilor - estimăm o creștere potențială cu 10% a numărului noi de firme cu antreprenor femei. De asemenea, Gender Strategy EBRD precizează faptul că femeile în poziții de top management aduc o mai mare diversitate de perspective, experiențe și cunoștințe);
- Mediul politic și administrativ (care poate beneficia de modul de manifestare a caracteristicilor profesionale specific feminine – empatie, creativitate, centrare pe oameni și pe nevoile lor, pe satisfacția beneficiarilor serviciilor și politicilor publice);
- Antreprenoarele și femeile care ocupă un loc de muncă în România (care au nevoie de acces cu precădere la oportunități de finanțare pentru start-up-uri, de promovare în mod echitabil în poziții de decizie în politică, management și administrație, de ocupare, plată și salarizare egale cu ale bărbaților).

Problema afectează în mod indirect:

- Cumpărătorii (care nu vor putea accesa produse creative care ar fi generate de entități dezvoltate și conduse de femei);
- Bugetele locale și naționale (dezvoltarea îngreunată a entităților de afaceri de către femei vor genera scăderea contributivității fiscale a acestora pe întreaga lor durată de viață activă);
- Populația (prin scăderea calității vieții, respectiv a ofertei de locuri de muncă și a veniturilor obținute ca urmare a numărului mic de firme active inițiate și conduse de femei și a ponderii reduse a femeilor ocupate în economie din totalul populației feminine).
- Bugetul familiilor prin reducerea contribuției veniturilor generate de femeile active/ocupate pe piața muncii sau active antreprenorial.

Conform legii asistenței sociale 292/2011, *“nu sunt afectate grupurile vulnerabile, definite conform Legii asistenței sociale nr. 292/2011, ca persoane sau familii care sunt în risc de a-și pierde capacitatea de satisfacere a nevoilor zilnice de trai din cauza unor situații de boală, dizabilitate, sărăcie, dependență de droguri sau de alcool ori a altor situații care conduc la vulnerabilitate economică și socială.”*

VERTIK a realizat un chestionar în perioada 1 februarie - 1 martie 2021 privind cauzele și efectele asupra mediului politic și de afaceri din România. Au fost colectate 60 de răspunsuri de la părți interesate relevante, cu următoarele rezultate:

- 56% dintre respondenți percep problema propusă de VERTIK ca fiind importantă
- 34% prioritară
- 8% urgentă
- 2% niciuna din cele de mai sus.

În 60% din cazuri, problema propusă de VERTIK se află pe agenda legislativă de priorități a respondenților. Peste 81% din răspunsuri susțin că NU au acces facil la statistici actualizate privind diferențele de gen înregistrate de România în diverse domenii socio-economice. Sursele oficiale de informații statistice utilizate în privința măsurării și evaluării diferențelor de gen înregistrate de România în diverse domenii socio-economice sunt:

- Studiile și sondajele realizate de entități private (43%)
- Institutul Național de Statistică (35%)
- Eurostat (30%)

- Registrul Comerțului (13%)
- Nicio sursă (35%).

Dintre respondenți, 85% consideră că NU există o evaluare continuă credibilă a impactului problemei din perspectiva politicilor publice și programelor de finanțare. În același timp, peste 93% consideră că VERTIK a identificat corect și complet cauzele problemei.

1.5 Efectele lipsei intervenției guvernamentale

Continuarea politicilor actuale în domeniul egalității de gen, șanse și tratament între femei și bărbați fără niciun fel de modificare a abordării strategice și a măsurilor operaționale (menținerea status-quo-ului) **ar menține un ritm lent și redus de recuperare a diferențelor și decalajelor de gen** înregistrate în România față de media la nivelul statelor membre ale Uniunii Europene și **ar amâna integrarea noastră deplină în sistemul de valori și bune practici europene** în privința asigurării echilibrului de gen și creșterii gradului de implicare economică și inițiativă antreprenorială a femeii în societate.

În lipsa implementării bugetării de gen și statisticilor dezagregate pe sexe în politicile publice, în programele bugetare și de finanțare din domeniile pieței muncii, economiei și antreprenoriatului asociate: stimulării participării economice și accesului femeilor la oportunități; promovării femeilor de carieră în poziții de decizie în politică, management și administrație în sectorul public și privat; creșterii ratei de ocupare a femeilor pe piața muncii; plății și salarizării egale pentru muncă și valoare adăugată egală; accesului la finanțare și capital a start-up-urilor cu antreprenoriat feminin, **nu se poate realiza și stimula proactiv** înjumătățirea rapidă a acestor decalaje.

Pentru consolidarea integrării României în sistemul de valori al Uniunii Europene prin creșterea vitezei de recuperare a diferențelor și decalajelor de gen de la o durată medie de recuperare de 107 ani specifică Europei de Est la doar 54 de ani cât este durata medie în Europa Occidentală și pentru sporirea semnificativă a contribuției femeilor la PIB-ul și bugetul României, este nevoie de implementarea în politicile publice și programele de finanțare a unui sistem de indicatori statistici SMART privind diferențele de gen înregistrate de România în domeniile evidențiate mai sus și urmărirea diminuării acestor decalaje.

Dacă România va continua în direcția actuală, consecințele vor fi îndepărtarea de sistemul de valori al U.E. prin dublarea duratei medii de recuperare specifică Europei Occidentale și nu va fi posibilă integrarea perspectivei drepturilor femeilor și egalității de șanse în procesele de elaborare a politicilor publice și asigurarea reprezentării femeilor la toate nivelurile procesului decizional politic, priorități și propuneri asumate explicit prin Programul de Guvernare 2020 - 2024.

De asemenea, participarea economică redusă a femeilor pe piața muncii și promovarea lor lentă în carieră către poziții manageriale de decizie în sectorul public și privat, dar și rata redusă de antreprenoriat feminin în domeniile medium și high tech, generatoare de valoare adăugată ridicată, plus accesul limitat la finanțare și creditare a start-up-urilor cu antreprenoriat feminin, în lipsa unor linii de finanțare și creditare dedicate și cu metodologii adaptate specificului și mentalității prudente și cumpătate a antreprenorilor femei **împiedică sporirea semnificativă a contribuției femeilor antreprenor și ocupate pe piața muncii la PIB-ul și bugetul României, precum și la inovarea practicilor de management.** Impactul economic aferent păstrării acestei stări, datorită nevalorificării depline a potențialului femeilor de implicare economică pe piața muncii, se estimează a genera o lipsă de 1% la PIB - **nu va fi atins potențialul optim de creștere a PIB și PIB pe locuitor în România și nu vor putea fi reduse semnificativ deficitele bugetare.**

România este peste media europeană în statistici la pozițiile superioare de execuție deținute de femei (33,8% față de media UE de 18%), însă această pondere a funcțiilor de execuție cu experiență ocupate de femei nu se reflectă în evoluția lor managerială în carieră, doar 13% dintre membrii board-urilor (față de media UE de 28%) și 33% dintre manageri (față de media UE de 37%) fiind femei, conform statisticilor EUROSTAT. Închiderea decalajului de ocupare a femeilor între Europa Centrală și de Est și Zona Euro ar putea aduce aproape 1 milion de femei angajate, conform studiilor Erste Group Research. Rata ocupării femeilor (% din populație) este cea mai scăzută în Serbia, Croația și România, mult sub media Zonei Euro.

Studiul Deloitte SheXO confirmă percepția generală din mediul de business că femeile lucrează copleșitor mai mult și depun un efort mult mai mare pentru a obține aceeași poziție ca și bărbații. Femeile în poziții de top management în sectorul public și privat ar aduce o mai mare diversitate de perspective, experiențe și cunoștințe, abilități superioare de comunicare internă și multitasking, empatie și centrare pe oameni, consecvență în decizii. Mediul politic, administrativ și de business ar deveni astfel mai centrat pe satisfacția beneficiarilor serviciilor și politicilor publice și mai inovativ, creativ și divers în abordare.

Totodată, flexibilitatea formelor legale de muncă din România pentru femeile angajate part-time sau pe proiecte (cu contract de muncă cu timp parțial sau cu durată determinată) care au cel puțin un copil în îngrijire este una dintre cele mai reduse din UE, fiind pe ultimele trei locuri din clasamentul european, alături de Ungaria și Croația. Asumarea preponderentă de către femei a rolurilor neplătite din gospodărie și familie pentru îngrijirea copiilor, bătrânilor, bolnavilor și persoanelor cu dizabilități - în lipsa unor servicii publice sociale de îngrijire și suport care să fie larg accesibile și de calitate - va reduce rata de participare a femeilor la activitatea economică și antreprenorială și va păstra neschimbate stereotipurile de gen în mentalitatea românească - ce atribuie tradițional femeii rolul de casnică ce are grijă de gospodărie și de persoanele vulnerabile, iar bărbatului rolul de persoană activă economic și antreprenorial, ce câștigă venituri și pune pâine pe masă.

Diferențele de gen înregistrate de România în domeniile participării economice și accesului femeilor la oportunități vor deveni din ce în ce mai evidente în lipsa unor intervenții guvernamentale urgente. Neimplicarea Guvernului României va continua să genereze o rată scăzută a promovării femeilor în poziții de decizie în politică, management și administrație, Rata de ocupare a locurilor de muncă, plății și salarizării egale pentru muncă va scădea, inegalitățile accesului la finanțare a start-up-urilor cu antreprenorat feminin se vor accentua și va crește rata de abandon școlar în mediul rural.

Este nevoie de programe de suport (mentorat, networking, susținerea înființării de start-up-uri cu antreprenorat feminin) și finanțare personalizate și proiectate specific pentru nevoile femeilor antreprenor aflate în diverse stadii de înființare, dezvoltare și scalare a afacerilor.

Estimăm efectele benefice ale valorificării depline a potențialului de implicare economică, antreprenorială și managerială a femeilor la creșterea cu **1%** a PIB, cu **10%** a numărului de firme cu antreprenor femei și cu **20%** a numărului de angajați și antreprenori în zona de tehnologii avansate și IT&C.

1.6 Documente strategice naționale și europene relevante în acest context

- Programul National de Guvernare 2021-2024 țintește spre construcția unei societăți coezive, care să beneficieze de îmbunătățirea sistemului de educație și sănătate, de reducerea inegalităților dintre bărbați și femei, dintre mediul urban și rural, care să conducă la promovarea unei societăți deschise, în care cetățenii se pot simți apreciați și sprijiniți.
- Înființarea Ministerului familiei, tineretului și egalității de șanse cu atribuții pentru activarea și promovarea angajării, pentru facilitarea ocupării femeilor, prin îmbunătățirea angajabilității și autonomiei acestora
- Plan Strategic Instituțional 2019-2022 pentru Ministerul pentru Mediul de Afaceri, Comerț și Antreprenoriat, "M1.2.2.1. Programul național multianual pentru dezvoltarea antreprenoriatului în rândul femeilor din sectorul IMM."
- Plan Strategic Instituțional 2019-2022 pentru Ministerul Muncii și Justiției Sociale, "Programul 3.5: Egalitate de șanse și tratament între femei și bărbați și combaterea violenței în familie."
- Programul Operațional Capital Uman (PO CU) 2014-2020, "Axa Prioritară 4 - Incluziunea socială și combaterea sărăciei."
- Programul Operational pentru Capacitate Administrativa, "INCLUZIUNE SI EGALITATE DE SANSE POST-2020 – Cadru strategic national de politica pentru incluziunea sociala si egalitatea de sanse post 2020"
- INTERREG, Women Transnational Programme, "Studiul starii curente nationale a suportului antreprenoriatului feminin"
- Banca Europeana pentru Reconstructie si Dezvoltare (EBRD), "Romania Strategie de Tara 2020-2025".

1.7 Căror obiective strategice naționale le este subsumată politica publică?

Prezenta propunere de politică publică va contribui la implementarea următoarelor obiective strategice naționale:

Obiectivul strategic 1: Dezvoltarea ecosistemului de afaceri pentru susținerea antreprenoriatului și întreprinderilor mici și mijlocii (IMM), în special în sectoarele cu potențial competitiv și cu valoare adăugată ridicată, M1.2.2.1. Programul național multianual pentru dezvoltarea antreprenoriatului în rândul femeilor din sectorul IMM - prevăzut în PSI 2019-2021 al Ministerului pentru Mediul de Afaceri, Comerț și Antreprenoriat.

Obiectivul strategic 3: Scăderea numărului de persoane în risc de sărăcie și excluziune socială, Programul 3.5: Egalitate de șanse și tratament între femei și bărbați, Obiectivul specific P 3.5.1: Educarea tinerei generații privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați, creșterea nivelului de participare a femeilor pe piața muncii și încurajarea implicării femeilor la procesul de decizie, Măsura 3.5.1.3: Capacitarea ONG-urilor de a se implica în formularea și promovarea de propuneri alternative la politicile publice inițiate de Guvern în domeniul bugetării de gen - prevăzut în Planul Strategic Instituțional al Ministerului Muncii și Justiției Sociale 2019-2022.

Conform Planului Strategic Instituțional (PSI) pentru perioada 2019-2022 al Ministerului pentru Mediul de Afaceri, Comerț și Antreprenoriat, prin Obiectivul Strategic 1 (OS 1) – Dezvoltarea ecosistemului de afaceri pentru susținerea antreprenoriatului și întreprinderilor mici și mijlocii (IMM), prin Programul 1.2 – Înființarea IMM-urilor s-au alocat în 2019 (mii ron)

->1.000 (,000 ron), iar in 2020 >1.000 (,000 ron), în 2021 >1.000 (,000 ron) și 2022 >1.000 (,000 ron) (pg. 52 – PSI).

Pentru anul 2019 – în urma răspunsului Ministerului Economiei, Antreprenoriatului și Turismului prin cererea nr. 51037/24.02.2021, din cauza reorganizării Ministerului de la momentul respectiv, deși s-au desfășurat toate etapele procedurale prevăzute de lege, nu a fost posibilă desfășurarea evenimentelor în cadrul Programului național multianual pentru dezvoltarea antreprenoriatului în rândul femeilor din sectorul întreprinderilor mici și mijlocii – motiv pentru care nu pot fi puse la dispoziție listele participanților finanțați prin acest program sau copie după rapoartele post-eveniment.

Pentru anul 2020 – datorită crizei sanitare generate de pandemia COVID19 și ca urmare a instituirii stării de urgență și/sau de alertă, Ministerului Economiei, Energiei și Mediului de Afaceri nu a derulat Programul național multianual pentru dezvoltarea antreprenoriatului în rândul femeilor din sectorul întreprinderilor mici și mijlocii, astfel nefiind posibilă participarea beneficiarilor la evenimentele organizate în cadrul târgurilor naționale și internaționale.

Pentru anul 2021 - nu sunt vehiculate informații privind derularea programului.

Stimularea inițiativei antreprenoriale va fi realizată printr-o serie de măsuri, incluzând campanii de conștientizare, promovare și formare. Programul de stimulare a antreprenoriatului în rândul femeilor a fost reprojecțat, astfel încât să se extindă semnificativ aria sa de acoperire și grupul țintă, trecând de la finanțări directe (foarte limitate) pentru înființarea de întreprinderi la o gamă mai largă de activități. Astfel, minim 400 de participanți (femei) vor primi finanțare pentru a participa la seminarii în țară și la 28 de evenimente internaționale pe teme legate de antreprenoriat.

Conform Planului de Guvernare 2021-2024, reducerea inegalității între femei și bărbați este menționată chiar în fraza introductivă a obiectivelor programului de guvernare.

Măsuri propuse de Ministerul Familiei, Tineretului și Egalității de Șanse:

- 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.
- Sprijin acordat angajatorilor care decontează cheltuielile cu creșa, amenajează spații destinate supravegherii și îngrijirii copiilor cu vârstă preșcolară (0-6 ani) sau creează parteneriate cu entități specializate care oferă servicii de îngrijire copii.
- Sprijin acordat autorităților locale pentru dezvoltarea infrastructurii sociale destinate copiilor

Secțiunea 2. Scopul și obiectivele propunerii de politică publică alternativă

2.1. Scopul propunerii de politică publică

Alinierea României la valorile europene ale egalității de șanse, gen și tratament între femei și bărbați prin recuperarea accelerată a diferențelor și decalajelor de gen înregistrate în domeniul ocupării active a femeilor în poziții manageriale în sectorul public și privat, educației antreprenoriale și stimulării antreprenoriatului feminin în raport cu țările avansate din Uniunea Europeană, în conformitate cu indecșii statistici naționali și internaționali de gen.

2.2 Obiectivele generale

OG1. Măsurarea sistematică a diferențelor și decalajelor de gen înregistrate de România în domeniul ocupării active a femeilor în poziții manageriale în sectorul public și privat, educației antreprenoriale și stimulării antreprenoriatului feminin.

OG2. Măsurile speciale temporare în bugetarea de gen, obiectivele și indicatorii de performanță ai politicilor publice, programelor operaționale de finanțare din fonduri europene dedicate antreprenoriatului, ocupării forței de muncă și educației antreprenoriale și programelor bugetare în domeniile unde se înregistrează aceste diferențe și decalaje semnificative, până la eliminarea lor și la atingerea egalității/echilibrului de gen în raport cu situația din țările avansate din Uniunea Europeană.

2.3 Obiectivele specifice

OS1. Identificarea politicilor publice, programelor bugetare și programelor de finanțare din fonduri europene din România unde se înregistrează decalaje și deficite de gen semnificative și unde VERTIK propune utilizarea atât a măsurilor speciale temporare în obiective și în indicatorii de performanță, cât și a bugetării de gen.

OS2a. Definierea și utilizarea proactivă a indicatorilor statistici de gen pentru fundamentarea, planificarea și elaborarea politicilor publice, programelor bugetare și programelor de finanțare din fonduri europene în domeniile unde se manifestă dezechilibre accentuate și pentru propunerea de programe bugetare de gen.

OS2b. Dezvoltarea statisticii de gen și implementarea în România a indicatorilor de gen promovați de Comisia Europeană.

OS3a. Clarificarea reglementării temeinice a modului în care se va asigura formarea viitorilor experți în egalitatea de șanse și gen, în conformitate cu standardele europene și reglementarea clară a atribuțiilor experților în egalitate de gen și șanse.

OS3b. Introducerea în legislație a unor măsuri asigurătorii și sancționatorii privind:

(i) obligativitatea angajării de experți în egalitatea de șanse și gen în instituțiile publice și companiile mijlocii și mari cu peste 50 de angajați, în special în companiile listate la bursă și

(ii) stabilirea clară a obligației tuturor angajatorilor de a implementa planuri de acțiune privind transpunerea principiului egalității de șanse între femei și bărbați care să cuprindă, cel puțin:

- măsuri active de promovare a egalității de șanse și tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de gen
- măsuri privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă
- măsuri privind egalitatea de tratament în ceea ce privește politica de remunerare, promovare în funcții și ocuparea funcțiilor de decizie.

Suplimentar, se impune reglementarea unui termen-limită pentru angajatori pentru a implementa măsurile de mai sus prevăzute la subpunctele (i) și (ii).

OS4. Monitorizarea și evaluarea implementării măsurilor speciale temporare în obiectivele și indicatorii de performanță și a bugetării de gen în următoarele politici publice, programe bugetare și programe de finanțare din fonduri europene pilot:

- Strategia națională privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2021-2027;
- Planul Național de Redresare și Reziliență;
- Programele bugetare ale Ministerului Economiei, Antreprenoriatului și Turismului prin creșterea alocării bugetare și diversificarea activităților cuprinse în "Programul

- național multianual pentru dezvoltarea culturii antreprenoriale în rândul femeilor manager din sectorul IMM";
- Programele bugetare ale Ministerului Muncii și Protecției Sociale (MMPS) prin creșterea alocării bugetare și diversificarea activităților cuprinse în programele "Educarea tinerei generații privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați, creșterea nivelului de participare a femeilor pe piața muncii și încurajarea implicării femeilor la procesul de decizie", "Social justice has no gender" și "Incluziune și egalitate de șanse post-2020" pe anii 2022, 2023 și 2024;
 - Programul Operațional Creștere Inteligentă, Digitalizare și Instrumente Financiare (POCIDIF) 2021-2027.

2.4 Obiectivele operaționale

OOP1a. Adoptarea de către Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (ANES) și Institutul Național de Statistică (INS) și aplicarea începând cu bugetul de stat pe 2022 și ciclul financiar (de finanțare) 2021-2027 a unui set de indicatori statistici la nivel național care să măsoare sistematic diferențele și decalajele între situația femeilor și cea a bărbaților în domeniile de politici publice unde se înregistrează mari rămăneri în urmă și decalaje semnificative față de media europeană a țărilor avansate în acest proces de asigurare a egalității de șanse, gen și tratament.

OOP1b. Colectarea și raportarea sistematică de date și statistici de gen și realizarea de cercetări dezagregate în funcție de sex de către Institutul Național de Statistică, Banca Națională a României, Autoritatea de Supraveghere Financiară și Bursa de Valori București.

OOP2. Crearea unui algoritm de calcul care să impună temporar practicarea unui tratament preferențial acordat femeilor, inclusiv în bugetarea de gen, cotele de beneficiari și eligibilitatea la finanțare a proiectelor și programelor, în politicile publice, programele bugetare și programele de finanțare operaționale cu fonduri europene care se adresează domeniilor unde există mari rămăneri în urmă (mari diferențe / decalaje) conform indicilor statistici agregați de gen naționali, europeni și internaționali.

Indicii statistici europeni și internaționali agregați de gen luați în considerare privind egalitate de șanse, tratament și oportunități între femei și bărbați sunt:

- Gender Equality Index - European Institute for Gender Equality
- OECD's Social Institutions and Gender Index (SIGI)
- Economist Intelligence Unit - Women's Economic Opportunity (WEO) Index
- United Nations Development Program's Gender Inequality Index (GII)
- Elite Quality Index
- Women's Power Index - Council on Foreign Relations
- Women, Business and the Law - World Bank
- Mastercard Index of Women Entrepreneurs
- SheXO Survey Deloitte
- Global Gender Gap Index - World Economic Forum
- Webarometer 2020 - Women Entrepreneurs in Europe

OOP3. Modificarea standardului de calificare și formare profesională a experților în egalitate de șanse și gen și adaptarea acestuia la standardul european în domeniu.

OOP4. Amendarea legislativă a Legii nr.202 din 19.04.2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, în speță articolul 2, alineatele (3), (4) și (5), în sensul:

(i) introducerii în legislație a unor măsuri asiguratorii și sancționatorii privind obligativitatea angajării de experți în egalitatea de șanse și gen în instituțiile publice și în companiile mijlocii și mari cu peste 50 de angajați și

(ii) stabilirii clare și introducerii unui termen-limită pentru angajatori, indiferent de numărul de salariați, de a implementa planuri de acțiune privind transpunerea principiului egalității de șanse între femei și bărbați care să cuprindă cel puțin:

- măsuri active de promovare a egalității de șanse și tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de gen
- măsuri privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă
- măsuri privind egalitatea de tratament în ceea ce privește politica de remunerare, promovare în funcții și ocupare a funcțiilor de decizie.

OOP5. Amendarea legislativă a Strategiei naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2021-2027, Aria de intervenție "Abordarea integratoare de gen în politicile publice din proiectul de SNES", obiectivul specific 6.1 "Respectarea principiilor bugetării de gen, la toate nivelurile administrației publice".

OOP6. Prioritățile de cheltuieli bugetare în domeniile de politici publice țintite să fie integrate în funcție de gen (gender mainstreamed) și ca bugetarea de gen să fie aplicată în programele bugetare țintite cuprinse în bugetul de stat al României. Toate cheltuielile publice bugetare în domeniile de politici publice țintite să fie fundamentate pe date dezagregate colectate distinct în funcție de sex (gen) și pe evaluări ale impactului de gen ex-ante și ex-post, iar fondurile alocate și cheltuielile rambursate să fie condiționate de contribuția lor la asigurarea unui impact și rezultat egal pentru femei și bărbați și recuperarea accelerată a diferențelor și decalajelor de gen înregistrate de România și evidențiate de Romanian Gender Index Gap (statistica națională de gen) în domeniul ocupării active a femeilor în poziții manageriale în sectorul public și privat, educației antreprenoriale și stimulării antreprenoriatului feminin.

2.5 Acțiuni proiectate pentru atingerea obiectivelor specifice și operaționale

Acțiunea 1. Implementarea începând cu anul 2022 a măsurilor speciale temporare în obiectivele și indicatorii de performanță și a bugetării de gen în politicile publice, programele bugetare și programele de finanțare din fonduri europene pilot monitorizate și evaluate de VERTIK. Implementarea algoritmului de calcul care să impună temporar practicarea unui tratament preferențial acordat femeilor, inclusiv în bugetarea de gen, cotele de beneficiari și eligibilitatea la finanțare a proiectelor și programelor, în politicile publice, programele bugetare și programele de finanțare operaționale cu fonduri europene care se adresează domeniilor unde există mari rămăneri în urmă (mari diferențe / decalaje conform indicilor statistici agregați de gen naționali, europeni și internaționali).

Acțiunea 2. Crearea unui grup de lucru comun VERTIK - ANES - INS (Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați și Institutul Național de Statistică), pentru definirea metodologiei de implementare a acțiunilor proiectate, metodologiei de

colectare de date și raportare de statistici de gen și metodologiei de monitorizare și evaluare a implementării măsurilor speciale, indicatorilor și a bugetării de gen.

Acțiunea 3a. Includerea începând cu anul 2022 în raportarea statistică a băncilor comerciale și instituțiilor financiare nebancale din România către Direcția de Monitorizare și Supraveghere din Banca Națională a României (BNR) a ponderii creditelor acordate firmelor deținute majoritar de femei și conduse managerial de manageri femei.

Acțiunea 3b. Includerea începând cu anul 2022 în raportarea statistică anuală a societăților listate la Bursa de Valori București (BVB) a ponderii femeilor în consiliile de administrație și în comitetele sale, conform principiului echilibrului în diversitatea de gen consfințit de Codul de Governanță Corporativă a BVB.

Acțiunea 4. Identificarea și măsurarea algoritmilor discriminatorii pentru femei din cadrul sectorului public românesc și din practicile de finanțare și investiții în antreprenoriat și ocuparea forței de muncă feminine în poziții manageriale și corectarea lor. Utilizarea în acest scop a inteligenței artificiale pentru colectarea, prelucrarea și analiza de date și statistici din România.

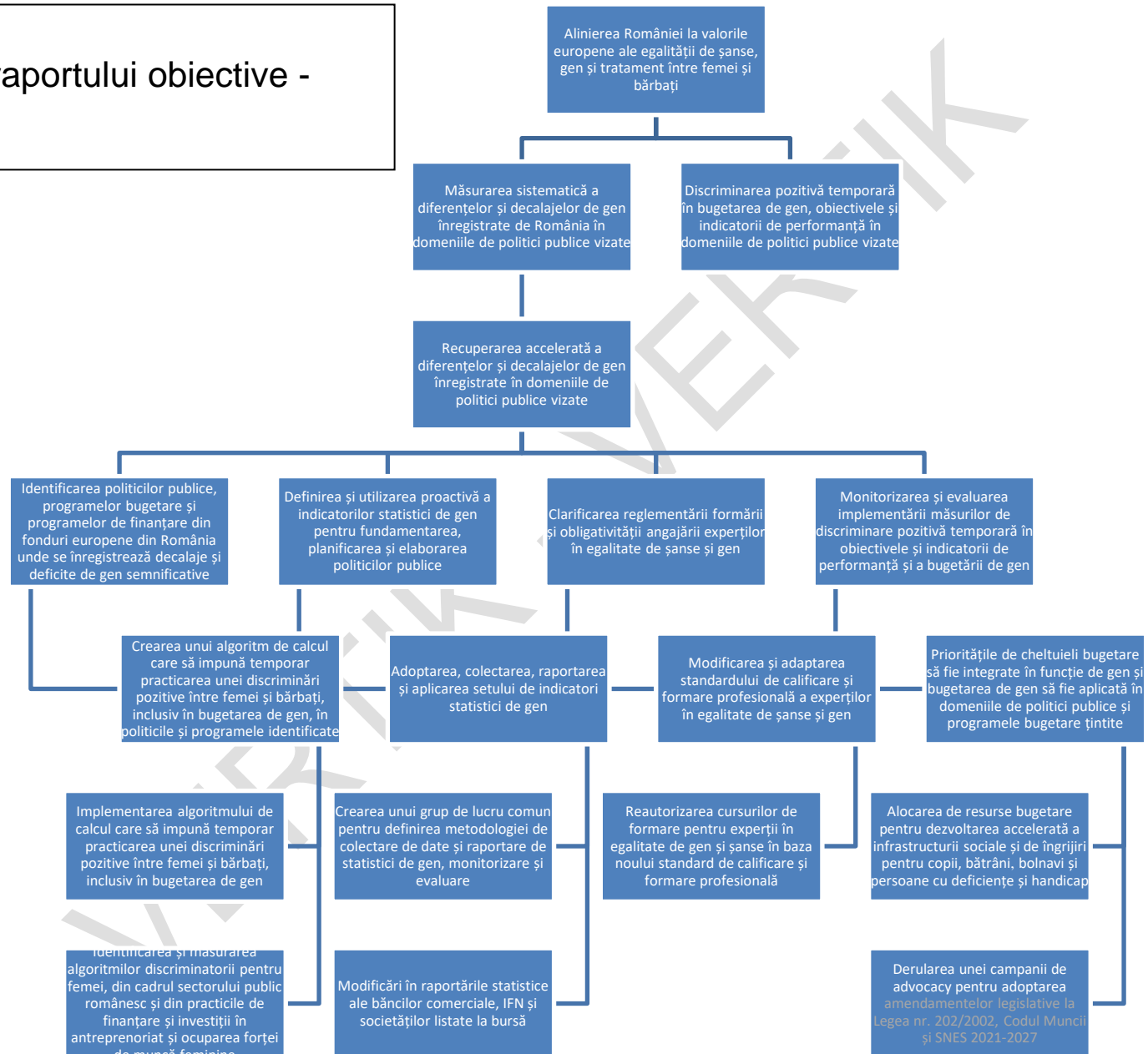
Acțiunea 5. Alocarea de resurse bugetare prin bugetul de stat, prin Planul Național de Redresare și Reziliență și prin programele europene de finanțare 2021-2027 pentru dezvoltarea accelerată a infrastructurii sociale și de îngrijiri pentru copii, bătrâni, bolnavi și persoane cu deficiențe și handicap din România pentru a ușura efortul casnic și în gospodărie al femeilor manager, antreprenor și angajate full time.

Acțiunea 6. Reglementarea mai precisă în Codul Muncii a drepturilor femeilor angajate care lucrează în regim de telemuncă (muncă la domiciliu / remote / la distanță), datorită preocupărilor casnice, a îngrijirii copiilor, bătrânilor, bolnavilor.

Acțiunea 7. Derularea unei campanii de advocacy pentru adoptarea amendamentelor legislative la Legea nr.202/2002 și la Strategia națională privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2021-2027.

Acțiunea 8. Reautorizarea cursurilor de formare pentru experții în egalitate de gen și șanse în baza noului standard de calificare și formare profesională.

2.6. Analiza raportului obiective - rezultate



Secțiunea 3. Descrierea opțiunilor de soluționare și reglementare a problemei identificate. Scenarii propuse pentru diminuarea problemei

Campaniile de informare, educare și dezvoltare a capacității finanțate de autoritățile publice pentru schimbarea mentalității sociale și rolului tradițional al femeii în familie, gospodărie și societate se corelează cu cauzele asociate constrângerilor sociale, normelor culturale și presiunilor psihologice și cu obiectivul alinierii României la valorile și practicile europene ale egalității de șanse, gen și tratament între femei și bărbați.

Auto-reglementarea băncilor comerciale prin coduri de conduită adoptate de Asociația Română a Băncilor (ARB) se corelează cu cauzele asociate lipsei resurselor și activelor financiare pentru antreprenoriatul feminin și cu obiectivul alinierii României la valorile și practicile europene ale egalității de șanse, gen și tratament între femei și bărbați.

Reglementarea pe bază de standarde de performanță și statistici dezagregate pe sexe pentru a obține conformarea socială și administrativă și, de asemenea, schimbarea comportamentală și introducerea bugetării de gen se corelează cu cauzele asociate: lipsei educației antreprenoriale pentru începerea și scalarea afacerilor; constrângerilor socio-culturale și psihologice; politicilor publice, programelor bugetare și celor de finanțare care nu stimulează integrarea femeilor pe piața muncii.

De asemenea, acest tip de reglementare se corelează și cu obiectivele asociate recuperării accelerate a diferențelor și decalajelor de gen înregistrate în domeniile de politici publice vizate prin măsurarea sistematică a acestora și practicarea discriminării pozitive temporare în bugetarea de gen, obiectivele și indicatorii de performanță ai politicilor publice și programelor bugetare până la atingerea echilibrului de gen.

Pilonul I - Egalitate de Șanse și Tratament între Femei și Bărbați - al Planului de Acțiune pentru implementarea Strategiei Naționale privind Promovarea Egalității de Șanse și Tratament între Femei și Bărbați are o abordare soft, reactivă și constatativă post-factum, bazată pe intervenții de tipul: campanii de informare și educaționale privind stereotipurile de gen; formarea experților în egalitate de șanse; dezvoltarea unui program de mentorat care să încurajeze participarea femeilor în domeniile STEM; rapoarte de monitorizare; analize ale pieței muncii; ateliere de formare și informare pentru decidenți în privința integrării perspectivei de gen pe piața muncii; campanii de sensibilizare a angajatorilor privind discriminarea femeilor la locul de muncă; statistici privind remunerarea, dezagregate în funcție de gen; elaborarea unui ghid de bune practici privind gestionarea cazurilor de hărțuire la locul de muncă.

Aceste intervenții nu vor avea un efect catalizator semnificativ asupra diminuării rapide și consistente a decalajelor de gen, șanse și tratament între femei și bărbați pe piața muncii, în carieră și antreprenoriat, în lipsa unei abordări hard, proactive și preventive, bazate pe reglementare și politici publice elaborate ținând cont de standarde de performanță.

Asociația VERTIK susține necesitatea ca instituțiile guvernamentale să evalueze impactul de gen în redactarea, implementarea și monitorizarea politicilor publice, strategiilor și planurilor de acțiune care vizează abordarea integratoare de gen. Aceste standarde definite prin măsurarea sistematică a diferențelor și decalajelor de gen înregistrate în România în domeniul ocupării active a femeilor și antreprenoriatului feminin vor permite legiferarea

discriminării pozitive în bugetarea de gen a politicilor publice, programelor operaționale de finanțare din fonduri europene și programelor bugetare în domeniile unde se înregistrează aceste diferențe și decalaje semnificative până la eliminarea lor și la atingerea egalității de gen.

Această abordare ar permite ANES să folosească indicatorii statistici nu doar pentru a monitoriza evoluția naturală a situației femeilor, ci pentru a fundamenta politici publice și programe bugetare și de finanțare elaborate sau pentru a propune sisteme de bugetare de gen. Abordarea integratoare a egalității de gen completează eforturile pentru promovarea egalității și pune în aplicare măsuri specifice pentru ajutarea femeilor, mobilizează toate politicile și măsurile generale în mod specific, în scopul realizării egalității, luând în considerare în mod activ și deschis, în stadiul de proiect, posibilele efecte asupra respectivei situații a femeilor și bărbaților (perspectiva de gen).

Descrierea modului în care cele 3 scenarii (opțiuni) se corelează cu cauzele problemei și cu obiectivele propunerii de politică publică:

VERTIK - VERTIK

Opțiunea 1 – Politică actuală	Opțiunea 2 – Intervenție soft	Opțiunea 3 – Intervenție hard
<p>Menținerea politicii publice actuale în domeniul egalității de gen, șanse și tratament între femei și bărbați și a bugetării neutre a programelor bugetare și de finanțare (status-quo, non-acțiune).</p>	<p>Intervenție soft prin:</p> <ul style="list-style-type: none"> - campanii de informare, educare, formare și dezvoltare a capacității organizațiilor de femei finanțate de autoritățile publice pentru schimbarea mentalității sociale și rolului tradițional al femeii în familie, gospodărie și societate; - elaborarea de ghiduri, manuale; - autoreglementarea prin coduri de conduită a societăților listate la Bursa de Valori București și băncilor comerciale. 	<p>Intervenție hard prin:</p> <ul style="list-style-type: none"> - reglementarea pe bază de standarde de performanță și statistici dezagregate pe sexe pentru a obține conformarea socială și administrativă și schimbarea comportamentală dorită la nivel instituțional și al grupului țintă de decidenți și stakeholderi; - introducerea bugetării de gen în programele bugetare și în cele de finanțare din domeniile de politici publice vizate.
<p>Aplicarea Strategiei Naționale privind promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2021-2027, Pilonul I - Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, care prevede:</p> <ul style="list-style-type: none"> - organizarea unei campanii de informare, educare și promovare privind stereotipurile și prejudecățile despre femei adresată părinților; - elaborarea unui program de mentorat în domeniul STEM; - monitorizarea integrării egalității de șanse și tratament în politicile care vizează ocuparea și mobilitatea forței de muncă; - realizarea unor analize pe piața forței de muncă și monitorizare sistematică privind decalajele între femei și bărbați înregistrate în domeniul ocupării active a femeilor; 	<p>Elaborarea unui manual de integrare a diverselor elemente ce țin de egalitatea de gen, șanse și tratament în ecuația atribuirii unui contract public de lucrări sau de achiziție de produse sau servicii.</p>	<p>Includerea egalității de gen în ecuația atribuirii contractelor de achiziții publice de lucrări și servicii.</p> <p>Încurajarea colaborării inter-instituționale între entitățile cu rol activ în elaborarea/ implementarea de politici publice la intersecția între domeniile egalității de gen și achizițiilor publice (Agenția Națională pentru Egalitate de Șanse, Agenția Națională pentru Achiziții Publice, Ministerul Investițiilor și Fondurilor Europene, Ministerul Economiei și Antreprenoriatului).</p> <p>Amendarea legislativă a Legii 202 / 19.04.2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, în speță articolul 2, alineatele (3), (4) și (5), în sensul:</p> <p>(i) introducerii în legislație a unor măsuri asiguratorii și sancționatorii privind obligativitatea angajării de experți în</p>

Opțiunea 1 – Politică actuală	Opțiunea 2 – Intervenție soft	Opțiunea 3 – Intervenție hard
<ul style="list-style-type: none"> - implementarea în legislație a Recomandării Comisiei 2014/124/UE privind principiul remunerării egale pentru muncă de valoare egală; - derularea unei campanii de sensibilizare în rândul angajatorilor privind discriminarea femeilor la locul de muncă; - colectarea și publicarea datelor statistice dezagregate pe sex privind disparitățile de remunerare; - elaborarea unui ghid de bune practici privind gestionarea cazurilor de discriminare la locul de muncă; - derularea unor campanii de conștientizare, cercetări și ghiduri de bune practici privind munca flexibilă și la distanță pentru părinți; - realizarea de analize privind participarea echilibrată a femeilor în poziții de decizie în administrația publică centrală, procesele de decizie politică și procesele electorale; - elaborarea unui studiu pentru înțelegerea fenomenului plafonului de sticlă privind accesul echitabil la funcții de conducere în domeniul public și privat; - realizarea unui audit al bugetării echitabile de gen; - elaborarea unui curs privind principiile bugetării de gen; - realizarea unui studiu al impactului de gen al alocărilor bugetare pe piața muncii; - modificarea și completarea Legii 202/2002 		<p>egalitatea de șanse și gen în instituțiile publice și în companiile mijlocii și mari cu peste 50 de angajați și</p> <p>(ii) stabilirii clare și introducerii unui termen-limită pentru angajatori, indiferent de numărul de salariați, de a implementa planuri de acțiune privind transpunerea principiului egalității de șanse între femei și bărbați care să cuprindă cel puțin:</p> <ul style="list-style-type: none"> - măsuri active de promovare a egalității de șanse și tratament între femei și bărbați și eliminarea discriminării directe și indirecte după criteriul de gen; - măsuri privind prevenirea și combaterea hărțuirii la locul de muncă; - măsuri privind egalitatea de tratament în ceea ce privește politica de remunerare, promovare în funcții și ocupare a funcțiilor de decizie. <p>Modificarea standardului de calificare și formare profesională a experților în egalitate de șanse și gen și adaptarea acestuia la standardul european în domeniu.</p> <p>Reautorizarea cursurilor de formare pentru experții în egalitate de gen și șanse în baza noului standard de calificare și formare profesională.</p> <p>Reglementarea mai precisă în Codul Muncii a drepturilor angajaților în regim de telemuncă (muncă la domiciliu / remote / la distanță) care sunt preponderent femei, datorită preocupărilor casnice, grijii față de</p>

Opțiunea 1 – Politică actuală	Opțiunea 2 – Intervenție soft	Opțiunea 3 – Intervenție hard
<p>privind caracterul obligatoriu al angajării experților în egalitate de șanse în mediul public și privat.</p>		<p>gospodărie, copii, bătrâni, bolnavi. Amendarea legislativă a Strategiei Naționale privind promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice pentru perioada 2021-2027, Aria de intervenție "Abordarea integratoare de gen în politicile publice din proiectul de SNES", obiectivul specific 6.1 "Respectarea principiilor bugetării de gen, la toate nivelurile administrației publice".</p>
<p>Aplicarea prevederilor Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, modificată și completată prin Legea 178/2018, cuprinse în:</p> <p>Capitolul II - Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați pe piața muncii;</p> <p>Capitolul IV - Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește participarea la luarea deciziei;</p> <p>Capitolul V - Abordarea integrată de gen în politicile publice și dezvoltarea statisticii și indicatorilor de gen.</p>	<p>Combaterea stereotipurilor de gen privind accesul femeilor la poziții de top management în sectorul public și privat, precum și în zona antreprenorială, prin campanii de informare și educaționale.</p>	<p>Promovarea unui proiect de lege redactat în acord cu Propunerea din 2012 a Comisiei Europene de directivă privind îmbunătățirea echilibrului de gen în organele de conducere ale întreprinderilor (COM(2012)614 final).</p>
<p>Aplicarea Planului de acțiune pentru implementarea Strategiei Naționale privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați pentru perioada 2021-2027, Pilonul I - Egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați, care prevede:</p>	<p>Integrarea mai largă a femeilor pe piața muncii în sectoarele viitorului, dominate numeric de bărbați și generatoare de venituri mari, (locuri de muncă bine plătite): IT / High Tech TEA / AI / R&D / STEM.</p>	

Opțiunea 1 – Politică actuală	Opțiunea 2 – Intervenție soft	Opțiunea 3 – Intervenție hard
<ul style="list-style-type: none"> - elaborarea unui raport anual de monitorizare a integrării perspectivei egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în politicile de ocupare și mobilitate a forței de muncă; - realizarea unor analize periodice, din 2 în 2 ani, începând cu anul 2022, privind echilibrul dintre femei și bărbați pe piața forței de muncă și monitorizarea sistematică a decalajelor dintre femei și bărbați înregistrate în domeniul ocupării active a femeilor; - realizarea unei baze de date standardizate care să permită analiza disparităților de remunerare în funcție de sex; - realizarea unor analize privind participarea echilibrată a femeilor și bărbaților în poziții de decizie în administrația publică centrală, în procesele electorale și în procesele de decizie politică; - realizarea unui studiu privind înțelegerea fenomenului plafonului de sticlă; - realizarea unui audit al bugetării de gen pentru perioada 2021-2027; - elaborarea și susținerea unui curs pe tematica principiilor bugetării de gen; - realizarea unui studiu de impact de gen al alocărilor bugetare în domeniul pieței muncii. 		
<p>Aplicarea Planului Strategic Instituțional 2019-2022 pentru Ministerul pentru Mediul de</p>	<p>Adoptarea unui ghid orientativ privind bugetarea de gen (cu aplicare inclusiv în</p>	<p>Monitorizarea implementării prevederilor din Regulamentul UE privind dispozițiile comune</p>

Opțiunea 1 – Politică actuală	Opțiunea 2 – Intervenție soft	Opțiunea 3 – Intervenție hard
<p>Afaceri, Comerț și Antreprenoriat,</p> <p>Obiectivul strategic 1 - Dezvoltarea ecosistemului de afaceri pentru susținerea antreprenoriatului și întreprinderilor mici și mijlocii (IMM), în special în sectoarele cu potențial competitiv și cu valoare adăugată ridicată, Măsura 1.2.2.1 - Programul Național multianual pentru dezvoltarea antreprenoriatului în rândul femeilor din sectorul IMM, care prevede:</p> <p>Stimularea inițiativei antreprenoriale urma să fie realizată printr-o serie de măsuri, incluzând campanii de conștientizare, promovare și formare.</p> <p>Programul de stimulare a antreprenoriatului în rândul femeilor a fost re-proiectat, astfel încât să se extindă semnificativ aria sa de acoperire și grupul țintă, trecând de la finanțări directe (foarte limitate) pentru înființarea de întreprinderi la o gamă mai largă de activități. Astfel, minimum 400 de participanți (femei) trebuia să primească finanțare pentru a participa la seminarii în țară și la 28 de evenimente internaționale pe teme legate de antreprenoriat.</p> <p>Pentru anul 2019, datorită reorganizării Ministerului Economiei, Energiei și Mediului de Afaceri, deși s-au desfășurat toate etapele procedurale prevăzute de lege, nu a fost posibilă desfășurarea evenimentelor în cadrul Programului Național Multianual pentru dezvoltarea antreprenoriatului în rândul femeilor din sectorul întreprinderilor</p>	<p>programele bugetare multianuale, în proiectele implementate cu fonduri europene și în proiectele finanțate din PNRR) inspirat din Gender Budgeting Toolkit al EIGE și documentul OECD "Romania: Linking Policy Planning and Budgeting to Support the Implementation of the Sustainable Development Goals (SDGs)".</p>	<p>în materia fondurilor structurale direct interesate de egalitatea de gen (în prezent art.7 din Reg.1303/2013, în curând înlocuit cu art.67 din COM/2018/375 final).</p> <p>Articolul 67 - Selectarea operațiunilor de către autoritatea de management prevede:</p> <p>(1) Pentru selectarea operațiunilor, autoritatea de management trebuie să instituie și să aplice criterii și proceduri nediscriminatorii, transparente, care asigură egalitatea de gen și țin seama de Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, de principiul dezvoltării durabile și de politica Uniunii Europene în domeniul mediului, în conformitate cu art.11 și 191 alin.(1) din TFUE.</p>

Opțiunea 1 – Politică actuală	Opțiunea 2 – Intervenție soft	Opțiunea 3 – Intervenție hard
<p>mici și mijlocii, motiv pentru care nu s-au putut pune la dispoziție listele participanților finanțați prin acest program sau copie după rapoartele post-eveniment.</p> <p>Pentru anul 2020, datorită crizei sanitare generate de pandemia COVID19 și ca urmare a instituirii stării de urgență sau de alertă, Ministerul Economiei, Energiei și Mediului de Afaceri nu a derulat Programul Național Multianual pentru dezvoltarea antreprenoriatului în rândul femeilor din sectorul întreprinderilor mici și mijlocii, astfel nefiind posibilă participarea beneficiarilor la evenimentele organizate în cadrul târgurilor naționale și internaționale.</p> <p>În bugetul de stat pe anul 2021 nu sunt alocate credite bugetare sau de angajament pentru acest program, iar în planificarea bugetară multianuală pe 2022, 2023 și 2024 sunt prevăzuți câte 1 milion de lei anual pentru dezvoltarea culturii antreprenoriale în rândul femeilor manager din sectorul IMM.</p>		
<p>Aplicarea Planului Strategic Instituțional 2019-2022 pentru Ministerul Muncii și Justiției Sociale, Obiectivul strategic 3 - Scăderea numărului de persoane în risc de sărăcie și excluziune socială, Programul 3.5 - Egalitate de șanse și tratament între femei și bărbați și combaterea violenței în familie,</p> <p>P 3.5.1 - Educarea tinerei generații privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați, creșterea nivelului de participare</p>	<p>Asigurarea transparenței remunerării în instituțiile publice și companiile cu peste 50 de angajați prin punerea în aplicare a principiului "remunerăției egale pentru muncă egală sau muncă de valoare egală".</p> <p>Realizarea unei baze de date cu salariile nenominalizate ale angajaților dezagregate pe sex.</p>	<p>Crearea unui algoritm de calcul care să impună temporar practicarea unui tratament preferențial acordat femeilor în: bugetarea de gen; cotele de beneficiari; eligibilitatea la finanțare a proiectelor și programelor, în politicile publice, programele bugetare și programele de finanțare operaționale cu fonduri europene care se adresează domeniilor unde există mari rămăneri în urmă (mari diferențe / decalaje) conform indicilor statistici agregați de gen naționali,</p>

Opțiunea 1 – Politică actuală	Opțiunea 2 – Intervenție soft	Opțiunea 3 – Intervenție hard
<p>a femeilor pe piața muncii și încurajarea implicării femeilor la procesul de decizie, Măsura 3.5.1.3 - Capacitarea ONG-urilor de a se implica în formularea și promovarea de propuneri alternative la politicile publice inițiate de Guvern în domeniul bugetării de gen.</p> <p>ANES a derulat în parteneriat cu Fundația "Corona" Iași și Fundația "Centrul de Mediere și Securitate Comunitară" proiectul "Bugetarea pe bază de gen în politicile publice" în perioada 05.06.2018 - 04.10.2019.</p> <p>În cadrul proiectului a fost elaborată o propunere de politică publică alternativă privind "Elaborarea unei politici naționale care să permită introducerea graduală a bugetării de gen la nivelul instituțiilor publice și organizațiilor cu peste 50 de angajați, prin consolidarea atribuțiilor și instrumentelor expertului în egalitate de șanse în bugetarea de gen" ce prevede următoarele propuneri de acțiuni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sensibilizarea, informarea și responsabilizarea instituțiilor și autorităților publice centrale și locale, civile și militare, cu un număr de peste 50 de angajați, precum și a companiilor private cu un număr de peste 50 de angajați cu privire la perspectiva bugetării pe bază de gen, prin realizarea unei campanii de informare naționale; - instruirea experților în egalitate de șanse privind perspectiva bugetării pe bază de gen; 		<p>europeni și internaționali.</p> <p>Prioritățile de cheltuieli bugetare în domeniile de politici publice țintite să fie integrate în funcție de gen (gender mainstreamed).</p> <p>Bugetarea de gen să fie aplicată în programele bugetare țintite cuprinse în bugetul de stat al României.</p> <p>Toate cheltuielile publice bugetare în domeniile de politici publice țintite să fie fundamentate pe date dezagregate colectate distinct în funcție de sex (gen) și pe evaluări ale impactului de gen ex-ante și ex-post.</p> <p>Fondurile alocate și cheltuielile rambursate să fie condiționate de contribuția lor la asigurarea unui impact și rezultat egal pentru femei și pentru bărbați și la recuperarea accelerată a diferențelor și decalajelor de gen înregistrate de România și evidențiate de Romanian Gender Index Gap (statistica națională de gen) în domeniul ocupării active a femeilor în poziții manageriale în sectorul public și privat, educației antreprenoriale și stimulării antreprenoriatului feminin.</p> <p>Implementarea începând cu anul 2022 a măsurilor speciale temporare în obiectivele și indicatorii de performanță și a bugetării de gen în politicile publice, programele bugetare și programele de finanțare din fonduri europene pilot monitorizate și evaluate de VERTIK.</p>

Opțiunea 1 – Politică actuală	Opțiunea 2 – Intervenție soft	Opțiunea 3 – Intervenție hard
<p>- analiza anuală a impactului bugetar de gen la nivelul fiecărei instituții publice asupra ponderii resursei umane (femei/bărbați) în posturi de execuție și conducere.</p>		<p>Implementarea algoritmului de calcul care să impună temporar practicarea unui tratament preferențial acordat femeilor, inclusiv în bugetarea de gen, cotele de beneficiari și eligibilitatea la finanțare a proiectelor și programelor, în politicile publice, programele bugetare și programele de finanțare operaționale cu fonduri europene care se adresează domeniilor unde există mari rămăneri în urmă (mari diferențe / decalaje conform indicilor statistici agregați de gen naționali, europeni și internaționali).</p>
<p>Aplicarea Programului Operațional pentru Capacitate Administrativă, "Incluziune și Egalitate de Șanse post-2020 - Cadru strategic național de politică pentru incluziunea socială și egalitatea de șanse post 2020" în cadrul căruia a fost elaborată Strategia Națională privind promovarea egalității de șanse și tratament între bărbați și femei pentru perioada 2021-2027.</p>	<p>Colectarea și raportarea sistematică de date și statistici de gen de către băncile comerciale către Banca Națională a României (BNR), privind creditele acordate. Realizarea de către BNR a unor cercetări dezagregate în funcție de sex privind creditele acordate. Includerea începând cu anul 2022 în raportarea statistică a băncilor comerciale și instituțiilor financiare nebankare din România către Direcția de Monitorizare și Supraveghere din BNR a ponderii creditelor acordate firmelor deținute majoritar de femei și conduse managerial de manageri femei. Corelarea concluziilor analizei statistice a raportărilor cu normele interne de creditare ale băncilor comerciale și IFN pentru adaptarea portofoliului de credite și soluții de finanțare și sistemelor de garanții la</p>	<p>Colectarea și raportarea sistematică de date și statistici de gen de către băncile comerciale către Banca Națională a României (BNR), privind creditele acordate. Realizarea de către BNR a unor cercetări dezagregate în funcție de sex privind creditele acordate. Includerea începând cu anul 2022 în raportarea statistică a băncilor comerciale și instituțiilor financiare nebankare din România către Direcția de Monitorizare și Supraveghere din BNR a ponderii creditelor acordate firmelor deținute majoritar de femei și conduse managerial de manageri femei. Corelarea concluziilor analizei statistice a raportărilor cu normele interne de creditare ale băncilor comerciale și IFN pentru adaptarea portofoliului de credite și soluții de finanțare și sistemelor de garanții la</p>

Opțiunea 1 – Politică actuală	Opțiunea 2 – Intervenție soft	Opțiunea 3 – Intervenție hard
	<p>specificul, mentalitatea și nevoile femeilor antreprenor și manager, caracterizate printr-o prudență și aversiune la risc mai mare decât a bărbaților antreprenor și manager.</p> <p>Studierea sociologică a diferențelor de comportament și atitudine în accesul la creditare între femeile și bărbații antreprenor și manager.</p> <p>Identificarea și măsurarea algoritmilor discriminatorii pentru femei din practicile de finanțare și investiții în antreprenoriat și corectarea lor.</p> <p>Utilizarea în acest scop a inteligenței artificiale pentru colectarea, prelucrarea și analiza de date și statistici din România.</p> <p>Autoreglementarea prin cod de conduită adoptat de băncile comerciale membre ale Asociației Române a Băncilor (ARB) a respectării principiului echilibrului în diversitatea de gen.</p>	<p>specificul, mentalitatea și nevoile femeilor antreprenor și manager, caracterizate printr-o prudență și aversiune la risc mai mare decât a bărbaților antreprenor și manager.</p> <p>Studierea sociologică a diferențelor de comportament și atitudine în accesul la creditare între femeile și bărbații antreprenor și manager.</p> <p>Identificarea și măsurarea algoritmilor discriminatorii pentru femei din practicile de finanțare și investiții în antreprenoriat și corectarea lor.</p> <p>Utilizarea în acest scop a inteligenței artificiale pentru colectarea, prelucrarea și analiza de date și statistici din România.</p> <p>Reglementarea prin cod de conduită adoptat de BNR și impus tuturor băncilor comerciale a respectării principiului echilibrului în diversitatea de gen.</p>
	<p>Colectarea și raportarea sistematică de date și statistici de gen de către societățile listate la Bursă către Bursa de Valori București (BVB) și Autoritatea de Supraveghere Financiară (ASF).</p> <p>Realizarea de cercetări dezagregate în funcție de sex de către Autoritatea de Supraveghere Financiară (ASF) și Bursa de Valori București (BVB).</p> <p>Includerea începând cu anul 2022 în raportarea statistică anuală a societăților listate la Bursa de Valori București (BVB) a</p>	<p>Colectarea și raportarea sistematică de date și statistici de gen de către societățile listate la Bursă către Bursa de Valori București (BVB) și Autoritatea de Supraveghere Financiară (ASF).</p> <p>Realizarea de cercetări dezagregate în funcție de sex de către Autoritatea de Supraveghere Financiară (ASF) și Bursa de Valori București (BVB).</p> <p>Includerea începând cu anul 2022 în raportarea statistică anuală a societăților listate la Bursa de Valori București (BVB) a</p>

Opțiunea 1 – Politică actuală	Opțiunea 2 – Intervenție soft	Opțiunea 3 – Intervenție hard
	<p>ponderii femeilor în consiliile de administrație și în comitetele sale, conform principiului echilibrului în diversitatea de gen consfințit de Codul de Governanță Corporativă al BVB.</p> <p>Publicarea online a datelor pe site-urile publice ale ASF și BVB pentru informarea acționarilor.</p> <p>Auto-reglementarea prin cod de conduită adoptat de societățile membre ARIR, listate la BVB, a respectării principiului echilibrului în diversitatea de gen.</p>	<p>ponderii femeilor în consiliile de administrație și în comitetele sale, conform principiului echilibrului în diversitatea de gen consfințit de Codul de Governanță Corporativă al BVB.</p> <p>Publicarea online a datelor pe site-urile publice ale ASF și BVB pentru informarea acționarilor.</p> <p>Reglementarea prin cod de conduită adoptat de ASF și impus societăților listate la BVB, a respectării principiului echilibrului în diversitatea de gen.</p>
		<p>Alocarea de resurse bugetare prin bugetul de stat, prin Planul Național de Redresare și Reziliență și prin programele europene de finanțare 2021-2027 pentru dezvoltarea accelerată a infrastructurii sociale și de îngrijiri pentru copii, bătrâni, bolnavi și persoane cu deficiențe și handicap din România pentru a ușura efortul casnic și în gospodărie al femeilor manager, antreprenor și angajate full time.</p>

Secțiunea 4 Identificarea și evaluarea impactului

Variantele de soluționare:

- Varianta 1 - Menținerea politicii publice actuale

[Impactul economic, bugetar, social, ecologic - Bugetul estimat]

- Varianta 2 - Intervenția soft: informare, educare, sensibilizare, monitorizare

[Impactul economic, bugetar, social, ecologic - Bugetul estimat]

- Varianta 3 - Intervenția hard: reglementare, măsurare statistici de gen, bugetare de gen

[Impactul economic, bugetar, social, ecologic - Bugetul estimat]

Care dintre cele trei variante asigură un ritm mai alert de recuperare a decalajelor și diferențelor de gen?

- Varianta 3 - abordarea hard, proactivă, preventivă, bazată pe reglementare și politici publice - catalizează și accelerează ritmul schimbărilor. Beneficiile se vor resimți mai rapid și impactul pe termen scurt va fi mai pozitiv decât în cazul variantelor 1 și 2. De asemenea, prin efectul beneficiilor cumulate pe termen lung (efectul beneficiilor compuse), prin creșterea mai rapidă a gradului de ocupare și ratei de inițiativă antreprenorială a femeilor, precum și prin scalarea start-up-urilor înființate de femei, varianta 3 va avea un efect cumulat mai mare decât cel al variantei 2, prin fenomenul beneficiilor compuse "cu un pas sau o etapă de evoluție în față". Atunci când, prin varianta 2, femeile abia ar începe să creeze start-up-uri sau să se angajeze pe piața muncii, în varianta 3 start-up-urile create de femei cu câțiva ani în urmă vor fi deja în plin procesul de scalare a afacerii și vor genera mai multe locuri de muncă și impozite mai mari la buget, iar avansarea în carieră se va realiza mai rapid pentru că femeile casnice și neocupate au intrat deja de câțiva ani pe piața muncii și au ajuns să ocupe posturi de specialiști sau manageri.

- Varianta 2 - abordarea soft, reactivă, constatativă și de suprafață, bazată pe informare, educare și sensibilizare - ar avea impact pozitiv pe termen mediu și lung comparativ cu varianta 1 (menținerea status quo-ului) prin schimbarea de mentalități, valori și atitudini în societate și în familie, atât în rândul bărbaților, cât și în rândul femeilor.

În viziunea VERTIK, impactul ideal al politicii publice propuse ar fi generat de combinația beneficiilor rapide generate pe termen scurt de varianta 3 - care se scalează și compun între ele ulterior - cu efectele pe termen mediu și lung produse de varianta 2 - care ar genera schimbarea de mentalitate în mod organic în sânul societății.

Efectele estimate ale valorificării depline a potențialului de implicare economică, antreprenorială și managerială a femeilor prin implementarea politicii publice alternative propuse în ansamblul ei, obținute mai accelerat și rapid în varianta 3 decât în varianta 2

- Creșterea cu 1% a PIB

Acest efect a fost estimat prea rezervat de VERTIK, fiind o estimare prudentă în raport cu potențialul optim. În fapt, doar din stimularea ratei de ocupare a femeilor, România ar putea adăuga în fiecare an aproximativ 8,7% la PIB.

Conform analizei McKinsey, România ar putea adăuga în fiecare an aproximativ 8,7% la PIB, adică aproximativ 24 miliarde de euro anual, prin implicarea mai multor femei pe piața muncii, în ipoteza unui scenariu ideal pentru afaceri, caracterizat prin:

- creșterea ponderii femeilor în forța de muncă la nivelul ponderii lor în rândul populației generale, în anul 2030, și anume la 52% din totalul forței de muncă, ceea ce ar corespunde unei creșteri cu 550.000 a numărului de femei active pe piața muncii din România;
- sporirea cu două ore a numărului de ore lucrate în medie de femei, de la 38 la 40 de ore săptămânal;
- creșterea ponderii femeilor în sectoarele industriale și de servicii cele mai productive (servicii financiare, energie, utilități, administrație publică, industrie, imobiliar).

Proiecția populației active totale în vârstă de muncă indică o scădere cu aproximativ 715.200 persoane la orizontul anului 2028 față de 2017. În cazul extremelor din structura pe grupe de vârstă (adică pentru tinerii sub 25 ani și pentru persoanele peste 50 de ani), ritmurile medii anuale ale persoanelor de sex masculin depășesc ritmurile medii de creștere feminine, generând, totodată, un efect cumulat global la nivelul ritmurilor de creștere înregistrate la nivel național pentru 15-64 ani (ritmul anual de creștere al ratei ocupării în rândul bărbaților depășește ritmul mediu anual înregistrat de femei cu circa 0,8 puncte procentuale pe orizontul de prognoză).

PIB-ul potențial este o variabilă neobservată care are implicații importante pentru politicile publice, fiind un indicator al capacității economiei de a genera o creștere durabilă, neinflaționistă prin utilizarea optimă a factorilor de producție (muncă și capital). Un alt indicator utilizat în tandem cu PIB-ul potențial este decalajul de producție (output gap), adică diferența dintre PIB-ul real a unei țări și PIB-ul ei potențial.

Output gap-ul poate lua valori pozitive sau negative, însă niciun astfel de scenariu nu este ideal. Un decalaj pozitiv de producție apare atunci când PIB-ul real este mai mare decât PIB-ul potențial. Acest lucru se întâmplă atunci când cererea este foarte mare și, pentru a satisface această cerere, economia funcționează cu mult peste capacitatea sa optimă. Un decalaj negativ apare atunci când PIB-ul real este mai mic decât ceea ce o economie ar putea produce la capacitatea sa optimă, adică există capacitate de producție neutilizată în economie din cauza cererii slabe.

Conform bazei de date AMECO a Comisiei Europene, România a înregistrat două perioade distincte în ceea ce privește decalajul de producție, anume:

- perioada 2010-2016, atunci când decalajul de producție era negativ (de la -4,8% în 2010 la -1,2% în 2016);
- perioada 2017-2019, atunci când decalajul de producție a devenit pozitiv (ca urmare a relaxării fiscale din 2017).

Odată cu criza economică generată de pandemia de COVID-19, România a reintrat într-o perioadă în care înregistrează decalaj de producție negativ. Privind în viitor, pe un orizont de

timp mediu, creșterea limitată a PIB-ului potențial va acționa ca o frână pentru dezvoltarea economică.

O soluție pentru această problemă este găsirea unor noi surse de creștere economică sustenabilă, printre altele: digitalizarea, automatizarea și reducerea decalajului de gen la locul de muncă.

În ceea ce privește decalajul de gen la locul de muncă, conform McKinsey, România se situează sub media țărilor din Europa Centrală și de Est (CEE) în ceea ce privește contribuția femeilor la creșterea PIB (39% în România, față de media CEE de 40% media CEE), precum și ponderea femeilor în forța de muncă (43% în România, față de media CEE de 45%), în condițiile în care femeile reprezintă 51% din populația totală (conform INS, 2020) și circa 55% dintre absolvenții de învățământ terțiar.

Într-un scenariu în care România îmbunătățește participarea femeilor la forța de muncă, sporește numărul de ore lucrate de femei și schimbă mixul sectorial al forței de muncă în sectoarele economice avansate la nivelul țării cu cea mai rapidă rată de creștere istorică pentru fiecare dintre acești trei parametri, ar înregistra a doua cea mai mare creștere din CEE (creștere a PIB de 8,7% față de scenariul de bază în 2030).

Această evoluție ar determina, în condițiile unei îmbunătățiri anuale a colectării de 0,5%, concomitent cu o eficientizare anuală a cheltuielilor publice de 0,5%, o creștere a veniturilor bugetare de 96% în 2030 (față de 2021).

În aceste condiții, fără a pune presiune pe deficitul bugetar, investițiile publice ar putea ajunge la circa 10% din PIB până în 2026, ceea ce reprezintă o creștere de 172% față de 2021. Acest nivel sustenabil ar permite reducerea decalajului de dezvoltare dintre România și vestul Europei, în condițiile în care infrastructura României este una dintre cele mai puțin dezvoltate din UE, iar alte sectoare vitale pentru economie (sănătate și educație) au nevoi masive de investiții.

Spațiul fiscal care ar putea fi creat prin reducerea decalajului de gen la locul de muncă ar putea fi folosit pentru finanțarea unor programe naționale (cu sau fără contribuție din partea Uniunii Europene), precum:

- Programe de îngrijire a copiilor subvenționate sau finanțate de stat (de exemplu, construcția de creșe și grădinițe);
- Politici fiscale pentru a încuraja ambii soți să lucreze (de exemplu, fiscalitate redusă dacă ambii soți lucrează, credite fiscale pentru îngrijirea copiilor);
- Extinderea concediului de paternitate;
- Programe post-școală pentru dezvoltarea abilităților în STEM (știință, tehnologie, inginerie și matematică - Science, Technology, Engineering and Mathematics).

Ratele de fertilitate și egalitatea de gen în distribuția muncii familiale neremunerate (de îngrijire a copiilor) sunt strâns legate istoric. În timpul primei tranziții demografice către familii mai mici, femeile - deși au devenit mult mai egale cu bărbații - au fost în același timp împovărate de stresul de a combina munca plătită cu cea casnică și de îngrijire a copiilor și, prin urmare, au avut tendința de a avea mai puțini copii (sarcina de îngrijire a copiilor fiind printre factorii determinanți).

În ultimii ani, ratele de fertilitate au crescut, în special în cele mai dezvoltate societăți, cele care au un grad ridicat de egalitate de gen, reflectând, printre alți factori, efectul pozitiv al unei distribuții mai egale a muncii familiale neremunerate asupra înclinației de a avea copii.

Literatura actuală atribuie creșterea recentă a ratelor de fertilitate în Europa dezvoltării unei distribuții mai egale între femei și bărbați a muncii familiale neremunerate (Neyer et al. 2013, Mills 2010). În plus, multe studii oferă dovezi că o mai mare egalitate de gen în munca de îngrijire neremunerată tinde să conducă la creșterea intențiilor de fertilitate (Begall și Mills 2011, Vignoli et al. 2012, Mills et al. 2008, Esping-Andersen et al. 2007).

- *Creșterea anuală cu 10% a numărului de firme cu antreprenori femei*

Dacă prin măsurile propuse de VERTIK prin politica publică alternativă de stimulare a antreprenoriatului feminin s-ar ajunge la o pondere a start-up-urilor cu fondatori / manageri / administratori femei similară cu ponderea femeilor în rândul populației generale (51,1%), ar însemna o creștere anuală cu peste 13% a numărului de firme nou-create cu antreprenor femei, în condițiile menținerii constante a ratei de inițiativă antreprenorială în rândul bărbaților.

La ora actuală, anual, doar 38% dintre întreprinderile active nou create au fondatori / manageri femei, conform studiului Institutului Național de Statistică "Întreprinderi noi și profilul întreprinzătorilor din România" realizat în 2020 și bazei de date statistice INT111U "Distribuția întreprinderilor active nou create, după sexul fondatorului/managerului".

De asemenea, conform statisticilor Oficiului Național al Registrului Comerțului, la 31.08.2021, doar 34,27% dintre administratorii persoanelor juridice active și 36,98% dintre asociații/acționarii persoanelor juridice active sunt femei.

În anul pre-pandemic 2019 s-au înmatriculat în total 134.220 firme, dintre care 94.869 SRL-uri, conform statisticilor ONRC.

Deci, potențialul de creștere a ratei de naștere antreprenoriale ar fi de 17.500 noi jucători cu antreprenoriat feminin intrați în economie anual (13% din cele 134.220 firme nou-înființate), ceea ce ar spori competiția și competitivitatea pe piață și dorința de inovare a produselor și serviciilor.

- *Creșterea cu 20% a numărului de angajați și antreprenori femei în zona de tehnologii avansate, STEM (science, technology, engineering, mathematics) și IT&C.*

4.1. Impactul economic și asupra mediului de afaceri

- impactul macroeconomic:

- Creșterea contribuției femeilor antreprenor, manager și active economic (ocupate pe piața muncii) la creșterea PIB, PIB/locuitor și atingerea PIB potențial.
- Impactul estimat: o creștere anuală a PIB între 1 (minim) și 8,7% (maxim).

-Conform primului Monitor privind egalitatea de gen la nivel regional al UE, regiunile cu un indice mai scăzut de performanță în rândul femeilor au un Produs Intern Brut pe cap de locuitor mai scăzut, în timp ce regiunile cu un nivel mai ridicat de realizări în rândul femeilor se bucură de un nivel mai ridicat de dezvoltare umană. De asemenea, calitatea guvernării este mai ridicată în regiunile în care femeile au realizări mai multe.

- impactul asupra investițiilor publice
- impactul asupra mediului concurențial și domeniului ajutoarelor de stat:
 - Creșterea concurenței prin înființarea de noi firme antreprenoriale cu antreprenariat feminin.
 - Impactul estimat: creșterea anuală cu 10% până la 13% a numărului de firme noi fondate de asociați/acționari femei.
 - Înființarea anuală a 13.400 (minim) - 17.500 (maxim) start-up-uri cu antreprenariat feminin, în condițiile păstrării constante a ratei de inițiativă antreprenorială în rândul bărbaților.
- impactul asupra mediului de afaceri:
 - Creșterea accesului la finanțare și creditare a femeilor antreprenor prin adaptarea condițiilor de creditare și garantare bancară la profilul de risc al femeilor antreprenor și introducerea statisticilor de acces la finanțare/creditare dezagregate pe gen.
- impactul asupra întreprinderilor mici și mijlocii (testul IMM):
 - Stimularea antreprenoriatului feminin și înființarea de noi IMM-uri.
 - Impactul estimat: creșterea anuală cu 10% până la 13% a numărului de IMM fondate de asociați/acționari femei.
 - Înființarea anuală a 13.400 (minim) - 17.500 (maxim) start-up-uri cu antreprenariat feminin, în condițiile păstrării constante a ratei de inițiativă antreprenorială în rândul bărbaților.
- impactul asupra serviciilor publice furnizate de instituțiile administrației publice centrale și locale:
 - Femeile care vor ocupa poziții de top în managementul public și leadership-ul politic vor aduce cu sine caracteristicile profesionale și umane specific feminine (empatie, centrare pe oameni și nevoile lor, prioritate acordată oamenilor, creativitate), serviciile publice furnizate și mediul public devenind astfel mai centrate pe satisfacția beneficiarilor serviciilor și politicilor publice și mai inovative în abordare.
 - Implementarea standardelor europene privind egalitatea de gen în achizițiile publice.

4.2. Impactul bugetar și financiar

- costurile și veniturile generate de inițiativă asupra bugetului de stat, precum și impactul (+/-) rezultat

Costurile:

- Costurile privind investițiile statului și autorităților locale în creșe, grădinițe, cămine pentru bătrâni și persoane cu handicap
- Costurile cu implementarea bugetării de gen

Veniturile:

- Impozitul pe profit generat de firmele nou-create prin stimularea antreprenoriatului feminin
Marja medie de profit = 15-30%

Demararea mai timpurie a afacerilor cu antreprenoriat feminin în varianta 3 va duce la creșterea duratei lor de viață activă și la sporirea contributivității lor fiscale (lifetime value).

- Impozitele și contribuțiile sociale generate de angajații suplimentari din firmele nou-create = 1,124 miliarde lei

Calculul impactului estimat:

Potențialul maxim de creștere estimat de VERTIK este de 17.500 start-up-uri cu antreprenoriat feminin înființate anual.

Microîntreprinderile (start-up-urile) românești au în medie 2 angajați.

În primul an, acestea vor crea 35.000 de noi locuri de muncă (2 locuri de muncă/start-up x 17.500 start-up-uri).

35.000 angajați x 5.780 lei (salariul mediu brut/angajat) x 46,32% (povara fiscală pe salarii) x 12 luni = **1.124.464.320 lei anual.**

După primii ani de funcționare, scalând de la stadiul de microîntreprindere la cel de întreprinderi mici, ar putea asigura 350.000 locuri de muncă (20 locuri de muncă în medie/întreprindere mică x 17.500 întreprinderi mici).

În România, întreprinderile mici au în medie 20 de angajați.

Ulterior, scalând de la stadiul de întreprindere mică la întreprindere mijlocie, ar putea asigura 1.750.000 locuri de muncă (100 locuri de muncă în medie/întreprindere mijlocie x 17.500 întreprinderi mijlocii).

În România, întreprinderile mijlocii au în medie 100 de angajați.

- Impozitele și contribuțiile pe salarii generate de femeile casnice și inactive care au devenit ocupate și active pe piața muncii.

- Impozitele și contribuțiile pe salarii generate de femeile care au avansat mai rapid în carieră și au ocupat poziții manageriale sau posturi de specialiști cu valoare adăugată ridicată și mai bine plătite în zona STEM, High TECH, R&D, IT.

Impactul estimat:

Impozite și contribuții sociale = **691 milioane lei**

Calculul impactului estimat:

Potențialul estimat de creștere a numărului de angajați și antreprenori femei în zona de tehnologii avansate, STEM și IT&C este de 20% (estimare VERTIK).

La ora actuală, în România există circa 57.000 de femei angajate în sectorul IT&C (conform datelor statistice oficiale, sunt 220.000 angajați în sectorul IT&C, dintre care 26% sunt femei).

Ca atare, la un potențial estimat de creștere cu 20%, estimăm înființarea a 11.500 noi locuri de muncă pentru femei în sectorul IT.

11.500 angajați x 13.787 lei (salariul mediu brut în sectorul IT în anul 2021) x 36,32% (povara fiscală pe salarii, fără impozitul pe venit de 10%) x 12 luni = 691.026.499 lei anual

Statistici salarii medii pe economie și pe domeniul IT, iulie 2021:

Salariul mediu *brut* pe economie = 5.780 lei

Salariul mediu *net* pe economie = 3.545 lei

Salariul mediu *brut* în activități de servicii în tehnologia informației = 13.787 lei

Salariul mediu *net* în activități de servicii în tehnologia informației = 8.709 lei

- Impozitele și contribuțiile generate de contractele part-time, de muncă la domiciliu (remote) și pe durată determinată create prin flexibilizarea pieței muncii

- costurile și veniturile generate de inițiativă asupra bugetelor locale, precum și impactul (+/-) rezultat

4.3. Impactul social

- impactul asupra grupurilor țintă identificate:

- reducerea ratei șomajului în rândul femeilor

- reducerea ratei sărăciei în rândul femeilor

- valorificarea potențialului de creație și inovare al femeilor și creșterea capitalului uman al României

- reducerea excluziunii sociale a femeilor roma și celor din mediul rural

- creșterea ratei de participare a femeilor la activitatea economică și antreprenorială

- flexibilizarea formelor legale de muncă pentru femeile angajate part-time sau pe proiect (cu contract de muncă cu timp parțial sau cu durată determinată) care au cel puțin un copil în îngrijire.

- impactul asupra grupurilor vulnerabile, așa cum sunt definite de art.6, lit.p din Legea asistenței sociale nr. 292/2011, cu modificările ulterioare (grupul vulnerabil desemnează persoane sau familii care sunt în risc de a-și pierde capacitatea de satisfacere a nevoilor zilnice de trai din cauza unor situații de boală, dizabilitate, sărăcie, dependență de droguri sau de alcool ori altor situații care conduc la vulnerabilitate economică și socială):

Politica publică va genera beneficii pentru: mamele singure, femeile roma, femeile din mediul rural, femeile casnice, femeile șomeri neindemnizați și inactive economic și social.

- impactul asupra serviciilor sociale și calității vieții beneficiarilor:

- creșterea calității vieții femeilor active și ocupate în poziții manageriale și pe posturi de specialiști cu valoare adăugată ridicată și bine plătite din zona STEM, IT, R&D

- sporirea bugetului familiilor, mai ales al celor monoparentale reprezentate de femei care erau înainte inactive economic sau casnice

METODOLOGIE:

Evaluarea impactului social poate fi realizată prin:

focus grup; interviu; studiu de caz; sondaj de opinie; analiză comparată; analiză de gen.

Se va urmări care sunt consecințele unei soluții de politici publice asupra: *capitalului uman; drepturilor omului; nivelului de angajare; creșterii puterii de cumpărare; egalității de gen; excluziunii sociale; sărăciei; sănătății; siguranței cetățeanului; drepturilor consumatorilor; capitalului social.*

4.4. Impactul asupra mediului înconjurător

Afacerile construite de femei sunt mai sustenabile și durabile datorită unei atitudini mai prudente față de riscurile de mediu asumate, mai puțin competitive și averse în privința profiturilor obținute cu orice preț, mai empatică și umane, orientate spre interesele tuturor stakeholderilor (părților interesate), nu doar spre interesul pe termen scurt al acționarilor.

METODOLOGIE:

Evaluarea impactului de mediu se referă la gradul potențial de afectare a mediului înconjurător prin: *poluarea aerului, apei sau solului; modificări climatice; gestionarea deșeurilor; pierderea biodiversității; afectarea sănătății oamenilor.*

Pentru *estimarea costurilor administrative* se va utiliza metoda costului standard.

Secțiunea 5 - Selectarea opțiunii, Analiza multicriterială a opțiunilor de politică publică

Pentru a evalua calitativ și a prioritiza cele două opțiuni de intervenție (soft și hard), am identificat o listă inițială de 11 criterii adecvate scopului și obiectivelor urmărite de politica publică propusă de Asociația VERTIK pentru Viitor.

Criteriile de prioritizare propuse de VERTIK pentru realizarea analizei multicriteriale sunt:

1. Creșterea numărului de IMM-uri active cu asociați și administratori femei
2. Sporirea accesului la creditare și finanțare a IMM-urilor înființate și conduse de femei
3. Sporirea ponderii femeilor în consiliile de administrație ale întreprinderilor de stat și companiilor publice listate la bursă
4. Creșterea ratei de ocupare a femeilor pe piața muncii
5. Accesul îmbunătățit al femeilor casnice la infrastructura publică socială de suport pentru îngrijirea copiilor, bătrânilor, bolnavilor și persoanelor cu dizabilități
6. Creșterea ponderii femeilor în sectoarele industriale și de servicii cele mai productive, generatoare de valoare adăugată și locuri de muncă bine plătite (servicii financiare, energie, utilități, STEM, ITC, R&D, administrație publică, industrie, imobiliar)
7. Sporirea numărului de femei care dețin abilități adecvate de leadership, management și pentru demararea unei activități antreprenoriale (înființarea unui start-up), precum și a ponderii lor în populația totală feminină
8. Îmbunătățirea accesului femeilor la programe de mentorat, networking, training, finanțare și sprijin pentru start-up-uri
9. Reprezentarea mai echilibrată a femeilor la toată nivelurile guvernării și în pozițiile de decizie din sectorul politic și public
10. Creșterea flexibilității formelor legale de muncă pentru femeile unic întreținător din familii monoparentale
11. Creșterea accesului la achizițiile publice de lucrări, produse și servicii a IMM-urilor înființate și conduse de femei

Am clasificat aceste criterii în baza atribuirii unei ponderi în evaluarea opțiunilor de politică publică. Pentru o atribui o pondere fiecărui criteriu conform importanței sale relative din perspectiva stakeholderilor (părților interesate), am solicitat părților interesate să selecteze online criteriile pe care le consideră cele mai utile și relevante.

Am aplicat un chestionar online de evaluare a criteriilor de prioritizare pentru analiza multicriterială de evaluare a opțiunilor de soluționare a problemei (ritmul redus de

eliminarea a diferențelor și decalajelor de gen în România) și ponderea lor în luarea deciziei de politici publice privind soluția optimă.

Am invitat respondenții la chestionar să selecteze maximum 5 criterii meritorii dintre cele 11 criterii propuse de VERTIK, acele criterii pe care le consideră cele mai adecvate, relevante, importante și urgente.

Până în data de 3 decembrie 2021 am colectat 48 de răspunsuri (voturi) din partea organizațiilor și instituțiilor interesate de problema de politici publice.

Apoi, am împărțit numărul de voturi (răspunsuri) primite de fiecare criteriu în parte la numărul de voturi obținut de criteriul cu cel mai mic scor - căruia i-am atribuit o pondere egală cu 1.

Criteriul ales cel mai rar a primit 7 voturi (pondere atribuită = 1), iar cel mai important criteriu din perspectiva stakeholderilor a primit 27 voturi și i-am atribuit ponderea de 3,9 - după cum rezultă din tabelul de mai jos:

Criteriul	Numărul de voturi	Ponderea criteriului
Sporirea numărului de femei care dețin abilități adecvate de leadership, management și pentru demararea unei activități antreprenoriale (înființarea unui start-up) și a ponderii lor în populația totală feminină	27	3,9
Sporirea ponderii femeilor în board-urile (consiliile de administrație) companiilor de stat și listate la bursă	26	3,7
Reprezentarea mai echilibrată a femeilor la toată nivelurile guvernării și în pozițiile de decizie din sectorul public	25	3,6
Îmbunătățirea accesului femeilor la programe de mentorat, networking, training, finanțare și sprijin pentru start-up-uri	23	3,3
Sporirea accesului la creditare și finanțare a IMM-urilor înființate și conduse de femei	23	3,3
Accesul îmbunătățit al femeilor casnice la infrastructura publică socială de suport pentru îngrijirea copiilor, bătrânilor, bolnavilor și persoanelor cu dizabilități	22	3,2
Creșterea flexibilității formelor legale de muncă pentru femeile unic întreținător al unei familii monoparentale	20	2,9

Criteriul	Numărul de voturi	Ponderea criteriului
Creșterea ponderii femeilor în sectoarele industriale și de servicii cele mai productive, generatoare de valoare adăugată și locuri de muncă bine plătite (servicii financiare, energie, utilități, STEM, ITC, R&D, administrație publică, industrie, imobiliar)	19	2,7
Creșterea ratei de ocupare a femeilor pe piața muncii	19	2,7
Creșterea în România a numărului de IMM-uri active cu asociați și administratori femei	16	2,3
Creșterea accesului la achizițiile publice de lucrări, produse și servicii a IMM-urilor înființate și conduse de femei	7	1

În etapa următoare, am stabilit un sistem de punctaje (scoring), aplicând valorile cantitative acolo unde estimările de impact realizate au făcut posibil acest lucru sau atribuind valori calitative în cadrul unei ierarhii bine stabilite:

Criteriul: Sporirea numărului de femei care dețin abilități adecvate de leadership, management și pentru demararea unei activități antreprenoriale (înființarea unui start-up) și a ponderii lor în populația totală feminină	
Nicio creștere Rată scăzută de creștere Rată medie de creștere Rată ridicată de creștere	Scor 1 Scor 2 Scor 3 Scor 4
Criteriul: Sporirea ponderii femeilor în consiliile de administrație ale întreprinderilor de stat și companiilor publice listate la bursă	
O pondere de 15% O pondere de 25% O pondere de 33% O pondere de 45%	Scor 1 Scor 2 Scor 3 Scor 4
Criteriul: Reprezentarea mai echilibrată a femeilor la toată nivelurile guvernării și în pozițiile de decizie din sectorul public	
25% din pozițiile de decizie 33% din pozițiile de decizie 40% din pozițiile de decizie Paritate (50%-50%)	Scor 1 Scor 2 Scor 3 Scor 4

Criteriul: Îmbunătățirea accesului femeilor la programe de mentorat, networking, training, finanțare și sprijin pentru start-up-uri	
Menținerea nivelului de acces	Scor 1
Rată scăzută de creștere a accesului	Scor 2
Rată medie de creștere a accesului	Scor 3
Rată ridicată de creștere a accesului	Scor 4
Criteriul: Sporirea accesului la creditare și finanțare a IMM-urilor înființate și conduse de femei	
Menținerea nivelului de acces	Scor 1
Rată scăzută de sporire a accesului	Scor 2
Rată medie de sporire a accesului	Scor 3
Rată ridicată de sporire a accesului	Scor 4
Criteriul: Accesul îmbunătățit al femeilor casnice la infrastructura publică socială de suport pentru îngrijirea copiilor, bătrânilor, bolnavilor și persoanelor cu dizabilități	
Menținerea nivelului de acces	Scor 1
Îmbunătățire scăzută a accesului	Scor 2
Îmbunătățire medie a accesului	Scor 3
Îmbunătățire ridicată a accesului	Scor 4
Criteriul: Creșterea flexibilității formelor legale de muncă pentru femeile unic întreținător al unei familii monoparentale	
Menținerea flexibilității	Scor 1
Creștere scăzută a flexibilității	Scor 2
Creștere medie a flexibilității	Scor 3
Creștere ridicată a flexibilității	Scor 4
Criteriul: Creșterea ponderii femeilor în sectoarele industriale și de servicii cele mai productive, generatoare de valoare adăugată și locuri de muncă bine plătite (servicii financiare, energie, utilități, STEM, ITC, R&D, administrație publică, industrie, imobiliar)	
Menținerea ponderii femeilor	Scor 1
Creștere ponderii cu 5%	Scor 2
Creșterea ponderii cu 10%	Scor 3
Creșterea ponderii cu 20%	Scor 4
Criteriul: Creșterea ratei de ocupare a femeilor pe piața muncii	
Rata de ocupare de 60%	Scor 1
Rata de ocupare de 65%	Scor 2
Rata de ocupare de 70%	Scor 3
Rata de ocupare de 75%	Scor 4

Criteriul: Creșterea în România a numărului de IMM-uri active cu asociați și administratori femei	
35% din numărul IMM-urilor active	Scor 1
40% din numărul IMM-urilor active	Scor 2
45% din numărul IMM-urilor active	Scor 3
50% din numărul IMM-urilor active	Scor 4
Criteriul: Creșterea accesului la achizițiile publice de lucrări, produse și servicii a IMM-urilor înființate și conduse de femei	
Fără perspectivă de gen	Scor 1
Conștientizarea perspectivei de gen	Scor 2
Start integrării GRPP* în achiziții	Scor 3
Finalizarea** integrării GRPP în achiziții	Scor 4

*Gender-responsive public procurement

** Includerea clauzei privind egalitatea de gen în contracte

Ținând cont de punctajele și ponderile atribuite fiecărui criteriu în cântărirea și evaluarea comparativă a celor două opțiuni de intervenție - soft și hard - am calculat apoi punctajul total pentru clasificarea relativă a celor două opțiuni, pornind de la măsurile și acțiunile de intervenție presupuse de fiecare opțiune în parte:

Criteriul	Opțiunea 2: Intervenția soft	Opțiunea 3: Intervenția hard
Sporirea numărului de femei care dețin abilități adecvate de leadership, management și pentru demararea unei activități antreprenoriale (înființarea unui start-up) și a ponderii lor în populația totală feminină (pondere 3,9)	15,6 (4x3,9)	11,7 (3x3,9)
Sporirea ponderii femeilor în board-urile (consiliile de administrație) companiilor de stat și listate la bursă (pondere 3,7)	7,4 (2x3,7)	14,8 (4x3,7)
Reprezentarea mai echilibrată a femeilor la toată nivelurile guvernării și în pozițiile de decizie din sectorul public (pondere 3,6)	10,8 (3x3,6)	14,4 (4x3,6)

Criteriul	Opțiunea 2: Intervenția soft	Opțiunea 3: Intervenția hard
Îmbunătățirea accesului femeilor la programe de mentorat, networking, training, finanțare și sprijin pentru start-up-uri (pondere 3,3)	13,2 (4x3,3)	9,9 (3x3,3)
Sporirea accesului la creditare și finanțare a IMM-urilor înființate și conduse de femei (pondere 3,3)	6,6 (2x3,3)	13,2 (4x3,3)
Accesul îmbunătățit al femeilor casnice la infrastructura publică socială de suport pentru îngrijirea copiilor, bătrânilor, bolnavilor și persoanelor cu dizabilități (pondere 3,2)	6,4 (2x3,2)	12,8 (4x3,2)
Creșterea flexibilității formelor legale de muncă pentru femeile unic întreținător al unei familii monoparentale (pondere 2,9)	5,8 (2x2,9)	11,6 (4x2,9)
Creșterea ponderii femeilor în sectoarele industriale și de servicii cele mai productive, generatoare de valoare adăugată și locuri de muncă bine plătite (servicii financiare, energie, utilități, STEM, ITC, R&D, administrație publică, industrie, imobiliar) (pondere 2,7)	8,1 (3x2,7)	10,8 (4x2,7)
Creșterea ratei de ocupare a femeilor pe piața muncii (pondere 2,7)	8,1 (3x2,7)	10,8 (4x2,7)
Creșterea în România a numărului de IMM-uri active cu asociați și administratori femei (pondere 2,3)	6,9 (3x2,3)	9,2 (4x2,3)
Creșterea accesului la achizițiile publice de lucrări, produse și servicii a IMM-urilor înființate și conduse de femei (pondere 1,0)	2 (2x1)	4 (4x1)
Total:	90,9	123,2

Punctajul total superior obținut (123,2 puncte față de 90,9 puncte), precum și faptul că a punctat mai bine la 9 dintre cele 11 criterii de prioritizare *clasifică mai bine din perspectiva analizei multicriteriale* Opțiunea 3 - Intervenția hard de reglementare pe bază de standarde de performanță, statistici dezagregate pe sexe și bugetare de gen.

Având în vedere că atât analiza de impact realizată, cât și opiniile majoritare ale stakeholderilor consultați în cadrul audierii publice recomandă aceeași opțiune ce a punctat superior și la analiza multicriterială, *recomandăm decidentului public să implementeze integral Opțiunea 3 - Intervenția hard de reglementare*, alocând însă importanța cuvenită și activităților de formare de abilități, mentorat, suport și networking privilegiate de Opțiunea 2 și care au importanța lor în succesul final al politicii publice.

Metodologia de realizare a analizei multicriteriale

Metodologia de realizare a unei analize multicriteriale este cea a Băncii Mondiale, fiind cuprinsă în raportul său "Consolidarea cadrului evaluării impactului reglementărilor în România".

Analiza Multicriterială (AMC) are la bază o matrice de performanță sau amortizare în cadrul căreia implementarea opțiunilor este măsurată comparativ cu diferite criterii.

1. Primul pas constă în identificarea criteriilor de prioritizare (în cazul nostru cele 11 criterii propuse) și atribuirea unei ponderi relative fiecărui criteriu în funcție de alegerile (voturile) părților interesate.

Mai întâi sunt excluse din listă acele criterii ce nu au primit nici un punct de la stakeholderi. *La noi nu este cazul, chiar și cel mai puțin votat criteriu a primit, totuși, 7 puncte.*

Apoi, se împarte scorul fiecărui criteriu la criteriul cu cel mai mic scor, pentru ca acestuia să i se atribuie o pondere egală cu "1".

În exemplul nostru, dacă cel mai puțin votat criteriu a primit 7 puncte și cel mai mare criteriu a primit 27 de puncte,

- celui mai mic criteriu i se atribuie o pondere de 1 ($7/7=1$), iar

- celui mai mare criteriu i se atribuie o pondere de 3,9 ($27/7=3,9$).

La fel se procedează cu toate celelalte criterii, atribuindu-li-se o pondere calculată ca raport între numărul de voturi primite de la stakeholderi și cifra 7.

2. Al doilea pas constă în stabilirea unui sistem de punctaje în funcție de gradul de realizare (îndeplinire) a fiecărui criteriu prin măsurile și acțiunile aferente fiecăreia dintre cele 2 opțiuni (cuprinse în tabelul din Secțiunea 3).

Ierarhia aferentă valorilor calitative poate fi, de exemplu:

- "nici unul" → "scăzut" → "mediu" → "ridicat" *sau*

- "nicio creștere" → "rată scăzută de creștere" → "rată medie de creștere" → "rată ridicată de creștere".

Această ierarhie este stabilită de analistul de politici publice ce realizează analiza multicriterială (adică de mine), fiind trecută la fiecare criteriu pe coloana din stânga celei aferente scorurilor de la 1 la 4.

3. Al treilea pas constă în clasificarea relativă a celor două opțiuni comparate - hard și soft.

Pentru fiecare dintre cele 11 criterii, se înmulțește ponderea cu punctajul acordat pentru fiecare opțiune și apoi rezultatul aferent se adună pe coloană.

Atunci când analiza este calitativă, neavând suficiente date statistice cantitative colectate pentru fiecare criteriu în parte, decizia cu privire la opțiunea recomandată ce respectă acest test de eficiență este parțial subiectivă.

În anumite cazuri, recomandarea nu va fi aceea de a adopta o singură opțiune, ci de a adopta o combinație sau un mix de opțiuni (instrumente) care împreună se adresează principalilor factori determinanți ai problemei.

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 său”, 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. Protagoniștii 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 industrial, 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 șicea 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 parafernala, 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 înlăptuirea 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 cooptate, 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 secțiunile sale (legislație, muncă, igienă, educație, instrucție etc.) prestigiosul forum a întreținut, în toți anii dintre cele două războaie, legături cu secțiunile 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- 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 oficierei căsătoriei. Au fost modificate prevederile codului civil după care femeia era obligată să dea ascultare soțului, speci- 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 ființă, 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-Ianculescu 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 pregător 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 înfăptuirii 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 anulului 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 Antreprenoriat 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 antreprenoriatului 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 Antreprenoriat 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 antreprenoriatului 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, publica 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 a continua în direcția actuală 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 problematică.

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 si femei sub-reprezentate in Tehnologia Informatiilor si Comunicatiilor) , 25.04.2018, "Numarul studentilor de sex feminin in randul Statelor Membre care studiaza Tehnologia Informatiilor si Comunicatiilor (ICT) in Uniunea Europeana in 2016, porneste de la mai putin de o zecime in Olanda (6%), Belgia (8%) si 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 disproporționat de femei angajate în domenii remunerate modest precum educație și îngrijire."

Institutul Național de Statistică, Femeile și Bărbații, parteneriat în munca și viața - ediția 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%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 Național de Statistică, "INS: 51,1% din totalul populației rezidente a României o reprezintă femeile"

ERSTE GROUP, CEE - 10 provocări pentru noul deceniu (CEE - 10 challenges for the new decade) "Cresterea forței de muncă în rândul femeilor ar putea ajuta piața muncii. Deși, creșterea ratei de fertilitate este un maraton, Comunitatea Europeană ar putea castiga timp prin creșterea forței de muncă în rândul femeilor. Atât în Comunitatea Europeană, cât și în Zona Euro, există lipsa/ lacuna în ceea ce privește numărul femeilor încadrate în munca, care este chiar mai mare în comparație cu Suedia – țara cu cea mai mare rată de ocupare în rândul femeilor. Anularea acestei diferențe ar putea aduce un potențial de milioane de femei pe piața muncii. Mai mult, atât fertilitatea cât și participarea femeilor pe piața muncii, ar putea beneficia de dezvoltarea unui sistem instituțional adecvat pentru îngrijirea copiilor în

Comunitatea Europeană. Analiza reformei Germane de la mijlocul anilor 2000 arată ca dezvoltarea sistemului public de îngrijire a copiilor a avut efecte pozitive asupra fertilității, în particular, și a dus la nașterea a celui de-al 2-lea și al 3-lea copil. De asemenea, există dovezi în Comunitatea Europeană că politica guvernamentală joacă un rol important în modul în care femeile aleg să se angajeze. În Polonia, în particular, introducerea unor beneficii generoase pentru copii a dus la scăderea gradului de încadrare în muncă în rândul femeilor fără educație sau cu educație minimală. În Republica Cehă, introducerea taxării solidare în 2005 a dus la scăderea angajării în rândul femeilor maritate cu copii. Mai mult, angajarea part-time, care ar putea încuraja tinerele mame să revină în câmpul muncii, rămâne o opțiune limitată în Comunitatea Europeană. Un alt aspect important în ocuparea forței de muncă este angajarea pe grupe de vârstă. Ratele de încadrare în muncă rămân scăzute, mai ales în rândul femeilor de peste 55 ani, deoarece multe dintre ele profită de pensionarea anticipată, ceea ce face ca rata vârstei de pensionare să fie cea mai mică din Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică."

Analiza SWOT

Puncte tari

a) Mărimea grupului de femei antreprenoare și a celor ocupate din România. Numărul femeilor antreprenoare din România este... ceea ce plasează România pe locul...peste numărul 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 asociații 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 România, 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 asociații/acționari în România înregistrat la ONRC în mai 2019 sunt femei)

b) Lipsa unei voci suficient de semnificativă care să fie auzită (nu există 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 preferă domeniul precum comerț cu amanuntul produse nealimentare (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 in 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-acționar în mediul rural și urban (datorata si faptului ca majoritatea societăților pe acțiuni au sediul in mediul urban)

Amenințări

a) Cultura populara care promoveaza femeia gospodina (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 viata privata-viata profesionala (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 si rolul profesional, nesiguranta materiala, lipsa cunostintelor in domeniul antreprenorial/managerial/economic (Femeile se preocupa de echilibrul familiei, educatia si ingrijirea copiilor si lasa pe loc secundar, din lipsa de timp, rolul profesional. In plus, pregatirea antreprenoriala nu este obligatorie in facultatile care pregatesc meserii liberale, asa incat femeile care finalizeaza astfel de facultati, nu au cunostinte in domeniul afacerilor. Mai mult chiar, a fost inregistrata 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 județene 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 nebankare; 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 prevazute 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 reorganizării Ministerului Economiei, Energiei și 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 și 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 Cadrului Financiar Multianual 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 mariinstrumente agreeate 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 si 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 si racordarea la ecosistemele europene.

În 2017, IBC a sponsorizat Compactul pentru Conducere receptiva 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 ” identificand SDG-urile ca foaie de parcurs pentru acea aliniere.

"În consecință, valorile pe care le recomandăm sunt fundamentat 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 si ai Prosperitatii - care sunt aliniat e elementele esentiale 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. Romania 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 deficitul 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 nou-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 viata și uzura tehnologică – inovatiile 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 sustin 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

Legislatia 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 numără 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>

Contributori

VERTIK

Daniela Șerban
Daniela Aldescu
Marcela Colica

Grup de lucru - 10 Femei Lider

Dana Lupșa
Diana Mardarovici
Cristina Chiorsac
Marilena Gheorghe
Cristina Grigore
Cătălina Verdeș
Adina Risipitu
Diana-Maria Georgescu
Mariana Stan
Roxana-Larisa Haja

Consultant: Mircea Mitruțiu

Parteneri

Contact:
exec@VERTIK.ro
www.VERTIK.ro