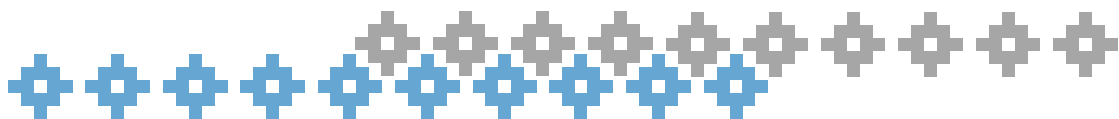
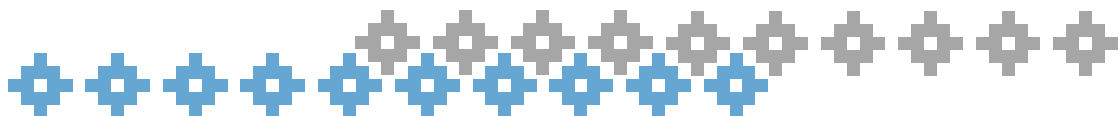


Profilul femeilor în economie și afaceri



Profilul **femeilor în economie și afaceri**



"Profilul femeilor în economie și afaceri", 2016

Autoare text: *Georgeta Mincu*

Coordonare: *Aurelia Spătaru*

Design și machetare: *Ion Axenti*

Această notă analitică face parte dintr-o **serie de profiluri ale femeilor și fetelor** din anumite grupuri sub-reprezentate din Moldova, care provin din medii socio-economice sau geografice defavorizate (*femei migrante, din mediul rural, de etnie romă, victime ale violenței*), care se află în condiții de sănătate speciale (*femei cu dizabilități, care trăiesc cu HIV, sau în etate*), sau care sunt mai puțin prezente în careva sectoare (*femeile în poziții alese și numite, în funcții de decizie pe domenii profesionale, în economie și afaceri*).

Scopul profilurilor este de a informa publicul, în bază de evidențe/date, despre avantajele, capacitățile și potențialul de care dispun grupurile de femei analizate și contribuția care acestea o pot aduce la dezvoltare, mediile lor de interacțiune, oportunitățile de care beneficiază sau sunt lipsite, limitările și obstacolele cu care se confruntă. Profilurile includ analiza factologică în cadrul grupului vulnerabil descris (pe sub-populațiile acestuia) și comparația cu grupul opus (nevulnerabil) de femei (uneori și cu grupul de bărbați corespunzător), au fost combinate și utilizate date cantitative și calitative din diferite surse oficiale (statistici oficiale și administrative) și independente (studii, sondaje) disponibile.

Documentul este destinat factorilor de decizie, elaboratorilor de politici, societății civile și publicului larg și urmărește sporirea nivelului de înțelegere a datelor și exemplificarea utilizării datelor statistice dezagregate multi-dimensional în vederea identificării măsurilor de intervenție necesare în promovarea egalității, incluziunii și coeziunii, non-discriminării și acceptării grupurilor sub-reprezentate de femei.

Reproducerea totală sau parțială a conținutului acestei publicații este autorizată cu condiția indicării clare și exacte a sursei.



Acest material a fost elaborat cu suportul Programului Națiunilor Unite pentru Dezvoltare (PNUD) și a Entității Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și Abilitarea Femeilor (UN Women) în cadrul Proiectului comun ONU "Consolidarea sistemului statistic național" implementat împreună cu Biroul Național de Statistică (BNS).

Opiniile exprimate în document aparțin autorului și nu reflectă în mod necesar punctul de vedere al agențiilor ONU sau al BNS.

Profilul femeilor în economie și afaceri/Georgeta Mincu; Biroul Național de Statistică, Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare (PNUD), Entitatea Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și Abilitarea Femeilor (UN Women). – Chișinău: S. n., 2016 (F.E.-P. "Tipografia Centrală"). – 36 p., Referințe bibliogr. în subsol. – 300 ex.

ISBN 978-9975-53-651-6.

[338+323.326]-055.2(478)(083.41)

M 75

Cuprins

Preambul	4
I. Prezentarea grupului.....	6
II. Capitalul uman și potențialul femeilor în economie și afaceri.....	9
III. Mediul de interacțiune a femeilor din economie și afaceri	17
IV. Oportunități de care beneficiază sau sunt private femeile în economie și afaceri	20
V. Limitări, bariere, obstacole cu care se confruntă femeile în economie și afaceri	28
Concluzii și recomandări	31

Abrevieri

AFM	–	Ancheta Forței de Muncă
BERD	–	Banca Europeană pentru Reconstrucție și Dezvoltare
BNS	–	Biroul Național de Statistică
ODIMM	–	Organizația pentru Dezvoltarea Întreprinderilor Mici și Mijlocii

Preambul

Odată cu angajarea plenară a Republicii Moldova în realizarea Platformei de la Beijing, a Obiectivelor de Dezvoltare ale Mileniului și a Acordului de Asociere cu Uniunea Europeană, Republica Moldova și-a asumat la nivel internațional și național asigurarea egalității de gen în toate domeniile vieții sociale, politice și economice. Domeniul economic, în cadrul Platformei pentru acțiuni de la Beijing cuprinde piața muncii, aspectele legate de muncă și familie, definind astfel un șir de obiective specifice, clasificate în categoria F, prin care adresează egalitatea de gen. Acțiunile promovate de acest forum prevăd următoarele obiective:

- promovarea drepturilor și independenței economice ale femeilor, inclusiv accesul la locuri de muncă, condiții de muncă corespunzătoare și controlul asupra resurselor economice (F1);
- facilitarea accesului egal al femeilor la resurse, la angajare, la piețe și la comerț (F2);
- prestarea serviciilor de suport în afaceri, instruire și formare, acces la piețe, la informații și la tehnologii, în special femeilor cu venituri mici (F3);
- consolidarea capacității economice a femeilor și rețelelor de specialitate (F4);
- eliminarea segregării ocupaționale și a tuturor formelor de discriminare la angajarea în câmpul muncii (F5); și
- promovarea armonizării muncii și responsabilităților familiale pentru femei și bărbați.

Această notă analitică are ca scop identificarea și analiza caracteristicilor femeilor antrenate în activități economice și afaceri în Republica Moldova, numite în continuare grupul de *Femei în economie și afaceri*. Particularitățile acestui grup sunt analizate prin prisma indicatorilor economici și sociali și a elementelor care descriu felul în care acest grup interacționează cu factorii pieței muncii, cu familia și cu instituțiile din țară. Analiza descrișă uneori arată și în ce mod politicile pot afecta aceste interacțiuni și rezultatele acestora din perspectiva egalității de gen.

Fenomenul discriminării femeilor în Republica Moldova persistă și în domeniile economice. Un studiu comparativ privind fenomenul discriminării în țară, realizat în anul 2014, arată că 28 % din respondenți, continuă să considere că persoanele cel mai frecvent discriminate sunt femeile. În contextele relevante grupului analizat, totuși,

ponderea respondenților care consideră că femeile sunt puțin sau deloc discriminate la angajare în câmpul muncii a crescut de la 24% în 2010 la 46% în 2014, discriminarea la locul de muncă - de la 29% la 50%, în familie - de la 40% la 53%¹. În viziunea respondenților egalitatea de șanse dintre femei și bărbați ar însemna, inter alia, drepturi egale (96%), ambii parteneri să aibă locuri de muncă (87%), să dispună de timp liber în egală măsură (88%) și acces egal la aceleași profesii (85%).

Printre sursele de inegalitate sau diferențele dintre bărbați și femei în grupul analizat ar putea fi enumerate următoarele (deși lista ar putea continua):

- femeile au o rată de ocupare mai mică decât a bărbaților aproape cu 5 puncte procentuale;
- deseori femeile sunt plătite mai puțin decât bărbații pentru aceleași categorii de munci și pentru aceeași calificare – cota câștigului salarial mediu lunar al femeilor în raport cel al bărbaților este sub 80% chiar și la fabricarea produselor textile, articolelor de îmbrăcăminte, activități de poștă și curier, activități de editare (43%), intermediari financiare, activități de management și consultanță, în agenții turistice și servicii de rezervare și asistență turistică, în asigurări sociale, etc.²;
- ponderea femeilor în numărul funcționarilor publici cu demnitate publică ai autorităților publice centrale cu profil economic³ este doar de 6%)⁴;
- femeile sunt de trei ori mai puține decât bărbații la conducerea unei întreprinderi sau organizații.

Pentru analiză, și pentru a nu lăsa în umbra unele aspecte importante, au fost analizate datele disponibile pentru anul 2014 dezagregate pe sex, vârstă, ocupații și statut profesional, activități economice, medii de reședință, regiuni și alte aspecte combinate.

¹ Moldova/SOIR (2015). Percepțiile populației Republicii Moldova privind fenomenul discriminării: studiu comparativ. <http://soros.md/files/publications/documents/Raport%20Nediscriminare%20analiza%20comparata.pdf>

² Biroul Național de Statistică, statistica salarizării, 2014.

³ Instituțiile clasificate conform categoriilor din UE, în cazul nostru instituțiile: Ministerul Economiei, Ministerul Finanțelor, Ministerul Agriculturii și Industriei Alimentare, Agenția Turismului.

⁴ Biroul Național de Statistică, Funcționari publici în autoritățile publice centrale și locale, 2014.

I. Prezentarea grupului

Grupul “Femei în economie și afaceri” analizat în această notă analitică, va cuprinde femeile implicate în procesele economice ale țării, adică cele economic active, care sunt angajate în câmpul muncii sau care practică o activitate de antreprenoriat din nume propriu sau ca angajator.

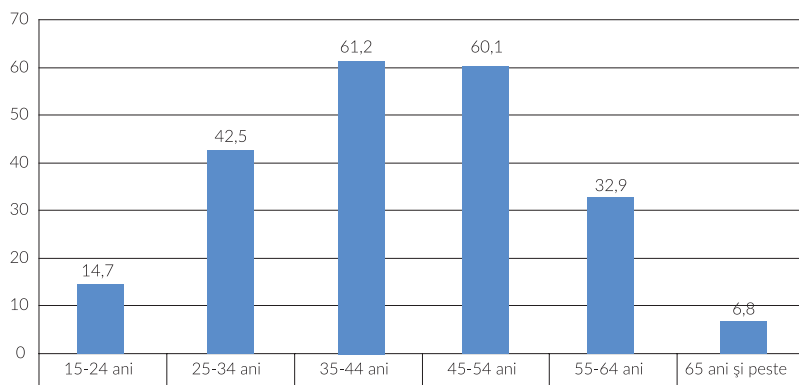
Potrivit Biroului Național de Statistică, la 1 ianuarie 2015, numărul populației rezidente a Republicii Moldova era de 3555,2 mii persoane, dintre care 52% erau femei și 48% - bărbați. Populația economic activă înregistra un număr de 1232,4 mii persoane (606,9 mii femei), dintre care 1184,9 mii persoane erau ocupate, inclusiv 588,3 mii femei.

Grupul de femei (588,3 mii persoane) cu statut de ocupate în relație cu piața muncii reprezintă obiectul acestui studiu și este analizat în raport cu mediile de interacțiune, circumstanțele existente, dar și oportunitățile oferite de climatul de afaceri la momentul acestui studiu.

Aproximativ fiecare a șasea persoana rezidentă în țară este o femeie ocupată în economie și afaceri și reprezintă 16% din populația țării. Putem considera cu ușurință că acest grup influențează sau poate influența considerabil dezvoltarea țării în toate domeniile, nu doar dimensiunea economică a acesteia. În acest capitol se prezintă succint caracteristicile acestui grup, analizate apoi în detaliu în celelalte capitole ale acestei note.

Principala caracteristică a acestui grup este ocuparea lor și participarea la piața muncii a Republicii Moldova.

Figura 1. Rata de ocupare a femeilor, pe grupe de vârstă, %



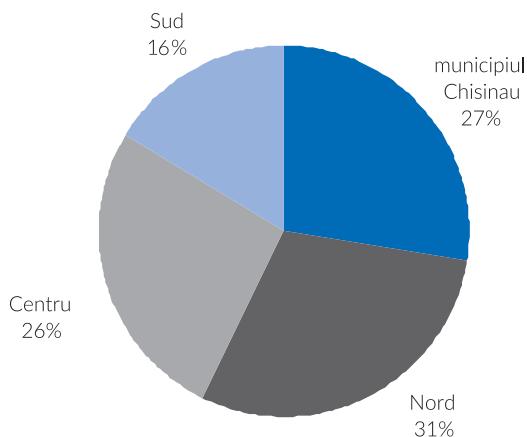
Rata de ocupare a femeilor în 2014 a fost de 37%. Rata de ocupare a scăzut considerabil în raport cu anul 2000 de la 54% la 37%, fiind cea mai mică rată de ocupare din cadrul țărilor Parteneriatului estic și de 1,6 ori mai mică decât rata de ocupare a femeilor din țările europene (60%)⁵. Bărbații în Moldova au o rata de ocupare mai mare decât a femeilor cu 5 puncte procentuale.

Cele mai active femei pe piața muncii sunt cele de vârstă cuprinsă între 35-54 ani, urmate de cele din grupa de vârstă 25-34 ani (Figura 1) și cele mai multe femei care desfășoară o activitate economică locuiesc în nordul țării, urmate de cele din municipiul Chișinău (Figura 2). Comparând cu celelalte 4 zone statistice ale țării, observăm că cele mai puține femei ocupate sunt în zona de Sud (16%). Distribuția femeilor ocupate pe zone urmează foarte aproape distribuția pe zone a tuturor femeilor cu vârsta de 15 ani și peste, dar și vârsta medie a femeilor, astfel la nordul țării vârsta medie a femeilor este cu aproximativ 3 ani mai mare decât a celor din sudul sau centrul țării.

În mediu, mai mult de jumătate din totalul femeilor angajate (60%) au studii superioare, medii de specialitate și profesionale, iar celelalte 40% au studii gimnaziale sau liceale și medii generale.

Municipiul Chișinău este o zonă cu mai multe oportunități de angajare, dar și cu cerințe mai mari față de angajați, fiind și un centru universitar, atât cererea, cât și oferta pe piața forței de muncă este într-o continuă competiție, în rezultatul căreia putem obține

Figura 2. **Ponderea femeilor ocupate de 15 ani și peste, pe zone statistice, %**



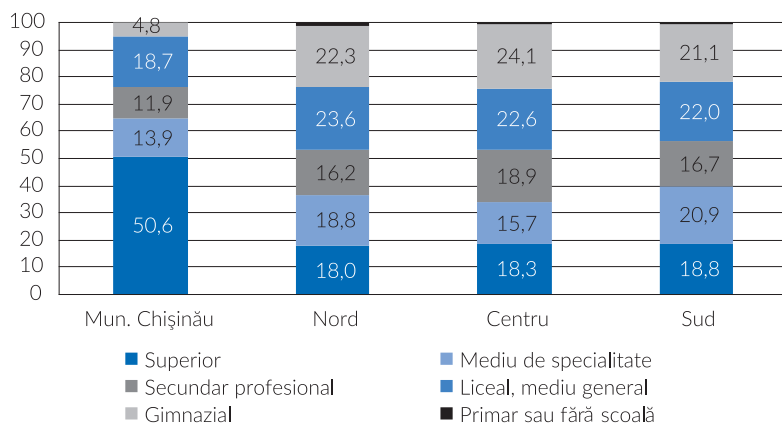
Sursa: BNS, AFM, 2014

⁵ Eurostat: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/

un loc de muncă mai calitativ, dar totodată cerințele angajatorilor față de pregătirea candidaților sunt, de asemenea, mai mari. Astfel, peste 75% din femeile antrenate pe această piață au studii superioare, medii de specialitate și profesionale.

În celelalte zone, gradul de pregătire a forței de muncă și ponderea femeilor după nivelul de instruire sunt similare fiind repartizate uniform fără deosebiri substanțiale între ele (vezi Figura 3).

Figura 3. Distribuția femeilor ocupate de 15 ani și peste, pe zone statistice, după nivel de instruire, %



Sursa: BNS, AFM, 2014

Astfel, aspectele demografice, dar și oportunitățile diferite oferite de piața muncii pe zone și raioane, sunt aspecte importante pe care trebuie să le ia în considerare factorii de decizie la planficarea economică și bugetară la nivel teritorial dar și în ansamblu pe țară.

Femeile dețin o pondere mare în sectoarele administrație publică, învățământ, sănătate și asistență socială (peste 70%); și în comerțul cu ridicata și cu amănuntul, hoteluri și restaurante (în jur de 58%), mai puțin în construcție și transport (detalii în Figura 7).

Conform datelor BNS, femeile salariate dețin o pondere de 72,4 % din total femei ocupate, celelalte activînd pe cont propriu, ca lucrători familiali sau patroni de întreprinderi.

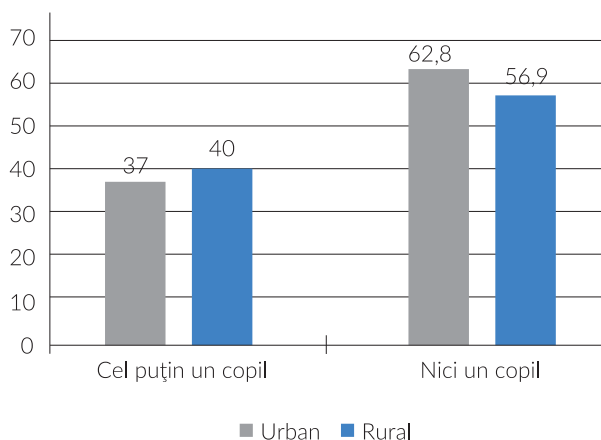
II. Capitalul uman și potențialul femeilor în economie și afaceri

Precum am menționat mai sus, grupului analizat reprezintă 49,6% din populația ocupată (de 15 ani și peste) și cifrează 588,3 mii femei (BNS, 2014). Ocuparea oferă acces femeilor la resursele economice și financiare, dar și la oportunități de dezvoltare personală. Acestea fiind la rândul lor determinate de forma de participare a femeilor pe piața muncii, de tipul muncii, de venitul obținut din ocupare, de nivelul de protecție socială, de munca pe care o exercită, de grupul ocupațional, de regimul de muncă și altele.

Conform unei note analitice a BNS⁶, în Moldova cea mai mare parte a lucrărilor nereunerate sunt efectuate de femei: circa 66% din timpul total alocat muncii constituie muncă neremunerată (4,9 ore pe zi). Bărbații alocând aproape de două ori mai puțin timp acestor activități (2,8 ore pe zi). Asemenea diferențe se atestă și în alte state, însă, comparativ cu Moldova, într-o măsură mai mică: în țările OCDE femeile alocă muncilor nereunerate în medie 2,5 ore pe zi, în timp ce bărbații - 1,7 ore pe zi.

Participarea femeilor pe piața forței de muncă contribuie la creșterea venitului personal, venitul comun al familiei, la diminuarea nivelului sărăciei femeilor și la bunăstarea

Figura 4. Rata de ocupare a femeilor cu vârsta de 25-49 ani, după număr de copii (0-6 ani) și medii de reședință, %



Sursa: BNS, AFM, 2014

⁶ http://www.statistica.md/public/files/publicatii_electronice/Utilizarea_timpului_RM/Note_analitice_rom/07_brosur_ROM.pdf

populației țării în general. De asemenea, participarea femeii la viața economică ameliorează imaginea femeii în societate, contribuie la autoafirmarea ei, dar și la implicarea ei în activități politice și social-culturale.

Analizînd participarea femeilor pe piața muncii în funcție de vîrstă, constatăm că cele mai active femei sunt cele de vîrstă cuprinsă între 35-55 ani, urmate de cele din grupa de vîrstă 24-35 ani (Figura 1). Rata de ocupare a femeilor este influențată, nu numai de vîrstă acestora, dar și de alți factori:

- dacă au sau nu copii de vîrstă preșcolară: Astfel, pentru femeile în vîrstă de 25-49 ani fără copii, rata de ocupare atinge valoarea de 57% în mediul rural și 63% în mediul urban. Iar rata de ocupare a femeilor cu copii scade treptat în funcție de numărul copiilor: de la 52,2% în cazul femeilor cu un copil până la 43,9% pentru femeile cu 3 și mai mulți copii⁷.
- de vîrstă copiilor, și anume de vîrstă preșcolară: femeile, de exemplu, cele din categoria de vîrstă 25-49 ani - care au cel puțin un copil de vîrstă preșcolară au o rată de ocupare de doar 37% în mediul urban și 40% în mediul rural (vezi Figura 4)⁸.
- de mediul de reședință și starea civilă:
 - rata de ocupare a celor necăsătorite din mediul rural (19,7%) este de 2 ori mai mică decît a celor din mediul urban (33,9%), pe cînd rata de ocupare a celor căsătorite în mediul rural (47,3%) depășește puțin cu 2 p.p. rata de ocupare a celor căsătorite din mediul urban (45,2%);
 - tablou diametral opus avem la văduve și divorțate, rata femeilor ocupate văduve din mediul urban (15,1%) este cu 5 p.p. mai mică decît a celor văduve din mediul rural (20,6%), iar a celor divorțate din mediul urban (49,2%) este de 9 p.p. mai mare decît a celor din mediul rural (40,5%)⁹;
- de responsabilitățile familiale sau de lipsa unui loc de muncă cu program complet, de exemplu:
 - femeile cu program de lucru parțial, salariate, au recurs la această opțiune deoarece fie nu au găsit de lucru cu program complet (45% din totalul celor cu program parțial), fie au fost transferate din inițiativa administrației la program parțial (23%), fie din cauza responsabilităților familiale (10%);
 - mai mult de jumătate dintre femeile lucrătoare pe cont propriu, au fost nevoite să aleagă în program parțial de muncă din cauza lipsei unui loc de muncă complet (36%), sau responsabilităților familiale (28%), lipsei de clienți, comenzi (14%), etc.

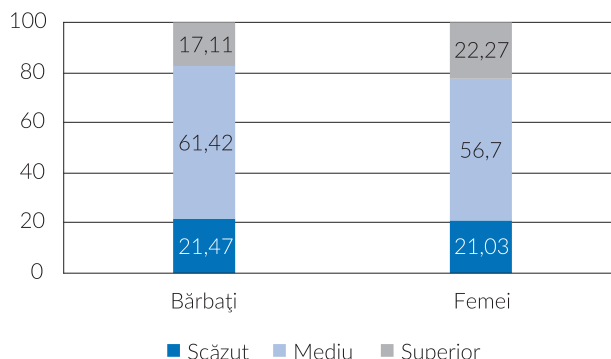
⁷ http://www.statistica.md/public/files/publicatii_electronice/femei_si_barbati/Portret_statistic_femei.pdf

⁸ <http://statbank.statistica.md/pxweb/Databaze/RO/GEN/ECO/ECO.asp>

⁹ BNS. Forța de muncă din RM. Ocupare și șomaj, 2015.

Întrucât accesul egal la educație pentru fete și băieți este asigurat în mare măsură în Republica Moldova, femeile au aproape același nivel de educație cu cel al bărbaților, uneori chiar depășit în calificări educaționale formale (vezi Figura 5).

Figura 5. Populația de 25-64 ani, pe sexe și nivel de instruire, 2014, %



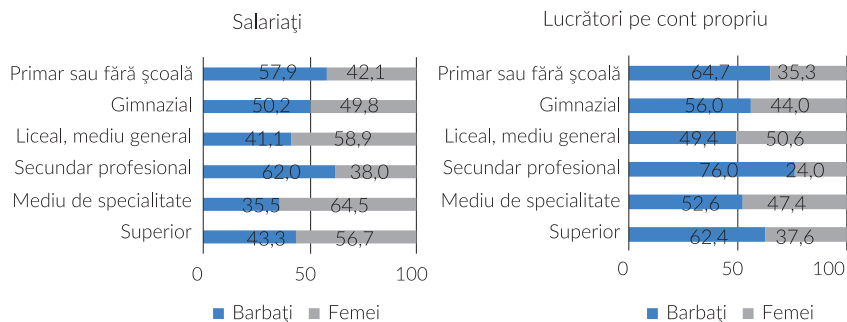
Sursa: BNS, AFM, 2014

Cel mai adesea, femeile și bărbații cu educație și calificări echivalente nu ajung la același nivel de venituri sau la cote egale în ocuparea pozițiilor de decizii, dacă examinăm în ce măsură câștigurile educaționale ale femeilor și fetelor se transformă în oportunități de angajare în urma finalizării studiilor.

Datele statistice arată ca tot mai multe fete tinere tind să aleagă și să intre la studii la o instituție de învățământ superior în loc de cele medii de specialitate sau secundar-profesionale, fapt ce putea fi influențat de reformele educaționale și/sau de intenția pronunțată a tinerelor de a pleca peste hotare în căutarea unui loc de muncă după absolvirea unei instituții.

Analiza statutului profesional al femeilor corelat cu nivelul de studii ne arată că ponderea femeilor cu studii superioare (56,7%) și medii de specialitate (64,5%) este mai mare în categoria salariaților decât a bărbaților (43,3% și respectiv, 35,5%), iar în categoria lucrătorilor pe cont propriu, bărbații cu studii superioare dețin o pondere mai mare decât femeile (62,4% versus 37,6%) (Figura 6). Acest tablou indică existența unui potențial educațional feminin, care, posibil, în caz de valorificare și completare cu abilități antreprenoriale și cunoștințe în domeniul inițierii unei afaceri, ar putea rezulta în indicatori egali.

Figura 6. Ponderea populației ocupate după statut profesional, nivel de instruire, sexe, 2014, %



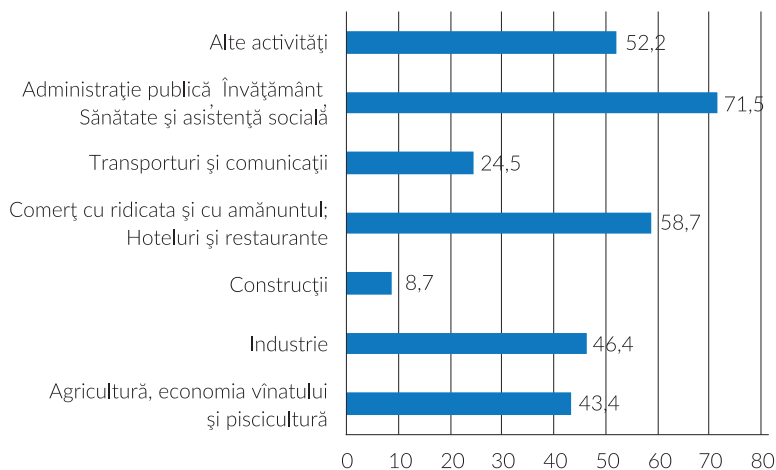
Sursa: BNS, AFM, 2014

Date statistice la nivel de țară ne arată că ponderea femeilor cu studii superioare în totalul femeilor ocupate a crescut cu aproape 10 p.p. în ultimii zece ani. În 2014 aproape 60% din totalul femeilor angajate au studii superioare, medii de specialitate și profesionale, iar celelalte 40% au studii gimnaziale, sau liceale și medii generale (Figura 5) – acești indicatori ne sugerează despre rezervele existente ale capitalului uman feminin și necesitatea încurajării celor 40% femei fără o pregătire profesională să găsească oportunități și să-și valorifice potențialul, în special a celor din zonele rurale, unde ponderea femeilor fără pregătire profesională este mult mai mare decât a celor din zonele urbane (62% față de 24%).

Capitalul uman și profesional al femeilor este valorificat pe piața muncii în diferite sectoare ale economiei. Femeile au diferit statut profesional și ocupațional, deseori potrivit stereotipurilor și percepției tradiționale bazate pe rolurile sociale oferite femeilor și bărbaților la moment. Din păcate, există un dezechilibru de gen privind ponderea femeilor și bărbaților în sectoarele economiei naționale.

În perioada analizată, femeile dețineau o pondere mare în 2 sectoare: în administrația publică, învățământ, sănătate și asistență socială (peste 71%); în comerțul cu ridicata și cu amănuntul, hoteluri și restaurante (în jur de 59%). Mai puțin sunt prezente femeile în sectoare de construcție, transport și comunicații (Figura 7). Concentrarea femeilor doar în anumite sectoare poate afecta securitatea economică și socială a femeilor, dar și a familiilor lor, uneori diminuând chiar și posibilitățile lor de prosperare, creștere în carieră sau de autoafirmare.

Figura 7. Ponderea femeilor angajate în economie, pe tipuri de activități economice, 2014



Sursa: BNS, AFM, 2014

Un studiu recent care a cercetat fenomenul discriminării în rândurile populației din Republica Moldova arată ca 28% din respondenți cred că cauzele inegalității de șanse dintre bărbați și femei sunt că femeile nu pot practica anumite profesii și nu sunt promovate la posturi înalte, iar 27% atestă că femeile sunt plătite mai prost ca bărbații¹⁰.

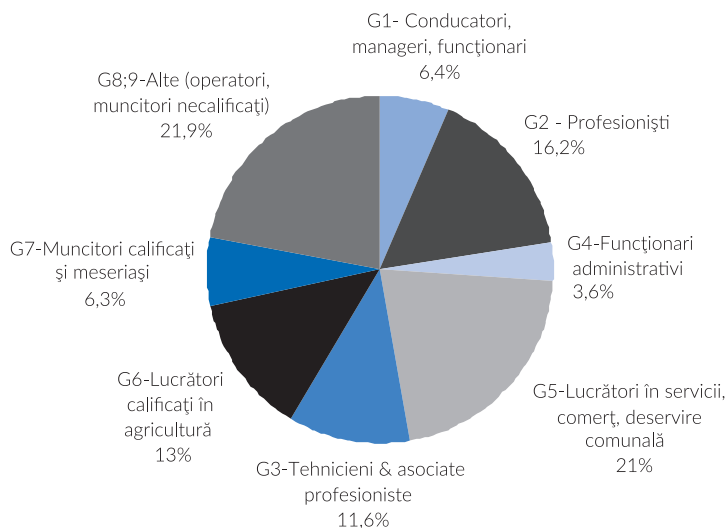
Femeile predomină în rândul ocupațiilor cu nivel înalt de calificare. Nivelul educațional al femeilor se răsfrânge și asupra oportunităților de angajare și statutului ocupațional al acestora. În 2014, structura ocupațională¹¹ a femeilor ocupate a fost următoarea (Figura 8):

- 26% femei au activat în calitate de conducători, manageri, funcționari ai autorităților publice de toate nivelurile, dintre care 16% - specialiste cu nivel superior de calificare (G1, G2, G4);
- 31% femei lucrează ca specialiste cu nivel mediu de calificare, muncitoare calificate în agricultură și întreprinderi mari și mici, în meserii de tip artizanal, în construcții, transporturi, telecomunicații, geologie și prospectare geologică, (G3, G6, G7),

¹⁰ Moldova/SOIR (2015). Percepțiile populației Republicii Moldova privind fenomenul discriminării: studiu comparativ. <http://soros.md/files/publications/documents/Raport%20Nediscriminare%20analiza%20comparata.pdf>.

¹¹ Grupe majore ale clasificatorului ISCO-88: G1 - Conducatori ai autoritatilor publice de toate nivelurile, conducatori și funcționari superiori din unitatile economico-sociale și politice; G2 - Specialisti cu nivel superior de calificare; G3 - Specialisti cu nivel mediu de calificare; G4 - Funcționari administrativi; G5 - Lucratori în servicii, gospodaria de locuințe și servicii comunale, comerț și asimilați; G6 - Lucratori calificați în agricultura, silvicultura, vânătorie, piscicultura și pescuit; G7 - Muncitori calificați în întreprinderi industriale mari și mici, în meserii de tip artizanal, în construcții, transporturi, telecomunicații, geologie și prospectare geologică; G8 - Operatori, aparatiști, masiniști la instalații și mașini, lacatși asamblori; G9 - Muncitori necalificați.

Figura 8. Structura ocupațională a femeilor, %



Sursa: BNS, AFM, 2014

- 21% femei lucreaza în domeniile servicii, comerț, gospodăria locuințelor și servicii comunitare, (G5); iar restul
- 22% sunt muncitoare necalificate sau operatoare, lucrătoare la instalații de mașini și diferite aparate.

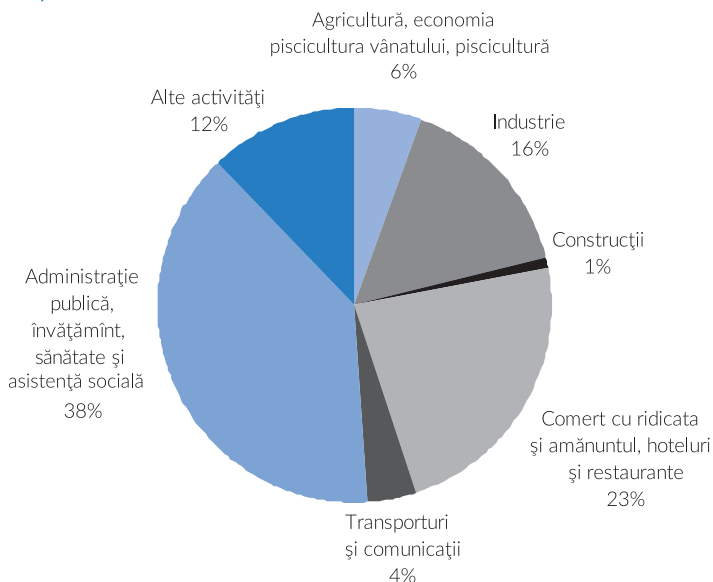
Statutul profesional se grupează în două categorii mari: salariați/te și non-salariați/te¹². Categoria non-salariați, include patroni, lucrători pe cont propriu, ajutori familiari neremunerați, membri ai cooperativelor.

Femeile salariate dețin o pondere de 72,4 % din total femeile ocupate (a.2014). Mai mult de 3/4 din această categorie sunt cuprinse în doar trei sectoare, acestea fiind: i) administrație publică, învățământ, sănătate și asistență socială, ii) comerț cu ridicata și amănuntul, hoteluri și restaurante, și iii) industrie (Figura 9).

Structura ramurilor economice și numărul redus de sectoare ale economiei, este un alt factor care influențează profilul femeilor din economie și afaceri, acest fapt limitând preponderent antrenarea femeilor în 3-4 sectoare, deoarece, tradițional sectoarele construcțiilor și transporturilor sunt sectoare masculinizate în Republica Moldova (vezi Figura 14).

¹² BNS, set armonizat de indicatori de dezvoltare sensibili la dimensiunea de gen, pagina 52.

Figura 9. **Structura femeilor cu statut profesional de salariate, pe activități economice, %**

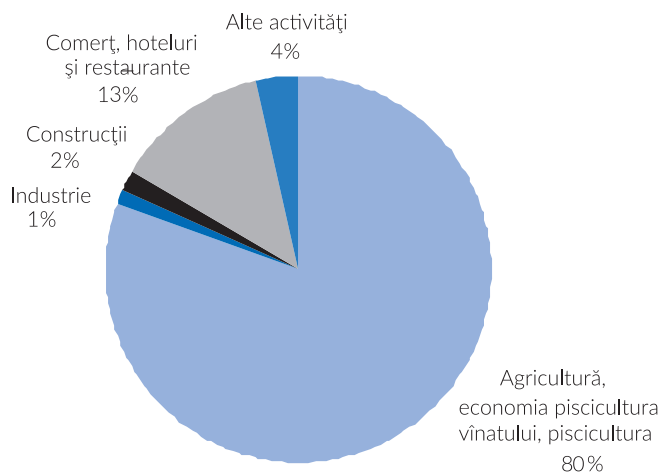


Sursa: BNS, AFM, 2014

Femeile din categoria non-salariate constituie 27,6% din total femei ocupate. Majoritatea femeilor din această categorie sunt lucrătoare pe cont propriu (23%), restul sunt lucrătoare familiale neremunerate și patroane sau membre ale cooperativelor – 4%. Femeile din categoria de lucrătoare pe cont propriu activează preponderent în agricultură și în comerțul cu ridicata și amănuntul, hoteluri și restaurante (Figura 10).

Lucrătoarele pe cont propriu sunt femeile care desfășoară o activitate individuală /afacere personală fără a avea angajați. În comparație cu persoanele salariate, lucrătoarele pe cont propriu trebuie desinestătător să efectueze lucrările sau să presteze serviciile, dar și să-și asume toate riscurile legate de administrarea activității sau afacerii lor.

Figura 10. **Structura femeilor lucrătoare pe cont propriu, pe activități economice, %**



Sursa: BNS, AFM, 2014

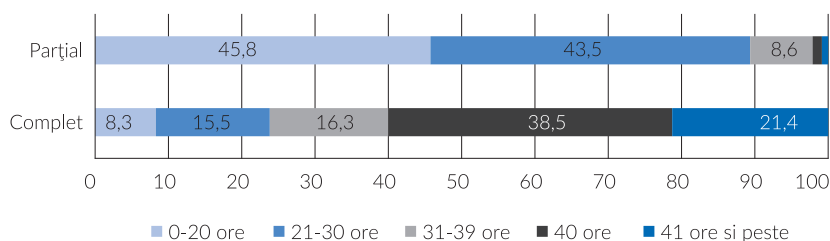
III. Mediul de interacțiune a femeilor din economie și afaceri

Mediul primar de interacțiune a femeilor din economie și afaceri reprezintă familia acestora. Pentru o satisfacție personală și pentru o dezvoltare continuă a personalității este important ca femeile să-și poată asigura și un echilibru între timpul petrecut în activități de muncă și timpul petrecut în activități familiale și recreative.

În mediu, 93% dintre femeile grupului analizat au un program complet al săptămânii de lucru, și doar 7% au un program parțial (BNS, 2014). Femeile cu program de lucru parțial, salariate, au recurs la această opțiune deoarece fie nu au gasit de lucru cu program complet (45% din totalul celor cu program parțial), fie au fost transferate din inițiativa administrației la program parțial (23%), fie din cauza responsabilităților familiale (10%).

Cele mai multe femei cu program parțial sunt lucrătoarele pe cont propriu (13% parțial și 87% complet). Mai mult de jumătate dintre femeile lucrătoare pe cont propriu au fost nevoite să aleagă în program parțial de muncă din cauza lipsei unui loc de muncă complet (în 36% din cazuri), sau responsabilităților familiale (28%), lipsei de clienți, comenzi (14%), etc. (BNS, 2014).

Figura 11. Femeile ocupate, după programul de lucru și durata săptămânii de lucru, %



Sursa: BNS, AFM, 2014

Mai mult de jumătate dintre femeile cu program complet de muncă (60%) petrec la locul de muncă peste 40 ore săptămânal, restul având un program de lucru cu ore mai puțin de 40 ore (Figura 11). Acestora din urmă le-ar fi mai ușor să creeze un echilibru dintre viața profesională, cea personală și de familie. Într-un studiu recent realizat¹³ se arată că angajarea în câmpul muncii reduce din timpul petrecut cu copiii: 40% dintre femei și 58% dintre bărbați au relatat că petrec foarte puțin timp cu copiii din cauza

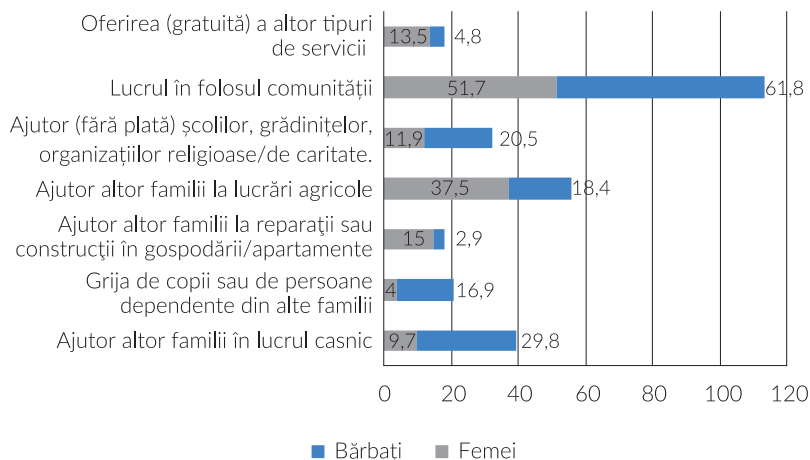
¹³ Studiul IMAGES "Bărbații și Egalitatea de Gen în Republica Moldova" <http://cdf.md/rom/resources/studiul-images-barbatii-si-egalitatea-de-gen-in-republica-moldova>.

lucrului, iar 52% dintre femei ar dori să lucreze mai puțin pentru a putea petrece mai mult timp cu copiii.

În același timp, un alt studiu¹⁴ în domeniu arată că, femeile din Republica Moldova sunt mai rar încurajate de către familii în vederea participării pe piața muncii și în afaceri. Peste jumătate din numărul respondenților (60%) acestui studiu continuă să considere că destinul femeii este familia și gospodăria, iar peste 80% consideră că este mai mult de datoria femeii să se ocupe de treburile casei, iar de datoria bărbatului este să aducă bani în casă. Astfel, avem 94% respondenți care consideră că femeia este stăpâna casei, iar 82% consideră bărbatul este capul familiei.

Rolurile și responsabilitățile femeilor în prezent sunt încă influențate de stereotipurile existente în societatea moldovenească, conform cărora casa, familia și gospodăria sunt ale femeilor, neglijând uneori faptul că peste 90% dintre femeile active sunt ocupate deja în economie și afaceri și ele tot contribuie financiar la bugetul familiei. Un alt sondaj desfășurat de CBS-AXA (2014), ne arată ca 44% din respondenți consideră că nu există egalitate între bărbați și femei, iar motivele care îi fac pe fiecare al 3-lea să creadă anume așa, sunt următoarele: femeile nu pot practica anumite profesii, femeile nu sunt promovate la posturi înalte, femeile sunt plătite mai prost ca bărbații, sau femeile sunt ocupate mai mult de creșterea copiilor și întreținerea familiei¹⁵.

Figura 12. Distribuția voluntarilor după activitățile voluntare și sexe (voluntarii pot fi implicați în una și mai multe activități), %



Sursa: BNS, Cercetarea – Activități de voluntariat în Republica Moldova, 02.10.2015

¹⁴ Moldova/SOIR (2015). Percepțiile populației Republicii Moldova privind fenomenul discriminării: studiu comparativ. <http://soros.md/files/publications/documents/Raport%20Nediscriminare%20analiza%20comparata.pdf>

¹⁵ CBS-AXA Fenomenul discriminării în Republica Moldova: percepția cetățeanului, Sondaj sociologic, 2014, http://www.ipp.md/public/files/Evenimente/Sondaj_nediscriminare_pentru_prezentare.pdf

Conform cercetării BNS privind utilizarea timpului, într-adevăr femeile se ocupă zilnic de îngrijirea gospodăriei și familiei cu 2 ore mai mult decât bărbații¹⁶.

Un alt mediu de interacțiune a femeilor este comunitatea locală și activitățile lor economice, sociale și culturale. Femeile se implică activ și în activități de voluntariat organizate în țară, fapt confirmat prin cercetarea BNS¹⁷, care ne arată că activitățile voluntare într-o proporție mai mare sunt răspândite în rândul femeilor (44,7% din totalul femeilor de 15 ani și peste) față de bărbați (39,4% din totalul bărbaților de 15 ani și peste).

În raport cu statutul profesional, femeile voluntare înregistrează o diferență pronunțată între categoriile de salariați și lucrători pe cont propriu (60% - salariați, și 35% - lucrătoare pe cont propriu), în comparație cu bărbații (47% - salariați, și 50% - lucrători pe cont propriu)¹⁸.

În rândul femeilor voluntare predomină cele cu studii gimnaziale (27%) urmate de cele cu studii liceale, medii generale (24%). Cea mai răspândită activitate în care se implică femeile-voluntare este lucrul în folosul comunității (61,8%), urmată de alte tipuri de ajutor cum ar fi ajutorul altor familii în lucrul casnic (30%), ajutorul școlilor, grădinițelor, organizațiilor religioase / de caritate / culturale, ONG-urilor, sindicatului, primăriei, afacerii/firmei sau unui partid. La fel, femeile sunt activ implicate în ajutorul acordat altor familii la lucrări agricole și în grija de copii sau de persoane dependente din alte familii (18,4% și, respectiv, 16,9%) (Figura 12).

O altă modalitate și mediu de intervenție a femeilor ocupate este participarea lor la dialogul social, prin intermediul organizațiilor sindicale și ONG-uri. În anul 2011, 30,7% din salariați erau membri ai organizațiilor sindicale. Cele mai mari ponderi ai membrilor de sindicat s-au înregistrat în domeniul învățământului și sănătății (peste 60%) unde în mare parte activează femei.

Alte medii de interacțiune a femeilor în economie și afaceri îl reprezintă cercul de relații economice ale acestora și anume: colegii de serviciu, partenerii de afaceri, autoritățile publice locale și centrale, ONG-urile (asociațiile de business și profesionale), membrii comunității și mass-media cu care acestea interacționează. Calitatea relațiilor în cadrul cercului profesional din care femeile fac parte influențează semnificativ asupra calității ocupării acestora, și asupra oportunităților de dezvoltare a propriilor capacități, competențe, abilități profesionale și personale, dar și a rezolvării problemelor acestora.

¹⁶ BNS (2013). Notă informativă „Utilizarea timpului în Republica Moldova, principalele rezultate ale cercetării Utilizarea timpului”. <http://www.statistica.md/newsview.php?l=ro&idc=168&id=4055>

¹⁷ BNS, Cercetarea – Activități de voluntariat în Republica Moldova, 02.10.2015 <http://www.statistica.md/print.php?l=ro&idc=168&id=4917>

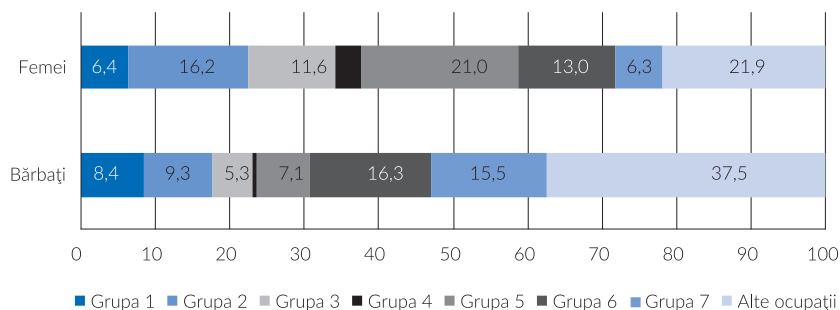
¹⁸ Ibidem.

IV. Oportunități de care beneficiază sau sunt private femeile în economie și afaceri

Oportunitățile de care beneficiază femeile în economie și afaceri sunt oportunitățile de angajare în câmpul muncii și de inițiere sau dezvoltare a unei afaceri. Cei mai importanți determinanți ai generării oportunităților sunt programele de dezvoltare economică la nivel local și naționale ale partenerilor de dezvoltare și ale autorităților publice centrale, dar și schimbările structurale la nivel de comunitate și de regiune și modificarea stilului de viață promovat în societate la nivel de familie, toate acestea pot oferi numeroase oportunități pe care ar putea să le valorifice femeile în domeniul economic.

Legislația muncii din Moldova asigură femeilor și bărbaților egalitatea șanselor pe piața muncii, presupunând inclusiv participarea la luarea deciziilor și remunerarea egală pentru munci de valoare egală. În distribuția după ocupația femeilor la locul actual de muncă, femeile valorifică mai multe oportunități decât bărbații din grupa de locuri de muncă cu nivel superior de calificare (Grupa 2), dar și cele din sectoarele de servicii, gospodăria de locuințe și deservire comunală, comerț și asimilați (Grupa 5); însă mai puțin sunt prezente în grupa locurilor de muncă calificată în agricultură și silvicultură, în întreprinderile industriale, în construcții, transporturi, telecomunicații, geologie și prospectare geologică (Figura 13).

Figura 13. Distribuția populației ocupate după statutul ocupațional¹⁹ și sexe, %



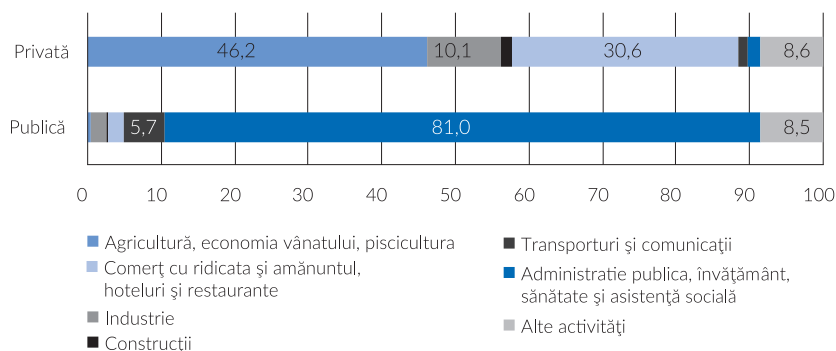
Sursa: BNS, AFM, 2014

¹⁹ Vezi grupele majore de ocupații conform clasificatorului ISCO-88 în referința nr.11 de pe pagina 13.

Un alt mediu în care poate fi analizat grupul, este cel după forma de proprietate a organizațiilor – publică, privată sau altele. În cazul grupului analizat, sectorul privat oferă mai puține oportunități de angajare pentru femei decât pentru bărbați (ponderea femeilor în total ocupații din sectorul privat este de 43% față de 57 % ocupații deținute de bărbați, iar în sectorul public – 64% femei și 34% - bărbați) (BNS, banca de date, 2014).

Deseori, femeile optează pentru un loc de muncă în sectorul public, deoarece au oportunități mai reale de a obține concedii sindicale, pe cont propriu sau medicale pentru satisfacerea unor nevoi de familie sau de îngrijire a copiilor, pe care uneori este mai greu de obținut activând în sectorul privat. O bună parte a femeilor antrenate în sectorul public și anume 81%, activează în domeniul administrației publice, învățământ, sănătate și asistență socială. Numarul femeilor în aceste sectoare este aproximativ de 2,5 ori mai mare decât al bărbaților. Iar în sectorul privat, femeile sunt antrenate în 3 sectoare – în agricultură (46,2%), în comerț, hoteluri & restaurante (30,6%) și în industrie (10,1%). Dacă analizăm dezagregarea doar în domeniul transport și comunicații – sectorul privat angajează mai mult bărbați, iar sectorul public, în acest domeniu, angajează mai mult femei (5,7%) (Figura 14).

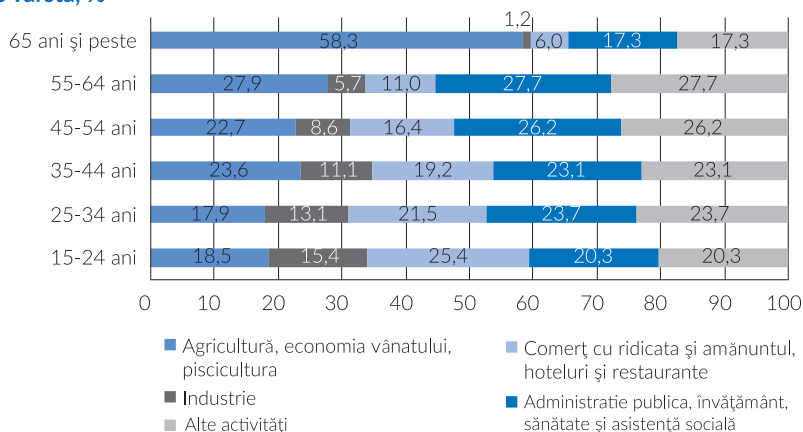
Figura 14. Distribuția femeile ocupate, după formă de proprietate și activități economice, %



Sursa: BNS, AFM, 2014

Dacă analizând capitalul economic feminin în cele 5 sectoare de activitate economică, în care se regăsesc mai mult femeile din grupul analizat, vom dezagrega indicatorii după vârstă femeilor, observăm că fetele și femeile tinere au ponderea cea mai mare în comerț, hoteluri și restaurante (25,4% și 21,5%), dar și în industrie (15,4% și 21,5%), însă femeile cu vârsta mai înaintată (de la 55 ani) rămân a fi încadrate preponderent în sectorul agricol și învățământ. Administrarea publică, sănătatea și asistența socială sunt sectoarele în care sunt încadrate femeile de toate vîrstele în ponderi egale (Figura 15).

Figura 15. Distribuția femeilor ocupate în 5 sectoare economice, după grupe de vârstă, %



Sursa: BNS, AFM, 2014

De asemenea, intrarea pe piața muncii de către femeile tinere este una uniformă, în ce privește sectorul ales. În cazul în care se vor promova programe educaționale și de orientare profesională în corelație cu gradul de dezvoltare a sectoarelor economice, acest trend uniform poate fi păstrat, și cu timpul va putea dispărea dezechilibrul de gen privind ocuparea în activitățile economice.

Conform rezultatelor cercetării Tranziția de la școală la muncă-2015²⁰, 28% din totalul tinerelor femei cu vârsta cuprinsă între 15-29 desfășurau o activitate economică aducătoare de venit, adică erau persoane ocupate în economie, aproape jumătate (44%) au început pentru prima dată să caute de lucru sau să lucreze în medie la vârsta de 19 ani. Aceeași cercetare arată că mai mult de jumătate din total femei tinere au ca scop principal în viața formarea unei familii fericite (62%), iar a face carieră profesională și a câștiga bani și-au pus ca scop principal doar 24% și respectiv 10 % din tinerele femei.

Din repartizarea tinerelor după prima activitate rezultă, că peste 70% din fete au reușit să se încadreze într-un loc de muncă (1/2 chiar au găsit de lucru în mai puțin de o lună), 8% – erau în căutarea unui loc de muncă în țară, 10% - au lucrat sau au căutat de lucru peste hotare și 10% au căutat sau au avut un loc de muncă cu o durată de până la 3 luni. De asemenea, cercetarea arată că motivul pentru care jumătate dintre fetele, care au refuzat un loc de muncă, a fost câștigul salarial foarte mic, iar principala problemă a lor în căutarea unui loc de muncă rămâne a fi lipsa experienței de lucru.

²⁰ Cercetarea BNS – Tranziția de la Școală la Muncă, 2015.

Oportunitățile oferite de programul de muncă: Femeile, au posibilități de încadrare în câmpul muncii în program complet sau parțial. 93% dintre femei sunt încadrate în program de lucru complet, și doar 7% activează cu program de lucru parțial. Încadrarea completă, pe de o parte este benefică, pentru că asigură un anumit venit lunar, iar pe de altă parte, reduce din flexibilitățile pe care le pot avea femeile din Republica Moldova, pentru a acorda mai mult timp îngrijirii fizice a copiilor sau petrecerii timpului liber cu aceștia. În ceea ce privește ocuparea femeilor după diferite durate ale săptămânii de muncă, datele statistice arată că 56% din femei lucrează mai mult de 40 ore pe săptămână (adică program complet și supraprogram), 38% lucrează între 20 și 40 ore, și doar 6% femei muncesc mai puțin de 20 ore pe săptămână.

Oportunitățile antreprenoriale: La fel ca și în multe țări din regiune, în Republica Moldova nu este clar definit, care pot fi numite “femei antreprenoare” sau care este ponderea „antreprenoriatului feminin” în totalul activităților antreprenoriale. Deoarece această vocație sau ocupație este în continuă dezvoltare și capătă o amploare tot mai mare, unele țări depun eforturi în producerea indicatorilor privind antreprenoriatul feminin și raportarea acestora la nivel regional, mai puțin reușeste să facă acest lucru Republica Moldova: “Toate țările SEECEL, cu excepția Republicii Moldova, raportează către Comisia Europeană indicatori de politici în domeniul antreprenoriatului feminin²¹”.

Ultimul studiu la nivel național în domeniul antreprenoriatului feminin a fost elaborat în 2009 - publicația “Condițiile de creare și dezvoltare a întreprinderilor: analizat prin prisma de gen²²”. Conform datelor din acest studiu, numărul femeilor întreprinzătoare este de 2,6 ori mai mic decât numărul bărbaților întreprinzători. Majoritatea acelor indicatori și-au pierdut actualitatea. Studiul arată că până la începutul activității de antreprenoriat la întreprinderile cercetate, majoritatea respondentelor (62,8%) au lucrat în calitate de persoane salariate (angajate), experiență anterioară în afaceri au avut 12,6% din respondente, și doar 8% persoane au inițiat afacerea, nefiind anterior ocupate în activitatea economică.

Cîteva date ilustrative pot fi aduse din rezultatele studiului regional BEEPS “Privind mediul de afaceri și performanța întreprinderilor” din 2013, în care au fost intervievate 360 de firme din Moldova și care ne arată, totuși, că femeile din Moldova au potențial economic și valorifică cu succes oportunitățile antreprenoriale în țară. BEEPs constată că femeile sunt co-proprietare în cazul a 47,5 % dintre respondenți, iar în cazul a 25,7% dintre companii au o femeie în poziția de top manager. Aceste date depășesc media pentru Europa de Est și Asia Centrală (30,9 % și, respectiv, 18,7%)²³.

²¹ Women Entrepreneurship Training Needs Analysis, SEECEL, 2014, pag.20 (<http://www.seecel.hr/UserDocsImages/Documents/WETNAS.pdf>)

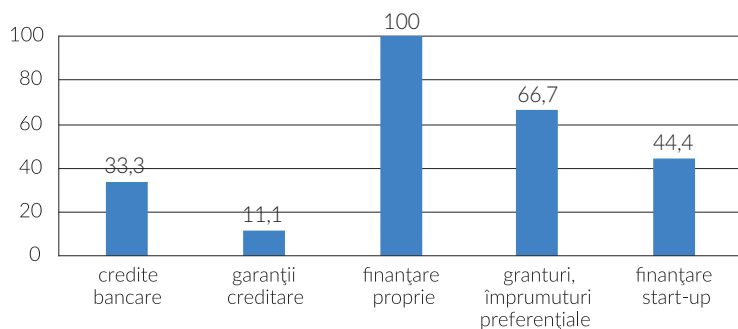
²² Condițiile de creare și dezvoltare a întreprinderilor: analiză prin prisma de gen / Elena Aculai; http://www.statistica.md/public/files/publicatii_electronice/conditii_intreprinderi/Conditii_creare_intreprinderi_ro.pdf

²³ <http://www.enterprisesurveys.org/data/exploreeconomies/2013/moldova#gender>

Din păcate nu există date statistice dezagregate disponibile public, din datele primare sau informații declarate de operatorii economici, în baza cărora se fie posibilă analiza detaliată a participării femeilor în business, valorificarea oportunităților de afaceri pe zone, pe medii de reședință sau tipuri de activități economice.

Revenind din nou la datele studiului BEEPS, putem constata că există un potențial punct de pornire pentru dezvoltarea unui antreprenoriat feminin solid în cazul identificării unor surse de finanțare ieftine și accesibile femeilor. Rezultatele studiului constată că firmele respondente din Moldova conduse de femei solicită mai des împrumuturi (27,6%), comparativ cu firmele, proprietarii cărora sunt bărbați (25,4%)²⁴ - aceasta ne face să credem că femeile au spirit de antreprenor, dar și dorință de a-și asuma riscurile unei afaceri. De asemenea, studiul a remarcat diferențe semnificative la capitolul respingerii cererilor de împrumut în funcție de genul proprietarului sau conducătorului firmei (28,1% au fost respinse în cazul firmelor conduse de femei și 19,7 % în cazul celor conduse de bărbați). Aceste diferențe confirmă percepțiile populației privind capacitățile femeilor de a conduce o afacere, dar și percepțiile de neîncredere în potențialul economic a femeilor. În urma unui sondaj calitativ²⁵, realizat cu factori implicați în promovarea antreprenoriatului feminin, s-a conturat faptul că metodele preferate de acces la finanțare la care recurg femeile antreprenoare sunt: finanțarea proprie - de la familie, prieteni; granturile, împrumuturile preferențiale, subvenții; apoi finanțarea start-up-urilor, și doar pe locul 4 se află împrumuturile bancare (Figura 16). Acești indicii scot în evidență și faptul că uneori prezența redusă a femeilor în afaceri, poate fi determinată într-o anumită măsură și de lipsa educației financiare și antreprenoriale a femeilor.

Figura 16. Metodele preferate de acces la finanțare a femeilor în Republica Moldova, 2015, %



Sursa: Sondaj calitativ, condus de autor (Women's entrepreneurship in the EaP-Case Study: MD)

²⁴ <http://www.enterprisesurveys.org/data/exploreconomies/2013/moldova#finance--gender-of-top-manager>

²⁵ Study on Women's entrepreneurship in the Eastern Partnership countries-Case Study: Moldova, High Quality Studies to support the activities of the Eastern Partnership* the EU in co-operation with ETF (not published yet)

O dovadă despre existența și potențialul femeilor antreprenoare, este prezența acestora de exemplu în rețeaua nou creată a incubatoarelor de afaceri în toată țara. Femeile în Republica Moldova au început să valorifice cu succes oportunitățile antreprenoriale oferite de dezvoltarea acestor infrastructuri. În Tabelul 1 de mai jos, prezența afacerilor rezidente conduse de femei, dar și a locurilor de muncă oferite femeilor, este peste 30% în majoritatea cazurilor în cadrul incubatoarelor de afaceri create în diferite zone ale țării.

Tabelul 1. Afaceri conduse de femei și locuri de muncă oferite în cadrul Incubatoarelor de afaceri

	Anul fondării	Total rezidenți		Total locuri de muncă		Locuri de muncă, femei		Afaceri conduse de femei	
		început	prezent	început	prezent	început	prezent	început	prezent
IP IASV - din Ștefan Vodă	2012	14	17	60	64	27	22	5	6
IP IAR - din Rezina	2013	15	13	32	40	19	23	6	6
IP IAS din Sîngerei	2013	15	17	40	60	18	15	5	8
IP IARD - din Dubăsari	2013	7	11	26	31	1	2	2	1
IP IAN - din Nisporeni	2014	18	31	62	83	14	22	9	12
IP-IAC- din Cimișlia	2015	20	18	51	46	10	10	4	4

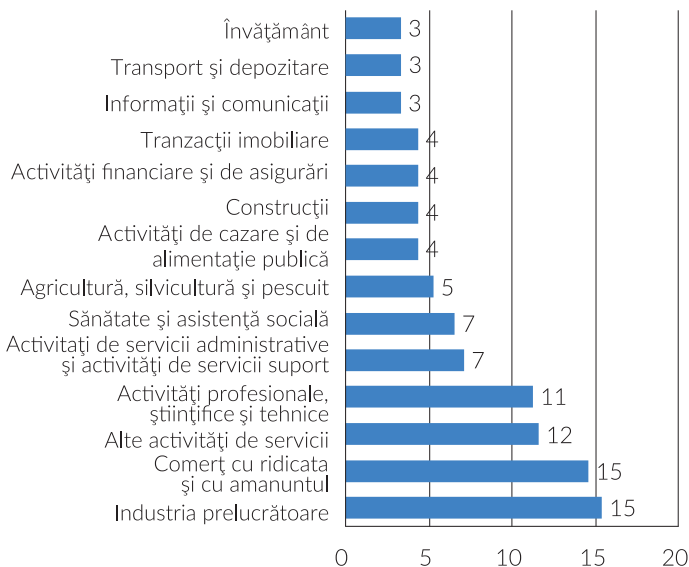
Sursa: Date colectate de autor de la managerii incubatoarelor de afaceri, ianuarie, 2016

Analizînd și unele date statistice pentru 2014, selectate de BNS²⁶ la cerere, observăm că, în totalul conducătorilor de întreprinderi – femeile dețin o pondere de 26%. Femeile conduc companii în diverse domenii, în special în industria prelucrătoare (textile, confecții, accesorii, etc.), în comerțul cu ridicata, servicii, sănătate și asistență socială, agricultură, chiar și în construcții. Necătînd la faptul că sectorul învățămînt atrage mult mai multă forță de muncă feminină, ponderea femeilor în conducerea instituțiilor de învățămînt este destul de mică (3%) (Figura 17).

Conform aceleași surse, femeile nu sunt promovate în termeni scurți în funcții de conducere: 41% dintre femeile conducători au ajuns să conducă întreprinderea sau compania în cauză după un stagiul de 5-10 ani de muncă în companie, iar altele 32% chiar după o perioadă de peste 10 ani. 83% din femeile conducători au studii superioare, 13% medii de specialitate, și foarte puține au studii doar secundar profesionale sau medii generale.

²⁶ Cercetarea statistică "Căștigurile salariale și costul forței de muncă" în anul 2014, <http://www.statistica.md/pageview.php?l=ro&id=4274&idc=481>

Figura 17. Ponderea femeilor care conduc întreprinderi, după activități economice, 2014, %



Sursa: BNS, Cercetarea statistică, "Câștigurile salariale și costul forței de muncă"

O altă cercetare recent finalizată²⁷ la nivel regional ne arată că femeile din Republica Moldova sunt implicate mai activ în procesele decizionale la nivel de companie decât femeile din țările Parteneriatului Estic²⁸, chiar depășind și media țărilor UE.

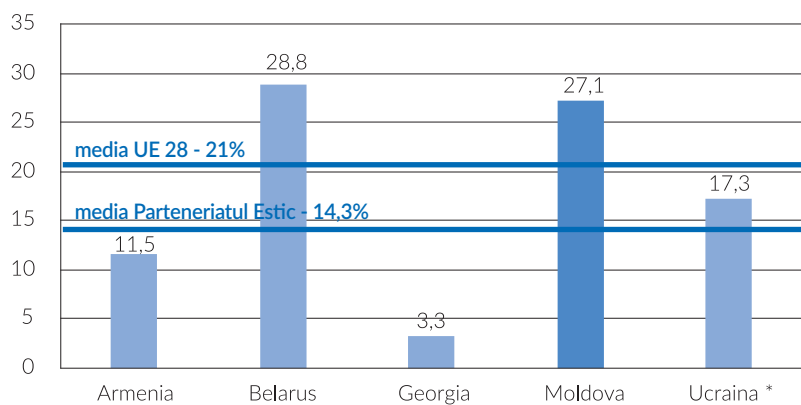
Cu toate acestea, există rezerve în potențialul antreprenor al femeilor din Republica Moldova. Acesta nefiind întotdeauna valorificat, fie din cauza stereotipurilor formate, fie din cauza nefamilializării sau a necunoașterii oportunităților pe care le au în prezent femeile în dezvoltarea afacerilor, cum ar fi prezența programele BERD de consultanță pentru femei, ale ODIMM, sau alte oportunități oferite de diferite asociații sau rețele ale femeilor (AFAM, ICAWB, GEN, etc).

Femeile în economie și afaceri reprezintă un grup de femei cu o capacitatea considerabilă și cu oportunități reale în vederea alegerii, acționării sau participării mai active la viața economică și socială, privată și publică, având un potențial enorm de a transforma dorințele și obiectivele în rezultate concrete care pot contribui la producerea unei schimbări spre dezvoltarea umană și economică durabilă.

²⁷ Women in Power and Decision-Making in the Eastern Partnership - Study Report, <http://capacity4dev.ec.europa.eu/hiqstep/document/women-power-and-decision-making-eastern-partnership-study-report>

²⁸ Armenia, Azerbaijan, Belarus, Georgia, Moldova, Ucraina.

Figura 18. Ponderea femeilor în organele de conducere ale companiilor, 2015, %



Sursa: KANTOR Management Consultants Consortium, Study report: Women in power and decision-making in the Eastern Partnership countries, 2015.

Notă: datele pentru Ucraina sunt pentru 2014.

V. Limitări, bariere, obstacole cu care se confruntă femeile în economie și afaceri

În calitate de limitări, bariere, obstacole în realizarea drepturilor și valorificării oportunităților economice pentru femeile în economie și afaceri pot fi aspectele economice, financiare, sociale, politice sau contextuale ale activităților în care femeile se implică.

Acest grup de femei, care deja este mult prezent în activitatea economică a țării, fie pe piața muncii, fie în afaceri, mai mult sau mai puțin a depășit limitările, barierele și obstacolele, pe care le-au avut de confruntat femeile, până a deveni membre ale acestui grup.

Procesul de luare a deciziei privind participarea la piața muncii, acceptarea unui post de conducere sau de administrare, sau inițierea unei afaceri a implicat parcurgerea mai multor etape de pregătire personală și profesională a femeilor care, printr-un proces de manifestare activă și participativă și depășirea unor obstacole pe care femeile le-ar putea întâmpina, s-a soldat cu încadrarea acestora în activitatea economică. Obstacolele cu care se confruntă sau se pot confrunta femeile din economie și afaceri se pot împărți în trei mari categorii: contextuale, financiare și obstacole *soft*, cele care țin de profilul psiho-moral și temperamental.

Obstacole contextuale: la această categorie atribuim situațiile care nu sunt sub controlul femeilor noastre, dar acționează asupra lor influențându-le direct. Astfel de obstacole pot fi alegerile educaționale, stereotipurile și principiile tradiționale despre femei, precum și segregarea orizontală și verticală în angajare, domeniul de dezvoltare a afacerii (de exemplu, știința și tehnologia, inovația și invențiile, construcțiile, TIC sunt domenii asociate mai degrabă cu bărbații, făcându-le în acest fel mai puțin atractive pentru femei).

Rolurile tradiționale ale femeilor generează unele limitări atunci când vine vorba despre echilibrarea vieții personale și familiale cu cea profesională. Femeile trebuie să fie într-o continuă mișcare și foarte flexibile, să accepte ore prelungite de muncă sau perfecționare continuă pentru a obține poziții ierarhice similare bărbaților. De exemplu, în studiul IMAGES²⁹ se menționează despre faptul că predomină încă stereotipurile conform cărora „responsabilitățile ce țin de familie sunt cele ale femeii” și femeile „trebuie să-și facă timp pentru familie și să renunțe la carieră”.

²⁹ <http://cdf.md/rom/resources/studiul-images-barbatii-si-egalitatea-de-gen-in-republica-moldova>

Deseori, femeilor antreprenoare le reproșează partenerii lor de viață despre faptul că ele dedică prea mult timp muncii, în detrimentul vieții sociale și de familie. Uneori o femeie singură își deschide mai ușor o afacere, are mai mult timp liber, chiar dacă reconcilierea vieții profesionale cu cea de familie poate fi problematică. Desigur gestionarea unei afaceri presupune acceptarea unor sacrificii pe plan personal și familial. Femeile sunt privite ca fiind mai degrabă potrivite mediului familial decât mediului de afaceri, care este considerat un spațiu dur, riscant, corupt și al bărbaților. Corupția rămâne un obstacol mai mare la lansarea, desfășurare și dezvoltarea afacerilor de către femei, decât la înregistrarea sau închiderea unei faceri, conduse de femei. Din aceste puncte de vedere, femeia trebuie să surmonteze numeroase piedici, atât de natură internă, cât și externă.

Obstacole economice: Impedimentele de ordin economic și financiar sunt printre cele mai importante bariere cu care femeia, care își dorește o carieră antreprenorială, se confruntă. Cercetările și opiniile experților demonstrează că femeile își inițiază afaceri preponderent din bani proprii, de la rude, prieteni, mai puțin recurg la împrumuturi bancare. Deseori, dar și tradițional Republicii Moldova, proprietățile sunt pe numele soțului, rareori ale soției. În cazul necesității gajării acestora de către o femeie căsătorită, neapărat se va solicita acordul soțului, și nu întotdeauna gajarea proprietăților de către soț va necesita acordul soției conform practicilor uzuale.

Obstacole soft: În afară de lipsa suportului financiar și a factorilor externi și contextuali care influențează decizia femeilor care doresc să devină antreprenoare, mai există și piedici de natură intrinsecă, personală, cum ar fi lipsa încrederii în sine, abilităților și competențelor necesare pentru inițierea unei afaceri, responsabilitățile multiple în familie. Pentru a deveni antreprenoare, trebuie să fii o persoană ambițioasă, perseverentă, să fii responsabilă, să ai putere de decizie, să știi să te descurci cu autoritățile de reglementare, tot odată să fii flexibilă și să te adaptezi la circumstanțele și provocările existente în societatea moldovenească. Un lider al unei rețele de femei spune: “Pentru a avea succes în antreprenariat trebuie să-ți dezvolti anumite calități, cum ar fi capacitatea de a fi flexibil la șocurile vieții, de a transforma problema într-o oportunitate, de a relaționa cu consumatorul și de a-ți monetiza afacerea” (Olesea F, GEN Moldova). Unele femei consideră că spiritul antreprenorial este o trăsătură înăscută, multe femei recunosc că nu se pot impune foarte ușor în fața celorlalți, de aceea nu cred că vor fi vreodată un manager – ci cred că trebuie să se nască cu așa ceva, iar altele sunt de părere că acest lucru mai degrabă se învață prin experiență.

Lipsa pregătirii antreprenoriale, și ne-instituționalizarea acestora începând cu școala primară, reduce oportunitățile antreprenoriale și de dezvoltare profesională a femeilor. În țară nu sunt suficiente programele de consiliere, mentorat sau alte programe speciale

pentru femei care au ca obiective îmbunătățirea ratelor de ocupare a femeilor în piața muncii, în diverse activități economice, dar și încurajarea femeilor de a alege o carieră profesională în afaceri (Tabelul 2).

Tabelul 2. Disponibilitatea și suficiența serviciilor de suport în dezvoltarea afacerilor, 2015

Răspunsuri obțiune	Există	Nu există	Sunt suficiente	Nu sunt suficiente
de stat (guvernamentale/locale)	7	4	2	7
centre de prestări servicii pentru dezvoltarea afacerilor	10	0	3	7
programe speciale pentru femei, migranți, grupuri speciale	8	2	1	10
rețele sociale de antreprenoriat	7	4	2	7
organizații non-profit, organizații ale femeilor	10	1	5	5
mentorat, consiliere, business training	7	2	1	10
rețeaua femeilor ambasadoare	7	4	2	6
alte inițiative special pentru femeile antreprenoare	2	7	0	6

Sursa: Sondaj calitativ, condus de autor (Women's entrepreneurship in the EaP-Case Study: MD).

Concluzii și recomandari

Studiul demonstrează și include constatări care ne reamintesc că trebuie eliminată discriminarea de gen și obstacolele în calea accesului pe piața forței de muncă și în afaceri a femeilor din Republica Moldova prin asigurarea unui acces mai bun la educație și formare profesională - întrucât femeile care intră în viața profesională sa-și valorifice potențialul uman și educațional într-o măsură mai mare și pe principii de egalitate de gen.

Capitalul uman și economic al femeilor implicate în economie și afaceri joacă un rol important în bunăstarea familiei, îngrijirea copiilor, dezvoltarea comunității, dar și a țării în întregime.

Egalitatea în domeniul economic între femei și bărbați reprezintă o resursă economică esențială pentru promovarea unei creșteri echitabile și incluzive, iar reducerea inegalității ocupaționale trebuie să fie un obiectiv care vizează nu numai egalitatea de abordare, dar și aspectele de gen care pot influența pozitiv eficiența pieței de muncă.

În Moldova, din păcate, încă stereotipurile tradiționale asociate femeilor influențează în continuare puternic repartizarea responsabilităților între femei și bărbați în familie, la locul de muncă și în business, iar femeile și bărbații ar trebui să beneficieze în mod egal de libertatea de a alege și a lua decizii privind cariera profesională și modul de combinare a acestora cu viața personală și de familie.

Precum este recunoscut la nivel mondial, rata de ocupare a forței de muncă este un indicator important de măsurare a inegalității între bărbați și femei și întrucât calitatea și condițiile ocupării sunt parametri la fel de importanți pentru măsurarea acestei inegalități - iar în 2014, în Moldova, rata de ocupare a femeilor a fost de 37% (în 2015 s-a majorat doar cu un punct procentual), și respectiv 42% pentru bărbați, indicatori foarte scăzuți comparativ cu rata medie de ocupare în țările UE - 59% pentru femei, și respectiv, de 69,4 % pentru bărbați.

Din cauza responsabilităților duale ale femeilor în familie, accesul la servicii de îngrijire a copiilor, a persoanelor în vârstă și a altor persoane ce necesită îngrijire și suport este esențial pentru a asigura o participare egală a femeilor și bărbaților pe piața muncii. Iar pentru a sprijini reintegrarea femeilor pe piața muncii după ce au născut, sunt necesare soluții politice multidimensionale care să includă promovarea formării continue și măsuri de combatere a muncii precare. Accesul la educația continuă de formare profesională și antreprenorială, dar și introducerea în școli a elementelor acestora, trebuie să fie asigurată prin instrumente de politici economice și antreprenoriale promovate la nivel național.

În 2014, inegalitatea salarială a fost în medie de 14%, venitul femeilor este în continuare mai mic decât cel al bărbaților, chiar dacă fac aceeași muncă și au aceleași abilități, iar salariile mai mici acordate femeilor conduc inevitabil la contribuții mai mici la fondurile

de pensii, în consecință, femeile în vârstă, după atingerea vârstei de pensionare, continuă să-și caute un loc de muncă pe piață pentru a evita pragul de sărăcie la bătrânețe.

O soluție ar fi elaborarea programelor de instruire pentru femeile active în domeniul dezvoltării unei afaceri mici sau familiale, aceasta va consolida integritatea familiei, dar și încurajarea tineretului de a continua afacerile familiale în schimbul alegerii plecării peste hotare în cautarea unui loc de muncă.

Femeile sunt mai mult prezente în grupa locurilor de muncă cu nivel mediu de calificare, și la conducerea întreprinderilor ca unități economice, în plus se recunoaște faptul că trebuie garantată egalitatea la nivel de remunerare și beneficii pentru aceleași categorii de munci și calificări.

Astfel, ca un pas important spre egalitatea între femei și bărbați și este nevoie de a îmbunătăți structura ocupațională și de participare pe piața muncii în rândul femeilor, schimbarea percepției cetățenilor despre abilitățile și rolul femeii în familie, la locul de muncă, în politică și în societate în general, prin promovarea imaginii pozitive a modelelor de femei antreprenoare, femei de succes în cariera profesională.

Global Entrepreneurship Index (GEI), 2015, constată că următorii piloni: percepția oportunităților, acceptarea riscurilor, networking-ul, suportul cultural, concurența, inovarea de produs, abilitățile de start-up au nevoie de intervenție urgentă pentru a îmbunătăți scorul GEI și a atinge benchmark-ul regional. În acest context, următoarele acțiuni se recomandă de a fi incluse în documentele strategice ale Republicii Moldova prin prisma de gen:

- acțiuni de încurajare a femeilor și fetelor pentru a fi mai interesate în sectoarele care prezintă o mai mare valoare adăugată economică și în care femeile sunt slab reprezentate, în special în industrie, TIC, servicii și în sectoarele științifice și tehnice, acțiuni care să le ajute să intre în aceste sectoare, oferindu-le mai multe oportunități educaționale și programe de mentorat pe parcursul vieții profesionale;
- acțiuni de încurajare a antreprenoriatului feminin atât în zonele rurale, cât și în centrele raionale, prin măsuri și programe de susținere, consiliere și pregătire a femeilor care doresc să devină antreprenoare;
- acțiuni de reducere a discriminării femeii în relații cu autoritățile de reglementare, de reducere a birocrăției și a corupției la diferite etape de desfășurare a afacerilor (la lansarea, dezvoltarea) noi și pentru întreprinderile conduse de femei;
- acțiuni și programe orientate spre ușurarea accesului la diferite surse de finanțare, care să includă: finanțare sub formă de împrumuturi pentru firmele noi și în dezvoltare, finanțare sub formă de subvenții guvernamentale pentru firmele noi și în dezvoltare, capitaluri de risc, programe de instruire

financiară cu componente de credite preferențiale și facilități pentru companiile create de femei tinere și inovatoare;

- creșterea participării fetelor tinere la piața muncii, inclusiv prin măsuri de orientare profesională, suport și reconsiliere psihologică în perioada imediat următoare absolvirii unei instituții educaționale;
- acordarea suportului și măsurilor de consiliere femeilor tinere în vederea combinării cu succes a vieții profesionale cu cea de familie și măsuri care să genereze rate mai mari de ocupare a forței de muncă feminine, cum ar fi: programe accesibile de îngrijire și de creștere a copiilor, flexibilitate în programul de lucru și la locul de muncă, politici publice, dar și stimulente, pentru întreprinderile care oferă asemenea soluții;
- acțiuni și programe orientate spre îmbunătățirea infrastructurii și sistemelor de management în instituțiile preșcolare (grădinițe, creșe, servicii psihopedagogice) pentru crearea condițiilor pentru dezvoltarea corespunzătoare a generației noi;
- lansarea unor măsuri pentru modernizarea și îmbunătățirea protecției femeilor însărcinate și a mamelor la locul de muncă, pentru a ajuta femeile să se întoarcă pe piața muncii după naștere, dar și asigurarea acestora cu consiliere privind combinarea vieții profesionale cu viața de familie;
- promovarea unor acțiuni de combatere a persistenței stereotipurilor, prin campanii de conștientizare și campanii privind imaginea femeilor în mass-media;
- promovarea unor acțiuni care contribuie la o mai mare reprezentare a femeilor în pozițiile de vârf ale instituțiilor publice cu profil economic, la nivel național, dar și local, atât în sfera economică, cât și în universități și învățământul superior;
- schimbarea normelor culturale și sociale privind antreprenoriatul feminin prin încurajarea succesului individual al femeilor obținut prin eforturi personale proprii; prin încurajarea asumării riscului antreprenorial și prin încurajarea creativității și inovației prin diferite instrumente motivaționale.

În concluzie, toate acțiunile trebuie să aibă drept scop final promovarea potențialului uman și economic al femeii, promovarea portretului și imaginii pozitive a femeii antrenate în economie și în afaceri, pentru a combate stereotipurile, care încă persistă în societate, și care se rezumă la faptul că rolul principal al femeii este îngrijirea copiilor, grija de casă și îndeplinirea muncilor ne-remunerate în familie.

Pentru notițe

Pentru notițe



Pentru notițe

