



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,  
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI  
PERSOANELOR VÂRSTNICE  
OPSDRU Regiunea București-IfovUniversitatea Spiru Haret  
București

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013. Investește în oameni!

✉ Str. Italiană, nr. 28, sect.2, et. 1, București

@ profemin@spiruharet.ro

☎ Tel. 021.455.1942

🌐 profemin.ro



PROFEMIN (POSDRU/144/6.3/S/126567)

## MATERIAL DE CONȘTIENTIZARE ȘI SENSIBILIZARE A FEMEILOR PRIVIND EGALITATEA DE GEN ȘI DE ȘANSE PE PIAȚA MUNCII

**OCTOMBRIE 2014**

### TENDINȚE ȘI STRUCTURI ALE ANTREPRENORIALITĂȚII FEMININ ÎN ROMÂNIA ȘI UNIUNEA EUROPEANĂ

În cadrul sesiunilor de conștientizare privind reducerea discriminării și creșterea incluziunii sociale a femeilor prin participarea la programe de formare profesională continuă în vederea dezvoltării competențelor profesionale în cadrul proiectului **POSDRU/144/6.3/S/126567, Profemin** se vor prezenta obligatoriu următoarele cunoștințe:

România este stat de drept, democratic și social, în care demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane reprezintă valori supreme și sunt garantate de lege.

Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi:

**a)** dreptul la un tratament egal în fața instanțelor judecătorești și a oricărui altui organ jurisdicțional;

**b)** dreptul la securitatea persoanei și la obținerea protecției statului împotriva violențelor sau maltratărilor din partea oricărui individ, grup sau instituție;

**c)** drepturile politice, și anume drepturile electorale, dreptul de a participa la viața publică și de a avea acces la funcții și demnități publice;

**d)** drepturile civile, în special:

(i) dreptul la libera circulație și la alegerea reședinței;

(ii) dreptul de a părăsi țara și de a se întoarce în țară;

(iii) dreptul de a obține și de a renunța la cetățenia română;

(iv) dreptul de a se căsători și de a-și alege partenerul;

(v) dreptul de proprietate;

(vi) dreptul la moștenire;

(vii) dreptul la libertatea de gândire, conștiință și religie;

(viii) dreptul la libertatea de opinie și de exprimare;

(ix) dreptul la libertatea de întrunire și de asociere;

(x) dreptul de petiționare;

**e)** drepturile economice, sociale și culturale, în special:

(i) dreptul la muncă, la libera alegere a ocupației, la condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare, la protecția împotriva șomajului, la un salariu egal pentru muncă egală, la o remunerație echitabilă și satisfăcătoare;

(ii) dreptul de a înființa sindicate și de a se afilia unor sindicate;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,  
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI  
PERSOANELOR VÂRSTNICE  
OPOSDRU Regiunea București-HerUniversitatea Spiru Haret  
București

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013. Investește în oameni!

✉ Str. Italiană, nr. 28, sect.2, et. 1, București @ profemin@spiruharet.ro

☎ Tel. 021.455.1942

🌐 profemin.ro



PROFEMIN/POSDRU/144/6.3/5/1265671

- (iii) dreptul la locuință;
- (iv) dreptul la sănătate, la îngrijire medicală, la securitate socială și la servicii sociale;
- (v) dreptul la educație și la pregătire profesională;
- (vi) dreptul de a lua parte, în condiții de egalitate, la activități culturale și sportive;
- f) dreptul de acces la toate locurile și serviciile destinate folosinței publice.

Potrivit legislației în vigoare, prin discriminare se înțelege:

- orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

- orice comportament activ ori pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de alte persoane, grupuri de persoane sau comunități atrage răspunderea contravențională conform prezentei ordonanțe, dacă nu intră sub incidența legii penale.

Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.

Constituie victimizare orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.

Măsurile luate de autoritățile publice sau de persoanele juridice de drept privat în favoarea unei persoane, unui grup de persoane sau a unei comunități, vizând asigurarea dezvoltării lor firești și realizarea efectivă a egalității de șanse a acestora în raport cu celelalte persoane, grupuri de persoane sau comunități, precum și măsurile pozitive ce vizează protecția grupurilor defavorizate nu constituie discriminare.

Eliminarea tuturor formelor de discriminare se realizează prin:

a) prevenirea oricăror fapte de discriminare, prin instituirea unor măsuri speciale, inclusiv a unor acțiuni afirmative, în vederea protecției persoanelor defavorizate care nu se bucură de egalitatea șanselor;

b) mediere prin soluționarea pe cale amiabilă a conflictelor apărute în urma săvârșirii unor acte/fapte de discriminare;

o) sancționarea comportamentului discriminatoriu.

Dispozițiile legislației în vigoare privind discriminarea se aplică tuturor persoanelor fizice sau juridice, publice sau private, precum și instituțiilor publice cu atribuții în ceea ce privește:

a) condițiile de încadrare în muncă, criteriile și condițiile de recrutare, selectare și promovare, accesul la toate formele și nivelurile de orientare, formare și perfecționare profesională;

b) protecția și securitatea socială;

c) serviciile publice sau alte servicii, accesul la bunuri și facilități;

d) sistemul educațional;

e) asigurarea libertății de circulație;

f) asigurarea liniștii și ordinii publice;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,  
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI  
PERSOANELOR VÂRSTNICE  
OPOSDRU Regiunea București-HorUniversitatea Spiru Haret  
București

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013. Investește în oameni!

✉ Str. Italiană, nr. 28, sect.2, et. 1, București @ profemin@spiruharet.ro

☎ Tel. 021.455.1942

🌐 profemin.ro



PROFEMIN/POSDRU/144/6.3/5/1265671

**g) alte domenii ale vieții sociale.**

Categorie defavorizată în sensul legislației în vigoare este acea categorie de persoane care fie se află pe o poziție de inegalitate în raport cu majoritatea cetățenilor datorită diferențelor identitare față de majoritate, fie se confruntă cu un comportament de respingere și marginalizare.

**Femeile antreprenor** reprezintă un potențial subutilizat în continuă creștere în economiile țărilor UE și în România. Cu toate că antreprenoriatul reprezintă un proces în expansiune rapidă, femeile se confruntă cu o serie de dificultăți specifice care evidențiază existența unui potențial subutilizat al acestora în materie de antreprenoriat.

Monitorul Global al Antreprenoriatului (Global Entrepreneurship Monitor - GEM), o instituție academică de cercetare non-profit, oferă o multitudine de informații și aspecte referitoare la diferențele dintre antreprenoriatul masculin și cel feminin, care pot fi analizate pe trei niveluri:

- **diferența naturală** a antreprenoriatului feminin, la nivelul activităților (servicii, sectoare și locuri de muncă cu valoare adăugată scăzută, potențial redus de creștere a locurilor de muncă etc);
- **diferențe de motivare/angajare** (muncă cu timp parțial, fonduri disponibile pentru start-up-uri, calificări, oportunități oferite, teama de eșec);
- **diferența la nivelul inserției pe piața muncii**/revelarea importanței rețelei, acces la finanțare, acces la structuri de promovare).

Crearea și dezvoltarea de IMM-uri este considerată drept una din căile redresării economiei naționale și menținerii la cote relativ înalte a creării de noi locuri de muncă și reprezintă una din prioritățile guvernelor din majoritatea țărilor, membre și nemembre ale UE<sup>1</sup>.

Ideea privind importanța încurajării concepției antreprenoriale și a conducerii unei afaceri promovate în rândul tuturor categoriilor populației capătă o importanță deosebită, mai ales în condițiile actualei crize economice și financiare.

Creșterea numărului de femei antreprenor în România, dar și în alte țări, este considerată de majoritatea specialiștilor drept unul din factorii cu contribuție majoră la contracararea fenomenului actual al crizei economice și al relansării creșterii sustenabile al diminuării discrepanțelor de gen.

Deși statisticile UE nu urmăresc numărul femeilor antreprenor, în multe țări membre ale UE se estimează că numărul femeilor care lucrează pe cont propriu este în continuă creștere (CEEDR, 2010) în prezent acestea reprezentând circa 30% din numărul total al antreprenorilor.

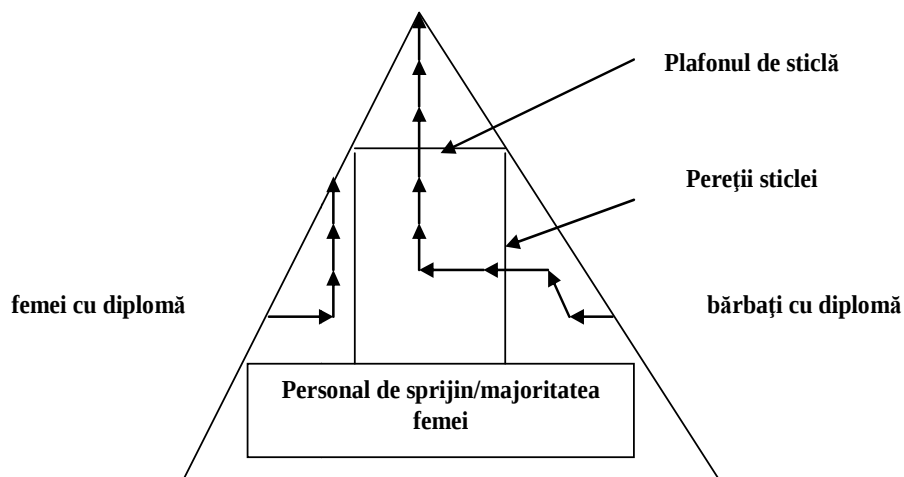
Realitatea privind **Antreprenoriatul Feminin (AF)** în ceea ce privește **dificultățile cu care se confruntă**, în mod plastic, a fost exprimată prin așa numita formulă a „**plafonului și peretelui de sticlă**”, asupra căreia vom face o scurtă referire întrucât reflectă o realitate nu doar a egalității de șanse și

<sup>1</sup> Deși noțiunea de antreprenoriat se adresează cu precădere îndeosebi sectorului IMM, start-upurilor, capitalurilor de risc (joint venture), spillovers și spin off-urilor, tot mai mulți specialiști consideră că acest termen poate fi aplicat și în cazurile unor întreprinderi de talie mare. Fără a aprofunda acest aspect de dispută mai degrabă școlastică, teoretico-metodologică, considerăm că ambele abordări sunt de interes nu numai teoretico-metodologic dar și practic.

de gen, ci a situației segregării în acest domeniu, având în vedere că realitatea AF se confruntă cu multe stereotipii, mentalități și uneori „prejudecăți” vizând motivația prevalenței numerice și nu numai a bărbaților în funcții ierarhice superioare, comparativ cu femeile.

**Plafonul de sticlă** (glass ceiling, plafond de verre) utilizat metaforic, pentru prima dată, în anul 1986 de către doi ziariști americani, se referă la obstacolele sau barierele care exclud femeile de la accesarea nivelurilor ierarhice cele mai înalte. Cu alte cuvinte, acesta vizează o serie de bariere invizibile, dincolo de care femeile nu au acces sau au un acces foarte limitat în ierarhia superioară a funcțiilor de conducere. Aceste bariere constituie o **formă de segregare verticală** în evoluția carierelor femeilor care fac ca la competențe egale, bazate pe aceleași diplome ca și bărbații, acestea să nu poată accede decât foarte greu sau deloc la poziții ierarhice mai înalte.

Dacă plafonul de sticlă semnifică obstacole absconse, invizibile care împiedică femeile să ajungă în pozițiile cele mai înalte de ierarhie socială, pereții paharului (parois de verre) reprezintă mecanismul situațiilor în care femeile ajung în posturi de nivel mai puțin înalt care se află adesea în filiere și servicii considerate mai puțin centrale sau strategice pentru organizație. În mod figurat, se poate considera că femeile nu au acces la „**aleea centrală**”, singura care oferă acces la niveluri ierarhice înalte potrivit următoarei scheme:



Nu numai la companii, dar și chiar în instituții publice și universități, cea mai mare parte a posturilor ierarhice superioare sunt ocupate de către bărbați. Plafonul de sticlă despre care s-a făcut anterior vorbire nu poate fi spart decât prin **stabilirea de cote**, de exemplu, de 25% pentru femei pe anumite funcții superioare. În prezent, tot mai mulți factori de influență converg către „spargerea” plafonului de sticlă între care menționăm: creșterea numărului și a ponderii femeilor cu studii superioare; dinamica mai înaltă a femeilor antreprenor față de cea a bărbaților, introducerea TIC care oferă șanse profesionale mai echilibrate pentru bărbați și femei; emanciparea, în general, a femeilor, în zonele și



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,  
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI  
PERSOANELOR VÂRSTNICE  
OPSDRU Regiunea București-IfovUniversitatea Spiru Haret  
București

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013. Investește în oameni!

✉ Str. Italiană, nr. 28, sect.2, et. 1, București @ profemin@spiruharet.ro

☎ Tel. 021.455.1942

🌐 profemin.ro



PROFEMIN (POSDRU/144/6.3/5/126567)

regiunile cu nivel de dezvoltare economico-socială relativ scăzută; conștientizarea mai cuprinzătoare a complementarităților socio-profesionale dintre bărbați și femei ca și a efectelor defavorabile a oricărei discriminări sau segregări de gen.

În vederea maximizării contribuției antreprenoratului feminin la dezvoltarea durabilă a societății și economiei, în prezenta cercetare ne-am propus să evidențiem impactul pe care-l au diferiți factori socio-demo-economici asupra AF, comparativ cu AM, bazându-ne, în principal, pe informații, date și anchete realizate în cadrul EUROSTAT sau al altor organizații internaționale din care România face parte. Totodată, s-au utilizat și datele statice și informațiile economice-sociale existente în statisticile naționale și literatura de specialitate din țară și străinătate.

Fără a aprofunda abordările tematico-metodologice referitoare la definiție, conținutul, sfera de cuprindere, nivelurile de analiză, convergențele și divergențele de natură teoretică, cercetarea noastră pune accent pe principalii factori care stimulează sau, dimpotrivă, obstrucționează sporirea rolului și contribuția AF, pe cât de complexe pe atât de importante la sustenabilitatea dezvoltării țării, la creșterea competitivității și eficienței economice și sociale.

### Abordări teoretico-metodologice ale antreprenoriatului feminin

Revista americană „Journal of Small Business Management” publica, pentru prima dată în anul 1976, articolul „Antreprenoriatul: O nouă frontieră feminină”<sup>2</sup>, considerat ca prim studiu privind abordările teoretice ale antreprenoriatului feminin. Ca urmare a faptului că numărul femeilor antreprenor a cunoscut practic o creștere foarte rapidă în toate țările dezvoltate, începând cu anii '80 au început să apară tot mai multe cercetări de specialitate privind antreprenoriatul feminin (AF), atenția fiind focalizată asupra similitudinilor și deosebirilor dintre întreprinzătorii bărbați și femei, asupra rolului AF pentru promovarea ocupării forței de muncă și a creșterii economice durabile și, mai recent, asupra contribuției femeilor oameni de afaceri în relansarea creșterii economice și ieșirea din criza economico-financiară internațională.

Femeile au fost considerate o forță motrice importantă a economiilor naționale după anul 2000, veniturile generate și ponderea acestora în volumul total al forței de muncă ocupate reprezentând contribuții notabile ale AF la creșterea economică sustenabilă.

Chiar dacă mulți specialiști consideră că un antreprenor trebuie să **aibă aceleași caracteristici, indiferent de sex**, în literatura de specialitate se analizează o serie de **diferențe** în ceea ce privește segregarea de sex, în acest domeniu, alegerea tipului de afaceri, a ramurii sectorului și domeniilor, strategiile de finanțare, structurile de guvernare și de creștere, în funcție de genul antreprenorului.

Cunoașterea diferențelor și particularităților de gen ale AF a determinat apariția unui mare număr de studii referitoare la **femei oameni de afaceri** (women businessmen), bazate în special pe tipologia femeilor patron, pe capabilitățile și comportamentele acestora, constituite ca o componentă *sui generis* a antreprenoriatului general. Deși interesul pentru AF a crescut, nu cele mai multe studii și preocupări de



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,  
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI  
PERSOANELOR VÂRSTNICE  
OPSDRU Regiunea București-IfovUniversitatea Spiru Haret  
București

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013. Investește în oameni!

✉ Str. Italiană, nr. 28, sect.2, et. 1, București @ profemin@spiruharet.ro

☎ Tel. 021.455.1942

🌐 profemin.ro



PROFEMIN (POSDRU/144/6.3/5/126567)

cercetare se axează pe acest tip de antreprenoriat, în general, constatându-se o situație de insuficiență a studiilor și statisticilor privind AF.

AF are într-adevăr o serie de trăsături comune cu cel masculin, dar nu poate fi neglijată specificitatea acestuia, din punctul de vedere referitor la **motivație, obiective, modalități de pregătire și organizare, strategii și resurse.**

O serie de cercetări în domeniul AF au încercat să elucideze statutul femeilor de afaceri, motivațiile de ordin personal ale acestora în selectarea tipului de afacere, dincolo de mărimea salariului (Brush, 1992). Alte cercetări s-au focalizat pe modul în care AF își inițiază o afacere, sau pe așteptările de la afacerea respectivă, pe structurile organizatorice, modul de operare și alegere a domeniilor.

O direcție a cercetărilor privind AF, nu de mai mică importanță, vizează **contribuția AF la creșterea economică** (Gatewood et al 2003) în diferitele sectoare și domenii de activitate.

Paralel cu creșterea importanței AF, a avut loc o mărire a numărului de reviste și publicații care au consacrat în cadrul cărora studierii AF un spațiu în extindere continuă, cu o pondere cuprinsă între 7% și 30% din totalul spațiului editorial al diferitelor reviste și publicații, rezultând concluzia că analiza cantitativă și calitativă a AF ridică numeroase aspecte neelucidate, insuficient cercetate și comensurate, unele direct legate de aspectele segregării de gen.

Principalele componente ale problematicei AF, investigate în literatura de specialitate, în linii generale sunt:

- curente de gândire și teorii feministe privind rolul economico-social al femeii;
- particularități antreprenoriale legate de capitalul uman (educație și experiență) și de aspecte de natură demografică (vârstă, starea civilă, copii);
- motivație (aspirații și scopuri);
- strategii de finanțare (strategii și echipe manageriale);
- surse de capital inițial (împrumuturi, capital de pornire propriu, alte surse de finanțare);
- rețele familiale și sociale;
- factorii frenatori ai AF sub forma barierelor și obstacolelor legate de cadrul instituțional-legislativ și particularitățile mediului de afaceri;
- abordări internaționale și naționale; politici publice guvernamentale etc.

Principalele eforturi de cercetare a AF, după anii '80, au vizat identificarea particularităților, motivațiilor și atitudinilor femeilor oameni de afaceri care au evidențiat ca o primă motivație a AF **nevoia de a realiza ceva, satisfacția locului de muncă, retribuirea și independența**, ceea ce practic reprezentau caracteristici ale motivației asemănătoare cu cele ale bărbaților antreprenori. Ca particularitate a AF, încă de la bun început, se remarcă **discriminarea în domeniu finanțării și creditării** pentru capitalul de pornire sau continuarea afacerii. Între AF și AM există totuși puține diferențe (Schwartz, 1976) în ceea ce privește calitățile personale pe care ar trebui să le aibă un antreprenor, indiferent de gen.

AF reprezintă un domeniu nou de cercetare care, datorită lipsei unor statistici detaliate și publicate cu regularitate, utilizează în mare măsură metode de cercetare bazate pe chestionare,



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale  
2007-2013GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,  
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI  
PERSOANELOR VÂRSTNICE  
OPSDRU Regiunea București-HorUniversitatea Spiru Haret  
București

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007- 2013. Investește în oameni!

✉ Str. Italiană, nr. 28, sect.2, et. 1, București

@ profemin@spiruharet.ro

☎ Tel. 021.455.1942

🌐 profemin.ro



PROFEMIN (POSDRU/144/6.3/5/126567)

eșantioane sau pe opinii ale experților, sau pe o serie de rapoarte ale asociațiilor naționale și internaționale al asociațiilor femeilor antreprenor.

După anii '80, concomitent cu rafinarea metodelor de cercetare a antreprenoriatului s-a resimțit nevoia unor îmbunătățiri ale abordărilor metodologice cantitative și calitative, axate mai ales pe caracteristicile personale și trăsăturile psiho-comportamentale ale femeilor implicate în gestionarea afacerilor. Practic, s-a urmărit cercetarea trăsăturilor capitalului uman feminin, referitoare la nivelul de educație și pregătire profesională, experiență în afaceri, gama de specializări, competențe și calificări, profilul psihologic, înclinații personale, motivații etc. Studiarea AF, pe această structură problematică, a condus implicit la o nouă viziune legată de caracteristicile, particularitățile AF ca și a modalităților de manifestare a acestora, contribuind la rafinarea și **completarea teoriilor existente** privind carierele profesionale și leadership-ul, procesul de formare și învățare antreprenorială, pe durata ciclului de viață, dezvoltarea competenței antreprenoriale și de leadership la începutul afacerii și pe parcursul dezvoltării acesteia, provocările AF și modul de soluționare a acestora, carierele feminine ale antreprenoriatului etc.

Stefan BARBALATA

Expert organizare evenimente