

TEME ORIZONTALE



INTRODUCERE

Întreprinderile mici și mijlocii dețin un rol esențial în cadrul economiei UE, acestea reprezentând peste 99 % din întreprinderile europene și asigurând două treimi din locurile de muncă existente în sectorul privat. În perioada 2014-2020, Fondurile structurale și de investiții europene vor pune la dispoziția statelor membre peste 450 de miliarde de euro pentru finanțarea de investiții destinate sporirii locurilor de muncă și consolidării creșterii.

Îmbunătățirea competitivității IMM-urilor se numără printre cele 11 obiective tematice ale politicii de coeziune aferente perioadei 2014-2020. Totodată, IMM-urile vor beneficia de investiții suplimentare în cadrul altor obiective tematice, în special cercetarea și inovarea, economia cu emisii reduse de carbon și tehnologiile informației și comunicațiilor. 57 de miliarde de euro sau aproximativ 20 de procente din finanțarea disponibilă prin Fondul european de dezvoltare regională (FEDR) vor fi direcționate în mod explicit către IMM-uri. Se preconizează că utilizarea sporită a instrumentelor financiare, suplimentând fondurile europene, naționale și regionale mobilizate în cursul perioadei de programare 2014-2020, va fi de asemenea benefică pentru IMM-uri.

Aceste investiții vor sprijini IMM-urile în vederea:

- accesării de fonduri pentru investiții prin subvenții, împrumuturi, garanții de împrumut, capitaluri de risc etc.;
- beneficierii de sprijinul destinat întreprinderilor, de exemplu know-how și consiliere antreprenorială, precum și oportunități de colaborare în rețea și parteneriate transfrontaliere;
- îmbunătățirii accesului acestora pe piețele globale și în cadrul lanțului internațional de valori;
- exploatării noilor surse de creștere, cum ar fi economia ecologică, serviciile de turism și de sănătate și serviciile sociale durabile, inclusiv „economia vârstei a treia” și industriile culturale și de creație;
- investiții în capitalul uman și în organizațiile care asigură educație și formare vocațională practică;
- consolidării legăturilor cu centre de cercetare și universități pentru promovarea inovării.

Noi norme și măsuri comune și simplificate înlesnesc accesul IMM-urilor la fondurile din cadrul politicii de coeziune în perioada 2014-2020. Printre acestea se numără:

- raportarea online cu privire la modul de utilizare a fondurilor;
- norme de eligibilitate mai clare;
- audituri mai aplicate și mai puțin frecvente pentru operațiunile mici;
- o sferă mai largă și simplificarea creării și accesului la instrumente financiare.

Creșterea investițiilor în IMM-uri în perioada 2014-2020 se va baza pe realizările politicii de coeziune a UE din perioada de finanțare 2007-2013:

- Peste 95 000 de întreprinderi nou-înființate au beneficiat de sprijin
 - Peste 300 000 de locuri de muncă create în cadrul IMM-urilor
-

CUPRINS

- 1 EGALITATEA DE ȘANSE ȘI INOVAȚIA SOCIALĂ**
 - 2 INOVAREA ȘI CONSOLIDAREA CERCETĂRII, A DEZVOLTĂRII TEHNOLOGICE**
 - 3 DEZVOLTAREA DURABILĂ**
 - 4 ECONOMIE CU EMISII SCĂZUTE DE DIOXID DE CARBON**
 - 5 INOVAREA SOCIALĂ**
 - 6 SOLUȚII TIC**
-



EGALITATEA DE ȘANSE ȘI INOVAȚIA SOCIALĂ

Uniunea Europeană promovează drepturile fundamentale, nediscriminarea și egalitatea de șanse pentru toți. Parlamentul European și Consiliul Uniunii Europene au declarat 2007 - Anul European al Egalității de Șanse pentru Toți, în vederea asigurării unei participări depline a fiecărei persoane la viața economică și socială, fără deosebire de origine etnică, sex, religie, vârstă, dizabilități sau orientare sexuală.

Egalitatea de șanse are la bază asigurarea participării depline a fiecărei persoane la viața economică și socială, fără deosebire de origine etnică, sex, religie, vârstă, dizabilități sau orientare sexuală.

Egalitatea de șanse (equal opportunities) – conceptul conform căruia toate ființele umane sunt libere să-si dezvolte capacitățile personale și să aleagă fără limitări impuse de roluri stricte; faptul că diferitele comportamente, aspirații și necesități ale femeilor și bărbaților sunt luate în considerare, evaluate și favorizate în mod egal înseamnă că femeile și bărbații se bucură de aceeași libertate de a-și realiza aspirațiile.

Relevanța în problemele de gen (gender relevance) – punerea în discuție a relevanței unei politici sau a unei acțiuni cu privire la relațiile de gen, a egalității dintre femei și bărbați. Abordarea integratoare a egalității de gen (*gender mainstreaming*) – elementul esențial utilizat în definiția abordării integratoare a egalității de gen este punerea accentului pe procesele de elaborare a politicilor. Abordarea integratoare se referă la (re)organizarea procedurilor și reglementărilor uzuale, (re)organizarea responsabilităților și capacităților în scopul integrării perspectivei de gen în toate aceste proceduri, reglementări, responsabilități, capacități, etc. Se referă, de asemenea, la utilizarea expertizei de gen în elaborarea și planificarea politicilor, utilizarea analizei privind impactul de gen în acest proces, includerea consultărilor și participării grupurilor și organizațiilor relevante. Numai când toate aceste (pre)condiții sunt îndeplinite se poate afirma că procesul abordării integratoare este în curs de realizare.

- ✓ **Dizabilitatea (disability)** – termenul general pentru pierderile sau devierile semnificative ale funcțiilor sau structurilor organismului, dificultățile individului în executarea de activități și problemele întâmpinate prin implicarea în situații de viață, conform Clasificării Internaționale a Funcționării Dizabilității și Sănătății;
- ✓ **Discriminare (discrimination)** – a diferenția sau a trata diferit două persoane sau două situații, atunci când nu există o distincție relevantă între acestea sau de a trata într-o manieră identică situații care sunt în fapt diferite. Directive UE anti-discriminare interzic atât discriminarea directă, cât și discriminarea indirectă și dau aceeași definiție a discriminării.

Egalitatea între femei și bărbați este un drept fundamental, o valoare comună a UE, și o condiție necesară pentru realizarea obiectivelor UE de creștere economică, ocuparea forței de muncă și a coeziunii sociale. Cu toate că inegalitățile încă există, în prezent UE a făcut progrese semnificative în ultimele decenii în realizarea egalității între femei și bărbați. Aceasta este – în principal – datorită legislației de tratament egal, integrarea dimensiunii egalității de

gen și măsurile specifice pentru avansarea femeilor; Aceste aspecte vizează accesul la ocuparea forței de muncă, egalitatea salarială, protecția maternității, concediul parental, de asigurări sociale și profesionale, securitatea socială, sarcina probei în cazurile de discriminare și de auto-ocupare a forței de muncă.

Principiul egalității de șanse între femei și bărbați a început să fie transpus în legislația și în politicile UE, urmărindu-se reglementarea vieții sociale a Statelor Membre din perspective economice. Astfel, egalitatea între femei și bărbați pe piața muncii s-a dovedit de importanță crucială în spațiul comunitar, plasând problematica egalității de șanse în centrul Strategiei Europene pentru Ocupare. Strategia Comunitară urmărește să combine integrarea perspective de gen în toate politicile și programele Comunității Europene concomitent (complementar) cu promovarea acțiunilor specifice în favoarea femeilor.

În plus față de dispozițiile legale referitoare la egalitatea de tratament dintre bărbați și femei, legislația UE anti-discriminare a fost înlocuită de asigurarea unui nivel minim de protecție și un tratament egal pentru toată lumea de viață și de muncă în Europa. Aceste legi sunt proiectate pentru a asigura un tratament egal, indiferent de:

- **rasă sau origine etnică**
- **religie și credință**
- **dizabilități**
- **orientare sexuală**
- **vârstă**

Aceste legi au scopul de a asigura egalitatea de tratament, în multe aspecte legate de viața de zi cu zi - de la locul de muncă, care acoperă probleme de educație, asistență medicală și de acces la bunuri și servicii.

Ca și cetățeni cu drepturi depline, persoanele cu handicap au drepturi egale și au dreptul la demnitate, egalitate de tratament, de viață independentă și de participarea deplină în societate. Activarea persoanelor cu handicap de a beneficia de aceste drepturi este principalul scop al UE de strategie pe termen lung pentru includerea lor activă. Până în 2010, Comisia Europeană dorește să vadă îmbunătățiri în perspectivele de ocupare a forței de muncă, accesibilitatea și de viață independentă. Persoane cu handicap sunt implicate în proces, pe baza principiului european: "Nimic despre persoane cu handicap fără persoane cu handicap".

UE promovează incluziunea activă și participarea deplină a persoanelor cu handicap în societate, în acord cu abordarea europeană a drepturilor omului referitoare la problemele de handicap. Drepturile persoanelor cu handicap este o problemă și nu o problemă de discreție.

Fondul Social European (FSE) este o sursă importantă de finanțare pentru activități destinate dezvoltării capacității de ocupare a forței de muncă și a resurselor umane. Este folosit ca o completare pentru politicile introduse în scopul realizării obiectivului de a promova oportunitățile de ocupare a forței de muncă pentru toți cetățenii, în cadrul unei societăți incluzive.

Scopul principal al FSE este acela de a sprijini măsurile care previn și combat șomajul, care contribuie la dezvoltarea resurselor umane și prevăd integrarea socială pe piața muncii, astfel încât să promoveze un nivel ridicat al ocupării forței de muncă, egalitate de șanse pentru femei și bărbați, dezvoltare durabilă și coeziune economică și socială. În mod special, trebuie să sprijine măsurile luate în conformitate cu Strategia Europeană și Liniile Directoare privind Ocuparea Forței de Muncă.

Potrivit prevederilor **OUG nr. 61/2008** privind implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, prin principiul egalității de tratament se înțelege că nu va exista nicio discriminare directă bazată pe criteriul de sex, inclusiv aplicarea unui tratament mai puțin favorabil femeilor pe

motive de sarcină și maternitate și că nu va exista nicio discriminare indirectă bazată pe criteriul de sex.

În sensul *Legii nr. 202/2002* privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, prin egalitate de șanse între femei și bărbați se înțelege luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora.

Art. 6 din Regulamentul (CE) nr. 1081/2006 al Parlamentului European și al Consiliului privind Fondul Social European și de abrogare a Regulamentului (CE) nr. 1784/1999 stipulează faptul că Statele Membre se asigură că programele operaționale cuprind o descriere a modului în care se încurajează egalitatea între bărbați și femei și egalitatea de șanse în elaborarea, punerea în aplicare, supravegherea și evaluarea programelor operaționale. Statele Membre încurajează o participare echilibrată a femeilor și bărbaților la gestionarea și executarea programelor operaționale la nivel local, regional și național, după caz.

Regulamentul (CE) nr. 1083/2006 al Consiliului de stabilire a anumitor dispoziții generale privind Fondul European de Dezvoltare Regională, Fondul Social European și Fondul de coeziune și de abrogare a Regulamentului (CE) nr. 1260/1999, prin art. 16 privitor la egalitatea între bărbați și femei și nediscriminarea, prevede că Statele membre și Comisia asigură promovarea egalității între bărbați și femei și integrarea principiului de egalitate de șanse în domeniul respectiv în fiecare dintre diferitele etape ale aplicării Fondurilor. Statele membre și Comisia iau măsurile adecvate pentru prevenirea oricărei discriminări bazate pe sex, rasă sau origine etnică, religie sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală în fiecare dintre diferitele etape ale aplicării Fondurilor și în special în ceea ce privește accesul la Fonduri. În special, accesibilitatea persoanelor handicapate este unul dintre criteriile care trebuie respectate la definirea operațiunilor cofinanțate din Fonduri și de care trebuie să se țină seama în fiecare dintre diferitele etape ale aplicării Fondurilor.

Art. 21 alin. (1) din Carta UE privind Drepturile fundamentale statutează că orice discriminare bazată pe orice criteriu precum sex, rasă, culoare, etnie sau origine socială, trăsături genetice, limbă, religie sau credință, opinie politică sau de altă natură, apartenență la o minoritate națională, proprietate, naștere, dizabilitate, vârstă sau orientare sexuală este interzisă.

Abordarea integratoare implică, de obicei, o reorganizare a proceselor de elaborare și planificare a politicilor (programelor, proiectelor), pentru că, de cele mai multe ori, procedurile existente nu țin seama de diferențele de gen sau conțin prejudecăți legate de gen. În general, experții în strategii din instituțiile/organismele care elaborează politici afirmă că rezultatul muncii lor nu avantajează/dezavantajează nici unul dintre sexe (sunt neutre din punctul de vedere al genului) dar, în contradicție cu această supoziție, de multe ori a fost dovedit faptul că diferențele de gen nu sunt recunoscute ca atare și că deciziile se iau ținând cont de prejudecăți care favorizează perpetuarea inegalităților de gen deja existente. Abordarea integratoare ca strategie are drept scop contracararea în mod activ a acestui fapt și folosirea rolului factorilor decizionali în elaborarea politicilor tocmai pentru a promova relații echitabile între femei și bărbați.

DIFERENȚE DE GEN

În societate, femeile și bărbații nu au aceleași roluri, resurse, nevoi și interese. Nu participă în mod egal la luarea deciziilor. Valorile atribuite “muncii femeilor” și “muncii bărbaților” nu sunt aceleași; aceste diferențe variază de la o societate la alta, de la o cultură la alta și sunt denumite “diferențe de gen”.

Genul se referă la diferențele sociale dintre femei și bărbați care sunt învățate și care se schimbă în timp. Aceste diferențe variază mult în interiorul unei culturi și de la o cultură la alta. Genul este un instrument conceptual cu ajutorul căruia sunt analizate rolurile, responsabilitățile,

constrângerile, șansele și nevoile bărbaților și femeilor în orice context. Rolurile și nevoile de gen sunt influențate de clasă, vârstă, rasă și etnie, cultură și religie și de mediul geografic, economic și politic. În orice context social, rolurile de gen pot fi flexibile sau rigide, asemănătoare sau diferite, complementare sau în conflict. Pe lângă diferențele dintre femei și bărbați, mai pot exista diferențe în cadrul aceleiași categorii în ceea ce privește nivelul socio-economic, puterea de decizie și vârstă.

Termenul de “gen” nu îl înlocuiește pe cel de “sex” care se referă doar la diferențele biologice (de exemplu, datele statistice sunt diferențiate pe sexe).

PERSOANELE CU DIZABILITĂȚI

În vederea garantării conformării cu principiul egalității de tratament în legătură cu persoanele cu dizabilități, art. 5 din Directiva Consiliului privind relațiile de muncă 2000/78/CE prevede ca, în cazurile particulare în care e impune, angajatorii trebuie să ia măsurile necesare pentru a permite unei persoane cu dizabilități să aibă acces, să participe sau să promoveze la locul de muncă sau să beneficieze de instruire, cu excepția cazului în care astfel de măsuri ar presupune un efort disproporționat din partea angajatorului. Acest efort nu va fi disproporționat când este suficient acoperit de măsurile existente în cadrul politicilor privind dizabilitatea ale statului în cauză.

Aceasta presupune că, ori de câte ori este nevoie, trebuie luate măsuri adecvate pentru persoanele cu dizabilități tocmai pentru garantarea egalității de tratament cu excepția situației în care se poate demonstra că o astfel de acomodare ar reprezenta o dificultate nefiresc de mare pentru cealaltă parte. Un exemplu în acest sens poate fi adaptarea orelor de lucru pentru persoanele cu dizabilități.

EGALITATEA DE ȘANSE ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI

Valorificarea diversității culturale, etnice și a diferențelor de gen, de vârstă constituie premise pentru dezvoltarea societății și, totodată, asigură un cadru în care relațiile sociale au la bază valori ca toleranța și egalitatea.

Cetățenii Uniunii Europene au dreptul la tratament egal indiferent de sex, etnie, religie, dizabilități, vârstă și orientare sexuală. Anul European al Egalității de Șanse pentru Toți își propune să lanseze campanii de creștere a gradului de conștientizare privind dreptul la tratament egal și respectarea drepturilor și libertăților fiecărui cetățean.

În calitate de Stat Membru, România s-a angajat să respecte aceste drepturi și să promoveze diversitatea.

Deși societatea civilă - și în special asociațiile care militează pentru drepturile femeilor - a semnalat de mai multă vreme inegalitățile existente în fapt între femeile și bărbații din România, instituțiile publice au abordat problematica egalității de gen doar în cadrul procesului de negociere în vederea aderării la Uniunea Europeană, îndeplinirea standardelor în acest domeniu, prevăzute de către directivele europene amintite anterior, constituind unul dintre criteriile de aderare.

Problematica promovării egalității șanselor în viața socială pentru ambele sexe, constituie o cerință esențială pentru societatea românească, fiind considerată o componentă de bază a preocupării pentru respectarea drepturilor fundamentale ale oamenilor. De aceea, stimularea în egală măsură a contribuției femeilor și bărbaților la dezvoltarea durabilă și la progresul societății a căpătat o importanță crescândă în România. Trebuie precizat însă faptul că impactul transformărilor economice, politice și sociale care au avut loc în România în anii '90 a afectat în mod diferit situația femeilor și cea a bărbaților. Mai persistă încă diferențieri semnificative în ceea ce privește nivelul de participare a femeilor și bărbaților la activitățile productive, veniturile obținute de cele două

categoriile din munca prestată, starea de sănătate, modul de participare a acestora la viața publică și la luarea deciziilor.

Legislația României garantează drepturile egale ale cetățenilor de a participa la viața economică și socială, de a se pregăti și forma într-o anumită profesie, de a se angaja, promova și participa la distribuirea beneficiilor, de a se bucura de protecție socială în anumite situații. Cu toate acestea, segregarea profesională a femeilor persistă încă și este demonstrată prin existența modelelor de ocupare diferențiate pe sexe, ceea ce determină disparitățile între venituri, chiar dacă principiul "la muncă egală salariu egal" este consacrat juridic.

Pornind de la principiul egalității de șanse între femei și bărbați, este esențial pentru România ca femeilor să li se asigure în mod real egalitatea de șanse în ceea ce privește accesul la educație, la formare și la un loc de muncă, la întemeierea unei familii și la participarea la luarea de decizii publice și politice, trăsătură ce caracterizează societățile democratice și dezvoltate.

Contextul românesc arată că, în domeniul muncii există o segregare pe sexe a ocupațiilor, observându-se că cele în care predomină femeile, sunt, în general, mai prost plătite. Bărbații reprezintă mai mult de jumătate din populația activă. Activitățile „feminizate” ale economiei naționale sunt sănătatea și învățământul (Tabelul de mai jos, 2005).

Rata de ocupare și rata șomajului a femeilor și bărbaților din România

	Rata de ocupare	Rata șomajului
Femei (15-64 ani)	51,5%	6,4%
Bărbați (15-64 ani)	63,9%	7,7%

CONCILIAREA VIEȚII DE FAMILIE CU VIAȚA PROFESIONALĂ

Un factor important al egalității de șanse între femei și bărbați îl reprezintă concilierea vieții de familie cu viața profesională. La sfârșitul lunii iunie 2006, dintre cei 189.489 beneficiari de indemnizație de creștere și îngrijire a copilului, doar 18% erau bărbați, iar din totalul de 10.583 de persoane care au primit stimulente pentru creșterea copilului, obținut pentru că și-au reînceput activitatea profesională, 35% erau bărbați. În anul 2005, 87% dintre femei erau dispuse să-și reorganizeze viața profesională în sensul reconcilierii cu cea personală și numai 78% dintre bărbați erau dispuși să facă același lucru.

Referitor la participarea echilibrată a femeilor și a bărbaților la luarea deciziilor, alegerile generale din 2004 nu au adus schimbări importante în ceea ce privește reprezentarea femeilor în structurile parlamentare și guvernamentale.

✓ **Parlament** - Din 469 locuri de parlamentari, femeile dețin 50 de locuri (10.66%). În Camera Deputaților femeile reprezintă 11.2%, iar în Senat 9.5%.

✓ **Guvern** - În Guvernul constituit după alegerile din 2004, din 22 doar 3 miniștri erau femei (13,6%). Până în august 2006, la nivelul ministerelor, din totalul de salariați 51% sunt femei și 49 % sunt bărbați. În ceea ce privește funcțiile de conducere, la nivelul ministerelor acestea sunt ocupate în procent de 62% de bărbați și numai 38% de femei.

✓ **Administrația publică locală** - La nivelul administrației publice locale femeile sunt slab reprezentate, din moment ce peste 80% din posturile de decizie sunt ocupate de bărbați. Femeile prefect sunt în procent de 7%, femeile sub-prefect aproximativ 20%, femeile primar doar 4%, iar femeile consilier județean sunt 16% din totalul consilierilor județeni.

✓ **Viața economică** - Conform unei analize realizate de Institutul Național de Statistică în anul 2005, privind implicarea femeilor în viața economică, în România erau 116.000 de bărbați patroni și numai 38.000 de femei patron. În ceea ce privește numărul lucrătorilor independenți din analiză a rezultat că există 1.281.000 de bărbați lucrători pe cont propriu și 542.000 femei lucrători pe cont propriu. În același timp, un studiu realizat în anul 2006 de către firma de cercetare Stanton Chase International relevă faptul că, în România, 65 % din funcțiile de conducere din companii sunt ocupate de femei. În ceea ce privește programul de lucru, una din șase femei muncește zilnic peste program. Vârsta femeilor care ocupă poziții de vârf în companii (între 25 și 30 de ani), este foarte scăzută față de alte țări din Europa.

Principalele cauze care stau la baza acestui tip de discriminare în România sunt:

- nivelul scăzut al remunerației în domeniile puternic feminizate;
- reprezentarea inechitabilă la nivel politic a femeilor și a bărbaților în procesul de luare a deciziei;
- deficiențe la nivelul administrației publice locale în a asigura măsuri active de conciliere a vieții de familie cu viața profesională;
- existența stereotipurilor sexiste în societate;
- numărul redus al activităților economice inițiate de către femei.

DISCRIMINAREA LESBIENELOR, HOMOSEXUALILOR, BISEXUALILOR ȘI A PERSOANELOR TRANS-GENDER

Deși din punct de vedere juridic, situația actuală poate fi considerată stabilă în România, discriminarea lesbienelelor, homosexualilor, bisexualilor și a persoanelor trans-gender este o realitate prezentă în domenii precum serviciile publice, relațiile de muncă, comportamentul și practicile angajaților Poliției Române, sistemul penitenciar, reflectarea în mass media, chiar și în relațiile de familie.

De asemenea, există prejudecăți și stereotipuri privind persoanele trans-gender din România, acestea fiind considerate de majoritatea românilor anormale.

Barometrul de opinie publică din noiembrie 2000 al Fundației pentru o Societate Deschisă arată că un procent de 86% dintre cei intervievați nu ar dori să aibă homosexuali drept vecini, în timp ce un barometru similar din luna iunie 2002 arată că aproximativ 59% dintre români nu consideră persoanele trans-gender ca fiind normale.

Studiul Institutului de Politici Publice "Intoleranță, discriminare și autoritarism în opinia publică", publicat în 2003, indică cu claritate faptul că minoritățile sexuale ocupă primul loc între grupurile minoritare cel mai puternic respinse.

Astfel, 40% dintre respondenți nu ar fi de acord ca în România să trăiască homosexuali sau lesbiene, iar 93% nu ar accepta să lucreze cu un homosexual sau o lesbiană.

Discriminarea după orientarea sexuală are la bază următoarele fenomene:

- intoleranța față de persoanele cu altă orientare sexuală (lesbiene, homosexuali, bisexuali) decât cea convențională;
- dificultățile întâmpinate în auto-acceptarea identității sexuale, ce au ca efect lipsa vizibilității personale și sociale a persoanelor transgender;
- excluziunea socială a persoanelor cu altă orientare sexuală, în special a persoanelor trans-gender;

- violența împotriva membrilor comunității trans-gender din România și atitudinea intolerantă față de aceștia;
- prezența în mass media a stereotipurilor și prejudecăților referitoare la comunitatea trans-gender din România.

PERSOANELE VÂRSTNICE

În prezent, în România, din cele aproape 22 milioane de locuitori, aproximativ 11 milioane sunt adulți, 5 milioane sunt tineri și copii și 6 milioane sunt vârstnici. Consecințele acestor tendințe au dus la înregistrarea unei presiuni a populației vârstnice asupra populației adulte, potențial active, și implicit asupra sistemului de protecție socială (ocupare, sănătate, asistență socială, asigurări sociale etc.).

În condițiile în care peste 50 de ani, pensionarii vor reprezenta mai mult de jumătate din populație, România va trebui să reformeze sistemul medical, sistemul de educație, sistemul de asistență socială și pe cel de asigurări sociale, având în vedere faptul că oamenii de vârste diferite au nevoi diferite, că ei reprezintă o resursă valoroasă pentru societate la orice vârstă și că trebuie încurajați să aibă o viață activă.

Conform analizei Institutului Național de Statistică, efectuată în anul 2006, rata de activitate a femeilor între 55-64 de ani este de 33,5%, comparativ cu cea a bărbaților de 48,4%. Aceeași statistică relevă faptul că nivelul de ocupare al femeilor între 55-64 de ani este de 33%, în timp ce al bărbaților este de 46,7%.

Principalele probleme ale persoanelor vârstnice în România se datorează:

- dificultăților de percepere de către societate a persoanelor vârstnice ca reprezentând o importantă resursă culturală și profesională;
- slabei conștientizări de către societate a importanței îmbătrânirii active ca element de bază în asigurarea egalității de șanse pe parcursul întregii vieți;
- accesului redus al femeilor de peste 55 de ani pe piața muncii.

TINERII

O altă categorie de vârstă discriminată în România sunt tinerii. Conform "*Diagnozei 2005 - Situația tineretului și așteptările sale*", totalul populației tinere, cu vârsta cuprinsă între 15-29 de ani, reprezintă 23,7% din populația țării, din care 51,1% este populație masculină și 48,9% feminină, iar repartiția pe medii de rezidență este: 58,9% în mediul urban și 41,1% în mediul rural.

În 2005, 43% din tinerii chestionați considerau că vor trăi mai bine, cei mai mulți tineri erau nemulțumiți de nivelul veniturilor (76%), de condițiile existente pentru ca un tânăr să se poată realiza (65%), de viața politică (65%) și de piața forței de muncă (63%).

Aproximativ jumătate dintre tinerii din România apreciau că se află în următoarele situații: se descurcă greu cu banii (58%), nu găsesc condiții favorabile să se realizeze în țară (48%), iar o treime dintre aceștia afirmă că nu găsesc un loc de muncă (33%).

Situația locativă a tinerilor

Locuiesc cu părinții și/sau alte rude	73,3%
Locuiau cu familia proprie (partenerul de viață și copiii)	17,4%
Locuiau cu familia de bază (părinții și/sau socrii) și familia proprie	3,5%

Locuiau singuri	3,3%
Locuiau cu prietenii sau în cămin	2,4%

În anul 2005 exista o tendință de intensificare a activității economice în rândul tinerilor, ponderea celor angajați cu carte de muncă cu normă întreagă fiind de 73%, a celor cu contract de colaborare fiind de 12%, iar activitatea economică suplimentară a elevilor și studenților de 20%. În același timp, ponderea patronilor tineri și a celor cu ocupații intelectuale s-a dublat în 2005 față de 2004.

Dacă aproximativ jumătate dintre tineri s-au gândit să inițieze o afacere, doar 10% au încercat să-și pună ideea în practică, dintre care doar 4,5% au reușit.

În 2005, s-a înregistrat un fenomen de descreștere procentuală a persoanelor tinere afectate sau slab integrate economic: șomeri, persoane casnice și fără ocupație, cei care muncesc "la negru" (18% dintre tineri) sau ocazional (19% dintre tineri).

Ponderea tinerilor care doreau să participe la viața politică era de 10% iar a celor care doreau să activeze într-o organizație de tineret se ridica la 25%.

Procentul tinerilor care fac parte efectiv din asociații sau organizații sociale, economice, politice sau de altă natură a fost de aproximativ 9 %.

Principalele probleme ale tinerilor din România sunt:

- accesul slab la o locuință;
- slaba reprezentare în procesul de luare a deciziilor;
- insuficienta promovare și finanțare a măsurilor de încurajare a inițiativelor economice pentru tineri.

PERSOANELE CU HANDICAP

Conform statisticii Autorității Naționale pentru Persoanele cu Handicap, în 2006, în România, numărul persoanelor cu handicap era 468.607 (55.572 copii și 413.035 adulți). Dintre aceștia 17.540 persoane se află în instituții (329 copii și 17.211 adulți), iar 451.067 sunt în îngrijirea familiei și/sau trăiesc independent. Din punct de vedere al repartiției pe sexe, aproximativ 53% din totalul persoanelor cu handicap din România sunt femeii, iar dintre acestea 242.006 sunt femeii cu handicap neinstituționalizate, iar restul de 8.825 sunt femeii cu handicap instituționalizate. Ponderea persoanelor cu handicap în populația României este de 2,16%.

Scăderea masivă a numărului locurilor de muncă salariate după 1990, a afectat în primul rând persoanele cu handicap, locurile de muncă protejate ajungând să dispară aproape în totalitate. Cadrul legislativ existent pune accent mai mult pe stimularea angajării persoanelor cu handicap și mai puțin pe crearea unor structuri productive protejate, care să ofere persoanelor cu handicap șansa de a-și spori bunăstarea prin muncă și nu de a rămâne beneficiarii pasivi ai politicilor și sistemului de asistență socială.

Personalul din cadrul sistemului de protecție a persoanelor cu handicap este insuficient din punct de vedere numeric și în general fără calificare profesională specifică.

Accesul la educație, asistență medicală, încadrarea în muncă, transportul public, condițiile de locuit și de mișcare în mediul fizic reprezintă domenii deloc sau insuficient rezolvate de

autoritățile publice locale. Marea majoritate a persoanelor cu handicap nu beneficiază de nici un fel de servicii sociale.

Deși situația persoanelor cu handicap s-a ameliorat după anul 2000, există încă probleme generate, pe de o parte, de limitele resurselor financiare și umane disponibile, dar și de dificultatea construirii unui sistem curent și integrat de suport al acestei categorii.

Principalele probleme cu care se confruntă persoanele cu handicap sunt:

- accesul scăzut la servicii sociale specializate;
- accesul scăzut pe piața muncii;
- accesul scăzut la orice formă de educație, datorat inexistenței unui sistem de educație timpurie pentru copilul cu handicap, a mentalităților învechite a profesorilor precum și a lipsei accesibilizărilor mediului fizic și informațional în sistemul de învățământ;
- accesul persoanelor cu handicap locomotor în mijloacele de transport în comun;
- accesul persoanelor cu handicap locomotor din România la activități sportive, culturale și de petrecere a timpului liber.

MINORITĂȚI NAȚIONALE

Conform ultimului recensământ al populației desfășurat în anul 2002, procentul reprezentat de cetățenii aparținând diferitelor minorități naționale se ridică la peste 10% din totalul populației. Astfel, în România există 20 de minorități naționale, reprezentate în Parlament prin intermediul a 19 organizații (minoritățile cehă și slovacă au optat pentru o organizație comună): albanezi (sub 0,1% din totalul populației), armeni (sub 0,1%), bulgari (sub 0,1%), croați (sub 0,1%), cehi (sub 0,1%), greci (sub 0,1%), germani (0,3%), maghiari (6,6%), italieni (sub 0,1%), evrei (sub 0,1%), macedoneni (aceasta etnie nu a fost cuprinsă în recensământul din 2002), polonezi (sub 0,1%), romi (2,5%), ruși-lipoveni (0,2%), ucraineni, inclusiv ruteni (0,3%), sârbi (0,1%), slovaci (0,1%), tătari (0,1%) și turci (0,1%).

Discriminarea după etnie se datorează în principal:

- inexistenței unui cadru legislativ complet și coerent referitor la statutul minorităților naționale;
- deficiențelor în aplicarea legislației existente (educație, cultură, justiție, administrație locală, mass media etc.), la nivel regional și local;
- discrepanțelor notabile între capacitatea de organizare și acțiune a organizațiilor minorităților naționale;
- slabei reprezentări a femeilor și a tinerilor aparținând minorităților naționale în viața publică;
- persistenței unor stereotipuri negative referitoare la unele minorități naționale în opinia publică și în mass media;
- insuficienței promovării a identităților multiple și a diversității etnoculturale, lingvistice și religioase, ca fundamente ale coeziunii în societatea actuală.

EGALITATEA DE ȘANSE PENTRU ROMII

Egalitatea de șanse pentru romii din România necesită promovarea constantă și sistematică a participării în mod echitabil a femeilor rome atât la viața publică cât și privată.

Un studiu recent realizat de Programul pentru Participarea Romilor (RPP) din cadrul Open Society Institute „Broadening the agenda, the Status of Romani women in Romania” arată că, în proporție de 43% femeile rome consideră că nu au drepturi egale cu bărbații, iar motivul îl reprezintă inegalitățile ce rezultă din diferența de statut social dintre femeile și bărbații romi, precum și din cauza tradițiilor.

De asemenea, studiul a relevat faptul că 67,9% dintre femeile rome sunt casnice și doar 11% sunt angajate cu toate formele legale. Numărul de participante pe piața muncii este atât de mic datorită discriminării multiple de care suferă femeile rome.

Diferențele de gen pe piața muncii, în cazul populației rome sunt evidențiate în cadrul studiului realizat de către UNDP „Faces of poverty, faces of hope” lansat în anul 2005, care arată că bărbații romi neangajați sunt în proporție de 20%, în timp ce femeile rome neangajate sunt în proporție de 35%.

Diferențele între bărbații și femeile de etnie romă se accentuează și în funcție de tipul de activități prestate pe piața muncii, aceste diferențe fiind mai ales influențate atât de educația formală cât și de cea informală. În această privință, 23% dintre femeile rome cu vârste peste 16 ani nu beneficiază de educație formală.

În aceeași situație se află și 35% dintre femeile din vechea generație. Doar 3,7% dintre femeile rome urmează studii liceale. În privința bărbaților romi cu vârsta de peste 16 ani, doar 14% dintre aceștia au beneficiat de educație formală, respectiv 16% în cazul bărbaților din vechea generație.

Așa cum relevază și studiul Băncii Mondiale „Assessment of poverty”, motivul principal îl reprezintă faptul că trei din cinci romi trăiesc în condiții de sărăcie extremă.

Discriminarea populației rome are la bază mai multe cauze:

- existența unui sistem patriarhal și a unor norme comunitare care nu permit femeilor rome dezvoltarea unei cariere profesionale;
- formele multiple de discriminare cu care femeile rome se confruntă în accesul la bunuri și servicii, precum și la furnizarea serviciilor;
- imaginea negativă promovată de către mass-media referitoare la femeile și bărbații de etnie romă;
- insuficienta promovare a diversității și a identităților multiple ale femeilor în societatea românească.

CULTE RELIGIOASE

În România își desfășoară activitatea 17 culte religioase și aproximativ 900 de asociații și fundații religioase, dintre care 30 au specific de cult. O parte dintre aceste organizații religioase erau interzise înainte de 1989: Stiliștii, Adventiștii Reformiști, Nazarinienii, Creștinii Nouapostolici etc., iar altele precum Baha'ii, mormonii, metodiștii și prezbiterienii sunt nou apărute. Restul asociațiilor activează sub egida și în cadrul cultelor legal recunoscute și desfășoară activități social-caritabile. Deosebirea dintre culte și asociații religioase rezidă, în special, în faptul că asociațiile religioase nu beneficiază de sprijinul financiar de care se bucură cultele din partea statului, la cerere și în conformitate cu numărul de credincioși. Cultele și organizațiile religioase își aleg liber organele de conducere și își numesc deservenții de cult, fără nici un amestec din partea statului, de asemenea construiesc lăcașe de închinare, oficiază slujbe și ritualuri religioase, catehizează credincioși, au

publicații, edituri proprii ș.a.m.d. Pregătirea deservenților de cult se realizează în școli, facultăți și institute teologice integrate în învățământul de stat sau particulare, în conformitate cu necesitățile lor reale.

Culte și organizațiile religioase întrebunțează în manifestările confesionale limba maternă a credincioșilor. Conform Recensământului din anul 2002, 99,82 % din populația României își declară apartenența religioasă, iar conform sondajelor de opinie, Biserica se bucură de încrederea a peste 85% din populație, însă există și luări de poziție, singulare, care pun în discuție studiul religiei în școli, separarea clară a Bisericii de Stat, precum și prezența simbolurilor religioase în spațiul public.

Astfel, discriminarea după religie se datorează insuficienței promovării a dialogului inter-religios, a toleranței religioase și a ecumenismului.

RELAȚIILE DINTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI

Participarea echilibrată a femeilor și bărbaților în toate domeniile vieții sociale, politice și economice este mai mult decât necesară pentru a atinge o competitivitate și o dezvoltare durabilă precum și pentru a obține și consolida o democrație reală.

În pofida progreselor înregistrate, în special în domeniul educației și al ocupării, femeile încă mai întâmpină multe obstacole în atingerea unei egalități reale, inclusiv în ceea ce privește concilierea vieții de familie cu viața profesională. Pentru ca egalitatea reală să fie un fapt împlinit, este nevoie nu numai de o îmbunătățire a legislației în sensul integrării principiului egalității ci și, mai ales, de o schimbare a atitudinilor și a comportamentelor, a stilurilor de viață și a structurilor sociale care le împiedică pe femei să-și dezvolte în mod liber personalitatea și participarea activă în toate domeniile vieții: economie, cultură, politică etc.

Este îngrijorător că principalele tendințe în ceea ce privește situația femeilor și bărbaților din România indică o alarmantă involuție datorită insuficiențelor acțiuni inițiate la nivel guvernamental, cu toate eforturile depuse de reprezentanții societății civile.

Datele recente arată că societatea românească contemporană, în lipsa unor modele progresiste, tinde să se orienteze în construirea relațiilor dintre femei și bărbați, atât în familie cât și în viața publică, către un model patriarhal. Grefat pe fondul sărăciei și al evoluțiilor sociale negative ale tranziției românești, acest model cultural este generator de comportamente și practici sociale retrograde și discriminatorii. El induce ideea inferiorității/superiorității unui sex și permite, în practică, tratarea diferențiată a persoanelor în conformitate cu acest criteriu, ceea ce contravine principiilor elementare ale democrației.

Eliminarea discriminărilor după criteriul de sex, vizibile sau discrete, este una dintre condițiile necesare pentru construirea unei societăți echitabile și pentru evoluția spre progres, aceasta presupunând implicarea efectivă a autorităților statului și a fiecărui om politic în parte.

În plus, în condițiile extinderii Uniunii Europene, România are de ales între a rămâne o insulă arhaic-tradițională, cu modele culturale și relații de producție pe măsură, sau a se integra într-un spațiu reglementat de standardele democrației și civilizației occidentale, cu opțiuni culturale și relații de producție progresiste. Dacă alegerea se îndreaptă spre evoluția către modelul social european, factorii de decizie politică nu mai pot ignora problemele legate de discrepanțele existente între situația femeilor și a bărbaților și nici consecințele economice și sociale generate de acestea.

Discriminarea femeilor în domeniul muncii

Contextul românesc arată că, în domeniul muncii, femeile suferă o serie de discriminări. Acestea se datorează faptului că există domenii ale economiei în care femeile sunt majoritare, sau domenii în care bărbații sunt majoritari.

În România există o segregare pe sexe a ocupațiilor, observându-se că cele în care predomină femeile, sunt, în general, mai prost plătite. Bărbații reprezintă mai mult de jumătate din populația activă. Activitățile „feminizate” ale economiei naționale sunt sănătatea și învățământul. În același timp, bărbații nu sunt încurajați să ocupe posturi considerate prin tradiție ocupate de femei, cum ar fi: educatoare, baby-sitter, asistente medicale, femeie de serviciu, secretară etc., limitându-se astfel accesul lor pe piața muncii.

Accesul egal pe piața muncii presupune inițierea și derularea unor programe de informare referitoare la egalitatea în drepturi pe piața muncii pentru femei și pentru bărbați, precum și stimularea interesului pentru formarea profesională continuă în vederea facilitării accesului în toate sectoarele de activitate. În acest sens este nevoie de implementarea de programe speciale de reconversie profesională a forței de muncă feminină în sectoarele de activitate în care sunt în mod tradițional mai puțin reprezentate, în special în sectoarele ce folosesc tehnologii de formare și de informare.

În ceea ce privește nivelul de salarizare, în general, la funcții și condiții de muncă egale, salariile de încadrare ale femeilor și bărbaților sunt aceleași. Disparitățile dintre salariile realizate de femei și de bărbați în diferite activități economice sunt determinate de diferențele între nivelul de calificare și de poziția ierarhică la locul de muncă, deoarece maternitatea și perioada legală de concediu pentru creșterea și îngrijirea copilului intervin ca o ruptură în dezvoltarea carierei pentru femei. Ocupațiile dominant feminine sunt: funcționari administrativi, lucrători operativi în servicii și comerț, tehnicieni maiștri și specialiști cu ocupații intelectuale și științifice. Multe dintre sectoarele economice în care lucrează preponderent femei oferă cele mai mici salarii medii: hoteluri și restaurante, comerț, industrie prelucrătoare, fapt ce demonstrează că femeile sunt, în general, mai prost plătite.

Indicele diferenței de salarizare în România, în anul 2005, era de 13%. Domeniile unde acesta are o valoare mai mare sunt: industria (30%), comerțul (23%) și învățământul (15%). În urma analizei s-a constatat faptul că în general femeile obțin salarii mai mici decât ale bărbaților, iar pe de altă parte, există o frecvență mai mare a bărbaților care realizează salarii peste nivelul mediu pe economie. Ponderea femeilor care realizează salarii mai mari decât salariu mediu pe economie este de 33.1% și a bărbaților este de 38, 9%.¹

Rata de ocupare a femeilor din grupa de vârstă 15-64 ani în România a fost în anul 2005 de 51,5%, valoare inferioară țintei de 60% stabilită prin Strategia Lisabona ca obiectiv european pentru 2010 și sensibil mai mică decât cea înregistrată la bărbați, respectiv de 63,9%. Creșterea ratei de ocupare a femeilor va fi posibilă prin aplicarea unor măsuri care vizează formarea profesională în general, formarea profesională continuă pentru femei, formarea în domenii care țin de promovarea femeilor în posturi de decizie și în viața politică (posturi de decizie, mediile politice, antreprenoriat), precum și prin campanii de sensibilizare a femeilor, în special a celor din mediul rural, în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați.²

În general, femeile sunt prezente cu precădere în domeniile de activitate cu nivel scăzut de salarizare, precum sănătate și asistență socială, învățământ, hoteluri și restaurante, poștă și telecomunicații, comerț și agricultură.

Din analiza datelor statistice rezultă că femeile reprezintă o categorie de populație mai vulnerabilă la efectele tranziției, caracterizată printr-o rată crescută a șomajului de lungă durată, prin limitarea accesului la locuri de muncă în general și la locuri de muncă bine plătite în special și prin creșterea participării la economia subterană, care nu asigură accesul la sistemul de securitate socială.

¹ Date statistice preluate din Strategia Națională pentru Implementarea Anului European al Egalității de Șanse pentru Toți - anul 2007

² Date statistice preluate din Strategia Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați pentru perioada 2006 - 2009

Concilierea vieții de familie cu cea profesională reprezintă un aspect de mare interes atât pentru femei cât și pentru bărbați. Dificultățile cu care se confruntă femeile, mai ales mamele, în căutarea și păstrarea unui loc de muncă plătit, stereotipurile prin care se perpetuează ideea că doar femeile sunt responsabile de îngrijirea familiei precum și așteptările culturale față de bărbat pentru a fi unicul întreținător de familie sunt aspecte care agravează inegalitatea între femei și bărbați.

Deși există o anumită percepție asupra faptului că responsabilitățile familiale trebuie să fie împărțite, punerea în practică întâmpină dificultăți. Implicarea bărbaților în coordonarea vieții de familie și a vieții profesionale reprezintă o problemă esențială dar și dificilă.

Discriminarea femeilor în viața de familie

În privința vieții de familie, o primă discriminare este conținută în Codul familiei, actul normativ care instituie reguli fundamentale în acest domeniu, și prin care este stabilită *vârsta minimă la care partenerii își pot asuma responsabilitatea constituirii unei familii*, care este diferită pentru fete și pentru băieți: fetele se pot căsători de la 16 ani, iar cu aviz medical și de la 15 ani, în timp ce băieții se pot căsători de la 18 ani, după ce au obținut toate drepturile civile și politice.

Această discriminare conduce la o inegalitate între parteneri în ceea ce privește *exercitarea drepturilor în cadrul căsătoriei*, precum și la o inegalitate de statut social între parteneri - fetele putând fi puse în situația de a-și întrerupe studiile, pentru a putea face față sarcinilor domestice - și chiar la afectarea prematură a stării de sănătate a respectivelor femei.

Codul familiei asigură soților, în principiu, un statut juridic egal, dar în realitate *femeile au mai multe responsabilități familiale decât bărbații*. Sub influența unui model tradițional anacronic, se consideră că este de datoria femeilor să administreze resursele familiei, să îndeplinească treburile gospodărești considerate "ușoare și mărunte" (aprovizionarea, gătitul, spălatul, călcatul, curățenia), să supravegheze și să îngrijească copiii și vârstnicii, toate acestea adăugându-se, în majoritatea cazurilor, la îndeplinirea sarcinilor profesionale la locul de muncă. În schimb, bărbaților le sunt alocate acele lucruri considerate "grele și importante", cum ar fi lucrările de construcție și zidărie ori reparația și întreținerea instalațiilor, pentru efectuarea cărora, de altfel, sunt chemați lucrători specializați. În consecință, bugetul de timp liber al femeilor este mult mai mic decât cel al bărbaților.

Tradiția acționează uneori și în defavoarea bărbaților. Ei sunt considerați mai puțin capabili să crească și să îngrijească copiii, motiv pentru care, de multe ori, în caz de pronunțare a divorțului, justiția nu le încredințează copiii minori spre creștere și îngrijire.

În prezent există o tendință, din ce în ce mai accentuată, de ocolire a formalizării căsătoriei și de conviețuire a tinerilor în uniuni consensuale. În același timp, se constată o creștere a numărului de familii monoparentale și, în cadrul acestora, a numărului celor în care responsabilitatea gospodăriei și a procurării resurselor revine femeilor.

Au crescut, de asemenea, în proporții îngrijorătoare, *rata mortalității materne*, numărul de avorturi, mortalitatea infantilă, procentul nou-născuților subponderali. În același timp, s-a înregistrat o alarmantă creștere a ratei mortalității masculine și scăderea duratei medii de viață a bărbaților. Cauzele acestor evoluții sunt multiple: scăderea nivelului de trai și creșterea gradului de insecuritate economică, nivelul scăzut de educație pentru viață, dificultățile de relaționare în cadrul cuplului și de adaptare la situațiile de criză.

Violența este un alt flagel care afectează viața de familie. Ignorată sau nerecunoscută oficial în perioada totalitarismului, violența nu numai că s-a dezvoltat, dar a și luat amploare în prezent, pe fondul scăderii nivelului de trai și al creșterii insecurității economice. Șomajul, alcoolismul, problemele locative, carențele educaționale, constituie tot atâția factori care contribuie la întreținerea și creșterea acestui fenomen la dimensiuni îngrijorătoare, victimele cele mai frecvente ale acestuia fiind femeile și copiii.

Discriminarea femeilor în procesul decizional

Egalitatea în viața socială înseamnă că atât femeile, cât și bărbații au aceleași drepturi, responsabilități și șanse. Participarea echilibrată a femeilor și a bărbaților în organismele de luare a deciziei reprezintă un obiectiv central într-o societate democratică. Ambele sexe trebuie să fie reprezentate la toate nivelurile procesului decizional.

Asigurarea unei reprezentări echilibrate a femeilor și a bărbaților în procesul decizional se poate realiza prin intervenții la nivel legislativ, prin campanii de sensibilizare și informare, prin acțiuni pozitive pentru femei și prin mobilizarea societății civile. Este necesar ca femeile și bărbații să își exercite în mod egal puterea și influența, iar femeile să nu se limiteze doar la pozițiile de subordonare în cadrul procesului decizional.

Alegerile generale din 2004 nu au adus schimbări importante în ceea ce privește *reprezentarea femeilor în structurile parlamentare și guvernamentale*. Din 469 locuri de parlamentari, femeile dețin 50 de locuri (10.66%). În Camera Deputaților femeile reprezintă 11.2%, iar în Senat 9.5%. Nici o femeie nu este în conducerea celor două camere parlamentare și o singură femeie este președintă de comisie (Comisia de muncă și protecție socială din cadrul Camerei Deputaților).

În structurile administrației publice centrale, femeile sunt repartizate conform aceleiași scheme piramidale: numeroase în posturile subordonate, de execuție sau cu răspundere limitată, și din ce în ce mai puține în posturile înalte de decizie. În Guvernul constituit după alegerile din 2004, din 15 ministere și 25 de miniștri, 3 ministere au fost încredințate femeilor (12%). La sfârșitul anului 2004, efectivul salariaților din administrația publică era de 159.400 mii persoane, dintre care 59,3% femei (94.500 persoane).

Deși România a făcut progrese în îndeplinirea angajamentelor asumate în domeniul drepturilor omului, acestea nu sunt semnificative în ceea ce privește asigurarea participării egale a femeilor și bărbaților la viața socială, astfel încât, sferele decizionale politice de nivel înalt, structurile de partid sau instituțiile administrației publice, nu sunt accesibile în aceeași măsură femeilor și bărbaților, femeile rămânând cel mai adesea cantonate în activități executive, fără posibilități reale de promovare sau de afirmare în prima linie politică.

Participarea disproporționată a femeilor și bărbaților la viața publică și la luarea deciziilor reflectă cel mai bine existența și perpetuarea discriminărilor după criteriul de gen.

Date statistice preluate din Strategia națională pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2006 - 2009

Incontestabil, lumea politică și viața partidelor sunt dominate de bărbați, deși drepturile politice egale pentru toți cetățenii, femei și bărbați, sunt legiferate de peste șaiszeci de ani.

Puține partide au inclus în statut sau în programe principiul egalității între femei și bărbați, iar cele care au făcut-o, în principal partidele de orientare social-democrată, nu au adoptat și strategii adecvate de aplicare în practică. Nici un partid politic nu are președinte o femeie și sunt puține femei care fac parte din structurile de conducere ale partidelor. Consecința este că doar un număr foarte mic de femei au fost incluse pe listele electorale și un număr și mai mic de femei au fost plasate pe locuri eligibile ale listelor.

Fără a fi spectaculoasă, o oarecare schimbare s-a petrecut în sfera economică, accesul mai larg al femeilor în funcții de conducere ale unităților economice, în special în sectorul privat, reprezentând un început de recunoaștere a capacităților antreprenoriale și manageriale ale acestora.

În perioada comunistă egalitatea femeilor și bărbaților a fost puternic susținută, cel puțin la nivelul ideologiei oficiale, fiind una dintre ideile importante folosite în procesul de modernizare a societății românești în perioada postbelică. Chiar dacă în practică această egalitate a dus la apariția fenomenelor de supraaglomerare a femeilor - devenite tovarășe de muncă cu bărbații, dar încă responsabile aproape în exclusivitate de treburile casnice, de creșterea și educarea copiilor, de

îngrijirea bătrânilor familiei - modelul de la care pornea, al egalității între sexe, era unul modern și progresist. Încercarea de a modela societatea în sensul abolirii prejudecăților legate de superioritatea unui sex era, de altfel contemporană cu evoluția lumii civilizate, în deceniile 67, mișcările de emancipare a femeilor impunând în țările cu democrații avansate reconsiderarea rolurilor tradiționale și a percepțiilor despre femei și bărbați în societate și în familie.

Dorința totală de ruptură cu trecutul a făcut ca tranziția postrevoluționară să fi renunțat la acest mit considerat "comunist", fără a exista vreo altă preocupare pentru afirmarea unui model societal alternativ, bazat pe dezvoltarea și afirmarea persoanelor, indiferent de sexul acestora.

După 1989, rolul mijloacelor de informare în masă a devenit esențial în formarea imaginii asupra realităților sociale și în popularizarea unor modele contemporane, dar mass-media românească este încă departe de a promova mesaje pozitive în privința parteneriatului de gen și a participării sociale a femeilor. Atât în presa scrisă, cât și în cea audio-vizuală, se continuă și uneori se amplifică utilizarea unor clișee discriminatorii, acestea contribuind la perpetuarea în conștiința publică a unor modele deformatate de reprezentare a femeilor și bărbaților.

Societatea românească a fost invadată după 1989 de produse și imagini care transmit și consolidează cu preponderență anumite modele de feminitate la care societățile occidentale au renunțat în ultimele decenii: femeia ca obiect sexual, ca ființă frivolă, preocupată doar de aspectul său estetic, femeia ca ființă frumoasă, dar proastă sau, în alt registru, este cultivată imaginea mamei iresponsabile care își ucide, maltratează sau abandonează copilul/copiii.

Violența împotriva femeilor, precum și fenomenul în extindere al prostituției și sclaviei sexuale, inclusiv a celei juvenile, au devenit suportul mediatic al știrilor de senzație. Deși populația activă feminină constituie aproape jumătate din totalul populației active, imaginea femeilor ca profesioniste nu este regăsită în modelele ce domină spațiul public actual, decât, cel mult, în acel sens al cuvântului "profesionistă" pentru care la ora actuală se cere legalizarea.

Violența de gen constituie o încălcare a drepturilor fundamentale ale omului. În același timp constituie o manifestare a relațiilor tradiționale de putere dintre femei și bărbați, care au condus la dominarea și discriminarea femeilor și au împiedicat dezvoltarea și participarea femeilor în societate. Violența de gen este vizibilă la nivelul tuturor claselor sociale și este îndreptată către toate femeile, indiferent de vârstă sau condiție socială.

Imaginea bărbaților este și ea afectată, deși nu în aceeași măsură ca și cea a femeilor, de prejudecățile unor modele nepotrivite. Bărbatul-macho, viril, grosolan și sexist, dar și bărbatul obligat să aibă succes social, responsabil de întreținerea familiei, dar dependent de îngrijirea femeii și incapabil să se descurce în condiții de separare sau văduvie, nepregătit pentru a crește copii singur, sunt imagini care, ca și în cazul femeilor, deformează percepția tinerilor asupra rolurilor ce le revin în societate și în familie și creează așteptări de conformare din partea societății și frustrări pentru cei care sunt obligați să suporte efectele lor nedorite.

Hărțuirea sexuală continuă să fie o problemă majoră a societății românești. Este necesar să se acorde o mai mare atenție acestui tip de violență, iar prevederile legislative și sancțiunile trebuie să aibă un mai mare impact. În lipsa unui model contemporan care să direcționeze comportamentele sociale și relaționarea între femei și bărbați în public sau în viața privată, societatea românească pare a se orienta în prezent către modelele tradițional-patriarhale, al căror principal defect este conservatorismul, care le face incapabile să normeze realități mult diferite de cele care le-au inspirat și le face indezirabile ca opțiuni de viitor.

Presiunea modelului cultural nu este doar o noțiune abstractă și nu se referă doar la femei. Statisticile au arătat că în România bărbații au suportat mult mai greu perioada tranziției. Ei s-au adaptat mai greu situației de a fi șomeri, resimțită ca o pierdere a sensului existenței lor și au căzut în alcoolism și violență în procente incomparabil mai mari decât femeile aflate în aceeași situație. Reducerea speranței medii de viață pentru bărbați în această perioadă este un indicator al

efectelor alarmante al cumulărilor factorilor sociali cu presiunile psihologice ale modelelor culturale neadaptate la realitatea contemporană românească.

INOVAREA SOCIALĂ

Revizuirea și relansarea strategiei de la Lisabona a accentuat rolul cunoașterii și al inovării promovate în cadrul Zonei Europene de Cercetare și Inovare. Statele membre au stabilit alocarea a 3% din PIB pentru cercetare și dezvoltare. Printre politicile menite să stimuleze cercetarea și inovarea se numără includerea acestora ca o prioritate în cadrul programelor naționale de reformă.

Instituțional, Comitetul de Cercetare Științifică și Tehnică al UE reprezintă forumul care coordonează politicile naționale în domeniul cercetării. În același timp, statele membre au adoptat Carta europeană a trendului în inovație și sistemul de informare privind politicile de cercetare naționale, care include European Innovation Scoreboard.

Acesta reprezintă instrumentul metodologic de evaluare comparativă a performanțelor inovative naționale. Domeniile luate în considerare sunt cunoașterea, inovarea la nivelul firmelor, oferirea de noi produse și servicii și condițiile structurale. Datele statistice utilizate provin atât din surse naționale, Eurostat și sondajul comunitar în domeniul inovării. Pentru perioada 2008–2010 este propusă o regândire metodologică, în vederea luării în considerare a noilor forme de inovație și a îmbunătățirii comparării țărilor. Vor fi utilizați un număr de 29 de indicatori, grupați în trei categorii.

În țara noastră, Planul Național de Cercetare, Dezvoltare și Inovare include între obiective creșterea competitivității economiei românești prin inovare. Programul Inovare urmărește: „creșterea capacității de inovare, dezvoltare tehnologică și asimilare în producție a rezultatelor cercetării, în vederea îmbunătățirii competitivității economiei naționale și a creșterii calității vieții”.

Atunci când ne referim la inovație, primul domeniu la care ne gândim este cel tehnic. De-a lungul timpului, conceptul de inovație aproape că s-a banalizat prin frecvența utilizării, fiind folosit și ca sinonim cu inovația tehnologică. În ultimele decenii, termenul de inovație a început să fie utilizat și în cadrul domeniului social.

Plecând de la premisa că inovația prezintă sensuri comune, indiferent de domeniu, propunem o analiză a conotațiilor specifice domeniului social. După cum am arătat în prima parte, inovația implică noutatea la nivelul procesului. Așadar, conceptul de inovație socială păstrează ideea generală de îmbunătățire a situației printr-o alocare structural nouă a resurselor disponibile. Dacă în alte domenii, produsele obținute prin inovație sunt mai ușor cuantificabile, în cazul inovației sociale, rezultatele sunt mai difuze, acestea contribuind la îmbunătățirea scopului politicii sociale prin creșterea calității vieții sau prin rezolvarea unei probleme sociale.

Inovația în politica socială implică un demers care să conducă la îmbunătățirea acesteia. Politica socială reprezintă o sferă largă de activități care au ca obiectiv modificarea într-un sens specificat a caracteristicilor vieții sociale ale unei colectivități.

Conceptul de inovație socială este legat de cel de dezvoltare socială, definită ca orientarea unei țări/ regiuni/ comunități/ instituții spre realizarea unei stări dezirabile, stabilite ca obiectiv, printr-un proces planificat în timp, realizat printr-un set de acțiuni conjugate. Derularea acestor acțiuni implică un proces de inovație socială. Proiectarea dezvoltării sociale implică următoarele

faze: identificarea și diagnoza problemelor sociale, stabilirea priorităților și adoptarea obiectivelor de dezvoltare, identificarea soluțiilor alternative și alegerea strategiei, elaborarea planului de acțiune, implementarea, monitorizarea, evaluarea și faza de feed-back și corecție. Analizând fazele prin prisma inovației sociale, putem afirma că aceasta este prezentă în special în etapa de identificare a soluțiilor alternative și alegerea strategiei și în etapa elaborării planului de acțiune. Un element-cheie este strategia de dezvoltare socială. O viziune socială integratoare, în acest sens, reprezintă un context favorabil diseminării ideilor inovatoare în domeniul social.

Elementele inovației sociale sunt: problema nesoluționată, soluția nouă, asimilarea în practica colectivă și schimbarea produsă prin asimilarea inovației. Inovația socială se realizează în legătură cu proiectarea socială, evaluarea și monitorizarea. Nu orice demers din sfera socială poate fi considerat inovație socială. Implementarea eficientă a unor măsuri sociale poate reprezenta, pur și simplu, demersul specific derulării unui plan de acțiune definit. Asigurarea rapidă a suportului necesar supraviețuirii unor comunități afectate de inundații nu reprezintă inovație socială. Administrațiile publice locale sunt cele care trebuie să găsească soluții concrete pentru diversele probleme cu care se confruntă. Reprezentanții administrației publice trebuie să identifice și să implementeze soluțiile optime, ținând cont de obiective și resursele existente. Totuși, eforturile lor nu pot fi considerate inovație socială. Asigurarea accesului la educație reprezintă un element important în construirea unui context favorabil promovării inovației sociale.

La ce niveluri se reproduce inovația în politica socială? Pot fi identificate cel puțin două niveluri la care se produce inovația, la nivelul politicii sociale: elaborarea politicii sociale și domeniile de furnizare a politicii sociale. Implementarea Strategiei de la Lisabona, conținând dezideratul Uniunii Europene de a deveni cea mai competitivă economie până în 2010, a adus în prim plan problematica inovației. În vederea stimulării inovației au fost create pârgii instituționale și au fost puse la dispoziție o serie de instrumente financiare.



ACTIVITATE - BRAINSTORMING

- Definiți “egalitatea de șanse” și precizați care sunt criteriile proiectate pentru a asigura un tratament egal între toți cetățenii U.E.

În cadrul Departamentului dvs.:

- Este încurajată diversitatea la locul de muncă? Care ar fi beneficiile, dar și dezavantajele acestui fenomen?
- Este încurajată diversitatea de opinii?
- Programele de formare sunt adaptate nevoile personale? În cadrul acestui program de formare, v-ați dezvoltat noi competențe?
- Cum sunt tratate persoanele retrase sau a celor nou venite?
- Cum se abordează aspecte de gen, privind egalitatea de sanse între femei și barbati?



INOVAREA ȘI CONSOLIDAREA CERCETĂRII, A DEZVOLTĂRII TEHNOLOGICE

Creșterea durabilă depinde tot mai mult de capacitatea de inovare și transformare a economiilor regionale în sensul adaptării la un mediu aflat în permanentă schimbare și din ce în ce mai competitiv. Aceasta înseamnă că sunt necesare eforturi mult mai mari pentru crearea acelor ecosisteme care să stimuleze inovarea, cercetarea și dezvoltarea (C&D), precum și spiritul antreprenorial, astfel cum se arată în strategia Europa 2020 și în inițiativa emblematică "O Uniune a inovării".

Prin urmare, promovarea inovării reprezintă o trăsătură centrală a programelor derulate în cadrul politicii de coeziune pentru perioada 2007-2013, având în vedere că 86,4 miliarde EUR sau aproximativ 25 de procente din totalul alocărilor sunt direcționate către inovare în ansamblu. Acest angajament continuă să fie consolidat în cadrul noii perioade de programare 2014-2020, când 30 de procente din totalul alocărilor vor fi direcționate către inovare în ansamblu. Pe viitor, strategiile de specializare inteligentă vor mobiliza, de asemenea, potențialul de inovare al tuturor regiunilor UE.

Inovarea în cadrul echipei și managementului vizează creșterea competitivității firmelor prin înnoirea și dezvoltarea sau ameliorarea continuă a produselor și a tehnologiilor. Drept urmare, managementul inovării implică planificarea, organizarea, conducerea și controlul următoarelor activități specifice inovării tehnologice sau de produs: cercetare; proiectare; fabricație; testare; comercializare; service.

În continuare managementul inovării va fi abordat din perspectiva funcțiilor managementului:

1.	PLANIFICARE
2.	ORGANIZARE
3.	CONDUCERE
4.	CONTROL

În urmă cu patru-cinci decenii, concepția existentă era că activitatea de inovare, prin caracterul ei complex și probabilistic, nu oferă terenul adecvat pentru planificare. Această concepție a fost înlăturată treptat de pătrunderea inițial în marile companii și apoi de generalizarea planificării activităților respective, realizată cu metode și tehnici tot mai evolute și mai sigure. F

aptul că activitatea de inovare nu se poate înscrie, prin natura ei în tiparele unei planificări riguroase determină necesitatea adoptării unui sistem de planificare suficient de elastic, care să permită reacții rapide la schimbările adesea imprevizibile produse în mediul de acțiune al organizației și adaptarea operativă la presiunile determinate de aceste schimbări.

PLANIFICAREA reprezintă un demers managerial explicit care vizează identificarea, evaluarea și selectarea informațiilor necesare pentru realizarea anumitor obiective (rezultate) strategice sau operaționale. În vocabularul englez specific, termenul de planificare presupune următoarele funcții: **planning**, respectiv identificarea sarcinilor și a relațiilor de ordine dintre acestea și **scheduling**, respectiv atribuirea de termene de realizare și resurse fiecărei sarcini identificate³.

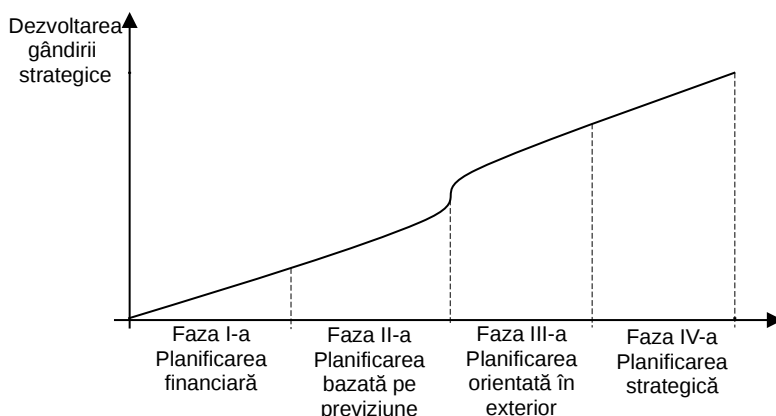
În ceea ce privesc output-urile planificării, denumite planuri, acestea pot fi utilizabile permanent (*Standing Plans*) sau de unică folosință (*Single Use Plans*). Din acest punct de vedere planurile permanente conțin obiective, politici, proceduri și reguli, iar planurile unicat implică obiective, strategii, programe și bugete.⁴ Acest tip de planificare⁵ vizează dezvoltarea întreprinderii, și anume: expansiunea, diversificare, creștere internă și externă, investiții etc.

Planificarea strategică este axată pe relațiile întreprinderii cu mediul și apelează mai puțin la cifre, dar necesită o analiză aprofundată a oportunităților și riscurilor previzibile.

Planificarea strategică caută un răspuns la trei întrebări fundamentale: unde se află acum întreprinderea? Unde vrea să ajungă? Cum poate să ajungă acolo?

Dacă prima întrebare necesită o evaluare a situației prezente, cea de-a doua întrebare implică determinarea obiectivelor dorite, iar cea de-a treia solicită o prezentare în linii generale a acțiunilor proiectate și o analiză a impactului financiar al acestor acțiuni. Planificarea strategică descrie fazele de acțiune în vederea desfășurării strategiilor pe termen lung (3-7 ani sau mai mulți) menite să asigure dezvoltarea și viabilitatea firmei. Planificarea strategică pornește de la oportunitățile pieței determinate prin studii de marketing. Ea fixează obiectivele specifice (cota de piață, rentabilitatea, volumul vânzărilor) pentru a susține misiunea companiei. Participarea compartimentului de marketing la planificarea strategică este esențială și indispensabilă, iar managementul interpretează nevoile pieței, pe care le transpune în produse și servicii corespunzătoare. Pe această bază se dezvoltă atât procesele de planificare strategică, cât și cele de marketing strategic.

Cele patru faze de evoluție ale planificării strategice se prezintă în figura următoare:



Fazele de evoluție ale planificării strategice

Sursa: Ceașu I., *Enciclopedia managerială*, Editura ATTR, 1998, pag. 205

Planificarea financiară este o formă rudimentară de planificare folosită curent de o mare parte a întreprinderilor mari. Având la bază bugetele anuale, acest proces ajută la dezvoltarea

³ *Dicționar de managementul proiectelor*, Editura Tehnică, 2001, pag. 198-199

⁴ Stăncioiu I., Militaru Ghe., *Management: elemente fundamentale*, Editura Teora, 1998, pag. 218-219

⁵ Ceașu I., *Enciclopedia managerială*, Editura ATTR, 1998, pag. 202-211

procedurilor și politicilor de prevedere a veniturilor, costurilor și a nevoilor de capital pentru anul următor. Aceasta a dat naștere în general celei de a II-a faze, planificarea bazată pe previziune. Multe dintre marile întreprinderi au trecut sau trec prin această fază a planificării strategice, caracterizată prin folosirea unor instrumente mai complexe de previziune (analiza trendului, modele de regresie, simulări pe calculator)

Această a II-a fază are anumite limite. Managerii se pot împotmoli rapid în mulțimea de date, iar separarea personalului, ce se ocupă de planificarea de manageri de specialitate poate da naștere la conflicte atunci când cei ce elaborează planul nu coincid cu cei care răspund de punerea lui în aplicare; până la urmă planificarea poate deveni un simplu exercițiu. Toate acestea au determinat multe întreprinderi să treacă la faza a III-a, planificarea orientată în exterior.

Această fază nu este lipsită de limite. Multe firme utilizează încă un personal numeros pentru elaborarea planurilor, ceea ce presupune fricțiuni între cel ce planifică efectiv și managerii de specialitate; prin sporirea numărului de produse și servicii apare problema complexității crescânde a operației de planificare. În final, numeroasele alternative propuse de cei ce fac planificările pot copleși pe mulți manageri. Toate acestea conduc la supraîncărcare cu informații a echipelor manageriale.

Ultima fază a dezvoltării este cea care a fost denumită adevărata planificare strategică. Ea încearcă să valorifice multe din avantajele planificării din etapele anterioare, dar presupune și importante modificări care includ:

- stabilirea unităților strategice de afaceri;
- în loc să renunțe la planul aplicat într-o fază anterioară, planificarea strategică implică o gândire totală;
- utilizarea planului nu poate fi ignorată;
- planurile strategice sunt flexibile.

Planificarea strategică presupune utilizarea următoarelor instrumente manageriale⁶: (i) analize strategice; (ii) obiective strategice; (iii) strategii; (iv) programe strategice; (v) bugete strategice.

ANALIZE STRATEGICE

Analiza opțiunilor strategice în domeniul inovării vizează impactul noilor produse și tehnologii asupra competitivității firmelor. Se pot utiliza următoarele metode de analiză strategică:

- metoda RDS (Royal Dutch Shell) sau DPM (Directional Policy Matrix);
- metoda ADL (Arthur D. Little);
- metoda SRI (Stanford Research Institute);
- metoda scenariilor;
- metoda Delphi.

Utilizarea metodei RDS în domeniul inovării permite identificarea și evaluarea opțiunilor strategice în funcție de competitivitatea firmelor și de atractivitatea proiectelor de inovare.

Matricea RDS. Opțiuni strategice.

Competitivitatea întreprinderilor	Atractivitatea proiectelor		
	Scăzută	Medie	Mare

⁶ Țăran N., Stanciu A., *Managementul realizării noilor produse și tehnologii*, Editura Aura, 2005, pag. 32-64

Scăzută			
Medie			
Mare			

Sursa: Bogdan Băcanu, *Management strategic*, Editura Teora, 1999, pag. 215.

Metoda ADL permite identificarea și evaluarea opțiunilor în domeniul inovării în funcție de competitivitatea și potențialul tehnologic al întreprinderilor.

Matricea ADL. Opțiuni strategice

Competitivitatea întreprinderilor	Potențialul tehnologic al întreprinderilor		
	Ridicat	Mediu	Scăzut
Ridicată			
Medie			
Scăzută			

Sursa: Michel Gervais, *Strategie de l'Entreprise*, Economica, 1995, 198.

Metoda SRI permite identificarea și evaluarea strategiilor de inovare în funcție de fezabilitatea proiectelor de inovare, respectiv în funcție de impactul competitiv al proiectelor.

Matricea SRI. Opțiuni strategice

Impactul competitiv al proiectelor	Fezabilitatea proiectelor		
	Ridicată	Medie	Scăzută
Ridicat			
Mediu			
Scăzut			

Sursa: Michel Gervais, *Strategie de l'Entreprise*, Economica, 1995, pag. 180.

În ceea ce privește metoda scenariilor, analiza mediilor tehnologice poate fi realizată în funcție de următoarele criterii⁷:

- opiniile top managerilor cu privire la posibilitatea modificării eficienței proiectelor de inovare;
- tendința de depășire a duratelor planificate de realizare a proiectelor de inovare;
- existența unor disparități între inovațiile de produs și cele de proces;
- diminuarea creativității autorilor proiectelor de inovare;
- diminuarea motivației pentru inovare;
- degradarea climatului organizațional;
- diminuarea cotelor de piață;
- atomizarea piețelor;
- diminuarea elasticității rezultatelor în raport cu costurile inovării;
- apariția unor concurenți cu cote reduse de piață implicați în proiecte de inovare.

Metoda Delphi reprezintă o procedură de evaluare structurată a anumitor situații sau evenimente de către grupuri de experți nereuniți. În cazul metodei Delphi pentru prognoza anumitor situații specifice inovării, este necesară mai întâi precizarea scopului consultării, urmând ca apoi să fie constituit un grup de experți și să fie elaborate chestionare anonime care să permită experților să-și exprime și să-și argumenteze opiniile. Apoi experții nereuniți (maxim 20) sunt solicitați să-și exprime opiniile cu privire la problemele puse în discuție. După primirea tuturor opiniilor,

⁷ Martinet A. Ch., *Strategie*, Vuibert, 1983, pag. 121.

consultarea se repetă, comunicându-se în prealabil fiecărui expert opiniile celorlalți experți consultați, până când opiniile sau estimările devin consensuale. De regulă pentru realizarea unui asemenea deziderat sunt necesare 3-5 consultări interactive.

OBIECTIVE STRATEGICE

Definirea unor obiective strategice în domeniul inovării presupune luarea în considerare a următoarelor opțiuni:

- creșterea calității produselor și a tehnologiilor;
- creșterea vânzărilor și a cotelor de piață;
- creșterea productivității factorilor de producție;
- creșterea rentabilității financiare și comerciale a firmelor.

STRATEGII

Formularea strategiilor de inovare presupune și ea parcurgerea câtorva etape, și anume:

- identificarea strategiilor alternative;
- evaluarea strategiilor alternative;
- alegerea strategiilor adecvate.

În ceea ce privește identificarea strategiilor alternative specifice inovării, pot fi utilizate criteriile de clasificare prezentate în figura de mai jos

Clasificarea strategiilor de inovare în funcție de natura pozițiilor concurențiale specifice piețelor tehnologice presupune următoarele opțiuni generice:

- reacții: confruntare, status-quo, abandon;
- relații: cooperare, necooperare, dominație,

După natura proiectelor de inovare, strategiile de inovare pot fi clasificate după următorul model:

Planificarea activității de inovare. Clasificarea strategiilor alternative în funcție de natura proiectelor de inovare

Tehnologii	Produse	
	Uzuale	Noi
Uzuale	Dezvoltarea produselor și a tehnologiilor	Înnoirea produselor (Market Pull)
Noi	Înnoirea tehnologiilor (Technology Push)	Înnoirea produselor și a tehnologiilor

Strategiile de inovare prezentate, pot fi utilizate în scopul creșterii, menținerii sau redresării afacerilor atunci când există investitori individuali sau asociați dispuși să finalizeze asemenea opțiuni. Identificarea și evaluarea strategiilor de inovare adecvate anumitor misiuni, obiective și strategii organizaționale presupune următorii pași:

- identificarea și clasificarea orientativă a strategiilor posibile prin utilizarea metodelor de analiză menționate;
- testarea consistenței interne și externe a strategiilor avute în vedere;

- alegerea strategiilor adecvate.

PROGRAME STRATEGICE

Implică:

- precizarea obiectivelor și a strategiilor de inovare planificate;
- definirea proiectelor necesare pentru realizarea obiectivelor și a strategiilor planificate;
- precizarea termenelor și a duratelor de realizarea a proiectelor, precum și a relațiilor dintre proiecte;
- definirea sarcinilor și a responsabilităților individuale sau colective necesare.

Programele de inovare trebuie să conțină informații adecvate despre natura activităților, termenele și duratele lor de realizare, precum și despre relațiile de ordine dintre activități. Din această perspectivă planificarea dezvoltării sau înnoirii produselor și tehnologiilor implică următorul algoritm:

- identificarea ideilor de înnoire sau dezvoltare a produselor și tehnologiilor;
- selectarea ideilor de înnoire sau dezvoltare a produselor și tehnologiilor;
- proiectarea sau reproiectarea conceptuală a produselor sau tehnologiilor;
- formularea strategiilor contingente de marketing;
- analiza fezabilității noilor produse sau tehnologii.

BUGETE STRATEGICE

Comparativ cu bugetele de afaceri, bugetele strategice de inovare reprezintă instrumente manageriale derivate. În acest context, elaborarea bugetelor de investiții în domeniul inovării presupune utilizarea modelului prezentat în tabelul următor:

Planificarea financiară a inovării

Referințe bugetare	Proiecte sau activități	Valori anuale planificate				
		1	2	3	4	5
Investiții	A					
	B					
	C					
Total						
Rambursări de credite						
Dobânzi						
Total						
Surse de finanțare a investițiilor						

Sursa: Gheorghe I. Ana, *Finanțele și politicile financiare ale întreprinderilor*, Editura Economică, 2001, pag.207.

Din cele prezentate rezultă că planificarea financiară pe termen lung a activității de inovare presupune determinarea anticipată a costurilor anuale aferente creditelor contractate. Majoritatea activităților concentrate asupra realizării activitatilor se împart în următoarele categorii:

Analiză	<i>Descoperirea problemelor ce ar putea să apară în aplicarea soluțiilor</i>
Strategii	<i>Selectarea celor mai importante idei și întocmirea unui plan de acțiune</i>
Soluții	<i>Metode creative cu privire la opțiuni și idei, pentru a rezolva problemele și a profita de ocazii; este nevoie de un anumit timp pentru creație, imaginație, visare – pentru dezvoltarea unei idei</i>
Rezultate	<i>Transformarea planului de acțiune într-un sistem concret și implementarea acestuia</i>

Pentru fiecare tip de activitate este necesară în echipa echilibrată cel puțin câte o persoană corespunzătoare, selectată după o perioadă de probă și delegată pentru acel tip de activitate. Nu există activități neplăcute, ci doar persoane care prestează activități nepotrivite pentru ele.

O echipă împărtășește același vis sau același obiectiv; creează puteri și posibilități mai mari pentru fiecare membru. Oamenii pozitivi, creativi și competenți, cu abilități complementare, care lucrează împreună bucuroși, aducând valori împărtășite și crescându-și exponențial abilitățile-talentele-resursele, având inima și mintea în perfectă armonie, conștientizează că pot realiza mult mai multe decât dacă lucrează separat.

1. Eu știu și pot

- prioritatea priorităților personale – autocunoaștere, discuții cu min 20 persoane despre idee, despre vis
 - o sunt foarte puține problemele pe care să le putem rezolva singuri
 - o întreaga putere de concentrare se îndreaptă de la „mine” la „noi”: scădem nesiguranța, naivitatea, ne dezvoltăm deprinderi pentru munca în echipă – alături de alții și nu împotriva lor
- scopul este mai important decât rolul
 - o ce rol îmi revine în cadrul echipei actuale sau viitoare
 - o fiecare membru își subordonează scopurile personale binelui întregii echipe de succes (evaluare, mobilizare resurse centrate pe scopul echipei în evoluție, în devenire)
- omul potrivit la locul potrivit
 - o lider care muncește pentru echipă sau membru?
 - o persoană nepotrivită la locul nepotrivit – regres
 - o locul potrivit pentru tine (descoperirea propriilor puteri prin autocunoaștere în contextul imaginii de ansamblu, folosind experiențele anterioare)
- invitație pentru ca alții să ți se alăture – constituire echipă

2. Noi știm și putem

- când provocarea devine din ce în ce mai mare, munca în echipă devine din ce în ce mai necesară
 - dimensiunea visului, determină dimensiunea echipei
-

- o cine face parte din echipă?
- o cum trebuie să arate echipa cu care se realizează „visul”?

Tipul de provocare	Tipul de echipă
Provocare nouă	Echipă creativă
Provocare controversată	Echipă unită
Provocare variabilă	Echipă flexibilă și rapidă
Provocare neplăcută	Echipă incomodă
Provocare diversificată	Echipă complementară
Provocare pe termen lung	Echipă hotărâtă
Provocare pentru performanță	Echipă experimentată

- puterea unei echipe este influențată de veriga cea mai slabă
 - o dezvoltarea membrilor echipei – ajutor, sinergie
 - o adăugarea de „membri cheie”
 - o diferitele provocări necesită diferite tipuri de conducere – schimbarea conducerii când este nevoie, îndepărtarea membrilor ineficienți
- echipele câștigătoare au oameni-catalizator (intuitivi, cu capacitate de comunicare, pasionați, talentați, creativi, cu spirit de inițiativă, responsabili, generoși, influenți) care dezvoltă acțiunile, care pun oamenii în mișcare
- viziunea oferă membrilor echipei direcție și încredere
 - o tema unificatoare precede realizările
 - o liderul este responsabil pentru identificarea viziunii valoroase și captivante pentru fiecare membru
 - o fiecare membru examinează viziunea în lumina punctelor forte personale, a convingerilor și obiectivului personal
 - o aprecierea viziunii: morală, integră, integrează trecutul și viitorul într-un proces, identifică resursele și mobilizează membrii echipei
- atitudinile greșite ruinează echipa
 - o atitudinile au puterea de a ridica sau coborâ o echipă
 - o o atitudine se multiplică atunci când este expusă altor oameni
 - o atitudinile greșite se înmulțesc mai repede decât cele corecte în grupurile dominate de negativism
 - o atitudinile, fiind subiective, sunt uneori greu de identificat
 - o atitudinile negative ignorate pot ruina totul
- colegii de echipă pot conta unii pe alții atunci când este nevoie
 - o realizăm totul împreună, alături de ceilalți membri ai echipei
 - o încrederea reciprocă rezultă din însumarea: caracter, competență, angajament, consecvență, coeziune

3. Noi aplicăm ceea ce știm și putem

- echipa nu reușește să își atingă potențialul atunci când refuză să „plătească” prețul necesar
 - o prețul succesului poate fi plătit de către fiecare, în permanență
 - o în echipele de succes este apreciat sacrificiul, angajamentul din punct de vedere al timpului, dezvoltarea continuă personală, altruismul
 - o recompensa apare ca o consecință
 - echipa poate face schimbări atunci când știe cu exactitate unde se află
 - o tabloul de bord și „tabela de marcaj” sunt esențiale pentru a înțelege situația reală, pentru evaluare și luarea deciziilor, efectuarea schimbărilor, pentru succes
 - o după etapa de probă noii membri asimilează și manifestă valorile echipei, prin comportament
 - echipele bune au rezerve umane bune
 - o echipele au nevoie de rezerve pe drumul succesului
 - o rezervele de azi pot fi starurile de mâine
 - o rezervele valorose oferă echipei mai multe opțiuni, mai ales în momentele critice
 - o echipa de mâine trece prin etapele: recrutare, instruire, perfecționare continuă
 - valorile împărtășite definesc, influențează și direcționează echipa – așa cum valorile personale influențează și direcționează comportamentul unui individ
 - o exemple: comunicarea și prețuirea publică a valorilor pentru familiarizarea membrilor cu ele, practica recunoașterii și dezvoltării liderilor, gestiunea adecvată a organizației – în respect pentru viață
 - o adăugarea de valoare prin dezvoltare personală a membrilor echipei, a celorlalți parteneri sau clienți
 - interacțiunea (comunicarea) alimentează acțiunea
 - o împărtășim cu consecvență, claritate, respect, sinceritate orice fel de informație, pentru a construi o atmosferă favorabilă performanței
 - o comunicarea pentru binele tuturor generează solidaritate, concentrarea asupra problemelor curente sau „vulnerabilitate” pentru persoanele care văd mai mult „jumătatea goală a paharului”
 - diferența dintre două echipe la fel de talentate este conducerea acestora
 - o cu o conducere bună totul se îmbunătățește
 - o conducerea transferă responsabilitatea unei sarcini celor care o execută, crează un mediu în care fiecare membru al echipei dorește să fie responsabil, urmărește dezvoltarea capacităților personale, încurajază învățarea rapidă
 - când moralul este ridicat, nimic nu te afectează
 - o moralul ridicat contribuie la creșterea randamentului, a energiei, oferă posibilitatea de a atinge potențialul
 - o când moralul este foarte scăzut, după investigarea situației, se promovează încrederea, se crează „energie pozitivă”, se încurajază speranța
 - o când moralul este scăzut se pune în mișcare rapidă echipa prin exemple vii, se dezvoltă relațiile cu oamenii cei mai capabili, se valorifică victoriile mărunte, se comunică viziunea
-

- o când moralul este moderat se fac schimbări care duc la rezultate mai bune, se aliniază valorile și misiunea echipei, se încurajază angajamentul, se dezvoltă acțiuni pregătitoare pentru succes
- o când moralul este ridicat se menține echipa concentrată și pe drumul cel bun, se comunică și sărbătorește succesele, se îndepărtează aspectele care pot distruge moralul, se încurajază noii lideri ai echipei
- o liderii ridică moralul echipei, iar echipa ridică moralul liderilor
- investițiile în echipă sunt recuperate în timp
 - o timpul, banii și efortul necesar pentru dezvoltarea membrilor echipei nu schimbă echipa peste noapte, însă dezvoltarea acesteia va da întotdeauna roade
 - o după luarea deciziei de a construi o echipă se „adună” cea mai bună echipă, se „plătește prețul potrivit”, se lucrează împreună oferind membrilor responsabilitate și autoritate - apreciind succesul în fața întregii echipe, se recuperează investițiile făcute în echipă, se opresc investițiile în membrii care nu se dezvoltă, se crează noi oportunități, se îndepărtează obstacolele astfel încât echipa să aibă o șansă cât mai mare de a lucra în drumul spre succes.

Rețele

- o rețea de relații duce la creșterea influenței
- extinderea rețelei se poate face prin dezvoltarea ”legăturilor slabe”
- legarea rețelelor este foarte importantă
- cei care dau primesc; oferim membrilor rețelei ceea ce au nevoie, fără a aștepta același lucru
- merită să dezvoltăm continuu o rețea creată deja
- integritatea membrilor asigură succesul pe termen lung
- cunoașterea și acceptarea dimensiunii spirituale contribuie la diminuarea stresului

Instrumente obiective – parte a procesului de evaluare a echipelor

- teste și profiluri pentru identificarea trăsăturilor de personalitate
 - o permit identificarea punctelor forte, evitarea punctelor slabe, delegarea anumitor activități în cunoștință de cauză
 - o permit alinierea rapidă la aceleași valori

Inovația este rezultatul material al activităților de inovare. Inovația reprezintă activitatea de inovare aplicată unui produs sau serviciu anume. Nu toate ideile noi, inovative, se transformă în inovații, dar cele din urmă constituie modul de fructificare a activității de inovare, în totalitatea ei. Rolul principal al activităților de inovare este de a realiza cât mai multe inovații reușite.

Raportul dintre costurile activității de inovare și cele legate de realizarea fiecărei inovații în parte constituie piatra de încercare pentru managerul de inovare, deoarece nu poți avea inovații reușite fără activități de inovare, dar costurile acestora grevează asupra eficienței fiecărei inovații.

Dificultatea trecerii costurilor generale ale activității de inovare și a celor ale inovațiilor eșuate pe cheltuielile făcute cu cele reușite reprezintă una din dificultățile majore, careia trebuie să-i facă față, încă de la începutul activității sale, managerul de inovare.

Fiecare inovație poate fi considerată un sistem în sine și poate fi tratată ca o investiție. Ea are propria ei finanțare, o echipă responsabilă cu desfășurarea procesului de inovare, o etapă de finalizare, de evaluare a rezultatelor și de corectare a erorilor. Această aserțiune simplifică managementul inovațiilor, dar nu ușurează și evaluarea proceselor de inovare, în totalitatea lor.



ACTIVITATE - BRAINSTORMING

- **Care sunt funcțiile managementului abordat din perspective inovării?**

- **O echipă împărtășește același vis sau același obiectiv, atunci când creează puteri și posibilități mai mari pentru fiecare membru. Din această perspectivă, definiți:**
 - *Eu știu și pot*
 - *Noi știm și putem*
 - *Noi aplicăm ceea ce știm și putem*

- **În cadrul Departamentului dvs., există interes pentru:**
 - *identificarea și mobilizarea resurselor pentru acțiunile de inovare, schimbare, respectiv îmbunătățirea proceselor din bancă?*
 - *luarea de decizii privind soluțiile de îmbunătățire a proceselor din companie?*

Notați răspunsurile dvs. și ale colegilor.



DEZVOLTAREA DURABILĂ

Dezvoltarea durabilă este un concept foarte complex, care a pornit de la preocuparea față de mediu, ideea fiind îmbogățită în timp cu o dimensiune economică și una socială.

Deși inițial dezvoltarea durabilă s-a vrut a fi o soluție la criza ecologică determinată de intensa exploatare industrială a resurselor și degradarea continuă a mediului și caută în primul rând prezervarea calității mediului înconjurător, în prezent conceptul s-a extins asupra calității vieții în complexitatea sa, atât sub aspect economic cât și social.

Conceptul de dezvoltare durabilă desemnează totalitatea formelor și metodelor de dezvoltare socio-economică, nu numai pe termen scurt sau mediu, ci și pe termen lung, al căror fundament îl reprezintă în primul rând asigurarea unui echilibru între aceste sisteme socio-economice și elementele capitalului natural.

Cea mai cunoscută definiție a dezvoltării durabile este cu siguranță cea dată de Comisia Mondială pentru Mediu și Dezvoltare (WCED) în raportul "Viitorul nostru comun", cunoscut și sub numele de Raportul Brundtland: "dezvoltarea durabilă este dezvoltarea care urmărește satisfacerea nevoilor prezentului, fără a compromite posibilitatea generațiilor viitoare de a-și satisface propriile nevoi".

PRINCIPII MAJORE:

Dezvoltarea durabilă se derulează pe fondul unor principii majore ce o caracterizează:

- ***preocuparea pentru echitate și corectitudine între țări și între generații;***
- ***viziunea de lungă durată asupra procesului dezvoltării;***
- ***gândirea sistemică, interconexiunea între economie, societate și mediu.***

În istoria recentă, prima semnalare a faptului că evoluțiile economice și sociale ale statelor lumii și ale omenirii în ansamblu nu mai pot fi separate de consecințele activității umane asupra cadrului natural s-a făcut în raportul din 1972 al Clubului de la Roma intitulat Limitele creșterii (Raportul Meadows). Documentul sintetiza datele privind evoluția a cinci parametri (creșterea populației, impactul industrializării, efectele poluării, producția de alimente și tendințele de epuizare a resurselor naturale), sugerând concluzia că modelul de dezvoltare practicat în acea perioadă nu poate fi susținut pe termen lung.

Conceptul de dezvoltare durabilă reprezintă rezultatul unei abordări integrate a factorilor politici și decizionali, în care protecția mediului și creșterea economică pe termen lung sunt considerate complementare și reciproc dependente. De la acest punct, problemele complexe ale dezvoltării durabile au căpătat o dimensiune politică globală, fiind abordate la cel mai înalt nivel la Conferința Mondială pentru Mediu și Dezvoltare Durabilă de la Rio de Janeiro (1992), la Sesiunea Specială a Adunării Generale ONU și adoptarea Obiectivelor Mileniului (2000) și la Conferința Mondială pentru Dezvoltare Durabilă de la Johannesburg (2002). S-au conturat, astfel, programe

concrete de acțiune la nivel global și local (Agenda 21 Locală) conform dictonului „să gândim global și să acționăm local”.

În cadrul acestui proces au fost adoptate o seamă de convenții internaționale care stabilesc obligații precise din partea statelor și termene stricte de implementare privind schimbările climatice, conservarea biodiversității, protejarea fondului forestier și zonelor umede, limitarea folosirii anumitor produse chimice, accesul la informații privind starea mediului și altele, care conturează un spațiu juridic internațional pentru aplicarea în practică a preceptelor dezvoltării durabile.

Se recunoaște, astfel, că Terra are o capacitate limitată de a satisface cererea crescândă de resurse naturale din partea sistemului socio-economic și de a absorbi efectele distructive ale folosirilor lor. Schimbările climatice, fenomenele de eroziune și deșertificare, poluarea solului, apei și aerului, reducerea suprafeței sistemelor forestiere tropicale și a zonelor umede, dispariția sau periclitarea existenței unui număr mare de specii de plante și animale terestre sau acvatice, epuizarea accelerată a resurselor naturale neregenerabile au început să aibă efecte negative, măsurabile, asupra dezvoltării socio-economice și calității vieții oamenilor în zone vaste ale planetei.

Conceptul de dezvoltare durabilă are ca premisă constatarea că civilizația umană este un subsistem al ecosferei, dependent de fluxurile de materie și energie din cadrul acesteia, de stabilitatea și capacitatea ei de autoreglare. Politicile publice care se elaborează pe această bază, precum prezenta Strategie Națională pentru Dezvoltare Durabilă a României, urmăresc restabilirea și menținerea unui echilibru rațional, pe termen lung, între dezvoltarea economică și integritatea mediului natural în forme înțelese și acceptate de societate. Pentru România, ca stat membru al Uniunii Europene, dezvoltarea durabilă nu este una dintre opțiunile posibile, ci singura perspectivă rațională a devenirii naționale, având ca rezultat statornicirea unei noi paradigme de dezvoltare prin confluența factorilor economici, sociali și de mediu.

Dezvoltarea durabilă a devenit un obiectiv politic al Uniunii Europene începând cu anul 1997, prin includerea sa în Tratatul de la Maastricht. În anul 2001, Consiliul European de la Goteborg a adoptat Strategia de Dezvoltare Durabilă a Uniunii Europene, careia i-a fost adăugată o dimensiune externă la Barcelona, în anul 2002.

În anul 2005, Comisia Europeană a demarat un proces de revizuire a Strategiei, publicând, în luna februarie, o evaluare critică a progreselor înregistrate după 2001, care punctează și o serie de direcții de acțiune de urmat în continuare. Documentul a evidențiat și unele tendințe nesustenabile, cu efecte negative asupra mediului înconjurător, care puteau afecta dezvoltarea viitoare a Uniunii Europene, respectiv schimbările climatice, amenințările la adresa sănătății publice, sărăcia și excluziunea socială, epuizarea resurselor naturale și erodarea biodiversității. Ca urmare a identificării acestor probleme, în iunie 2005, șefii de state și guverne ai țărilor Uniunii Europene au adoptat o Declarație privind liniile directoare ale dezvoltării durabile, care încorporează Agenda de la Lisabona, revizuită, pentru creșterea economică și crearea de noi locuri de muncă drept o componentă esențială a obiectivului atotcuprinzător al dezvoltării durabile. După o largă consultare, Comisia Europeană a prezentat, la 13 decembrie 2005, o propunere de revizuire a Strategiei de la Goteborg din 2001.

Ca rezultat al acestui proces, Consiliul UE a adoptat, la 9 iunie 2006, Strategia reînnoită de Dezvoltare Durabilă, pentru o Europă extinsă. Documentul este conceput într-o viziune strategică unitară și coerentă, având ca obiectiv general îmbunătățirea continuă a calității vieții pentru generațiile prezente și viitoare prin crearea unor comunități sustenabile, capabile să gestioneze și să folosească resursele în mod eficient și să valorifice potențialul de inovare ecologică și socială al economiei în vederea asigurării prosperității, protecției mediului și coeziunii sociale.

Strategia UE pentru Dezvoltare Durabilă, ce reprezintă fundamentul Strategiei Naționale a României în domeniu, completează Strategia de la Lisabona și se dorește a fi un catalizator pentru cei ce elaborează politici publice și pentru opinia publică, în scopul schimbării comportamentului în societatea europeană și, respectiv, în societatea românească și implicării active a factorilor

decizionali, publici și privați, precum și a cetățenilor în elaborarea, implementarea și monitorizarea obiectivelor dezvoltării durabile.

Responsabilitatea pentru implementarea Strategiei revine Uniunii Europene și statelor sale membre, implicând toate componentele instituționale la nivel comunitar și național. Este subliniată, de asemenea, importanța unei strânse colaborări cu societatea civilă, partenerii sociali, comunitățile locale și cetățenii pentru atingerea obiectivelor dezvoltării durabile.

OBIECTIVE – CHEIE:

- **Protecția mediului**, prin măsuri care să permită disocierea creșterii economice de impactul negativ asupra mediului;
- **Echitatea și coeziunea socială**, prin respectarea drepturilor fundamentale, diversității culturale, egalității de șanse și prin combaterea discriminării de orice fel;
- **Prosperitatea economică**, prin promovarea cunoașterii, inovării și competitivității pentru asigurarea unor standarde de viață ridicate și unor locuri de muncă abundente și bine plătite;
- **Îndeplinirea responsabilităților internaționale ale UE** prin promovarea instituțiilor democratice în slujba păcii, securității și libertății, a principiilor și practicilor dezvoltării durabile pretutindeni în lume.

Pentru a asigura integrarea și corelarea echilibrată a componentelor economice, ecologice și socio-culturale ale dezvoltării durabile, Strategia UE statuează următoarele principii directoare:

PRINCIPII DIRECTOARE:

- Promovarea și protecția drepturilor fundamentale ale omului;
- Solidaritatea în interiorul generațiilor și între generații;
- Cultivarea unei societăți deschise și democratice;
- Informarea și implicarea activă a cetățenilor în procesul decizional;
- Implicarea mediului de afaceri și a partenerilor sociali;
- Coerența politicilor și calitatea guvernării la nivel local, național și global;
- Integrarea politicilor economice, sociale și de mediu prin evaluări de impact și consultarea factorilor interesați;
- Utilizarea cunoștințelor moderne pentru asigurarea eficienței economice;
- Aplicarea principiului precauției în cazul informațiilor științifice incerte;
- Aplicarea principiului "poluatorul plătește".

Aspectele de conținut ale Strategiei UE se concentrează asupra unui număr de 7 provocări cruciale și 2 domenii trans-sectoriale. Multe dintre țintele convenite în cadrul UE sunt stabilite în expresie numerică sau procentuală, cu termene stricte de implementare, fiind obligatorii pentru toate statele membre.

Strategia UE stabilește, de asemenea, **proceduri precise de implementare**, monitorizare și urmărire, cu obligații de raportare la fiecare doi ani, din partea Comisiei Europene și statelor membre, asupra angajamentelor asumate. Următorul termen pentru analizarea progreselor înregistrate și revederea priorităților Strategiei UE de către Consiliul European este septembrie 2009, cu obligația statelor membre de a raporta asupra implementării Strategiilor Naționale până cel

mai târziu în luna iunie 2009. Întrucât România s-a angajat să finalizeze propria Strategie Națională pentru Dezvoltare Durabilă, revizuită, până la sfârșitul anului 2008 și să o prezinte apoi Comisiei Europene, primul termen de raportare asupra implementării este luna iunie 2011. Monitorizarea tendințelor dezvoltării folosind și indicatori situați în afara activității economice precede formularea principiilor dezvoltării durabile și s-a afirmat paralel cu procesul de definire a strategiilor de dezvoltare durabilă elaborate sub egida Națiunilor Unite și, respectiv, a Uniunii Europene.

Astfel de instrumente de monitorizare au fost produse de o varietate de instituții, de la întreprinderi sau formațiuni ale societății civile, grupuri de experți sau centre de cercetare până la administrații locale, guverne naționale, organizații interguvernamentale sau instituții financiare internaționale. Amploarea acestor eforturi, care s-au intensificat în ultimii ani atât la nivel național cât și în formule multinaționale colaborative, reflectă nevoia percepută de a dispune de astfel de instrumente, de a acoperi o plajă diversă de aplicații și de a depăși o seamă de dificultăți metodologice. Diferențele, încă notabile, dintre modalitățile de construcție, stadiul de dezvoltare și gradul de utilizare efectivă a unor seturi coerente de indicatori ilustrează complexitatea sarcinii de a regăsi compatibilități reale între abordările empirice și normative din domeniile distincte care se integrează în conceptul dezvoltării durabile: economia, societatea și capitalul natural. În aceste condiții, aspectele metodologice, aflate încă într-o fază de fundamentare teoretică, sunt preluate dinamic în procesul de dezvoltare a aplicațiilor de raportare statistică.

Convenirea unui set de indicatori acceptați ai dezvoltării durabile, inclusiv reflectarea în sistemul conturilor naționale, prin instrumente specifice, a factorilor ecologici și sociali ai dezvoltării, constituie în continuare un subiect de preocupare prioritară din partea Oficiului de Statistică al Comunităților Europene (Eurostat), Comisiei Economice ONU pentru Europa (UNECE) și Organizației pentru Colaborare și Dezvoltare Economică (OCDE). România, prin Institutul Național de Statistică, este angajată în mod activ în acest proces. În faza actuală, Institutul Național de Statistică transmite la Eurostat un sistem parțial de indicatori, integrat în sistemul european al dezvoltării durabile, în funcție de datele disponibile. În această etapă, sursele de date pot fi perfecționate printr-o directă și eficientă cooperare inter-instituțională, în special pentru cuantificarea elementelor capitalului uman și social și a capacității de suport a ecosistemelor naturale. Sistemul actual, folosit pentru monitorizarea implementării Strategiei reînnoite pentru Dezvoltare Durabilă a UE (2006), recunoaște în mod explicit existența acestor probleme și recomandă statelor membre să-și revizuiască în continuare sursele de date pentru seturile de indicatori, pentru a le asigura calitatea, nivelul de comparație și relevanța în raport cu obiectivele Strategiei UE.

Unul dintre punctele nodale ale Strategiei pentru Dezvoltare Durabilă reînnoite a UE îl reprezintă instituirea unui proces reglementat de monitorizare și raportare care să armonizeze cerințele naționale specifice ale statelor membre cu nevoile de coordonare și sinteză la nivelul instituțiilor Uniunii. S-a stabilit ca obiectivele de atins și instrumentele de măsurare a performanțelor economice în raport cu responsabilitățile sociale și de mediu să fie definite printr-un dialog constructiv angajat de Comisia Europeană și de fiecare stat membru al UE cu comunitatea de afaceri, partenerii sociali și formațiunile relevante ale societății civile.

Comisia Europeană, cu asistența grupului de lucru pentru indicatorii dezvoltării durabile, a fost însărcinată să continue dezvoltarea setului de indicatori pentru a îmbunătăți **omogenitatea raportării**. O primă versiune a acestui set de indicatori a fost folosită pentru primul raport de evaluare (2007) a Strategiei UE reînnoite. În forma sa curentă, mecanismul de monitorizare evidențiază anumite categorii de indicatori aflate încă în stadiul de dezvoltare. Setul existent de indicatori este considerat adecvat pentru monitorizarea țintelor cantitative ale Strategiei UE, dar incomplet sau insuficient pentru urmărirea și evaluarea obiectivelor calitative (de exemplu, buna guvernare).

Structura de indicatori produsă de Eurostat pentru primul raport de monitorizare a Strategiei UE reînnoite asociază fiecărei dimensiuni strategice un indicator reprezentativ (Nivel 1),

un set de indicatori pentru obiectivele operaționale subordonate (Nivel 2) și indicatori descriptivi ai domeniilor de intervenție pentru politicile asociate (Nivel 3). Un set suplimentar de indicatori, în afara acestei structuri (indicatorii contextuali), este inclus pentru fenomenele greu de interpretat normativ sau al căror răspuns la intervenții rămâne neidentificat. În conformitate cu deciziile adoptate de Consiliul European, statele membre ale UE au obligația să-și creeze forme de suport instituțional adecvate pentru coordonarea dezvoltării și utilizării instrumentelor statistice de monitorizare și pentru revizuirea periodică (la 2 ani) a fiecărei Strategii Naționale, într-un mod congruent cu efortul de sistematizare a raportărilor asupra implementării Strategiei pentru Dezvoltare Durabilă la nivelul Uniunii Europene. Este vorba, prin urmare, de un proces continuu, în care revizuirea la intervale scurte a Strategiilor Naționale și a Strategiei UE reduce marja de eroare în privința evaluării resurselor necesare pentru implementarea obiectivelor convenite.

Pentru urmărirea și verificarea implementării prezentei Strategii Naționale se va crea și întreține un **sistem național de indicatori statistici ai dezvoltării durabile**, armonizat și congruent cu sistemul relevant de indicatori utilizat la nivelul UE, pentru monitorizarea progreselor naționale în raport cu Strategia pentru Dezvoltare Durabilă a Uniunii Europene. Colectarea și prelucrarea informațiilor de încredere, cuantificate și actualizate regulat, agregate la nivelul indicatorilor de dezvoltare durabilă, va permite măsurarea performanțelor în atingerea obiectivelor stabilite de Strategie și raportarea corectă asupra rezultatelor. Se are în vedere operaționalizarea a două tipuri de indicatori:

INDICATORI AI DEZVOLTĂRII DURABILE:

- **Indicatorii naționali de dezvoltare durabilă**, focalizați pe prioritățile-cheie exprimate prin ținte cuantificabile care să permită, totodată, compararea performanțelor naționale cu cele ale partenerilor internaționali și cu obiectivele Strategiei pentru Dezvoltare Durabilă a UE reînnoite. Acest set de indicatori se va baza pe rezultatele grupului de lucru Eurostat-UNECE-OCDE și va fi reactualizat în permanență.
- **Indicatorii de progres ai Strategiei Naționale pentru Dezvoltare Durabilă a României**, acoperind întregul pachet de politici pe care aceasta le generează, inclusiv a celor ce nu sunt cuprinse în Strategia UE. În acest mod, toate politicile vor forma obiectul monitorizării, urmărind responsabilizarea decidenților politici și permițând opiniei publice să evalueze succesul acțiunilor întreprinse

Ansamblul activităților legate de elaborarea sistemului național de indicatori ai dezvoltării durabile se va desfășura sub îndrumarea și controlul Comitetului Interdepartamental pentru Dezvoltare Durabilă.



ACTIVITATE - BRAINSTORMING

- Care sunt obiectivele-cheie ale strategiei dezvoltării durabile?
- Care sunt principiile majore ale strategiei dezvoltării durabile?
- Care sunt principiile directoare ale strategiei dezvoltării durabile?
- Care este impactul acestor principii asupra:

- ***adaptabilitatii si flexibilitatii angajatilor in contextul organizational?***
- ***calității resurselor umane ce va crea premisele dezvoltării organizației?***

Notați răspunsurile dvs. și ale colegilor.



ECONOMIE CU EMISII SCĂZUTE DE DIOXID DE CARBON

Politica de coeziune deține un rol important în sprijinirea tranziției UE către o economie cu emisii reduse de dioxid de carbon, în conformitate cu strategia Uniunea energetică.

Pentru perioada de finanțare 2014-2020, normele privind Fondul European de Dezvoltare Regională (FEDR) au solicitat statelor membre, pentru prima dată, să aloce pentru economia cu emisii reduse de dioxid de carbon o cotă minimă obligatorie din fondurile disponibile:

20 % din resursele FEDR la nivel național în regiunile mai dezvoltate

15 % în regiunile de tranziție

12 % în regiunile mai puțin dezvoltate

Statele membre au depășit cu mult această cotă minimă și 40 de milioane de euro din FEDR și din Fondul de coeziune sunt programate pentru investițiile în economia cu emisii reduse de dioxid de carbon în perioada 2014-2020 (de două ori suma cheltuită în acest domeniu în perioada de programare anterioară).

Aceasta va sprijini statele membre, regiunile, administrațiile locale și orașele în vederea implementării investițiilor atât de necesare în eficiența energetică a clădirilor, în energia din surse regenerabile, în rețelele inteligente sau în transportul urban durabil, precum și în cercetare și inovare în aceste domenii. Aceste investiții vor contribui la scăderea importurilor costisitoare de energie, la diversificarea surselor noastre de energie, la combaterea penuriei de combustibili, la reducerea emisiilor, la crearea de locuri de muncă și la susținerea întreprinderilor mici și mijlocii.

De asemenea, în cadrul obiectivului tematic 7 se poate primi sprijin pentru investiții în transport și mobilitate durabile și în sisteme inteligente de distribuție, stocare și transport a energiei. Acesta prezintă o foaie de parcurs până în 2050, descriind diferitele modalități în care se poate realiza obiectivul de reducere a emisiilor de gaze cu efect de seră (GES) ale UE.

Aceasta conține principalele etape pe baza cărora se va putea aprecia dacă UE se află pe calea cea bună în vederea creării unei economii cu emisii scăzute de dioxid de carbon.

Documentul definește provocările strategice, necesitățile în materie de investiții și rolul pe care ar trebui să îl joace diferite sectoare.

Analiza Comisiei Europene sugerează că modalitatea cea mai rentabilă de a atinge obiectivul general este reducerea emisiilor interne cu 40 %, respectiv cu 60 % până în 2030 și în 2040 față de nivelurile din 1990.

Toate sectoarele vor trebui să contribuie la tranziția spre o economie cu emisii reduse de dioxid de carbon, iar Foaia de parcurs până în 2050 stabilește contribuțiile diferitor sectoare:

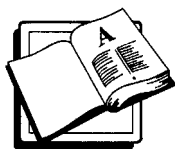
- sectorul energiei electrice poate elimina aproape în totalitate emisiile de CO2 până în 2050, în special prin producerea de energie electrică din surse regenerabile cu ajutorul tehnologiilor existente și al unora mai avansate;
- sectorul transporturilor ar putea reduce emisiile cu peste 60 % devenind mai durabil printr-o eficiență sporită a vehiculelor, cu ajutorul vehiculelor electrice și prin utilizarea unei energii mai curate;
- construcțiile își pot reduce emisiile actuale cu aproximativ 90 % prin îmbunătățirea eficienței energetice;
- industria își poate scădea emisiile de gaze cu efect de seră cu peste 80 % prin procese mai eficiente, prin eficiență energetică, reciclare și prin utilizarea tehnologiilor noi;
- deși se preconizează că va reprezenta o treime din totalul emisiilor UE până în 2050, agricultura își poate reduce emisiile cu 42-49 % printr-o serie de tehnici noi, inclusiv printr-un regim alimentar mai sănătos, cu mai puțină carne.

Atingerea acestor obiective va necesita investiții publice și private majore în următoarele patru decenii. În comunicare se estimează că aceasta ar putea reprezenta o investiție suplimentară de aproximativ 270 de miliarde EUR anual la nivelul UE, adică 1,5 % din PIB-ul UE.

Există însă beneficii potențiale imense, care nu se rezumă la combaterea schimbărilor climatice și utilizarea mai eficientă a resurselor. Pachetul de măsuri ar putea:

- să diminueze costurile energetice anuale medii ale UE cu 175-320 de miliarde EUR;
- să reducă dependența Europei de importurile de combustibili fosili;
- să stimuleze o modificare structurală în economia Europei, creând sute de mii de locuri de muncă;
- să ducă la creșterea calității aerului, în beneficiul sănătății cetățenilor Europei.

Pentru a menține creșterea temperaturii, în contextul schimbărilor climatice globale, la mai puțin de 2 °C – obiectivul convenit la nivel internațional pentru prevenirea consecințelor catastrofale ale încălzirii globale – UE vizează reducerea emisiilor de gaze cu efect de seră cu 80-95 % până în 2050 față de nivelurile din 1990.



SOLUȚII TIC

Dezvoltarea tehnologiilor informației și comunicațiilor (TIC) este vitală pentru competitivitatea Europei în cadrul unei economii actuale din ce în ce mai digitalizată. Peste 20 de miliarde de euro din Fondul european de dezvoltare regională (FEDR) și Fondul de coeziune sunt disponibili pentru investiții TIC în cursul perioadei de finanțare 2014-2020. Aceste investiții susțin acțiunea Comisiei de a crea o piață unică digitală, care are potențialul să genereze o creștere suplimentară de peste 250 de miliarde de euro.

Îmbunătățirea accesului și a utilizării și creșterea calității TIC reprezintă unul din cele 11 obiective tematice pentru politica de coeziune în perioada 2014-2020. FEDR va stabili priorități în ceea ce privește:

- Extinderea implementării benzii largi și introducerea de rețele de mare viteză
- Dezvoltarea de produse și servicii TIC și e-comerț
- Consolidarea aplicațiilor TIC pentru e-guvernare, e-învățare, e-incluziune, e-cultură și e-sănătate

Măsurile privind TIC pot beneficia de sprijin și în temeiul celorlalte obiective tematice și sunt totodată incluse în multe strategii de specializare inteligentă. Trecerea de la o abordare clasică a sectorului TIC către o „agendă digitală” locală/regională/națională globală în cadrul strategiei pentru specializare inteligentă permite regiunilor să identifice prioritățile privind investițiile TIC care sunt relevante pentru teritoriul lor.

Fondurile structurale și de investiții europene nu sunt văzute doar ca sprijin financiar, ci și ca instrument politic în vederea susținerii autorităților publice în definirea strategiilor proprii și în planificarea efortului administrativ și de investiții. Pentru a se asigura că investițiile UE au un impact maxim, statele membre și regiunile care doresc să utilizeze finanțare în cazul proiectelor din domeniul TIC sunt obligate să implementeze un cadru strategic de politici pentru creștere digitală și un plan privind rețelele de generație următoare.

Fondurile structurale și de investiții europene pot fi utilizate și din punct de vedere strategic pentru încurajarea transpunerii inițiativelor legislative privind piața unică digitală (DSM), pentru dezvoltarea capacității administrative în vederea aplicării eficiente a prezentei legislații și pentru optimizarea finanțării naționale din surse publice și private în vederea consolidării și accelerării impactului pozitiv al pieței unice digitale în toate regiunile UE.

Creșterea investițiilor TIC în perioada 2014-2020 se va baza pe realizările din perioada de finanțare 2007-2013:

- Alte peste 5 milioane de persoane au fost conectate la internet în bandă largă
 - Peste 20 700 de proiecte TIC au primit sprijin din partea FEDR
-

Bibliografie

1. Comisia Europeană „Teme orizontale”
http://ec.europa.eu/regional_policy/ro/policy/themes
 2. Guvernul României “Strategia națională de dezvoltare regională”, București 2007
 3. Publicație editată de Ministerul Dezvoltării Regionale și Locuinței “Egalitatea de șanse – Îndrumar”, București 2009.
 4. Guvernul României “Document de informare privind egalitatea de șanse, dezvoltarea durabilă și achizițiile publice”, București 2009
 5. Guvernul României “Strategia națională de dezvoltare regională”, București 2007
 6. Publicație editată de Ministerul Dezvoltării Regionale și Locuinței “Egalitatea de șanse – Îndrumar”, București 2009
-