

# CUPRINS

## **1. Inovare socială**

- 1.1) *Considerente generale*
- 1.2) *Definirea conceptului de inovare socială*
- 1.3) *Tipuri de inovare socială(din literatura de specialitate)*
- 1.4) *Relația dintre inovare sociala și inovare tehnică*

## **2. Legislație sociala și competitivitatea durabilă**

- 2.1) *Integrarea responsabilității sociale și competitivitate durabilă în politica de dezvoltare durabilă a UE*
- 2.2) *Responsabilitate Socială din perspectiva mediului de afaceri*
- 2.3) *Dezvoltarea Responsabilității Sociale la nivelul firmelor*
- 2.4) *Conținutul Responsabilității Sociale a firmei*
- 2.5) *Tendențe Europene în Responsabilitatea Socială*
- 2.6) *Beneficiile aplicării Responsabilității Sociale la nivelul IMM-urilor*

## **3.Facilitarea inserției profesionale a persoanelor defavorizate (persoane cu dizabilități)**

- 3.1) *Strategia națională "O societate fără bariere pentru persoanele cu dizabilități" 2016-2020*
- 3.2) *Drepturile persoanelor cu handicap, Legea 448/2006, OG pentru modificarea și completarea legii*
- 3.3) *Lucru individual- acțiuni ce vor putea fi întreprinse de către fiecare participant*
- 3.4) *Parteneriat de lucru între mediul de afaceri, ONG-uri și instituții publice din domeniul asistenței sociale*

## **4. Egalitate de șanse și de tratament între femei și barbati în domeniul muncii**

- 4.1) *Concilierea vieții de familie cu viața profesională*
- 4.2) *Măsuri pentru concilierea vieții de familie cu viața profesională*
- 4.3) *Prevederi legale*

## **5.Exemple de bune practici în țară și in UE în domeniul concilierea vieții de familie cu viața profesională.**

## INOVARE SOCIALA



Prima organizație internațională care a făcut pași spre inovarea socială a fost Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică(OCDE), pornind de la premisa că statul nu mai este capabil să facă față cererii sociale în economiile post-industriale, această cerere fiind doar parțial compensată de piață.La momentul actual, **inovarea socială este considerată un**

**concept-cheie** pentru studiul politicilor de dezvoltare economică și de coeziune social (o caracteristică a unei societăți bazată pe conexiuni și relații între unități sociale precum indivizi, grupuri, asociații, cat și între unități teritoriale (McCracken, 1998).

Termenul a început să fie mai cunoscut din momentul în care Comisia Europeană și-a concentrat atenția asupra acestuia, definind inovarea sociala ca un "**proces de schimbare socială**",care poate produce rezultate dorite în ceea ce privește îmbunătățirea competitivității economice, a durabilității mediului și a solidarității sociale." (Comisia Europeana, 2010).

### 1.2. Definirea conceptului de inovare socială

Inovarea socială reprezintă un domeniu relativ nou de analiză. În literatura de specialitate, primul cercetător care a folosit conceptul de inovare social este considerat a fi J.B.Taylor, care a definit acest tip de inovare ca fiind "**un nou mod de a face lucrurile, cu scopul explicit de a răspunde unei nevoi sociale**".Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică(OCDE), consideră inovarea socială ca fiind "**Ideile noi care transformă politicile și practicile dezvoltării locale**". Organismul național canadian CRISIS (Colectivul de Cercetare asupra Inovării Sociale în Intreprinderi și Sindicate) definește inovarea socială ca reprezentând"**Abordările noi, practici sau intervenții, alături de**

toate produsele nou create, toate serviciile noi pentru îmbunătățirea unei situații sau rezolvarea unei probleme sociale care are loc la nivelul instituțiilor, organizațiilor, comunităților"(Neagu, 2009). Comisia Europeană promovează importanța inovării sociale, lansează concursul european pentru inovare socială și stabilește că: "**Inovări sociale înseamnă inovări care au un caracter social atât din punct de vedere al scopurilor urmărite, cât și al mijloacelor folosite, în special inovări referitoare la dezvoltarea și aplicarea de noi idei (privind produse, servicii și modele), care răspund unor nevoi sociale și în același timp creează noi relații sau colaborări sociale, fiind benefice pentru societate și stimulând capacitatea de a acționa a societății**" Rolul Fondului Social European în perioada 2014-2020, este consolidat, ceea ce implică sprijinirea mai puternică a inovației sociale, adică testarea și creșterea amplitudinii soluțiilor inovatoare ca răspuns la nevoile sociale și la cele privind ocuparea forței de muncă și educația.

În România, FSE finanțează Programul Operațional Capital Uman(POCU), 2014-2020, care accentuează importanța **inițiativelor de inovare socială**. **Inovarea socială** presupune dezvoltarea de idei, servicii și modele prin care pot fi mai bine abordate provocările sociale, cu participarea actorilor publici și privați, inclusiv a societății civile, cu scopul îmbunătățirii serviciilor sociale. Programul Operațional Capital Uman promovează inovarea socială, în special cu scopul de a testa, și, eventual, a implementa la scară largă soluții inovatoare, la nivel local sau regional, pentru a aborda provocările sociale. În cadrul acestui program, Inovarea socială este trecută ca o temă secundară, iar contribuția propunerilor de proiect este punctată în cadrul criteriului de selecție eficacitate.

Exemple de teme de inovare socială (POCU-Axa Prioritara 3, Prioritatea de investiții 8.v. /Obiectivul specific 3.8.România profesională – Intreprinderi competitive):

- metode inovatoare de implicare activă a membrilor comunității în operațiunile sprijinite, inclusiv pentru depășirea barierelor de ordin moral sau care țin de cutumele din societate/ etnice;
- metode inovatoare de combatere a discriminării;

- metode inovatoare de organizare a muncii, inclusiv în vederea inserției profesionale a persoanelor defavorizate;
- valorificarea oportunităților locale de dezvoltare în identificarea soluțiilor propuse;
- activități și inițiative care vizează promovarea egalității de șanse, nediscriminarea etc.
- aplicarea de mecanisme de preluare de către agenții economici a unor servicii publice, prin intermediul unor activități comerciale vizând servicii sociale, culturale, de mediu etc. (de ex., alpinism utilitar, peisagistică, îngrijire bătrâni, livrarea la domiciliu de alimente sau alte consumabile etc.);
- dezvoltarea de mecanisme care să anticipeze nevoile viitoare de competențe, atât la nivel de sector cât și la nivel de angajat;
- dezvoltarea de cooperative pentru livrarea unor servicii necesare în comunitate.

### 1.3) Tipuri de inovare sociala(din literatura de specialitate)



a) Tipul produsului ce **rezultă din procesul** de inovare sau **natura soluției** noi găsite :

- inovații de produs: crearea și dezvoltarea unui produs fizic;
- inovații de servicii: schimbări ale serviciilor;
- inovații de proces: procese de

producție sau organizaționale noi.

b) Funcție de **întinderea** și **gradul impactului** pe care îl au, inovațiile sociale:

- incrementale: reprezintă **continuarea unor îmbunătățiri**;
- radicale: marchează **schimbări discontinue**;
- sistemice:descriu **schimbări în sistemele tehnologice, manageriale și organizaționale**

**c) Criteriul noutății, soluții:**

- noi la modul absolut: propun **noi tipuri de produs, de serviciu, de organizare a muncii;**

-parțial noi: tehnologie sau modalitate de a face lucrurile într-un domeniu, într-un tip de instituție.**Este adaptat pentru un domeniu cu totul diferit**, alt tip de instituție, produs sau serviciu sau alte tipuri de obiective.

**d) Beneficiarii schimbării determină (din literatura de specialitate):**

-inovații adresate unor grupuri și categorii sociale specifice, care împărtășesc o caracteristică și o problemă comună (persoane cu dizabilități, tineri, persoane care lucrează în același sistem, domeniu, etc.);

-inovații adresate unor comunități locale, unor persoane aflate în proximitate geografică (locuitorii unui cartier, ai unui oraș, sau ai unei regiuni);

-inovații adresate unei societăți în ansamblu, aceștia beneficiind în mod direct de impactul inovațiilor respective (ex.introducerea unui nou tip de comunicare între medic și pacient pe baza sistemelor informatice);

- inovații care se adresează utilizatorilor individuali care decid să adopte inovațiile respective, care au stimulentele necesare pentru a suporta costurile adoptării și prin folosirea lor produc efecte asupra unor grupuri și comunități mai largi.

**e) Funcție de dimensiunile calității vieții pentru care au produs îmbunătățiri:**

- angajare și viață profesională;

- accesul la resurse economice;

- familia și gospodăria;

- viața în comunitate și participarea socială;

-sănătatea;

-cunoașterea, educația și formarea.

## 1.4) Relația dintre inovare socială și inovare tehnică



Din literatura de specialitate: când vorbim de inovație primul domeniu la care ne gândim este cel tehnic, dar în ultimele decenii termenul de inovație a început să își găsească

atribuire și în **domeniul social**. Inovațiile sociale și tehnice au în **comun** o serie de **caracteristici similare**: noutatea este dată de combinația elementelor primare (cu cât este mai neobișnuită inovația este mai radicală); unele inovații tehnice sau sociale se ancorează perfect mai degrabă în produse și procese existente - ex.o nouă aplicație pentru calculator sau un nou program pentru persoanele fără adăpost. Altele sunt mai radicale, cerând o schimbare, având scopul de a deveni funcționale. Social microfinanțarea a reprezentat inițial o propunere radicală crezând ca băncile să își reajusteze definițiile de risc și securitate. Inovațiile mai radicale se împiedică frecvent de rezistența activă, deoarece reprezintă o amenințare din perspectiva costurilor ce nu vor putea fi recuperate. Toate acestea contribuie la ideea că scena este setată de condițiile sociale, fiind o parte esențială a oricărei inovații al cărei timp a sosit. Inovațiile sociale legate de modurile de a face anumite lucruri oferă, de cele mai multe ori, o platformă pentru multiple inovații tehnice. Pentru a sprijini creșterea și diseminarea celor mai noi inovații tehnice, inovațiile sociale - de la marketing până la canalele de distribuție - fac posibilă crearea și dezvoltarea inovațiilor. Ex.ideea cercuri de creditare - o inovație socială a fost un factor-cheie în realizarea micreditelor(imprumut de nevoi personale). Astfel putem înțelege că inovațiile sociale și cele de tip tehnic sunt legate între ele.

## 2. LEGISLAȚIE SOCIALĂ ȘI COMPETITIVITATEA DURABILĂ

### 2.1) Integrarea responsabilității sociale și competitivitate durabilă în politica de dezvoltare durabilă a UE



În prezent s-a constatat că, într-un mediu puternic concurențial, politica maximizării profiturilor pe termen scurt nu mai reprezintă o garanție a succesului comercial, că o astfel de politică ar trebui însoțită de un **comportament social - responsabil**, în sensul

că trebuie să se aibă în vedere nu numai satisfacerea nevoilor clienților și acționarilor, ci și interesele celorlalte părți afectate, impactul social și de mediu al acțiunilor. O astfel de atitudine poate asigura competitivitatea pe termen lung și reprezintă contribuția mediului de afaceri la o dezvoltare durabilă. O definiție acceptată de Comisia Europeană pentru RSC: "**un mod de abordare a afacerilor care creează valoare pe termen lung pentru acționari, prin valorificarea oportunităților și managementul riscurilor ce decurg din transformările economice, sociale și de mediu**". RSC adaugă o nouă dimensiune valorii produselor, dimensiune pentru care există un număr tot mai mare de clienți dispuși să plătească, obținându-se beneficii atât pentru firmă cât și pentru societate în ansamblu. Din dorința de a îmbunătăți rezultatele economice ale UE, șefii de stat și de guvern reuniți la Lisabona (Consiliul European, martie 2000) au expus o strategie concepută cu scopul de a face din **Europa, până în anul 2010, "economia cea mai competitivă și cea mai dinamică a lumii**, bazată pe cunoaștere, capabilă de creștere economică susținută, cu multe locuri de munca și cu o mai bună coeziune socială". **Pentru prima dată Consiliul European s-a adresat în mod direct mediului de afaceri**, subliniind importanța contribuției sectorului privat în atingerea obiectivului propus, facând apel la **spiritul de responsabilitate socială al companiilor**, cu privire la practicile pentru

formare continua a angajaților, egalitatea de șanse și dezvoltarea durabilă. În prezent, companiile sunt supuse la presiuni tot mai mari din partea diferitelor categorii de public, pentru a-și desfășura activitatea într-o manieră responsabilă. UE evidențiază importanța contribuției IMM-urilor la atingerea obiectivelor **Strategiei de la Lisabona** și desfășoară o amplă campanie de informare și promovare a RSC. Literatura de specialitate oferă rezultatele a numeroase cercetări cantitative și calitative realizate în ultimii ani, care demonstrează că firmele obțin avantaje importante prin adoptarea unei politici social-responsabile:

- îmbunătățirea performanțelor financiare,
- reducerea costurilor de operare,
- îmbunătățirea imaginii mărcii și a reputației,
- creșterea vânzărilor și a loialității clienților,
- creșterea productivității și calității,
- creșterea capacității de atragere și retenție a angajaților,
- reducerea supravegherii organismelor de reglementare,
- acces la capital.

Dar firmele mai mici nu au întodeauna resursele necesare pentru implementarea RSC sau nu urmăresc astfel de obiective datorită unor presiuni sau priorități imediate. De asemenea, firmele, în special IMM-urile, nu au întodeauna abilitățile, resursele sau experiența de a continua, dificultăți în a obține ajutor. RSC poate fi un domeniu complex și totodată nesigur, cu impact și influențe atât în plan social și de mediu, cât și în plan economic. Pot fi identificate câteva etape general valabile:

- O evaluare preliminară pentru a determina poziția organizației pe curba de învățare a RSC;
- Construirea unei strategii pentru umplerea golurilor și pentru dezvoltarea altor segmente;
- Realizarea unui plan prin care să se consolideze poziția RSC în strategiile de afaceri ale companiei;
- Individualizarea RSC ca element strategic;
- Dezvoltarea strategiilor;
- Trecerea la acțiuni concrete legate de RSC;



- Introducerea RSC în activitățile companiei, monitorizare și evaluare pentru o anumită perioadă, proces ce trebuie să conducă la îmbunătățire continuă.

Activități RSC, domenii:

- voluntariatul corporativ
- filantropia strategică
- sponsorizarea
- marketingul relațional cu o cauză
- creșterea valorii resurselor umane și protecția mediului.

Există un ghid de comunicare elaborat de UE, destinat în special IMM-urilor implicate în activități RSC (etichetele produselor, rapoarte, afișe, fluturași, pliante, broșuri, situri web, reclame, mape informaționale/transmitere orală). Alegerea unui anumit instrument depinde de mesajul care trebuie transmis și de publicul țintă.

Conceptul de dezvoltare durabilă desemnează totalitatea formelor și metodelor de dezvoltare socio-economică, al căror fundament reprezintă în primul rând asigurarea unui echilibru între aceste sisteme socio-economice și elementele capitalului natural. O companie care își desfășoară activitatea prin prisma dezvoltării durabile va urmări ca, în tot ceea ce face, fără a neglija oportunitățile apărute în diverse momente, să aiba o abordare și o perspectivă pe termen lung. Numai în acest mod se poate crea valoare adevărată.

În România, companiile care acordă importanța sporită dezvoltării durabile sunt, cel puțin pentru moment, cele multinaționale care implementează cerințele și politicile stabilite de ministere. Companiile își încurajează angajații să contribuie prin acțiuni individuale la eforturile lor de implementare a practicilor de dezvoltare durabilă sau prin participarea la activități de responsabilitate socială. În unele companii se acordă un anumit număr de zile libere, în afara concediului de odihnă, zile în care angajații pot alege să desfășoare activități de voluntariat pentru diverse organizații agreate. Practica de responsabilitate socială presupune:

- reconsiderarea relației care există între practicile responsabile social și performanțele economice ale întreprinderilor,
- formarea, generală și individuală, pe principiile responsabilității sociale, transparență în aplicare, a politicilor în domeniul CSR,
- recunoașterea și acceptarea, atât de consumatori cât și de investitori, a comportamentului social responsabil, coerența politicilor puterilor publice.

În economia bazată pe cunoaștere, o mare importanță revine formării și pregătirii continue a salariaților, a tuturor cetățenilor. În acest fel, informarea asupra consecințelor unor decizii incorect luate, la nivelul întreprinderii, local sau global, pot fi, mai bine cunoscute și înțelese, astfel încât efectele pe termen lung să fie preîntâmpinate printr-o atitudine responsabilă adoptată de toate părțile interesate, în care se includ și puterile publice.



În concluzie, în mediul puternic concurențial din prezent și în contextul accelerării procesului de globalizare, companiile sunt obligate să dezvolte noi strategii pentru a rămâne competitive pe termen lung. Creșterea calității bunurilor și

serviciilor oferite și maximizarea profiturilor pe termen scurt nu mai sunt suficiente. Adoptând un comportament social-responsabil, firmele obțin numeroase avantaje, se diferențiază de concurenți, și își aduc contribuția la dezvoltarea durabilă. Diferite categorii de public exercită presiuni tot mai mari pentru desfășurarea activităților economice în mod responsabil. Aceste tendințe se vor manifesta din ce în ce mai puternic. În România, vor fi avantajate acele organizații care vor înțelege importanța noilor cerințe și vor acționa din timp în sensul dezvoltării unei orientări a Responsabilității Sociale a Companiilor. Există încă numeroase dificultăți în adoptarea unui comportament responsabil.

Faptul că beneficiile apar în general doar pe termen lung descurajează multe firme. Acest efect ar putea fi contracarat prin măsuri administrative la nivel UE. Ex. În Statele Unite agențiile federale care supraveghează respectarea normelor privind mediul și condițiile la locul de muncă au programe formale prin care recunosc și răsplătesc companiile care au luat măsuri proactive pentru reducerea impactului negativ asupra mediului, sănătății sau siguranței. În multe cazuri, astfel de companii sunt supuse la mai puține controale și se bucură de tratament preferențial sau de un proces mai rapid și mai puțin birocratic atunci când solicită diverse aprobări. Identificarea principalelor modalități în care o firmă poate acționa în domeniul RSC rămâne problemă de cercetat în continuare.

## 2.2) Responsabilitate Socială din perspectiva mediului de afaceri



În literatura de specialitate, **Responsabilitate Socială** reprezintă "un angajament continuu în domeniul afacerilor, în direcția unei comportări etice și a contribuției la dezvoltarea economică, concomitent cu o creștere a calității vieții personalului și a familiilor acestuia, dar și pentru comunitatea locală și societate în ansamblu".

Comisia Europeană definește RSC ca o "decizie voluntară a organizațiilor de a contribui la crearea unei societăți mai bune și a unui mediu mai curat".

În literatura română, aceasta reprezintă "ansamblul obligațiilor organizației față de grupurile din societate, altele decât cele care au interese în întreprinderea respectivă".

Organizațiile moderne pot și trebuie să își fundamenteze activitatea nu numai pe obiectivele legate de productivitate și obținerea de profit ci și pe premisa că își desfășoară activitatea ca parte integrantă a societății influențând dezvoltarea acesteia. Poate fi abordat atât din perspectiva internă în cadrul organizațiilor, cât și din perspectiva externă.

În cadrul organizațiilor, aplicarea responsabilității sociale vizează:

- recrutare nediscriminatorie
- motivarea personalului
- încurajarea unui proces de învățare continuă, care are ca rezultat atragerea și menținerea unui personal competent, condiție cheie pentru dezvoltarea economică durabilă a organizațiilor.

În același timp firmele trebuie să se preocupe de protejarea sănătății angajaților și de creșterea nivelului de securitate a muncii. Adaptarea la schimbările climatului economic impune de cele mai multe ori restructurări de amploare ale activității organizațiilor, ceea ce conduce la apariția unor serioase probleme sociale legate de șomaj și scăderea nivelului de trai. Aceste fenomene sociale negative sunt cu atât mai grave în cazul firmelor mari, care concentrează cea mai mare parte a activității economice a unei regiuni. Experiența arată faptul că, aplicarea conceptului de responsabilitate socială în procesele de restructurare, prin conlucrarea stransă a organizațiilor cu autoritățile publice și comunitățile locale, a **reduc impactul social negativ al acestora**.

O altă categorie de probleme legate de responsabilitatea socială sunt cele care vizează modul de **utilizare a resurselor naturale** în activitatea de producție și de **protecția mediului** înconjurător. Reducerea consumului de resurse naturale precum și reducerea emisiilor poluante și a deșeurilor au efecte pozitive atât pentru firme, cât și pentru societate în ansamblu. Organizațiile au de câștigat de pe urma reducerii costurilor energetice, a cheltuielilor legate de depozitarea și conservarea deșeurilor, în timp ce comunitățile în care aceștia își desfășoară activitatea beneficiază de un mediu sănătos.

În ceea ce privește **dimensiunea externă** a conceptului de responsabilitate socială, aceasta implică categorii interesate de activitatea organizațiilor, ex:

- partenerii de afaceri
- comunitățile locale
- autoritățile publice
- consumatorii.

Orice organizație economică își desfășoară activitatea în cadrul unei comunități, relația de intercondiționare există. Firmele depind de stabilitate și prosperitatea respectivelor comunități din cadrul cărora își recrutează resursa umană necesară, în același timp oferind comunității locuri de muncă și resurse bănești (salarii, taxe, impozite). Din perspectiva responsabilității sociale organizațiile trebuie să ofere consumatorilor acele produse și servicii cerute de către aceștia, într-o manieră eficientă, etică și cu respectarea mediului înconjurător. (Exemplu: respectarea principiului realizării unor produse și servicii de care pot beneficia inclusiv persoanele cu handicap).

La nivelul Uniunii Europene există o preocupare deosebită pentru promovarea responsabilității sociale. Din studiile întreprinse marea parte a firmelor conștientizează beneficiile aduse, utilizând acest concept în activitatea lor. (Ex. Îmbunătățirea relațiilor cu consumatorii și comunitățile locale).

Și întreprinderile mici și mijlocii se vor vedea nevoite să conștientizeze avantajul oferit pe plan competițional promovând responsabilitatea socială. Necesitatea responsabilității sociale în activitatea firmelor este evidențiată de înțelegerea faptului că între acestea și societate există o relație de simbioză -starea lor depinde de cea a societății și invers. Implicarea companiei în problemele sociale și de mediu îi poate aduce multiple avantaje:

- îmbunătățirea relațiilor cu comunitatea (clienți, furnizori, autorități etc.);
- influențarea publicului țintă, a liderilor de opinie, preseietc.;
- poziționarea companiei pe o treaptă superioară în societate;
- o imagine mai bună pentru companie;
- fidelizarea consumatorilor față de companie și produsele sale;
- motivarea angajaților; construirea și promovarea excelenței în afaceri.

Astfel, firmele românești sunt obligate să înțeleagă necesitatea și avantajele promovării responsabilității sociale în activitatea lor. Ex. companiile multinaționale care operează în România (Philip Morris Romania, Lafarge, Romcim, JIT Romania etc., desfășoară programe de ajutorare a comunităților din care fac parte. Amintim și de sectorul public

pentru că, în ciuda diferențelor dintre sectorul privat și cel public, practicile inovatoare nu se exclud, beneficiind în mod frecvent una de cealaltă și completându-se reciproc. Inovarea în sectorul public poate avea loc prin difuzarea prioritara a inovării propriu-zise în sectorul public, ex.integrarea de noi sisteme tehnologice sau de gestiune a informațiilor din cadrul administrației, inclusiv printr-un proces de achiziții publice. Poate apărea și prin acordarea de asistență sectorului privat, sub forma creării sau sprijinirii condițiilor care să permită stimularea și incurajarea generației inovatoare prin : reglementări noi sau actualizate, programare orientată, fonduri desemnate, mediere etc. Exemplificăm diferențele și asemănările dintre sectorul public și sectorul privat.

Asemănări: public- inovarea procesului, privat-inovarea procesului; public- inovarea organizațională, privat- inovare organizațională. Deosebiri: public-inovarea serviciului, privat- inovarea produsului; public-inovarea comunicării, privat- inovarea marketingului.

### 2.3) Dezvoltarea Responsabilității Sociale la nivelul firmelor



Responsabilitatea socială a întreprinderilor a apărut în anii 1980, din următoarele premise:

- tendința globală de erodare a rolului statului în economie (globalizarea);
- liberalizarea comerțului

internațional și a tranzacțiilor financiare;

- extinderea corporațiilor globale transnaționale;
- dezvoltarea noilor tehnologii ce asigură creșterea fluxurilor de informații;
- slaba asigurare de către stat a unei protecții sociale și de mediu.

Responsabilitatea socială poate fi definită de acțiunile unei întreprinderi în privința promovării unor interese sociale înaintea unor elemente de interes strict economic și în afara solicitărilor legislative. Acțiunile de responsabilitate socială sunt cele care trec dincolo de obligațiile pe care le are întreprinderea, conform legii sociale sau de mediu, cu scopul de a crea o percepție sau o realitate conform căreia ea promovează interesul

public. Aceste organizații aleg să fie responsabile din punct de vedere social. Exemple de implicare socială a companiilor în viața comunităților prin: **donății și sponsorizări, implicarea angajaților, voluntariat corporatist, înființarea de fundații sau ample campanii de marketing comunitar.** Donațiile, sponsorizarea și responsabilitatea socială corporatistă reprezintă forme prin care firmele pot interacționa cu comunitatea în care activează. Diferența dintre responsabilitatea socială a unei companii și filantropie este că prima presupune dezvoltarea unei strategii de implicare în comunitate și un parteneriat din care compania are la rândul său de câștigat, în timp ce în cazul filantropiei, strategia ONG-urilor este orientată spre rezolvarea problemelor beneficiarilor. La nivelul microeconomic, activitățile de responsabilitate socială pot genera o serie de chestiuni pozitive:

- crează un mediu de încredere și mândrie pentru angajații companiei;
- generează dezvoltarea unor strategii de evitare sau minimizare a riscurilor;
- beneficii la nivel financiar;
- creșterea numărului de angajați;
- creșterea productivității și reducerea ratei de eroare.

## 2.4) Conținutul responsabilității sociale a firmei

Piramida responsabilității sociale a firmei include:



### 1.Responsabilități filantropice:

- contribuie cu resurse la comunitate(îmbunătățește calitatea vieții;se manifestă în acțiuni voluntare, generate de dorința de a rezolva anumite probleme sociale

fără ca acestea să fie impuse prin obligații economice sau legale).

Aceste angajamente reprezintă cel mai înalt nivel al responsabilității sociale, deoarece nu sunt impuse, se soldează cu anumite cheltuieli din partea firmei și au drept scop creșterea bunăstării societății.

**2. Responsabilități etice** - fac ceea ce este drept, just și corect; evită răul și daunele din comportamentul întreprinderii și determina componentele sale să corespundă cu normele morale, chiar dacă acestea nu se regăsesc precizate în legi și nu servesc direct interesele economice ale firmei. În această obligație a întreprinderii se include și onestitatea în relațiile cu salariații, clienții, furnizorii, concurenții etc.

**3. Responsabilitati legale** - respecta legile și reglementările în vigoare care o protejează. Firmele trebuie să acționeze doar în limitele legilor, să-și plătească taxele și impozitele față de stat etc.

**4. Responsabilitate economică** - realizează profit, fundamentul pe care se sprijină toate celelalte responsabilități, **reprezintă prima obligație și cea mai importantă**. Rolul pe care îl au unitățile economice într-o societate rezidă din obiectivul lor, care constă în producerea de bunuri și servicii pe care individul, comunitatea și societatea le solicită. Maximizând profitul, firma, prin impozitele și taxele plătite, va contribui considerabil la susținerea culturii, învățământului, sănătății etc. Performanța economică este fundamentul pentru celelalte trei componente. În același timp cu obținerea profitului (exercitarea responsabilității economice) firma trebuie să-și desfășoare afacerile în limitele legale (exercitarea responsabilității legale), să facă ceea ce este drept, just și echitabil (exercitarea responsabilității filantropice).

Programele de responsabilitate socială necesită eforturi din partea întregii organizații, nu numai din partea compartimentului de marketing. În multe organizații de astăzi, aceste activități sunt desfășurate (planificate, organizate, conduse, și controlate) în cadrul compartimentului pentru problemele clienților. Ex. de activități în cadrul RSC:

- monitorizarea acțiunilor promoționale ale firmei;
- oferirea de date importante pentru proiectarea produselor;
- cercetează satisfacția consumatorilor;
- elaborează garanții;
- supravegherea ambalării și etichetării produselor;
- alegerea furnizorilor;
- îmbunătățirea controlului calității;



- cercetarea privind creșterea siguranței produselor;
- soluționarea întrebărilor clienților;
- procesarea plângerilor consumatorilor;
- elaborarea programelor de educare a clienților.

### **Direcțiile principale ale răspunderii sociale ale firmei:**

- promovarea standardelor etice înalte în business;
- asigurarea unei calități înalte ale condițiilor de muncă, a salariaților;
- asigurarea securității și sănătății salariaților;
- protejarea drepturilor salariaților;
- programe pentru prevenirea discriminării angajaților;
- sprijinirea instituțiilor de caritate;
- participarea la protejarea mediului ambiant;
- protecția consumatorului;
- susținerea artei, instituțiilor de învățământ, medicinei, programe pentru ajutorarea bătrânilor;
- sprijinirea reînnoirii și reconstrucției urbane;
- programe de instruire a șomerilor, etc.

În concluzie, în contextul economico-social actual, responsabilitatea socială în activitatea firmelor devine **o necesitate** determinată de relația de **interdependență** existentă între **organizațiile economice moderne și societate**. Starea și evoluția oricarei firme depinde de situația în care se află societatea, dezvoltarea acesteia fiind strâns legată de evoluția firmelor ce activează în cadrul ei. Între dezvoltarea durabilă a societății și responsabilitate socială a companiilor există o strânsă legătură (se alimentează reciproc). Aplicarea conceptului de responsabilitate socială poate ajuta organizațiile să realizeze o motivare superioară a resurselor umane de care dispun. Firmele, prin acțiunile lor, pot determina creșterea încrederii consumatorilor, asigurându-și un avantaj concurențial.

## 2.5) Tendințe europene în responsabilitatea socială



Teme pe care statele membre UE le-au derulat:

1. Respectarea drepturilor omului în mediul de afaceri și managementul responsabil al lanțului de aprovizionare (statul danez a acordat unei instituții care se ocupă cu medierea și gestionarea conflictelor dreptul de a acționa în cazul conflictelor referitoare la respectarea drepturilor omului).
2. Sprijinirea dezvoltării CSR -ului in IMM-uri. "Tradiing for Good" este o inițiativă a statului britanic, prin care încurajează dezvoltarea programelor de CSR in domeniile: crearea locurilor de munca, sprijinirea comunităților locale, dezvoltarea IMM-urilor, îmbunătățirea vieții angajaților și reducerea amprentei de carbon(emisii total de gaze cu efect de sera). Ca stimulent, primesc o platformă digitală prin intermediul căreia aceștia își pot promova practicile de afaceri responsabile, astfel încât consumatorii să afle de ei.
3. O inițiativă a Germaniei a finanțat cu 36 de milioane de euro 73 de proiecte de CSR ale unor IMM-uri. Datorită faptului ca 99% dintre companiile germane sunt IMM-uri, proiectul a avut un impact semnificativ.
4. Incluziunea socială și profesională a persoanelor defavorizate. Guvernul austriac a creat o certificare pentru companiile care promovează avantajele lucrului cu persoane în vârstă și care asigură un mediu de lucru favorabil pentru integrarea tuturor angajaților indiferent de vârstă. Statul spaniol încearcă integrarea profesională a unor categorii în rândurile cărora șomajul este ridicat (este vorba despre tineri). Statul a elaborat o strategie cu 100 de măsuri pentru formarea și integrarea tinerilor în câmpul muncii și acordă certificări companiilor care ajută la punerea lor în practică.

5. Încurajarea consumului de produse responsabile, prin informarea consumatorilor și promovarea acestui tip de consum, ex. Consiliul pentru Dezvoltarea Afacerilor Sustenabile din Croația a publicat un dicționar cu terminologia specifică, asigurând înțelegerea unanimă a conceptelor de CSR de către practicieni, cercetători și media.
6. Guvernul estonian încearcă promovarea afacerilor sustenabile direct în randurile consumatorilor și va acorda o dată pe an, unei singure companii, titlul de "cea mai responsabilă întreprindere" iar aceasta va putea să își eticheteze produsele corespunzător.

Alte inițiative de CSR-UE; statele membre au implementat proiecte de responsabilitate socială și în următoarele domenii:



1. Raportare de RSC (în unele state raportarea este obligatorie pentru o serie de companii), ex. În Franța unde, începând cu anul 2001,

companiile listate la bursa au fost obligate să raporteze informații non-financiare, urmărind 42 de indicatori. Obligatorietatea a fost introdusă și pentru alte companii, care trebuie să raporteze, pe baza a 29 de indicatori sociali, de mediu și de guvernare corporativă, activitățile RSC.

1. Educație și traininguri de RSC. Tot în Franța, RSC-ul a devenit domeniu de studiu în învățământul public, iar Ministerul Ecologiei, Dezvoltării Sustenabile și Energiei a creat un program prin care oferă studenților posibilitatea de a dezvolta metode prin care pot accelera tranziția la stiluri de viață și de consum sustenabile. Finlanda face educația de RSC într-un cadru formalizat, o organizație neguvernamentală care oferă membrilor săi consultanță de RSC, având un număr de 230 de membri - companii mari, IMM-uri, ONG-uri și universități.
2. Politici responsabile de achiziții publice. Statul Italian (2008) a adoptat un plan de acțiune pentru a asigura consumul de produse

prietenosă cu mediul în sectorul administrativ, apoi au fost adoptate și alte planuri de achiziții responsabile, prin care instituțiile statului s-au angajat să cumpere, doar de la furnizorii care asigură că drepturile angajaților sunt respectate, că le oferă condiții adecvate de muncă, că sănătatea și siguranța angajaților nu este pusă în pericol sau că facilitează integrarea persoanelor cu dizabilități.

3. Investiții responsabile social. O organizație din Olanda (CSR Netherlands) oferă antreprenorilor interesați o platformă unde pot regăsi companiile, asociațiile, ONG-urile, institutele de cercetare și alte autorități sustenabile, în care aceștia pot să investească. În Franța, guvernul a înființat, în 2012, un fond de investiții în valoare de 42 de miliarde de euro, destinat IMM-urilor sustenabile, sprijinind afacerile sustenabile.
4. Obligații financiare și politici anti-corupție. În Suedia, statul a implementat o schemă de remunerare a celor din conducerea companiilor de stat, prin care limitează salariile sau primele pe care le primesc aceștia: salarizare fixă, stabilirea vârstei de pensionare la peste 62 de ani, limitarea la 6 luni a perioadei de acordare a salariilor compensatorii.
5. Schimbări climatice și sustenabilitate. În Finlanda, se estimează că până în 2018, cifra de afaceri corespunzătoare industriei extractive să se dubleze. În aceste condiții, statul s-a asigurat că afacerile din domeniu să fie cât mai responsabile posibil. În anul 2013, a introdus un plan de acțiune cu 35 de măsuri, ex.: obligația de a avea planuri de management al apei și al deșeurilor; obligația de a investi în tehnologii sustenabile și în tehnologii de eficientizare energetică; obligația de a garanta siguranța în domeniul mediului.

## 2.6). Beneficiile aplicării responsabilității sociale la nivelul IMM-urilor



Comisia Europeană definește RSC=Responsabilitatea întreprinderilor pentru impactul lor asupra societății. Respectarea legislației este o cerință obligatorie, la care se adaugă integrarea de către companii, în mod voluntar, a

preocupărilor sociale și de mediu în activitățile lor economice și în interacțiunea cu stakeholderii.

### Beneficiile identificate sunt :

1. Imagine pozitivă și identitate de brand puternică, construită pe valori cu potențial crescut de a crea sentimentul de apartenență;
2. O mai bună relaționare cu partenerii de afaceri/furnizori și autorități publice;
3. Reducerea costurilor și creșterea profitabilității;
4. Creșterea cifrei de afaceri/a vânzărilor;
5. Diferențierea prin crearea de produse inovatoare;
6. Management eficient al riscului;
7. Produse și/sau procese de producție îmbunătățite;
8. O mai mare satisfacție a clienților, eficientizarea costurilor;
9. Motivarea, loializarea și retenția angajaților
10. Grad crescut de creativitate și inovație;
11. Facilitarea accesului la achiziții publice.

Responsabilitatea socială poate crea avantaje pentru IMM-uri deoarece nu este o modalitate simplă prin care se poate atinge succesul, ci, mai degrabă, este o invenție pe termen lung. Responsabilitatea socială se referă la îmbunătățirea continuă și trebuie văzută ca o parte a modelului modern al excelenței în afaceri, în special pentru IMM-uri. Mediul de afaceri românesc are nevoie de o paletă de valori și standarde în deciziile și acțiunile de zi cu zi, dar mai ales în elaborarea unor strategii pe termen lung.

## 2.7) Exemple de bune practici în țară și în UE



**În România, modelele au fost încadrate în cinci categorii:**

1. Afaceri care și-au redus impactul asupra mediului (folosesc deșeurile reziduale dintr-un proces ca materie primă în alt proces;
2. Afacerile care aduc inovație social (întreprinderi sociale, cooperative);
3. Afaceri care creează noi oportunități de muncă (dezvoltarea unei afaceri sociale, de

către persoane dezavantajate social sau afaceri care conduc la dezvoltarea unor noi piețe pentru produse sustenabile);

4. Afaceri prin care se finanțează inovația (platforma de crowdfunding);

5. Afaceri cu alt impact social (încearcă să modifice comportamentele consumatorilor, platforme de consum colaborativ).

**Ex.1. Fundatia Orange-** a finanțat o aplicație care îi ajută pe nevăzători să călătorească cu Metroul în parteneriat cu Metrorex, 50.000 Euro; Persoanele nevăzătoare din București se pot deplasa mai ușor cu metroul datorită aplicației Tandem Acces, aplicație concepută de Florin Georgescu, președintele Acces Tandem. Bucureștiul devine prima capitală europeană care deține un sistem de accesibilitate a transportului cu metroul bazat pe tehnologia Bluetooth (conferă continuitate comunicării aplicației cu telefonul mobil indiferent dacă există semnal telefonic sau localizare GPS în subteran).

**2.- Fondul pentru Democratie:** a alocat 70.000 RON pentru proiecte civice ale ONG-urilor în scopul consolidării democrației din România (educație și implicare civică, independența presei, echilibrul și separarea puterilor în stat, profesionalizarea actualei și viitoarei clase politice).

**3.-Raiffeisen/Bank:** finanțări de 100.000 euro pentru proiecte comunitare; Educație non-formală, ONG-uri /instituii de învățământ etc, având ca impact major dezvoltarea societății românești, educație financiară, antreprenorială, civică/profesională.

**4.- Fondul pentru Inovare Civica, FDSC,** finanțări 1.000.000 lei pentru proiectele ONG-urilor în domeniile ca: inovare civică, implicarea

cetățenilor în viața comunității îi mobilizează și îi responsabilizează, și mobilizare civică în vederea accesului îmbunătățit la energie.

**5.- Fundația Vodafone România și Fundația de Sprijin Comunitar** au finanțat cu 7.000 de euro proiecte de educație, sănătate sau servicii sociale ONG -uri din comunități cu până la 30.000 de locuitori, pentru județele din Moldova.



### **La nivel mondial**

**1.-Companie din Statele Unite** - NOVELIS, care produce ambalaje din aluminiu . Este liderul la nivel mondial în sectorul său de activitate, fabricând 14% din produsele care conțin aluminiu. În prezent 43% din materia primă provine din materiale reciclate.

Până în 2020 își propune să ajungă la 80%.

**2.- O cooperativă americană-** Ocean Spray, care comercializează produse din merișoare și grapefruit (fructe proaspete, sucuri, gemuri etc). Formată din 750 fermieri, care produc împreună o cifră de afaceri de 2 miliarde de dolari anual. Este deținută în totalitate de fermieri și le permite să-și stabilească singuri prețurile, să-i recompenseze pe fermieri la adevărata valoare a muncii lor, stimulând astfel producția.

**3.- O companie farmaceutică multinațională** din India, a intrat pe o piață nouă, cea a consumatorilor săraci furnizându-le medicamente și servicii mai ieftine decât cele normale. În India trăiesc 740 de milioane de oameni în zone rurale și au venituri mai mici de 2 dolari pe zi, cel mai adesea , ei nu au acces la serviciile medicale de bază.

**4.- Fon, o rețea globală de internet prin WiFi**, care permite utilizatorilor să se conecteze la internet atunci când nu sunt acasă, dacă aceștia permit la rândul lor ca alți utilizatori să se conecteze la rețeaua lor de internet atunci când o pot recepționa.

### 3. FACILITAREA INSERȚIEI PROFESIONALE A PERSOANELOR DEFAVORIZATE (PERSOANE CU DIZABILITĂȚI)

#### 3.1) Strategia națională "O societate fără bariere pentru persoanele cu dizabilități" 2016-2020



Strategia României se încadrează în prioritățile din Carta Drepturilor Fundamentale și ale Cartei Sociale Europene revizuite, ale Uniunii Europene și abordează politicile publice din perspectiva drepturilor omului. Își propune să îndeplinească în România, obiectivele prioritare fixate de Strategia Europeană 2010-2020 "Un angajament reînnoit pentru o Europă fără bariere". Această strategie reprezintă cadrul general al protecției și promovării drepturilor și libertatilor fundamentale ale omului în vederea asigurării exercitării depline și în condiții de egalitate a acestora de către toate persoanele cu dizabilități și are la bază tratate și convenții internaționale, directive și recomandări europene, acte normative internaționale cum ar fi: **1. Convenția privind drepturile persoanelor cu dizabilități**, adoptată la New York de Adunarea Generală a Organizației Națiunilor Unite la 13 dec. 2006, și semnată de România la 26 sept. 2007; **2. Carta drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene 2007/C303/019**; **3. Regulile Standard privind egalizarea șanselor** pentru persoanele cu handicap, adoptate de Adunarea Generală a Organizației Națiunilor Unite prin Rezoluția 48/96.; **4. Carta Socială Europeană revizuită**, adoptată la Strasburg la 3 mai 1996, ratificată de România prin Legea nr. 74/1999.; **5. Directiva Consiliului 2000/78/EC** de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, 27 nov. 2000, transpusă prin OG nr.



137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată în 2014.;**6.Recomandarea(2006) a Comitetului de Miniștri** ai Statelor membre ale Consiliului Europei-Planul de Acțiune pentru promovarea drepturilor și a deplinei participări a persoanelor cu handicap în societate: îmbunătățirea calității vieții persoanelor cu handicap în Europa, 2006-2015.; **7. Rezoluția Consiliului European** nr. 2003/C175/01 referitoare la promovarea angajării în muncă și integrarea socială a persoanelor cu handicap, 15 iulie 2003. Strategia se focalizează pe opt principale direcții de acțiune vizând implementarea Convenției în România: accesibilitate, ocuparea forței de muncă, educație și formare profesională, protecție socială, sănătate și statistici și colectarea datelor.

**Planul operațional** (Anexa 2 la Strategie) privind implementarea strategiei naționale cuprinde obiectivele specifice detaliate în măsuri, rezultatele așteptate fiind măsurate în indicatori de rezultat. Cuprinde termene de realizare a măsurilor, responsabilități pentru implementare și resurse financiare necesare pentru fiecare măsură.

**Implicarea Autorității Naționale a Persoanelor cu Dizabilități (ANPD):** este autoritatea centrală română desemnată să ducă la îndeplinire obligațiile prevăzute în Convenția privind drepturile persoanelor cu dizabilități, adoptată la New York de Adunarea Generală a Organizației Națiunilor Unite, la 13 dec. 2006, deschisă spre semnare la 30 martie 2007 și **semnată de România la 26 sept. 2007, intrată în vigoare în data de 3 mai 2008 și ratificată prin Legea nr. 221/2010.** Are rolul de a duce la îndeplinire obligațiile asumate de statul român în materia protecției și promovării drepturilor persoanelor cu dizabilități prin convențiile și tratatele internaționale la care România este parte de a pune în aplicare și a urmări și asigura aplicarea unitară a legislației în domeniul protecției și promovării drepturilor persoanelor cu dizabilități. ANPD coordonează la nivel central activitățile de protecție specială și promovare a drepturilor persoanelor cu dizabilități, elaborează politicile, strategiile și standardele în domeniul promovării drepturilor persoanelor cu dizabilități, asigură urmărirea aplicării reglementărilor din domeniul propriu și controlul activităților de protecție specială a persoanelor cu

25

dizabilități. Pentru realizarea obiectivelor în domeniul ANPD îndeplinește atribuții prevăzute legal (H/50/28.01./2015) organizarea, funcționarea și atribuțiile ANPD cu modificările și completările ulterioare.

### **3.2) Drepturile persoanelor cu handicap, Legea 448/2006, OG pentru modificarea și completarea legii**



**Legea nr. 448/2006**, republicată în Monitorul oficial nr. 1/2008, modificată și completată prin **OUG nr. 51/2017 și OUG nr. 60/2017**, reglementează protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap. Dreptul la prestațiile sociale se stabilește prin decizie a directorului executiv al Direcției Generale de Asistență și Protecția Copilului, în baza documentelor care atestă încadrarea în grad de handicap, iar plata se face în baza deciziei. Dreptul la prestații sociale se acordă cu luna următoare celei în care persoana a fost încadrată în grad de handicap și încetează cu luna următoare celei în care persoana a fost încadrată în grad de handicap sau, după caz, a depunerii cererii de neacordare a indemnizației. Copiii cu handicap, inclusiv copiii cu handicap de tip HIV/SIDA, beneficiază de alocație de stat în condițiile și în cuantumul prevăzut de lege, majorat cu 100%. Copiii cu handicap de tip HIV/SIDA beneficiază de o alocație lunară de hrană, calculată pe baza alocației zilnice de hrană stabilite pentru consumurile colective din unitățile sanitare publice. De acest drept poate beneficia copilul bolnav de SIDA, numai pe perioada în care este îngrijit în familie. Adultul cu handicap vizual grav primește pentru plata însoțitorului o indemnizație echivalentă cu salariul net al asistentului personal gradația 0, stabilit potrivit prevederilor Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice. (prevederea a intrat în vigoare la

data de 30 iunie 2018). Adultul cu handicap beneficiază de prestații sociale conform Art. 54 din lege).

**Modificări legea 448/2006: OU nr. 60/2017**, se ia în considerare prevederile Programului de guvernare 2017-2020, capitolul Politici publice în domeniul muncii și justiției sociale-**O societate fără bariere**, pentru persoanele cu dizabilități în temeiul art.115 alin.(4) din Constituția României, republicată Art. I. -incepând cu data de 1 sept. 2017, Legea 448/2006, se modifică – Ordonanța de Urgență nr. 60/2017, a adus modificări ca o măsură ce va veni să **mărească gradul de integrare în muncă** a persoanelor cu dizabilități și creșterea responsabilității angajatorilor publici și privați.

Sursa: Ministerul Muncii-(2016, 31 decembrie) nr. persoanelor cu dizabilități era de 786.546, din care 706.401 persoane adulte. Numărul persoanelor adulte cu dizabilități, angajate în muncă este de 33.449, iar rata de ocupare este de 17,97% din numărul persoanelor care pot fi angajate. Dintre acestea, la nivelul celor 732 entități organizate ca Unități Protejate Autorizate, erau angajate 1.897 de persoane cu handicap si 124 persoane cu invaliditate gradul III, adică 0,26% din total.

Actul normativ stabilește că unitățile care **nu angajează** persoane cu handicap în condițiile legii **au obligația (art.78 alin 3) să plătească lunar către bugetul de stat o sumă reprezentând salariul de bază minim brut** pe țară garantat în plată înmulțit cu numărul de locuri de muncă în care nu au angajat persoane cu handicap. Măsura s-a aplicat începând cu 01 sept. 2017 pentru unitățile care au **peste 50 de angajați** și se va aplica nu doar societăților comerciale ci și autorităților și instituțiilor publice.

În scopul stimulării angajării persoanelor cu handicap (art.78 alin. 6) autoritățile și instituțiile publice, persoanele juridice publice, cu excepția celor prevăzute la alin.(4) au **obligația organizării unor concursuri de angajare exclusiv pentru persoanele cu handicap**, cu respectarea prevederilor legale în vigoare. Măsura nu exclude posibilitatea

persoanelor cu handicap de a participa la toate celelalte concursuri de angajare organizate de către instituția publică.

Măsura va fi benefică, li se va facilita **accesul pe piața muncii** însă ar putea dezavantaja societățile/asociațiile autorizate ca unități protejate autorizate care doar intermediuau vânzarea de produse/servicii, la prețuri mai mari, puține din ele făcând efectiv producție. În cazul acestor entități, există suspiciunea că doar o parte mica din profituri se regăsește efectiv în buzunarul persoanelor cu dizabilități.

### **3.3) Lucru individual - acțiuni ce vor putea fi întreprinse de către fiecare participant**



Angajarea persoanelor cu dizabilități în câmpul muncii poate să contribuie la schimbarea calității vieții acestora. Având un loc de muncă devin persoane mai motivate și mai independente financiar, le sporește gradul de independență și sunt puse în poziția de persoane care contribuie la dezvoltarea societății. Angajarea este un pas important când vorbim despre incluziune socială, fiecare persoană, prin proprie inițiativă și dedicație, poate acorda suport celor ce au nevoie de ea, formând astfel o societate mai incluzivă, cu șanse sporite și egale pentru fiecare cetățean în parte.

Angajatorii pot accesa proiecte cu finanțare nerambursabilă, a căror obiective să fie promovarea încadrării în câmpul muncii, se pot întreprinde acțiuni de advocacy (sustinerea/promovarea unei idei/cauze), pe lângă autorități în vederea creșterii numărului persoanelor cu dizabilități angajate. Firmele angajatoare au obligativitatea legală de a asigura acestor persoane: accesibilitate (transport, sisteme informaționale și comunicaționale); program individual de reabilitare și incluziune socială; reabilitare medicală, reabilitare profesională, loc de muncă protejat.

### 3.4) Parteneriat de lucru între mediu de afaceri, ONG-uri și instituții publice din domeniul asistenței sociale

Evenimentele desfășurate în parteneriat au ca teme, în principal, participarea pe piața muncii a persoanelor cu handicap, sprijinirea dialogului dintre angajatori și persoane cu handicap, identificarea de metode de stimulare a agenților economici în vederea angajării persoanelor cu dizabilități, **convingerea angajatorilor** să primească persoane din grupuri vulnerabile și în special persoane cu



dizabilități. La evenimente participă instituții publice, agenți economici care au deschidere de a angaja persoane cu dizabilități, DGASPC, care vor veni cu idei noi și exemple de implicare pentru ca aceste persoane să își dobândească autonomia prin angajare, să fie ajutate ca dezavantajul persoanelor cu dizabilități să nu devină handicap, aducând exemple concrete despre ce înseamnă lupta de zi cu zi a acestor persoane de a se integra pe piața muncii, de a obține deprinderi de viață independente. Este foarte important ca aceste persoane să fie pregătite profesional pentru a putea face față pieței libere a locurilor de muncă. Pentru prima dată, prin Legea 448/2006, persoanele cu handicap pot cumula indemnizația cu veniturile salariale "Agenții economici și instituțiile de stat care au peste 50 de angajați au obligația ca minimum

4% din numărul salariaților să fie persoane cu handicap. În caz contrar, agenții economici vor trebui să plătească statului 50% din salariul minim pe economie pentru fiecare persoana cu handicap pe care ar fi trebuit să o angajeze. O altă posibilitate, pentru a se achita de obligația de a angaja persoane cu handicap este ca firmele să cumpere servicii/produse de la o unitate protejată. Unitățile protejate sunt unități economice în care lucrează peste 50% persoane cu handicap. În parteneriat public-privat se va lucra și pentru atragerea și accesarea de noi proiecte cu finanțare europeană și aplicarea Legii Economiei Sociale. Surse: În UE circa 50% din persoanele cu dizabilități au un loc de muncă, în România, rata ocupării este semnificativ scăzută, doar 12,7% din persoanele cu dizabilități cu vârsta între 18-55 ani au un loc de muncă, în timp ce rata ocupării în populația generală pe același eșantion de vârstă este de 70%.

## 4. EGALITATE DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI ÎN DOMENIUL MUNCII



Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați reglementează măsurile pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați, în vederea eliminării tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex, în toate sferele vieții publice din România.

Prin egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă se înțelege accesul nediscriminatoriu la:

- alegerea ori exercitarea liberă a unei profesii sau activități;
- angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale;
- venituri egale pentru muncă de valoare egală;
- informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, inclusiv ucenicia;
- promovarea la orice nivel ierarhic și profesional;
- condiții de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă, conform prevederilor legislației în vigoare, inclusiv condiții de concediere;
- beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială;
- organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea;
- prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

**Referitor la Maternitatea la locul de muncă**, Art. 10 din Legea nr.202/2002, stabilește că maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare. Excepție: acele locuri de muncă interzise femeilor gravide și/sau care alăptează, datorită naturii ori condițiilor particulare de prestare a muncii. Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei legat de sarcină sau de concediul de maternitate constituie discriminare. Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei, privind concediul pentru creșterea copiilor, constituie discriminare în sensul legii nr.202/2002. Este interzis să i se solicite unei candidate, în vederea angajării, să prezinte un test de graviditate și/sau să semneze un angajament că nu va rămâne însărcinată sau că nu va naște pe durata de valabilitate a contractului individual de munca.

Concedierea nu poate fi dispusă pe durata în care:

- salariata este gravidă sau se află în concediu de maternitate;
- salariata/salariatul se află în concediul pentru creșterea copiilor de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități. Excepție fac concedierile pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau a dizolvării angajatorului, în condițiile legii.

La încetarea concediului de maternitate/a concediului pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități, salariata are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă echivalent, având condiții de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței. La revenirea la locul de muncă în condițiile de mai sus, salariata are dreptul la un program de reintegrare profesională, a cărei durată este prevăzută în regulamentul intern de organizare și funcționare și nu poate fi mai mică de 5 zile lucrătoare. Încălcarea acestor dispoziții constituie contravenții cu amendă contravențională de la 3.000 lei la 100.000 lei.

#### **4.1) Concilierea vieții de familie cu viața profesională**



Reconcilierea vieții profesionale cu cea de familie/privată constituie un concept fundamental pentru egalitatea dintre sexe care, se folosește larg de către politica de ocupare a forței de muncă



În combaterea șomajului. Obligațiile familiale, îngrijirea unor persoane dependente: copii, vârstnici, persoane bolnave sau cu nevoi speciale etc., și/sau supraaglomerarea sarcinilor casnice pot afecta interesul unei persoane pentru a avea o ocupație generatoare de venit. Nevoia de armonizare a vieții de familie/private cu viața profesională a început treptat să capete o importanță din ce în ce mai mare în ultimii 20 de ani, datorită participării sporite a femeilor pe piața forței de muncă în toate țările europene dar și datorită schimbărilor drastice în modelele familiale. Pentru multe persoane, relația dintre locul de muncă și viața de familie stă sub presiunea adaptării continue la schimbările din mediul economic și social. Tot mai multe persoane încearcă să găsească un echilibru între provocările crescute de la locul de muncă și nevoile lor și a familiilor lor. Dorința părinților și a familiilor de a-și îmbunătăți poziția economică și calitatea nivelului de trai trebuie să se reflecte în modul în care este organizată munca. Egalitatea între femei și bărbați este o componentă esențială a muncii și trebuie să-i fie acordată o mai mare atenție îmbunătățirii serviciilor care să-i ajute pe oameni să echilibreze viața profesională cu cea familială, pentru a permite femeilor și bărbaților să intre pe piața muncii și să rămână angajați pentru cât mai mult timp. Proportia de reprezentare a femeilor într-o serie de ocupații a crescut în ultimele decenii, înregistrându-se modificări în unele tipuri de locuri de muncă, ex. manageriale. Nevoia de sprijin a vieții de familie, atât din partea statului cât și a companiilor, diferă de la o societate la alta și este influențată direct de cultură, tradiții, mentalitatea, normele, aspirațiile membrilor acelei societăți. Angajatorii trebuie să recunoască și să respecte faptul că lucrătorii lor au familii, față de care au obligații și angajamente, ce fac parte dintr-un mod de viață, care trebuie să fie susținut în condiții care să corespundă nevoilor sociale a persoanelor într-o societate democratică și corectă. 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, mamele, în căutarea și păstrarea unui loc de muncă plătit, stereotipurile prin care se perpetuează ideea că doar femeile sunt responsabile cu îngrijirea familiei, precum și așteptările față de bărbat pentru a fi unicul întreținător de familie sunt aspecte care agravează inegalitatea între femei și

bărbați. Implicarea bărbaților în echilibrarea vieții de familie cu cea profesională reprezintă o problemă esențială dar și dificilă, viața de familie este un factor important în măsură să descurajeze sau să încurajeze ascensiunea profesională, dar și inegalitatea de gen pe piața muncii.

#### 4.2) Măsuri pentru concilierea vieții de familie cu viața profesională



Timul femeilor este dedicat în proporție mai mare responsabilităților casnice și familiei decât cel al bărbaților. Măsurile de reconciliere trebuie să vizeze și bărbații deoarece încurajarea egalității de șanse între femei și bărbați presupune schimbări și noi oportunități pentru ambele sexe.

Un Raport al Comisiei Europene (2008) constată că :

- femeile continuă să fie dezavantajate pe piața muncii în raport cu bărbații, sunt mai prost plătite și ocupă cu preponderență poziții inferioare, deși sunt bine pregătite profesional iar numărul angajărilor lor în ultimii ani a crescut considerabil;
- mai mult de 7,5 milioane din cele 12 milioane de noi locuri de muncă create în UE, începând cu anul 2000, au fost ocupate de femei;
- rata de încadrare în muncă în rândul femeilor este de 57,2% în prezent, cu 3,5% puncte peste nivelul înregistrat în 2000, în timp ce rata angajărilor în rândul bărbaților, în aceeași perioadă, a crescut cu mai puțin de un punct;
- rata angajărilor în rândul femeilor de peste 55 ani a crescut mai rapid decât în rândul bărbaților, fiind în prezent de 34,7%, în creștere cu 7,4 procente față de 2000.
- raportul arată că mai multe aspecte privind calitatea slujbelor ocupate de femei rămân problematice, deși 59% dintre femei sunt absolvente de studii superioare, rata de angajare rămâne inferioară celei a bărbaților cu 14,4%, femeile continuă să câștige cu 15% mai puțin pe ore lucrate decât bărbații;

- femeile întâmpină dificultăți în ocuparea pozițiilor de conducere, prezența femeilor manager în companii este un proces care se desfășoară foarte lent și ajunge la doar 33%;
- echilibrul dintre viața de familie și cea profesională este un aspect care face diferența între bărbați și femei, rata de angajare în rândul femeilor cu copii mici fiind de numai 62,4%, comparativ cu 91,4% în rândul bărbaților cu copii;
- maternitatea, paternitatea și drepturile copiilor sunt valori sociale extreme care sunt protejate de către societate în statele membre ale Uniunii Europene;

În țara noastră la nivel macro, se înregistrează pierderi greu de cuantificat: mai multe familii cu probleme, vulnerabile, suprasolicitate, părinți mai puțin performanți la locul de muncă, mai stresați, copii slab îngrijiți, neglijați, număr scăzut de copii.

În România, reconcilierea vieții de familie/privată și a vieții profesionale nu a constituit până în 2006, o problemă majoră, ci s-a abordat indirect, însă începând cu adoptarea Noului Cod al Muncii din 2003, au fost introduse pentru prima dată reglementări legislative flexibile de muncă (munca temporară, munca cu orar redus, contracte pe durată nelimitată și munca la domiciliu, OU nr. 148/2005, dispoziții pentru asistență socială individuală a mamelor încadrate în muncă cu copii cu vârste între 0-2 ani).

Munca în sfera publică se identifică cu bărbatul în timp ce în sfera privată a familiei cu femeia, responsabilitățile familiale fiind unul dintre motive pentru care femeile rămân înafara pieței muncii, fie părăsesc locul de muncă.

Femeile nu se consideră, decât în foarte mică măsură, că sunt discriminate la locul de muncă, peste 35% din persoanele intervievate, în studiu UE, au declarat că nu dispun de facilități la nivel de companie pentru creșterea copilului, sau pentru reconciliere familie/activitate profesională.

Atât femeile cât și bărbații sunt îndreptățiți la concediul pentru creșterea copilului, care în cele mai multe cazuri este apanajul femeilor și care pune femeile pe o poziție de dezavantaj, pierd oportunitățile de pregătire profesională/promovare.

Angajatorii trebuie să înțeleagă că lucrătorii nu reprezintă doar niște simpli factori în producția de bunuri și servicii, ci sunt oameni care au responsabilități și necesități, să imbine și să armonizeze organizarea locului de muncă cu viața personală.

### **Masuri pentru concilierea vieții de familie cu viața profesională:**



Depunerea unui efort mai mare din partea actorilor responsabili pentru a crea locuri de muncă mai multe și mai bune, în concordanță cu îmbunătățirea calității care atrage lucrătorii și le permite să-și exploateze la maxim potențialul, ceea ce contribuie la îmbunătățirea calității vieții în societate;

- Introducerea politicilor publice de conciliere pot ameliora cadrul general pentru un echilibru între viața profesională și viața familială. Studii și evaluări au scos în evidență că în state care au introdus politici publice de conciliere beneficiază de o populație activă mai numeroasă, constituită atât din femei cât și din bărbați, precum și de rate ale natalității relativ durabile;

- Oferirea în mod egal atât femeilor cât și bărbaților posibilitatea reală de a alege în diversele etape din viața lor, întrucât rolurile masculine și feminine influențează în continuare deciziile individuale esențiale cu privire la educație, carieră, condiții de lucru, familie și fertilitate, decizii care la rândul lor au un impact asupra economiei și societății;

- Crearea de servicii de îngrijire și de înaltă calitate, creșterea numărului de grădinițe și de cantine școlare cu orar prelungit și flexibil pentru copii cu vârsta de până la 3 ani inclusiv, adaptarea programului de lucru cu programul școlilor și al grădinițelor;

- Oferirea de alternative pentru îngrijirea membrilor familiilor care au nevoie de asistență: extinderea ajutorului la domiciliu, crearea de centre de zi, sprijinirea familiilor monoparentale. Acestea se confruntă cu probleme mai grave în împletirea rigorilor profesiei cu viața familială și cea privată. Problemele depind de vârsta copiilor, sunt mai acute cu cât

copii sunt mai mici și nu dispar odată cu încadrarea acestora în sistemul de învățământ;

- Informarea cu privire la concediile parentale pentru a fi luate și de către bărbați, stimularea de a apela la concediu de paternitate, instrument legal ce creează premisele necesare participării efective a tatălui la îngrijirea copilului nou-născut;

- Campanii de schimbare de atitudini cu privire la modul în care se obișnuiește împărțirea rolurilor și a responsabilităților domestice, înlăturarea dificultăților în armonizarea timpului acordat serviciului și cel destinat familiei și a consecințelor negative asupra îndeplinirii obligațiilor de muncă formale, care pot provoca întâzieri la serviciu, plecări înainte de terminarea programului de lucru, absenteism etc. Distribuirea egală a responsabilităților familiale între femei și bărbați va duce la integrarea femeii pe piața muncii, ținând cont de faptul că factorul major de inhibare al participării lor egale cu bărbații este greutatea responsabilităților, dată de educarea copiilor care duce și la sentimentul de vinovăție;

- Împărțirea mai echitabilă a timpului consacrat activității remunerată și neremunerată pentru un echilibru mai bun între viața profesională și cea familială și punerea efectiv în practică, înlăturarea discrepanțelor între valorizările pe care le dau cei doi parteneri implicării în realizarea sarcinilor domestice și în îngrijirea copiilor;

- Un interes deosebit pentru relațiile dintre cele două sexe care susțin armonizarea vieții profesionale cu cea de familie/privată, schimbarea rolurilor de gen din interiorul familiei, nu trebuie să fie doar un rezultat al procesului de negociere explicită între parteneri, ci și un efect al transformărilor sociale profunde și multiple care să redefinească și să condiționeze contextul de negociere al rolurilor de gen ;

- Acordarea unei atenții deosebite noii generații, sporirea în continuare a angajamentului politic în favoarea egalității de șanse între femei și bărbați, întrucât noua generație este purtătoare de modele de roluri de gen, caracterizate printr-o mai mare valorizare a egalității de gen, decât cei mai în vârstă. Acest fapt depinde și de nivelul educațional nu numai al bărbaților, dar și al femeilor;

- Continuarea investițiilor într-o mai bună utilizare a calificărilor și resurselor, inclusiv în consolidarea politicilor de flexibilitate (abordare mai flexibilă a procedurilor de angajare/concediere), din punct de vedere al egalității între femei și bărbați, sporirea în continuare a angajamentului politic în favoarea egalității de șanse între femei și bărbați atât la nivel UE, cât și la nivelul statelor membre;
- Participare egală a femeilor și bărbaților la procesele decizionale, o



necesitate democratică și economică, mobilizarea tuturor talentelor în contextul economic actual, abordarea tridimensională evaluării calității muncii și a vieții în ceea ce privește interacțiunile dintre factorii profesionali și cei externi: familia +venitul familial+activitatea din afara muncii la modul general;

- Acordarea atenției și în ceea ce privește segregarea de gen, femeile duc o povară mai mare, muncesc 78 ore săptămâna retribuite dar și muncă neretribuită. România este singura țară care nu are nevoie de calificări în ceea ce privește flexibilitatea angajaților cu responsabilități familiale-apare o distanță de gen pe această temă, o flexibilitate internă redusă a forței de muncă, lipsa schemelor de flexibilitate a timpului de muncă, lipsa unor reglementări legislative.;
- Inițierea de către angajatori a unor modele pentru formare la locul de muncă, crescând accesul la educație și instruire, organizarea de traininguri cu respectarea standardelor de calitate, subvenții, reduceri la impozite pentru angajatorii care implementează politici pentru concilierea vieții de familie cu viața profesională.
- Explorarea posibilităților reprezentanților sociali pentru o abordare mai flexibilă în raport cu numărul și distribuția orelor de lucru, noi aranjamente pentru a se asigura accesul tuturor lucrătorilor la un loc de muncă mai bun și mai bine remunerat, crearea unui mediu propice, echilibrat vieții profesionale cu cea de familie prin modul de desfășurare a programului de lucru și acțiuni concrete pentru a ajuta angajații cu obligații față de familie și persoane dependente;

- Preocupare pentru întărirea antreprenoriatului feminin prin formare specializată, acces la programe de informare, finanțări, metode noi de administrare și organizare a unei afaceri;

**Beneficiile angajatorului:** Creșterea productivității; Îmbunătățirea imaginii companiei corporației; O mai bună recrutare a angajaților;



Reducerea absenteismului; Costuri scăzute ale organizației generate de diminuarea problemelor de sănătate ale angajaților; Clienți mai mulțumiți; Creșterea implicării și fidelității angajaților față de companie;

**Beneficiile angajatului:** Calitate mai bună a vieții; Progres în carieră și o mai mare satisfacție în muncă; O mai bună stare de sănătate fizică și mentală; Venituri mai mari și beneficii asociate acestora; Mai mult timp pentru propria persoană.

## **Agenția Națională pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați (ANES) înființată la 1 martie 2005**

**Obiectivele ANES:** Ministerul Muncii și Justiției Sociale prin intermediul Agenției Naționale pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați, în colaborare cu alte instituții ale statului și cu societatea civilă implementează **Strategia Națională și Planul Național de Acțiuni în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați**. Egalitatea de șanse înseamnă că atât femeile cât și bărbații au aceleași drepturi, responsabilități și oportunități egale. Crearea unei societăți egale din punct de vedere al genului nu va fi atinsă decât dacă femeile și bărbații vor conlucra pentru a transforma realitățile care guvernează societatea actuală. Promovarea participării egale a femeilor și bărbaților în comunitate. Obiectivul strategiei are în vedere problematica accesului

femeilor în viața socială pe principiul promovării valorilor astfel încât să existe un echilibru în societate. Este importantă realizarea de acțiuni informative adresate atât femeilor cât și bărbaților cu scopul revizuirii stilului de viață tradițional în care participarea activă în comunitate este un atribut al bărbaților. Promovarea participării egale a femeilor și bărbaților în familie. Participarea bărbaților la responsabilitățile familiale este considerată necesară de marea majoritate chiar dacă femeia are un loc de munca sau nu, chiar dacă există o anumită percepție asupra faptului că responsabilitățile familiale trebuie să fie împărțite asta nu înseamnă că se pune efectiv în practică. Implicarea bărbaților în promovarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați deși structurile puterii pot lua diferite forme în funcție de nivelul de sensibilitate al societății, toate conțin valori tradiționale și perpetuează ordinea deja existentă. Se impune ca mult mai mulți bărbați să fie implicați în activitățile de implementare a principiului egalității de șanse în toate domeniile vieții sociale .

#### 4.3) Prevederi legale in domeniul egalitatii de șanse



#### CADRUL NORMATIV

**EUROPEAN:** Directiva 96/34/EC din 3 iunie 1996 privind contractul cadru referitor la concediul parental,

susținută de UNICEF; Directiva 92/85/EEC din 19 oct. 1992, privind introducerea de măsuri pentru încurajarea îmbunătățirii sănătății în muncă a lucrătoarelor gravide, a lucrătoarelor care au născut recent și a celor care alăptează; Decizia Consiliului din 20 decembrie 2000, care stabilește Programul privind Strategia comunitară cadru pe egalitate de gen(2001-2005); Carta Europeană a Drepturilor Sociale Fundamentale ale Lucrătorilor (19 dec. 1989); Carta Europeană a drepturilor omului (7 dec. 2000); Directiva 210/41/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 7 iulie 2010, privind aplicarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați care desfășoară o activitate independentă și de abrogare a Directivei 86/613/CEE a Consiliului;



Directiva 2004/113/CE a Consiliului din 13 dec. 2004, de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii; Directiva 79/7/CEE a Consiliului din 19 dec. 1978, privind aplicarea tratată a principiului egalității de tratament între femei și bărbați în domeniul securității sociale;

**CADRU NORMATIV ROMANESC:** Legea nr. 25/2004, privind protecția maternității la locul de muncă; OUG nr. 96/2003, privind protecția maternității la locul de muncă; Legea nr. 19/2000, privind sistemul public și alte drepturi de asigurări sociale, cu completările și modificările ulterioare; Legea nr. 210/1999, privind concediu parental; Legea nr. 417/2004, pentru aprobarea OUG nr. 105/2003, privind alocația familială complementară și alocația de susținere pentru familia monoparentală; Legea nr. 119/1997, privind alocația suplimentară pentru familiile cu copii; HG nr. 319/2006, privind aprobarea Strategiei Naționale pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați pentru perioada 2006/2009; Strategia națională pentru promovarea egalității de șanse între femei și bărbați, prevenirea și combaterea violenței domestice (2018-2021); Planul operațional privind implementarea strategiei naționale privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, prevenirea și combaterea violenței domestice(2018-2021); Legea nr. 202/2002, privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare; Hotărârea Guvernului nr. 177/2016, privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, reglementează atribuțiile specifice în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați;

## 5. Exemple de bune practici în țară și in UE în domeniul concilierea vieții de familie cu viața profesională:



## În România:

- Informarea tinerilor privind dezvoltarea carierelor pe care doresc să le urmeze în locurile de muncă ce nu sunt tradiționale și mai multe încurajări și sprijin din partea angajatorilor pentru a-i ajuta să-și lărgască orizontul profesional, monitorizarea experienței de muncă după gen și stabilirea de obiective în anumite sectoare;
- Includerea atât a bărbaților cât și a femeilor în toate materialele de promovare, recrutare și marketing pentru ocupațiile netradiționale și asigurarea că informațiile sunt disponibile și în rândul unui număr mare de femei;
- Organizarea unor seminarii comune cu agențiile și companiile de lansare a forței de muncă și alți furnizori de formare, pregătirea unor lectori pe probleme de stereotipuri bazate pe gen și culturale prin crearea unui material educațional cuprinzător pentru lectori și cursanți;
- Sensibilizarea opiniei publice prin publicarea de articole în ziare cu studii de caz privind egalitatea de șanse, folosirea unor personalități cunoscute.

**Model de bună practică** - Dialogul Civic, **Centrul Parteneriat pentru Egalitate de Șanse - București**, promotor a politicilor și a măsurilor de practici flexibile de lucru și reconcilierea vieții profesionale cu viața personală în campanii de pe zona București - Ilfov. Accent s-a pus pe Dialogul Civic, constituie forma de dialog între reprezentanții societății civile (parteneri sociali, organizații, fundații, asociații meșteșugărești, organizații ale pensionarilor etc.) S-a instituit forma de dialog direct între Guvern sau administrație cu ONG-urile prin intermediul unei Platforme ONG sau alte tipuri de rețele de consultare. Legea nr. 62/2011, privind dialogul social, s-a modificat structura și s-a organizat Consiliul Economic și Social, care a devenit o structură de dialog civic între reprezentanții societății civile similară Comitetului Economic și Social European. Modifică profund mecanismele de negociere colectivă și ale altor relații de muncă. În România crește tendința de utilizare a negocierii colective la nivel de întreprindere ca urmare a descentralizării negocierii la nivel de sector și companie fiind susținută pentru stimularea cooperării între angajatori și angajați. Flexibilitatea timpului de lucru reiese că este necesară în vederea consolidării productivității și

competitivității cerută atât de către angajator cât și de angajați. Din studiu centrului **Parteneriat pentru Egalitate de Șanse**, reies aspecte privind echilibru între munca și viața de familie. În România, Legea 292/2011, (Asistența Socială) aduce un sistem unic corelat cu Indictor Social de Referința pentru indemnizația maternală și paternală, indemnizație lunară pentru creșterea copilului, indemnizație de risc maternal. Procesul continuu de armonizare a legislației românești cu cadru Iegislativ European este ilustrat prin analiza gradului de Transpunere în legislația muncii din România a Directivelor UE. În studiu este indicată problema concediului pentru creșterea copilului ca fiind o problemă de conciliere a responsabilităților profesionale cu responsabilitățile familiale ale părinților, fapt ce reprezintă obiectul reglementării prescrise de Directiva 93/34/CEE.

**STUDIU-TIMPUL DE MUNCĂ, GEN ȘI FAMILIE**, o comparație europeană EST-VEST, furnizat de Plantenga C.2009, Ingrijirea copiilor și diviziunea domestică a muncii: un model cultural, diviziunea timpului și responsabilitățile în familie, precum și serviciile de îngrijire a copiilor. Se pleacă de la un consens între bărbați și femei în ceea ce privește îngrijirea copilului, responsabilitate care aparține în principal femeilor din gospodărie. În familiile nucleare cu copii sub 15 ani, mamele sunt în principal responsabile pentru îngrijirea copilului/copiilor, atât zilnic cât și atunci când aceștia sunt bolnavi. Mai puțin de 5% dintre ei primesc ajutor de la alte persoane sau plătesc pe cineva în acest sens. În familiile cu toți copii de peste 15 ani înscriși în sistemul educațional mamele sunt referite ca principal responsabil pentru îngrijirea de zi cu zi a acestora. În gospodăriile mari, care includ familiile cu copii și alți membri, îngrijirea copilului este realizată de către toate femeile din gospodărie. Potrivit mamelor/taților copiilor în aceste gospodării mai mari responsabilitatea îngrijirii copilului/copiilor aparține femeilor în proporție de 85%.

#### **Modele Europene:**

**ITALIA:** flexibilizarea timpului de muncă, una din primele țări care au adoptat măsuri pentru modificarea structurii timpului de lucru în instituțiile



care funcționează la nivel local; Flexibilizarea timpului de lucru în întreprinderile cu mai puțin de 50 de salariați (art.9 din Leg. nr. 53/200, prevede acordarea de subvenții pentru întreprinderile care promovează acțiuni pozitive pentru flexibilizarea timpului de lucru. Exemple de acțiuni pozitive: măsurile se adresează cu prioritate familiilor cu copii de până la 8 ani, contracte part time (se aplică cu precădere în administrația publică - există o reticență față de această formulă, deoarece implică costuri mai mari, există riscul izolării angajaților care recurg la această formulă de muncă; Promulgarea de planuri teritoriale în materia orarelor serviciilor urbane; Introducerea tutoratului în materie de carieră și responsabilități familiale, adresat în egală măsură femeilor și bărbaților pentru a preveni apariția unui alt itinerariu de segregare a femeilor; Crearea de noi servicii sociale pentru îngrijirea copiilor; Apariția de instituții unde copiii sunt primiți câteva ore pe zi, fapt ce permite diminuarea costurilor în raport cu creșele tradiționale.

**SPANIA:** o majoritate a angajatorilor acordă un plus de 6 zile de concediu care se adaugă la concediul anual de 24 de zile. Legislația prevede existența unui tip particular de contract part time care permite reducerea timpului de lucru al angajatului cu 50% și angajarea simultană a unei persoane aflate în șomaj. Legea 39/1999, "Promovarea concilierii vieții de familie cu viața profesională a angajaților bărbați și femei" prevede acordarea de concedii pentru asistarea rudelor în dificultate, permisul zilnic pentru alăptarea copiilor poate fi acordat și taților, reducerea contribuției fiscale pentru întreprinderile care angajează noi persoane pentru a înlocui angajați care lipsesc temporar.

**FRANTA:** Legislația franceză prevede o distincție clară între lucrătorii independenți și cei salariați. Legea Aubry(2000) instituie durata legală de muncă de 35 ore pe săptămână pentru întreprinderile cu mai mult de 20 de salariați( acordarea de subvenții pentru întreprinderile care reduc cu 10% durata timpului de lucru și angajează cu 6% mai mulți salariați. Alocația pentru angajarea unui asistent maternal acordată indiferent de situația financiară a familiei, Alocație pentru îngrijirea copilului sub 6 ani, acordată familiilor care angajează una sau mai multe persoane care să

se ocupe cu îngrijirea copilului. Se urmărește diversificarea modalităților de îngrijire a copiilor.

**OLANDA:** Centre pentru Mobilitatea Forței de Muncă, înființate ca parte a pachetului de concediere colectivă, negociat de conducerea societăților cu sindicatele, să asiste salariații concediați în căutarea unor oportunități de muncă în altă parte. Scop-asigurarea consultanței, consilierii și informării angajaților care se află în căutarea unui post înafara societății respective, ajutându-i să-și întocmească CV-urile, organizând modele de interviuri, îi ajută să înțeleagă mecanismele pieții muncii și pentru a identifica ofertele de muncă. Se estimează că cel puțin 80% din angajații care își pierd locul de muncă și se adresează centrului își găsesc un alt loc de muncă într-o perioadă de timp de circa 1/5 ani. Scop principal este ca acele persoane să își gasească un loc de muncă încât să nu solicite indemnizațiile de asigurări sociale. Centrele de mobilitate au rol pozitiv în elaborarea soluțiilor interne pentru deficitul de personal și prestează servicii privind planificarea carierei, consiliere profesională, căutarea unui loc de muncă și pregătire profesională.

**REPUBLICA CEHĂ:** Femeile cu vârsta între 24 și 35 de ani sau cele peste 50 de ani și bărbați aflați în concediu de creștere a copilului, întâmpină greutăți în a-și găsi un loc de munca si/sau să îl pastreze. Este o problema pe termen lung, o inegalitate de pe piața muncii extrem de dificil de rezolvat. S-a înființat un Centru de Informare, care să furnizeze informații, asistență juridică și suport și să promoveze campaniile de creștere a gradului de conștientizare cu privire la problema respectivă. Pentru salariații aflați în concediu de creștere a copilului: Furnizarea materialelor și a altor documente referitoare la dreptul și legislația muncii, politica publică în domeniul muncii și discriminarea dintre sexe de pe piața muncii; Realizarea unui studiu referitor la poziția femeilor și bărbaților pe piața muncii; Furnizarea asistenței juridice prin intermediul Centrului Juridic. Mai realizează - Campanii de informare; Servicii de consultanță; Cursuri educaționale; Cercetare și analiză. Peste 700 de persoane au contactat Centrul de Informare.

## BIBLIOGRAFIE



1. Vrabie, C.(2014), Elemente de IT pentru administrația publică, Editura Pro Universitaria, Ediția a II-a, revazuta, vol. II, București.
2. Coșnita, D. (coordonator), Analiza competitivității clusterelor din România, Noiembrie 2013.
3. Dan, M.C., Clusterelor inovative; o soluție pentru dezvoltarea economică a României. In: Economie teoretică și aplicată, Vol XIX(2012),p.3-14.
4. Iancu, S.,Organizația economică modernă și culturală consacrată creșterii eficienței cunoașterii. In: NOEMA,Vol. VII, 2008, p. 1-16.
5. Ionescu Muscel Ianculescu, M., Buliga, M.M., Tehnologia cercetării aplicative de produse. Metode științifice folosite în desingul industrial al bunurilor de consum, Ed. Tehnica, București, 1918.
6. Moraru, C., Rusei, A., Incubatoarele de afaceri, mediu favorabil pentru dezvoltarea industriei mici și mijlocii. In:Economie teoretică și aplicată, Volumul XIX(2012), p. 143-150.
7. Popescu, M., Managementul calității cursID, Ed. Universitatea Transilvania din Brașov, 2010.
8. Popescu ,M., Limbasanu, G. Sisteme de producție, Fabricatia Lean. Editura Universității Transilvania din Brașov, 2013.
10. Craciun Dan.(2005). Etica în afaceri. O scurtă introducere, ASE:București.
11. Vasile Cristina Mioara.(2009). Autoritatea managerială și un nou model governanța corporativă, Ed. ASE,București.
12. Diaconu Bogdan.(2009), Etica Societății instituționalizate. Trei dimensiuni ale responsabilității sociale: legea, statul și mediul de afaceri, Curtea veche:București.
13. Iamandi, Irina - Eugenia.(2010), Responsabilitatea socială corporativă în companiile multinaționale, Editura Economica: București.

14. Drucker Peter.(2004). Managementul viitorului, ASE:București.

15. Gh.Gh. Ionescu, Op.cit.,pag.84.

### **Articole:**

1.Iamandi,Irina-Eugenia.( 2008)"Responsabilitatea Socială Corporativă și performanțele companiilor multinaționale. Aplicație la nivelul României", Teza de doctorat, Academia de Studii Economice, București.

2."Analiza tendințelor și bunelor practici în materie de RSI la nivel european și național", raport în cadrul proiectului"PRO.CON. Promovarea conceptelor de responsabilitate socială a întreprinderilor", 2009-2011.

3."Responsabilitatea socială îmbracă haine noi în Uniunea Europeană", model Danez(2013).

4. Studiu:CES Romania, studiu, Rolul Consiliilor Economice și Sociale și al instituțiilor similare din UE în promovarea conceptului de Responsabilitate Socială a Companiilor, Editor Coordonator Barbuta Rodica, 2014.

5. Publicatie:Șanse egale prin concilierea vieții de familie cu cariera, realizată de Centrul de dezvoltare Curriculara și Studii de Gen.

6. Proiect european:Reconcilierea vieții de familie cu viața profesională, Ministerul Muncii și Justiției Sociale, Guvernul României, Fondul Social European, POSDRU.

### **Legislatie:**

1. Legea nr. 448/2006 republicată, privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap.

2. Strategia națională "O societate fără bariere pentru persoanele cu dizabilități" 2016-2020.

3. Legea nr.219/2015, privind economia socială, actualizată.

4. Directiva 96/34/EC din 3 iunie 1996 privind contractul cadru referitor la concediul parental.

5. Directiva 92/85/EEC din 19 oct. 1992, privind introducerea de măsuri pentru încurajarea îmbunătățirii sănătății în muncă a lucrătoarelor gravide, a lucrătoarelor care au născut recent și a celor care alăptează.

6. Decizia Consiliului din 20 decembrie 2000 care stabilește Programul privind Strategia comunitară cadru pe egalitate de gen (2001-2005).

7. Legea nr. 25/2004 privind protecția maternității la locul de muncă.
8. Legea nr. 210/1999, privind concediu parental.
9. HG nr. 319/2006 privind aprobarea Strategiei Naționale pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați pentru perioada 2006/2009.
10. Strategia națională pentru promovarea egalității de șanse între femei și bărbați și prevenirea și combaterea violenței domestice (2018-2021).
11. Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare.
12. Hotărârea Guvernului nr. 177/2016 privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați.