



UNIUNEA EUROPEANA



Institutie Structurata
2014 - 2020

„Proiect cofinanțat din Programul Operational Capital Uman 2014 - 2020”

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Proiect: COMPETITIVITATEA AFACERILOR PRIN DEZVOLTAREA RESURSELOR - C.A.D.R.U

Contract: POCU/227/3/8/117963

COD SMIS 2014+:117963

Axa prioritara 3: Locuri de munca pentru toti

INOVARE SOCIALA

INOVARE SOCIALA

CONCEPTUL DE INOVARE SOCIALA

INOVARE SOCIALA

- 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 deseuriilor au efecte pozitive atât pentru firme, cat și pentru societate în ansamblu.
- **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;

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).

INOVARE SOCIALA

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

INOVARE SOCIALA

- Organismul național canadian CRISIS (Colectivul de Cercetare asupra Inovării Sociale în Întreprinderi și Sindicale) 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, 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.**

INOVARE SOCIALA

- (privind produse, servicii și modele), care răspund unor nevoi sociale și în același timp creează noi relații sau colaborări sociale.
- Rolul Fondului Social European în perioada 2014-2020, este consolidat, ceea ce implică sprijinirea mai puternică a inovației sociale, adică testarea și creșterea amplorii soluțiilor inovatoare ca răspuns la nevoile sociale și la cele privind ocuparea forței de muncă și educația.
- În România, FSE finantează Programul Operațional Capital Uman(POCU), 2014-2020, care accentuează importanța **inițiativelor de inovare socială**.

INOVARE SOCIALA

- **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 proponerilor de proiect este punctată în cadrul criteriului de selecție eficacitate.

INOVARE SOCIALA

- Exemple de teme de inovare socială (POCU-Axa Prioritara 3, Prioritatea de investiții 8.v. /Obiectivul specific 3.8.România profesională – Întreprinderi competitive):metode inovatoare de implicare activă a membrilor comunității în operațiunile sprijinite, inclusiv pentru depășirea barierelor de ordin moral sau care țin de cuțumele 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;

INOVARE SOCIALA

- 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 anticipateze nevoile viitoare de competențe, atât la nivel de sector cât și la nivel de angajator; dezvoltarea de cooperative pentru livrarea unor servicii necesare în comunitate.

INOVARE SOCIALA

- **1.3) Tipuri de inovare socială(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 discontinuie;**
- -sistemică: descriu schimbări în sistemele tehnologice, manageriale și organizaționale
- **c) Criteriul noutății, soluției:- 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**

INOVARE SOCIALA

- **d)Beneficiarii schimbării determină (din literatura de specialitate):**-inovații adresate unor grupuri și categorii sociale specifice, (persoane cu dizabilități, tineri, persoane care lucrează în același sistem, domeniu, etc.); -inovații adresate unor comunități locale, (locuitorii unui cartier, ai unui oraș, sau ai unei regiuni);-inovații adresate unei societăți în ansamblu, (ex.introducerea unui nou tip de comunicare între medic și pacient pe baza sistemelor informaticе);- inovații care se adresează utilizatorilor individuali și prin folosirea lor produc efecte asupra unor grupuri și comunități mai largi.**e)Functie de dimensiunile calitatii vietii pentru care au produs imbunatatiri:**- angajare și viață profesională;- accesul la resurse economice;- familia și gospodăria;- viața în comunitate și participarea socială;-sănătatea;-cunoașterea, educația și formarea.

INOVARE SOCIALA

- **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**. 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.

INOVARE SOCIALA

- 2.Legislație socială și competitivitatea durabilă
- 2.1) Integrarea responsabilității sociale și competitivitate durabilă în politica de dezvoltare durabilă a UE 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.

INOVARE SOCIALA

- Din dorința de a îmbunătăți rezultatele economice ale UE, sefii 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.

INOVARE SOCIALA

- 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. Activități RSC, domenii: voluntariatul corporativ;filantropia strategică Sponsorizarea;marketingul relațional cu o cauză;creșterea valorii resurselor umane și protecția mediului

INOVARE SOCIALA

- **2.2) Responsabilitate Socială din perspectiva mediului de afaceri**
- **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".

INOVARE SOCIALA

- 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. Firmele trebuie să se preocupe de protejarea sănătății angajaților și de creșterea nivelului de securitate a muncii.

INOVARE SOCIALA

- 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. Aplicarea conceptului de responsabilitate socială în procesele de restructurare, prin conlucrarea strânsă a organizațiilor cu autoritățile publice și comunitățile locale, a **redus impactul social negativ al acestora.**

INOVARE SOCIALA

- 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. Aplicarea conceptului de responsabilitate socială în procesele de restructurare, prin conlucrarea strânsă a organizațiilor cu autoritățile publice și comunitățile locale, a **redus impactul social negativ al acestora.**

INOVARE SOCIALA

- 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 deseuriilor au efecte pozitive atât pentru firme, cât și pentru societate în ansamblu.
- **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);

INOVARE SOCIALA

- 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.
- 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.

INOVARE SOCIALA

- Aceste organizații aleg să fie responsabile din punct de vedere social. Exemple de implicare socială a companiilor în viața comunităților prin :**donații și sponsorizări, implicarea angajaților, voluntariat corporatist, înființarea de fundații sau ample campanii de marketing comunitar.** Donațiile, sponsorizarea și responsabilitatea socială coorporatistă 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.

INOVARE SOCIALA

- 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 finanțiar; 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(imbunătățește calitatea vieții.

INOVARE SOCIALA

- 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).
- **2. Responsabilități etice** - fac ceea ce este drept, just și corect; evită răul și daunele din comportamentul întreprinderii și determină componentele sale să corespunda cu normele morale, chiar dacă acestea nu se regăsesc precizate în legi și nu servesc direct interesele economice ale firmei.
- **Responsabilitati legale** - respectă 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.

INOVARE SOCIALA

- **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. 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 clientilor.

INOVARE SOCIALA

- Ex.de activități in cadrul RSC:
- monitorizarea acțiunilor promoționale ale firmei;
- oferirea de date importante pentru proiectarea produselor;
- cercetează satisfacția consumatorilor;
- **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;

INOVARE SOCIALA

- programe pentru prevenirea discriminării angajaților;
- sprijinirea instituțiilor de caritate;
- participarea la protejarea mediului ambiant;
- protecția consumatorului; susținerea artei, instituțiilor de învățământ, medicinii, 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**.

INOVARE SOCIALA

- **2.5). Tendințe europene în responsabilitatea socială**
- Teme, UE le-au derulat: 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). Sprijinirea dezvoltării CSR -ului în IMM-uri. "Trading for Good" este o inițiativă a statului britanic, prin care încurajează dezvoltarea programelor de CSR în domeniile: crearea locurilor de munca, sprijinirea comunităților locale, dezvoltarea IMM-urilor, îmbunătățirea vieții angajaților, reducerea amprentei de carbon(emisii total de gaze cu efect de sera). Stimulent, primesc o platformă digitală prin intermediul căreia își pot promova practicile de afaceri responsabile, încât consumatorii să afle de ei. O inițiativă a Germaniei a finanțat cu 36 de milioane de euro 73 de proiecte de CSR ale unor IMM-uri. Datorită faptului că 99% dintre companiile germane sunt IMM-uri, proiectul a avut un impact semnificativ.

INOVARE SOCIALA

- Guvernul austriac a creat o certificare pentru companiile care promovează avantajele lucrului cu persoane în varstă și care asigură un mediu de lucru favorabil pentru integrarea tuturor angajaților indiferent de vîrstă. Statul spaniol încearcă integrarea profesională a unor categorii în rândurile cărora șomajul este ridicat (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. 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.

INOVARE SOCIALA

- **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 :** Imagine pozitivă și identitate de brand puternică, construită pe valori cu potențial crescut de a crea sentimentul de apartenență;
- O mai bună relationare cu partenerii de afaceri/furnizori și autorități publice;
- Reducerea costurilor și creșterea profitabilității;
- Creșterea cifrei de afaceri/a vânzărilor;
- Diferențierea prin crearea de produse inovatoare;
- Management eficient al riscului;

INOVARE SOCIALA

- Produse și/sau procese de producție îmbunătățite;
- O mai mare satisfacție a clienților, eficientizarea costurilor;
- Motivarea, loializarea și retenția angajaților
- Grad crescut de creativitate și inovație;
- 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 inventie 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.

INOVARE SOCIALA

- **2.7).Exemple de bune practici în țară și în UE, În România.**
- **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).

INOVARE SOCIALA

- **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, echilibru și separarea puterilor în stat, profesionalizarea actualei și viitoarei clase politice).
- **3.-Raiffeisen/Bank:**finantari de 100.000 euro pentru proiecte comunitare;Educatie non-formală, ONG-uri /institutii de invățământ 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 in domenii ca: inovare civică, implicarea cetățenilor în viața comunității ii mobilizează și ii responsabilizează, și mobilizare cvica 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.

INOVARE SOCIALA

- **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 stabileasca 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 seviciile medicale de bază.

INOVARE SOCIALA

- **4.- Fon, o retea globală de internet prin WiFi**, care permite utilizatorilor să se conecteze la internet atunci când nu sunt acasă, daca aceştia permit la rândul lor ca alți utilizatori să se conecteze la rețeaua lor de internet atunci cand o pot recepta.
- **3.Facilitarea insertiei profesionale a persoanelor defavorizate (persoane cu dizabilități)**
- **3.1) Strategia națională "O societate fără bariere pentru persoanele cu dizabilități" 2016-2020.** .

INOVARE SOCIALA

- Strategia 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 persoane 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;

INOVARE SOCIALA

- **3.Regulile Standard privind egalizarea șanselor pt. pers. cu handicap, adoptate de Adunarea Generală a Organizației Națiunilor Unite prin Rezoluția 48/96.; 4.Carta Socială Europeană revizuită, adoptată la Strasbourg 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 prev. și sanctionarea tuturor formelor de discriminare, republ. în 2014.;6.Recomandarea(2006) a Comitetului de Miniștri ai Stat.membre ale Consiliului Europei-Pl.de Acțiune pt. promov. drepturilor și a deplinei participări a pers. cu handicap în societate socială, sănătate și statistici și colectarea datelor.**

INOVARE SOCIALA

- **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 promov.drepturilor pers, cu handicap. Dreptul la prestațiile sociale se stabilește prin decizie a directorului ex. AI DGASPC, 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 pers.a fost încadrată în grad de handicap și începează cu luna următoare celei în care pers. a fost încadrată în grad, sau, după caz, a depunerii cererii de neacordare.

INOVARE SOCIALA

- Copiii cu handicap, inclusiv copiii cu handicap de tip HIV/SIDA, beneficiază de alocație de stat în condițiile și în quantumul prevăzut de lege, majorat cu 100%. Copiii cu handicap de tip HIV/SIDA beneficiază o alocație lunară de hrană, calculată pe baza alocației zilnice de hrană stabilite pt. 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 pt. plata însotitorului o indemnizație echivalentă cu salariul net al asistentului pers.gradația 0, stabilit potrivit prevederilor Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea pers. plătit din fonduri publice.

INOVARE SOCIALA

- 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 Progr.de guvernare 2017-2020, capitolul Politici publice în domeniul muncii și justiției sociale-**O societate fără bariere**, pt. pers.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 – OU nr. 60/2017, a adus modificări ca o măsură ce va veni să **mărească gradul de integrare în muncă** a pers.cu dizab. și creșterea responsabilității angajatorilor publici și privați.

INOVARE SOCIALA

- 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 și 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 autoritaților 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, îi se va facilita **accesul pe piața muncii** însă ar putea dezavantaja societățile/asociațiile autorizate ca unități protejate autorizate care doar intermediau vânzarea de produse/servicii, la prețuri mai mari, puține din ele făcând efectiv producție. În cazul acestor entități, există suspiciunea că doar o parte mică 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 vietii acestora. Având un loc de muncă devin persoane mai motivate și mai independente finanțiar, le sporește gradul de independentă 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 intreprinde 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** Ev. desfășurate în parteneriat au ca teme, în principal, participarea pe piața muncii a pers.cu handicap, sprijinirea dialogului dintre angajatori și pers.cu handicap, identificarea de metode de stimulare a ag. ec. În vederea angajării pers. cu dizabilități, **convincerea angajatorilor** să primească pers.din grupuri vulnerabile și în special cu dizab. La evenimente participă instituții publice, agenți econ.care au deschidere de a angaja pers.cu dizab. DGASPC, care vor veni cu idei noi și ex. de implicare pt.ca aceste pers. să își dobândească autonomia prin angajare, să fie ajutate ca dezavantajul pers.cu dizabilități să nu devină handicap, aducând ex. concrete despre ce inseamnă luptă de zi cu zi a acestor pers.de a se integra pe piața muncii, de a obține deprinderi de viață independente. Este foarte important ca aceste pers.să fie pregătite prof. pt. a putea face față pieței libere a locurilor de muncă. Pt. prima dată, prin Legea 448/2006, pers. cu hand.pot cumula indemnizația cu veniturile salariale "Agenții econ. și instituțiile de stat care au peste 50 de angajați au obligația ca minimum 4% din numărul salariaților să fie pers.cu handicap. În caz contrar, agenții ec. vor trebui să plătească statului 50% din salariul minim pe econ.pt. fiecare pers.cu hand. pe care ar fi trebuit s-o angajeze.

- O posibilitate, pt. a se achita de obligația de a angaja pers.cu handicap este ca firmele să cumpere serv./produse de la o unitate protejată. Unit. protejate sunt unități ec. în care lucrează peste 50% pers.cu handicap. În part. public-privat se va lucra și pt.atragerea și accesarea de noi proiecte cu finanțare europeană și aplicarea Lg. Ec.Soc. Surse: În UE circa 50% din pers. cu dizab.au un loc de muncă, în România, rata ocupării este semnificativ scăzută, doar 12,7% din pers.cu dizabilități cu vîrstă între 18-55 ani au un loc de munca, în timp ce rata ocupării în populația generală pe același eșantion de vîrstă este de 70%.

- **3.4) Parteneriat de lucru între mediu de afaceri, ONG-uri și instituții publice din domeniul asistenței sociale** Ev. desfășurate în parteneriat au ca teme, în principal, participarea pe piața muncii a pers.cu handicap, sprijinirea dialogului dintre angajatori și pers.cu handicap, identificarea de metode de stimulare a ag. ec. În vederea angajării pers, cu dizabilități, **convingerea angajatorilor** să primească pers.din grupuri vulnerabile și în special cu dizab. La evenimente participă instituții publice, agenți econ.care au deschidere de a angaja pers.cu dizab. DGASPC, care vor veni cu idei noi și ex. de implicare pt.ca aceste pers. să își dobândească autonomia prin angajare, să fie ajutate ca dezavantajul pers.cu dizabilități să nu devină handicap, aducând ex. concrete despre ce înseamnă lupta de zi cu zi a acestor pers.de a se integra pe piața muncii, de a obține deprinderi de viață independente. Este foarte important ca aceste pers.să fie pregătite prof. pt. a putea face față pieței libere a locurilor de muncă.

- Pt. prima dată, prin Legea 448/2006, pers. cu hand.pot cumula indemnizația cu veniturile salariale "Agenții econ. și instituțiile de stat care au peste 50 de angajați au obligația ca minimum 4% din numărul salariaților să fie pers.cu handicap. În caz contrar, agenții ec. vor trebui să plătească statului 50% din salariul minim pe econ.pt. fiecare pers.cu hand. pe care ar fi trebuit s-o angajeze. O posibilitate, pt. a se achita de obligația de a angaja pers.cu handicap este ca firmele să cumpere serv./produse de la o unitate protejată. Unit. protejate sunt unități ec. în care lucrează peste 50% pers.cu handicap. În part. public-privat se va lucra și pt.atragerea și accesarea de noi proiecte cu finanțare europeană și aplicarea Lg. Ec.Soc. Surse: În UE circa 50% din pers. cu dizab.au un loc de muncă, în România, rata ocupării este semnificativ scăzută, doar 12,7% din pers.cu dizabilități cu vîrstă între 18-55 ani au un loc de munca, în timp ce rata ocupării în populația generală pe același eșantion de vîrstă 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;

- **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;
- prestatii 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 alaptează, datorită naturii ori condițiilor particulare de prestare a muncii. Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei legat de sarcină sau de condeciul de maternitate constituie discriminare. Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei, privind condeciul 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 insărcinată 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 închiderea concediului de maternitate/a concediului pentru creșterea copiilor în vîrstă 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 cărui 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 contraventională de la 3.000 lei la 100.000 lei.

- **4.1) Concilierea vietii de familie cu viata profesionala**
- Reconcilierea vieții profesionale cu cea de familie/privată constituie un concept fundamental pentru egalitatea dintre sexe care, se foloseste 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 continuie 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 părintilor 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 imbunătățirii 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 ocupări a crescut în ultimele decenii, înregistrându-se modificări în unele tipuri de locuri de muncă, ex.manageriale. Nevoia de sprijin a vietii 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 famili, 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 problematică 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.