



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Îmbunătățirea mediului social-civic corelat cu mediul profesional

-SUPPORT DE CURS -



București
2022



UNIUNEA EUROPEANĂ

Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axă Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

CUPRINS

INTRODUCERE	3
Partea I – COMPETENTE SOCIALE	4
1. Rolurile sociale. Viata profesionala vs viata personala	4
2. Capacitatea de stabilire a relatiilor sociale	15
2.1. Empatia	15
2.2. Comunicarea asertiva	18
3. Capacitatea de asumare a rolului de lider	22
3.1. Lideri si leadership	23
3.2. Stiluri de leadership	32
Partea a II-a – COMPETENTE CIVICE	37
4. Societatea democratica si valorile ei fundamentale	37
4.1. Valorile sociale	37
4.2. Democratia, justitia, cetatenia si drepturile civile	39
4.3. Cadru teoretic referitor la problematica egalitatii de sanse	41
4.4. Indicatori ai inegalitatilor de gen pe piata muncii din Romania	47
4.5. Egalitatea de sanse si de gen	56
4.6. Diversitatea socio-culturala si de gen	59
4.7. Schimbări demografice, protecția biodiversității, utilizarea eficientă a resurselor, reziliența la dezastre	62
4.8. Dezvoltarea durabilă	69
5. Comunitatea. Participarea si responsabilitatea civica	71
6. Comunicarea in mediul institutional	74
6.1. Comunicarea in institutiile publice	75
6.2. Comunicarea organizationala	77
6.3. Comunicarea cu mass media	86
7. TIC si societatea moderna	88
7.1. Utilizarea TIC si impactul sau social	88



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

7.2.Efectele utilizării TIC	89
BIBLIOGRAFIE	93

INTRODUCERE

De-a lungul vieții, o persoană joacă mai multe roluri, corespunzătoare unor domenii diferite. Viața fiecărei persoane este alcătuită din mai multe segmente: segmentul personal (familia, prietenii, activitățile recreative, dezvoltarea personală etc.), segmentul profesional, segmentul educațional etc., care se suprapun și se influențează reciproc.

Fiecare rol reprezintă un set de drepturi, îndatoriri, așteptări, norme și comportamente pe care o persoană trebuie să le îndeplinească. Desigur, ponderea acestor roluri nu este identică pentru toată lumea. La aceeași vârstă, unii consideră că întemeierea unei familii este prioritară, alții investesc cel mai mult în dezvoltarea carierei, alții în dezvoltarea spirituală sau în trăirea vieții la maximum adică în prietenii, călătoriile, testarea senzațiilor tari etc., cu ideea că la bătrânețe nu se mai poate face așa ceva.



Created by Mac Wylie
from Noun Project



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

În fiecare moment al vieții, fiecare dintre noi ne asumăm mai multe sau mai puține dintre aceste roluri, ceea ce ne ajută să ne definim ca persoane. Pe de altă parte, rolurile asumate vor influența modul în care ne comportăm, cu cine și cum interacționăm, cum gândim și cum simțim.

Pe scurt, sarcinile specifice fiecărei etape de viață influențează modul în care ne organizăm timpul și viața.

Partea I

COMPETENȚE SOCIALE

Competențele sociale se referă la competențele personale, interpersonale și interculturale și la toate formele de comportament care permit fiecărei persoane să participe în mod eficace și constructiv la viața socială și profesională. Aceste competențe sunt legate de bunăstarea personală și socială.

Este esențială înțelegerea codurilor de conduită și a obiceiurilor din diferite medii în care activează persoanele.



1. Rolurile sociale. Viata profesionala vs viata personala

Definiția competenței tinde să se refere la o noțiune complexă ce cuprinde mai mult decât aspectele cognitive și include atitudinile, capacitățile, precum și abilitățile pe care o persoană le poate avea.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansa pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Competențele cheie, așa cum au fost ele definite la nivel european, sunt acelea de care "au nevoie toate persoanele pentru împlinirea și dezvoltarea personală, cetățenia activă, incluziunea socială și ocuparea forței de muncă".

Definiția europeană a competențelor în EQF include și noțiunile de autonomie și responsabilitate. Astfel, **competența** este definită ca o capacitatea dovedită de a folosi cunoștințele, abilitățile și abilitățile personale, sociale și/sau metodologice, în situații de lucru sau de studiu și în dezvoltarea profesională și personală. În documentul din 2004, *Competențe- cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții; Un cadru european de referință*, competența este descrisă ca o combinație de abilități, cunoștințe, aptitudini și atitudini esențiale pentru împlinirea personală, cetățenia activă și incluziunea și capacitatea de angajare. Contextele sunt similare; Principala diferență este că, pentru EQF, competența trebuie să fie "dovedită", deoarece este un cadru legat de calificări.

Abilitatea, pe de altă parte, înseamnă capacitatea de a aplica cunoștințe și de a le folosi pentru a îndeplini sarcini și a rezolva probleme. În contextul EQF, competențele sunt descrise ca fiind cognitive (implicând utilizarea gândirii logice, intuitive și creative) sau practice (care implică dexteritate manuală și utilizarea metodelor, materialelor și instrumentelor). **Cheia** reflectă gama de competențe de care individul are nevoie pentru a funcționa eficient în societate. Competențele cheie contribuie, prin urmare, la obiective individuale și sociale.

Începând cu primele momente ale vieții oamenii participă la un proces complex și de durată care constă în însușirea primelor norme de conduită în societate și continuă cu adoptarea diverselor practici și deprinderi care le vor caracteriza personalitatea de-a lungul întregii existențe. Socializarea este un proces de învățare permanentă întrucât situațiile întâlnite în decursul vieții sunt extrem de diverse și de schimbătoare. În consecință și reperatele normative – în funcție de care oamenii își orientează comportamentele – suportă modificări semnificative de la o etapă la alta pentru a menține în cadre coerente și stabile relațiile sociale. Integrarea socială depinde în mare măsură de învățarea regulilor după care se structurează aceste relații, dar și de capacitatea subiectivă de adaptare a conduitei la situații pentru care nu sunt definite norme foarte precise de acțiune (*Gheorghe Teodorescu, Sociologie generală, pag. 48*).

Rolul social exprimă totalitatea așteptărilor care definesc comportamentul oamenilor exprimate în drepturi și responsabilități ca fiind proprii sau improprii pentru ocuparea unui status.

Totalitatea rolurilor asociate unui status formează un **set de roluri**. Statusul unui individ este determinat de contextul social și de numărul de roluri jucate. De exemplu statusului de asistent medical: rolul angajat al unei instituții sau persoane; rolul de coleg; rolul de membru al familiei; rolul de prieten; rolul de membru al unei asociații.

În foarte multe cazuri stresurile de rol care desemnează dificultățile pe care le au oamenii în exercitarea cerințelor de rol. Stresul de rol se datorează pregătiri inadecvate pentru rol, dificultăților în tranzițiile de rol, conflictelor de rol și eșecurilor de rol.

Orice rol are cel puțin un rol reciproc atașat lui. Drepturile legate de un rol sunt îndatoriri legate de un alt rol. De aceea există situații când individul este obligat să joace simultan mai multe



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

roluri și atunci apare conflictul interroluri. De exemplu un medic care trebuie să-și opereze propriul copil.

Orice status își asociază comportamente prescrise, obligații, drepturi, ce fac parte din *rolul social* al individului ce ocupă acest status. **R. Linton** *considera rolul ca fiind aspectul dinamic al statusului*, semnificând drepturile și îndatoririle asociate statusului social al individului. Ocupăm un status – ce poate rămâne neschimbat – și jucăm un rol corespunzător – ce se poate schimba cu evoluția nevoilor sociale. Orice status își asociază, de fapt, mai multe roluri sociale (statusul de student, bunăoară, presupune raportarea la profesor, la colegii de grupă, la colegii din alți ani de studii). Orice rol are asociate *tipuri de emoții, acțiuni, atitudini specifice*, trebuind să fie îndeplinit conform cu așteptările colectivității față de cei ce dețin un rol social. În alți termeni putem spune că *statusul relevând așteptările individului față de ceilalți, deci, drepturile acestora, iar rolul relevând așteptările celorlalți față de individ, deci obligațiile acestuia*, rezultă că în orice relație de complementaritate drepturile specifice statusului unui partener presupune în aceeași măsură obligații specifice rolului celuilalt partener, așa cum drepturile specifice statusului de medic, de a trata, presupun obligația specifică rolului de bolnav, de a urma tratamentul conform cerințelor medicului, iar drepturile specifice statusului de bolnav, de a fi tratat, presupun obligația specifică rolului de medic, de a trata conform necesităților bolnavului. Este astfel evident că în măsura în care drepturile specifice statusului unor indivizi sunt în mod interpersonal complementare cu obligațiile specifice rolurilor lor, în aceeași măsură se crează o rețea de staturse și roluri interdependente, pe baza căreia indivizii respectivi se integrează în grup social, cu structură și funcții specifice.

Rolul social exprimă atât un comportament efectiv, cât și o prescripție normativă. Din această din urmă perspectivă, rolul social reprezintă ansamblul de comportamente pe care în mod legitim îl așteaptă ceilalți de la individul care ocupă o poziție socială determinată, un status social. Rolul social desemnează îndeosebi aspectul *prescriptiv* al conduitei asociate unui status. În timp ce unele prescripții de rol sunt esențiale, obligatorii, altele pot fi benevole, iar unele pot introduce interdicții comportamentale.

Realizarea rolului depinzând de status, dar prin intermediul individului, este evident că unicitatea personalității acestuia conferă realizării rolului o notă personală, prin care raportul de dependență față de status devine relativ. Rezultă astfel că realizarea rolului depinde de posibilitățile native ale individului, de modul în care acesta a fost pregătit pentru rol, de semnificația rolului în mediul respectiv, dar mai ales de gradul de identificare a individului cu grupurile în care își manifestă rolurile, rolul cel mai important fiind determinat de grupul cu care el se identifică cel mai mult, astfel încât acesta poate deveni scop al vieții sale.

Măsura îndeplinirii rolului constituie, prin sistemul de recompense și sancțiuni, măsura recunoașterii sociale a individului, a prestigiului său.

Modul de îndeplinire a rolului forțează nivelul statusului, acesta decăzând, în mod cert, când rolul nu se îndeplinește și, respectiv, putându-se înălța, atunci când rolul se îndeplinește.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Justificarea, păstrarea și înălțarea statusului prin rol fiind funcție de timp, impun ca realizarea rolului să fie *concomitentă* cu statusul sau *anticipată*, de pregătire a acestuia, precum în cazul studenților, care învață nu pentru statusul de student, ci pentru anticiparea celui de absolvent.



Dacă individul este nevoit să joace simultan mai multe roluri, precum femeia cu roluri de angajată, de gospodină, de soție și de mamă, astfel încât capacitatea de efort și resursele de timp îi sunt tensionate maximal, el riscă să fie, conform aprecierii sociologului american William Goode, marcat de *tenșiuni de rol*. (Nicolae Grosu. *Op. cit.*, p.63.)

Dacă individul încearcă să joace simultan *roluri concurente*, precum cele de mare manager, specialist cu cele de soț, părinte și gospodar, sau roluri incompatibile, precum cele de marinar de cursă lungă și de voijor comercial cu rolurile domestice amintite, el riscă să fie marcat de *conflicte interroluri*.

Chiar și în cazul în care rolurile se derulează strict succesiv, derularea fiecărui rol riscă să fie afectată de conflicte interne, *intrarol*, cauzate de :

- discrepanța dintre idealul de rol de la momentul modelării individului și modul real în care se practică rolul;
- participarea individului la mai multe grupuri, cu valori și modele divergente;
- incompatibilitatea dintre potențialul nativ al individului și cerințele rolului atribuite, precum în cazul tinerilor promovați în funcții de conducere (*Ibidem*).

Față de aceste aspecte devine evidentă importanța pe care o are felul în care individul a fost modelat în procesul socializării, deoarece dacă a fost :

– consecvent modelat, va practica rolurile într-un mod *conform* cu societatea, devenind astfel *element social* ;

– neconsecvent modelat, va practica rolurile într-un mod *conformist*, contrar convingerii sale, devenind astfel *oportunist* ;

– nemodelat, va practica rolurile într-un mod *neconformist* cu normele societății, devenind astfel *delincvent* ;



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

– nemodelabil, va practica rolurile într-un mod *contra-conform*, atât cu normele, cât și cu valorile societății, devenind, dacă reușește, revoluționar, iar dacă nu reușește, tratat ca *dușman*. (*Ibidem*, p.63-64).

Sociologul rus **Efendiev A.** evidențiază în felul următor conflicte de roluri:

1. Conflictul dintre responsabilitatea funcțională a prescripției de rol și așteptările socioculturale. Un exemplu elocvent în acest sens îl reprezintă atmosfera în care au trăit savanții disciplinelor socio-umanistice până la sfârșitul anilor 80 ai sec. XX. Pentru fiecare știință, din perspectiva funcționalității, era rațional ca persoanele, care efectuau cercetări să adopte o poziție rațional – critică față de existență. În condițiile regimului totalitar, însă, de la persoanele respective se aștepta – și aceasta a devenit model socio-cultural și o cerință obligatorie, care era strict verificată – îndreptățirea stării de lucruri existente, încuviințarea și propagarea activității elitei politice. În consecință, cu unele mici excepții, științele sociale ca mijloc de cunoaștere rațional – critică a vieții sociale au fost reduse la nimic.

2. Conflictul, generat de abordarea diferită a rolului social de către persoană și mediul social. El poate fi condiționat de schimbarea mediului socio-cultural al personalității. Chiar schimbarea de către profesor a catedrei în cadrul unei și aceluiași oraș poate conduce la apariția sentimentului de „străin”. Conflictele mai profunde apar în cazul unor probleme de amploare, când este vorba de respingerea de către personalitate a anumitor standarde de comportament, susținute de către societate, stat. Un exemplu elocvent în acest sens poate servi personalitatea savantului A. Saharov.

3. Conflictul, generat de înaintarea, de către diferiți subiecți, a unor cerințe diverse, uneori chiar opuse, față de exercitarea de către personalitate a unui și aceluiași rol. Deseori administratorul – șef cere de la femeia muncitoare o atitudine plină de sacrificiu la lucru, în timp ce soțul, copii – un randament mai redus, pentru ca să acorde familiei mai multă atenție;

4. Diferiți subiecți evaluează în mod divers importanța unui și aceluiași rol social.

Foarte des apare neconcordanța dintre rolul de „tată grijuliu, bun familist” și „savant care-și iubește lucrul său, cercetător plin de abnegație”. Această situație duce la lupta internă, la dedublarea personalității. Această dedublare se poate manifesta în mod diferit: savantul „nostru” tinde să se ocupe mai mult cu copiii, dar în realitate nu le acordă atenția cuvenită deoarece este ocupat de cercetări științifice. În acest caz conflictul de roluri se manifestă ca o contradicție dintre intenții și comportamentul efectiv. Conflictul de roluri poate să se manifeste și prin inconsecvența comportamentului personalității. Într-un caz, când eroul nostru nu efectuează cercetări științifice, el este un tată grijuliu. În alte cazuri – acest individ poate să ne uimească prin indiferența și cruzimea față de copilul său.

Conflictul de roluri se manifestă nemijlocit ca luptă dintre motivații. În această luptă învinge acea motivație care este mai importantă pentru individ (Ibidem).



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axă Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

În procesul exercitării rolului, individul își creează o serie de imagini despre sine, se autoevaluează. În așa mod se constituie, conform opiniei lui **Jan Szezepanski** „eul subiectiv”, iar ca reflectare din mediu a rolului jucat, individul assemblează atât opiniile receptate și imaginile în care presupune că este perceput și apreciat de ceilalți, cât și reacția sa (de satisfacție, de mândrie, umilință, rușine) față de aceste imagini, ansamblul astfel constituit putând fi denumit, conform autorului amintit „eul reflectat”. Cele două „euri”, acționând permanent se intercondiționează. Astfel, tendințele individului de a se supraaprecia prin „eul subiectiv” sunt, prin presiunea „eului reflectat”, ajustate spre realism, individul fiind astfel controlat de societate. La rândul lor, tendințele mediului de a-l subaprecia pe individ prin „eul reflectat” sunt diminuate de către „eul subiectiv” prin convingerea pe care o creează acestuia că el „este mai bun decât cred ceilalți”, individul protejându-se astfel în fața societății. Când însă unul din „euri” devine excesiv, scade în mod relativ posibilitățile celuilalt „eu” de a menține echilibrul. În acest fel, când „eul subiectiv” este excesiv individul se supraapreciază, cade în complexul de superioritate, devine arogant și deci inadaptabil.

Când însă „eul reflectat” este excesiv, individul se simte subapreciat, cade în complexul de inferioritate, devine umil și deci tot inadaptabil.

Echilibrul dintre cele două „euri”, producând contrabalansarea de superioritate cu complexul de inferioritate, relevă că echilibrul individului poate rezulta ori din echilibrarea dinamică a poverii celor două complexe, ori din eliberarea simultană de amândouă. Și, cum eliberarea simultană este statistic rară, în viață se constată frecvent efortul de contrabalansare a celor două complexe față de cazurile de debalansare, de dezechilibru sunt imprevizibile.

O parte din cazurile de dezechilibru sunt mascate prin aparență, produsă prin compromisul la care este condiționat „eul subiectiv” de a se supune unui „eu reflectat”, pe care însă îl disprețuiește. Dar aparența, mascând esența, întârzie și agravează dezechilibrul, astfel încât individul este prin rolurile sale într-o permanentă stare potențială de conflict cu societatea, cu grupul, cu familia și cu sine. Conflictul de roluri sunt deci esența trăirii individului, motiv pentru care el are permanent probleme, iar când nu le are, pentru a juca un rol și le face singur. (*Grosu, Nicolae. Op. cit., p. 64-65*).

La conflictele inter-roluri și intra-roluri, societatea modernă adaugă procesul fragmentării rolurilor în fracțiuni de roluri tot mai mici, precum cele de pieton pasager, cumpărător, spectator, pacient și altele. În acest fel, cu cât fracțiunile de rol sunt mai multe, cu atât probabilitatea conflictelor între acestea este mai mare și, respectiv, cu cât fracțiunile de rol sunt mai mici, cu atât indivizii sunt chinuți de motive minore. (*Ibidem, p. 65*).

Trăind în roluri tot mai fragmentare, indivizii sunt tot mai puțin cunoscuți și recunoscuți ca status integral, ca personalitate. Acest proces este sesizabil mai ales în orașele mari unde, spre exemplu, un profesor este cunoscut și recunoscut în rolul său numai la școală, în rest fiind perceput, în mod anonim, doar ca pieton, pasager, cumpărător, spectator etc.

Prin fragmentarea rolurilor, comportamentele, ca roluri în derulare, devin tot mai imprevizibile. În acest fel, relațiile dintre oameni devin tot mai puțin posibile, motiv pentru care ei sunt și se simt tot mai izolați și înstrăinați. Ca expresie a înstrăinării totale este autoexcluderea din rolul suprem, de mamă, prin abandonarea sau chiar uciderea propriilor copii.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axă Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

În plus, prin înstrăinare relațiile se superficializează și se falsifică, oamenii, nemaiaivând speranța față de oameni, se comută emoțional spre animale, mai ales spre câini și pisici, care, prin stabilitatea lor instinctivă, interpretată ca fidelitate afectivă, sunt transformate într-un fel de idoli, altfel ca, în timp, oamenii ajung să se simtă adoptați de acestea. (*Ibidem*, p.65-66).

Indivizii încearcă să reducă conflictele de roluri prin :

- *raționalizare*, ca *reinterpretare a eșecurilor*, pentru a le transforma din evenimente deosebite și insuportabile, în evenimente comune și suportabile, precum în cazul tinerilor care nereușind la facultate își argumentează că „nu mai merită să urmezi o facultate în ziua de azi”;
- *compartimentare*, ca renunțare la anumite roluri, pentru a se des-responsabiliza și a se proteja, precum în cazurile unor mari conducători care acasă, sunt conduși sau chiar tiranizați de soție;
- *adjudecarea*, ca proces intențional de atribuire unei terțe părți a responsabilității pentru o decizie dificilă, precum în cazul tinerilor care, fiind nepregătiți și nehotărâți la facultate să candideze, solicită sfatul părinților și dacă nu reușesc, dau toată vina pe aceștia.

Conflictele erodează rolul, dar, până la o anumită intensitate, ele pot constitui și un mijloc de delimitare și consolidare a acestuia și, respectiv, a statusului. Rezultă astfel că statusul și rolul, ca termen al ecuației sociale a personalității, relevă, în dramatismul său, traiectoria existențială a fiecărui om în parte. (*Ibidem*).

În plan normativ, echivalentul noțiunilor de status și rol social se referă la *capacitatea juridică* a individului (*Popa, Nicolae. Teoria generală a dreptului. București: Editura Actami, 1996, p.30*), concept intim legat de persoana individului și de personalitatea sa. Ca posibilitate recunoscută de lege de a avea drepturi și obligații juridice concrete, capacitatea juridică „apare ca o premisă a calității de subiect de drept” (*Ibidem*) și în lipsa ei nu poate fi posibilă participarea indivizilor la relațiile sociale reglementate de normele juridice. Capacitatea juridică apare ca o premisă inițială, legală și teoretică a calității unui individ de a fi subiect de drept, fiind deci „o condiție sine-qua non a drepturilor și obligațiilor ce revin sau incumbă părțile într-un raport juridic” (*Ibidem*, p.312)

De-a lungul vieții, o persoană joacă mai multe roluri, corespunzătoare unor domenii diferite. Viața fiecărei persoane este alcătuită din mai multe segmente: segmentul personal (familia, prietenii, activitățile recreative, dezvoltarea personală, etc.), segmentul profesional, segmentul educațional, etc., care se suprapun și se influențează reciproc.

Fiecare rol reprezintă un set de drepturi, îndatoriri, așteptări, norme și comportamente pe care o persoană care să le îndeplinească. Ponderele acestor roluri nu este identică pentru toată lumea. La aceeași vârstă, unii consideră că întemeierea unei familii este prioritară, alții investesc cel mai mult în dezvoltarea carierei, alții în dezvoltarea spirituală sau în ”trairea vieții la maximum” – adică în prietenii, chefuri, călătorii, testarea senzațiilor tari, etc., cu ideea că la bătrânețe nu se mai poate face așa ceva. În fiecare moment al vieții, fiecare dintre noi ne asumăm mai multe sau mai puține dintre aceste roluri, ceea ce ne ajută să definim ca persoane. Pe de altă parte, rolurile asumate vor influența



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axă Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

modul în care ne comportăm, cu cine și cum interacționăm, cum gândim și cum simțim. Pe scurt, sarcinile specifice fiecărei etape de viață influențează modul în care ne organizăm timpul și viața.

Echilibrul dintre viața profesională și cea personală

Echilibrul dintre muncă și viața personală se referă la *“combinarea muncii și a vieții personale în așa fel încât ambele pot fi îndeplinite cu succes”* (Pichler, 2008, p. 401), și poate varia în funcție de caracteristici individuale, familiale, organizaționale și societale. Obținerea acestui echilibru este benefică atât pentru sănătatea și starea de bine a angajaților, precum și pentru performanța organizațională (îmbunătățirea ratei de retenție a angajaților, creșterea productivității, diminuarea absenteismului).

La nivel societal beneficiile cele mai importante sunt creșterea ratelor de ocupare ale femeilor și a acelor de fertilitate, ambele fiind obiective foarte importante în contextul îmbătrânirii demografice. În privința ambilor indicatori România înregistrează unele dintre cele mai scăzute valori din Uniunea Europeană, în contextul unor îngrijorări serioase cauzate de viitorul demografic al țării. Din ce în ce mai mulți oameni declară că se simt stresați și resimt presiunea timpului, având impresia că acesta nu le este niciodată suficient pentru îndeplinirea a tot ceea ce au de făcut. Oamenii pot resimți presiuni crescute venind atât din partea rolului profesional cât și a celui personal, dar și din cauza insecurității crescânde, atât în cadrul familiilor din ce în ce mai fluide, cât și a nesiguranței locului de muncă (Perrons, Fagan, McDowell, Ray și Ward, 2006). De aceea, conceptul de echilibru între muncă și viața personală (Work Life Balance) a devenit unul important pe agenda publică, ca urmare a schimbărilor structurale petrecute în societatea contemporană, începând cu deceniul șapte al secolului trecut. Modelul familial tradițional, în care bărbatul este întreținătorul familiei iar femeia este casnică și are grijă de copii, a devenit din ce în ce mai puțin întâlnit în statele europene. Scăderea salariilor reale care face necesară existența unui al doilea venit în gospodărie, creșterea numărului de locuri de muncă în sectorul de servicii care sunt potrivite mai degrabă femeilor, îmbătrânirea demografică din cauza căreia activarea pe piața muncii a unor alte categorii sociale este imperativă, toate acestea destabilizează modelul tradițional (Charles și Harris, 2007). Însă intrarea masivă a femeilor pe piața muncii a produs „un deficit de îngrijire” (Knijn și Kremer, 1997), care intensifică sentimentul de presiune asupra timpului, în special pentru femei, dar și pentru partenerii acestora.

Organizarea postfordistă a muncii șterge barierele tradiționale, existente în perioada industrială, între muncă și viața personală atât în ceea ce privește dimensiunea spațială cât și cea temporală, iar acest fapt are consecințe importante, de cele mai multe negative, asupra percepției existenței unui echilibru între cele două domenii. Există dovezi că organizațiile contemporane au devenit „lacom” (Coser, 1974) cu timpul angajaților, în special al celor înalt specializați care lucrează în cadrul economiei cunoașterii. De aceea, timpul rămas pentru a efectua celelalte activități este considerat a fi insuficient de către aceștia. În literatura de specialitate recentă conceptul inițial de echilibru între muncă și familie a fost modificat pentru a-i include și pe cei fără responsabilități familiale, întrucât s-



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

a constatat că și aceștia se confruntă cu dificultăți de a face față exigențelor din ce în ce mai crescute ale locului de muncă în acest context.

Din perspectiva reconcilierii muncii cu viața de familie, o temă centrală o constituie structurarea pieței muncii în funcție de gen, o preocupare la nivel european fiind aceea de a oferi femeilor oportunități egale cu bărbații. Organizarea muncii și menținerea unui echilibru cu viața de familie conduce la necesitatea abordării unor aspecte sau dimensiuni care vizează și calitatea muncii: introducerea unor metode și forme de lucru mai flexibile, disponibilitatea unor servicii de îngrijire a copiilor și a altor persoane dependente, o aplicare mai bună a legislației privind sănătatea și siguranța în muncă etc.

O viață echilibrată poate avea efecte pozitive asupra vieții private. Ideal ar fi ca viața privată și cea profesională să fie într-o armonie perfectă. Însă, în realitate, lucrurile nu stau tocmai așa. În cazul în care sarcinile aferente acestor roluri interferează sau intră în conflict, se rupe echilibrul dintre viața privată și cea profesională. Situația conflictuală dintre rolurile private și cele profesionale este problematică în sensul în care atribuțiile celor două sfere sunt incompatibile din diverse puncte de vedere, adică viața profesională (personală) devine mai dificilă din cauza rolurilor asumate în viața privată (profesională).

Instalarea dezechilibrului dintre viața personală și cea profesională poate avea foarte multe cauze. Cele mai importante sunt:

- a. asumarea unui număr prea mare de roluri;
- b. asumarea unui număr prea mic de roluri;
- c. rolurile asumate sunt prea complexe/dificile;
- d. rolurile nu sunt bine definite;
- e. conflictul dintre roluri etc.

De multe ori însă, nemulțumirea cu condiția prezentă se datorează faptului că rolurile pe care le deținem nu se potrivesc cu ceea ce ne dorim.

De exemplu, să ne imaginăm o persoană care dorește o viață în care să poată aloca mai mult timp familiei, creșterii copiilor, să poată petrece mai mult timp citind, călătorind etc. În realitate însă, trebuie să își întrețină singur familia. Datorită condițiilor ocupaționale prezente, este nevoită să accepte să lucreze la un loc de muncă care nu îi place, care este prea stresant, unde nu se simte împlinită și apreciată etc. Această contradicție între dorințe și condiția reală de viață poate duce la conflicte și stres semnificative, care pot afecta echilibrul din viața persoanei. De multe ori suntem atât de nemulțumiți, încât nici nu ne dăm seama de unde provine problema. În consecință, vom alege strategii nepotrivite de a rezolva situația.

Există o legătură foarte strânsă între numărul de roluri asumate, importanța lor pentru persoană, natura lor și timpul alocat practicării acestora. Dacă toate aceste aspecte se potrivesc, se instalează echilibrul. În cazul în care apar nepotriviri, dacă rolurile sunt prea solicitante, prea multe, prea complexe și depășesc capacitatea persoanei de a le gestiona eficient pe o perioadă lungă de timp, apare dezechilibrul.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axă Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Instalarea unui asemenea conflict poate avea efecte negative serioase atât asupra vieții profesionale (de exemplu, absenteism, abandon, performanțe scăzute, dorința de a schimba locul de muncă), cât și asupra vieții personale (conflicte în familie, probleme de sănătate, scăderea calității vieții fizice și psihice etc.). De cele mai multe ori, aceste efecte negative culminează în reacții de stres foarte intense care cuprind întreaga viață a persoanei respective. De exemplu, 88% dintre angajații americani susțin că mediul stresant de la locul de muncă le afectează sănătatea; patru din cinci angajați germani susțin că datorită solicitărilor exagerate de la serviciu și din viața personală, aproape tot timpul sunt foarte stresați. Ca urmare, un număr considerabil de angajați apelează la calmante sau alcool ca să se poată liniști, destinde și dormi. La fel, schimbările sociale din cadrul vieții private pot duce și ele la stres.

Competiția socială și profesională forțează familia să lucreze din ce în ce mai mult. Astfel, în majoritatea familiilor, ambii părinți lucrează; copiii petrec mai mult timp cu televizorul sau calculatorul decât cu părinții. Îndemnul social de a produce bunuri, de a dovedi bunăstare financiară (o casă mai mare și mai bine întreținută, mașină mai performantă, vacanțe mai scumpe) impune un ritm din ce în ce mai susținut, ceea ce poate duce la senzația că suntem mereu în criză de timp. Din acest motiv, în multe familii apar conflicte, fiindcă partenerii nu reușesc să comunice suficient și adecvat între ei, își neglijează viața socială (familia extinsă, prietenii etc.), dezvoltarea personală etc.

Un exemplu tipic de dezechilibru provenit în sfera ocupațională care afectează viața privată este cel al dependenței de muncă (în limba engleză workaholism). În acest caz, din diverse motive, persoana începe să lucreze din ce în ce mai mult, compulsiv (se simte constrâns să lucreze), nemaiputând controla menținerea echilibrului dintre cele două domenii de viață. Treptat, persoanele semnificative încep să se implice din ce în ce mai puțin în viața comună, oferă din ce în ce mai puțin sprijin etc. În cele din urmă, persoana dependentă de muncă rămâne fără prieteni, fără persoane pe care poate conta – singura sursă de stabilitate și de satisfacție rămânând munca, domeniu în care va începe să investească și mai mult.

Astfel se instalează un dezechilibru izbitor: viața persoanei se limitează doar la sfera vieții profesionale (asemănător celebrului slogan: „Birou - Pat - Birou - Pat”). Un alt exemplu în care epuizarea excesivă la locul de muncă are efecte negative asupra vieții private este fenomenul „burnout”. În acest caz, condițiile locului de muncă depășesc capacitatea persoanei de a face față cerințelor, ceea ce poate duce la:

- epuizare emoțională;
- detașare de obiectul muncii și de persoanele implicate în muncă (colegi, parteneri de muncă, clienți, pacienți, studenți, elevi etc.);
- scăderea performanțelor personale și profesionale.

De exemplu, un medic care are un loc de muncă foarte solicitant (mulți pacienți, multe gărzi, multe consultații, puțin timp liber pentru recuperarea energiei, nu dispune de suport emoțional etc.), ar putea simți că situația îl depășește. Treptat, devine dezinteresat de tot ce se petrece în jurul său, începe să lucreze mecanic, ca un robot, fără să fie empatic (înțelegător) cu pacienții, nu mai poate comunica eficient cu colegii, are mereu impresia că ceea ce face nu are valoare, că nu mai poate lucra



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O sansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

la fel de eficient ca înainte etc. Această tulburare îi afectează persoanei atât viața profesională, cât și cea privată. Un astfel de om va resimți probleme emoționale, fizice, sociale și în domeniul vieții private – oboseală exagerată, iritare, emoții negative intense etc.

Efectele burnout - ului sunt și ele extrem de severe. Simptomele cele mai frecvent întâlnite în acest caz sunt:

- la nivelul sănătății fizice: îmbolnăviri mai frecvente, dureri de cap, dureri musculare, probleme gastrointestinale, hiperventilare, oboseală cronică, probleme sexuale, tulburări de somn, boli cardiovasculare;
- la nivelul sănătății emoționale: tulburări de anxietate, depresie, furie, frustrare, tristețe, dezamăgire;
- la nivel comportamental: abuz de substanțe, incapacitatea de a stabili și atinge scopuri;
- la nivel profesional: nemulțumirea cu locul de muncă, absenteism, ostilitate față de colegi și persoanele implicate în muncă, dorința de a schimba locul de muncă etc.

Tipuri de stres legat de rolurile deținute:

1. Ambiguitatea de rol: atribuțiile aferente unui anumit rol sunt vagi, neclare sau slab -definite (de exemplu, un angajat care nu știe exact care sunt atribuțiile sale, adică ce se așteaptă de la el, ce și cum trebuie să facă).

2. Conflictul de rol: așteptările față de diverse roluri sunt contradictorii sau nu se potrivesc, ceea ce împiedică funcționarea eficientă a persoanei (de exemplu, cazul în care persoana este un părinte afectuos și, în același timp, un șef rece, nemilos).

3. Neconcordanța dintre roluri: este specifică situațiilor în care persoana care deține rolul își dă seama că așteptările generale față de rol sunt contrare condițiilor, atitudinilor, aptitudinilor și normelor sale (exemple de cazuri: o persoană care este împotriva avortului lucrează la o clinică unde se efectuează aceste proceduri; cei care devin părinți fără să își dorească acest lucru și probabil că, cel puțin o vreme, nu vor fi foarte fericiți în acest rol; cineva este promovată într-o funcție mai importantă (și cu mai multe îndatoriri), deși de fapt își dorește o viață liniștită, caz în care, indiferent de valoarea obiectivă a promovării, persoana respectivă nu va fi fericită).

4. Supraîncărcarea de rol: se referă la cazurile în care atribuțiile rolului sunt exagerate și persoana nu le poate îndeplini sau este capabilă să le îndeplinească, dar într-o perioadă mai îndelungată.

5. Subîncărcarea de rol: este specifică cazurilor în care persoana deține fie un număr prea mic de roluri, fie rolurile deținute sunt prea simple pentru capacitățile și condiția de viață. Literatura de specialitate arată că un număr mai mare de roluri este asociat cu o sănătate mentală mai bună. Acest lucru devine evident, mai ales în cazul situațiilor de tranziție, de exemplu, pensionarea. Cu cât persoana care urmează să se pensioneze deține mai multe roluri, cu atât trecerea la viața de pensionar va fi mai lină. În caz contrar, poate apărea situația în care noul pensionar nu-și mai găsește locul, nu are preocupări, se plictisește, se simte inutil etc.

6. Incompetența: resursele (cunoștințe și abilități) persoanei sunt nepotrivite cu cerințele rolului.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

7. Supra-calificarea: este cazul în care persoana în cauză deține mai multe resurse decât cerințele locului de muncă (de exemplu, un astrofizician care este nevoit să lucreze ca șofer de taxi).



Efectele pe termen scurt și lung ale stresului legat de rolurile deținute:

- a. nemulțumirea cu rolul deținut (în mediul profesional sau privat);
- b. scăderea productivității și a performanțelor în domeniul respectiv, dar și în domeniile colaterale;
- c. sindromul „Burnout”;
- d. anxietate, tensiune, iritare, furie, frustrare, sentimentul de neajutorare etc.
- e. absenteism, evitarea frecventării mediilor în care trebuie practicat rolul respectiv (de exemplu, un bărbat/soț care este stresat de problemele creșterii copilului nou-născut, va aloca mai mult timp serviciului sau prietenilor);
- f. îmbolnăviri;
- g. creșterea șansei de a fi implicat în accidente și vătămări;
- h. schimbarea locului de muncă sau a mediului familial (reflecția asupra posibilității unui divorț);
- i. schimbarea profesiei.

Donald Super a dezvoltat o metodă foarte eficientă prin care putem ameliora dezechilibrul dintre viața personală și cea profesională. Metoda poate fi folosită pentru:

- a. identificarea sursei de nemulțumire;
- b. identificarea ariilor unde se poate interveni pentru a ameliora problema;
- c. identificarea unor medii în care persoana se poate dezvolta.

Această metodă poate fi aplicată în orice moment al vieții, în scop constatativ (roluri curente) sau în scop de conturare a viitorului (roluri ideale). Ideea centrală a acestei tehnici este următoarea: persoana este îndemnată să identifice în prezent rolurile pe care le deține. În continuare, va trebui să



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

ilustreze grafic importanța pe care o au aceste roluri pentru ea, precum și timpul pe care îl alocă fiecărui rol.

Etapele aplicării metodei:

1. identificarea rolurilor asumate în momentul de față;
2. stabilirea importanței fiecărui rol (se aleg culori diferite pentru a ilustra acest lucru – culori închise pentru roluri importante și deschise pentru rolurile pe care persoana nu le consideră prea importante
3. stabilirea timpului alocat fiecărui rol în parte. Din această diagramă va reieși care este sursa nemulțumirii – de exemplu, alocăm prea mult timp unui rol care nu este important pentru noi sau prea puțin timp și energie unor roluri pe care le considerăm foarte importante.

2. Capacitatea de stabilire a relațiilor sociale

Abilitățile interpersonale reprezintă abilitățile de a înțelege, influența, convinge sau motiva alți oameni - și fac parte din domeniul mai complex al inteligenței emoționale. Competențele de relaționare interpersonală cuprind toate formele comportamentale care trebuie stăpânite pentru ca un individ să fie capabil să participe într-un mod eficient și constructiv la viața socială, și să rezolve conflictele, dacă e cazul. Abilitățile interpersonale sunt necesare pentru interacțiunea efectivă, individual și în grupuri, și sunt utilizate atât în domeniul privat cât și în domeniul public.

2.1. Empatia

Empatia este unul dintre conceptele care s-a bucurat de un larg interes atât din partea specialiștilor din domeniul psihologiei cât și din domeniul mai mult sau mai puțin conexe, cum ar fi cel al artei, fapt pentru care ne confruntăm cu o mare diversitate a perspectivelor din care a fost definită, ca o reflectare a nevoii autorilor de a prinde în aceste delimitări conceptuale propriile teorii și explicații privitoare la mecanismul psihologic al producerii conduitei empatice. În acest context, nu este de mirare aparenta confuzie cu privire la noțiunea în sine.

Empatia este confundată deseori cu simpatia. Din perspectiva filosofiei moralei, Adam Smith (1759), definește simpatia ca experiența prin care „co-simțim” sau simțim împreună cu celălalt, pe care o trăim ca răspuns la starea emoțională intensă a acestuia.

”Empatia este capacitatea de a intuit sau de a recunoaște emoțiile celorlalți. Empatia nu înseamnă că trăim emoțiile altor persoane, ci înseamnă că înțelegem emoțiile altor persoane pornind de la experiențele noastre. Empatia nu înseamnă să te identifici cu celălalt anulându-ți ție personalitatea, ci să te transpui în mintea și sufletul lui pentru a înțelege cum percepe realitatea. Ea se construiește pe deschiderea spre sentimentele celorlalți, pe abilitatea de a citi informațiile



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

provenite prin canale nonverbale” (Leonardo Badea, pag. Rolul empatiei în dezvoltarea inteligenței emoționale a liderului, pag. 43).



Empatia semnifică actul de a ne simți în ceva obiectiv, de a cunoaște partenerul prin procesul transunerii în psihologia acestuia. În ultimii ani, cercetarea psihologică repune tranșant în discuție această chestiune. Se încearcă astfel, o primă delimitare prin definirea simpatiei ca acel fenomen psihic prin care o persoană, referindu-se la situația de disconfort a partenerului, încearcă alienarea stării acestuia (Popescu-Neveanu, 1994). Este, pe undeva, o anumită apropiere de fenomenul compasiunii. Pe de altă parte, empatia este socotită drept acel fenomen psihic prin care o persoană încearcă să discearnă anumite experiențe subiective ale altuia prin substituție. Acest al doilea caz se apropie de fenomenul înțelegerii.

În lumea complexă și grabită a zilelor noastre, empatia devine tot mai importantă pe zi ce trece. A fi cu adevărat atenți la ceilalți poate fi consumator de timp și cere motivație și implicare. Cu toate acestea, pe termen lung, empatia are numeroase avantaje, deoarece conduce la o comunicare mai bună. Pe plan profesional, acolo unde există empatie, conflictele reduse și productivitatea crește. Empatia conduce la crearea unui climat de colaborare. O persoană empatică este de ajutor altora în rezolvarea conflictelor.

Într-o lume plină de provocări, unde negocierea este importantă, avem nevoie de toată empatia de care suntem în stare. Orice sfat va fi mai ușor acceptat dacă este furnizat cu empatie. De asemenea, empatia ajută persoanele care posedă această abilitate să-i calmeze pe ceilalți când sunt furioși, să-i înveselească atunci când sunt triști și să le dea curaj când se tem. Ca urmare compania lor va fi căutată și preferată – atât pe plan personal cât și profesional.

Funcțiile empatiei:

Empatia este, fără îndoială, o importantă abilitate care ne permite să ne transpunem în psihologia celorlalți pentru a înțelege ce gândesc, ce simt și cum acționează. Ne permite să înțelegem relațiile sociale, să precizăm comportamentul semenilor și să exprimăm emoții adecvate ca răspuns la emoțiile lor. Este, practic, „liantul” lumii sociale, potențând comportamentul prosocial în sensul de a ne orienta spre ajutorarea celorlalți și de a ne inhiba pornirile de a face rău.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axă Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Cercetările moderne asupra empatiei surprind o serie de funcții ale fenomenului empatic prin care se justifică implicațiile sale benefice, însă nu eludează ambivalența fenomenului empatic în sensul că anumite „contexte” ale personalității circumscrise în special de anumite trăsături caracteriale ale individului pot să apară și consecințe malefice.

Stroe Marcus (1997) distinge următoarele funcții ale empatiei, cu consecințe benefice în adaptarea individului:

1. **Funcția cognitivă** este aceea care decurge din transpunerea psihologică în sistemul de referință al altuia, permițând cunoașterea empirică a partenerului, act utilizat cu sau fără intenție de orice persoană în relația interpersonală. În ceea ce privește conținutul acestei cunoașteri trebuie menționat, așa cum observa Davis N.H. (1983) ca „*principala informație ce oferă empatia este starea emoțională*”. Noi nu aflăm sau aflăm mult mai puțin prin empatie despre inteligență, istoria persoanei sau modul de organizare a gândirii acestuia, în schimb, „*aflăm cât de prietenos sau de ostil, tensionat sau relaxat, interesat sau plictisit, deschis sau defensiv optimist sau pesimist, cât de mult îi place viața sau e descurajat.*”

2. **Funcția anticipativă** decurge din cea cognitivă și constă în efectuarea unei predicții corecte a posibilului comportament al partenerului și implicit a strategiei comportamentale a celui ce empatizează. Aceasta funcție nu se manifestă numai în comunicarea interpersonală, ci se implică eficient și în transpunerea de tip artistic ca o condiție internă a realizării actului creator. Pe aceasta se și bazează valorizarea empatiei ca trăsătură de personalitate implicată în mod nemijlocit în creația scenică sau în creația literară.

3. **Funcția de comunicare** rezultă din nevoia de empatie colaborată de cele mai multe ori cu nevoia de dialog, cu schimbarea temporară a propriei perspective cu a celuilalt, ca o condiție a unei benefice comunicări interpersonale. Francis Held și Janine Maucorps (1971), consideră că, *dacă nu există empatie nu poate să existe nici comunicare, celălalt neexistând pentru mine nici în bine, nici în rău, nici ca dușman*. Empatia nu este supusă caracteristicilor pozitive sau negative ale reacțiilor cu celălalt, ea le precede, le depășește, le conține. Nu întâmplător, în unele dicționare de specialitate empatia este definită ca o modalitate de comunicare implicită, care, fără a înlocui comunicarea explicită, o completează și o valorizează. Comunicarea de timp empatic desfășoară o relație cu caracter interactiv, favorizând un comportament cooperant, de înțelegere reciprocă între partener, fiind aptă să declanșeze acele armonii sociale caracteristice contactelor interpersonale.

4. **Funcția de contagiune afectivă** rezultă din implicațiile nivelului de apropiere a eului cu partenerul prin care procesul de punere temporară în situația celuilalt atrage după sine, fie chiar și prin apelarea la simpatie, un proces de contaminare a stării celuilalt. Balansul pe care empatia îl realizează pe axa de identificare – detașare favorizează această funcție. Este deja un fapt cunoscut că cineva este mai empatic cu un partener simpatie decât cu unul antipatic, or simpatia manifestată față de altul poate potența nivelul empatiei, apropiindu-l de polul identificării ca premisă al unei posibile contagiuni de tip afectiv. Aceasta funcție a empatiei, este, însă, în mare măsură condiționată de împrejurări de viață.

5. **Funcția performanțială** rezultă din faptul că în anumite împrejurări de viață sau profesioni empatia preia ipostaza de însușire psihică, devenind cea abilitate de a favoriza realizarea cu succes,



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

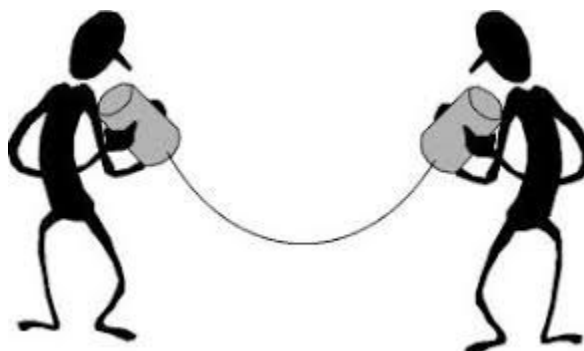
la nivel supramediu a unei activități ce implică relații interpersonale. În această ipostază, empatia însuși dezvoltă un nivel superior de manifestare asigurând un nivel de retrăire acurată a stărilor, gândurilor și acțiunilor altora, și, astfel, mijlocind atingerea unor performanțe înalte în profesii ce reclamă relații interpersonale. Cercetările românești asupra empatiei au făcut dovada funcției performanțiale, situând această însușire psihică în rândul aptitudinilor generale, dar cu anumite particularități specifice în cazul unor activități ca cele dramatice, literare, didactice, psihoterapeutice sau de negociere, reprezentând acel instrument operațional al psihicului uman necesar asigurării unei eficiențe profesionale maxime (Marcus, S., 1987).

În concluzie, funcțiile empatiei au o valoare adaptativă, având un rol major în întreținerea relațiilor interpersonale, în abordarea unor atitudini tolerante, de ascultare și înțelegere a motivelor și stărilor partenerilor, ca o condiție necesară a unei benefice comunicări interpersonale.

2.2. Comunicarea asertivă

În cultura noastră, comunicarea e considerată un fapt natural, chiar spontan, ceva ce vine de la sine. Dezvoltarea motorie, intelectuală și afectivă însoțește și susține dezvoltarea exprimării și, deci, a comunicării. Comunicarea presupune însă o mișcare cu dublu sens, cea de a da și de a primi, de a exprima și de a recepționa, de a spune și de a înțelege, presupune, cu alte cuvinte punerea în comun a experienței trăite. Or, acest act de punere în comun ar fi, practic, imposibil, în afara capacității oamenilor de a se transpune în „lumea internă” a partenerului încercând o înțelegere cât mai acurată a ceea ce acesta gândește și simte, a modului în care acționează. Acest act de transpunere psihologică, fiind unul reciproc, permite împărtășirea universurilor individuale care, altfel, ar rămâne doar niște lumi izolate, creându-se, astfel, un mediu de comunicare prin care viața socială e posibilă.

Subscriem așadar, opiniei lui Francis Held și Janine Maucorps (1971) conform căreia, dacă nu există empatie, nu există nici comunicare, celălalt neexistând pentru mine nici ca prieten, nici ca dușman, nici în bine, nici în rău, empatia nefiind subordonată caracteristicilor pozitive sau negative ale relațiilor cu celălalt, ea le precede, le depășește, le conține.



Relația empatie - comunicare trebuie privită în dublu sens, întrucât există o determinare reciprocă între aceste două nevoi și totodată însușiri specifice umane. Poate nu întâmplător în unele



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

dicționare de specialitate empatia este definită ca o modalitate de comunicare implicită, fără a înlocui pe cea explicită, o completează și o valorizează (Popescu-Neveanu, P., 1978).

O. Lerbinger și A.J. Sullivan (1965) discută trei aspecte ale comunicării: informația, influența și efectul care se completează cu un al patrulea: empatia. Este partea integrantă a comunicării deoarece reprezintă o verigă între starea, gândirea emițătorului și receptor. Empatia este abilitatea de a înțelege starea de simțire a unei alte persoane în mod implicit: „Eu văd ce simți”. Valoarea empatiei este mai clar privită atunci când este exprimată natura relației dintre doi oameni. Cuvintele spuse dobândesc înțeles deplin numai când sunt privite ca relația dintre oameni aflați într-un proces de comunicare și aceste cuvinte pot fi privite nu numai în termenii conținutului lor logic, dar, de asemenea, ai calității lor emoționale. Comunicatorul este avizat să se abțină de la a evalua, de la a judeca starea partenerului și să se pregătească să fie pe recepție spre a putea înțelege.

Pe de altă parte, comunicare interpersonală este „mediul” în care se dezvoltă abilitatea empatică. O anumită potențialitate empatică înăscută se desăvârșește experiențial numai în condițiile unui schimb permanent cu partenerii sociali.

Dezvoltarea empatiei este direct dependentă de posibilitatea de însușire a rolurilor, de contactare a unor relații sociale bogate, de trăire a situațiilor sociale diversificate, care să permită stabilirea unor relații de comunicare intimă cu coloratură afectivă puternică, de analiză a motivelor acțiunilor proprii și ale altora. Ori, toate acestea nu se pot realiza decât în procesul comunicării interpersonale.

Comunicarea este un proces complex și activ de transmitere și recepționare de informații, în care cel puțin unul dintre partenerii de comunicare trebuie să aibă abilități:

- de ascultare activă;
- de înțelegere a mesajului și de a răspunde unor întrebări;
- de interpretare a limbajului nonverbal;
- de motivare a interlocutorului pentru ca acesta să susțină conversația.

Obiectivul fiecărui proces de comunicare este un anumit comportament pe care vrem să-l obținem din partea interlocutorului nostru, comportament care trebuie să ne fie foarte clar în minte înainte de a începe să vorbim.

Atingerea acestui obiectiv este singurul indicator al eficacității noastre. Pentru a comunica eficient respectăm următoarele două reguli de bază:

1. Transmitem mesajul clar și concis;
2. Ascultăm și înțelegem mesajul pe care celălalt îl transmite.

Comunicarea este considerată, la ora actuală, un proces mult mai complex decât simplul model tradițional de emițător – mesaj – receptor. Este de asemenea binecunoscut faptul că o comunicare eficientă înseamnă mai mult decât a stabili un raport conversațional politicos. În procesul comunicării este important să avem abilități bune de comunicare, să știm CE și mai ales CUM să comunicăm.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansa pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

A comunica eficient înseamnă:

1. atunci când transmiți informații:

- să ceri ceea ce dorești să ceri;
- să spui ”NU” atunci când nu dorești să faci/să spui ceva;
- să exprimi ceea ce simți, în mod direct și fără să aduci atingeri nici demnității tale nici demnității celuilalt.

2. atunci când recepționezi informații:

- să asculți activ;
- să ceri să dai feedback;
- să știi să formulezi întrebări închise sau deschise în funcție de informațiile transmise de celălalt;
- să sumarizezi și să parafrizezi.

Etapetele unei comunicări eficiente sunt următoarele: Conceperea ideii → Codarea
→ Transmiterea mesajului → Receptarea → Decodarea → Înțelegerea → Feedback

Pentru o comunicare eficientă este necesar să avem un **comportament** și o **comunicare asertivă**.

Conceptul de *asertivitate* înseamnă, în principiu, a spune „nu” fără să te simți vinovat.

Comunicarea asertivă este cea prin care spui ceea ce ai de spus, în mod ferm, spontan, sincer și direct, păstrându-ți demnitatea și drepturile și, în același timp, fără să-l jignești pe celălalt – deci fără să-l ataci ca persoană, ci referindu-te strict la comportamentul său, din acel moment. Pe de altă parte, înseamnă să îți exprimi sentimentele într-un fel care crește la maximum șansele de a obține ceea ce vrei. Să fi asertiv înseamnă să fi proactiv, adică să faci lucrurile să se întâmple, în loc să le lași să se întâmple de la sine.

Să nu fii asertiv poate avea câteva consecințe:

- să te simți furios pe tine;
- să te enervezi pe cineva care „ar fi trebuit să ghicească” ce nevoi ai;
- să porți cu tine sentimente de vinovăție și frustrare, pentru că nu te exprimi în totalitate.

În mod natural ne comportăm și comunicăm submisiv sau agresiv; asertivitatea este un comportament și un mod de comunicare educat – deci o abilitate care trebuie cunoscută și apoi exersată. Comportamentul asertiv este mult mai apropiat de cel agresiv, dar se diferențiază de comportamentul agresiv prin faptul că nu încalcă drepturile și libertățile celuilalt. De asemenea, comportamentul asertiv analizează comportamentul celuilalt și nu persoane lui.

Ca să putem deveni asertivi, trebuie să trecem printr-un pas obligatoriu: să învățăm să comunicăm, abilități deloc ușor de dobândit.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020



Asertivitatea este cea mai eficientă modalitate de soluționare a problemelor interpersonale. Comunicarea directă, deschisă și sinceră permite recepționarea mesajelor fără blocaje și distorsiuni, ceea ce menține și îmbunătățește relațiile cu ceilalți. Capacitatea de a comunica în mod asertiv sentimentele, emoțiile și gândurile fără a leza integritatea celorlalți, reprezintă un mod eficient de comunicare.

Lange și Jacobowski (1976) susțineau că „*asertivitatea implică apărarea drepturilor personale și exprimarea gândurilor, sentimentelor și convingerilor în mod direct, onest și adecvat, fără a viola drepturile altei persoane*”.

Comportamentul asertiv inhibă [anxietatea](#) și reduce [depresia](#), conducând la o îmbunătățire a imaginii de sine.

Ca trăsături caracteristice, asertivitatea este evidențiată prin:

- refuzul cererilor - puterea de a spune nu;
- solicitarea favorurilor și formularea de cereri;
- exprimarea sentimentelor pozitive și negative;
- inițierea, continuarea și încheierea de noi conversații.

Comportamentul asertiv este întărit și de o serie de elemente non verbale:

- contactul vizual;
- tonul vocii;
- mimica.

Stilul de comunicare asertiv este caracterizat printr-o serie de elemente:

- ai convingerea că toate persoanele îți sunt egale;
- acorzi importanță părerilor și intereselor celorlalți;
- există o concordanță între mesajul verbal transmis, mimica și gestică;
- mesajele utilizate sunt de genul „eu cred că..., mă simt...”;
- susținerea privirii interlocutorului.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

De foarte multe ori limbajul verbal folosit este agresiv și impunător, iar un artificiu al vocabularului ne poate îmbunătăți comunicarea. Expresii de genul „eu cred că.../ aș dori să fac acest lucru.../ te deranjează dacă...?” pot reprezenta fraze magice în viața de cuplu sau în relațiile cu colegii, etc.

Expresiile verbale ale limbajului asertiv pot fi însoțite de semnale nonverbale care ne ajuta să transmitem mai ușor mesajul. Expresiile faciale relaxate și deschise, contactul vizual, poziția corpului dreaptă și relaxată, o voce calmă și sigură, însoțite de un zâmbet atunci când este necesar, pot reprezenta succesul unei comunicări.

Comunicarea și comportamentul asertiv cresc stima de sine, aduc respect pentru ceilalți și din partea celorlalți.

Ce poți face pentru a avea un comportament și o comunicare asertivă?

- exprimă-te clar și concis;
- evită să fii sarcastic;
- evită să faci generalizări;
- evită să folosești etichete;
- cere feed-back;
- evită comportamentul agresiv;
- evită reacțiile impulsive;
- evită monopolizarea discuției;
- evită să faci presupuneri;
- conștientizează ce tip de comunicare folosești (agresiv, asertiv, pasiv sau agresiv -pasiv).

Valorile legate de asertivitate:

- conștientizarea de sine – cunoașterea propriilor obiective și comportamente, rațiunile care determină aceste comportamente;
- acceptarea de sine – perspectivă pozitivă în fața greșelilor și slăbiciunilor omenești de care persoana dă dovadă;
- onestitate – expresie verbală și nonverbală congruentă și autentică a gândurilor, emoțiilor și intențiilor;
- empatie – înțelegerea și acceptarea experiențelor și emoțiilor celorlalți ca valide din punctul lor de vedere;
- responsabilitate – asumarea proprietății asupra propriilor gânduri, emoții, nevoi, dorințe și așteptății, asumarea proprietății asupra consecințelor acțiunilor sale;
- mutualitate – acceptarea unei alte persoane ca egal și demonstrarea deschiderii de a negocia de pe o poziție win - win (câștig – câștiga).

Consecințele comportamentului asertiv:



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

- asigură respectul și deschiderea spre comunicare a interlocutorilor, asigurând astfel relații interumane pozitive, de durată;
- asigură un oarecare control asupra comunicării, astfel oferind și un sentiment de confort și siguranță;
- gândurile, emoțiile, comportamentele din timpul comunicării sunt pozitive, etc.

3. Capacitatea de asumare a rolului de lider

Leadershipul apare ori de câte ori un grup de oameni își unesc și armonizează eforturile în vederea realizării unui obiectiv comun. Întrucât în orice întreprindere există o organizare formală și o organizare informală, care deseori diferă sensibil, liderii informali pot să nu se identifice cu managerii, adică persoanele cu funcții de conducere în ierarhia întreprinderii. În aceste condiții este evident faptul că un bun manager va fi întotdeauna și un bun lider, dar un bun lider nu este întotdeauna un manager. În această privință, K. Davis precizează sugestiv: „Leadershipul este o parte a managementului, este abilitatea de a convinge pe alții să caute în mod entuziast atingerea unor obiective definite. Este factorul uman care asigură coerența unui grup și îl motivează pentru atingerea unor scopuri. Activități de management ca: planificarea, organizarea și [luarea deciziilor](#) sunt „coconi” inactivi până ce liderul declanșează puterea motivației în oameni și îi ghidează spre anumite scopuri.”

3.1. Lideri și leadership

Leadershipul poate fi definit ca abilitatea unei persoane de a exercita un tip de influență prin intermediul [comunicării](#) asupra altor persoane, orientându-le spre îndeplinirea anumitor obiective.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

B. P. Smith definește leadership- ul drept *"acea parte a activității unui manager prin care acesta influențează comportamentul indivizilor și grupurilor în vederea obținerii rezultatelor dorite"*. Funcțiile esențiale ale liderului, în raport cu grupul condus, sunt:

1. Direcția - conducerea și coordonarea eforturilor membrilor grupului/echipei; eliminarea incertitudinilor cu privire la ceea ce trebuie făcut.

2. Motivația - determinarea grupului / echipei să vrea să avanseze în direcția stabilită; satisfacerea nevoilor indivizilor și ale grupului / echipei; dezvoltarea propriilor competențe interpersonale în vederea câștigării și consolidării încrederii celorlalți și pentru convingerea lor să-l urmeze. Direcția și motivația generează sinergie, efectul total fiind superior sumei părților.

3. Reprezentarea - reprezentarea grupului / echipei și a scopurilor sale în interiorul și exteriorul organizației; reprezentarea celor din afara grupului / echipei în cadrul acestuia / acesteia; menținerea echilibrului între nevoile interne și cele externe ale grupului și păstrarea unității scopurilor grupului cu cele organizaționale.

Au fost identificate contexte diferite în care apar tipuri diferite de lider (sport, mass-media, religie, politică, etc.) . Însă caracteristicile acestora sunt diferite, dar se remarcă anumite atribute care se aplică la toate categoriile:

- capacitatea de anticipare (viziune);
- creativitate, originalitate;
- pregătire diversificată, cunoștințe foarte bune;
- sociabilitate, abilitate în relațiile interpersonale;
- disponibilitate la schimbări;
- capacitatea de asumare a riscurilor;
- încredere în sine, control emoțional;
- dorința de realizare;
- forța de comunicare.

După cum se vede, "competența umană" a liderului este hotărâtoare - așa cum se vede și din diferențele esențiale dintre management și leadership - așa cum sunt ele văzute de Robert Gilbreath:

Managerul:

- controlează și optimizează ceea ce există deja.
- promovează stabilitatea.
- acționează tranzacțional.
- Urmează regulile stabilite, asigură respectarea lor și corectează abaterile de la standarde.
- Reține.
- Întreabă, de regulă, "cum ?"

Liderul:

- schimbă ceea ce există în ceea ce e necesar.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

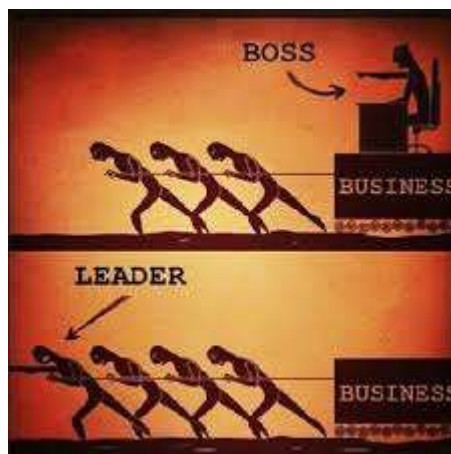
Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

- promovează schimbarea.
- acționează transformator.
- introduce reguli noi, încurajează creativitatea și elimină constrângerile care determină comportamente conservatoare.
- eliberează.
- întreabă, de regulă. "ce", "de ce" și "cine" ?

Același R. Gilbreath sintetizează și așteptările oamenilor față de lideri și în relațiile stabilite la nivelul grupurilor informale. Oamenii așteaptă de la lideri:

- viziune - capacitatea de a vedea viitorul.
- asumarea de riscuri.
- împărtășirea informației.
- implicare - liderul muncește cot la cot cu ceilalți membri ai echipei.
- energie - care se transmite celorlalți membri ai organizației.
- așteptări înalte - "*liderii ne fac să țintim sus*".
- recunoaștere - pentru rezultate, succese, speranțe dar și pentru temeri sau necazuri individuale.
- mișcare permanentă - individuală și organizațională, combaterea oricăror forme de inerție.



Ca urmare, liderii sunt sfătuiți:

- să "tragă" nu să "împingă" - liderii stau în față, demonstrând altora cum să abordeze și să rezolve problemele.
- să merite încrederea - să fie demn, cinstit și să-i respecte pe ceilalți.
- să ofere scopuri generale dar recompense specifice.
- să încurajeze diferența și similaritatea - să tolereze și să respecte diferențele individuale (un grup este eficient numai dacă demonstrează competențe și abilități foarte diverse) dar să formuleze scopuri și a intenții adoptate de toți membrii grupului.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansa pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

• să aibă numai așteptări înalte - pe care să le înalțe, ori de câte ori se poate, pentru a menține o tensiune favorabilă mișcării. Cu alte cuvinte, accentul strategic trece, pe măsură ce ne mișcăm de la management la leadership, de la dezvoltare și optimizare la transformare și schimbare, de la realizarea unor funcții la performarea unor roluri, de la dirijarea oamenilor la inspirarea și mobilizarea lor.

Leadership-ul este ca o ecuație de gradul întâi cu o necunoscută. Dacă știi formula potrivită, totul devine foarte ușor (Niculai Fântânaru).

Teorii în abordarea leadership-ului

A. *Teoria liderilor înnăscuți* – “*Leaderii se nasc, nu se fac.*” Conform acestei abordări liderul are trăsături definitorii înnăscute, prin urmare nu pot fi lideri decât cei care s-au născut cu aceste trăsături de personalitate. Această teorie neagă posibilitatea dobândirii de abilități și competențe în ceea ce privește leadershipul.

B. *Teoria trăsăturilor personale* – “*Leaderii diferă de oamenii echipei lor prin anumite caracteristici.*” S-au făcut multe studii pentru compararea trăsăturilor fizice, intelectuale sau de personalitate ale liderilor și ale celor care îi urmează. De exemplu, s-a crezut că liderii tind să fie mai bine adaptați și să aibă percepții sociale mai precise decât ceilalți. Totuși, în general, această abordare a dezamăgit. Teoria trăsăturilor personale a fost discreditată ca fiind o abordare simplistă a conducerii.

C. *Abordarea situațională* – “*Situația va determina cine va fi liderul.*” Această abordare se bazează pe ipoteza conform căreia comportamentul liderilor diferă în funcție de situație, ceea ce sugerează nevoia de flexibilitate în procesele de selecție și pregătire a liderilor.

D. *Teoria rolului funcțional.* Conform acestei abordări, conducerea ar trebui să fie preluată în funcție de sarcinile de îndeplinit. Unele persoane pot fi potrivite pentru menținerea unei atmosfere de prietenie în grup, altele pot fi potrivite pentru analiza logică a problemei, și așa mai departe. În acest model, grupul este cel mai eficient atunci când responsabilitatea pentru fiecare sarcină este preluată de către membrul grupului cel mai potrivit pentru ducerea ei la îndeplinire. Liderul formal al grupului va conduce numai în situațiile în care este cel mai competent.

E. *Teoria stilurilor de conducere* – Stilurile de conducere pot fi clasificate în: *autoritar, democratic și “laissez-faire”*. O clasificare a liderilor se poate face după următoarele criterii:

- după stilul de conducere: *leader democratic, autoritar, neutru;*
- după rolul în procesul de conducere: *leader formal, informal.*

Mituri despre lideri și leadership

• *Leaderii se nasc lideri, nu devin lideri* – în realitate arta de a conduce poate fi dobândită, dezvoltată. Nu e ușor, dar e posibil să înveți să devii lider. Capacitatea de a conduce nu e un talent rar. În realitate toți oamenii au potențial, iar leadership-ul este treaba tuturor. Leadershipul autentic este cel împărtășit.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

- *Leadershipul se poate manifesta numai la nivele de vârf* – în realitate leadership-ul ține de moment, de situație. Un simplu muncitor poate să intre în rolul de leader atunci când propune o soluție și ideea lui este acceptată și urmată de ceilalți (inclusiv de șeful lui).
- *Leaderul controlează, manipulează* – în realitate leaderii atrag, conving și nu forțază, nu obligă, nu forțază; leaderii inspiră, nu ordonă, permit și valorizează, nu limitează și nu descalifică; leaderii creează și provoacă, nu manipulează.
- *Stilul cel mai bun de leadership* – în realitate există rezultate asemănătoare la stiluri diferite pentru că stilul nu înseamnă unde ajung, ci cum ajung; fiecare om are un stil propriu, unic.
- *Leaderul n-are voie să greșească* – complet fals, în realitate erorile sunt prezente în viața leaderilor, doar că ei, în general știu să le abordeze ca feedback la acțiunile lor și nu ca pe niște catastrofe. Greșelile sunt considerate de ei ca ocazii de a face altfel lucrurile și de a învăța.
- *Leaderul ia întotdeauna decizia cea mai bună, acționează întotdeauna cel mai eficient* – ar fi minunat dacă s-ar întâmpla așa; în realitate, și leaderii sunt supuși greșelilor, dar au flexibilitate suficientă încât să-și poată reconsidera deciziile, consecvența suficientă ca să-și poată atinge obiectivele, suficientă integritate ca să-și poată asuma responsabilitatea și suficientă îndrăzneală ca să-și asume riscul de a lua decizii mai puțin reușite.
- *Șeful este leader* – în realitate oamenii nu urmează titlurile, ci oamenii; titlul/ poziția nu conferă leadership.
- *Leadership înseamnă doar leaderul singur* – în realitate nu poți fi leader dacă nimeni nu te urmează; leadership = leader + oameni care îl urmează; followership-ul se câștigă nu se obține de-a gata.
- *Odată ajuns leader, pentru totdeauna vei fi leader* – în realitate, nu toată lumea te va urma. Oamenii sunt foarte diferiți și văd lucrurile într-o manieră absolut personală. Întotdeauna vor exista persoane care vor avea opinii diferite și perspective diferite, iar aceasta va duce la divergența intențiilor și, uneori a acțiunilor. Astfel de persoane nu-i vor urma pe leaderi sau nu-l vor urma întotdeauna.

Roluri și strategii pentru luarea deciziilor

Un alt aspect al vieții de grup, foarte important pentru înțelegerea comportamentului, pentru diagnosticarea problemelor acestuia și pentru îmbunătățirea activității sale este modul în care sunt îndeplinite diferite roluri.

Există 3 categorii de roluri:

1. Roluri de formare și de menținere a grupului – cele care contribuie la întemeierea relațiilor și a coeziunii dintre membrii grupului (*latura sufletească*). Aceste roluri sunt necesare grupului pentru a se menține ca grup.

- *încurajare* – presupune a fi prietenos, cald, deschis către ceilalți, a aprecia ideile celorlalți, de a fi de acord cu și a accepta contribuțiile celorlalți;

- *mediere* – a armoniza, a concilia diferențele de opinie, a face compromisuri;



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axă Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

- *moderare* – a încerca să obțină și contribuția unui alt membru al grupului, spunând: “*nu am auzit încă părerea lui X*” sau a pune la dispoziție un anumit tip de vorbire pentru a da posibilitatea tuturor să vorbească;

- *fixarea standardelor* – emiterea de standarde pe care grupul să le folosească în alegerea subiectelor sau procedurilor, conduitei sau a valorilor etice;

- *a urma grupul* – a merge împreună cu grupul, acceptând într-un fel pasiv ideile celorlalți, jucând rolul publicului în discuțiile de grup, a fi un bun ascultător;

- *a elibera tensiunea* – a înlătura sentimentele negative prin glume, a distra atenția de la problemele neplăcute îndreptându-se către probleme plăcute;

2. Roluri de stabilire a sarcinilor grupului – cele care ajută grupul în munca sa (*latura socială*). Aceste roluri sunt necesare pentru îndreptarea grupului către atingerea obiectivelor sale.

- *a iniția* – a sugera noi idei sau o nouă perspectivă asupra problemelor sau obiectivelor grupului, a propune noi activități;

- *a căuta informații* – a cere fapte relevante sau informații autorizate;

- *a da informații* – a oferi fapte relevante sau informații autorizate sau a lega experiența personală în mod pertinent de sarcinile grupului;

- *a oferi opinii* – a exprima opinii pertinente despre o problemă aflată în discuție;

- *a clarifica* – a cerceta pentru a descoperi sensul și a aprofunda, a da exemple;

- *a coordona* – a arăta sau a clarifica relațiile dintre diferite idei, încercând să adune laolaltă idei și sugestii;

- *a orienta* – a defini desfășurarea discuțiilor relative la scopurile grupului, a formula întrebări în legătură cu sensul pe care îl iau discuțiile;

- *a testa* – a verifica împreună cu grupul dacă acesta e gata să ia o decizie sau să întreprindă o acțiune;

- *a rezuma* – a rezuma conținutul discuției precedente.

Aceste roluri nu sunt necesare toate în același timp. Bineînțeles, dacă un rol nu este îndeplinit corect, acesta s-ar putea să afecteze în mod negativ activitatea grupului. De exemplu, o glumă spusă pentru a risipi tocmai tensiunea care ar fi rezultat într-o acțiune concretă. Dar deseori, când membrii unui grup nu se înțeleg cum trebuie, o diagnosticare a problemei ar putea arăta că nimeni nu îndeplinește unul din rolurile menționate mai sus, acestea fiind necesare pentru a împinge grupul înainte. Pare, de asemenea, adevărat faptul că unii se simt mai bine și sunt mai eficienți îndeplinind mai curând un anumit rol decât alții, așa încât tind să joace același rol în orice grup din care fac parte. Există totuși pericolul super-stereotipizării unui individ ca “mediator” sau “cel care-și exprimă părerea”, etc. deoarece trebuie știut că orice rol se poate învăța când persoana respectivă este conștientă de acest lucru.

3. Roluri individuale: deseori se pot observa grupuri comportamentale care nu se potrivesc cu niciuna dintre aceste categorii. Acesta pare a fi comportamentul egocentric care în literatura de specialitate se numește “rol nefuncțional”. Acest comportament nu aduce nici o contribuție grupului, ci satisface numai nevoi personale.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansa pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

- *blocare* – a interveni în discuție cu un subiect tangent, a căuta experiență personală fără legătură cu problema grupului, a insista prea mult asupra unui punct pe care grupul l-a rezolvat deja, a respinge idei fără a gândi, a împiedica votul;
- *agresiune* – a critica sau învinovăți pe ceilalți, a manifesta ostilitate față de grup sau un individ fără legătură cu ceea ce s-a întâmplat în grup, a ataca motivele celorlalți, a denigra statutul celorlalți;
- *a căuta cu orice preț aprecierea* – a încerca să atragi atenția asupra ta vorbind prea mult, prin idei excentrice, laudându-te, exagerând;
- *intervenții speciale* – a introduce sau susține idei legate de interese proprii, fără motiv, încercând să treci drept “înțeleptul casei”, “buricul pământului”, etc.;
- *a se retrage* – a se preface indiferent sau pasiv apelând la formalități excesive, a șopti unora la ureche, etc.;
- *a domina* – a încerca să-și exercite autoritatea în a manipula grupul sau unii membri “impunându-și funcția”, dând directive, întrerupându-i pe ceilalți.

Teoria Tannenbaum – Schmidt

Pentru multă lume, cuvântul *conducere* implică faptul că o persoană dictează, ia deciziile și conduce singură grupul. Un *leader bun* asigură conducerea grupului cu ajutorul membrilor săi. Lucrează ca partener superior cu ceilalți membri ai grupului pentru a îndeplini sarcina, construiește echipa și satisface nevoi individuale.

Ca lideri, v-ar fi de folos să știți care sunt opțiunile pe care le aveți atunci când trebuie să luați decizii sau să rezolvați o problemă. În acest sens teoria Tannenbaum – Schmidt v-ar putea fi de folos. Este obligatoriu să luați în considerare factorii situaționali, mai ales variabilele cum sunt timpul pe care îl aveți la dispoziție, complexitatea problemei sau natura ei specială. Astfel, modelul ne ajută să înțelegem de ce conducerea îmbracă mai multe forme în organizații care lucrează în mod caracteristic în situații de criză, organizații care prin definiție au foarte puțin timp la dispoziție și în care există dimensiunea viața-moarte, cum ar fi *serviciul de urgență* sau *serviciile militare, liniile aeriene civile*. Aici liderii sunt cei care iau decizii, iar grupul este instruit să reacționeze prompt la acestea fără comentarii. Cercetările la locul accidentelor sau a incendiilor din păduri confirmă faptul că oamenii se așteaptă ca un singur om să asigure conducerea fermă și hotărâtă.

În procesul de luare a deciziilor trebuie de asemenea avute în vedere variabilele care depind de organizație (valori, tradiții) și grup (cunoștințe, experiență). Există pericolul inflexibilității liderului.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020



Un leader de succes este acela care în majoritatea cazurilor reușește să stabilească în mod corect forțele ce determină care este cel mai potrivit comportament ce trebuie adoptat în fiecare situație și să acționeze în consecință. Fiind în același timp și perceptiv și flexibil, el are mai multe șanse să vadă în problemele de conducere o dilemă.

1. Leaderul ia decizia și o aduce la cunoștință subordonaților.
2. Leaderul “propune” decizia.
3. Leaderul prezintă idei și invită subordonații să pună întrebări.
4. Leaderul prezintă decizia ce s-ar putea revizui și care poate fi modificată.
5. Leaderul prezintă problemele, primește sugestii și ia decizia.
6. Leaderul stabilește limitele și cere grupului să ia decizia.
7. Leaderul permite subordonaților să funcționeze fără limite prestabilite de superiori.

Strategii pentru luarea deciziilor

Decizia poate fi *impusă* grupului prin *autoritate*: “*Eu sunt șeful și spun să...*”. Această decizie poate ajuta grupul să își îndeplinească obiectivul, dar este adesea neclar dacă toată lumea a înțeles decizia sau meritele sale. O decizie luată numai pe baza autorității cuiva întâmpină adesea rezistență, chiar și numai pentru motivul că membrii nu și-au adus nici o contribuție. Decizia este luată, dar devine dificil de pus în practică.

O alternativă ar fi *votul*: “*da*”-urile și “*nu*”-urile. Prin definiție există o opoziție din construcție, adică “*nu*”-ul, dacă nu cumva, printr-un miracol, decizia este incontestabilă și unanimă. *Votul* polarizează grupul în jurul deciziei. Majoritatea câștigă până în momentul când este nevoie și de minoritate pentru îndeplinirea deciziei.

O decizie luată prin *consens* rezultă în mare conflict și conformitate, și implică mărturisirea părerilor și grijilor membrilor grupului. Trebuie ca membrii grupului să dorească să investească timpul necesar afirmării propriilor păreri și ascultarea părerii celorlalți.

Metodele prezentate succint mai sus sunt metode *calitative*, bazate pe judecata umană. În consecință, calitatea rezultatului depinde de selecția componentei grupului, în care prezența unor



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

experți este, de multe ori, necesară. Un *expert* (sau specialist) într-un anumit domeniu este acea persoană care posedă cunoștințe, pe baza cărora poate rezolva rapid probleme din acel domeniu, într-o măsură mult mai mare decât se pot găsi în surse documentare. Se afirmă că un expert este de trei ori mai productiv în rezolvarea unei anumite probleme decât o persoană cu calificare medie și de o sută de ori mai eficient decât un începător.

Cei trei “C” în luarea deciziilor în grup

După cum știe toată lumea care a încercat să determine un grup să ia și să aplice decizii, procesul se poate dovedi a fi foarte frustrant și neproductiv. Cei trei C – conflict, confruntare, consens – sunt elemente de bază pentru luarea deciziilor.

Se poate spune că dacă stăpânești cei 3 C te afli pe calea cea bună în ceea ce privește deciziile eficiente într-un grup. În ce mod conduc conflictul și confruntarea la luarea unei decizii prin consens? Conflictul apare adesea când suntem pe punctul de a lua o decizie. Un grup poate lua o decizie rezolvând un conflict: membrii grupului cercetează problema care a cauzat conflictul, folosesc abilitatea de a se confrunta, stabilesc condițiile deciziei și rezultă o decizie prin consens.

Ori de câte ori trebuie luată o decizie, este bine să ne amintim că luăm decizii mai bune dacă recunoaștem că percepțiile, relațiile, valorile și perspectivele diferă doar prin simplul motiv că oamenii sunt diferiți. Astfel, o decizie eficientă este aceea:

- Care este înțeleasă de toată lumea;
- La care nu se opune nimeni;
- Care ajută grupul să se apropie de obiectivul său.



Conflictul

Multă lume asociază conflictul cu stări emoționale intense cum ar fi mania, violența, iar reacția naturală este ori de a lupta ori de a renunța. Conflictul este un aspect al vieții de zi cu zi care apare ori de câte ori un grup sau un individ este influențat de forțe opuse.

Pentru a rezolva un conflict individul trebuie să devină conștient de propriile interese și de eventualele conflicte dintre ele. Afirmarea intereselor personale într-un grup face publică diferența dintre membrii săi.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Generarea acestor informații în cadrul grupului ajută la clarificarea opțiunilor în ceea ce privește semnificația lor pentru cei care trebuie să ia decizia. Grupurile funcționează eficient când trec prin conflict în așa fel încât vor produce decizii de grup de calitate.

Confruntarea

Când v-ați bucurat ultima oară la gândul de a vă confrunța cu cineva? Nu recent, dacă sunteți ca majoritatea oamenilor, a putea să te confrunți cu o situație, un individ sau un grup, cu sentimentele, dorințele, nevoile și valorile tale înseamnă a folosi puterea personală care poate aduce beneficii și altora, nu numai ție. Nu putem face nimic cu conflictul dintre noi și alții până nu ne confruntăm.

Confruntările sunt evitate din mai multe motive: mulți dintre noi sfârșesc prin a se afla în situația de a nu ști exact ce vor, ce doresc, ce simt sau care sunt prioritățile în ceea ce privește valorile personale. Sau, dacă știm ce vrem, de ce avem nevoie, ne cunoaștem valorile, am aflat că este o dovadă de egoism sau că nu este potrivit să le afirmăm direct. Când încercăm să clarificăm poate veni cineva care se poate exprima mai clar sau are mai multă îndrăzneală decât noi. Apoi ne simțim dați la o parte și devenim defensivi (sau ofensivi) și nimeni nu câștigă nimic.

Baza unei confruntări eficiente este interesul personal. Definit în mod simplu, interesul personal este o conștientizare a sentimentelor, valorilor și dorințelor personale în orice situație dată. Prezentăm în continuare câteva considerente simple pentru folosirea intereselor personale într-o confruntare productivă:

- dezvoltăți-vă abilitatea de a identifica ceea ce doriți (bazându-vă pe sentimentele proprii) și care sunt valorile dumneavoastră în orice situație dată;
- aveți încredere că meritați ceea ce doriți;
- înțelegeți rolul pe care îl joacă interesele celorlalți, chiar și atunci când nu joacă nici un rol;
- implicați-vă în rezolvarea conflictului – căutarea unei soluții din care să câștige toată lumea sau care să vă respecte dreptul de a nu fi de acord.

Consensul

Confruntarea oferă membrilor posibilitatea de a aduce informații, obiective, strategii sau valori și priorități personale. Conflictul mobilizează grupul să discute despre meritele relative ale informației și variațiile în ceea ce privește investiția. În mod ideal consensul apare când grupul este din nou împreună.

Consensul nu implică unanimitate. Când există consens într-un grup, acesta înseamnă pur și simplu că nimeni nu se opune deciziei propuse. Deciziile bazate pe consens necesită timp, răbdare și implicare, nu se pot lua ușor și repede, dar dacă ne întoarcem la definiția deciziei de grup eficiente, nimeni nu i se opune și care ajută grupul să își îndeplinească obiectivul – putem demonstra contribuția consensului la producerea unei asemenea decizii.

Etape în luarea unei decizii



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Orice proces decizional presupune existența următoarelor elemente:

- *decidentul*: individul sau grupul de indivizi care urmează să aleagă varianta cea mai avantajoasă din mai multe posibile;
- *multimea variantelor decizionale* care sunt supuse comparației;
- *multimea criteriilor decizionale*: punctele de vedere pe care le folosește decidentul pentru alegerea variantei optime;
- *mediul ambiant*: ansamblul condițiilor interne și externe organizației, care, influențează și sunt influențate de decizie;
- *multimea consecințelor*: ansamblul rezultatelor potențiale care s-ar obține, potrivit fiecărui criteriu decizional, prin aplicarea variantelor decizionale.

Procesul de adoptare a deciziilor reprezintă ansamblul *etapelor* pe care le parcurge *decidentul* atunci când face o alegere. Calitatea deciziei este influențată atât de *decident*, cât și de corectitudinea *etapelor* procesului decizional. *Decidentul* este persoana sau grupul care alege alternativa dorită. În practică, putem întâlni decidenți competenți sau incompetenți.

3.2. Stiluri de leadership

Cercetările au reușit să sintetizeze câteva stiluri principale în care se încadrează persoanele cu funcții de conducere. Fiecare stil de leadership are avantaje și dezavantaje, în funcție de profilul oamenilor din echipă. Eficiența fiecărui stil depinde de momentul în care este aplicat și de experiența și abilitățile oamenilor conduși.



Este important să cunoști stilul de leadership pe care îl folosești de obicei și să încerci să evaluezi cât de eficient este acest stil pentru echipa ta. De asemenea, cunoscând și alte stiluri, vei putea să îți adaptezi abordarea în funcție de situație, proiect și oamenii care te urmează la un moment dat, pentru a-i ajuta să fie eficienți și să-și atingă obiectivele.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Principalele stiluri de leadership

1. Stilul autocratic

- Liderii autocratici au putere totală asupra subordonaților lor. Le controlează munca îndeaproape și păstrează relația cu ei la nivel strict profesional. Membrii echipei nu sunt deloc implicați în procesul decizional și nu au posibilitatea de a face sugestii în legătură cu îmbunătățirea activității.
- Oamenilor li se spune ce trebuie și cum trebuie să facă și se așteaptă urmarea exactă a instrucțiunilor.
- Beneficiul acestui gen de leadership este eficiența deosebită a muncii, pentru că deciziile sunt luate foarte repede și sarcinile sunt executate eficient.
- Poate crea rezistență în rândul angajaților și o instabilitate a personalului. Este recomandat în cazul echipelor neexperimentate dar motivate, în care munca este rutinieră și în situații de criză, unde este nevoie de decizii foarte rapide.
- Este cel mai ineficient stil de leadership.

2. Stilul Laissez – Faire

- Denumirea stilului provine din franceză și are sensul de “*nu te amesteca*” sau “*lasă lucrurile așa cum sunt*”. Liderii care folosesc acest stil, preferă să-și lase echipa să lucreze pe cont propriu. Le oferă oamenilor libertate totală în organizarea și desfășurarea propriei activități. Oferă suport echipei doar atunci când acesta este solicitat.
- Liderii *laissez – faire* pot fi eficienți dacă monitorizează performanța echipei și îi oferă feedback regulat. Este potrivit echipelor formate din oameni cu experiență, motivați, cu inițiativă, ce nu au nevoie de supervizare pentru a-și îndeplini sarcinile.
- Beneficiul acestui gen de leadership este acela că oferă angajaților satisfacție profesională și îi poate determina să fie foarte productivi.
- Dezavantajul stilului *laissez – faire* este că, în cazul oamenilor slab motivați, cu slabe abilități de managementul timpului, fără experiență și abilitățile necesare pentru a lucra individual, eficiența muncii va scădea foarte mult.

3. Stilul Democratic / Participativ

- Acest stil este caracterizat de implicarea membrilor echipei în luarea deciziilor. Presupune încurajarea oamenilor pentru a-și împărtăși ideile și sintetizarea tuturor informațiilor pentru lua cea mai bună decizie. Membrii sunt încurajați să-și exprime opinia în procesul decizional, însă responsabilitatea deciziei finale revine liderului.
- Oamenii conduși de un astfel de lider sunt foarte motivați și satisfăcuți pe plan profesional, deoarece au sentimentul controlului asupra propriei munci.
- Dezavantajul acestui stil constă în încetinirea procesului decizional – toți membrii echipei sunt încurajați să-și exprime opinia. Stilul participativ este mai puțin recomandat în contextele în care



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axă Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

rapiditatea și eficiența activității sunt importante, de exemplu în situațiile de criză, în care se poate pierde timp prețios cu ascultarea fiecărui membru al echipei.

- Abordarea este potrivită atunci când calitatea muncii este mai importantă decât eficiența sau productivitatea și când se pune accentul pe munca în echipă. Este recomandat pentru echipele formate din oameni experimentați, profesioniști, fiind stilul care poate valoriza cel mai bine de expertiza unei astfel de echipe. Leadership-ul participativ ridică moralul echipei pentru că au sentimentul că opinia lor contează.

- Este cel mai eficient stil de leadership.

4. Stilul Transformațional

- Liderii care folosesc acest stil inspiră oamenii, pentru că se așteaptă ca fiecare să dea ce este mai bun din el. Pun accentul pe “transformarea” membrilor echipei pentru a deveni mai buni. Apreciază inițiativele ce pot aduce valoare adăugată organizației. Stilul transformațional conduce la productivitate și angajament crescut din partea membrilor echipei.

- Liderii transformaționali sunt buni cunoscători ai domeniului în care își desfășoară activitatea, sunt energici, nu se feresc să își asume riscuri. Își provoacă oamenii să gândească independent. Le crește moralul și motivația, inspirându-i să își alinieze obiectivele personale cu cele ale companiei.

- Dezavantajul acestui stil este că liderii au tendința de a acorda atenție insuficientă detaliilor. Cu toate că este un stil foarte eficient, există situații în care trebuie folosit în combinație cu alte stiluri pentru a asigura eficiența activității.

5. Stilul Orientat către Sarcini

- Liderii orientați pe sarcini se concentrează pe a-și determina echipa să își realizeze obiectivele. Ei stabilesc roluri, planifică, organizează și monitorizează activitatea echipei. Se asigură să standardele de performanță sunt respectate.

- Avantajul principal al acestui stil este că asigură respectarea termenelor limită. Este recomandat pentru echipele în care oamenii nu au abilități foarte bune de managementul timpului.

- Neacordând atenție nevoilor individuale ale oamenilor, acest stil poate duce la scăderea motivației și instabilitatea personalului.

Viziunea

Esența leadership-ului constă în capacitatea de a crea **viziune, motivație și elan** într-un grup de oameni. Oamenii nu sunt conduși de planuri și analize. Ei sunt conduși de această triadă de alte lucruri. Iar liderul cu adevărat eficient își concentrează aproape toate acțiunile asupra creării lor - folosind aptitudini diferite pentru fiecare element al triadei.

Viziunea este o imagine pozitivă a ceea ce ar putea deveni organizația și calea de atingere a destinației. Pentru a crea o viziune care să fie împărtășită, liderul trebuie să fie mereu în căutarea unor noi idei, care să se potrivească cu strategia organizației și să fie suficient de inteligent pentru a sesiza



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

ideile bune. Este extrem de important ca acesta să fie un artist în transformarea acestor idei în imagini și povești, care să fie incitante, logice și realizabile. **Elanul** necesar pentru proiectele și inițiativele organizației este elementul care ajută organizația să ajungă la destinație. Folosindu-și energia și aptitudinile de rezolvare a problemelor, liderul se asigură că firma este pe drumul cel bun către îndeplinirea misiunii.

Liderul trebuie să funcționeze eficient în toate aceste trei dimensiuni. Vizionarul nu este un lider dacă nu poate motiva. Persoana care susține elanul nu este un lider dacă nu poate să creeze o viziune care să fie împărtășită de toți. Capacitatea liderului de a crea o viziune comună și de a motiva organizația sunt caracteristicile care îl diferențiază de manager. Liderii pot crea „cantități” substanțiale de viziune, motivație și elan în echipele lor; de obicei, liderii eficienți încep prin construirea unei viziuni, după care se ocupă de motivație și elan.

Viziune - Aspirația curentă: liderul

- construiește regulat idei noi, bazate pe fapte;
- exprima ideea, creând sensuri pentru alții;
- are curajul de a exprima o viziune „în lucru” a schimbării;
- încorporează ideile altora în viziune;
- identifică impactul ideilor sale asupra capacităților organizației;
- le cere altora să testeze cât de practică este viziunea sa.

Motivație - Aspirația curentă: liderul

- transmite pasiune și convingere prin prezentarea ideilor;
- transpune în viață valorile modului de dezvoltare propus;
- apelează la un repertoriu larg de stiluri de atragere a altor persoane;
- unește facțiunile opuse, când este nevoie;
- folosește medii multiple pentru întărirea mesajului sau;
- include și încurajează participarea altora - nu îi exclude sau îi îndepărtează.

Elan - Aspirația curentă: liderul

- redefiniște responsabilitățile cruciale, când este nevoie;
- vede „calea critică” pentru implementarea lor și pârgurile care trebuie trase;
- caută „câștiguri rapide” și le face publice;
- include repede inovațiile cu eficiența dovedită în mod operandi;
- vede și îndepărtează obstacolele principale din calea dezvoltării altora;
- îi convinge pe ceilalți de urgențele reale, dar știe și să sărbătorească.

Viziunea este conceptul cu care lucrează liderul; viziunea indică direcția dorită într-un mod incitant și oferă principii solide pentru reacția la evenimentele neprevăzute. Aptitudinea de a dezvolta o viziune se construiește numai prin exercițiu, bazat pe imitarea vechilor măestrii, perfecționarea



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansa pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

metodelor predecesorilor și experimentare. De obicei, viziunea este mai potrivită pentru scopul pe care îl deservește dacă ia naștere dintr-o colaborare.

Reperetele unei viziuni atractive sunt:

- relatare dinamică – nu numai o fotografie – adică răspunde istoriei și nevoilor organizației; se bazează pe datele pieței, intuiție și clarviziune; oferă un mâine mai bun;
- completă ca impresie (nu o enciclopedie), adică se concentrează pe schimbările concrete de care este nevoie; subliniază prioritățile și include pașii necesari; poate fi legată de obiective măsurabile;
- încărcată de sens, adică oferă un sens (muncii și) vieții oamenilor, stimulându-i să își valorifice potențialul; apelează la valori superioare;
- memorabilă, adică nouă prin introducerea într-un cadru nou sau prin oferirea unei alte perspective; poate fi rezumată într-o propoziție scurtă.

Viziunea se construiește pe baza: experiențelor personale, valorilor personale, ascultării celorlalți – apropiați, colegi, clienți, reflecției personale – propria intuiție, abilitatea de a face legături, și de a generaliza. Pentru a construi o viziune trebuie să ne adâncim în subiect sau problemă astfel încât mintea să fie angajată complet. Asta înseamnă că dezvoltăm viziuni despre lucruri în care suntem deja implicați. Implicarea trebuie să fie atât mentală cât și psihică.

Odată ce mintea este angajată în prospectarea viitorului, începe să dezvolte scenarii. Mici fragmente din ceea ce s-ar putea întâmpla devin imagini vii. Aceste imagini conțin cantități mari de informație. Imaginea este utilă în timp ce liderul se îndreaptă către țintă, testează posibile scenarii și răspunde la întrebări consultând viziunea. Viziunea este rezultatul combinării experienței, dorinței, reflecției, imaginației, introspecției și intuiției.

Odată ce viziunea este viu percepută, un lider trebuie să fie capabil să o comunice. Liderii simt nevoia de a comunica viziunea pentru cei care cred cu tărie în ea. Pentru a comunica viziunea liderii au nevoie să prezinte eficient ideile.

Pregătirea viziunii:

-scrie o declarație clară și concisă a viziunii tale, care să poată fi prezentată în mai puțin de 5 minute. Asigură-te de construcția logică, clară și simplitate.

-găsește exemple care să ilustreze punctul central. Acestea pot fi întâmplări eroice cum ar fi evenimente istorice bine cunoscute, evenimente locale cu care majoritatea sunt familiarizați sau exemple de interes uman care să facă apel la sentimente. Integrează aceste ilustrații în mesajul principal.

-crează una sau două metafore care să ilustreze ceea ce spui. Acestea ar trebui să fie lucruri care să aibă legătură cu cei cu care comunică și să fie vii și amuzante.

-identifică o frază cheie. Aceasta ar putea fi un vers dintr-o poezie sau o parte dintr-un cântec, imn sau document istoric care se potrivește cu ceea ce transmiți. Integrează citatele sau frazele cheie în prezentarea principală.

-exersează prezentarea până în punctul în care te simți confortabil cu ea. Confortul înseamnă abilitatea de a-ți transmite sentimentele dorite depășind teama de a vorbi.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Partea a II-a COMPETENȚE CIVICE

Competențele civice, în special cunoașterea conceptelor și a structurilor sociale și politice (democrație, justiție, egalitate, cetățenie și drepturi civile), fac posibilă participarea activă și democratică a oamenilor



4. Societatea democratică și valorile ei fundamentale

4.1. Valorile sociale

Valorile sunt convingeri înrădăcinate care decurg din decizia privind ceea ce este corect sau gresit, ceea ce este important sau nu.

Valorile sunt principii și calități privind ființele umane care se transformă în comportamente ale indivizilor. Valorile apar în mod individual și apoi sunt susținute de norme, reguli scrise sau nescrise ale societății în care trăiesc indivizii. Cu alte cuvinte, valorile indivizilor formează comportamente acceptate de societate

Pornind din acest punct de vedere, interiorizarea valorilor umane de către oameni facilitează procesul de înțelegere a lumii în care trăiesc. Datorită acestui proces, indivizii au șansa de a-și corecta, direcționa comportamentele, formând atitudinile, manierele și punând în discuție comportamentul celorlalți

Valorile pot fi împărțite în două grupuri: valori personale și valori sociale/principale.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Valorile personale pot fi definite ca lecții învățate din experiențele reale de viață. Valorile sociale/principale, pe de altă parte, apar în timpul creșterii și determină metodele de adaptare în societate. Cu toate acestea, este imposibil să spunem că valorile personale și valorile sociale sunt lucruri separate. Valorile sociale se bazează pe cele personale și sunt ca un ghid pentru acțiuni

Dacă privim mai în detaliu valorile care sunt acceptate din punct de vedere social, desigur ordinea importanței se schimbă de la om la om, putem să le aliniem astfel:

Demnitatea umană: Sentimentul unui individ sau al unui grup de respect față de sine și de valoarea de sine, integritate fizică și psihologică și abilitare

Democrație: O formă de guvernare în care puterea supremă este încredințată poporului și exercitată direct sau indirect de aceștia printr-un sistem de reprezentare care implică, de regulă, alegeri libere periodice

Egalitate: Statutul sau calitatea de a fi egal; Corespondența în ceea ce privește cantitatea, gradul, valoarea, rangul sau capacitatea

Dominanță: Faptul sau starea de a fi dominantă, ca: a) o poziție dominantă mai ales într-o ierarhie socială; b) influența sau controlul asupra unei comunități exercitate de un dominant

Respect pentru toți: Un sentiment de admirație profundă pentru cineva sau ceva provocat de abilitățile, calitățile sau realizările sale

Non-discriminare: Tratatamentul drept și egal al diferitelor categorii de persoane, în special pe motive de rasă, vârstă sau sex

Justiție: Calitatea de a fi just; dreptatea, echitatea sau corectitudinea morală

Solidaritate: Loialitatea și acordul general între toți oamenii dintr-un grup sau între diferite grupuri, deoarece toți au un scop comun

Egalitatea de gen: Starea de a fi de sex masculin sau de sex feminin (folosită în mod obișnuit în ceea ce privește diferențele sociale și culturale, mai degrabă decât cele biologice)

Umanitatea este un cumul de valori care ne definesc: valori precum iubirea, respectul, simțul comunității fac ca ființele umane să fie superioare celorlalte ființe. Conceptul de umanitate cuprinde toți oamenii care au trăit în trecut, trăiesc astăzi și vor trăi în viitor. Libertatea, egalitatea, fraternitatea, dreptatea, dragostea, respectul, toleranța, prietenia și solidaritatea sunt valorile comune, prețioase și speciale pentru toți oamenii. A fi uman înseamnă a interioriza toate aceste valori și a ne comporta luând-le permanent în considerare.

Pentru a ne exprima liber gândurile și comportamentele, avem nevoie de un mediu democratic, în care nu există nicio discriminare între oameni, toată lumea este egală. Declarația Universală a Drepturilor Omului, care începe cu propoziția „Toate ființele umane se nasc libere și egale în demnitate și în drepturi” arată că toți oamenii din societate sunt egali. Fiecare țară are documente importante – constituții – în care sunt protejate drepturile cetățenilor săi

Drepturile fundamentale și libertatea nu au gen. În țările în care există superioritatea legii, bărbații și femeile au drepturi și libertăți egale. Cel mai evident indicator al egalității de gen este faptul că femeile și bărbații lucrează în aceleași domenii de muncă și în aceleași condiții de mult timp. În acest context, egalitatea de gen are la bază în principiile democratice; în același timp, are un rol important în dezvoltarea socială și sprijina armonia socială. Armonia socială poate fi explicată ca un acord între oamenii care trăiesc într-o societate. În societățile care au armonie socială, putem observa existența egalității între oameni, considerarea unicității fiecăruia, fără deosebiri de limbă, religie sau rasă. Armonia socială însoțește, de asemenea, stabilitatea socială, toți trăiesc în pace și



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

respecta drepturile celorlalți. Stabilitatea socială este o perspectivă sociologică care descrie un grup social care încearcă mereu să mențină echilibrul, promovând coexistența armonioasă. Lipsa stabilității sociale provoacă revoluție și neliniște în grup.

4.2. Democrația

Putere a poporului, conducerea poporului de către popor, cuvântul **democrație** provine din limba greacă. Din punct de vedere etimologic, această noțiune este formată din două cuvinte: *demos* care înseamnă *popor* și *kratos* care înseamnă *putere*.

Ca regim politic, democrația se bazează pe participarea directă sau prin reprezentanți, a poporului la viața politică. Pentru a exista un regim democratic este necesară existența unor valori de bază: libertatea, dreptatea și egalitatea în fața legii, transparență, toleranță, competiția dreaptă, egalitatea șanselor, egalitatea în drepturi. Aceste valori ale societății democratice reprezintă ideile de bază ale unei anumite comunități. Pentru membrii comunității, acestea devin practici, tocmai prin comportamentul cetățenilor și al autorităților publice.

Orice stat democratic promovează și garantează libertățile personale ale cetățenilor, în limitele stabilite de legea fiecărui stat. Astfel, cetățenii trebuie să aibă dreptul la conduită și opinie proprie, să se bucure de securitatea domiciliului, a bunurilor pe care le posedă. Este necesar ca indivizii unui stat democratic să-și poată exprima liber punctul de vedere, să aibă libertatea de a-și alege conducătorii și de a decide în probleme de interes public.

Caracteristicile unui regim democratic sunt următoarele:

- statul trebuie să funcționeze pe baza unui ansamblu de reguli și proceduri. Acestea stabilesc cu exactitate care sunt persoanele care iau decizii de interes public și cum sunt adoptate aceste decizii;
- este necesară garantarea participării unui număr cât mai mare de persoane, de organizații și instituții la luarea deciziilor în stat;
- trebuie ca drepturile și libertățile oamenilor să fie protejate: libertatea conștiinței, libertatea de exprimare, dreptul la informație, dreptul de asociere, libertatea întrunirilor, drepturile electorale.

De-a lungul timpului oamenii au luptat pentru libertate, dreptate și egalitatea în drepturi, aceste idealuri formând, în prezent, normele care reglementează viața într-o societate democratică.

Pentru ca libertatea să aibă un sens practic și să nu se transforme în dominația celui mai puternic asupra celui mai slab, este nevoie de legi care să oprească voința arbitrară. De aceea este necesară existența unui stat de drept, în care să domnească legea, pentru ca cetățenii să nu se afle la bunul plac al conducătorilor, iar libertatea să fie, astfel, protejată. În mod cert, existența libertății nu presupune absența autorității, ci protejarea valorii de libertate trebuie să se bazeze pe autoritatea statului. Astfel, într-un stat democratic, oamenilor le sunt recunoscute și respectate drepturile. Cetățenii sunt egali în drepturi și în fața legii. Singura deosebire dintre oameni este aceea legată de capacități, educație, preferințe sau priceperi.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020



O societate democratică, dreaptă trebuie să asigure tuturor cetățenilor ei șanse egale de reușită în viață, fără nici un fel de discriminare.

Ca regim politic, democrația se caracterizează prin următoarele **principii**:

1. Pluralismul politic. Acest principiu se referă la existența mai multor centre efective de putere. Astfel, oamenii sunt diferiți, au nevoi, interese, opinii, valori și aspirații diferite. Pentru ca aspirațiile și interesele lor să fie luate în considerare, la momentul adoptării deciziilor, cetățenii se grupează în sindicate, partide politice precum și alte organizații nonguvernamentale.

Formele pluralismului în societățile democratice sunt:

- *pluralismul politic* = existența mai multor partide politice cu ideologii diferite (pluripartidism) (în România s-a realizat după 1990). Constituția României (art. 8-al. 1 Pluralismul în societatea românească este o condiție și o garanție a democrației constituționale).

- *pluralismul religios* = existența mai multor culte, biserici.

2. Reprezentativitatea, se referă la faptul că deciziile politice sunt luate în numele cetățenilor, de către reprezentanții aleși ai acestora, investiți prin vot cu încrederea lor. În situații excepționale, cum este cazul referendumului, cetățenii pot decide în mod direct. Deci o guvernare democratică se realizează prin intermediul reprezentanților. Conducătorii statului obțin și exercită puterea doar cu acordul celor conduși, acord care este asigurat prin intermediul alegerilor.

3. Domnia legii. Într-o societate democratică, toți cetățenii se supun legilor, indiferent de apartenență etnică, religioasă, politică situație materială, vârstă și sex. Astfel, nimeni nu este mai presus de lege. De aceea, toți cetățenii unui stat democratic trebuie să cunoască legea.

4. Separarea puterilor în stat. Un guvern democrat presupune separarea celor trei puteri: executivă, legislativă și judecătorească, fiecare dintre acestea având organizare și atribuții proprii. Deși sunt separate, cele trei puteri se întrepătrund și se controlează reciproc.

5. Voința majorității și protecția minorităților. Luarea deciziilor într-o colectivitate umană se face pe baza regulii majorității, în sensul că decizia se ia funcție de voința generală. În multe dintre statele democratice, inclusiv în România, sunt folosite diferite proceduri de vot, în vederea obținerii majorității. Este vorba de majoritatea simplă, adică jumătate plus unu și majoritate calificată, adică



UNIUNEA EUROPEANĂ

Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

două treimi dintre numărul celor prezenți. Este foarte important ca voința majorității să nu încalce drepturile și libertățile minorităților. Astfel anumite persoane pot avea idei diferite, care nu primesc aprobarea majorității. Dar, într-un guvern democratic, și aceste persoane trebuie să-și exprime liber opiniile, statul fiind cel care trebuie să apere și să promoveze, în același timp, minoritățile, indiferent de felul acestora: politic, etnic, religios.

6. Autoritatea înseamnă puterea de a impune o voință proprie unui grup de persoane care o acceptă. Acest principiu democratic își găsește aplicare în viața de zi cu zi a noastră, în școală, în familie, la locul de muncă. Se poate observa că anumite persoane cu autoritate se supun altor persoane ce dețin o autoritate mult mai mare. Această subordonare a autorităților într-un stat democratic se numește ierarhie, între autoritate și ierarhie existând o strânsă legătură.

Autoritatea, ca și principiu al unui stat democratic, se bazează pe legi, calități personale și, în primul rând pe tradiție. Când vorbim de tradiție avem în vedere acele datini, obiceiuri, care s-au derulat în decursul timpului, impunându-se astfel ca și tradiție(se știe că bătrânilor li se dă ascultare, întrucât în decursul vieții lor au devenit mai înțelepți).

7. Libertatea și responsabilitatea. O persoană este liberă atunci când acționează după propria voință, nefiind constrânsă de alte persoane, dar se supune unor legi și norme identice pentru toate celelalte persoane din stat. Cetățeanul liber își poate exprima liber propria voință într-un cadru social determinat de legi. În România, drepturile și libertățile individului sunt recunoscute prin Constituția României. În cuprinsul art. 23 se arată că „*Libertatea individuală și siguranța persoanei sunt inviolabile*“, „*Percheziționarea, reținerea sau arestarea unei persoane sunt permise numai în cazurile și cu procedura prevăzute de lege*“ iar „*Reținerea nu poate depăși 24 de ore*“.

8. Dreptate și egalitate. Dreptatea și egalitatea se află într-o strânsă interdependență. În cuprinsul declarației Universale a Drepturilor Omului se stipulează că „*Toate ființele umane se nasc libere și egale în demnitate și drepturi.*“ În vederea apărării și înfăptuirii dreptății, apare instituția Justiției. În România, justiția este reprezentată de către o femeie legată la ochi, ținând într-o mână o spadă cu două tășuri iar în cealaltă mână o balanță. Filozofând pe marginea acestui simbol, justiția ne apare puternică, egală și fără de concesiuni pentru toți cetățenii statului.

9) Proprietatea. În codul civil român, în cuprinsul art. 480, se arată că „*proprietatea este dreptul pe care îl are cineva de a se bucura și dispune de un lucru în mod exclusiv și absolut, însă în limitele determinate de lege.*“

4.3. Cadru teoretic referitor la problematica egalității de șanse

În contextul aderării la Uniunea Europeană, ca rezultat al „presiunii” instituțiilor europene și a altor organisme internaționale, pe de o parte, și al eforturilor interne comune ale organizațiilor ce luptă pentru drepturile femeilor în România, pe de altă parte, problematica egalității de gen, cunoscută din punct de vedere instituțional mai mult cu numele de egalitate de șanse între femei și bărbați, a devenit în ultimul deceniu și jumătate un element mai mult sau mai puțin vizibil pe agendele politice asumate românești. Discursul egalității de șanse dintre femei și bărbați, bine consolidat la nivel european din punct de vedere legislativ, începând cu mijlocul anilor '70, pătrunde



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axă Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

În spațiul românesc în anii '90 prin traducerea de lucrări feministe occidentale, prin promovarea lucrărilor locale de orientare feministă din mediul academic și al ONG-urilor ce susțin drepturile femeilor, precum și prin implementarea de proiecte în domeniu, finanțate în general din surse externe, fie din fonduri de pre-aderare, fie cofinanțate din fonduri europene structurale. Este însă puțin cunoscut, și acest fapt doar în mediile academice specializate, că România s-a bucurat, între jumătatea secolului nouăsprezece și jumătatea secolului douăzeci, de un avânt social care a susținut eforturile pentru drepturile femeilor (Ștefania Mihăilescu a contribuit cu o operă de pionierat cu privire la istoria feminismului românesc prin publicarea a două volume: „Din istoria feminismului românesc. Antologie de texte (1838-1929)” în 2002 și „Din istoria feminismului românesc. Studii și antologie de texte (1929-1948)” în 2006 și care a fost aparent șters în perioada postcomunistă de o amnezie cauzată, printre altele, de politicile comuniste egalitariste. (Există o literatură românească vastă în domeniu, publicată în colecția de Studii de Gen la Editura Polirom, începând cu anul 2000, ce conține lucrări elaborate de către Mihaela Miroiu, Laura Grunberg, Otilia Dragomir, Ștefania Mihăilescu, Valentina Marinescu, Maria Bucur, Cristina Ștefan, Oana Băluță, Vladimir Pasti etc.) Prin urmare, tranziția românească a suferit un așa-zis antifeminism preventiv (termen conceptualizat de profesoara Mihaela Miroiu (SNSPA), care sugerează că, în România, orice mișcare autointitulată feministă sau orientată spre problemele femeilor a fost complet respinsă chiar înainte de a avea ocazia să se dezvolte) și o neglijare generalizată a problemelor femeilor, în termeni politici. Totuși, cu susținerea Uniunii Europene, egalitatea de gen, ca efect instituționalizat al mișcărilor de femei, a fost acceptată ca element important pe agenda europeană și, ulterior, a fost asumată și în programele politice românești.

O clarificare minimală a termenilor egalitate de gen și abordare integratoare de gen necesită o înțelegere inițială a conceptelor de bază care explică originea și dimensiunea discriminărilor pe bază de sex/gen. Pentru a înțelege diversele „roluri” jucate de femei și bărbați de-a lungul istoriei, cercetătorii din domeniu au folosit diverse modele explicative pentru a descrie modurile în care inegalitățile sociale dintre femei și bărbați au fost produse și păstrate pentru o perioadă atât de lungă de timp. Conform criticilor feministe, ființa umană generică de sex bărbătesc („om”/bărbat) este văzută ca fiind în centrul existenței și culturii umane, acestea fiind structurate în jurul unor relații ierarhice, în sensul că majoritatea bărbaților și-au împărțit și încă își împart și își transmit în mod predominant lor înșiși puterea, autoritatea decizională, reprezentarea, evaluarea și interpretarea realității conform propriului lor sistem de valori, formând astfel un grup dominant. Aceste relații ierarhice decid locul pe care trebuie să îl ocupe femeile în societate și indică rolurile, drepturile, responsabilitățile și oportunitățile atât pentru femei, cât și pentru bărbați, în așa fel încât majoritatea bărbaților își asumă pozițiile privilegiate, iar femeile pe cele devalorizate. În consecință, economia, cultura, politica și relațiile publice în general sunt structurate în funcție de activitățile, valorile, obiceiurile, deprinderile și comportamentele bărbaților. Astfel, unele activități întreprinse de femei sunt considerate mai puțin importante în comparație cu cele efectuate de bărbați; educația, sănătatea, sectorul administrației publice etc. și-au pierdut din importanță când a crescut participarea femeilor în aceste zone, fiind astfel mai puțin valorizate atât din punct de vedere financiar, cât și simbolic.

Pe de altă parte, aceste perspective arată că relațiile de putere de gen sunt reproduse prin diviziunea sexuală a muncii, potrivit căreia anumite activități ar fi potrivite doar femeilor, iar altele numai bărbaților, în funcție de rolul jucat de fiecare în reproducere. Prin urmare, se așteaptă ca femeile să își asume „natural” toate funcțiile și activitățile legate de sfera domestică (locul de reproducere), în timp ce bărbații să ocupe spațiul public (suprasexualizarea corpului femeiesc a produs anumite modele hegemonice de feminitate: soție, mamă, top model, prostituată etc.).



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Impactul acestei diviziuni este mai mult decât evident, de vreme ce încorporarea treptată a femeilor în sfera publică a fost condiționată de accesul lor la slujbe și profesii ce derivau din activitățile domestice: curățenie, îngrijirea persoanelor (copii, persoane în vârstă, persoane cu dizabilități etc.), educație, sănătate, acțiuni sociale. Acest lucru provoacă o puternică segregare ocupațională, potrivit căreia:

- Spațiul public este valorizat mai mult.
- Responsabilitățile și funcțiile îndeplinite de bărbați sunt corelate cu profesionalism înalt în comparație cu cele ale femeilor, care trebuie să își dovedească constant valoarea și competențele profesionale.
- Cunoștințele informale obținute în sfera domestică au o valorizare mai mică în comparație cu cele din sfera publică.

Toate acestea au perpetuat și au consolidat subordonarea femeilor și prezența lor tot mai scăzută în procesul de luare a deciziilor și în ordonarea societății, determinând implicit și un control limitat al resurselor sociale în numele lor. O literatură vastă în teoria de gen susține ideea că multe dintre diferențele dintre femei și bărbați sunt influențate de factori care se materializează și se evidențiază în cadrul sistemului social patriarhal. Pentru unii teoreticieni, conceptul de gen marchează în mod specific aceste diferențe sociale și valorizări diferite, în timp ce noțiunea de sex este folosită pentru a se face referire la diferențele „biologice” dintre femei și bărbați. Un punct important care trebuie luat în considerare este acela că diferențele de sex dintre femei și bărbați au fost concepute ca fiind absolute, imuabile și proiectate într-un mod generalizat, la nivel social, ca negative și naturale, astfel încât cultura patriarhală a confundat diferențele naturale cu cele sociale, creând o structură care a permis:

- clasificarea subiecților sociali în funcție de sex, cu scopul de a exprima diferențele dintre femei și bărbați și de a justifica sistemul lor de dominare;
- organizarea relațiilor dintre și între indivizi și grupuri prin atribuirea unor roluri de gen în funcție de sex, definind spațiul, timpul și funcțiile lor respective, ducând la uniformizarea intereselor, nevoilor și așteptărilor atât pentru femei, cât și pentru bărbați;
- definirea normelor și a modelelor comportamentale “ideale” pentru ambele sexe.

Mecanismul de transmitere a informațiilor pe care societatea patriarhală încă îl folosește cu scopul de a se perpetua pe sine însăși a fost identificat ca fiind procesul de socializare de gen. Acesta este definit ca un proces de învățare prin care femeile și bărbații își asumă valori și comportamente dominante în societatea în care s-au născut. Alocarea de roluri diferite atât femeilor, cât și bărbaților, a generat convingeri adânc înrădăcinate cu privire la ceea ce femeile și bărbații „sunt capabili să facă”, reflectând și consolidând rolurile de gen. Rolurile și stereotipurile de gen sunt văzute ca piloni de bază ai socializării de gen, prin care aceste credințe și comportamente dominante sunt reproduse și întărite. Agenții de socializare sunt:

- familiile (încurajarea sau reprimarea diverselor comportamente prin modele parentale, jocuri, jucării, haine, culori etc.);
- sistemele educaționale (prin comportamentul profesorilor, conținutul și imaginile din manualele școlare, cunoașterea care trebuie transmisă etc.);
- religiile (structurarea unui sistem de valori și a unor norme morale care consolidează în mod simbolic hegemonia masculină);



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

- mass-media (comunicarea de modele general acceptate ale femeii și bărbatului prin imagini, limbaj, voci feminine și masculine în relație cu importanța mesajului social);
- grupul de prieteni (în timpul adolescenței, ca punct de referință pentru identificarea de gen pentru băieți și fete);
- limbajul în general (face femeile să pară invizibile prin masculinul generic și prin atribuirea unei valori preiorative sau inferioare anumitor cuvinte care se referă la femei).

În concluzie, societatea patriarhală afectează atât bărbații, cât și femeile, în toate aspectele sociale într-o asemenea măsură încât femeile și bărbații nu pornesc de pe picior de egalitate și, mai mult, perpetuează o valorizare scăzută a femeilor atât din punct de vedere material, cât și simbolic. Programele, politicile și proiectele implementate în UE și România de către instituțiile de stat și ONG-urile din domeniu se bazează pe această înțelegere a relațiilor de putere inegale dintre femei și bărbați, denumite relații de gen și promovate politic spre rezolvare ca egalitate de gen, prin respectarea și implementarea principiului egalității de șanse dintre femei și bărbați.

Concepută, în primul rând, în raport cu diferitele obiective de ocupare a forței de muncă, egalitatea de gen, ca o politică structurală a Uniunii Europene, a abordat în ultimele trei decenii și alte probleme legate de gen: violența bărbaților împotriva femeilor, educația și cultura, accesul la procesul decizional, traficul de femei, reprezentările de gen din mass-media etc.

În secolul 20, mișcările femeilor au reușit includerea egalității în drepturi în legislație, în acest fel reușind să monitorizeze și să interzică situațiile de discriminare împotriva femeilor. Acest pas a însemnat acceptarea unei egalități formale între femei și bărbați. Totuși, existența unui cadru legal nu a garantat în sine că ar putea fi obținută o egalitate reală între femei și bărbați, având în vedere că inegalitățile de gen au rădăcini puternice, care se transformă în bariere structurale ce împiedică progresul femeilor. Acest lucru poate fi ușor identificat prin consultarea oricărui document statistic legat de egalitatea de gen în care inegalitățile sunt cuantificate prin diverși indicatori.

Analiza realităților sociale a arătat că nu este posibilă atingerea egalității, dacă se tratează aparent în mod egal un grup ce pornește însă de pe o poziție inegală în comparație cu un altul, mai ales atunci când femeile se confruntă cu discriminări adânc înrădăcinate atât în mentalul individual, cât și în cel colectiv. Această înțelegere a făcut posibilă formularea principiului egalității de șanse. (4 Legea nr. 202/2002: „Art. 1 (2) În sensul prezentei legi, prin egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați se înțelege luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora.”) Obiectivul acestui principiu este crearea unui cadru de intervenție care să permită atât femeilor, cât și bărbaților să aleagă și să participe în mod liber în toate sferile sociale, în aceleași condiții de autonomie și responsabilități. Acest principiu a fost formulat cu scopul de a ghida măsurile împotriva formelor directe sau indirecte de discriminare împotriva femeilor.

Prin *discriminarea directă* se înțelege orice situație în care femeile sunt tratate într-o manieră inegală și dezavantajoasă pentru simplul fapt că sunt femei. (Legea nr. 202/2002: „Art. 4 a) prin discriminare directă se înțelege situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă.”) Discriminarea indirectă este legată de acele comportamente sau măsuri aparent neutre, dar care au un rezultat sau un impact negativ asupra femeilor și care sunt lipsite de justificare rațională și obiectivă adecvată situației respective. (Legea nr. 202/2002: „Art. 4 b) prin discriminare indirectă se înțelege situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică, aparent neutră, ar dezavantaja în special persoanele



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axă Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansa pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

de un anumit sex în raport cu persoanele de alt sex, cu excepția cazului în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt corespunzătoare și necesare.”)

Prin urmare, măsurile și strategiile de corecție au fost dezvoltate cu scopul de a echilibra în practică efectele socializării de gen și de a garanta un model egalitar/echitabil social.

Acțiunile afirmative reprezintă acțiuni sau măsuri temporare care favorizează grupul discriminat, în acest caz, femeile. Scopul este de a garanta accesul la resurse în condiții de egalitate. Acestea se aplică la punctul de plecare și în timpul procesului și încearcă să creeze o situație de egalitate între femei și bărbați și să reducă obstacolele. Totuși, acest lucru nu garantează și rezultatul scontat. Un exemplu de acțiune afirmativă este un program de formare profesională pentru femei menit să compenseze nivelul diferit de cunoștințe sau calificarea inegală.

Discriminarea pozitivă reprezintă un anumit tip de acțiune afirmativă ce vizează corectarea temporară a unei anumite situații. Aceasta se aplică la punctul de pornire și garantează rezultatele așteptate. O discriminare pozitivă este, de exemplu, situația în care o femeie este recrutată sau promovată într-o poziție de egalitate cu un bărbat, în special într-un domeniu ocupat cu preponderență de bărbați.

Trebuie înțeles că acțiunile afirmative și pozitive nu reprezintă discriminări în sensul negativ, iar legea (atât Legea nr. 202/2002, republicată, privind egalitatea de șanse dintre femei și bărbați, cât și Ordonanța nr. 137/2000, republicată, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare) stipulează clar că:

Ordonanța nr. 137/2000, art. 2, paragraf (9): „Măsurile luate de autoritățile publice sau de persoanele juridice de drept privat în favoarea unei persoane, unui grup de persoane sau a unei comunități, vizând asigurarea dezvoltării lor firești și realizarea efectivă a egalității de șanse a acestora în raport cu celelalte persoane, grupuri de persoane sau comunități, precum și măsurile pozitive ce vizează protecția grupurilor defavorizate nu constituie discriminare în sensul prezentei ordonanțe.”

Legea nr. 202/2002, art. 4, paragraf (e): „Prin acțiuni pozitive se înțeleg acele acțiuni speciale care sunt întreprinse temporar pentru a accelera realizarea în fapt a egalității de șanse între femei și bărbați și care nu sunt considerate acțiuni de discriminare.”

În plus, noțiunea mai nouă de discriminare multiplă a fost conceptualizată și instituționalizată pentru a acoperi acele situații în care se iau în considerare mai multe axe de discriminare (diferențiere): de exemplu, genul, ca o categorie de analiză, ar trebui să fie, de asemenea, corelat cu etnia, care devine un criteriu fundamental, dat fiind faptul că femeile române, de exemplu, se confruntă cu discriminări atât pentru faptul că sunt de etnie romă, cât și pentru că sunt femei (la un nivel mai teoretic, acest fel de instrument conceptual este numit intersecționalitate (Cercetătoarele Kimberlé Crenshaw (1991) și Patricia Hill Collins (2000) au fost printre primele care au contribuit la teoria intersecționalității, acordând importanță conceptului în anii 1990.) Termenul a intrat în spațiul academic românesc pe la mijlocul anilor 2000, în programele de master în studiile de gen la București (SNSPA) și Cluj (Universitatea Babeș-Bolyai)) și reflectă realitățile sociale de intersecționări multiple ale diverselor criterii de discriminare, nu într-un mod separat și adițional, ci mai degrabă într-o configurație nouă, interconectată și complexă). Evident, femeile române sunt diferite între ele și trăiesc în mod diferit diversele situații de discriminare. Femeile care nu sunt de etnie romă sunt mai puțin probabil nevoite să se confrunte cu aceleași tipuri de discriminări cu care se confruntă femeile de etnie romă. În același timp, trebuie luate în considerare



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

alte variabile în analiza diferențelor între femeile de etnie romă și cele care nu sunt de etnie romă atunci când vine vorba de piața forței de muncă: vârsta, domiciliul, tipul de activități economice în care sunt implicate, accesul și implicarea pe piața forței de muncă, munca la negru, veniturile și regiunile economice și geografice. În Raportul final privind cercetarea calitativă “Experiențe de lucru” cu recomandări privind proiectele și politicile publice pentru romi, elaborat de Enikő Vincze, Hajnalka Harbula și Noémi Magyarai în iulie 2010, autoarele susțin că intersecționalitatea este un instrument analitic util pentru înțelegerea modului în care indivizii, fiind membrii aceleiași comunități, au experiențe diferite și sunt diferiți în toate aspectele vieții lor.

Intersecționalitatea dintre statutul social-economic, genul, vârsta, etnia persoanei și modul în care acești factori sunt (auto)percepuți – petrecută în contextul concret al unui regim social/economic/politic – pe de o parte, ca întreg, determină șansele și opțiunile persoanelor în toate domeniile vieții, pe de altă parte, generează diferențe între ele, chiar dacă ele aparțin aceluiași colectivități (2010, p. 118).

Conform studiului elaborat de Agenția de Dezvoltare Comunitară “Împreună” în 2009, Sindicatele la intersecția dintre gen și etnie, chiar și atunci când femeile romă reușesc să accedă pe piața forței de muncă, există o mare probabilitate să intre, de fapt, în sectorul secundar al acesteia, caracterizat prin protecție socială mai mică, venituri mai mici și acces limitat la locurile de muncă mai bine plătite și stabile și, mai mult, printr-o foarte limitată capacitate de a “avansa” spre sectorul principal (2009, p. 9). Cercetarea efectuată în 2008 privind Discriminarea multiplă în România de către AnA și INCSMPS a evidențiat pozițiile vulnerabile ale femeilor de etnie romă de pe piața muncii, unde sunt tratate diferit și discriminate ca muncitoare plătite, ca colege, atât de către alte persoane, cât și de către autoritățile publice, oferind astfel o înțelegere mult mai utilă a discriminării multiple. (Discriminarea multiplă pornește de la premisa interpernerii sau intersectării unor caracteristici sociale, de statut, de aparență fizică, de poziționare ideologică și politică, în fapt, foarte obișnuită și comună în relaționarea noastră, care creează/determină poziționări sociale specifice și care presupune experiențe specifice ale discriminării (2008, p. 43- 44)) În comparație cu femeile care nu sunt de etnie romă și care au locuri de muncă cu venituri stabile (42,6%), femeile de etnie romă sunt mai puține (15,5%), iar acestea prestează în special muncă ocazională și/sau fără forme legale. Cu cele mai prost plătite slujbe, activitățile economice în care acestea activează în principal sunt: agricultura, industria textilă, industria alimentară (restaurante), comerțul și serviciile, sectorul manufacturier, serviciile publice (educație, sănătate).

În plus, în raportul privind Accesul romilor la muncă decentă și nevoia de capacitate economică (noiembrie 2010), efectuat în cadrul proiectului „Egalitate prin diferență. Accesul femeilor romă pe piața muncii”, Enikő Vincze susține că, indiferent de venitul pe care îl aduc în familie, femeile romă sunt mult mai mult afectate de o dublă povară, deoarece acestea trebuie să efectueze și munci generatoare de venit, dar și să aibă grijă de gospodărie și de membrii acesteia (2010, p. 9).

Concluzii

1. Această secțiune a avut ca scop familiarizarea cititorului/cititoarei cu unele dintre conceptele de bază ale perspectivei egalității de gen/de șanse între femei și bărbați, pentru a pregăti terenul pentru o mai bună înțelegere a abordării integratoare de gen ca abordare de integrare sistematică a obiectivelor egalității de gen în toate politicile, programele și măsurile care afectează atât femeile, cât și bărbații.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axă Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

2. Inegalitățile sociale (politice, economice și culturale) între femei și bărbați sunt efectele unei ordini sociale care privilegiază valorile, normele, acțiunile și performanțele bărbaților. Această ordine este, de asemenea, strâns conectată cu diviziunea sexuală a muncii, conform căreia femeile și bărbații ocupă preponderent anumite poziții și locuri de muncă pe piața forței de muncă, cu valorizări și implicații financiare diferite, de obicei, în detrimentul femeilor. Stereotipurile și așteptările de gen despre ceea ce femeile și bărbații ar trebui să gândească și cum să acționeze cauzează într-o mare măsură actuala concentrare și segregare de gen a pieței forței de muncă românești.

3. Un alt punct important de evidențiat este faptul că strategiile actuale, politicile și programele din domeniul egalității de gen atât la nivelul UE, cât și în România, sunt rezultatul unei lungi istorii a mișcărilor feministe care s-au luptat pentru anumite drepturi civile, economice, sexuale, culturale și politice.

4. Un alt aspect important de subliniat este faptul că abordarea integratoare de gen, ca strategie, trebuie să acorde atenție, de asemenea, diferitelor tipuri de instrumente analitice, cum este intersecționalitatea, instrumente folosite pentru a reliefa realități sociale și pentru a combate diversele contexte discriminatorii, cum sunt cele cu care femeile de etnie romă, femeile din mediul rural, femeile de peste 65 de ani se confruntă în fiecare zi.

5. Este mult mai probabil ca femeile de etnie romă să sufere discriminări atât în comunitățile lor, cât și în alte structuri sociale, fie pe piața muncii, fie în sistemul educațional, deoarece viața acestora este afectată de un set de dimensiuni interconectate, cum ar fi genul, etnia, clasa și vârsta.

4.4.Indicatori ai inegalităților de gen pe piața muncii din România

Inegalitățile structurale (de exemplu, diferențele în accesarea și distribuirea diverselor privilegii și beneficii culturale, politice și economice ale societății) generate de modul în care relațiile dintre femei și bărbați sunt ordonate, concepute și consolidate (relațiile de gen) sunt persistente în toate domeniile vieții sociale umane.

Piața muncii este unul dintre domeniile sociale care manifestă aceste diferențe structurale atunci când vine vorba de:

- accesul la anumite locuri de muncă (selecție și recrutare);
- relațiile de muncă (formare și dezvoltare profesională, promovare, venituri, sancționare și concediere, pensionare, beneficii sindicale etc.);
- protecția maternității;
- hărțuirea sexuală la locul de muncă;
- procesul de luare a deciziilor.

Deși este una dintre cele cu cel mai mare număr de prevederi legale referitoare la egalitatea între femei și bărbați și cu indicatori statistici specifici, piața forței de muncă este puternic interconectată cu alte aspecte ale vieții sociale, cum ar fi educația, sănătatea și participarea și reprezentarea politică. Ca un exemplu, indicele inegalității de gen (Gender Inequality Index), dezvoltat de către PNUD, a fost construit pe același cadru ca și indicele dezvoltării umane (Human Development Index), în scopul de a arăta modul în care piața muncii (indicator: participarea pe piața muncii), emanciparea (indicatori: nivelul de educație și reprezentarea politică) și



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

sănătatea reproducției (indicatori: fertilitatea adolescenților și mortalitatea maternă) sunt puternic interconectate și „expun diferențe în distribuția de realizări între femei și bărbați” (<http://hdr.undp.org/en/content/gender-inequality-index-gii>).

Un alt exemplu este indicele echității de gen (Gender Equity Index), calculat de către Social Watch (<http://www.socialwatch.org/node/11561>) prin care sunt analizate trei tipuri de diferențe: educația (rata de alfabetizare, rata de cuprindere în învățământul primar, rata de înscriere în învățământul secundar și rata de cuprindere în învățământul terțiar), activitatea economică (rata de activitate economică, venitul estimat perceput) și responsabilizarea (% femei în funcții tehnice, % femei în management și funcții guvernamentale, % femei în parlament, % femei în poziții de nivel ministerial).

La ora actuală, la nivelul Uniunii Europene problematica egalității de șanse pentru femei și bărbați abordează următoarele tematici:

- principiul nediscriminării de gen:
 - o egalitatea de tratament între femei și bărbați în afara pieței muncii;
 - o sarcina probei răsturnate în cazurile de discriminare de gen;
- accesul egal la muncă și formare vocațională:
 - o accesul la muncă, formare vocațională și promovare;
 - o principiul plății egale;
 - o activitățile liber profesionale, inclusiv munca în agricultură;
 - o femeile și știința;
- protecție socială:
 - o reconcilierea vieții de familie cu viața profesională (participarea echilibrată a femeilor și a bărbaților în ambele sfere ale vieții);
 - o concediu parental și concediu legat de probleme familiale;
 - o protecția femeilor însărcinate, a femeilor care au născut recent și a femeilor care alăptează;
 - o servicii de îngrijire a copilului;
 - o scheme de asistență socială ocupațională;
 - o asistență socială;
- hărțuire sexuală:
 - o prevenirea hărțurii sexuale la locul de muncă;
 - o protecția demnității femeilor și bărbaților la locul de muncă;
- egalitatea de șanse între femei și bărbați la nivel instituțional:
 - o integrarea componentei de gen la nivelul tuturor politicilor UE (gender mainstreaming);
 - o participarea echilibrată a femeilor și a bărbaților la procesul de luare a deciziilor;
 - o integrarea componentei de gen la nivelul fondurilor structurale;
- alte teme de interes:
 - o prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor;
 - o prevenirea și combaterea traficului cu femei;
 - o drepturile sexuale și reproductive;

Importanța datelor statistice în dezvăluirea status-quo-ului unui anumit context socioeconomic istoric, a diferențelor și discrepanțelor între femei și bărbați în ceea ce privește diversele ierarhii orizontale și verticale ale pieței forței de muncă, (diferențele de gen în cadrul



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

diverselor sectoare economice) este fundamentală pentru procesul de stabilire a unor politici, strategii și programe viitoare din domeniu. În cele ce urmează vom introduce unele date relevante pentru problematica egalității de gen, astfel încât să oferim un cadru general de analiză privind modul în care inegalitățile și relațiile de putere de gen se reflectă statistic pe piața muncii. Unele dintre aceste date sunt luate ca indicatori de bază în orice analiză de gen, iar alte date indică inegalitățile structurale de gen.

1. Demografie - Indicatori ai populației (2017)

(http://www.insse.ro/cms/sites/default/files/field/publicatii/romania_in_cifre_breviar_statistic_1.pdf)

Populație: 19,644,350

Sex: 51,1% femei și 48,9% bărbați

Domiciliu: 53,6% urban și 46,4% rural

Speranța de viață la naștere: 72,1 pentru bărbați și 79,1 pentru femei.

Născuți vii: 189,474.

Mortalitate infantilă: 7,2 din 1000 de născuți vii (UE-27: 4,3).

Căsătorii: 6,4 din 1000 de persoane (142,6 mii căsătorii)

Divorțuri: 1,4 din 1000 de persoane (31,1 mii divorțuri)

! Indicatorii demografici sunt foarte relevanți dintr-o perspectivă de gen, întrucât aceștia sunt instrumentalizați în diferite tipuri de politici publice (de exemplu, politicile statale pronataliste), cu multe implicații în viața femeilor și în participarea acestora pe piața muncii.

2. Educație

Datele statistice arată că în general proporția femeilor cu un nivel superior de educație este mai mare decât proporția bărbaților care au acest nivel de educație.

Analizând nivelul de educație atins, există diferențe foarte mici între femeile și bărbații din UE la un nivel inferior de educație. Totuși, la nivelurile superioare se observă tipare diferite. Procente egale de femei și bărbați cu vârste cuprinse între 25 și 64 de ani din UE (23%) aveau cel mult un nivel inferior de educație (erau absolvenți de ciclul gimnazial) în 2016. Un procent mai mic de femei (45%) decât de bărbați (48%) din UE aveau cel mult un nivel mediu de educație (absolviseră învățământul liceal sau postliceal neuniversitar). Acest tipar s-a putut observa în aproape toate statele membre. În ceea ce privește învățământul superior, 33% dintre femeile din UE erau absolvente ale acestui ciclu de învățământ, în comparație cu 29% dintre bărbați. Există o majoritate a femeilor cu acest nivel de educație în aproape toate statele membre, cele mai mari diferențe între femei și bărbați înregistrându-se în statele membre baltice precum și în Finlanda, Suedia și Slovenia. (http://www.insse.ro/cms/Women_and_man/wide-menu.html?lang=ro)

Cu toate acestea, diferențele între femei și bărbați în ocuparea pe piața muncii, în angajarea part-time și salarizare par să rămână neafectate de nivelul de educație, deoarece acestea tind să crească pentru vârstele cuprinse între 25 și 35 de ani, indicând astfel un impact puternic al responsabilităților familiale asupra ocupării femeilor pe piața muncii.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

! În România, nivelul ridicat de participare a femeilor în domeniile educaționale specifice reflectă deja o feminizare puternic stabilită în acele domenii “tradițional femeiești” și, implicit, și în sectoarele corespunzătoare de pe piața muncii.

3. Segregarea și concentrarea de gen

În general, literatura în domeniul egalității de gen definește segregarea de gen ca fiind tendința femeilor și bărbaților de a fi angajați în ocupații diferite. Pe de altă parte, o concentrare de gen este considerată a fi o măsură a predominanței unui sex într-o anumită ocupație sau grup de ocupații. Diviziunea de gen pe piața muncii plătite este încă o trăsătură omniprezentă a pieței muncii românești, ceea ce înseamnă că, în timp ce în anumite domenii economice femeile sunt predominante (acestea sunt numite sectoare feminizate), cum ar fi sistemul de îngrijire și de sănătate, educație, hoteluri și servicii de restaurante, intermediari financiare, asistență socială etc., bărbații controlează industria (extractivă, energia electrică și termică, gaze și apă), domeniul militar, de informații, de transport și comunicații, construcții, administrație publică și apărare etc. Statistic, indicatorii sau indecșii folosiți în domeniu indică faptul că segregarea produce o distribuție diferită a femeilor și bărbaților pe ocupații sau sectoare: cu cât este mai puțin egală distribuția, cu atât este mai mare nivelul de segregare.

Procesul de înțelegere a segregării de gen pe piața muncii se bazează pe numeroase variabile explicative (avantaje comparative, subinvestiții, preferințe și prejudecăți, bariere la acces și practici organizaționale, roluri pe venituri diferențiale etc.), stereotipurile de gen și configurațiile culturale patriarhale fiind văzute drept cele fundamentale, având în vedere contextul unui mediu social în care încă se așteaptă de la femei să aibă grijă de “cineva” (denumit în continuare feminizarea sănătății, educației etc.) și de la bărbați să se implice în ocupații mult mai valorizate și în poziții de putere, decât să își asume problemele “casnice”.

Cu cât au mai mulți copii, cu atât cresc diferențele între rata de ocupare a femeilor și cea a bărbaților.

În medie, rata de ocupare a bărbaților este superioară celei a femeilor (72% în comparație cu 61% în UE în 2016). Diferența între ratele de ocupare ale femeilor și bărbaților crește odată cu numărul de copii. În UE în 2016, rata de ocupare pentru femeile cu copii a fost de 65%, fiind de 73% pentru bărbați. Ratele au fost mai mari atât pentru femeile cu un copil (71%) cât și pentru bărbați (85%). Pentru femeile cu doi copii, rata a rămas aproape identică (70%), în timp ce rata pentru bărbați a crescut la 89%. Pentru persoanele cu trei sau mai mulți copii, rata de ocupare a scăzut și a fost de 55% pentru femei, în comparație cu 84% pentru bărbați. Acest tipar se observă în marea majoritate a statelor membre.

Aproape o treime dintre femeile care au un loc de muncă lucrează cu fracțiuni de normă.

Un aspect important al reconcilierii între viața profesională și viața de familie este lucrul cu fracțiuni de normă. Totuși, acesta nu este distribuit egal între femei și bărbați: în UE în 2016, 32% dintre femeile care aveau un loc de muncă lucrau cu fracțiuni de normă, în comparație cu 9% dintre bărbați. Situația era diferită de la un stat membru la altul, cele mai mari procente pentru femeile care lucrau cu fracțiuni de normă înregistrându-se în Olanda (77%), Austria (47%) și Germania (46%), și pentru bărbați în Olanda (26%) și Danemarca (17%). Cel mai mic procent al persoanelor care



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

lucrau cu fracțiune de normă (atât în cazul femeilor cât și în cazul bărbaților) s-a înregistrat în Bulgaria (2% atât pentru femei cât și pentru bărbați).

Procentul femeilor care nu au un loc de muncă este mai mare decât procentul bărbaților.

În UE, în 2016, rata șomajului a fost de 8,7% pentru femei și 8,4% pentru bărbați. În paisprezece state membre, rata șomajului a fost mai mare la femei, în treisprezece a fost mai mare la bărbați și în Ungaria a fost egală. Cele mai mari diferențe în privința ratei șomajului în sensul unei rate superioare la femei s-au înregistrat în Grecia (28,1% pentru femei și 19,9% pentru bărbați) și Spania (21,4% și 18,1%). Cele mai mari diferențe pentru tiparul opus, rate inferioare ale femeilor în raport cu ale bărbaților, s-au înregistrat în Irlanda (6,5% la femei și 9,1% la bărbați), Letonia (8,4% la femei și 10,9% la bărbați) și Lituania (6,7% și 9,1%).

O treime dintre managerii din UE sunt femei.

Bărbații care lucrează ocupă în general funcții mai înalte decât femeile. De exemplu, se poate observa că o treime (33%) dintre managerii din UE în 2016 erau femei. Ponderea femeilor care aveau această funcție nu depășea 50% în niciun stat membru: cele mai mari proporții s-au înregistrat în Letonia (47%), Polonia și Slovenia (ambele cu 41%), Lituania, Ungaria și Suedia (toate cu 39%). Pe de altă parte, cele mai mici ponderi s-au înregistrat în Luxemburg (18%), Republica Cehă, Olanda și Grecia (toate cu 25%).

Femeile câștigă în medie cu 16% mai puțin decât bărbații.

În UE, în 2015, femeile au câștigat cu 16,3% mai puțin decât bărbații la o comparație a câștigurilor salariale brute medii pe oră. În medie, femeile au câștigat mai puțin decât bărbații în toate statele membre. Totuși, această diferență de remunerare între femei și bărbați variază. Cele mai mari diferențe s-au înregistrat în Estonia (26,9%), Republica Cehă (22,5%), Germania (22,0%), Austria (21,7%) și Marea Britanie (20,8%). Pe de altă parte, cele mai mici diferențe între femei și bărbați în ceea ce privește câștigurile salariale s-au înregistrat în Luxemburg și Italia (ambele cu 5,5%), România (5,8%), Belgia (6,5%) și Polonia (7,7%).

Ca indicator neajustat, diferența de remunerare între femei și bărbați oferă o imagine de ansamblu asupra inegalităților în ceea ce privește câștigul pe oră. O parte din diferența de remunerare poate fi explicată prin caracteristicile individuale ale bărbaților și femeilor care au un loc de muncă (de ex., experiența și educația) și prin segregarea sectorială și profesională bazată pe gen (de ex., există mai mulți bărbați decât femei în anumite sectoare/ocupații cu, în medie, câștiguri salariale mai mari în comparație cu alte sectoare/ocupații). În consecință, diferența de remunerare între femei și bărbați este legată de o serie de factori culturali, juridici, sociali și economici care depășesc cu mult problema remunerării egale pentru aceeași muncă.

Din punctul de vedere al Comisiei Europene, „diferența de salarizare măsoară diferența relativă între câștigul salarial mediu brut pe oră pentru femei și bărbați în cadrul economiei în ansamblu” (2007). Egalitatea în remunerare nu se referă numai la veniturile salariale. Plata include, de asemenea, bonusuri, ore suplimentare, prime de vacanță, concediu medical, stimulente și pensii ocupaționale.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axă Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Faptul că diferența de plată persistă presupune o devalorizare sistematică a profesiilor și pozițiilor dominate de femei în raport cu cele ocupate în special de bărbați. Analizele privind această problemă au arătat că există mai mulți factori care determină diferențele de salarizare între femei și bărbați, unele dintre ele fiind: prezența în număr mare a femeilor în domeniile prost plătite, în special dacă ocupă poziții de execuție, în timp ce bărbații ocupă mai frecvent poziții de top în toate sectoarele economice; există diferențe însemnate în procesele de stabilire a salariilor între mediul public și cel privat. În mod tipic, discriminarea salarială din sectorul public are loc la stadiul de promovare profesională, deși la stadiul de angajare salariile sunt egale; stabilirea salariilor în sectorul privat este aparent bazată pe un proces de negociere; întreruperile temporare de muncă cauzate de concediul de maternitate luat de aproximativ 81% dintre femeile din România, ducând la întâzieri în procesul promovării profesionale, al specializării și, implicit, al creșterii salariale; dubla zi de muncă a femeilor (munca plătită la serviciu plus munca neplătită efectuată în gospodărie) duce la mai puține ore suplimentare pentru femei și deci la obstacole în promovare.

! Deși în România diferența de salarizare între femei și bărbați este una dintre cele mai scăzute din UE-27, acest aspect reprezintă încă o problemă ce trebuie abordată cu instrumente mai precise, atât la nivel vertical, cât și orizontal în sectoarele economice, deoarece importanța, tipul sectorului și ierarhia internă afectează (re)distribuirea resurselor financiare.

4. (Re)concilierea vieții profesionale cu viața de familie

Principiul egalității de șanse între femei și bărbați, în ceea ce privește piața muncii, vizează, de asemenea, printre alte aspecte, cum ar fi recrutarea, remunerarea, cariera și pensionarea, și problema reconcilierii vieții de familie și a celei profesionale. Pe scurt, acest aspect se referă la faptul că atât femeile, cât și bărbații, în România (evident, în moduri și cu efecte total diferite), sunt afectați de dificultățile întâmpinate în procesul de echilibrare a timpului petrecut la locul de muncă cu cel pentru viața de familie.

Unii dintre factorii care influențează acest lucru sunt: vârsta și numărul de copii, timpul de lucru, structura temporală a zilei și valoarea atribuită de către partenerii implicării lor individuale în îndeplinirea sarcinilor domestice. În ciuda deciziilor luate de către statele membre ale UE de a încuraja prin toate mijloacele o mai bună conciliere a vieții profesionale cu cea de familie, exprimate atât de către obiectivele de la Lisabona, cât și de obiectivele stabilite la Barcelona în 2002, în România nu se poate vorbi încă de o distribuție egalitară a responsabilităților familiale și de o participare echilibrată a femeilor și a bărbaților la viața economică, socială și culturală. Conform cercetărilor efectuate cu privire la rolurile și statutul familiei și distribuirea sarcinilor în gospodărie (Barometrul de opinie publică – Viața de cuplu, Fundația Soros România, mai 2007), femeile sunt responsabile pentru cele mai multe dintre treburile gospodăriei. Bărbații se ocupă de reparațiile din casă și reparațiile auto; femeile au sarcini casnice (gătire, spălat, călcat și curățenie), precum și creșterea și îngrijirea copilului. În general, atât femeile, cât și bărbații pot avea acces la unele servicii specializate, cum ar fi: servicii instituționalizate de îngrijire a copiilor (cămine, grădinițe, internate etc.), servicii individuale oferite de dădacă/îngrijitoare (plătite) etc., ajutor de la partener/ă sau alte persoane neplătite: bunici, rude, vecini, prieteni etc.

Lipsa serviciilor de îngrijire disponibile, accesibile și de calitate în cele mai multe dintre țările membre ale Uniunii Europene, și faptul că munca de îngrijire nu este realizată în mod egal de către femei și bărbați, au un impact negativ direct asupra capacității femeilor de a participa la toate aspectele domeniilor sociale, economice, culturale și politice.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansa pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Statisticile arată că implicarea tatălui în îngrijirea și educația copiilor este relativ mică în România. Indicatorul care ar putea reflecta interesul tatălui în îngrijirea copiilor este concediul de creștere și îngrijire a copiilor.

Conform Legii nr.66/2016, cuantumul indemnizației lunare pentru creșterea și îngrijirea copilului se calculează ca 85% din media veniturilor nete realizate în ultimele 12 luni din ultimii 2 ani anteriori datei nașterii copilului. De la 1 ianuarie 2018, indemnizația lunară pentru creșterea copilului are o limită minimă de 1.250 de lei, în creștere de la 1.232 de lei (valoarea minimă în 2017). Deși numărul de bărbați care au accesat acest tip de concediu în România rămâne foarte scăzut, trebuie observată tendința pozitivă. Cazurile în care tatăl decide să acceseze această opțiune sunt totuși cel mai adesea determinate de considerente economice (de exemplu, salariul tatălui este mai mic decât cel al mamei).

În perioada 1 ianuarie-30 septembrie 2017, în medie, 228.070 de români au primit indemnizația lunară pentru creșterea copilului sau stimulent. Dintre aceștia, 157.843 au primit indemnizați pentru creșterea copilului, cu 17.748 mai mult în comparație cu perioada corespunzătoare din 2016. Un număr de 129.226 femei și 13.764 bărbați au depus, după 1 iulie, dosare pentru acordarea indemnizației pentru creșterea și îngrijirea copilului, cuantumului mediu fiind de 1.404 lei pe lună.

5. Antreprenoriat

În GEM 2010 Raport global, atunci când vine vorba despre diferența de gen în antreprenoriat, autorii susțin că: „Femeile pot intra în antreprenoriat din aceleași motive ca și bărbații: pentru a se întreține pe ele însele și familiile lor, pentru a-și îmbunătăți viața cu o carieră și o independență financiară și așa mai departe. Cu toate acestea, pot exista considerente speciale pentru implicarea femeilor în pornirea afacerilor. Acest lucru este important de examinat, având în vedere faptul că participarea femeilor în domeniul antreprenoriatului variază considerabil în interiorul domeniilor economice, dar este aproape întotdeauna mai mică decât cea a bărbaților” (2011, p. 34).

Pe baza definițiilor conceptului de antreprenoriat formulate în literatura internațională, se poate identifica o înțelegere mai amplă a conceptului de antreprenoriat feminin și a indicatorilor asociați: procentul de femei care desfășoară activități independente; procentul de femei care sunt proprietare de afaceri și rata de antreprenoriat a femeilor.

În România, disparitățile de gen persistă și în domeniul antreprenoriatului, unde numărul bărbaților care au societăți în administrare este de aproape trei ori mai mare decât cel al femeilor. Întreprinderile create de femei - în ceea ce privește întreprinderile mici și mijlocii (IMM) - reprezintă aproximativ 34% din totalul întreprinderilor.

Pentru Uniunea Europeană, în conformitate cu Ancheta forței de muncă (2008) și Strategia pentru egalitatea între femei și bărbați 2010-2015, „proporția femeilor antreprenor, de 33% (30% în faza de început) este, într-o oarecare măsură, mai puțin decât optimă și cele mai multe femei încă nu consideră antreprenoriatul drept o opțiune de carieră relevantă”.

! Antreprenoriatul românesc feminin, care devine și mai mult un indicator relevant pentru independența financiară și economică a femeilor comparativ cu bărbații, este încă împiedicat de diverse discriminări pe bază de gen, excluzându-se astfel femeile de la oportunitățile de afaceri și



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

limitându-li-se accesul la cunoștințele și competențele care sunt fundamentale succesului antreprenorial.

6. Pensii

Conform Impactului socioeconomic al sistemelor de pensii asupra femeilor (raport elaborat în februarie 2009 pentru Comisia Europeană, Directoratul General pentru Ocupare, Afaceri Sociale și Egalitate de Șanse), femeile în vârstă din UE sunt mai afectate de sărăcie decât bărbații.

În mai mult de jumătate dintre statele membre, rata riscului de sărăcie al femeilor de peste 65 de ani este mai mare de 20%. Ratele sărăciei femeilor din UE s-au înrăutățit, de fapt, în ultimii ani: rata medie pentru UE-25 a crescut de la 19% în 1999 cu două puncte procentuale (21%) până în 2006. Ratele de sărăcie ale femeilor peste 75 de ani sunt chiar mai mari, cu o medie de 24% (UE-25) și 26% (UE-15) (Impactul socioeconomic al sistemelor de pensii asupra femeilor, 2009, p. 6).

Raportul subliniază, de asemenea, importanța problemei vârstelor de pensionare, având în vedere tendința europeană recentă care condiționează într-o mare măsură relația dintre contribuții și beneficii în sistemele de pensii (legate de venituri) și îi dezavantajează mult pe cei cu venituri mici, femeile fiind multe dintre aceștia (2009, p. 9). Impactul sistemului de pensii asupra femeilor a fost analizat în ultimele două decenii, iar unele dintre variabilele identificate pentru diferența de pensie între femei și bărbați sunt: probabilitatea mai mare ca femeile să aibă salarii mici (a se vedea secțiunea cu diferența de remunerare de mai sus), femeile sunt mai des angajate cu normă parțială de muncă și probabilitatea mai mare ca femeile să își întrerupă dosarele de angajare.

Conform Raportului prezidențial privind riscurile și inegalitățile sociale în România, elaborat de Comisia Prezidențială pentru Analiza Riscurilor Sociale și Demografice în septembrie 2009, femeile, în prezent cu o speranță medie de viață în jur de 7 ani mai mare decât cea a bărbaților, vor continua să reprezinte o pondere ridicată printre pensionarii în vârstă. Din moment ce pensionarea se face mai devreme și trăiesc mai mult, femeile, deși dezavantajate în ceea ce privește nivelul pensiei, beneficiază de fondul de pensii mai mulți ani decât bărbații, raportul dintre anii de pensie și anii de contribuție fiind mult mai mic în cazul bărbaților.

Astfel, Comisia Prezidențială a recomandat egalizarea vârstei de pensionare pentru bărbați și femei (2009, p. 90).

! Egalizarea vârstei de pensionare pentru bărbați și femei ar putea avea efecte evident pozitive: aceasta va spori accesul femeilor la posturi de conducere și va crește veniturile acestora (și, prin urmare, pensiile viitoare), deoarece este bine cunoscut faptul că ierarhia de top este de obicei atinsă spre sfârșitul carierei, iar salariile sunt mai mari.

7. Participarea femeilor la procesul decizional

Încurajarea unei participări echilibrate a femeilor și bărbaților la procesul de luare a deciziilor la nivel politic, al administrației publice, al sistemului judiciar, de afaceri, al partenerilor sociali și al ONG-urilor, ca o modalitate eficientă de punere în aplicare a agendei sociale prin intermediul căreia să îndeplinească nevoi și interese diverse și specifice ale femeilor din România, reprezintă o altă dimensiune a principiului egalității de șanse între femei și bărbați pe piața forței de muncă.

În urma analizei datelor referitoare la ocuparea de către femei, respectiv de către bărbați, a pozițiilor de decizie în administrația publică centrală, conform datelor EIGE raportate



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axă Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

(http://anes.gov.ro/wp-content/uploads/2018/05/ANALIZA-F_B-POZITII-DECIZIE-ADM-PUBLICA-2017.pdf) a rezultat:

- La nivel central (ambele grade decizionale) există 644 posturi decizionale (103 vacante), ocupate în procent de 84%.
 - Posturile de decizie în administrația publică centrală (grad decizional 1 și 2) sunt ocupate în proporție de 48,06% de bărbați și 51,94% de femei.
 - La gradul decizional 1, există 263 posturi, din care 43 vacante, ocupate în procent de 83,65. (Gradul decizional 1: secretar general, secretar general adjunct, director general, director general adjunct; Gradul decizional 2: director, director adjunct.)
 - În ceea ce privește gradul decizional 1, posturile de secretar general sunt singurele care sunt ocupate în proporție mai mare de către bărbați (77,27%), restul fiind ocupate de către femei, după cum urmează: secretar general adjunct – 60%, director general – 50, 5% și director general adjunct – 50,75%.
 - La gradul decizional 2, există 381 posturi, din care 60 vacante, ocupate în procent de 84,25%.
 - La gradul decizional 2, ambele posturi decizionale sunt ocupate majoritar de femei, astfel: director – 53,13% și director adjunct – 56,92%.
 - Femeile sunt majoritare în ocuparea posturilor de decizie la gradul decizional 2 (53,89%), iar la gradul decizional 1, procentajul este destul de apropiat față de cel al bărbaților, acestea deținând 49,09%.
 - Ponderea femeilor care ocupă poziții de conducere executivă în administrația publică centrală, la ambele grade decizionale, este cea mai mare în domeniile aflate în competența Ministerului pentru Relația cu Parlamentul (cu mențiunea că există un singur post de conducere care este ocupat de 1 femeie), Ministerului Dezvoltării Regionale, Administrației Publice și Fondurilor Europene, Ministerului Sănătății, Ministerului Muncii și Justiției Sociale, Ministerului Mediului și Ministerului Culturii și Identității Naționale.
 - Domeniile de activitate cu pondere masculină în ocuparea pozițiilor decizionale, la ambele grade decizionale, sunt cele aflate în competența următoarelor instituții: Ministerul Consultării Publice și Dialogului Social, Ministerul Cercetării și Inovării, Secretariatul General al Guvernului, Ministerul Apelor și Pădurilor și Ministerul Agriculturii și Dezvoltării Rurale.
 - În anul 2017, față de anul 2016, atât la gradul decizional 1 cât și la gradul decizional 2, procentajul feminin a scăzut ușor. Cu toate acestea, România înregistrează procentaje de peste 40%, chiar 50%, la ambele grade decizionale, cât și la totalul general, fapt ce arată că țara noastră înregistrează cote de gen substanțiale în administrația publică centrală.
- Camera Deputaților – 2016 (<http://anes.gov.ro/wp-content/uploads/2018/05/ANALIZA-ALEGERI-PARLAMENTARE-2016.pdf>)
- Formațiunile politice au obținut 312 mandate, din care bărbaților le sunt repartizate 248 (79,49%) și femeilor 64 (20,51%).

Senat – 2016

- În urma alegerilor, din cele 136 mandate, 116 le revin bărbaților și 20 femeilor. Media națională a mandatelor obținute este de 85,29% bărbați și 14,71% femei.



UNIUNEA EUROPEANĂ

Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Reprezentarea femeilor și a bărbaților în Parlamentul României, la ultimele 3 alegeri (2008, 2012, 2016)

	2008		2012		2016	
	Femei%	Bărbați%	Femei%	Bărbați%	Femei%	Bărbați%
Parlamentul României	14,11	85,89	11,40	88,60	18,92	81,08
Camera Deputaților	14,79	85,21	12,86	87,14	20,51	79,49
Senat	12,80	87,20	8,00	92,00	14,71	85,29

! Reprezentarea politică a femeilor și participarea lor la procesul de luare a deciziilor, în general, rămâne un obiectiv fundamental al egalității de gen, astfel încât să faciliteze accesul acestora la resurse economice și financiare, agende politice, programe și decizii. (<http://anes.gov.ro/biblioteca-virtuala/>)

8. Hărțuirea sexuală la locul de muncă

În Directiva 2002/73/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 23 septembrie 2002 ca modificare a Directivei 76/207/CEE a Consiliului privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, formarea și promovarea profesională, precum și condițiile de muncă, hărțuirea sexuală este definită ca o situație „unde orice formă de comportament nedorit verbal, nonverbal sau fizic de natură sexuală are loc cu scopul sau are ca efect lezarea demnității unei persoane, în special prin crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau ofensator”.

Potrivit raportului „Violența la locul de muncă și hărțuirea: o imagine europeană (2010)”, (<http://osha.europa.eu/en/publications/reports/violence-harassment-TERO09010ENC>, p. 23-24) elaborat de Agenția Europeană pentru Sănătatea și Securitatea în Muncă, acest lucru este împărțit în:

- experiențele personale de a fi supus la hărțuire sexuală la locul de muncă și
- conștientizarea existenței hărțuirii sexuale la locul de muncă.

Formele hărțuirii sexuale pot fi:

- fizică (de ex., contactul fizic intenționat și nedorit);
- verbală (de ex., comentariile cu conotații sexuale repetate);
- gesturi (de ex., gesturi de natură sexuală repetate cu privire la corpul unei persoane);
- formă scrisă;
- comportament de constrângere (de ex., amenințare cu concedierea dacă favorurile sexuale nu sunt îndeplinite);
- mediul ostil (de ex., expunerea unui material pornografic).

Al patrulea Studiu european al condițiilor de muncă susține că mai puțin de 2% dintre lucrătorii europeni au fost expuși la hărțuire sexuală sau unei atenții sexuale nedorite. (<http://osha.europa.eu/en/publications/reports/violence-harassment-TERO09010ENC>, p. 49.)

În România, un studiu privind hărțuirea sexuală la locul de muncă a fost realizat de către Institutul de Marketing și Sondaje în 2007, la solicitarea Centrului Parteneriat pentru Egalitate (CPE). (<http://www.cpe.ro/wp-content/uploads/2016/03/Hartuirea-sexuala-la-locul-de-munca.pdf>)



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Rezultatele au arătat că 12,3% dintre respondenți au declarat că s-au confruntat cu sau au avut informații despre hărțuirea sexuală la locul de muncă. În ceea ce privește soluțiile practice pentru a gestiona situațiile de hărțuire sexuală, 15% dintre respondenți au fost obligați să părăsească locul de muncă și 25% au trimis plângeri la conducerea companiei, sindicate sau autorități. 55% dintre respondenți au declarat că au informații și cunoștințe despre legislația din acest domeniu. Au existat diferențe semnificative de gen între respondenți. Femeile, în măsură mai mare decât bărbații, consideră că gesturile, limbajul cu conotație sexuală, sărutul fără intenție, întâlnirile amoroase reprezintă hărțuire sexuală

! Având în vedere consecințele negative multiple ale hărțuirii sexuale la locul de muncă, în ceea ce privește împlinirea personală, satisfacția muncii, climatul de lucru și motivația, strategiile în domeniu sunt centrate pe nevoia de a schimba culturile organizaționale, pentru a sensibiliza cu privire la hărțuirea sexuală la locul de muncă, la servicii de instruire și consiliere confidențiale, precum și cu privire la cadrul legal și includerea acestui tip de discriminare pe agenda egalității de șanse între femei și bărbați.

Concluzii

- Femeile reprezintă mai mult de jumătate din populația României (51,3%).
- Segregarea și concentrarea de gen atât în educație, cât și pe piața muncii conduc la valorizări și interpretări diferite în detrimentul activităților, performanțelor și accesului femeilor la resurse financiare și materiale.
- Datele statistice legate de situația femeilor în educație, în piața muncii și în participarea și reprezentarea politică reflectă interconexiunea lor, arătând cum o segregare și o concentrare timpurie în educație vor fi regăsite și reîntărite mai departe pe piața muncii, cu efecte clar dezavantajoase pentru femei, care rămân în același timp mult subreprezentate în arena politică.

4.5. Egalitatea de șanse și de gen

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





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axă Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Relevanța în problemele de gen (gender relevance) – punerea în discuție a relevanței unei politici sau a unei acțiuni cu privire la relațiile de gen, a egalității dintre femei și bărbați.

Abordarea integratoare a egalității de gen (gender mainstreaming) – elementul esențial utilizat în definiția abordării integratoare a egalității de gen este punerea accentului pe procesele de elaborare a politicilor. Abordarea integratoare se referă la (re)organizarea procedurilor și reglementărilor uzuale, (re)organizarea responsabilităților și capacităților în scopul integrării perspectivei de gen în toate aceste proceduri, reglementări, responsabilități, capacități, etc.

Se referă, de asemenea, la utilizarea expertizei de gen în elaborarea și planificarea politicilor, utilizarea analizei privind impactul de gen în acest proces, includerea consultărilor și participării grupurilor și organizațiilor relevante. Numai când toate aceste (pre)condiții sunt îndeplinite se poate afirma că procesul abordării integratoare este în curs de realizare.

Dizabilitatea a(disability) – reprezintă termenul general pentru pierderile sau devierile semnificative ale funcțiilor sau structurilor organismului, dificultățile individului în executarea de activități și problemele întâmpinate prin implicarea în situații de viață, conform Clasificării Internaționale a Funcționării Dizabilității și Sănătății;

Discriminare (discrimination) – înseamnă a diferenția sau a trata diferit două persoane sau două situații, atunci când nu există o distincție relevantă între acestea sau de a trata într-o manieră identică situații care sunt în fapt diferite. Directive UE anti-discriminare interzic atât discriminarea directă, cât și discriminarea indirectă și dau aceeași definiție a discriminării.

Egalitatea între femei și bărbați este un drept fundamental, o valoare comună a UE, și o condiție necesară pentru realizarea obiectivelor UE de creștere economică, ocuparea forței de muncă și a coeziunii sociale. Cu toate că inegalitățile încă există, în prezent UE a făcut progrese semnificative în ultimele decenii în realizarea egalității între femei și bărbați. Aceasta este – în principal – datorită legislației de tratament egal, integrarea dimensiunii egalității de gen și măsurile specifice pentru avansarea femeilor; Aceste aspecte vizează accesul la ocuparea forței de muncă, egalitatea salarială, protecția maternității, concediul parental, de asigurări sociale și profesionale, securitatea socială, sarcina probei în cazurile de discriminare și de auto-ocupare a forței de muncă.

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

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



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

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

Aceste legi au scopul de a asigura egalitatea de tratament, în multe aspecte legate de viața de zi cu zi - de la locul de muncă, care acoperă probleme de educație, asistență medicală și de acces la bunuri și servicii. Ca și cetățeni cu drepturi depline, *persoanele cu handicap* au drepturi egale și au dreptul la demnitate, egalitate de tratament, de viață independentă și de participarea deplină în societate. Activarea persoanelor cu handicap de a beneficia de aceste drepturi este principalul scop al UE de strategie pe termen lung pentru includerea lor activă. Până în 2010, Comisia Europeană dorește să vadă îmbunătățiri în perspectivele de ocupare a forței de muncă, accesibilitatea și de viață independentă. Persoane cu handicap sunt implicate în proces, pe baza principiului european: "Nimic despre persoane cu handicap fără persoane cu handicap".

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

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

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

Egalitatea de șanse în legislația națională și comunitară

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

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



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

• În art. 6 din Regulamentul (CE) nr. 1081/2006 al Parlamentului European și al Consiliului privind Fondul Social European și de abrogare a Regulamentului.

• (CE) nr. 1784/1999 se stipulează faptul că Statele Membre se asigură că programele operaționale cuprind o descriere a modului în care se încurajează egalitatea între bărbați și femei și egalitatea de șanse în elaborarea, punerea în aplicare, supravegherea și evaluarea programelor operaționale. Statele Membre încurajează o participare echilibrată a femeilor și bărbaților la gestionarea și executarea programelor operaționale la nivel local, regional și național, după caz.

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

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

În domeniul egalității de tratament, **legislația națională**, este armonizată în totalitate prevederilor internaționale și comunitare în domeniu. Putem face unele referiri la legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați. Această lege urmează unui șir de reglementări, unele dinainte de 1989, cum a fost ratificarea de către România prin Decretul nr. 284/1973 a Convenției Organizației Internaționale a Muncii nr. 111 privind discriminarea în domeniul forței de muncă și exercitării profesiei, care prevedea aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrători indiferent de apartenența la sex. Conform art.6 alin.(1), legea stabilește reglementări privind egalitatea de șanse și tratament între bărbați și femei în relațiile de muncă. Trebuie subliniat progresul înregistrat de România în ultimii ani prin adoptarea legislației specifice antidiscriminatorii (Ordonanța de urgență nr. 137/2000), egalității de tratament între bărbați și femei (Legea nr.202/2002) și prin adoptarea Codului Muncii care a inclus ca principiu fundamental al relațiilor de muncă egalitatea de tratament față de toți salariații și angajatorii, interzicând orice fel de discriminare, directă sau indirectă. Cu toate acestea, segregarea profesională a femeilor persistă încă și este demonstrată prin existența modelelor de ocupare diferențiate pe sexe, ceea ce determină disparitățile între venituri, chiar dacă principiul “la muncă egală salariu egal” este consacrat juridic. În ciuda acestor fapte, și tendințe, piața producției și a reproducției economice și culturale este cea care reglementează pozițiile sociale ale femeilor, și



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axă Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

starea de inegalitate în care se află ele în raport cu bărbații persistă, și poartă denumirea de “ultima inegalitate”.

Această inegalitate este foarte bine conturată într-o „carte neagră” ce ne prezintă seria inegalităților dintre femei și bărbați în România. În lumea profesiilor, femeile sunt evident discriminate, domeniile precum inginerie, fizică, matematică, dreptul sau chirurgia sunt rezervate bărbaților, pe când profesiile didactice, de documentare sau asistență socială sunt rezervate femeilor. Chiar și în profesiile în care dețin supremația numerică funcțiile de conducere sau administrare sunt ocupate de bărbați.

4.6. Diversitatea socio-culturală și de gen

Societatea reprezintă individul, existând o conexiune între cele două, însă interesant este modul în care se distribuie viziunea asupra direcțiilor de urmat, mass-media fiind cea care reflectă acțiunile și cerințele membrilor comunității.

O problemă majoră cu care societatea se confruntă este discriminarea, care reprezintă discernământul calității și recunoașterea diferențelor existente între lucruri. Discriminarea este imposibil de eliminat în totalitate, pentru că nu trăim într-o societate ideală. Nu toți oamenii se adaptează într-o manieră perfectă la circumstanțe și la persoanele din jur, pentru că se țin cont de anumite criterii injuste. Pentru unii, acest lucru ar însemna să renunțe la propria identitate. Însă nu trebuie confundat cu prejudecata care înseamnă atitudinea negativă față de fiecare individ, membru al unui grup, fiind motivată doar de apartenența acestuia la grup. Diferențierea dintre oameni este cea mai răspândită formă de discriminare, datorită prejudiciilor aduse din cauza unor serii de tratamente caracteristice către anumite grupuri de persoane. Discriminarea pe motive de rasă sau religie este ilegală în majoritatea democrațiilor occidentale, în vreme ce discriminarea în funcție de merite este de cele mai multe ori tolerată de sistemele legislative, fiind redată ca o formă de diferențiere între performanțele mai multor persoane.

Convenția pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare rasială (1965) definește discriminarea ca: „*orice deosebire, excludere, restricție sau preferință întemeiată pe rasă, culoare, ascendență sau origine națională sau etnică, care are drept scop sau efect distrugerea sau compromiterea recunoașterii, folosirii sau exercitării în condiții de egalitate a drepturilor și libertăților fundamentale ale omului în domeniul politic, economic, cultural și social, sau în orice domeniu al vieții publice*”.

Comportamentul nostru determinat de stereotipuri și prejudecăți, este deseori cauza unei comunicări dificile și a conflictelor care stau la baza diferențelor interetnice. Însă totul provine din perioada în care încă ne formam, eram influențați, personalitatea nefiind bine definită. Bazele educației se observă în timp. Cei care își mai găsesc putere, se autoeducă, insuflând și altora să procedeze asemenea lor. A construi stereotipuri este o funcție naturală a minții umane, care dorind să atenueze anxietatea față de necunoscut, simplifică realitatea complexă și ajută corpul și mintea noastră să dezvolte răspunsuri automate la stimuli similari. Dar, a construi stereotipuri și a le utiliza este



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axă Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

periculos, deoarece simplifică realitatea umană complexă, negând unicitatea fiecăruia dintre noi. Atunci când construim stereotipuri, adeseori completăm datele care ne lipsesc cu ajutorul cunoștințelor și informațiilor luate din baza noastră de date. În aceste condiții, diferența culturală dintre oameni poate determina formarea unor stereotipuri care nu corespund realității înconjurătoare.

Există o multitudine de domenii în cadrul cărora discriminarea s-a manifestat în mod debordant de-a lungul timpului, însă aria în care se întâlnește cu precădere este cea referitoare la diferențele legate de rasă. Discriminarea rasială se bazează atât pe prejudecăți și stereotipuri referitoare la anumite grupuri, cât și pe convingerea că rasa este un factor important ce determină trăsăturile și posibilitățile umane individuale. Cunoscut în mod curent drept rasism, această convingere are drept premiză ideea că diferențele provenind din moștenirea genetică sau culturală ar produce în mod necesar rase superioare sau inferioare altora.

Un fenomen similar rasismului este xenofobia. *Xenofobia este teama de străini sau de necunoscuți și este adesea manifestată prin respingere, ostilitate sau violență împotriva unui anumit grup.* Acest tip de discriminare, corelat cu rasismul, decurge dintr-o percepție a superiorității etnice sau culturale ca rezultat al unei viziuni etnocentriste, acesta manifestându-se atunci când cineva privește lumea exclusiv din perspectiva propriei culturi și consideră că tot ceea ce se află în afara culturii de apartenență este necesar inferior. Astfel, oamenii care au o viziune etnocentrică judecă celelalte culturi cu standarde proprii și nu pot trece peste diferențele culturale, așa cum nici nu pot înțelege alte concepții despre lume și viață.

Pentru ca dreptatea și binele să răzbată, s-a creat statul. Legislația națională deține un rol hotărâtor în proliferarea combaterii discriminării de orice tip. Toți oamenii dispun de o măsură egală de drepturi naturale (de ex. dreptul la viață și la integritate corporală sau la libertate personală), indiferent de sex sau vârstă, de poziția socială, de timp, de locul și de ordinea statală în care trăiește.

Drepturile naturale sunt drepturi suprastatale și de aceea nemodificabile, „eternă”. Ele se deosebesc de prevederile statale și de normele legale care se pot schimba de-a lungul istoriei, adică de dreptul pozitiv, emițând pretenția că au o calitate juridică mai sporită față de acesta din urmă.

Presă, radioul, televiziunea și mai nou Internetul sunt canale prin care se influențează, orientează și dirijează opinia publică, interesele, motivațiile oamenilor, conștiințele lor, independent de granițele propriilor voințe și simțuri, iar oamenii sunt tot mai dependenți de această rețea globală, pentru a fi la curent cu ceea ce se întâmplă în lume. De aceea, majoritatea oamenilor se bazează pe credibilitatea mijloacelor de comunicare în masă.

Diversitatea presupune crearea unui mediu primitor și a unor practici de care să beneficieze atât organizația, cât și oamenii care lucrează în și cu aceasta. Ea ia în calcul faptul că oamenii diferă unii de ceilalți în foarte multe moduri. Înțelegerea, aprecierea și gestionarea acestor diferențe pot avea ca rezultat o mai mare participare care poate influența succesul la nivel individual, de echipă și organizațional.

Printre principalele cauze ale tensiunilor, chiar conflictelor, se numără diferențele etnice și religioase. Înțelegerea corectă a relațiilor care se stabilesc între membrii diferitelor etnii reprezintă primul pas în încercarea de a dizolva tensiunile și conflictele interetnice (Buzan, 2000).



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axă Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Cunoașterea reciprocă a grupurilor etnice în procesul interacțiunii lor favorizează comunicarea. În procesul cunoașterii interetnice se implică tiparele culturale, sistemul de simboluri, limbile specifice, experiențele și practicile fiecărui grup etnic. Percepția și cunoașterea interetnică îmbracă forme instituționalizate pentru că cele mai puternice influențe în realizarea lor vin din direcția factorilor culturali și de interacțiune concretă (politică, economică etc.) a etno-organizărilor. În ultimul deceniu asistăm la o nouă relansare a studiilor asupra etniilor din România.



În câmpul de cunoaștere și aprofundare a identității grupurilor etnice se relevă rolul important al limbii ca fenomen social și cultural. Diferențele lingvistice se alătură altor diferențieri: de la cutume culinare și vestimentare până la instituțiile care susțin și apără grupurile etnice, de la modalități de socializare a relațiilor dintre oameni până la modalitățile de funcționare a localităților și industriilor, de la modalitățile în care își manifestă sensibilitatea estetică până la caracteristici ale creației culte.

Așa cum spunea Radu Baltasiu „*societatea se reazemă pe cultură, la fel și procesele adaptative...iar relațiile dintre indivizi și societate înseamnă cultură*”.

Diferențele culturale care provin din istoria și evoluția fiecărei națiuni sunt importante în identitatea acelei națiuni pentru păstrarea valorilor culturale și pentru dezvoltarea de relații transculturale de natură economică sau socială. Valorile culturale, obiceiurile, tradițiile, simbolurile, dar mai ales percepțiile față de aceste diferențe culturale influențează relațiile interpersonale la nivel individual.

Orice cultură dezvoltă și o serie de valori sau norme sociale, care vor determina rezolvarea satisfăcătoare a unor conflicte inevitabile sau, pur și simplu, vor reglementa raporturile interindividuale. O dată dezvoltate aceste valori și convenții sociale, comunitatea le va transmite prin intermediul educației.

De asemenea, identitatea reprezintă sentimentul de apartenență la un grup social cu care individul împărtășește în comun o serie de sentimente. Sentimentul de apartenență se poate manifesta cu privire la familie, țară, popor, etnie, ideologie, grup profesional etc. De altfel, din aceste „tipuri”



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansa pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

de sentimente de apartenență derivă diversele forme de identitate precum: identitatea națională, identitatea etnică, identitatea de grup sau forme mai noi precum identitatea.

Așa cum preciza Chelcea în „Memoria socială și identitatea națională”, *„Identitatea, acel nucleu dur al personalității, este susținută de reamintirea modului în care ne-am raportat în trecut la alte persoane, la societate, la valori. Spunem despre cineva că este lipsit de personalitate, înțelegând că respectivul personaj nu interacționează – la intervale scurte de timp – în același mod cu alții.*

Identitatea națională are în centru națiunea și sentimentul național și este bazată pe *principiul etnicității* specifică statelor naționale unde majoritatea populației se caracterizează printr-o conștiință comună generată de unitatea de limbă, cultură, religie, strămoși comuni, producții culturale etc.

Identitatea etnică este un proces de identificare prin care fiecare individ se dezvoltă după modelul grupului etnic și în funcție de interesele și standardele acestuia. Cea mai puternică caracteristică a grupului etnic este sentimentul identității etnice cu o tradiție culturală comună, cu limbă, obiceiuri și religie proprii. Etnicitatea este un dar, cu ea individul se naște și nu o dobândește pe parcursul vieții.

4.7. Schimbări demografice, protecția biodiversității, utilizarea eficientă a resurselor, reziliența la dezastre

Schimbări demografice

Principali factori determinanți ai schimbării demografice sunt *natalitatea, mortalitatea și migrația*. Un impact semnificativ îl are trecerea generațiilor, diferite ca dimensiune, prin diversele etape ale vieții.

1. În ceea ce privește *natalitatea*, în Uniunea Europeană există două grupuri de țări: cele cu o natalitate moderat scăzută, între 1,6 – 1,9 nașteri la o femeie și cele cu o natalitate foarte redusă, de 1,5 nașteri sau mai puține.

Rata de natalitate necesară pentru o înlocuire completă a generațiilor este estimată de demografi la 2,1, dar, având în vedere nivelurile curente ale migrației și creșterea speranței de viață, populația va scădea doar pentru rate de natalitate semnificativ mai mici decât această rată de înlocuire. Ratele de natalitate actuale pot să subestimeze tendințele pe termen lung.

Un fenomen întâlnit este creșterea vârstei la care femeile au copii, care va conduce la reducerea ratei de natalitate prin întârzierea momentului în care noile generații au copii.

Proiecțiile Eurostat, privind populația până în 2050, presupun o creștere a ratelor de natalitate în special în țările cu ratele cele mai mici: pentru UE-25 se prevede o ușoară revenire de la 1,5 la 1,6. O anchetă Eurobarometru a arătat o atitudine pozitivă generală a europenilor în ceea ce privește nașterea copiilor: femeile le-ar place să aibă mai mulți copii ca în prezent. În plus, ar prefera să aibă copii mai târziu decât au în prezent.

2. Încă din secolul 19, creșterea speranței de viață a fost, în principal, rezultatul reducerii *mortalității* în primele etape ale vieții, datorită progresului general socio-economic și măsurilor de sănătate publică. Mai recent, s-a redus, de asemenea, mortalitatea în perioada de mijloc a vieții. În



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

timp ce factorii socio-economici, ca venitul și educația, rămân importanți pentru creșterea speranței de viață, disponibilitatea actuală a tratamentului medical joacă un rol în creștere, alături de schimbările în stilul de viață. Speranța de viață este, în general, mai mare în statele UE-15 (82,4 și 76,7 pentru femei, respectiv bărbați) decât în EU-10 (noi state membre) (78,7 și 70,4 pentru femei, respectiv bărbați).

Între 2004 și 2050, proiecțiile Eurostat prevăd în continuare creșteri ale speranței de viață cu circa 6 ani pentru bărbați și 5 ani pentru femei (UE-25). Aceasta se va petrece, în principal, prin reducerea mortalității la vârste înaintate, contribuind, deci, la creșterea proporției celor bătrâni și foarte bătrâni în populația totală. Un astfel de progres în speranța de viață se va datora și evitării unui stil de viață nesănătos, care include fumatul, o dietă dezechilibrată, lipsa exercițiilor fizice și consumul excesiv de alcool.

3. *Migrația* a devenit un determinant major al schimbării demografice în Uniunea Europeană. În a doua jumătate a secolului XX, regiuni întinse din Europa au fost martore unei schimbări istorice de la emigrare la imigrare. Migrația netă înspre Uniunea Europeană a atins un prim vârf de aproape 2 milioane în 2003/2004. Totuși, două treimi din fluxurile constatate se refereau la Italia și Spania, unde au apărut în statistici mulți emigranți ilegali care și-au perfectat formele legale.

Schimbările demografice vor limita gradual sfera creșterii viitoare a ocupării. Grație nivelurilor de educație mai înalte și creșterii participării la forța de muncă a tinerelor, rata de ocupare a femeilor este previzionată să crească de la 55% în 2004 la aproape 65% în 2025. Rata de ocupare a persoanelor în vârstă este, de asemenea, previzionată să crească, de la 40% în 2004 pentru UE-25, la 47% până în 2010 și 59% în 2025.

Proiecțiile arată că, pe măsură ce descrește ocuparea și productivitatea devine singura sursă pentru o viitoare creștere economică, rata de creștere potențială medie anuală a PIB în UE-25 se va reduce de la 2,4% în perioada 2004-2010 la doar 1,2% în perioada 2031-2050.

Reducerea ocupării într-o perioadă în care este în creștere numărul de persoane în vârstă ce au nevoie de pensii adecvate, de îngrijirea sănătății și de îngrijire pe termen lung va deveni o problemă pentru furnizarea de resurse suficiente pentru protecția socială, într-un mod sustenabil. Creșterea previzionată a acestor categorii de cheltuieli până în 2050 este aproximativ de 4,5% din PIB în UE-25.

Cheltuielile pentru pensii publice sau private, au asigurat faptul că a fi în vârstă nu mai este asociat cu a fi sărac sau a fi dependent de copii. Totuși, abilitatea viitoare a Europei de a asigura populației în vârstă pensii adecvate va depinde în mod fundamental de posibilitatea de a crește vârsta efectivă de pensionare și de a adapta sistemele de pensii la creșterea speranței de viață, făcând transparentă relația între contribuții și prestații. Principalii consumatori de servicii de sănătate și de îngrijire pe termen lung sunt persoanele în vârstă, al căror număr previzionat de creștere va determina o cerere mai mare pentru aceste servicii.

Conform previziunilor Eurostat, proporția populației totale de peste 80 de ani va crește de la 4,1% în 2005 la 6,3% în 2025 și la 11,4% în 2050. Deși vârsta în sine nu este singurul factor care influențează cheltuielile cu sănătatea, previziunile arată că o populație care îmbătrânește va genera presiuni pentru creșterea cheltuielilor publice pentru sănătate și îngrijiri pe termen lung.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Ce presupun principiile “poluatorul plătește” și “individul trebuie să susțină comunitatea”

Principiul poluatorul plătește, consacrat de Legea ocrotirii mediului în art.3 lit.d, se regăsește într-o serie de acte internaționale, printre care vom menționa Declarația de la Rio (principiul nr.16), potrivit căreia “autoritățile naționale trebuie să depună eforturi pentru promovarea internalizării costurilor protecției mediului și pentru utilizarea unor instrumente economice, ținând cont de ideea că poluatorul este cel care trebuie, în principiu, să-și asume costul poluării, având în vedere interesul publicului și fără a altera jocul comerțului internațional și al investițiilor”.

Astfel cum, este punctat și de prof. Michel Prieur, acest principiu ridică probleme economice și juridice complicate și de asemenea politice și științifice.

În sens larg, principiul are în vedere să se impute poluatorului costul social al poluării pe care el o generează, ceea ce presupune toate efectele unei poluări nu numai asupra bunurilor și persoanelor ci și asupra naturii însăși.

Într-o accepțiune mai restrânsă principiul poluatorul plătește are în vedere obligarea poluatorului de a suporta cheltuielile luptei împotriva poluării; este, asadar, pe planul relațiilor specifice, o “internalizare” parțială, care îngăduie impunerea unor taxe, de depoluare, poluatorilor, spre a nu obliga colectivitatea în ansamblu să suporte costurile acesteia.

Înțelegerea exactă a conținutului principiului în discuție presupune o precizare; anume că într-un asemenea sistem de organizare acordarea, de către stat, a unor subvenții care să-i ajute pe poluatori să finanțeze investițiile antipoluare este contrară principiului poluatorul plătește. Participarea comunităților locale și a populațiilor autohtone la prezervarea sau la gestiunea rațională a resurselor mediului, astfel cum este afirmată de “Principiul 22” al Declarației de la Rio este condiționată de recunoașterea identității, culturii și intereselor lor de către state; acestea trebuie, de altfel, să acorde comunităților și populațiilor respective întregul sprijin necesar spre a face eficientă participarea la realizarea unei dezvoltări durabile.

În ordinea practică, de un interes excepțional pentru aplicarea principiului participării și informării, reglementarea, prin Legea nr.137/1995 cu modificările și completările ulterioare, a procedurii de evaluare a impactului activităților economice și sociale asupra mediului; între etapele acestei proceduri se numără aducerea la cunoștință și dezbateră publică a raportului privind studiul de impact asupra mediului, precum și consemnarea observațiilor și a concluziilor rezultate, iar procedura de autorizare este publică. Mediaticizarea proiectelor și activităților pentru care se cere aviz, acord și/sau autorizație de mediu și a studiilor de impact, precum și dezbateră publică se asigură de către autoritatea competentă pentru protecția mediului.

Cu referire la reglementarea, cuprinsă în legea - cadru, privind protecția așezărilor umane, aceasta prevede că: “autoritățile pentru protecția mediului și consiliile locale vor iniția acțiuni de informare și participare, prin dezbateră publică, privind programele de dezvoltare urbanistică și gospodărie comună, asupra importanței măsurilor destinate protecției mediului și așezărilor umane”, discutându-se din ce în ce mai mult despre un „mediu urban” echivalent cu noțiunea de mediu.

Protecția biodiversității

Diversitatea biologică, noțiunea prin care este definită întreaga diversitate de expresie a vieții pe Pământ, se confruntă în prezent cu unul dintre cele mai complexe fenomene: încălzirea globală.

Evoluția ecosistemelor de mii de ani, consecința directă a echilibrului cvasistabil dintre diferitele specii componente și între acestea și factorii abiotici, poate fi puternic afectată de impactul



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

direct al schimbărilor climatice asupra acestora. Indirect aceasta poate fi afectată prin relația dintre speciile care urmează să definească noii termeni de referință ai ecosistemului în formare, în particular legat de corespondența directă între specii și factorii abiotici (temperatura, umiditate, regim hidric, pH, concentrația O₂, concentrația altor gaze solvite, structura solului etc).

În prezent, pe teritoriul României au fost identificate cca. 3.700 specii de plante, din care 23 sunt declarate monumente ale naturii, 74 sunt specii extinse, 39 specii periclitate, 171 specii vulnerabile și 1253 sunt specii rare. În ceea ce privește animalele, au fost identificate un număr de 33.792 specii de animale, din care 33.085 nevertebrate și 707 vertebrate.

Impactul schimbărilor climatice asupra biodiversității unui teritoriu implică analiza impactului asupra tuturor ecosistemelor existente pe teritoriul respectiv și al relațiilor dintre acestea, iar acest impact se suprapune peste presiunile exercitate deja în ceea ce privește distrugerea habitatelor și poluarea factorilor de mediu.

Perturbarea factorilor de mediu, într-o manieră drastică, are efect direct asupra evoluției ființelor vii, inițial asupra capacității acestora de adaptare și ulterior asupra capacității de supraviețuire, putând constitui, în cazuri extreme, factori de eliminare a anumitor specii din rețelele trofice cu consecințe drastice asupra evoluției biodiversității la nivel local și cu impact la nivel general. Pentru a preîntâmpina acest declin al biodiversității la nivel național, ca parte integrantă a diversității biologice la nivel global, trebuie luate în considerare amenințările, oportunitățile, recomandările și măsurile de adaptare în acest sens.

Activități cum ar fi defrișarea și supraexploatarea pasunatului pot conduce la exacerbarea efectelor schimbărilor climatice. În anumite țări, tot mai mulți oameni, în special cei cu venituri scăzute, vor fi constrânși să locuiască în regiuni marginalizate (lunci inundabile, versanți expuși la torenți, regiuni aride și semiaride) expunându-se astfel din plin efectelor schimbărilor climatice.

Astfel, efectele schimbărilor climatice pot atrage chiar dispariția anumitor specii, reprezentate de o singură populație sau de foarte puține populații și care ocupă nișe ecologice deosebit de restrânse pe de o parte, dar și deosebit de vulnerabile la aceste efecte.

Recomandări și măsuri de adaptare:

- stabilirea unui sistem național de monitorizare a speciilor amenințate, realizat cu sprijin financiar public și privat, prin programe naționale și prin participarea societății civile, ca urmare a activităților de cercetare;
- elaborarea planurilor speciale de management a habitatelor naturale în vederea prevenirii și împiedicării procesului de degradare a acestor habitate ca urmare a impactului schimbărilor climatice;
- reducerea presiunilor suplimentare care afectează speciile vulnerabile;
- reducerea activităților agricole în zonele direct afectate și implementarea de măsuri corespunzătoare de protecție a habitatelor naturale și seminaturale existente în apropierea suprafețelor agricole, incluzând identificarea de măsuri compensatorii necesare supraviețuirii populației afectate;
- reducerea impactului generat de activitățile industriale asupra pânzei de apă freatică și a calității aerului, prin izolare cu perdele forestiere;
- creșterea suprafețelor împădurite prin refacerea celor degradate și prin crearea altora în zone favorabile.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Utilizarea eficientă a resurselor

Problemele globale în materie de mediu cu care ne confruntăm în prezent sunt, în mare măsură, rezultatul supraexploatării de către om a resurselor naturale, inclusiv a combustibililor (fosili), a mineralelor, a apei, a solului și a biodiversității. Devine tot mai clar faptul că modelul predominant de dezvoltare economică al Europei — bazat pe utilizarea intensă a resurselor, pe generarea de deșeuri și pe poluare — nu poate fi susținut pe termen lung. În prezent, Uniunea Europeană depinde în mare măsură de importuri și ar avea nevoie de dublul suprafeței totale de teren din Uniune pentru a răspunde nevoilor.

Multe dintre resurse sunt utilizate doar pentru o perioadă scurtă sau reprezintă o pierdere pentru economie, fiind eliminate în depozitele de deșeuri sau devalorizate (ceea ce implică o scădere a calității în timpul operațiunilor de valorificare). Acest lucru nu afectează doar mediul, ci și competitivitatea economică. Soluția este evidentă, dar nu și simplă: obținerea creșterii economice cu mai puține resurse naturale sau, cu alte cuvinte, să se facă mai multe consumând mai puțin.

Economia Europei depinde de un flux neîntrerupt de resurse și materiale naturale, inclusiv apă, culturi, lemn, metale, minerale și vectori energetici, iar importurile furnizează o proporție substanțială din aceste materiale. Aflată în creștere, această dependență ar putea reprezenta o sursă de vulnerabilitate, având în vedere intensificarea concurenței mondiale pentru resurse naturale.

Multe resurse naturale sunt distribuite în mod inegal la nivel global, ceea ce determină o mai mare volatilitate a accesului și a prețurilor și sporește potențialul de conflict.

Prețurile nesigure și instabile pot perturba, de asemenea, sectoarele care sunt dependente de aceste resurse, obligând societățile să disponibilizeze lucrători, să amâne investițiile sau să înceteze furnizarea de bunuri și servicii.

În același timp, creșterile rapide în ceea ce privește extracția și exploatarea resurselor naturale au o gamă largă de efecte negative asupra mediului în Europa și dincolo de frontierele acesteia. Poluarea aerului, a apei și a solului, acidifierea ecosistemelor, pierderea biodiversității, schimbările climatice și generarea de deșeuri pun în pericol, în prezent, dar și pe termen mediu și lung, bunăstarea economică și socială.

Creșterea eficienței utilizării resurselor este esențială pentru susținerea progreselor socioeconomice într-o lume în care resursele și capacitatea ecosistemului sunt epuizabile, dar acest lucru nu este suficient. În cele din urmă, sporirea eficienței este doar un indiciu al faptului că producția este mai mare decât consumul de resurse și emisii generate. Acest fapt nu garantează o reducere absolută pe termen lung a presiunilor asupra mediului la niveluri care sunt durabile în Europa și la nivel global.

Este necesar, prin urmare, ca evaluarea durabilității sistemelor europene de producție și de consum să facă mai mult decât să măsoare dacă producția crește mai repede decât consumul de resurse și presiunile asociate („decuplare relativă”). Mai degrabă, este necesar să se evalueze dacă există o dovadă a „decuplării absolute”, cu o producție în creștere și cu o scădere simultană a consumului de resurse.

Pe lângă evaluarea raportului dintre utilizarea resurselor și producția economică, este important să se evalueze și faptul că are loc o scădere a impactului asupra mediului generat de utilizarea resurselor societății („decuplarea impactului”).

Activitățile actuale sunt orientate în primul rând către îmbunătățirea bazei de dovezi privind utilizarea eficientă a resurselor, economia circulară și deșeurile. Sunt prevăzute contribuții la SOER 2020 (European environment — state and outlook 2020), punându-se accentul pe informațiile



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

tematice (deșeurii și utilizarea resurselor), precum și pe analizele sistemice ale tranziției către o economie circulară.

Atenuarea și adaptarea la schimbările climatice și reziliența la dezastre

Încălzirea globală este un fenomen unanim acceptat de comunitatea științifică internațională, fiind deja evidențiat de analiza datelor observaționale pe perioade lungi de timp. Simulările realizate cu ajutorul modelelor climatice globale au indicat faptul că principalii factori care determină acest fenomen sunt atât naturali (variații în radiația solară și în activitatea vulcanică) cât și antropogeni (schimbări în compoziția atmosferei datorită activităților umane). Numai efectul cumulativ al celor doi factori, poate explica schimbările observate în temperatura medie globală în ultimii 150 de ani. Creșterea concentrației gazelor cu efect de seră în atmosferă, în mod special a dioxidului de carbon, a fost cauza principală a încălzirii pronunțate din ultimii 50 de ani ai secolului XX, 0.13°C, de aproximativ 2 ori valoarea din ultimii 100 de ani, așa cum este prezentat în AR4 al IPCC (<http://www.ipcc.ch>).

Clima Europei a înregistrat o încălzire de aproximativ un grad C în ultimul secol, mai ridicată decât media globală. Cantitățile de precipitații au crescut considerabil în nordul Europei, în timp ce în sudul continentului perioadele de secetă au devenit din ce în ce mai frecvente. Temperaturile extreme înregistrate recent, cum ar fi valul de caniculă, au fost relaționate cu creșterea observată a frecvenței fenomenelor extreme din ultimele decenii, ca o consecință a efectelor schimbărilor climatice. Deși fenomenele meteorologice singulare nu pot fi atribuite unei singure cauze, analizele statistice au arătat faptul că riscul apariției unor astfel de fenomene a crescut considerabil datorită efectelor schimbărilor climatice.

Zonele cele mai vulnerabile din Europa au fost identificate în AR4 al IPCC, după cum urmează:

- Europa de Sud și întregul bazin mediteranean înregistrează un deficit de apă ca urmare a creșterii temperaturii și a reducerii cantității de precipitații;
- zonele montane, în special Alpii cu probleme în regimul de curgere al apelor ca o consecință a topirii stratului de zăpadă și de diminuare a volumului ghețarilor;
- regiunile costiere datorită creșterii nivelului mării și a riscului evenimentelor meteorologice extreme;
- văile inundabile dens populate, datorită riscului evenimentelor meteorologice extreme, precipitații abundente și viituri, care provoacă daune majore zonelor construite și infrastructurii.

Clima României este influențată de poziția pe glob (străbătută de paralela de 45° lat.N), precum și de poziția sa geografică pe continent. Aceste particularități conferă climei din România un caracter temperat continental. Deși extinderea teritoriului țării pe latitudine (5°) este mai mică decât cea pe longitudine (100°), există diferențieri mai mari între sudul și nordul țării în ceea ce privește temperatura, decât între vest și est. Dacă temperatura medie anuală în sudul țării se ridică la circa 11°C, în nordul țării, la altitudini comparabile, valorile acestui parametru sunt mai coborâte cu circa 3°C.

Schimbările în regimul climatic din România se încadrează în contextul global, ținând seama de condițiile regionale: creșterea temperaturii va fi mai pronunțată în timpul verii, în timp ce, în



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axă Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

nord-vestul Europei creșterea cea mai pronunțată se așteaptă în timpul iernii. În România se așteaptă o creștere a temperaturii medii anuale, existând diferențe mici între rezultatele modelelor în ceea ce privește primele decenii ale secolului XXI și mai mari în ceea ce privește sfârșitul secolului:

- între 0,5°C și 1,5°C pentru perioada 2020-2029;
- între 2,0°C și 5,0°C pentru 2090-2099, în funcție de scenariu (ex. între 2,0°C și 2,5°C în cazul scenariului care prevede cea mai scăzută creștere a temperaturii medii globale și între 4.0°C și 5.0°C în cazul scenariului cu cea mai pronunțată creștere a temperaturii).

În vederea adoptării celor mai bune măsuri de adaptare este necesară cunoașterea cât mai exactă a posibilelor efecte ale schimbărilor climatice asupra sectoarelor economice și sociale. Având în vedere că până în prezent în România datele privind impactul schimbărilor climatice au fost estimate cu un grad de exactitate redus și nu au acoperit toate sectoarele economice și sociale, se impune continuarea activităților de cercetare ținând cont de următoarele priorități:

- determinarea zonelor de vulnerabilitate la producerea anumitor evenimente extreme și a elementelor sistemelor naturale și umane vulnerabile (populație, resurse de apă, plante, animale, etc);
- identificarea schimbărilor climatice din România din datele de observație pe perioada 1961-2007, la cea mai fină rezoluție spațială posibilă, detaliat pe principalii parametri climatici și diferite intervale de timp (anual, sezonier, lunar), incluzând și indici ai evenimentelor extreme;
- dezvoltarea modelelor statistice de downscaling pentru proiectarea la scară fină, la nivelul României, a efectelor schimbărilor climatice globale, estimate cu diferite modele climatice globale disponibile și diferite scenarii privind emisiile de gaze cu efect de seră;
- proiectarea și rularea de experimente numerice cu modele climatice regionale pe sisteme de calcul din România în vederea elaborării unor scenarii climatice la scară fină în România, pe baza downscalingului fizic;
- estimarea scenariilor schimbărilor climatice pentru România folosind informațiile rezultate din modele de downscaling fizic și statistic, disponibile pentru aria României și evaluarea incertitudinilor asociate acestor estimări. Scenariile vor fi elaborate atât pentru starea medie cât și pentru diferite evenimente extreme;
- dezvoltarea studiilor de estimare a impactului schimbărilor climatice asupra diferitelor sisteme socio-economice și evaluarea incertitudinilor asociate acestora.

Impactul schimbărilor climatice depinde de vulnerabilitatea diferitelor sectoare economice, sociale și de mediu.

Sectoarele afectate de creșterea temperaturii și modificarea regimului de precipitații, precum și de manifestarea fenomenelor meteorologice extreme sunt: biodiversitatea, agricultura, resursele de apă, silvicultura, infrastructura, reprezentată prin clădiri și construcții, turismul, energia, industria, transportul, sănătatea și activitățile recreative. De asemenea, sunt afectate în mod indirect sectoare economice precum: industria alimentară, prelucrarea lemnului, industria textilă, producția de biomasă și de energie regenerabilă.

De exemplu, în sectorul energetic ar putea apărea probleme mai ales la producerea de energie în hidrocentrale, ținând cont de faptul că sudul și sud-estul Europei și, implicit, România este mult mai expusă riscului de apariție a secetei. Creșterea temperaturilor de iarnă va duce la o scădere cu 6%-8% a cererii de energie pentru încălzire, în perioada



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

2021-2050. În schimb, până în 2030, consumul de energie pe perioada verii ar putea crește cu 28%, din cauza temperaturilor ridicate.

4.8. Dezvoltarea durabilă

Intr-o succintă prezentare, **dezvoltarea durabilă** reprezintă satisfacerea nevoilor prezentului, fără a compromite posibilitățile generațiilor viitoare de a-și satisface propriile nevoi. În această idee, dezvoltarea durabilă prezintă 3 mari **dimensiuni fundamentale**:

- dimensiunea ecologică – consumul și producția durabile, conservarea și managementul resurselor naturale, schimbările climatice și energia curată;
- dimensiunea economică – dezvoltarea socio-economică (prosperitate economică) și transportul durabil;
- dimensiunea socială – incluziunea socială, schimbările demografice și sănătatea publică.

Scurt istoric al dezvoltării conceptului:

În 1972, la Stockholm, are loc Conferința Națiunilor Unite, cele 113 națiuni prezente manifestându-și îngrijorarea cu privire la influențele negative ale omului asupra mediului. În 1986, se înființează Comisia mondială de mediu și dezvoltare, prezidată de Gro Harlem Brundtland. Scopurile comisiei au fost:

- studierea deteriorării mediului;
- identificarea de soluții cu privire la viabilitatea pe termen lung a societății umane.

În 1992, are loc Summitul de la Rio, la care participă 120 de șefi de stat. Documentele realizate în cadrul Summitului:

- Planul de dezvoltare durabilă numit Agenda 21.
- Declarația de la Rio cu privire la mediu și dezvoltare.
- Principiile pădurii.

În 2002, la Summitul de la Johannesburg, Africa de Sud, s-au evaluat progresele făcute pentru dezvoltarea durabilă și s-au reafirmat angajamentele țărilor participante. Problemele discutate la acest summit au fost:

- reducerea numărului celor care nu au acces la rezerve de apă potabilă, de la peste 1 miliard la 500 milioane, până în anul 2015;
- înjumătățirea numărului celor care nu au condiții de salubritate corespunzătoare la 1,2 miliarde;
- creșterea folosirii surselor durabile de energie și refacerea arealurilor piscicole secătuite.

Dezvoltarea Durabilă în Uniunea Europeană

În iunie 2001, în cadrul Consiliului European de la Göteborg s-au adoptat Strategia Europeană de Dezvoltare Durabilă (SDD), precum și Set de Indicatori de Dezvoltare Durabilă, având drept scop monitorizarea SSD.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansa pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

În 2002, Comisia Europeană a adoptat documentul „Către un parteneriat global pentru Dezvoltarea Durabilă”. De atunci UE a implementat o serie de inițiative și acțiuni pentru realizarea de progrese în direcția dezvoltării durabile. În 2004, Comisia Europeană a lansat o consultare publică pe Strategia de Dezvoltare Durabilă, iar în 2005 Consiliul European a adoptat principiile directe pentru Dezvoltare Durabilă și Comisia a revizuit Strategia.

Strategia Națională pentru Dezvoltarea Durabilă

Elaborarea Strategiei Naționale pentru Dezvoltare Durabilă (SNDD) a României, document în forma revizuită, conform obiectivelor convenite la nivel comunitar și prescripțiilor metodologice ale Comisiei Europene, a fost stabilită prin Hotărârea de Guvern Nr 1216/4 octombrie 2007 și publicată în Monitorul Oficial Nr 737, din 31 octombrie 2007.

Strategia conține obiective specifice (măsurabile) ce se pot atinge prin acțiuni concrete (pentru preîntâmpinarea, contracararea și eliminarea efectelor negative ale schimbărilor climatice, crizei de apă, a secetei, epuizării unor resurse, managementului deșeurilor, pierderii biodiversității, creșterii populației) în scopul asigurării dezvoltării economice, progresului social și dezvoltării umane.

Strategia Națională pentru Dezvoltare Durabilă este rezultatul obligației asumate de România în calitate de stat membru al UE. Documentele UE la care se conformează SNDD sunt convenite la nivel comunitar, în special cele statuate în Tratatul de aderare:

- Strategia Lisabona pentru creșterea locurilor de muncă;
- Strategia reînnoită a UE pentru Dezvoltare Durabilă din 2006;

Actualizarea SNDD față de Strategia Europa 2020

SNDD stabilește obiectivele concrete pentru trecerea modelului de dezvoltare generator de valoare adăugată înaltă orientat spre îmbunătățirea continuă a calității vieții oamenilor și a relațiilor dintre ei în armonie cu mediul natural. În abordarea Producției și Consumului Durabile (PCD) pentru a atinge sau a ne îndrepta către obiectivele UE, este foarte important să se pună accentul pe responsabilizarea mediului de afaceri și conștientizarea societății civile. În acest sens, administrația publică locală este (cf. Legii 215/23.04.2001) responsabilă cu elaborarea, aprobarea și implementarea strategiei privind dezvoltarea economică, socială și de mediu a unității administrativ teritoriale.

În acest context, este necesară schimbarea „filozofiei” de a produce și a consuma cu orice preț în sintagma „Producție și Consum Durabile (PCD)”. Această schimbare se poate realiza pe trei direcții:

- Guvernul și instituțiile statului care, urmând modelul UE, să faciliteze accesul mediului de afaceri la diferite instrumente către PCD;
- Responsabilizarea mediului de afaceri;
- Conștientizarea membrilor societății pentru a cere produse și servicii care au fost proiectate urmând modele de PCD.

Ca o concluzie, fiecare cetățean sau instituție trebuie să conștientizeze că dezvoltarea durabilă reprezintă singura cale pe care omenirea trebuie să o respecte pentru a ne asigura o societate și un viitor durabile.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

5. Comunitatea. Participarea și responsabilitatea civică

Conceptul de participare cetățenească se bazează pe necesitatea consultării cetățenilor și exprimarea de către aceștia a opiniilor în legătură cu deciziile care se adoptă la diferite nivele și de care ei pot fi afectați în mod direct sau indirect.

Într-o comunitate sănătoasă, cetățenii participă la procesul de luare a deciziilor de interes public, informându-se cu privire la problemele care îi afectează, solicitând autorităților să adopte măsurile pe care ei le consideră de cuviință și participând efectiv la punerea în practică a deciziilor luate. Prin urmare, *„participarea cetățenească este procesul prin care preocupările, nevoile și valorile cetățenilor sunt încorporate procesului administrației publice locale de luare a deciziilor. Există două direcții de comunicare (între cetățeni și administrație), cu scopul general de îmbunătățire a deciziilor (administrației publice locale) susținute de către cetățeni”*.

Pentru a înțelege importanța participării cetățenești în activitățile și deciziile administrației publice locale, se poate porni de la ideea de bază, conform căreia participarea conferă calitate guvernării, iar o bună guvernare poate aduce investiții, afaceri profitabile, resurse financiare, toate acestea contribuind la dezvoltarea economică locală.



Implicarea cetățenilor poate suplini atribuțiile organelor guvernamentale în ceea ce privește controlul și metodele de constrângere și astfel se economisesc bani și timp pentru autorități. Se poate îmbunătăți performanța și imaginea instituțiilor democratice, reducând clientelismul și corupția. În același timp, administrația publică locală va fi pregătită să împărtășească informațiile într-o manieră onestă și clară, încurajând cetățenii să-și exprime opiniile, pentru a influența deciziile sale și, în același



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

timp, cetățenii vor înțelege drepturile și obligațiile care le revin și vor fi pregătiți să lucreze onest și constructiv pentru a asista reprezentanții administrației publice locale în rezolvarea problemelor.

Participarea cetățenilor reprezintă astfel una dintre cele mai importante resurse, un instrument important în activitățile administrației publice de dezvoltare socio-economică locală, imprimând calitate și legitimând procesul decizional prin suportul acordat, atât în conceperea, cât și în implementarea programelor și strategiilor de dezvoltare locală. Oamenii sunt mult mai înclinați să susțină deciziile și programele la realizarea cărora au participat. Pe de o parte, înțeleg aceste decizii sau programe, iar pe de altă parte sunt implicați afectiv și doresc succesul acestora.

Participarea cetățenilor la procesul de adoptare a deciziilor într-o democrație cu tradiție este un proces gradat, care presupune parcurgerea anumitor etape. Aceste etape se suprapun peste cele două niveluri de participare, ca parte a unui model ideal de implicare a cetățenilor.

Primul nivel al participării este **informarea**, care presupune eforturi atât din partea cetățenilor, cât și din partea administrației locale. Administrația publică este obligată să emită informații către cetățeni, privind activitatea și planurile sale, pentru ca aceștia să poată înțelege direcțiile prioritare ale politicii administrative a aleșilor locali.

Al doilea nivel se referă la **consultarea** cetățenilor, aceasta fiind acțiunea autorităților pentru identificarea necesităților cetățenilor, pentru evaluarea priorităților unor acțiuni sau colectarea de idei și sugestii privind o anumită problemă.

La baza participării cetățenești stau o serie de factori, între care un rol deosebit de important este jucat de către administrația locală, care trebuie să fie deschisă spre implicarea cetățenilor în activitatea complexă a procesului de guvernare. Un proces de guvernare eficient trebuie să asigure un transfer continuu de informații de la administrație la cetățeni, dezvoltând în acest fel un canal important de comunicare, care-i va permite în același timp să culeagă informații de la cetățeni. Participarea cetățenească, element de bază al conceptului de bună guvernare, are relevanță în cazul diferitelor comunități, prin asigurarea accesului acestora la procesul de adoptare a deciziilor și la elaborarea politicilor a căror aplicabilitate îi influențează în mod direct.

La nivelul administrației locale, ideea participării cetățenești în procesul guvernării are un înțeles adânc. Aceasta deoarece oamenii locuiesc în orașe, comune și sate, iar aici: deciziile administrației au cel mai vizibil impact asupra oamenilor, și contribuția cetățenilor se obține mai ușor, dacă administrația își dorește aceasta.

Desigur, trebuie ca și cetățenii să înțeleagă care le sunt responsabilitățile în acest proces democratic de guvernare. Aceasta înseamnă că administrația locală trebuie să educe cetățenii în rolul lor de participanți activi în activitățile administrației - nu numai în alegeri, ci și în derularea procesului de guvernare.

Într-o comunitate locală, unde administrația și cetățenii sunt implicați activ în procesul participării cetățenești, administrația locală va fi pregătită:

- să împărtășească informațiile într-o manieră onestă, completă și clară;



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axă Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

- să ofere cetățenilor posibilitatea de a-și exprima opiniile și de a influența deciziile administrației într-un mod corect și deschis;
- să încurajeze cetățenii să profite de aceste posibilități;
- să se angajeze în explicarea modului în care s-a luat decizia, furnizând toate argumentele care au fundamentat această decizie.

În același timp cetățenii:

- vor înțelege drepturile și obligațiile care le revin pentru a participa la luarea deciziilor la nivel local, decizii care le pot influența direct sau indirect viețile;
- vor fi pregătiți să lucreze onest și constructiv pentru a sprijini reprezentanții administrației publice locale în rezolvarea problemelor.

Responsabilitățile cetățenilor sunt:

- să observe ce face administrația locală și în ce scop;
- să fie pregătiți să își aducă o contribuție când administrația planifică să facă ceva ce poate să le afecteze interesele;
- să abordeze reprezentanții administrației cu o atitudine pozitivă;
- să manifeste interes în a înțelege problemele, incluzând restricțiile cu privire la ceea ce poate să facă administrația;
- să-și exprime interesele și ideile clar și complet;
- în situațiile potrivite, să încerce să colaboreze constructiv cu oficialii administrației locale pentru a găsi și implementa soluții satisfăcătoare pentru ambele părți.

Nu ar trebui să ne axăm doar pe costurile participării cetățenești. Aici sunt câteva dintre beneficiile specifice, similare atât pentru administrația publică locală cât și pentru cetățeni, când participarea cetățenilor în procesul de guvernare este luată în serios:

- restabilește și construiește încredere între administrația publică locală și cetățeni;
- ajută administrația locală să devină și să rămână transparentă în procesul guvernării;
- permite fiecărui cetățean să aibă acces la informații cu privire la problemele ce trebuie să fie rezolvate;
- ajută administrația locală să identifice nevoile comunității mai repede și cu o satisfacție mai mare pentru cetățeni;
- încurajează dezbaterile față în față, astfel încât cetățenii pot auzi direct puncte de vedere diferite;
- direcționează comunitatea către o decizie responsabilă, cu suport politic;
- conduce comunitatea către consens și nu către conflict;
- ajută în promovarea unui cadru legal nou, potrivit unui nou mod de cooperare și parteneriat;
- ajută administrația locală să rezolve nevoile cetățenilor înainte de interesele speciale;
- prin colaborare, administrația locală și cetățenii sunt capabili să facă demersuri creative în abordarea problemelor și oportunităților.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansa pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

În concluzie, participarea cetățenească, deși este esențială în cadrul unei democrații, nu este întotdeauna ușor de realizat. Câteodată este necesară voința politică, perseverență și o anumită dispoziție necesară educării atât a autorităților cât și a cetățenilor pe tema responsabilităților ce le revin într-o democrație.

Procesul de rezolvare a problemelor

De obicei când ne confruntăm cu o problemă sau cu o situație problematică, ne concentrăm pe remedierea aspectelor. Această abordare este adesea extrem de eficientă. Există și situații în care încercarea de a identifica aspectele care nu funcționează și remedierea lor ar fi total contra-productivă – ar necesita prea mult timp sau rezultatele nu ar fi suficient de bune.

Însă există situații în care metoda cea mai eficientă este mai puțin obișnuită, și anume: concentrarea mai degrabă pe calități (puncte forte) și pe dezvoltarea lor, decât pe remedierea defectelor. În acest caz, se identifică aspectele care funcționează și se capitalizează pe acestea. Această procedură poate fi extrem de eficientă, fiindcă astfel se pot dezvolta și rafina calități deosebite, care deseori pot fi condiția succesului.

Etapele metodei:

1. *Identificarea problemei.* Identificarea exactă a problemei care urmează să fie rezolvată, însă nu printr-o prismă negativă, ci printr-una pozitivă. De exemplu, în loc să definim situația ca ”o disfuncție în performanțele profesională”, o vom aborda ca pe o situație în care „se încearcă eficientizarea performanțelor profesionale”. Această reformulare simplă a aceleiași situații va afecta extrem de diferite în cadrul procesului de rezolvare de probleme. Dacă aspectele negative sunt prea multe, prea grave sau necesită intervenție imediată, abordați metoda standard de rezolvare de probleme, eventual în combinație cu aceasta.

2. *Identificarea aspectelor care funcționează.* În această etapă, va trebui să identificați cât mai multe aspecte și procese care funcționează eficient în momentul de față și să analizați retrospectiv cauzele pentru care acestea funcționează eficient și în prezent.

3. *Proiecția în viitor a posibilelor soluții care ar putea avea efecte pozitive*

În această, participanții sunt îndemnați să își imagineze „ce s-ar putea întâmpla pe viitor”, dacă aspectele pozitive identificate în etapa anterioară ar fi implementate.

4. *Conceperea unei strategii de rezolvare a problemei.* Se analizează și se evaluează rezultatele obținute în etapa anterioară. Apoi, concepeți un plan strategic prin care puteți atinge ceea ce v-ați imaginat.

5. *Faza de implementare.* În această etapă, se implementează strategiile concepute anterior, ținând minte tot timpul că obiectivul major este atingerea stării ideale (proiecția de viitor din faza a 3 –a).



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

6. Comunicarea în mediul instituțional

Comunicarea este o activitate esențială nu doar la interfața dintre organizație și clienți, ci și în cadrul acesteia. Nici în cazul comunicării interne în instituțiile de stat lucrurile nu sunt în general satisfăcătoare, acest lucru fiind amplificat de către birocrăția deosebit de complicată, care îngreunează circulația informațiilor. Conducerea organizațiilor își poate pune în practică deciziile doar printr-o comunicare eficientă cu cei ce urmează să le execute. Executanții trebuie informați cu privire la ceea ce au de făcut și, în același timp, ei trebuie să poată să-și facă cunoscute sugestiile și problemele. O comunicare eficientă se caracterizează prin: transmitere operativă și nedeformată a mesajului; formulare concisă; fluentă; flexibilitate, care să permită folosirea sistemului de comunicații în funcție de cerințele momentului.

6.1. Comunicarea în instituțiile publice

Comunicarea directă între manager și angajați, între funcționarul public și cetățeanul iritat este cea mai dificilă formă de comunicare, cea care ridică cele mai mari probleme. Cu toate acestea, dialogul, comunicarea directă de la om la om este modalitatea cea mai bună de a disemina și culege informații în același timp, de a rezolva nevoile specifice ale fiecărui angajat, de a depăși barierele personale specifice fiecărei persoane implicate. Pentru o comunicare eficientă, managerul sau funcționarul public, conform lui Costache Rusu în lucrarea sa ABC-ul Managerului, trebuie să aibă în vedere următoarele elemente:

1) Crearea condițiilor:

- se va rezerva timpul necesar;
- se vor evita întreruperile și deranjul din partea altor persoane;
- se va crea o ambianță plăcută.

2) Începutul întrevederii:

- managerul va cauta să facă în așa fel încât partenerul său să se simtă bine;
- managerul va conduce convorbirea astfel încât solicitantul să treacă repede la subiect.

3) Modul de desfășurare a convorbirii:

- se va preciza problema care se discută;
- se va avea în vedere scopul care trebuie atins;
- interlocutorul va fi încurajat să spună tot ce îl preocupă;
- discuția va fi condusă și controlată;
- se vor evita contrazicerile directe și cearta;
- conducătorul va rămâne calm, politicos și stăpân pe sine în orice moment, fiind mereu obiectiv;



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

- se vor da răspunsuri clare și precise pentru a elimina orice neînțelegere;
- managerul va încerca să câștige pe interlocutor de partea sa, fără însă a urmări să obțină o torie cu orice preț.

4) *Sfârșitul convorbirii:*

- se vor rezuma pe scurt punctele comune la care s-a ajuns;
- se va urmări să se obțină acordul interlocutorului;
- chiar dacă nu se ajunge la nici o înțelegere, managerul se va despărți în termeni cordiali de interlocutor;
 - se va accepta și se va stabili eventual o nouă întâlnire după o perioadă de gândire.



Accesul la informațiile de interes public

Articolul 31, alin. (1) din Constituția României: *“Dreptul persoanei de a avea acces la orice informație de interes public nu poate fi îngrădit”.*

“Dacă o națiune se așteaptă să fie și ignorantă și liberă, se așteaptă la ceva ce nu a existat și nu va exista niciodată ... Oamenii nu pot fi în siguranță fără acces la informație” Thomas Jefferson.

“Numai funcționarii publici sunt preocupați de problemele publice, pentru că doar aceștia sunt plătiți să facă așa ceva. Dacă un individ privat se preocupă serios de o problemă publică, comportamentul lui/ei va fi catalogat drept unul anormal și chiar nepotrivit.” Banfield, Edward (1958) – *“The moral basis of a backward society”* (Fundamentele morale ale unei societăți înapoiate), The Free Press.

Dreptul de acces la informații este dreptul oricărui cetățean de a avea acces la informații de interes public. Dreptul este recunoscut prin Legea nr. 544/2001.

Prin informație de interes public se înțelege orice informație care privește activitățile sau rezultă din activitățile unei autorități publice sau instituții publice, indiferent de suportul ori de forma sau de modul de exprimare a informației.

Prin autoritate sau instituție publică se înțelege orice autoritate ori instituție publică ce utilizează sau administrează resurse financiare publice, orice regie autonomă, companie națională,



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

precum și orice societate comercială aflată sub autoritatea unei autorități publice centrale ori locale și la care statul român sau, după caz, o unitate administrativ-teritorială este acționar unic ori majoritar.

Se exceptează de la accesul liber al cetățenilor următoarele informații:

- a) informațiile din domeniul apărării naționale, siguranței și ordinii publice, dacă fac parte din categoriile informațiilor clasificate, potrivit legii;
- b) informațiile privind deliberările autorităților, precum și cele care privesc interesele economice și politice ale României, dacă fac parte din categoria informațiilor clasificate, potrivit legii;
- c) informațiile privind activitățile comerciale sau financiare, dacă publicitatea acestora aduce atingere dreptului de proprietate intelectuală ori industrială, precum și principiului concurenței loiale, potrivit legii;
- d) informațiile cu privire la datele personale, potrivit legii;
- e) informațiile privind procedura în timpul anchetei penale sau disciplinare, dacă se periclitează rezultatul anchetei, se dezvăluie surse confidențiale ori se pun în pericol viața, integritatea corporală, sănătatea unei persoane în urma anchetei efectuate sau în curs de desfășurare;
- f) informațiile privind procedurile judiciare, dacă publicitatea acestora aduce atingere asigurării unui proces echitabil ori interesului legitim al oricăreia dintre părțile implicate în proces;
- g) informațiile a căror publicare prejudiciază măsurile de protecție a tinerilor.

Pentru ca o societate să fie liberă puterea statului trebuie limitată și controlată.

“Puterea tinde să corupă... O cărmuire este legitimă numai dacă este limitată în chip real.”

Lord Acton.

“Un guvern democratic fără informații publice sau alte mijloace de a le obține nu este decât un Preambul al unei Farse sau al unei Tragedii sau poate a amândurora. Cunoașterea va stăpâni întotdeauna ignoranța și oamenii ce doresc să fie proprii lor conducători trebuie să ne înarmeze cu puterea pe care o dă cunoașterea.” James Madison

Dreptul la informație este fundamentul atingerii unor alte principii, precum transparență, răspundere, participare publică, protecția mediului și a altor libertăți individuale.

Libertatea de exprimare și libertatea presei au nevoie de acces la informații. Presa nu poate informa corect cetățenii dacă nu are acces la informații. La ce bun libertatea presei dacă reporterii nu pot afla ce fac agențiile guvernamentale? La ce bun libertatea de expresie dacă exprimarea nu se bazează pe cunoașterea acțiunilor guvernului?

Informațiile la cerere sunt informațiile de interes public ce pot fi solicitate de orice persoană. Informațiile de interes public pot fi solicitate în scris sau verbal.

Solicitarea verbală a informațiilor de interes public se face la sediul compartimentelor de informare și relații publice.

Solicitarea în scris a informațiilor de interes public cuprinde următoarele elemente:

1. autoritatea sau instituția publică la care se adresează cererea;



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

2. informația solicitată, astfel încât să permită autorității sau instituției publice identificarea informației de interes public;
3. numele, prenumele și semnătura solicitantului, precum și adresa la care se solicită primirea răspunsului.

6.2. Comunicarea organizațională

Comunicarea este procesul de transmitere a unui mesaj de la emițător către receptor (destinatar), folosind un anumit cod și prin intermediul unui canal. Codurile prin care se realizează comunicarea interumană sunt limbile naturale (toate limbile vorbite pe glob).

Lingvistul american de origine rusă, Român Jakobson (1896-1982), definește șase factori constitutivi (elemente) ai comunicării:

- *emițătorul* (locutor) este persoana care transmite mesajul. Emițătorul îndeplinește funcția emotivă, însemnând că adresarea către un receptor se naște dintr-o pornire interioară, din dorința de a comunica un sentiment, o idee, o opinie etc;
- *receptor* (destinatar sau conlocutor/allocutor) este persoana care primește mesajul transmis de emițător. El reprezintă funcția conativă/persuasivă a comunicării, întrucât reacționează afectiv la receptarea mesajului;
- *mesajul* poate fi scris sau oral și definește conținutul de idei, sentimente, informații transmise (în scris sau oral) de către emițător unui receptor. Mesajul reflectă funcția poetică a comunicării, întrucât este foarte importantă și forma acestuia, nu numai conținutul;
- *codul*, în comunicarea interumană, este reprezentat, în principal, de limbile naturale (toate limbile vorbite pe glob), precum și de alte modalități de difuzare a mesajului: semne grafice/de circulație, impulsuri morse, semnale luminoase/acustice etc). Mesajul transmis de către emițător receptorului trebuie să aibă un cod cunoscut celor doi, astfel încât, destinatarul să poată decoda informația pentru a capta sensul corect. De aceea, codul reflectă funcția metalingvistică.
- *contact* (canal de transmitere) - oral, scris, telefonic, audio, video, aerian, poștă, calculator, internet etc. definește funcția fatică;
- referent (context) - se raportează la subiectul sau tema mesajului, precum și situația (împrejurarea) în care are loc transmiterea mesajului. Acesta reprezintă funcția referențială.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020



După mijloacele de exprimare, comunicarea se clasifică astfel:

1. *Comunicare verbală* se realizează prin cuvinte și poate fi orală sau scrisă. Comunicarea verbală folosește canalul oral sau scris, iar comunicarea orală beneficiază și de comunicarea nonverbală și/sau cea paraverbală.
2. *Comunicare paraverbală* (paralingvistică) se manifestă prin sunete nearticulate, intonație, accentul pus pe cuvinte, timbrul, inflexiunea și intensitatea vocii, tonalitatea etc. Acestea contribuie la transmiterea unor semnificații suplimentare, nuanțând mesajul și facilitând decodarea acestuia.
3. *Comunicare nonverbală* se concretizează prin gesturi, atitudini elocvente, poziția corpului, mimica sau chiar tăcerea care intervine într-o conversație cu semnificații foarte sugestive etc. (Ostensiva este modalitatea de a exprima sensul unui cuvânt indicând fie cu mâna, fie cu alt gest referentul cuvântului respectiv. Exemplu: afirmația "aceasta este o carte" este însoțită fie de mimică, fie de gestul mâinii/al capului.)

Funcțiile limbajului (comunicării) constituie un ansamblu de caracteristici lingvistice care se manifestă în relație cu procesul comunicării, definite de lingvistul Roman Jakobson:

1. *Funcția expresivă* (emotivă/interjecțională) evidențiază stările afective ale emițătorului și se manifestă mai ales prin interjecții emoționale ("vai!", "uf!", "of!", "ah!", "ura!", "valeu!", "aoleu!" etc!), mijloace stilistice sau propoziții exclamative, având ca scop ilustrarea atitudinii afective a vorbitorului.

2. *Funcția conativă* (de apel/retorică/persuasivă) orientează enunțul către destinatar (receptor), cu scopul de a obține o reacție/răspuns de la acesta și este realizată prin imperativul verbelor; "vorbește!", "haide!", "vino!", "răspunde!" și vocativul substantivelor; această funcție se află în relație de reciprocitate cu funcția expresivă deoarece ambele ilustrează o stare, un sentiment, o trăire, adică apelează la afect.

3. *Funcția referențială* (denotativă/cognitivă/informativă), orientată spre referentul mesajului, comunică informații privitoare la lumea ficțională sau reală, prin formularea de enunțuri neutru-informative, care constituie, de altfel, și scopul funcției.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

4. *Funcția fatică* asigură controlul comunicării dintre interlocutori (canalul), prin întrebări, afirmații sau confirmări ("înțelegi?", "unde te gândești?", "Sigur că da", "bineînțeles"), care verifică atenția fiecăruia dintre ei.

5. *Funcția metalingvistică* verifică termenii comunicării (codul), garantând faptul că acele cuvinte folosite au forma și sensul corecte, astfel încât receptarea mesajului să fie clară. Se oferă explicații suplimentare, gesturi care să completeze ideea, intonația sugestivă pentru decodarea mesajului de către receptor.

6. *Funcția poetică* (estetică/ literară) se manifestă, în special, în poezie, mesajul fiind alcătuit din simetrii sintactice, elemente prozodice sau cuvinte cu sens figurat (conotative). Această funcție evidențiază mai ales forma și mai puțin conținutul comunicării, fiind vizibilă și în sloganuri publicitare, proverbe, expresii și locuțiuni populare etc. Funcția poetică se combină cu celelalte filhctii, pentru că, în diversele specii poetice, se manifestă și funcția conativă, de exemplu, în ode sau epistole.

Pentru a putea fi caracterizată drept *organizată*, comunicarea organizațională trebuie să prezinte următoarele caracteristici:

- să fie orientată spre *finalitate* (scop), adică să reflecte un plan de ansamblu și obiectivele pe care și le asumă organizația
- să fie *multidirecțională*, adică să se realizeze de sus în jos, pe orizontală, pe verticală etc.
- să fie *instrumentală*, adică să se sprijine pe o varietate de suporturi în funcție de obiectiv
- să fie *adaptată*, adică să folosească sistemele de informare specifice fiecărui sector de activitate și să concorde cu cultura organizațională promovată
- să fie *flexibilă* pentru a integra comunicarea informală și pentru a crea structurile care o favorizează

Drept urmare, comunicarea organizațională nu este un proces spontan și natural. Ea trebuie **proiectată** în așa fel încât să permită:

- *coordonarea*: proces ce are în vedere atingerea unui obiectiv prestabilit, necesar pentru realizarea scopului final al organizației
- *armonizarea*: activitate ce are drept scop definirea unui obiectiv comun

După cum se poate observa, trăsăturile proprii *comunicării organizate* merg în paralel cu cele ale *organizației comunicante*. Acest lucru este foarte firesc pentru că procesul de comunicare trebuie să fie proiectat în așa fel încât să contribuie la îndeplinirea obiectivelor organizației. Comunicarea trebuie să fie gestionată în conformitate cu un plan strategic de ansamblu al activității specifice organizației. Dacă acest plan nu există, comunicarea se desfășoară aleatoriu; în cazul în care apar efecte pozitive în urma desfășurării unui astfel de proces, atunci sunt cu totul și cu totul întâmplătoare.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Greșeala cea mai frecventă care se face în acest context este așa numitul *mit tehnicist*. Se consideră că suporturile comunicaționale, mai ales dacă este vorba de tehnologii informaționale de ultimă oră, sunt suficiente pentru a asigura un proces de comunicare permanent, fluent și eficient. Acest lucru nu se întâmplă însă, decât foarte rar.

Dacă tehnologiile comunicaționale nu sunt puse în relație cu un plan strategic de ansamblu, folosirea lor este irelevantă pentru atingerea scopurilor asumate de organizație. Mai mult decât atât, prezența lor nu garantează exploatarea în folosul organizației. Nu în ultimul rând, trebuie să se țină seama de contextul social și de cultura proprie fiecărei organizații.

În mod evident, co-existența *comunicării organizate* și a *organizației comunicante* reprezintă un caz ideal de eficiență. Pentru ca el să devină realitate trebuie acționat în două direcții principale: favorizarea fluxurilor de comunicare la toate nivelurile și ameliorarea funcționării organizației.

În acest context, se impune distincția dintre *informare* și *comunicare*, termeni adesea confundați. Astfel, *informarea* ține exclusiv de transferul de conținut (emisie și receptare), în timp ce *comunicarea* se referă la schimburile de structuri cognitive ce vizează schimbarea comportamentului celuilalt. Adesea, comunicarea este coborâtă de obicei la nivel de simplă informare, rezultatul fiind absența unui feedback adecvat din partea receptorilor. În lipsa feedbackului, deciziile se iau exclusiv la nivelul managerial, fără consultarea celor implicați direct în realizarea scopurilor organizației.

Altfel spus, termenul de *informare* se referă la situațiile în care rolul activ îi revine exclusiv receptorului, în timp ce *comunicarea* vizează un sistem de relații interactive. *Informarea* constă deci, în relaționarea oamenilor cu faptele, iar *comunicarea* în relaționarea interpersonală. *Informarea* funcționează într-un singur sens, de la emițător către receptor. Dimpotrivă, *comunicare* se realizează în mai multe direcții, fiecare emițător devenind la rândul lui receptor și invers, în cadrul aceleiași secvențe de comunicare.

În acest context, organizația trebuie să își regleze atât fluxurile informațiile, cât și pe cele comunicaționale. În primul caz, ea emite mesaje în interior sau în exterior și receptează și analizează mesaje provenind din exterior și din interior. În al doilea caz, organizația este pe de o parte vectorul schimburilor interactive cu mediul extern (mai ales cu clienții), iar pe de altă parte cea care reglează schimbul de informații între salariați, atât la nivel formal cât și informal. Trebuie menționat că acesta este un alt punct sensibil al organizațiilor aflate în plin proces de tranziție. Dacă importanța relației cu exteriorul a fost mai mult sau mai puțin conștientizată, pentru că în fond de ea depinde supraviețuirea organizației, legătura cu interiorul este constant neglijată. Mesajele care provin din interior (mai ales dacă ajung la factorii de decizie prin intermediul canalelor informale) sunt aproape întotdeauna ignorate.

Abordările clasice ale comunicării se înscriu în general în două categorii: teoriile care plasează comunicarea în relație cu tehnologiile folosite drept suport (Shannon, Wiener) și cele care o tratează din perspectivă psihosociologică (Școala de la Palo Alto).

Pentru o gestionare eficientă a comunicării organizaționale, trebuie să avem în vedere ambele aspecte pentru că:



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

- în planul inovațiilor tehnologice care afectează comunicarea, organizația se situează la intersecția noutăților apărute în informatică, în telecomunicații etc.
- în planul relațiilor interpersonale organizația se confruntă zi de zi cu problemele de comunicare ce apar între diversele categorii de personal care lucrează în interiorul său: între salariați și persoanele aflate în funcții de conducere, între directori și sindicate, între angajați etc.
- în planul politicilor și strategiilor manageriale organizația trebuie să își formuleze atât obiectivele de receptare, cât și pe cele care privesc emisia de mesaje pentru a atinge maximum de eficiență în domeniul respectiv

Această a treia dimensiune este în general, cel mai adesea ignorată. Dacă în cazul adoptării inovațiilor tehnologice care constituie suportul comunicării, majoritatea întreprinderilor în tranziție se confruntă în primul rând cu lipsa de fonduri necesare achiziționării unor astfel de tehnologii, formularea unei strategii comunicaționale este o idee relativ nouă și în Occident. Începând cu anii '70, în Occident a început să se resimtă din ce în ce mai mult necesitatea comunicării externe pentru a se promova în exterior o anumită imagine (pozitivă) a organizației. Cu toate acestea, și în spațiul Europei Vestice comunicarea internă este o preocupare destul de recentă. Când acest tip de comunicare există, el are trei caracteristici de bază, care sunt de obicei alternative:

- se sprijină pe suporturi informative, canalele de comunicare fiind revistele, ziarele, reuniunile, computerele, avizierele
- afișează o dimensiune strategică, afirmând necesitatea de a **comunica eficient**, deși în cele mai multe cazuri nu există nici un plan strategic de comunicare
- consideră informațiile provenind din exterior drept una resursele strategice ale organizației

În organizațiile aflate în tranziție, de cele mai multe ori lipsesc toate cele trei dimensiuni ale comunicării interne, enumerate mai sus. Comunicarea computerizată este încă un lucru considerat scump, ca atare numai anumite sectoare de activitate sunt dotate cu astfel de tehnologii. Singurele forme de comunicare interne sunt reuniunile și avizierele, care mediază exclusiv comunicarea formală, sub forma indicațiilor și rapoartelor de activitate.

În plus, se confundă foarte des noțiunile de *sistem de informare* și *plan de comunicare*. Cel mai adesea, organizația construiește sisteme de informare, crezând că astfel asigură o bună comunicare internă, când de fapt nu face altceva decât să reglementeze rolurile de emițător, respectiv receptor. Aceste sisteme de informare la rândul lor suferă de anumite patologii, cauzate de o proiectare defectuoasă. Ele pot fi grupate în trei categorii, fiind de fapt problemele legate de:

- volumul informației
- calitatea informației
- propagarea informației



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Volumul informației. Sistemele de informare procesează de obicei o cantitate uriașă de informație, ceea ce are ca efect imposibilitatea exploatarea tuturor datelor pe care le emite / receptează organizația. Se produc de asemenea, blocaje de informație sau intermitențe în fluxurile comunicaționale.

La fel de posibil este să se producă și cazul invers: sistemele procesează o cantitate insuficientă de informații sau privilegiază anumiți actori din spațiul organizațional. Cazul tipic este cel al directorului care ia decizii de unul singur, pornind de la informații parțiale.

Calitatea foarte scăzută a informației. De foarte multe ori datele sunt imprecise sau irelevante pentru obiectivele sau așteptările organizației. Informațiile sunt foarte greu accesibile, acest lucru nedatorându-se neapărat precarității tehnologice, ci lipsei de dinamism a rolurilor de emițător/receptor. O altă problemă foarte frecventă este lipsa de adecvare între momentul în care este nevoie de anumite date și momentul în care acestea sunt efectiv furnizate/primate. De obicei, informațiile ajung prea târziu la beneficiar, ceea ce are un impact negativ asupra eficienței organizației.

Propagarea defectuoasă a informației. Viteza de difuzare a informațiilor este în general prea lentă. Există și cazuri în care este prea rapidă și atunci anumite date care pot avea o importanță considerabilă sunt iremediabil pierdute. Nu se realizează propagarea informațiilor pe orizontală, ci numai pe verticală. În această situație, persoanele implicate direct în îndeplinirea scopurilor organizației sunt private de accesul la informație, ceea ce evident, afectează funcționarea eficientă a întreprinderii. O altă problemă este decodarea incorectă de către anumite persoane, care conduce la greșeli de interpretare.

Acest ultim punct este esențial pentru desfășurarea normală atât a activității organizației, cât și a procesului de comunicare. Comunicarea de orice tip, nu numai cea organizațională este în general afectată de dificultățile cu care se confruntă receptorul în înțelegerea mesajului transmis de emițător. Aceste dificultăți nu țin neapărat de terminologia utilizată, ci de resorturile psihologice ale individului care influențează decisiv relațiile internaționale. În compensație, fenomenul de feed-back transformă informarea în comunicare. Problema care se pune automat este dacă acest proces rezidă în simpla verificare a corectitudinii receptării sau dimpotrivă, dacă are ca efect influențarea reciprocă, cu posibilitatea de a determina emițătorul să-și modifice punctul de vedere inițial. Această distincție este foarte importantă pentru activitatea managerială. Într-adevăr, formele moderne de management (în special managementul de tip participativ pun accent pe promovarea comunicării nestânjenite între directori și subordonați. Astfel de politici de resurse umane privesc feed-back-ul și comunicarea în general drept un proces de inter-influențare. În caz contrar, există pericolul de a crea numai aparența comunicării, când de fapt este vorba de o activitate de conducere dominatoare sau chiar de manipulare.

Toate aceste vicii comunicaționale afectează logica de ansamblu a sistemului. Ideea de *comunicare organizată* presupune evitarea unor astfel de situații printr-o analiză prealabilă a necesităților și obiectivelor organizației, care vor fi reflectate într-un plan strategic de ansamblu.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Comunicarea în contextul schimbării organizaționale

Schimbarea mediului în care funcționează organizația atrage după sine reproiectarea activității interne, introducerea de noi strategii, împreună cu setul corespunzător de relații de comunicare și cu construirea unei noi culturi organizaționale. În general, nevoia de restructurare a organizației este percepută de salariați ca un factor de stress și de frustrare. În aceste condiții, pe canalele de comunicare neformale încep să circule informații declanșatoare de panică (de obicei sub forma zvonului), care afectează în mod necesar funcționarea de ansamblu a organizației. Este o iluzie că acest flux informațional poate fi pe deplin controlat. El poate fi însă limitat și contracarat într-o oarecare măsură de transmiterea de informații pertinente și exacte despre schimbările ce au loc în organizație. Mai mult decât atât, acest tip de mesaj trebuie însoțit permanent de ideea că schimbarea nu trebuie să provoace nici un fel de reacții negative din partea salariaților, pentru că ea este inevitabilă într-un context concurențial. Restructurarea nu este nicidecum sinonimă cu penalizarea sau cu concedierea, ci un proces normal de adaptare la mediu, necesar supraviețuirii organizației. Atât comunicarea formală, cât și cea neformală trebuie să scoată în evidență faptul că schimbarea este benefică nu numai pentru organizație în ansamblul ei, ci și pentru angajați. Dacă acest mesaj este transmis și receptat în această formă, rezultatul va fi reducerea tensiunilor, fidelizarea membrilor față de strategiile alese de companie, adoptarea mai relaxată a noilor modificări de climat și de cultură organizațională, și nu în ultimul rând, transmiterea de mesaje favorabile către exterior. Acest lucru este foarte important pentru că, venind pe o cale neoficială, dar confirmând poziția publică a organizației, informația despre **schimbările pozitive** din interior devine mult mai credibilă.

Revenind la precizările anterioare, acum este mult mai clar de ce salariații trebuie să știe și să creadă pentru a voi să transmită informații pozitive despre organizație în mediul acesteia.

După Cândea, misiunea comunicării interne constă în:

- asigurarea ca angajații să înțeleagă și să sprijine schimbările ce au loc în organizație
- formarea și influențarea culturii organizaționale în procesul de adaptare la schimbările ce au loc mediu
- influențarea atitudinii și comportamentului angajaților privind calitatea și clientul

O astfel de strategie de comunicare poate fi realizată numai prin intermediul unui proces managerial de tip participativ. Un management autoritar, care nu încurajează feedback-ul și participarea, care promovează relații relativ rigide între palierele și departamentele organizației nu are suficiente resurse pentru schimbarea mentalităților salariaților, schimbări absolut esențiale pentru construirea unei culturi organizaționale calitative. În acest context, comunicarea devine instrumentul de bază al reproiectării. Pentru aceasta, ea trebuie să îndeplinească următoarele condiții:

- să aibă loc fără încetare și folosind toate suporturile care există în organizație. Când se pune problema reproiectării, nu poate fi vorba de prea multă comunicare. Reproiectarea trebuie anunțată, explicată și introdusă prin comunicare



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansa pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

- să fie simplă și clară. Conceptele de bază și motivarea legate de reproiectare trebuie exprimate pe înțelesul tuturor
- să acționeze mai degrabă la nivel emoțional decât la nivel rațional
- să fie dramatică
- să sugereze importanța și urgența procesului de reproiectare

În paralel, comunicarea externă trebuie să transmită publicurilor țintă aceeași imagine pozitivă a schimbării organizației, accentuând aspectul pozitiv al schimbării pentru beneficiari (clienți, furnizori, investitori) ca și importanța ei pentru comunitate, mass media, publicul larg.

Comunicarea organizată presupune deci, punerea de acord cu obiectivele organizației prin realizarea unui dozaj optim între formal și informal, între comunicarea internă și comunicarea externă. În același timp, trebuie avut în vedere faptul că problemele de comunicare ce apar inevitabil într-o organizație nu pot fi rezolvate printr-o rețetă unică sau printr-un anumit tip de reacție. Identificarea clară a obiectivelor și trebuințelor organizației ține, oricât ar părea de ciudat, de domeniul comunicării și nu de departamentele de marketing. Tot comunicarea facilitează înțelegerea aspectelor socio-psihologice ale funcționării organizației, reconsiderarea tehnicilor utilizate, realizarea concertării și coerenței care sunt de fapt, așa cum arătam de la început, obiectivele majore ale procesului de comunicare.

Comunicarea nu reprezintă un scop în sine. Existența ei nu poate fi concepută în afara sprijinirii unei politici generale, orientată spre atingerea scopurilor asumate de organizație. În această situație, organizația și comunicarea trebuie privite ca instrumente complementare și nu ca tehnici independente. Acesta este motivul pentru care **organizația** trebuie să fie **comunicantă** iar **comunicarea organizată**.

O organizație care se dorește comunicantă trebuie să prezinte anumite caracteristici:

- să fie *deschisă*, pentru a putea comunica cu exteriorul, emiterea, respectiv receptarea de mesaje constituindu-se într-un proces interactiv
- să fie *evolutivă*, adică să nu valorizeze rutina, ci inovația
- să fie *suplă* pentru a permite un dozaj oportun al comunicării formale și informale
- să fie *orientată explicit spre finalitate*, pentru a crea cadrul cel mai potrivit pentru desfășurarea comunicării formale
- să *responsabilizeze*, pentru a evita acumulările artificiale de putere prin stocarea de informații
- să fie *dinamică*, pentru a putea crea prin intermediul informării, specializării și comunicării mijloacele de a le transforma în realitate

Organizația comunicantă nu poate fi deci, una birocratică. Ea presupune o organizare a muncii care favorizează implicarea, spiritul de echipă și un management de tip participativ.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Ameliorarea funcționării organizației trebuie să fie o preocupare constantă a structurilor de conducere ale acesteia. Din nefericire, cel mai adesea aceasta este confundată cu modificarea organigramei. În realitate, pentru a avea ca rezultat eficientizarea organizației, schimbarea trebuie să acopere două paliere complementare:

- *fondul schimbării*, care poate afecta diverse niveluri și departamente ale organizației, cum ar fi organigrama, organizarea muncii, procedurile și mecanismele de coordonare ale activităților
- *forma schimbării*, care se referă la elementele care țin de modalitățile și metodele de introducere a acesteia (participarea actorilor, efectuarea de analize prealabile reorganizării structurilor, derularea de experimente la scară redusă înainte de a generaliza schimbarea la nivelul întregii organizații, alegerea strategiilor care să pregătească, să însoțească și să succedă schimbării).

Aceste două procese sunt inseparabile pentru că forma este lipsită de sens dacă nu este permanent raportată la fond, la obiectivele pe care acesta și le propune. Invers, fondul nu are coerență și șanse de realizare, decât dacă forma este pertinentă și adaptată la obiectivele de ansamblu și la mediul și cultura organizațională.

După Bartoli, există trei categorii de factori de risc, ce însoțesc foarte frecvent procesele de restructurare organizațională:

- *Riscul de precipitare*. Orice schimbare ar trebui să țină cont de așa numita “cronobiologie” a organizației, adică de ritmul vieții organizației. O greșeală foarte frecventă este modificarea bruscă a unor structuri considerate în mod eronat statice (organigrama, procedurile, tehnologiile). Presupunerea că aceste elemente sunt lipsite de dinamism și ca atare pot fi oricând modificate, are la bază persistentul mit tehnicist, care exclude elementul uman din ecuația organizațională. În realitate, modificarea tuturor acestor structuri trebuie să se desfășoare în timp, adaptarea fiind cuvântul cheie pentru obținerea rezultatelor scontate. Organigrama nu este doar un document care prevede distribuția personalului. În posturile respective lucrează oameni, care au nevoie de timp pentru a se adapta noilor cerințe ale organizației. La fel, procedurile și tehnologiile nu pot fi internalizate și aplicate pe loc în urma unei simple decizii. Personalul trebuie să învețe să le folosească și să le exploateze **la capacitate maximă** pentru a putea într-adevăr eficientiza activitatea desfășurată de organizație. Dacă impactul schimbării asupra organizației nu este nici studiat sau măcar intuit, atunci există toate șansele să se producă disfuncționalități sau chiar blocaje.
- *Riscul inadaptării*. Cea mai frecventă eroare este legată de ideea că orice criză prin care trece organizația poate fi rezolvată prin restructurare sau prin comunicare. Mai ales în situația în care organizația se confruntă cu un vid strategic, reorganizarea nu este soluția cea mai indicată pentru că este cert că nu va aborda lacunele de fond ale organizației, ci doar cele de suprafață.
- *Riscul importării modelelor*. Soluțiile și instrumentele adoptate cu succes de structuri și organizații similare exercită întotdeauna o atracție irezistibilă asupra factorilor de decizie. Din nefericire, în cele mai multe cazuri nu se ține cont de specificitatea fiecărei organizații, ignorându-se faptul că, deși structurile organizaționale sunt asemănătoare sau uneori chiar identice, ele aparțin unor culturi și medii diferite. În această situație, este posibil ca schimbările să fie respinse de la bun început sau să fie acceptate cu condiția să nu modifice structurile de adâncime ale organizației.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Așa cum arătam anterior, reorganizarea nu trebuie privită ca un fenomen generator de panică și de disfuncționalități, ci ca un proces normal de adaptare a organizației la un mediu puternic concurențial. Acest lucru este posibil numai dacă modificările de structuri sunt corelate cu o comunicare eficientă care să pună accent pe inevitabilitatea, pe explicarea și pe beneficiile schimbării. De fapt, restructurarea nu trebuie privită numai ca schimbare, pentru că acesta este numai unul dintre elementele procesului, care cuprinde și alte aspecte cum ar fi, istoricul organizației și al culturii sale, posibilitățile sale de creștere, eficientizarea activităților desfășurate.

În esență, trebuie avute în vedere următoarele elemente fundamentale ale restructurării organizaționale:

- Restructurarea este o *activitate organizată*, care trebuie să includă diagnosticarea problemelor organizației, formularea unui plan strategic și mobilizarea resurselor care să pună acest plan în aplicare
- Restructurarea trebuie să aibă loc la *nivelul întregii organizații*
- Obiectivele restructurării trebuie promovate de *factorii de decizie*. Tot aceștia trebuie să gestioneze efectele.
- Programele de restructurare trebuie să vizeze *însănătoșirea și eficientizarea* organizației
- Modificările organizaționale trebuie să fie rezultatul unor *intervenții manageriale deliberate*. Procedurile pot acoperi o gamă foarte largă, începând de la modificări de ordin tehnic, până la programe de recalificare sau specializare a unor membri ai organizației.

6.3. Comunicarea cu mass-media

Termenul de mass-media desemnează, în general, ansamblul modalităților și mijloacelor moderne de informare și influențare a maselor și provine din cuvântul latinesc "massa" - "o cantitate mare de entități agregate și "medium" (media - la plural) - mijloc de transmitere a ceva. În sens preponderent comunicațional, termenul mass-media indică seturi de tehnici și metode de transmitere de către furnizori centralizați, a unor mesaje unei audiențe largi, eterogene și dispersate geografic. Mass-media reunesc acele mijloace de comunicare ce permit informarea publică prin orice forme de imprimare, înregistrare, transmitere și comunicare, materializată în ziare, reviste, buletine periodice, emisiuni de radio și televiziune, orice alte forme de înregistrare grafică, fonică sau vizuală, destinate și folosite ca mijloace de exprimare și informare publică de masă.

Relațiile cu mass-media constituie una dintre cele mai importante părți componente ale Relațiilor publice. Relațiile cu mass-media se aseamănă cu mișcarea în două sensuri. Acestea constituie o verigă de legătură dintre organizație și presă, radio, televiziune. Unul dintre imperativele bunelor relații dintre organizație și mijloacele de informare este încrederea și stima reciprocă. Chiar și în veacul radioului, televiziunii, internetului, opinia publică în general se formează sub influența a ceea ce citesc oamenii în presa centrală, locală, cea de specialitate. În acest context e necesar de avut o atitudine plină de stimă față de imaginea și tradițiile presei libere, care în cea mai mare parte



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

determină importanța acesteia. Relațiile cu presa cel mai bine ar fi să se întemeieze în baza încrederii reciproce. Din zi în zi, între reprezentanții presei și specialiștii în Relații publice se stabilesc niște relații bazate tot mai mult pe etica profesională. Presa începe să conștientizeze necesitatea contactelor cu instituțiile, înțelegând că numai așa va obține informații veridice. La rândul lor, specialiștii în relații publice apreciază în mod deosebit rolul reprezentanților presei pentru difuzarea masivă a unei informații veridice și echilibrate, înțeleg problemele legate de oportunitatea apariției unor sau altor publicații în legătură cu spațiul limitat de pe paginile gazetelor.



Deși există tendința de a reduce numărul și, mai ales, diversitatea metodelor de comunicare cu media utilizând în mod excesiv comunicatul de presă (news release), mai există numeroase alte instrumente de comunicare, fiecare având scopuri și stiluri proprii. Fiecare dintre aceste produse există separat. Totuși, metoda cea mai indicată în unele situații, cum ar fi anunțurile publice, este ca aceste materiale să facă parte dintr-un pachet informativ pentru presă (media kit), destinat să ofere editorilor idei de articole, precum și informațiile necesare scrierii acestora.

Principalele tehnici de comunicare cu media sunt:

- știrea de presă (*press release*);
- comunicatul de presă (*news release*);
- articolul de atracție (*feature story*);
- articole publicitate pentru revistele de specialitate;
- editoriale / comentarii gazduite;
- biografia (*bio, biography*);
- scrisoarea "cârlig" (*pitch letter*);
- dosarul de presă (*media kit*);
- suportul fotografic;
- conferința de presă;
- briefing-ul de presă;
- interviul (pentru presa scrisă, pentru TV, pentru radio);
- elemente ale comunicării electronice;



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

- discursurile.

Funcțiile comunicării în masă:

1. *Funcția de informare.* Ziarele, revistele, radioul, televiziunea și internetul sunt canale care, prin informațiile difuzate satisfac o nevoie fundamentală a omului modern: informarea.
2. *Funcția de interpretare.* În calitate de consumatori de informații, puteți fi ajutați direct în interpretarea unor evenimente prin producții specifice de tipul editorialului sau al comentariului.
3. *Funcția instructiv-culturalizatoare.* Acest lucru se realizează prin difuzarea de informații, cunoștințe cultural-științifice.
4. *Funcția de liant.* Această funcție este consecința celor anterioare și se referă la faptul că poate genera un mecanism de solidaritate socială, în caz de calamități naturale, de exemplu.
5. *Funcția de divertisment.* Radioul și televiziunea realizează numeroase emisiuni de divertisment. Acestea sunt cele mai ieftine mijloace de divertisment, în comparație cu participarea la concerte și alte spectacole.

7. TIC și societatea modernă

7.1. Utilizarea TIC și impactul său social

Intotdeauna o tehnologie a constituit atât obiectul unei aplicări conform scopului pentru care a fost creată, unei reutilizări, cât și al unor abuzuri sau al unor accidente. La început, fiecare tehnologie nouă a făcut posibil ca în implementarea ei să fie implicați specialiști, dar și nespecialiști, aceștia din urmă enunțând probleme nerezolvabile, pe care, chipurile, numai ei le-ar putea soluționa, enunțând idei irealizabile. Mulți pseudoinventatori, pornind de la inventarea de către Thomas Edison a sistemului electric de iluminare, au propus fel și fel de pseudoinvenții care nu reușeau decât să provoace disconfort: perii electrice care ar fi eliminat calvitia, pantofi sau curele electrice care ar fi vindecat infertilitatea, supraponderabilitatea sau impotenta și multe alte aberații asemănătoare. Cu cât o tehnologie este mai puternică atunci când este folosită corect, conform scopului pentru care a fost creată, cu atât ea este mai nocivă atunci când este folosită în mod abuziv. Utilizarea tehnologiei informației și comunicațiilor (TIC) presupune luarea în considerare a unor probleme de ordin: tehnic (hardwares și software, vulnerabilitatea sistemelor informatice), managerial (de mare utilitate în stabilirea politicii afacerilor), legal (noi reglementări și legi, impunerea aplicării eficiente a prevederilor legale, sancționarea actelor criminale etc), educațional (utilizatorii TIC trebuie să devină conștienți de funcțiile și efectele potențiale generate de mijloacele tehnice utilizate și să învețe cum și când le pot folosi în siguranță), etic (etica informaticienilor) și de piață (competiția și cererea utilizatorilor de mijloace tehnice pot genera multe perfecționări tehnice, atât ca hard cât și ca soft). În utilizarea TIC, trebuie să ne adaptăm la schimbările care vor apărea în structura



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

funcțiilor sociale, să devenim conștienți că va trebui să învățăm noi meserii, să capătăm noi abilități, să devenim mai buni, mai conștiincioși, perfecționând continuu relațiile sociale. Procedeele, metodele și tehnicile care stau la baza utilizării TIC continuă să se dezvolte și să se diversifice exponențial, an de an, și se estimează că ritmul de creștere exponențială va continua să se mențină, cel puțin și în următorii 20 de ani, determinând noi caracteristici specifice mediului social în care vom trăi. Dar, ca orice nouă tehnologie, tehnologia TIC poartă un conținut care, prin utilizare, poate să fie potențial nociv, să încalce legalitatea sau să fie folosit chiar și pentru organizarea și desfășurarea de activități criminale. În acest context, societatea informațională – societatea cunoașterii (SI-SC) este considerată ca fiind un mediu foarte diferit, fără precedent, în care implementarea ultimelor realizări tehnice trebuie să meargă în paralel cu adoptarea de noi soluții juridice, care să pună în valoare efectele pozitive ale impactului TIC și să monitorizeze efectele negative, care ar putea apărea la punerea în practică a oricărei noi tehnologii.

Tehnologiile inventate de-a lungul timpului au avut drept scop tocmai comunicarea, eliminarea izolării. În viitorul imediat nu va exista nici o instituție, nici o persoană, nici un guvern care să nu suporte impactul TIC. Ubicuitatea calculatoarelor și ritmul rapid de evoluție tehnologică a acestora sunt aspectele cele mai semnificative ale actualei revoluții informatice. TIC a devenit o parte integrantă a traiului nostru cotidian, a activităților noastre economice, a vieții noastre sociale. Dezvoltările microprocesoarelor, memoriilor, a software-ului, a tehnologiilor de comunicații au condus la convingerea că standardele Internet și tehnologiile specifice ne pot ajuta să construim rețele de calculatoare capabile să conecteze pe oricine în orice loc. Simbolul convergenței dintre telecomunicații, calculatoare și tehnologia de control, Internetul, reprezintă unul dintre vectorii societății informaționale. Este un fapt comun în a recunoaște că informația este omniprezentă în activitățile umane. TIC, de la calculatorul personal la rețeaua Internet, de la telefonul mobil până la rețelele mondiale de comunicații, sunt în plină dezvoltare și ne transformă viața, relațiile, organizarea societăților. Astăzi suntem angajați într-o mare schemă de creștere, amplificare și extindere a relațiilor și a comunicației între toate ființele și toate lucrurile. Potențialul Internetului de a informa, educa, distra și de a se constitui ca suport pentru organizarea și desfășurarea afacerilor la scară globală este considerabil.

În prezent, în primii ani ai mileniului III, a devenit evident că „infrastructura informațională” (rețelele interconectate de calculatoare, dispozitivele și software-ul aferent) poate avea un impact tot atât de mare, dacă nu și mai important, asupra structurilor mondiale economice și sociale, decât rețelele precedente. Dezvoltările TIC din ultima decadă au transformat deja societatea noastră sub multe aspecte, dintre care menționăm: – modul în care ne reprezentăm societatea în care trăim; – relațiile interumane și intercomunitare; caile prin care putem dispune de o varietate de servicii, începând cu învățământul și asistența medicală, până la emisiunile de divertisment și comerț.

7.2.Efectele utilizării TIC

Impactul pozitiv social-economic al utilizării TIC poate fi structurat pe următoarele direcții de transformare a societății umane:

1. Transformarea modului în care comunicăm. Mai mult de 1 miliard de oameni pot accesa simultan rețeaua Internet, pot să organizeze întâlniri electronice în timp real, să gestioneze tranzacții financiare, să vorbească cu prietenii sau rudele, indiferent de locul în care sunt situați. Toate aceste



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

acțiuni simultane nu sunt dependente de limba de exprimare, întrucât se poate face, simultan și automat, o traducere din mai multe limbi, și nici de anumite limite fizice ale interlocutorilor, deoarece dispozitivele de introducere a datelor asigură mai multe variante: tastatura, semnal vocal, semne grafice, scris de mână etc. Internetul se află la baza revoluției din domeniul telecomunicațiilor.

2. Transformarea modului în care dispunem de informație. O persoană poate accesa, interoga sau imprima textul oricărei cărți, reviste, ziar etc., introdus într-o bază de date, orice informație video etc., prin simpla atingere a mouse-ului sau a ecranului, prin adresare verbală către calculator. Un individ poate opta pentru un anumit mod în care să i se comunice datele solicitate: text, imagine, semnal audio etc. Informația poate fi referită și prelucrată, poate fi incorporată în mai multe moduri, poate să se adauge valoare și poate fi analizată prin instrumentele softexistente.

3. Schimbarea modului în care învățăm. Orice persoană poate participa la programe educaționale on-line, independent de situația sa geografică, de vârstă, de limite fizice, de programul personal. Oricine poate accesa materialele educaționale stocate în memoria calculatorului, reapelând lecțiile anterioare, actualizând abilități sau selectând diferite metode de învățare, cu scopul de a identifica cel mai eficient stil de muncă. Programele educaționale pot fi adaptate cerințelor fiecărui individ, astfel ca revoluția informațională să ajungă la toată lumea și ca nimeni să nu fie situat în afara posibilităților de dezvoltare.

4. Transformarea naturii și a modului în care facem comerț. Orice companie comercială va putea fi ușor abordată de clienții săi, independent de situația lor geografică. Ea recepționează imediat reacția clienților, ajustează, în caz de necesitate, strategia de marketing sau modifică stocurile de produse, în funcție de aceste reacții. Consumatorii pot procura produsele sau serviciile cu cele mai convenabile raporturi pret/performanță, lansând comanda de la serviciu. Livrările electronice se fac cu certitudine la client și asigură, în același timp, furnizorilor accesul imediat la banii lichizi generați de efectuarea vânzărilor. Consumatorul primește automat un raport financiar, care-i permite să aibă o imagine actualizată a situației sale financiare.

5. Schimbarea modului în care muncim. Locul de muncă nu mai este legat de o anumită localitate geografică, astfel ca un angajat poate să-l acceseze, indiferent unde s-ar afla sau în timp ce se deplasează. Angajații pot accede la anumite funcții fără a fi obligați să locuiască în zone metropolitane importante. Ei pot să aleagă locul unde trăiesc, mai degrabă în funcție de preferințele familiei sau de preferințele pentru un anumit stil de viață decât de oportunitățile pieței forței de muncă. Un loc de muncă cu o mare flexibilitate poate fi adaptat la cerințele fiecărui individ, de la persoanele handicapate fizic la persoane în vârstă.

6. Transformarea practicii asistenței medicale. Aplicațiile de telemedicină au devenit un fapt comun. Specialiștii folosesc videoconferințe și metode de consultare de la distanță pentru a trata pacienți situați la câteva sute de kilometri de medic. Chirurgia asistată de calculator poate fi demonstrată prin Internet, pentru a face cunoscute în lumea întreagă procedurile folosite. Sisteme expert, bazate pe analiza unei uriașe cantități de informație medicală, asistă activitatea medicilor. Pacienții pot lua decizii privind propriul lor tratament prin noi modele de interacțiune cu medicii lor și pe baza accesului crescând la informația biomedicală, prin intermediul bibliotecilor medicale digitalizate, existente pe Internet.

7. Transformarea modului în care proiectăm și fabricăm bunuri. Produse și structuri complexe pot fi proiectate prin simulare pe calculator. Proiectanții produsului, furnizorii de materii și materiale, producătorii și utilizatorii participă la procesul de proiectare, influențându-l prin reacțiile lor. Procese multiple de fabricație și proiectare pot fi explorate rapid, pentru a se stabili



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

care sunt cele optime, ceea ce se concretizează în produse sigure, de înaltă calitate și la prețuri reduse.

8. Transformarea modului în care se face cercetarea. Cercetările se pot desfășura în laboratoare virtuale, în care oamenii de știință inginerii pot să-și realizeze sarcinile stabilite, independent de situația lor geografică. Cercetătorii interacționează cu colegii, au acces la instrumentație și aparatură, își împart și schimbă resurse computaționale și accesează informația în biblioteci digitale. Toate revistele științifice și tehnice sunt disponibile on-line, permițând cititorilor să exploreze, pe baza de parolă, interactiv, cercetările publicate.

9. Transformarea relației om – mediu. Modele climatice certe permit să se determine distribuția și rata schimbărilor climatice și să se elaboreze previziuni meteorologice sectoriale și regionale cu o mai mare acuratețe. Modele sofisticate prevăd cu precizie răspunsul ecosistemului pământ la schimbările climatice (temperatura, umiditate, compoziția atmosferei etc.). Alte modele complet integrate permit oamenilor de știință politicienilor să ia act de informațiile privind tendințele de evoluție a numărului populației, tendințele de evoluție climatică, utilizarea resurselor, valoarea resurselor economice și naturale, atunci când se adoptă decizii privind opțiunile de costuri și tehnici eficiente pentru a reduce sau a adapta schimbările climatice.

10. Modificarea modului de lucru al conducerii administrative. Serviciile administrației centrale pot fi accesate liber de cetățeni, independent de situația lor geografică, de nivelul lor de instruire în domeniul calculatoarelor sau de capacitățile lor fizice de a se deplasa. Sisteme inteligente ghidează cetățenii, furnizându-le modalitatea de a obține informația căutată. Documentele și formularele vor putea fi accesate, completate și supuse aprobării automat, electronic. Informația va fi procesată și va fi transmisă, aproape simultan, răspunsuri la problemele ridicate de cetățeni. Impactul pozitiv al acestor transformări potențiale a devenit o realitate în multe țări. El ar putea să influențeze și viitorul națiunii noastre, dar aceasta nu se va produce automat, fără eforturi. Este necesară existența unei voințe politice care să acționeze în consecință.

Răspândirea tehnologiilor informației și comunicațiilor în aproape toate domeniile vieții, precum și interconectarea calculatoarelor în rețele internaționale au făcut ca afacerile, administrația și societatea să depindă de eficiența și securizarea TIC. Aceasta dependentă este cu atât mai „sensibilă” cu cât cadrul normativ care reglementează domeniul TIC încă nu a fost precis determinat, iar infracțiunile din domeniul calculatoarelor au devenit mai diverse, mai periculoase, mai prezente la scară internațională. Într-un studiu efectuat în anul 1998 de către Universitatea din Würzburg, la cererea Direcției XIII a Comisiei Europene, se arată că, fără a se face referiri la aspectele tehnice legate de securitatea sau fiabilitatea insuficiente ale rețelelor informatice, impactul negativ al utilizării TIC se concretizase în următoarele infracțiuni:

1. Încălcarea caracterului privat al datelor personale. Calculatoarele pot să colecteze, analizeze, înmagazineze, să acceseze și să distribuie mari cantități de informație. Tot calculatorul a crescut viteza de acces și a accentuat caracterul anonim al celor care au accesat informația. În condițiile existentei unor baze de date guvernamentale și private care conțin date personale ale cetățenilor, aceștia risca să devină victime ale „agresiunii informatice”, care se poate manifesta sub următoarele forme: – utilizarea neautorizată a datelor de către angajații a caror sarcină este să actualizeze fișierele cu informații; – scurgerea accidentală de informații prin neglijența sau lipsa de atenție a unor angajați sau prin accesul unor intruși; – propagarea de erori și pagubele pricinuite



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

de acestea; – folosirea intenționată a datelor în scopuri pe care unii oameni le considera obiectabile.

2. Violarea drepturilor de proprietate intelectuală. Cartile, articolele, melodiile, lucrările de artă, filmele, piesele dramatice, interpretările artistice, programele de calcul etc. sunt aparate prin dreptul de autor, care protejează creatorul în a-și folosi, conform opiniei sale, opera și în a fi recompensat pentru ceea ce a creat. Din păcate însă, aceste valori pot fi foarte ușor multiplicat și difuzate. Programe de calcul în valoare de miliarde de dolari sunt copiate ilegal în întreaga lume, an de an. Programele multimedia difuzate prin Internet au extins posibilitățile de încălcare a drepturilor de proprietate intelectuală. La începutul lunii martie 2005, Asociația pentru Combaterea Confracțiilor a participat la organizarea unui seminar, în cadrul căruia s-a arătat că în România pirateria a devenit o afacere prosperă pentru contrabandisti, care realizează anual profituri de 50 milioane euro. Din 10 CD-uri cu muzică, 7 sunt piratate. Înregistrările de muzică românească sunt piratate în proporție de 50%, iar cele de muzică străină în proporție de 80%. Aproximativ 97% din CD-urile cu jocuri pe calculator sunt piratate, iar 55% dintre români văd filme care încă nu au fost lansate pe piață, deoarece cumpără astfel de CD-uri.

3. Infrațiuni economice. Calculatoarele au făcut ca multe activități economice să se desfășoare mai ușor. În mod analog, ele au făcut ca și multe activități ilegale să fie efectuate mai ușor de către infractori. Utilizarea TIC a făcut posibil ca vechi infrațiuni (hold-up-ul bancar, de pildă, se efectuează fără arme și muniții, de la distanță, cu ajutorul tastaturii și capacității de a sparge coduri de securitate) să fie efectuate pe cai noi și a creat noi posibilități de fraudă (dirijarea de fonduri de către personalul angajat, care are sarcina de a actualiza fișierele). Crima organizată, notiune care nu mai înglobează numai mafii tradiționale, ci și teroriștii și alte grupuri de persoane asociate pentru a comite delict și al căror principal scop este de a realiza profituri fără a respecta granițele naționale, utilizează de peste 20 de ani TIC, facilitățile rețelelor de calculatoare, tot ceea ce conține o valoare adăugată imaterială.

4. Diseminarea de materiale cu conținut ilegal. Schimburile de mesaje prin Internet sunt complet liberalizate și pot fi inițiate de persoane fizice sau juridice, fără nici o aprobare, diferentiindu-se net de cele efectuate prin intermediul radioului sau companiilor de televiziune. Este adevărat că majoritatea fișierelor cu materiale pornografice explicite se află sub parolă, care se distribuie contra cost numai după ce se identifică solicitantul ca fiind adult. Diseminarea de materiale obscene este considerată de marea majoritate a legislațiilor naționale ca fiind ilegală. Este, însă, foarte dificil, dacă nu imposibil, să se facă distincție între un material obscen, unul pornografic și unul erotic. O altă categorie de acte ilegale, produse prin Internet, este constituirea de grupe e-mail de pedofili, deși este, de asemenea, ilegal să fotografiezi și să diseminezi materiale pornografice cu copii. Prin Internet, contrar prevederilor legale, se disemină informații privind fabricarea artizanale și utilizarea de materiale explozive, materiale care propaga ura de rasă, materiale ofensatoare pentru anumite grupuri sau categorii de oameni etc.

Analiza celor patru direcții de acțiune infracțională prin utilizarea TIC evidențiază faptul că Internet-ul a devenit țara celor patru cavaleri ai Apocalipsei: crima organizată, terorismul, traficul de arme și de droguri, pedofilia. În studiul menționat al Universității din Würzburg se precizează că, pentru a se putea lupta împotriva infracțiunilor comise prin intermediul TIC, trebuie stabilită o strategie pertinentă, la nivel internațional, care să urmărească: – Acțiuni de perfecționare a cadrului legal existent în domeniul informatic; – Perfecțiuni tehnologice soft de criptografie, care să elimine posibilitatea decriptării; – Creșterea performanțelor tehnologice de fabricație a hard-ului, care



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

să diminueze posibilitatea de acțiune a hackerilor; – Măsurile educaționale prin care să se extindă conceptele preventive, apreciate ca fiind mai eficiente decât cele punitiv.

O tehnologie nouă, inclusiv TIC, trebuie comparată cu alternativele sale tehnice și este necesar să se efectueze un bilanț al avantajelor și dezavantajelor generate. Se poate aprecia că evoluția tehnologică a fost un factor major în generarea de bunăstare, libertate de acțiune și oportunități de dezvoltare pentru sute de milioane de oameni. Aceasta nu înseamnă că TIC nu prezintă unele aspecte nedorite. Noi trebuie să studiem TIC ca pe orice altă nouă tehnologie, să-i identificăm aspectele pozitive și negative, pentru a reduce tot ceea ce este defavorabil și a dezvolta ceea ce este util omului.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

BIBLIOGRAFIE

- Agabrian, Mircea. Sociologie generală. Iași: Institutul european, 2003;
- ANEMȚOAIȚEI, Ovidiu, *Minoritarul discurs al egalității de gen și invizibilii bărbați. Minorități, instituționalizări și metadiscursuri aferente*, Sfera Politicii, (138), 2009;
- BĂLUȚĂ, Oana (editoare), *Gen și putere. Partea leului în politica românească*, București: Editura Polirom, 2006;
- BĂLUȚĂ, Oana, DRAGOLEA, Alina, IANCU, Alice, *Gen și interese politice. Teorii și practici*, Iași: Editura Polirom, 2007;
- BALLMER-CAO, T.H. (editeur), *Genre et politique. Débats et perspectives*, Paris: Éditions Gallimard, 2000;
- Bulgaru, Maria (coordonator). Sociologie (manual). Vol. I. Chișinău: CE USM, 2003;
- Codul civil român, Editura Luminalex, București 1997;
- Constituția României, editura All Beck, București 2003;
- CURIC, Irina, VĂEȚIȘI, Lorena, *Inegalitatea de gen: violența invizibilă*, Cluj-Napoca: Editura Eikon, 2005;
- Declarația Universală a Drepturilor Omului, art.23, adoptată și proclamată de Adunarea Generală prin Rezoluția 217 A(III) din 10.12.1948;
- Dicționar de sociologie. Coordonatori : Zamfir, Cătălin, Vlăsceanu, Lazăr. București, 1993;
- Drepturile Omului Legislație, Editura Moroșan, București 2005;
- D. Bogdan și M. Selegean, „Drepturi și libertăți fundamentale în jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului”, Editura All Beck, București 2005;
- Grosu, Nicolae. Esențele sociologie. București: Editura militară, 1997;
- GRUNBERG, Laura, *Gen și societate*, în Lazăr Vlăsceanu (coordonator), *Sociologie*, Iași: Editura Polirom, 2010;
- HURUBEAN, Alina, „Egalitatea de șanse în relațiile de gen – exigențe europene și realități românești”, *Anuarul Universității „Petre Andrei” din Iași*, Iași: Editura Institutul European, 2008;
- Lăcătuș, Maria-Liana, Pușcaș Mihaela Penu, „Cultură civică”, Editura Corint, București 2000;
- Leonardo Badea, *Rolul empatiei în dezvoltarea inteligenței emoționale a liderului*, Târgoviște, 2010;
- MAGYARI-VINCZE, Enikő, *Regimurile de gen și cetățenia femeilor*, în COSMA, Ghizela, MAGYARI-VINCZE, Enikő, PECICAN, Ovidiu (editori), *Prezențe feminine. Studii despre femei în România*, Cluj-Napoca: Editura Fundației Desire, 2002;
- MAGYARI-VINCZE, Enikő, *Diferența care contează. Diversitatea socio-culturală prin lentila antropologiei feministe*, Cluj-Napoca: Editura Fundației Desire, 2002;



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

- MIROIU, Mihaela, *Drumul către autonomie. Teorii politice feministe*, Iași: Editura Polirom, 2004;
- Mihăilescu, Ioan. *Sociologie generală. Concepte fundamentale și studii de caz*. Iași, Polirom, 2003;
- PASTI, Vladimir, *Ultima inegalitate. Relațiile de gen în România*, Iași: Editura Polirom, 2003;
- Popescu-Neveanu, P., *Dicționar de psihologie*, București: Editura Albatros, 1978;
- RUSU, C. VOICU, M. *ABC-ul Managerului*, Iași, Editura Gh. Asachi, 1995;
- Teodorescu Gheorghe, *Sociologie generală*, suport de curs;
- Turner, Bryan, S., *Statusul* / trad. din engl. de A. Preda. București: Ed. Du Style, 1998;
- Zlate M.– *Leadership și management* Editura Polirom, Iași, 2004.
- www.fonduri-ue.ro;
- www.fonduri-structurale.ro;
- <http://eur-lex.europa.eu>;
- <http://ec.europa.eu>;
- <http://www.voluntareuropean.ro/sev.php>;
- http://www.smc.roedu.ro/index_htm_files/Suport%20de%20curs1.pdf



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

TEME SECUNDARE SI TEME ORIZONTALE

Egalitate de șanse și tratament (egalitate de gen, nediscriminare, accesibilitatea persoanelor cu dizabilități)

Egalitatea de șanse și tratament în prezentul document are în vedere:

- Egalitatea de șanse și tratament între bărbați și femei (egalitatea de gen)
- Nediscriminarea

Definiții

- **Egalitatea de șanse (equal opportunities)** – conceptul conform căruia toate ființele umane sunt libere să-și dezvolte capacitățile personale și să aleagă fără limitări impuse de roluri stricte; faptul că diferitele comportamente, aspirații și necesități ale femeilor și bărbaților sunt luate în considerare, evaluate și favorizate în mod egal înseamnă că femeile și bărbații se bucură de aceeași libertate de a-și realiza aspirațiile.
- **Relevanța în problemele de gen (gender relevance)** – punerea în discuție a relevanței unei politici sau a unei acțiuni cu privire la relațiile de gen, a egalității dintre femei și bărbați.
- **Discriminare (discrimination)** – a diferenția sau a trata diferit două persoane sau două situații, atunci când nu există o distincție relevantă între acestea sau de a trata într-o manieră identică situații care sunt în fapt diferite. Directive UE anti-discriminare
- **Egalitatea de gen** - un drept prin care oricine este liber să își dezvolte propriile aptitudini și să își exprime opțiunile, fără a fi influențate de particularitățile sexului căruia îi aparține. Comportamentele, aspirațiile și nevoile diferite ale femeilor și bărbaților, trebuie să beneficieze de apreciere și promovare egală. Discriminarea de gen este o încălcare a drepturilor omului.
- **Dizabilitatea (disability)** – termenul general pentru pierderile sau devierile semnificative ale funcțiilor sau structurilor organismului, dificultățile individului în executarea de activități și problemele întâmpinate prin implicarea în situații de viață, conform Clasificării Internaționale a Funcționării Dizabilității și Sănătății. În legislația actuală, persoanele cu handicap sunt acele persoane cărora, din cauza unor afecțiuni fizice, mentale sau senzoriale, le lipsesc abilitățile de a desfășura în mod normal activități



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

cotidiene, necesitând măsuri de protecție în sprijinul recuperării, integrării și incluziunii sociale.

Egalitatea de șanse și de tratament - are la bază participarea deplină și efectivă a fiecărei persoane la viața economică și socială, fără deosebire pe criteriile de sex, origine rasială sau etnică, religie sau convingeri, dizabilități, vârstă sau orientare sexuală.

Ce este discriminarea?

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

Nu sunt discriminări

- *măsurile speciale prevăzute de lege pentru protecția maternității, nașterii și alăptării;*
- *acțiunile pozitive pentru protecția anumitor categorii de femei sau bărbați;*
- *o diferență de tratament bazată pe o caracteristică de sex când, datorită naturii activităților profesionale specifice avute în vedere sau a cadrului în care acestea se desfășoară, constituie o cerință profesională autentică și determinantă atât timp cât obiectivul e legitim și cerința proporțională.*

Legislație

- *Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare;*
- *Legea nr. 125/2016 privind aderarea României la Centrul european pentru interdependență și solidaritate mondială, creat prin Rezoluția (89)14, adoptată de Comitetul de Miniștri al Consiliului Europei la 21 octombrie 1993;*
- *Decretul nr. 342/1981 privind ratificarea Convenției pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor (CEDAW);*



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axă Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

- *O.U.G. nr. 1054/2005 pentru aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare al comisiilor județene și a municipiului București în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați;*
 - *O.U.G. nr. 933/2013 pentru aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Comisiei naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (CONES);*
 - *O.U.G. nr. 1050/2014 din privind aprobarea Strategiei naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2014 – 2017 și a Planului general de acțiuni pe perioada 2014 – 2017 pentru implementarea Strategiei;*
 - *Legea nr. 62/2009 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 61/2008 privind implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii;*
 - *O.U.G. nr. 61/2008 privind implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, cu modificările și completările ulterioare;*
 - *O.U.G. nr. 67 din 27 iunie 2007 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în cadrul schemelor profesionale de securitate socială;*
 - *Legea nr. 23/2015 pentru declararea zilei de 8 mai Ziua egalității de șanse între femei și bărbați;*
 - *Legea 22/2016 pentru declararea zilei de 8 martie – Ziua femeii și zilei de 19 noiembrie – Ziua bărbatului;*
 - *Ordonanța de urgență nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, cu modificările și completările ulterioare;*
 - *Legea concediului paternal nr. 210/1999;*
 - *O.U.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare.*
- Angajatorul are următoarele obligații:*
- *Să prevadă în regulamentele interne ale unităților sancțiuni disciplinare, în condițiile prevăzute de lege, pentru angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acțiuni de discriminare, definite de lege;*
 - *Să asigure informarea tuturor angajaților cu privire la interzicerea hărțuirii și a hărțuirii sexuale la locul de muncă, inclusiv prin afișarea în locuri vizibile a prevederilor regulamentelor interne ale unităților pentru prevenirea oricărui act de discriminare bazat pe criteriul de gen;*



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

- *Să informeze imediat după ce a fost sesizat autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul aplicării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.*

Exemple practice

- NU condiționați ocuparea unui loc de muncă de apartenența la un anumit sex;*
- NU utilizați, în cadrul interviului de angajare, a unor întrebări referitoare la disponibilitatea de a petrece timp în afara orelor de lucru, responsabilități familiale sau planuri de viitor referitoare la viața personală;*
- NU solicitați completarea CV-ului cu date personale care nu sunt relevante pentru meserie: statutul marital, existența sau nu a copiilor;*
- Evitați preferința, explicită sau implicită, de a angaja persoane de un anumit gen;*
- SALARIU EGAL pentru o muncă similară calitativ și cantitativ, indiferent de un anumit gen;*
- PROMOVAȚI personalul pe criterii de competență;*

Inovarea socială

Ce este inovarea socială?

Conform definiției date de Comisia Europeană „inovări sociale înseamnă inovări care au un caracter social atât din punctul 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”.

Inovarea socială este procesul de dezvoltare și implementare a unor soluții eficiente la provocările și, adesea, problemele sociale și de mediu sistemice în sprijinul progresului social .

Tipuri de inovare socială, tipul produsului ce rezultă din procesul de inovare sau natura soluției noi găsite determină clasificarea inovațiilor astfel (NESTA, 2008, 1-4):

- *Inovații de produs: crearea și dezvoltarea unui produs fizic;*
- *Inovații de servicii: schimbări ale serviciilor;*
- *Inovații de proces: procese de producție sau organizaționale noi.*



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

În funcție de întinderea și gradul impactului pe care îl au, inovațiile sociale pot fi grupate în (NESTA, 2008, 1-4):

- *Incrementale: reprezintă continuarea unor îmbunătățiri;*
- *Radicale: marchează schimbări discontinue;*
- *Sistemice: descriu schimbări în sistemele tehnologice, manageriale și organizaționale.*

Criteriul noutății soluției împarte inovațiile sociale în (Matei, 2009, 91-93):

- *Noi la modul absolut: propun noi tipuri de produs, de serviciu, de organizare a muncii;*
- *Parțial noi: o tehnologie sau modalitate de a face lucrurile într-un domeniu, într-un tip de instituție, este adaptată pentru un domeniu cu totul diferit, alt tip de instituție, produs sau serviciu sau chiar alte tipuri de obiective.*

Beneficiarii schimbării determină și ei anumite categorii de inovații, precum (Matei, 2009, 91-93):

- *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 membrilor unei societăți în ansamblu, aceștia beneficiind în mod direct de impactul inovațiilor respective (de exemplu: introducerea unui tip nou 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.*

Inovațiile sociale pot fi clasificate și în funcție de dimensiunile calității vieții pentru care au produs îmbunătățiri (EFILWC, 2015):

- *Angajarea și viața profesională;*
- *Accesul la resurse economice;*
- *Familia și gospodăria;*
- *Viața în comunitate și participarea socială;*
- *Sănătatea;*
- *Cunoașterea, educația și formarea.*

Exemple practice



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axă Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Exemple de inovare socială Dinno Lab – laboratorul de soluții creative la problemele comunității

- *Piano Stairs – scări cântătoare ce îi determină pe oameni să folosească mersul pe scări în detrimentul scărilor rulante, pentru o viață mai sănătoasă*
- *Hole-in-the-Wall Project – calculatorul încorporat într-un perete care îi ajută pe copii nevoiași, ce nu au acces la educație, să se educe singuri*
- *Hand Made Solar Plastic Bottle Light Bulb – cum poți ilumina locuințele din ghetou cu o sticlă de plastic în care pui apă și puțin înălbitor*
- *Scanadu Scout – dispozitivul cu care îți poți face singur o diagnoză medicală complexă*
- *The World's Deepest Bin – un coș de gunoi prevăzut cu un sistem audio ce te face să crezi că are o adâncime foarte mare și îi face curioși pe copii să arunce mai mult gunoi în el*
- *Gravity Light – sistem de iluminare low-cost ce utilizează producerea energiei electrice prin simpla putere a gravitației*
- *Rechargeable Bike Lights – dispozitiv reîncărcabil ecologic ce îți luminează calea pe bicicletă*
- *ZubaBox – Solar Internet HUB – oferă curent pentru Internet gratuit în comunitățile africane sărace*
- *Enable Talk – transformă vorbitul prin semne în speech*
- *Soccket – o minge de fotbal care generează energie pe măsură ce te joci cu ea*
- *Enable Talk – transformă vorbitul prin semne în speech*

Exemple de inovații manageriale care întăresc colaborarea și coeziunea

• *În Statele Unite, la Zappos, această firmă de vânzări de încălțăminte on-line cu 2.000 de salariați a crescut atât de repede încât persoanele nu se mai cunoșteau între ele. Îngrijorat pentru păstrarea convivialității, președintele Tony Hsieh, a decis dezvoltarea unei aplicații informatice prin care se prezintă, la pornirea calculatorului în fiecare dimineață, o fotografie a unui colaborator și se cere o alegere între trei nume. Odată alegerea efectuată (nu contează dacă este bună sau greșită), apare fișa de prezentare a colaboratorului. Această practică, unică în lume, permite întărirea cunoașterii colaboratorilor într-un context de dezvoltare puternică sau de înstrăinare a efectivelor.*

• *În India, la HCL Technologies, societate de servicii informatice de circa 80.000 de persoane, președintele director general, Vineet Nayar, a instituit un dispozitiv numit “Feed Forward”. Pe bază de voluntariat, fiecare poate comunica,*



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansa pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

atunci când dorește, un feed-back despre competențele pe care le apreciază și pe care consideră că trebuie să le dezvolte sau să le aprofundeze un coleg cu care lucrează, fără ca pentru asta să se înscrie într-un proces formal. Acest demers este anonim și evident binevoitor. Ideea este, după anunțarea aspectelor pozitive, de a permite unui colaborator să beneficieze de un efect de oglindă pe axele de dezvoltare profesională în afara evaluărilor ierarhice tradiționale.

Dezvoltarea durabilă

Cadrul strategic privind dezvoltarea durabilă

Cea mai cunoscută definiție a conceptului de dezvoltare durabilă este cea adoptată în raportul intitulat „Viitorul nostru comun”, elaborat de Comisia Mondială pentru Mediu și Dezvoltare din cadrul Națiunilor Unite în anul 1987: „dezvoltarea care răspunde nevoilor din prezent, fără a compromite capacitatea generațiilor viitoare de a răspunde propriilor nevoi”.

Concret, există trei dimensiuni majore ale dezvoltării durabile: economică, socială și de mediu.

Având în vedere că două dintre cele trei dimensiuni ale dezvoltării durabile sunt deja inerent cuprinse și implementate prin programele operaționale finanțate din FESI, integrarea dezvoltării durabile în cadrul proiectelor este orientată cu precădere către componenta de mediu. În acest sens, Articolul 11 al Tratatului privind Funcționarea Uniunii Europene (versiunea consolidată), recunoaște nevoia de a integra în definiția și implementarea politicilor și acțiunilor Uniunii Europene, în special pentru promovarea dezvoltării durabile, a cerințelor de protecție a mediului. Astfel, aspectele de mediu, dezvoltarea economică și dezvoltarea socială trebuie să fie tratate ca o singură temă.

Statele membre și Comisia se asigură că cerințele privind protecția mediului, utilizarea eficientă a resurselor, atenuarea și adaptarea la schimbările climatice, biodiversitatea, rezistența în fața dezastrelor și prevenirea și gestionarea riscurilor sunt luate în considerare în cursul pregătirii și punerii în aplicare a acordurilor de parteneriat și programelor.[...]



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Obiectivele privind dezvoltarea durabilă au fost preluate începând cu anul 2010 în cadrul Strategiei Europa 2020 pentru creștere inteligentă, durabilă și incluzivă și a inițiativelor sale emblematiche :

- *Europă eficientă din punctul de vedere al utilizării resurselor;*
- *O politică industrială pentru era globalizării.*

La nivel național, în anul 2008 a fost adoptată Strategia Națională pentru Dezvoltare Durabilă a României Orizonturi 2013-2020-2030.

Exemple practice

- Reducerea consumului de energie prin achiziționarea de becuri economice;*
- Folosirea hârtiei reciclabile pentru print;*
- Colectarea selectivă a deșeurilor;*
- Achiziționarea de autovehicole electrice sau hibrid*

Sprijinirea tranziției către o economie cu emisii scăzute de dioxid de carbon și eficientă din punctul de vedere al utilizării resurselor

Prezentarea conceptului

Prezentul capitol tratează modul în care dumneavoastră ca și antreprenori puteți sprijini în România tranziția către o economie cu emisii scăzute de dioxid de carbon și eficiența din punctul de vedere al utilizării resurselor prin activitățile dumneavoastră.

Subiectul este unul de actualitate, discutabil, considerat ca vizionar de unii, contestat de alții.

Nimeni nu neagă dificultățile și obstacolele care stau în fața acestei tranziții dar ele pot fi depășite cu voință și efort.

Emisiile de dioxid de carbon

Emisiile propriu-zise

Emisiile de gaze cu efect de seră, denumite generic emisii de carbon sau emisii de CO₂, reprezintă gazele din atmosferă care absorb și emit radiații infraroșii. Existența unui echilibru între radiațiile infraroșii absorbite și cele emise este un element de importanță majoră pentru climă și mediul global.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Potrivit conceptului premisa de la care se pleacă este aceea că procesul emiterii necontrolate a gazelor cu efect de seră reprezintă cauza fundamentală a controversatului efect de seră din atmosferă, ce generează fenomenul de încălzire globală. Premisa ignoră deliberat faptul științific demonstrat că globul pământesc a suferit de fenomene de încălzire-răcire dramatice cu mult timp înainte de existența oamenilor.

Principalele gaze cu efect de seră din atmosfera Pământului sunt vaporii de apă, dioxidul de carbon, metanul, oxidul de metan și ozonul.

Termenul de „efect de seră” este folosit cel mai adesea în vorbirea curentă pentru a evidenția contribuția acestor gaze emise natural sau artificial la încălzirea atmosferei terestre prin modificarea permeabilității atmosferei la radiațiile solare reflectate de suprafața terestră.

Gazele de cu efect de seră cuprinse în Protocolul de la Kyoto sunt:

- *dioxidul de carbon (CO₂)*
- *metanul (CH₄)*
- *oxidul de azot (N₂O)*
- *hidrofluorocarburile (HFCs)*
- *perfluorocarburile (PFCs)*
- *hexafluorura de sulf (SF₆).*

Amprenta de carbon

Amprenta de carbon, denumită și amprență CO₂, reprezintă emisiile totale de gaze cu efect de seră pe care o organizație, un eveniment, produs sau o persoană le produce într-un anumit interval de timp.

Gazele cu efect de seră, generic denumite emisii de CO₂, sunt rezultatele diverselor activități pe care omul le întreprinde ca urmare a dezvoltării și progresului: transport, consumul de combustibili, alimente, produse fabricate, materiale, lemn, drumuri, clădiri, servicii etc.

Există programe on-line (gratuite) sau firme de consultanță (contra cost) care vă pot ajuta în calculul amprentei de carbon al afacerii dumneavoastră, precum și în compensarea emisiilor CO₂ generate de activitățile pe care le desfășurați.

Neutralizarea amprentei de carbon



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansa pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Neutralizarea amprentei de carbon (CO₂) este o acțiune prin care puteți participa la susținerea dezvoltării durabile a unor regiuni sau zone sărace, prin optimizarea resurselor alocate pentru reducerea globală a emisiilor de CO₂.

Ideea de bază a acestui mecanism este de a sprijini țările în curs de dezvoltare astfel încât acestea să adopte cât mai repede posibil tehnologii eficiente care vor contribui la reducerea emisiilor de CO₂.

În același timp, prin susținerea acestor proiecte, se promovează transferul de tehnologie și de competențe între țările dezvoltate și cele mai puțin dezvoltate.

Utilizarea eficientă a resurselor

Creșterea economiei globale exercită o presiune mult prea mare asupra resurselor Terrei. Situația se va agrava pe măsură ce populația mondială se apropie de cifra de 9 miliarde de locuitori. O concurență mai mare pentru resurse limitate va conduce la creșterea prețurilor și a instabilității, tendințe globale care vor avea un impact imens asupra economiei europene.

Din acest motiv, UE depune eforturi pentru utilizarea eficientă și durabilă a resurselor. Materii prime cum ar fi:

- apa,
- minereurile și
- lemnul

trebuie să fie gestionate mai eficient pe întreaga durată a ciclului de viață, din momentul extracției până în cel al eliminării.

Reducerea dependenței de resurse limitate va ajuta Europa să devină mai puțin vulnerabilă la întreruperile în aprovizionare și la volatilitatea prețurilor de pe piață. Tehnologiile ecologice și energia regenerabilă, industriile ecologice și reciclarea își pot aduce, de asemenea, contribuția. Situația se va îmbunătăți pentru toată lumea. Dacă vom continua să utilizăm resursele în ritmul actual, până în 2050 vom avea nevoie de două planete.

Trei sferturi din impactul nostru asupra mediului este generat de:

- sectorul produselor alimentare și al băuturilor,
- de clădiri și
- transporturi.

Iată de ce avem nevoie:



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axă Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

- *de un nou mod de a produce și consuma alimentele,*
- *de o mai bună infrastructură și*
- *de sisteme de transport mai puțin poluante.*

Reproiectarea produselor va fi benefică atât pentru noi, cât și pentru mediu. Pentru a face tranziția, trebuie să punem în aplicare semnalele de preț adecvate. Europa are nevoie de politici clare pentru a permite aceste transformări.

În viziunea UE, este nevoie de o economie care să crească, respectând, în același timp, limitele planetare și constrângerile în materie de resurse. Pentru ca resursele să fie utilizate mai eficient, milioane de întreprinderi și consumatori vor trebui să își transforme practicile de producție și consum. Toate părțile implicate vor trebui să se asigure că politica, finanțarea, investițiile, cercetarea și inovarea sunt orientate în aceeași direcție.

Europa 2020, strategia de creștere a UE, vizează transformarea Uniunii Europene într-o economie inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii. Unul dintre elementele de bază ale acestei inițiative este Foaia de parcurs către o Europă eficientă din punct de vedere energetic. Aceasta arată drumul către o economie mai durabilă, cu inițiative politice al căror scop este stimularea inovării pentru obținerea de beneficii economice și de mediu, pe termen scurt și lung.

Ca parte a efortului său continuu de a transforma economia Europei într-o economie cât mai durabilă și de a pune în aplicare planul ambițios de acțiune în domeniul economiei circulare, în ianuarie 2018, Comisia Europeană a adoptat un nou set de măsuri, printre care:

- *o strategie europeană pentru plastice în economia circulară în Europa și o anexă pentru a transforma modul în care sunt proiectate, fabricate, utilizate și reciclate produse din plastic și plastic. Până în 2030, toate ambalajele din plastic ar trebui să fie reciclabile. De asemenea, strategia subliniază necesitatea unor măsuri specifice, eventual un instrument legislativ, pentru a reduce impactul materialelor plastice de unică folosință, în special în mările și oceanele noastre. O consultare publică a fost deschisă până pe data de 12 februarie 2018. Pentru a reduce scurgerile de materiale plastice în mediul înconjurător, Comisia a adoptat o nouă propunere privind instalațiile de recepție portuară pentru a aborda așternutul marin bazat pe mare și a publicat un raport privind impactul utilizării unui material plastic oxo-degradabil la pungii de transport, asupra mediului.*



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

- *O comunicare privind opțiunile de abordare a interfeței dintre legislația privind produsele chimice, produsele și deșeurile, care evaluează modul în care se raportează normele privind deșeurile, produsele și substanțele chimice.*
- *Un cadru de monitorizare privind progresul către o economie circulară la nivelul UE și la nivel național. Acesta este alcătuit dintr-un set de zece indicatori-cheie care acoperă fiecare etapă - adică producția, consumul, gestionarea deșeurilor și materiile prime secundare -, precum și aspectele economice - investițiile și locurile de muncă - și inovarea.*
- *Un raport privind materiile prime critice și economia circulară care evidențiază potențialul de a face utilizarea celor 27 de materiale critice din economia noastră mai circulare.*

Noul pachet de măsuri al Comisiei privind economia circulară va încuraja mediul de afaceri și consumatorii să treacă la un model economic mai circular, în care resursele sunt folosite într-un mod mai inteligent. Acesta vizează să genereze o creștere durabilă și să creeze noi locuri de muncă, abordând o serie de sectoare economice diferite.

Legislație aplicabilă

Tema abordată în legislația internațională, comunitară și națională (de tip listă și descriere pe scurt ce include)

Legislația națională

- *Legea nr. 24/1994, de transpunere a Convenției Cadru a Națiunilor Unite asupra Schimbărilor Climatice (UNFCCC) în legislația națională;*
- *Legea nr. 3/2001 de transpunere a Protocolului de la Kyoto în legislația națională;*
- *HG 780/2006 privind stabilirea schemei de comercializare a certificatelor de emisii cu efect de seră;*
- *Hotărârea nr. 204/2013 pentru modificarea și completarea Hotărârii Guvernului nr. 780/2006 privind stabilirea schemei de comercializare a certificatelor de emisii de gaze cu efect de seră;*
- *H.G. nr. 399/2010 pentru modificarea și completarea Hotărârii Guvernului nr. 780/2006 privind stabilirea schemei de comercializare a certificatelor de emisii de gaze cu efect de seră transpuse în România reglementările cu privire la sectorul aviatic;*
- *Hotărârea nr. 870/2013 privind aprobarea Strategiei naționale de gestionare a deșeurilor 2014-2020.*

Recomandări de aplicare



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Recomandări pentru integrarea temei abordate în activitatea întreprinderii (exemple practice) - pentru a le veni în ajutor viitorilor întreprinzători

O metodă de neutralizarea amprentei de carbon este să sprijiniți un proiect de reducere a emisiilor de gaze cu efect de seră în țările în curs de dezvoltare pentru a limita impactul global asupra climei și a contribui la dezvoltarea sustenabilă a unei zone defavorizate din punct de vedere economic și social.

Ideea de bază a acestui mecanism este de a sprijini țările în curs de dezvoltare astfel încât acestea să adopte cât mai repede posibil tehnologii eficiente care vor contribui la reducerea emisiilor de CO₂.

În același timp, prin susținerea acestor proiecte, se promovează transferul de tehnologie și de competențe între țările dezvoltate și cele mai puțin dezvoltate.

De exemplu, cu ajutorul investiției dumneavoastră se vor salva sau economisi emisii de CO₂, cu un volum de dioxid de carbon sau echivalent identic cu cel produs de gospodăria dvs., produsele, transportul sau afacerea dvs., într-o țară mai puțin dezvoltată care are nevoie de tehnologii moderne.

Mai precis, o companie care emite 50 000 de tone de CO₂ pe an pentru activitățile sale (zboruri aeriene ale angajaților, încălzire birouri, consum de energie electrică etc.) va finanța un proiect într-o țară în curs de dezvoltare care reduce 50.000 de tone de CO₂, dar mai ales contribuie la creșterea calității vieții oamenilor din acele zone sărace.

Spre exemplu, distribuirea de sobe de gătit mai eficiente („cookstoving projects”) pentru familiile din Africa contribuie nu numai la reducerea defrișărilor în aceste zone întrucât este nevoie de mai puțin de lemn, dar mai ales la îmbunătățirea calității vieții acestor oameni defavorizați care au astfel acces la un mod mult mai sănătos de a găti, mai puțin costisitor și mai curat.

Sfaturi practice pentru reducerea amprentei de carbon:

- *Înlocuiți vechile corpuri de iluminat cu lampi și corpuri LED;*
- *Izolați-vă clădirea și economisiți cel puțin 35% din energie;*
- *Înlocuiți aparatele electrocasnice dacă acesta are mai mult de 15 ani vechime;*



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansa pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

- *Înlocuiți boiler-ul vechi sau centrala termică cu un aparat mai eficient din punct de vedere energetic.*

Reducerea amprentei de carbon reprezintă o investiție durabilă pentru orice firmă.

Reducerea, compensarea sau neutralizarea amprentei de carbon (CO₂) reprezintă acțiuni de schimbare a atitudinii față de societate, de creștere a responsabilității sociale a unei companii („CSR”).

Astfel, mecanismul de neutralizare a gazelor cu efect de seră situează această problemă majoră în centrul de conștientizare a organizațiilor și a consumatorilor în vederea inițierii unei schimbări în comportament.

Prin reducerea amprentei de carbon, compania dumneavoastră va înregistra beneficii considerabile:

- *Reducerea costurilor cu energia ale firmei;*
- *Îmbunătățirea imaginii dvs. de afaceri, ce reflectă dorința de a fi responsabil și angajamentul de a lupta împotriva schimbărilor climatice și a susține dezvoltarea durabilă;*
- *Acțiuni, în conformitate cu așteptările clienților și persoanelor implicate în afacerea dumneavoastră;*
- *O soluție simplă și practică, care acționează rapid pe componenta de reducere a gazelor cu efect de seră și, în același timp, îi ajută și pe cei defavorizați;*
- *O acțiune în folosul societății care poate fi expresia unui voluntariat în slujba comunităților defavorizate și a grupurilor sociale marginalizate.*

Trebuie menționat că investiția în / achiziționarea de aparate și echipamente mai eficiente din punct de vedere energetic este un lucru costisitor iar din punct de vedere economic amortizarea investiției se face într-o perioadă lungă de timp.

De exemplu: înlocuirea corpurilor de iluminat într-un spațiu mic (10 corpuri LED) reprezintă o investiție de aproximativ 1000 de lei. Economia realizată este de aproximativ 400 W/h. La o durată de funcționare de 8 h/zi, 21 zile/lună rezultă o economie lunară la factură de 67,2 Kw approx. 32,24 lei pe luna (la un pret de 0,48 lei/kW)!

Trebuie luat în considerare că investiția este cu atât mai mare și amortizarea cu atât mai lungă cu cât echipamentul este mai complex / mare.

De exemplu diferența dintre un autoturism normal și un autoturism hibrid este de aproximativ 10.000 de Euro în condițiile unei productivități similare, eficiență mai bună, dar costuri de întreținere crescute (tehnologia nouă este întotdeauna mai scumpă).



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Nu în ultimul rând trebuie remarcat că majoritatea legislației se aplică firmelor din domeniile energiei și transporturilor, în restul domeniilor de activitate participare la prevederile legale fiind voluntară.

În privința utilizării eficiente a resurselor naturale, este în interesul oricărei companii și este o regulă a managementului afacerilor să cumpere ieftin și să producă cu un profit mai mare.

În general resursele reciclabile sunt mai ieftine și de calitate egală cu resursa substituită.

Este simplu de demonstrat că:

- *reutilizarea,*
- *repararea,*
- *recondiționarea și*
- *reciclarea materialelor*

este mai eficientă și mai ieftină decât achiziționarea de resurse noi.

Prin eficientizarea utilizării resurselor naturale, compania dumneavoastră v-a înregistra următoarele beneficii (dar nu numai):

- *Reducerea costurilor cu materiile prime și materialele ale firmei;*
- *Reducerea costurilor cu eliminarea și/sau tratarea deșeurilor;*
- *Creșterea profitului;*
- *Îmbunătățirea imaginii dvs. de afaceri, ce reflectă dorința de a fi responsabil și angajamentul de a utiliza resursele disponibile într-un mod rațional și de a susține dezvoltarea durabilă;*

Îmbunătățirea relației cu comunitatea în care vă desfășurați activitatea;

O acțiune în folosul societății care poate fi expresia unui voluntariat în slujba comunităților defavorizate și a grupurilor sociale marginalizate.

Ca un exemplu de bună practică în domeniul economiei circulare din România avem exemplul firmei AUTONET – furnizorul numărul 1 de servicii din domeniul auto pe piața românească

Este un exemplu de management al deșeurilor.

Compania a practicat separarea deșeurilor pe șase categorii:

- *hârtie,*
- *plastic,*
- *biodegradabil,*
- *metal,*
- *baterii (auto și portabile),*
- *anvelope auto.*



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Compania a reutilizat sau predat spre reutilizare 100 % din cantitatea de deșeuri de sticlă și surse de iluminat, hârtia și cartonul sunt ridicate periodic de o firmă de valorificare, cantitatea de lemn generată a fost valorificată prin vânzarea acesteia către angajații care dețin centrale pe lemne, deșeurile de metal și plastic au fost preluate către o firmă de colectare în proporție de 100 %, a predat spre reutilizare 0,05 tone de DEE-uri și 11 tone de baterii.

Deșeurile de hârtie și carton sunt presate în cadrul societății printr-o presă de hârtie și sunt vândute unei fabrici de hârtie.

Evidența deșeurilor este ținută de către un angajat (responsabil recycling).

Prin reutilizarea deșeurilor generate s-au obținut reduceri de costuri între 0,3 și 0,5 % din cifra de afaceri, iar prin reciclarea deșeurilor s-a realizat o reducere a costurilor între 1 și 2 % din cifra de afaceri.

Un ultim exemplu de eficiență a utilizării resurselor este din domeniul producției, respectiv producția de peleți din resurse vegetale (paie, coceni, alte resturi vegetale). Tona de peleți se vinde cu aproximativ 130 de Euro, tona de materie primă (resurse vegetale) costă aproximativ 40 de Euro, costurile de producție (energie electrică, amortizare, etc) sunt de aproximativ 40 de Euro pe tonă. Rezultă un profit net de 50 de Euro pe tonă. Dacă materia primă ar fi lemnul costul ar fi de aproximativ 70 de Euro pe tonă (plus că ar fi dificilă aprovizionarea) iar astfel profitul s reduce la 20 de Euro pe tonă!

*Utilizarea și calitatea TIC prin implementarea unor soluții TIC în procesul de producție/ furnizarea de bunuri, prestarea de servicii și/sau execuția de lucrări
Prezentarea conceptului*

Prezentul capitol tratează modul în care dumneavoastră, ca și întreprinzători, puteți implementa soluții TIC și asigura calitatea în procesul de producție / furnizare de bunuri, prestare de servicii și sau execuție de lucrări.

Capitolul vă indică succint mai multe soluții TIC care pot fi luate în considerare și aprofundate ulterior. Capitolul este structurat în prezentarea a ce înseamnă TIC în activitățile economice, legislația aplicabilă și aspecte practice/recomandări despre ce puteți face pentru afacerea dumneavoastră.

Tehnologia Informației și a Comunicațiilor sau/și Tehnologia Informației, abreviat TIC respectiv TI (cel mai adesea IT), este tehnologia necesară pentru



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

prelucrarea (procurarea, procesarea, stocarea, convertirea și transmiterea) informației, în particular prin folosirea computerelor (calculatoarelor electronice).

Tehnologiile informației și comunicațiilor (TIC) găsește aplicare pe multiple domenii legate de date și informații, cum ar fi: procesoare, calculatoare, hardware și software, limbaje de programare, structuri de date și altele. Sunt considerate ca făcând parte din largul domeniu IT toate elementele care prelucrează, într-un fel sau altul, date, informații sau cunoștințe.

TIC reprezintă aproximativ 5 % din economia UE și un sfert din totalul cheltuielilor întreprinderilor. Jumătate din creșterea productivității europene se datorează investițiilor în TIC.

Uniunea Europeană și-a propus crearea unei piețe digitale unice care va aduce următoarele avantaje:

- Va stimula creșterea competitivității;*
- Va transforma sectorul industrial al Europei;*
- Va crea noi produse și servicii pentru această piață în expansiune.*

Barierile existente on-line restricționează accesul la produse și servicii, întrucât:

- Doar 15 % din cetățeni fac cumpărături on-line în altă țară din UE;*
- Companiile de internet și întreprinderile nou-înființate nu pot să profite din plin de ocaziile pe care le oferă mediul electronic;*
- Doar 7 % din întreprinderile mici vând bunuri sau servicii la nivel transfrontalier;*
- Întreprinderile și guvernele nu beneficiază suficient de pe urma instrumentelor digitale.*

Ideea care stă la baza pieței digitale unice este trecerea de la 28 de piețe naționale la una singură. O piață digitală unică pe deplin funcțională ar putea să contribuie cu 415 miliarde de euro pe an la economia noastră și să creeze sute de mii de noi locuri de muncă.

Evoluția economiei a condus la utilizarea TIC în toate domeniile.

Activitatea economico-financiară care se desfășoară în orice firmă, companie, organizație sau întreprindere se bazează pe adoptarea de decizii de



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

natură tehnică, tehnologică, organizatorică, economică, financiară, de personal etc. Astfel, fiecare decizie în parte parcurge un proces decizional complex, în care materia prima cea mai consumată este informația despre mediul intern și cel extern al firmei.

În societatea contemporană, marcată de implementarea cerințelor societății informaționale, mediul de afaceri trebuie să țină seama de importanța informației, de rolul jucat de tehnologiile informației și comunicației în restructurarea și modernizarea proceselor de afaceri, în care mijloacele tradiționale prin care se obține un avantaj competitiv nu mai reprezintă singurii factori de succes, succesul depinzând, din ce în ce mai mult, de abilitatea unităților economice, și nu numai, de a-și valorifica cunoștințele organizaționale.

În acest context, factorii de succes devin creativitatea, inovarea și cunoașterea, iar sub acest aspect, valorificarea cunoștințelor reprezintă noua provocare a societății, în general și a mediului de afaceri, în particular.

Noile tendințe manifestate pe plan național și internațional conduc la reevaluarea strategiilor la nivel macro și micro economic, prin conturarea unui nou model, cel al economiei digitale, în care companiile sunt forțate să se adapteze la o lume în care resursele informaționale în format digital au o valoare importantă. Evoluția cu succes a unei unități economice pe piață va fi direct dependentă de capacitatea acesteia de a crea valoare economică din informațiile digitale, ceea ce presupune abilitatea de a dezvolta noi modele de afaceri și infrastructura corespunzătoare acestora.

Pentru implementarea noului model al afacerilor electronice se impune apariția unor noi activități cum sunt: asigurarea legăturii și relațiilor cu clienții, asigurarea de servicii logistice referitoare la tranzacțiile electronice. Este necesar totodată să fie asigurată și infrastructura necesară desfășurării proceselor digitale, respectiv echipamente, tehnologii și sisteme informatice capabile să gestioneze un volum mare de informații în condițiile unei comunicări deschise 24 de ore din 24. Suportul economiei digitale este asigurat de tehnologiile informației și comunicației care oferă soluții eficiente: pentru gestiunea optimă a informațiilor, organizate sub forma bazelor de date și a depozitelor de date, pentru ingineria software utilizată pentru modelarea proceselor, pentru comunicarea on-line prin intermediul rețelelor de calculatoare utilizate pentru realizarea transferului resurselor informaționale într-un mediu deschis.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Apariția și dezvoltarea mediului Internet a facilitat transformarea informației, alături de celelalte resurse tradiționale: materie primă, muncă și capital, într-o resursă de bază a noului tip de societate. Informația reprezintă, la momentul actual, o resursă principală atât pentru organizații, cât și pentru persoane fizice, ce poate fi partajată, fără a se consuma, ce stă la baza unor noi ramuri economice și revoluționează activități fundamentale ale societății: mediul de afaceri, managementul, marketingul, învățământul etc. Tehnologiile informației și comunicației nu reprezintă numai instrumente de eficientizare a activității, ci contribuie semnificativ la restructurarea principiilor ce stau la baza proceselor economice.

Legislație

- *Legea nr.82/2012 („Big Brother”) privind reținerea datelor generate sau prelucrate de furnizorii de rețele publice de comunicații electronice și de furnizorii de servicii de comunicații electronice destinate publicului, precum și pentru modificarea și completarea Legii nr. 506/2004 privind prelucrarea datelor cu caracter personal și protecția vieții private în sectorul comunicațiilor electronice;*
- *Codul Civil al României - dispoziții privind viața privată (în vigoare începând cu 1 octombrie 2011);*
- *Legea pentru protecția persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date - 677 / 2001;*
- *Legea privind prelucrarea datelor cu caracter personal și protecția vieții private în sectorul comunicațiilor electronice- 506/2004;*
- *OUG nr.13/2012 pentru modificarea și completarea Legii nr. 506/2004 privind prelucrarea datelor cu caracter personal și protecția vieții private în sectorul comunicațiilor electronice;*
- *Decizie ANSPDCP nr.52/2012 privind prelucrarea datelor cu caracter personal prin utilizarea mijloacelor de supraveghere video;*
- *Decizia ANSPDCP nr.132/2011 privind condițiile prelucrării codului numeric personal și a altor date cu caracter personal având o funcție de identificare de aplicabilitate generală;*
- *Lege nr. 238/2009 privind reglementarea prelucrării datelor cu caracter personal de către structurile/unitățile Ministerului Administrației și Internelor în activitățile de prevenire, cercetare și combatere a infracțiunilor, precum și de menținere și asigurare a ordinii publice;*



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

- *Legea privind înființarea, organizarea și funcționarea Autorității Naționale de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal - 102/2005;*
- *Ordinul Avocatului Poporului nr. 52 din 18 aprilie 2002 privind aprobarea Cerințelor minime de securitate a prelucrărilor de date cu caracter personal;*
- *Legea comerțului electronic 365/2002 Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 403 din 10 mai 2006;*
- *Hotărârea Guvernului nr. 1308 din 11/20/2002 privind aprobarea Normelor metodologice pentru aplicarea Legii 365/2002 privind comerțul electronic;*
- *Legea 121/2006 pentru modificarea și completarea Legii nr. 365/2002 privind comerțul electronic;*
- *Ordonanța privind protecția consumatorilor la încheierea și executarea contractelor la distanță 130/2000 - Republicată în Monitorul Oficial cu numărul 177 din data de 7 martie 2008;*
- *Legea 51/2003 pentru aprobarea Ordonanței Guvernului nr. 130/2000 privind regimul juridic al contractelor la distanță;*
- *Ordonanța nr. 85 din 19 august 2004 privind protecția consumatorilor la încheierea și executarea contractelor la distanță privind serviciile financiare - Republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 899 din 28 decembrie 2007 - modificată de OUG 65/2009 și Legea nr.196/2010;*
- *Hotărârea de Guvern nr. 841/1997, privind descrierea sistemului informatic integral ca fiind un sistem informatic care îndeplinește anumite condiții;*
- *Legea nr.193/2000 privind clauzele abuzive din contractele încheiate între comercianți și consumatori - Republicată în Monitorul Oficial nr. 305 din 18 Aprilie 2008 - modificată de legea 160/2010;*
- *Ordinul nr.72/2010 al președintelui Autorității Naționale pentru Protecția Consumatorilor privind unele măsuri de informare a consumatorilor, publicat în Monitorul Oficial nr.164 din 15 martie 2010;*
- *Lege nr. 329 din 14 iulie 2006 privind aprobarea Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 123/2005 pentru modificarea și completarea Legii nr. 8/1996 privind dreptul de autor și drepturile conexe;*
- *Ordonanța de Urgență nr. 123 din 1 septembrie 2005 pentru modificarea și completarea Legii nr. 8/1996 privind dreptul de autor și drepturile conexe;*
- *Legea nr. 285 din 23 iunie 2004 pentru modificarea și completarea Legii nr. 8/1996 privind dreptul de autor și drepturile conexe;*
- *Legea 8/1996 privind dreptul de autor și drepturile conexe;*
- *Ordonanța Guvernului nr. 25/2006 privind întărirea capacității administrative a Oficiului Român pentru Drepturile de Autor - Republicată în*



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axă Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Monitorul Oficial nr. 657 din 18.09.2008 - cu modificările aduse prin OUG nr. 43/2010;

- *Legea 364/2006 pentru aprobarea Ordonanței Guvernului nr. 25/2006 privind întărirea capacității administrative a Oficiului Român pentru Drepturile de Autor;*
- *Metodologia privind stabilirea remunerațiilor cuvenite titularilor drepturilor conexe pentru comunicarea publică a fonogramelor de comerț prin intermediul serviciilor online sau mobile, publicată în Monitorul Oficial nr.691 din 29 septembrie 2011;*
- *Metodologia privind stabilirea remunerațiilor cuvenite titularilor de drepturi patrimoniale de autor de opere muzicale pentru reproducerea și/sau comunicarea publică a operelor muzicale prin servicii online sau mobile publicată în Monitorul Oficial nr. 273 din 27 Aprilie 2010;*
- *Protocol din 10/04/2009 privind Lista suporturilor și aparatelor pentru care se datorează remunerația compensatorie pentru copia privată pentru operele reproduse după înregistrări sonore sau audiovizuale, precum și cuantumul acestei remunerații, publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 316 din 13/05/2009;*
- *Metodologia pentru utilizarea operelor muzicale ca tonuri de apel pentru telefoanele mobile și drepturile patrimoniale cuvenite titularilor drepturilor de autor publicată în Monitorul Oficial nr. 58 / 18 Ianuarie 2005;*
- *Legea 533/2004 pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 51/1997 privind operațiunile de leasing și societățile de leasing publicată în Monitorul Oficial nr. 1 135 / 1 decembrie 2004 (Legea leasingului pentru software);*
- *Legea semnăturii electronice - 455 / 2001 - Publicată în Monitorul Oficial nr 429/2001;*
- *Norme tehnice și metodologice pentru aplicarea Legii nr. 455/2001 privind semnătura electronică - HG 1259/2001, modificat prin HG 2303/2004;*
- *Ordinul Ministrului Comunicațiilor și Societății Informaționale nr.473/2009 privind procedura de acordare, suspendare și retragere a deciziei de acreditare a furnizorilor de servicii de certificare;*
- *Legea privind marca temporală nr. 451/2004 Publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 1021;*

Recomandări

Recomandări pentru integrarea temei abordate în activitatea întreprinderii (exemple practice) - pentru a le veni în ajutor viitorilor întreprinzători.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

În condițiile actuale ale globalizării afacerilor, mediul organizațional al unei firme trebuie să se adapteze cerințelor concurențiale ale pieței. Creșterea economică a unei firme depinde în mod esențial de abilitatea ei de a actualiza și integra, personaliza și extinde aplicațiile informatice, într-un mod flexibil și rapid, oferind tuturor utilizatorilor acces instantaneu, interactiv și consistent la modelul sau de date. De asemenea, pentru asigurarea eficienței activității lor, firmele trebuie să standardizeze gestiunea proceselor economice.

De-a lungul existenței sale, o firmă achiziționează sau dezvoltă prin forțe proprii mai multe aplicații informatice, menite să-i satisfacă cerințele, legate de diversificarea ori extinderea activităților sale. Fiecare dintre aceste aplicații răspunde unei probleme concrete sau acoperă un anumit proces economic, fără să țină seama de lanțul de procese sau de legăturile cu celelalte aplicații informatice implementate în respectiva firmă.

În faza de început a informatizării activităților, mai ales din considerente de ordin financiar, firmele decid în general să achiziționeze sau să dezvolte prin forțe proprii o serie de aplicații informatice pentru activitățile de contabilitate, apoi pentru cele financiare, de salarizare a personalului, aprovizionări etc., fără nici o legătura între aceste aplicații.

În etapa a II-a se încearcă construirea unor legături între aceste aplicații, legături concretizate în interfețe personalizate, care își propun realizarea integrării între două sau mai multe aplicații. Fiecare dintre aceste aplicații folosește în continuare baza sa de date proprie, ceea ce înseamnă redundanță (aceleași date) și sursă de inconsistență (datele comune trebuie actualizate separat, ceea ce înseamnă eforturi suplimentare și posibilitatea apariției unor neconcordanțe).

Într-o etapă următoare a procesului de integrare s-a trecut la implementarea pachetelor ERP (Enterprise Resource Planning). Apărute în anii '90, ele au devenit o prezență obișnuită în marile corporații și în companiile multinaționale. A doua jumătate a ultimului deceniu din secolul 20 a însemnat deschiderea aplicațiilor de tip ERP pentru segmentul întreprinderilor mici și mijlocii.

Se afirmă că integrarea completă este un obiectiv major al gestiunii resurselor informaționale, care devin din ce în ce mai complexe și mai numeroase și



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

de aceea este necesar să se realizeze și să se implementeze sisteme informatice integrate.

Ariile funcționale bazate pe activitățile principale ale unei firme, în care se poate aplica TIC, sunt:

- *Finanțele și Contabilitatea,*
- *Proiectarea și dezvoltarea de produse,*
- *Producția,*
- *Service-ul,*
- *Marketing-ul și vânzările,*
- *Aprovizionarea,*
- *Distribuția,*
- *Controlul stocurilor,*
- *Resursele Umane,*
- *Servicii informatice.*

Finanțele și Contabilitatea

Programele de contabilitate generală, care sunt numite și software financiar-contabilă, deoarece ea asigură conducerea evidenței contabile și gestiunea financiară a organizației. Funcționalitățile acestor programe sunt, în general, următoarele:

- *Automatizarea înregistrării informațiilor financiar-contabile, preluate din documentele primare;*
- *Realizarea evidenței contabile complete, la nivel analitic și sintetic;*
- *Elaborarea rapoartelor către autorități.*

De cele mai multe ori, aceste soft-uri realizează numai funcțiile contabilității financiare, adică obținerea documentelor contabile de sinteză cerute de legislația în vigoare (bilanțul contabil, raportările de TVA, taxele și impozitele către buget) și a celor de evidență contabilă (notele contabile, registrul jurnal, fișele de conturi, registrul de casă, jurnalele de vânzări și cumpărări, balanța de verificare etc.). Acestor programe li se poate asocia un modul de analiză, de tip tablou de bord, (specifică unui sistem MIS sau chiar EIS), care oferă informații sintetice și operative privind performanțele firmei, necesare managerului în procesul decizional. Pe baza datelor din contabilitate, sunt calculați diferiți indicatori, care ilustrează rezultatele financiare ale firmei, cum sunt: veniturile și cheltuielile pe produse/servicii, situația disponibilităților financiare etc.

Aici se înregistrează și încasările și plățile - permite gestionarea încasărilor și plăților, care sunt efectuate pe baza mai multor tipuri de documente de



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

plată/încasare. Sunt urmărite, de asemenea, facturile scadente la încasare și/sau restanțe la plată; de obicei evidența realizată este multi-valută.

Proiectarea dezvoltarea și producția de produse.

Apariția și dezvoltarea controlului numeric în anii 50, marchează începutul procesului de automatizare a mașinilor-unelte. Este un fapt recunoscut că introducerea comenzii numerice a însemnat debutul unui proces de inovare în activitățile de proiectare și producție a bunurilor. Astăzi există fabrici aproape complet automatizate care sunt capabile să manufactureze o diversitate de produse.

În proiectarea și fabricarea asistate de calculator sunt două domenii care s-au dezvoltat simultan, fiind tratate într-o viziune comună pe baza legăturilor naturale care există între activitățile de proiectare și manufacturare: - CAD - CAM. CAD/CAM este un acronim care înseamnă proiectare și fabricare cu ajutorul calculatorului.

Proiectarea asistată de calculator - “Computer-aided design” - CAD – este definită ca o activitate de utilizare a unui sistem de calcul în proiectarea, modificarea, analiza și optimizarea proiectării. Sistemul de calcul este format din echipamente și programe care asigură funcțiile necesare în proiectare. Fabricarea asistată de calculator (în limba engleză, “Computer-aided manufacturing” – CAM), se definește ca utilizare unui sistem de calcul în activitatea de planificare, conducere și control al operațiilor unei fabrici, prin orice interfață directă sau indirectă dintre calculator și resursele de producție.

O atenție deosebită trebuie acordată fie ca operatorii angajați să cunoască respectivul limbaj de programare al mașinii (există multe limbaje de programare pentru fiecare producător de mașini unelte), fie ca distribuitorul mașinii unelte cu comandă numerică să ofere formare!

Managementul proiectelor - are ca obiect gestionarea proiectelor de investiții și de cercetare/dezvoltare internă, lucrărilor efectuate de către terți, precum și planificarea, finanțarea și urmărirea executării lor.

Gestiunea datelor tehnice - stochează definițiile și caracteristicile tehnice ale fabricației, adică, pentru fiecare variantă tehnologică, se au în vedere următoarele:

- planul de operații,*
- timpii alocați și*



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

- *consumul pentru fiecare operație.*
Acestea sunt stocate în nomenclatorul de produse și informații de natură tehnologică privind fazele și operațiile/lucrările de realizare a fiecărui produs, materiale și manopera necesare, consumuri și costuri, criteriile de calitate și de acceptanță etc.

Planificarea producției - realizează elaborarea planurilor de producție (fabricație) pe o perioadă dată, pe baza contractelor și comenzilor de la clienți, a ordinelor de lucru pentru un plan de producție dat etc. Ordinele de lucru precizează executantul, termenul și produsele de realizat, costul programat al realizării, dotările tehnice necesare etc.

Planificarea necesarului de materiale – realizează determinarea automată a cantităților și sortimentelor de materiale necesare, pe baza planurilor de fabricație. Planificarea și urmărirea consumurilor și costurilor - realizează operațiile referitoare la întocmirea bonurilor de consum, preluarea datelor despre consumuri, centralizarea acestor date în vederea calculului costurilor și generarea unor rapoarte analitice sau sintetice despre consumurile planificate și cele realizate.

Urmărirea producției - înregistrează notele de predare și rapoartele de lucru, analizează și compară comenzile lansate în producție, oferă rapoarte cumulate ori detaliate de producție (pe faze ori pe produse/lucrări), precum și rapoarte de costuri

Service-ul

Service-ul / întreținerea echipamentelor și produselor livrate – sunt programe care au ca obiect gestiunea echipamentelor și a produselor cărora li se acordă garanție.

Și aceste programe ca și cele de mai sus și cele de mai jos folosesc nomenclatoarele (fișiere de baza, baze de date) de clienți, furnizori, personal, materiale, produse etc., care reunesc toate datele de descriere a acestor entități și interfațată cu programul care are nevoie de aceste date.

Marketing-ul și vânzările

Menținerea unui contact permanent cu clientul este unul dintre cele mai bune mijloace de a reaminti clienților că încă mai există și că va bucurați să puteți colabora cu ei. Newsletter-e trimise, promoții și anunțuri vor păstra firma proaspătă în mintea clienților, iar aceștia vor aprecia informațiile relevante și



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

personalizate pe care le primesc de la angajații firmei. Este vorba despre a construi loialitatea clienților, iar Internetul face ca acest lucru să fie mai simplu ca oricând.

Internetul are un impact puternic asupra oricărei întreprinderi. Poate influența sistemul competițional, prin accelerarea realizării de noi produse sau servicii și extinderii pieței de desfacere. Se cunoaște că, în orice întreprindere, factorul timp a fost și rămâne un element cheie. Astfel, reducerea timpului de dezvoltare, al ciclului de viață a producției sau a luării unor decizii are un rol esențial. Thomas Robertson a mers mai departe cu această analiză, definind cinci elemente de bază ale marketing-ului unui produs sau serviciu:

- să ajungă primul pe piață,
- noul produs să fie anunțat înainte de lansarea efectivă,
- produsului să i se aducă îmbunătățiri permanente,
- să ocupe o piață cât mai largă, dacă este posibil la nivel mondial,
- să se urmărească pătrunderea produsului pe noi piețe.

Thomas Robertson afirmă că totdeauna când se dorește introducerea unei tehnologii noi trebuie să se analizeze dacă prin aceasta se realizează unul sau mai multe din elementele enumerate anterior. Pentru răspunsuri afirmative, întreprinderea poate spera într-un avantaj concurențial în domeniul său de activitate.

Adevărul este că nimeni nu îți poate spune cum să vinzi propriile tale produse și servicii mai bine decât o pot face clienții tăi sau tu, efectiv.

Fiecare afacere are subtilitățile ei pe care nu ai cum să le surprinzi din afara.

Există trei reguli de bază în marketing, ca să poți schița o strategie de vânzări:

- să înțelegi cum funcționează piața, care sunt limitările și convențiile ei
- să înțelegi competiția și ce face ea
- să înțelegi clientul și ce vrea el cu adevărat

Ca să vinzi mai bine – ai nevoie să te documentezi foarte bine. Din păcate, în ce ține de antreprenorialul mic din România, documentarea este sublimă, dar lipsește cu desăvârșire.

O pagină web este o resursă aflată în spațiul web (WWW) din Internet, de obicei în format HTML sau XHTML (extensia numelui fișierului fiind de cele mai multe ori .html sau .htm) și având hiperlinkuri (hiperlegături) pentru navigarea simplă (cu un singur clic de mouse) de la o pagină sau secțiune de pagină la alta. Pagina web se numește astfel deoarece ea se poate afișa pe un monitor sau ecran de calculator și



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansa pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

se aseamănă într-o oarecare măsură cu o pagină de ziar. Lățimea paginii web este de obicei astfel făcută ca ea să încapă în întregime pe lățimea ecranului disponibil. În schimb înălțimea ei poate depăși cu mult pe cea a ecranului. În aceste cazuri browserul și mouse-ul permit de obicei vizionarea simplă și rapidă a întregii pagini, și anume prin "tragerea" ei în sus și în jos, după dorință.

Pentru a furniza nu numai texte dar și imagini și sunete, paginile web utilizează deseori fișiere grafice sau sonore integrate, dar și hiperlinkuri către alte resurse neintegrate în pagina respectivă.

De obicei furnizorul de informații își grupează și organizează paginile în cadrul unui site web, care la cerere, și pentru a putea fi regăsit, primește un identificator Internet unic numit URI.

O pagină web poate conține:

- *texte în cele mai diferite formate (forme, mărimi, culori, poziții etc.)*
- *imagini (fișiere cu formatele .gif, .jpeg, .png ș.a.)*
- *audio (fișiere în formatele .mid, .wav ș.a.)*
- *conținut multimedial interactiv care, pentru a fi văzut și utilizat, necesită de obicei un plugin ca de ex. cu formatul Adobe Flash sau Adobe Shockwave*
- *miniaplicații (așa-numite "applets") – subprograme care rulează la chemarea paginii și care deseori oferă filme, imagini, interacțiuni și sunete.*

Paginile web mai pot conține și elemente care nu sunt făcute pentru a fi afișate de browser, cum ar fi:

- *scripturi (de obicei în formatul JavaScript), care adaugă paginii funcționalitate suplimentară (de exemplu creează efecte vizuale sau verifică datele introduse într-un formular web),*
- *meta-etichete – furnizează informații despre pagină, instrucțiuni pentru roboții motoarelor de căutare, etc. Cuvintele cheie și celelalte descrieri din meta-etichete ajută motoarele de căutare să catalogheze pagina corect și, în cazul acțiunilor de căutare, să ofere rapid informații și rezultate.*
- *foi de stil (așa-numite "Cascading Style Sheets" sau "CSS"), care stabilesc modul cum este formatată pagina*
- *comentarii*

Atenție, paginile web mai pot conține și așa-numiți viruși informatici precum și alte funcțiuni dăunătoare (malițioase) dar greu de văzut/recunoscut.

Aceste tipuri de pagini se pot crea cu ajutorul programelor specializate, cum ar fi : (Macromedia Dreamwaver, etc) dar și cu ajutorul oricărui editor de text (Microsoft Word, Notepad, Wordpad....etc).



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O sansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Pagini web personalizate poate reprezenta cartea de vizită a unei companii, instituții etc. Dacă reușește încă de la început să creeze un impact în mintea clientului și anume să-l determine să caute mai multe despre acea companie, putem spune că acea pagină web și-a îndeplinit deja una din cele mai importante funcții.

De ce e importantă personalizarea unei pagini web? Pentru a te face cunoscut în mediul online, pentru a crea o imagine solidă în mintea vizitatorilor ce pot deveni ulterior clienți. Funcțiile de bază ale unei pagini de web sunt: informarea, marketingul și promovare imaginii unei companii, firme, instituții etc.

Diferențierea unei pagini web față de altă pagină asemănătoare constă în cuvintele-cheie folosite. E foarte important ca în pagina noastră să găsim cuvintele pe care credem că vizitatorul le caută, astfel încât să avem certitudinea că pagina noastră va fi găsită cu ajutorul motorului de căutare.

Știm că prima impresie contează. De aceea, e important ca încă de la prima căutare și accesare a paginii web, clientul să rețină ce-l interesează și să revină asupra ei pe viitor, ba chiar să o recomande mai departe. Pentru asta, pagina trebuie să conțină cele mai importante informații într-un text scurt care poate fi însoțit de o imagine sugestivă pentru că știm că imaginile fac cât o mie de cuvinte.

O pagină web este importantă întrucât stimulează și dezvoltă o afacere, este calea cea mai ușoară de ofertare a noilor clienți. Ea va crește credibilitatea, potențialul și vizibilitatea companiei. Este un spațiu nelimitat de comunicare cu vizitatorii sau clienții. Trebuie să fie vizibilă, să fie ușor de găsit. Atunci când creăm și realizăm o pagină web vom ține cont de claritatea informațiilor transmise, vizibilitatea textului și a fotografiilor astfel încât clientul să găsească cu ușurință ceea ce caută. Dacă informația cuprinsă în această pagină web este satisfăcătoare, cu siguranță vizitatorul va reveni asupra ei.

Pagina de web acționează ca un liant între deținătorul ei și clienți. Ea are rolul de a informa clientul despre serviciile/produsele oferite. Conținutul unei pagini web: domeniul de activitate al companiei, datele de contact, meritele companiei, portofoliul acesteia. O pagină web trebuie mereu actualizată pentru a nu stagna și pentru ca numărul accesărilor ei să crească continuu.

Programele de vânzări - furnizează informații privind gestiunea activităților specifice procesului de vânzare și anume: gestiunea clienților și urmărirea procesului de livrare și facturare a produselor către aceștia. În ceea ce privește activitatea de aprovizionare, vânzare și de evidența a clienților, consideram ca



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansa pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

acestea se pot trata într-o manieră modernă, care conduce la realizarea de sisteme SCM (Supply Chain Management) și CRM (Customer Relationship Management).

Un magazin virtual, magazin online sau magazin electronic (e-shop), este un website de comerț electronic destinat vânzării de produse și servicii. În cele mai multe dintre cazuri, magazinul online reprezintă o platformă pe care sunt adăugate produse. Aceste produse pot fi accesate și cumpărate cu ajutorul cărții de credit. Pe magazinele online complexe utilizatorii pot selecta modalitatea de plată: card de credit, transfer bancar, ramburs și modalitatea de transport: poștă, curier, avion etc.

Magazinul virtual are ca scop prezentarea și vinderea unor produse. Există posibilitatea realizării unor magazine virtuale pe platforme e-commerce software liber precum de exemplu: Open Cart, Magento, Woocommerce, Presta Shop.

Majoritatea comercianților mari, corporațiile sau brandurile, își dezvoltă propriile departamente de programare web și își creează magazine virtuale folosind soluții e-commerce avansate. Din această categorie amintim: Adidas, Puma, Boss, Nike etc. Astfel de magazine virtuale prezintă o multitudine de instrumente care ajută userii/clientii să ia decizii importante cu privire la comenzile lor.

Magazinele online avansate au CRM-uri, sisteme de management al clienților. Astfel, magazinele online identifică clienții noi, sau clienții fideli. Majoritatea magazinelor online oferă discounturi clienților fideli, discounturi care se pot face direct, printr-o reducere de preț sau printr-un cupon procentual (de exemplu 10% reducere) sau numeric (de exemplu -40 lei). De cele mai multe ori cea mai mare provocare pentru un magazin online este câștigarea încrederii clienților. Cu siguranță nu există caracteristici universale sau opțiuni de design care să garanteze succesul unui magazin online, însă există numeroase elemente esențiale de care trebuie ținut cont la crearea unui magazin online.

În continuare vom prezenta câteva caracteristici de dorit pentru realizarea unui magazin online profitabil.

- 1. Scopul principal – vânzarea produselor Pentru a scoate în evidență scopul principal al magazinul online, este necesar ca butonul „cumpără” să fie cât mai vizibil pentru vizitatorii site-ului. Butonul „cumpără” este ceea ce face diferența dintre un magazin online sau simpla prezență online a unui brand.*
- 2. Valorifică avantajele produselor tale Scopul unui vânzător online este acela de a convinge clientul că are nevoie de produsele sale. Structurarea produselor sub*



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

„oferte speciale” sau „colecție nouă” au deseori impact asupra cumpărătorilor sporind rata de vânzare a produselor.

3. *Câștigă încrederea clienților Deseori cumpărătorii online sunt mai atenți la produsele cumpărate și la modul în care aleg să își cheltuiască banii. Înainte de a lua decizia de a cumpăra un produs vizitatorii doresc să afle cât mai multe detalii despre produsul dorit, despre procesul de achiziție, modalitățile de plată, serviciul de livrare și garanțiile oferite, aceștia fiind factori decisivi în câștigarea încrederii clienților tăi. Realizează descrieri cât mai detaliate și adaugă poze aferente produselor.*

4. *Postează-ți „cartea de vizită” – logo-ul Un logo remarcabil poate fi considerat cartea de vizită a magazinului online. Când vine vorba de cumpărături online un logo cunoscut este un simbol liniștitor și un element de încredere pentru clienții magazinului tău online.*

5. *Oferă reduceri, transport gratuit și premii de fidelitate Oamenii sunt atrași, în marea majoritate de reduceri, însă unii sunt interesați de transportul gratuit al produselor, sau de oferirea premiilor de fidelitate. O mulțime de oameni, în perioadele de reduceri, cumpără cu ușurință orice produs care este la preț redus.*

6. *Ultimele noutăți Postează mereu ultimele noutăți, perioada de reduceri, sau evenimentele viitoare care dorești să le aduci în atenția clienților, pe pagina de start a magazinului online, facilitând astfel accesul la informație. În plus, în acest mod clienții fideli vor putea urmări produsele noi, fără a fi necesară navigarea prin stocul complet al magazinului tău online.*

7. *Implementează coșul de cumpărături, panou autentificare și casetă căutare Coșul de cumpărături este o caracteristică esențială pentru toate magazinele online, reprezentată printr-o icoană simbolică. Unele magazine online oferă posibilitatea autentificării pentru clienții deja existenți, unde aceștia pot verifica istoricul comenzilor, sau pot beneficia de oferte speciale sau reduceri la anumite produse. Implementarea în magazinul online a casetei de căutare constituie un avantaj, facilitând accesul la produsele specific căutate.*

8. *Afișează metodele de plată acceptate Magazinele online folosesc frecvent ca principale metode de plată: cardurile de credit, de debit, în numerar – ramburs, PayPal. Unele magazine online nu acceptă carduri de credit internaționale sau pot exista limitări tehnice de la o metodă de plată, motiv pentru care este important a se cunoaște metodele de plată acceptate; acestea sunt reprezentate sub formă de icoane și sunt afișate pe pagina de start a magazinului online.*

9. *Link către site-urile de socializare. Se apreciază că site-urile de socializare sunt cele mai bune surse pentru a obține informații și constituie oportunități excelente pentru promovarea produselor magazinului online. De asemenea, cu*



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

ajutorul site-urilor de socializare magazinele online pot aduce în atenția clienților ultimele noutăți.

10. Utilizează indicatori de credibilitate Indicatorii de credibilitate sunt reprezentați prin imagini mici sau logo-uri care conferă vizitatorilor o garanție în ceea ce privește securitatea tranzacțiilor efectuate la nivelul magazinului tău online. Prezența acestor indicatori constituie un avantaj, clienții fiind asigurați de protecția datelor cu caracter personal.

11. Număr de contact vizibil și suport tehnic prin chat Numărul de telefon trebuie să fie vizibil pe fiecare pagină în parte a magazinului online, cumpărătorul având astfel posibilitatea contactării directe a vânzătorului. Apreciat de către cumpărători este și suportul tehnic oferit sub formă de chat, unde aceștia pot cere informații privitoare la produse și pot lua legătura cu echipa tehnică pe durata desfășurării programului de lucru a magazinului online.

Pe lângă aceste caracteristici, designul „curat”, adaptat magazinului online, meniurile reprezentative și ușor accesibile, recenziile primite din partea clienților, vor contribui în a crea o mai bună reputație magazinului tău online. Oamenii, de cele mai multe ori, se decid în scurt timp dacă le place sau nu un magazin online, motiv pentru care trebuie captat interesul acestora în primele secunde de la accesarea site-ului, în caz contrar vizitatorii vor găsi un alt magazin online, sau o altă pagină web mai atractivă.

Reclama online, întâlnită și sub numele de publicitate interactivă, este o formă de publicitate în Internet care folosește media online (pagini web, newsletter, e-mail) pentru a transmite un mesaj către clientela (audiența) dorită. Există mai multe forme de promovare a reclamei online, printre care bannerele publicitare, publicitatea contextuală și reclama prin motoare de căutare.

Printre avantajele publicității online se numără țintirea (targetarea) mai bună (ore, zone geografice, număr de afișări pe utilizator) a clientelei dorite, posibilitatea de a oferi informații mai multe (prin bannere expandabile sau prin atragerea vizitatorului interesat către o pagină web cu mai multe informații) și posibilitatea de a interacționa dinamic cu potențialul client. Cele mai vestite platforme de publicitate online sunt Google AdWords și Microsoft AdCenter (Bing Ads). O campanie de publicitate online optimizată corect poate aduce venituri considerabile, atâta timp cât este centrată pe perioada potrivită de afișare a anunțurilor, orele zilei și zilele săptămânii, preferințele și caracteristicile publicului, varianta de desktop sau mobile etc. Piața de publicitate online a fost



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

estimată pentru anul 2007 în România la 12 milioane de euro, estimându-se pentru anul 2008 o creștere cu aproximativ 40 %

Există trei moduri de a achiziționa publicitate online: CPM (Cost per Mille), CPC (Cost per Click) și CPA (Cost per Action).

- *CPM - Cost Per Mille - mai este cunoscut și sub denumirea de Cost per Impression. Publicitatea se achiziționează la număr de afișări: 1 CPM = costul pentru 1.000 de afișări.*
- *CPC - Cost Per Click. Publicitatea se achiziționează după numărul de clicuri care se fac pe o reclamă (image, de tip text sau animată). Cel mai cunoscut exemplu pentru acest tip de achiziționare este publicitatea pe motorul de căutare Google, care vinde publicitate pe clic.*
- *CPA - Cost Per Action. Publicitatea se achiziționează după numărul de acțiuni prestabilite generate de către utilizatorul care vede reclama. Fie că acesta completează un formular online, fie că va achiziționa un produs, plata acestui tip de publicitate este corelată cu acțiunea predeterminată a utilizatorului.*

În plus,

- *CPL - Cost Per Lead. Este o derivare sau o delimitare din CPA. După ce utilizatorul a făcut clic pe reclamă ajunge pe situl promovat. Utilizatorul trebuie să se autentifice și să achiziționeze un produs sau un serviciu. Banii reveniții publisher-ului unde s-a făcut publicitate reprezintă un procentaj (care variază) din valoarea produsului sau serviciului achiziționat de către utilizatorul ajuns prin reclama la situl promovat.*

Tipuri de bannere;

- *Floating ad: este o reclamă care se deplasează în pagină în același timp cu ecranul utilizatorului când derulează conținutul unei pagini.*
- *Expanding ad: este un banner publicitar care își modifică dimensiunile (se extinde) automat sau în urmă unei acțiuni a utilizatorului (de exemplu trecerea cu pointerul mouse-ului peste reclamă).*
- *Wallpaper ad: este un tip de reclamă care schimbă fundalul paginii care este citită de vizitator.*
- *Trick banner: Un banner care arată ca o fereastră de dialog cu butoane. De multe ori simulează un mesaj de eroare sau o alertă (de exemplu: Aveți un mesaj!). Se bazează pe inducerea în eroare a utilizatorului și din această cauză poartă această denumire.*
- *Pop-up: O fereastră publicitară care se deschide peste pagina deschisă de utilizator pentru a o citi.*
- *Pop-under: Este similară Pop-up-ului, doar că fereastra se va deschide în spatele ferestrei curente și va fi văzută abia după ce fereastra curentă va fi închisă.*



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

- *Video ad: este un banner publicitar care prezintă mesaje publicitare în format video. Se apropie de spoturile publicitare caracteristice televiziunii.*

Aprovizionarea și Distribuția

Aprovizionarea - gestionează procesul de aprovizionare, prin evidența cererilor de aprovizionare, a ofertelor de la furnizori și a comenzilor transmise acestora, precum și a facturilor primite de la aceștia. Aceasta componentă depășește atribuțiile unei aplicații de gestiune, fiind adesea un instrument de optimizare a aprovizionării, care poate determina realizarea de economii și de creștere a profitului.

Controlul imobilizărilor și a stocurilor

Imobilizările - aceste programe realizează operațiile prin care se gestionează mijloacele fixe ale firmei, obiectele de inventar și activele necorporale. Se are în vedere întreaga durată de utilizare a activului, ca să se poată afla în orice moment care este starea acestuia și operațiile care au fost efectuate asupra lui (înregistrare, amortizare, transfer, reevaluare, casare). Ea include de regula diverse modalități de calcul și înregistrare a amortizării (liniară, degresivă, accelerată). Aceasta componentă realizează, de asemenea, și înregistrarea contabilă a operațiunilor privind imobilizările, inclusiv a amortizării, cât și elaborarea rapoartelor impuse de legislația în vigoare.

Stocurile - asigură realizarea operațiilor privind gestiunea cantitativă a stocurilor, gestiunea tranzacțiilor de stoc: intrări, ieșiri, transferuri etc. și inventarul automat al stocurilor. De asemenea se realizează o evidență calitativă a stocurilor (garanție, termene de valabilitate, etc.), precum și generarea automată a documentelor contabile (note de intrare - recepție, bonuri de consum, avize de expediție, note de transfer, etc.).

Gestiunea depozitelor - definește din punct de vedere organizatoric unitățile de stocare (care în mod normal într-o firmă sunt gestiunile), perioadele de inventariere etc.

Resursele Umane

Programele de Resursele Umane - oferă informații pentru crearea unei politici de personal, realizează analiza și urmărirea forței de muncă, permite



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axă Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansa pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

definirea unui sistem de apreciere a performanțelor, furnizează diverse statistici privind personalul, etc.

De asemenea aceste programe oferă și servicii de salarizare – ca și programe legate strâns de cele de Resurse Umane, având ca obiect principal calculul și evidența salariilor. Sunt incluse aici și module privind calculul taxelor și impozitelor, al contribuției la bugetul statului și al asigurărilor sociale etc.

Aplicațiile integrate de tip ERP

Așa cum s-a menționat la începutul acestui subcapitol într-o etapă următoare a procesului de integrare s-a trecut la implementarea pachetelor ERP (Enterprise Resource Planning). Apărute în anii '90, ele au devenit o prezență obișnuită în marile corporații și în companiile multinaționale. A doua jumătate a ultimului deceniu din secolul 20 a însemnat deschiderea aplicațiilor de tip ERP pentru segmentul întreprinderilor mici și mijlocii.

Aceste aplicații conțin module ce realizează toate activitățile descrise anterior ca și programe software separate.

În perioada actuală, succesul implementării pachetelor ERP în IMM-uri depinde și de măsura în care ele permit integrarea altor categorii de sisteme, cum ar fi cele privind soluțiile de tip Customer Relationship Management (CRM), Supply Chain Management (SCM), Business Intelligence (BI), precum și cele specifice utilizării Internet-ului.

Un alt factor mobilizator în procesul extinderii sistemelor integrate l-a reprezentat creșterea fără precedent a activităților de comerț electronic și colaborare electronică (e-commerce și e-business).

Sistemele ERP și-au făcut loc în aplicațiile de firmă în contextul exploziei informaționale și a dezvoltării extraordinare a tehnologiilor informaționale și comunicațiilor de la începutul anilor '90.

Cerința principală a acestui sistem consta (în primul rând) în oferirea de informații necesare procesului decizional, la momentul oportun (în timp real). În lumea de astăzi, disponibilitatea informației pentru managementul în timp real joacă un rol primordial în producția fizică de bunuri materiale, alături de resurse, de forța de muncă etc.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Spre deosebire de vechile sisteme de aplicații informatice, proiectate prin forțe proprii, sistemele ERP aduc avantajul integrării, rezultând un pachet informatic uni-modul, care este adaptat specificului firmei și care poate fi ulterior extins și cu alte module.

Ideea de baza a sistemelor ERP este folosirea unui model de date unic la nivelul organizației, pe care se pot greșa diversele module (subsisteme) componente. Toate aceste module comunica între ele numai prin modelul de date al organizației.

Din punctul de vedere al dezvoltării, realizarea unui sistem ERP începe cu modelarea datelor din organizație și cu identificarea nucleului și a principalelor module (subsisteme) ale acestuia, împreună cu precizarea modului în care acestea folosesc modelul de date (în termeni de operații CRUD - creare (Create), citire (Read), actualizare (Update) și ștergere (Delete)). Pașii următori stabilesc o ordine de implementare a modulelor după prioritatea lor. Pe urma sistemul ERP este realizat folosind paradigma dezvoltării incrementale, fiecare increment adăugând un nou modul la sistemului deja existent.

Literatura de specialitate conține multe definiții ale ERP, care pun accentul pe una sau alta dintre aspectele acoperite de acest termen. De exemplu, într-o definiție orientată tehnologic, ERP-ul reprezintă un „sistem informațional contabil, bazat pe interfețe grafice utilizator, baze de date relaționale, limbaje de generația a IV-a, instrument CASE și arhitectura client/server”. În acest sens "Enterprise Resource Planning reprezintă sisteme bazate pe arhitectura client/server, dezvoltate pentru prelucrarea tranzacțiilor și facilitarea integrării tuturor proceselor, din faza planificării și dezvoltării producției până la relațiile cu furnizorii și alți parteneri de afaceri."

Este unanim acceptată ideea că, deși tehnologia este esențială în realizarea unui ERP, definiția acestuia trebuie să reliefeze ariile funcționale bazate pe activitățile principale ale unei firme, cum sunt: contabilitatea, producția, vânzarea, aprovizionarea, stocurile, personalul etc.

Alte definiții consideră sistemele ERP ca fiind o soluție software, o metodă sau un pachet de aplicații, astfel:

- soluție software completă și atotcuprinzătoare pentru o întreprindere;
- metodă pentru planificarea eficientă și controlul tuturor resurselor necesare pentru prelucrarea, realizarea, expedierea și contabilizarea comenzilor clienților,



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale. Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

în firmele de producție, desfacere ori servicii (American Production and Inventory Control Society;

- *un pachet de aplicații care permite integrarea completă a tuturor informațiilor din cadrul unei organizații.*

Sintetizând aceste definiții, putem desprinde următoarea concluzie, unanim acceptată de către cei citați: sistemele ERP constau din module software, care acoperă toate ariile funcționale ale unei firme: marketing-ul și vânzările, service-ul, proiectarea și dezvoltarea de produse, producția și controlul stocurilor, aprovizionarea, distribuția, resursele umane, finanțele și contabilitatea, precum și serviciile informatice.

Principalele dezavantaje ale sistemelor ERP sunt:

- *Costul ridicat;*
- *Durata mare în timp de proiectare și implementare.*