



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operational Capital Uman 2014-2020

Axa prioritara: "Incluziunea sociala si combaterea saraciei"

Obiectiv specific: "Consolidarea capacitatii intreprinderilor de economie sociala de a functiona intr-o maniera auto-sustenabila"

Titlul proiectului: Afaceri de bine

Contract POCU/449/4/16 - cod SMIS 127078

COMPETENTE CIVICE SI SOCIALE SUPPORT DE CURS

Bucuresti
2020



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

CUPRINS:

1. Responsabilitatea sociala	3
1.1.Rolurile sociale	3
1.2.Echilibrul dintre viata personala si cea profesionala	8
1.3.Abilitati interpersonale. Empatia	12
1.4.Comunicarea constructiva. Asertivitatea	15
1.5.Atitudini de lider. Roluri si strategii pentru luarea deciziilor	19
2. Ce inseamna “Europa sociala” si care sunt valorile sociale care definesc institutiile europene.....	32
2.1.Valorile sociale	33
2.2.Democratia. Principii si valori	33
2.3.Egalitatea de sanse si egalitatea de gen.....	35
2.4.Indicatori ai inegalitatilor de gen pe piata muncii din Romania.....	41
2.5.Cadrul legislativ, institutional si al politicilor existente referitoare la problematica egalitatii de gen, nediscriminarii si diversitatea socio-culturala	56
2.6.Schimbari demografice.....	58
2.7.Ce presupun principiile “poluatorul plateste” si “individul trebuie sa sustina comunitatea”.....	59
2.8.Protectia biodiversitatii	60
2.9.Utilizarea eficienta a resurselor	61
2.10. Atenuarea si adaptarea la schimbarile climatice si rezilienta la dezastre	62
2.11. Ce inseamna si ce avantaje aduce dezvoltarea durabila	66
2.12. Inovarea sociala	66
3. Participarea si responsabilitatea civica	67
3.1.Participarea cetatenesca si responsabilitatea civica	67
3.2.Procesul de rezolvare a problemelor	69
3.3.Relatiile de comunicare cu institutiile	70
3.4.Accesul la informatiile de interes public	71
4. Comunicarea organizationala	73
4.1.Componentele modelului comunicarii si caracteristicile lor definitorii	73
4.2.Comunicarea organizata, informarea si comunicarea organizationala	74
4.3.Comunicarea in contextul schimbarii organizationale.	77
4.4.Comunicarea cu mass-media	81
5. Necesitatea utilizarii TIC in societatea moderna	85
5.1.Impactul social al utilizarii TIC	84
5.2.Efectele pozitive ale utilizarii TIC	84
5.3.Efectele negative ale utilizarii TIC	86
6. Bibliografie selectiva	88

1. RESPONSABILITATEA SOCIALA

1.1.Rolurile sociale

Incepand cu primele momente ale vietii, oamenii participa la un proces complex si de durata care consta in insusirea primelor norme de conduita in societate si continua cu adoptarea diverselor practici si deprinderi care le vor caracteriza personalitatea de-a lungul intregii existente. Socializarea este un proces de invatare permanenta, intrucat situatiile intalnite in decursul vietii sunt extrem de diverse si de schimbatoare. In consecinta, si reperele normative – in functie de care oamenii isi orienteaza comportamentele – suporta modificari semnificative de la o etapa la alta, pentru a mentine in cadre coerente si stabile relatiile sociale. Integrarea sociala depinde in mare masura de invatarea regulilor dupa care se structureaza aceste relatii, dar si de capacitatea subiectiva de adaptare a conduitelor la situatii pentru care nu sunt definite norme foarte precise de actiune (Gheorghe Teodorescu, Sociologie generala, pag. 48).

Rolul social exprima totalitatea asteptarilor care definesc comportamentul oamenilor, exprimate in drepturi si responsabilitati, ca fiind proprii sau improprii pentru ocuparea unui status.

Totalitatea rolurilor asociate unui status formeaza un set de roluri. Statusul unui individ este determinat de contextul social si de numarul de roluri jucate. De exemplu, statusului de asistent medical: rolul de angajat al unei institutii sau persoane; rolul de coleg; rolul de membru al familiei; rolul de prieten; rolul de membru al unei asociatii.

In foarte multe cazuri, stresurile de rol desemneaza dificultatile pe care le au oamenii in exercitarea cerintelor de rol. Stresul de rol se datoreaza pregatirii inadecvate pentru rol, dificultatilor in tranzitiile de rol, conflictelor de rol si esecurilor de rol.

Orice rol are cel putin un rol reciproc atasat lui. Drepturile legate de un rol sunt indatoriri legate de un alt rol. De aceea, exista situatii cand individul este obligat sa joace simultan mai multe roluri si atunci apare conflictul inter-roluri. De exemplu, un medic care trebuie sa-si opereze propriul copil.



Orice status isi asociaza comportamente prescrise, obligatii, drepturi, ce fac parte din rolul social al individului ce ocupa acest status. R. Linton considera rolul ca fiind aspectul dinamic al



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

statusului, semnificand drepturile si indatoririle asociate statusului social al individului. Ocupam un status – ce poate ramane neschimbat – si jucam un rol corespunzator – ce se poate schimba cu evolutia nevoilor sociale. Orice status isi asociaza, de fapt, mai multe roluri sociale (statusul de student, bunaora, presupune raportarea la profesor, la colegii de grupa, la colegii din alti ani de studii). Orice rol are asociate tipuri de emotii, actiuni, atitudini specifice, trebuind sa fie indeplinit conform asteptarilor colectivitatii fata de cei ce detin un rol social. In alti termeni, putem spune ca statusul relevand asteptarile individului fata de ceilalți, deci drepturile acestora, iar rolul relevand asteptarile celorlalți fata de individ, deci obligatiile acestuia, rezulta ca in orice relatie de complementaritate drepturile specifice statusului unui partener presupun, in aceeasi masura, obligatii specifice rolului celuilalt partener, asa cum dreptul specific statusului de medic, de a trata, presupun obligatia specifica rolului de bolnav, de a urma tratamentul conform cerintelor medicului, iar dreptul specific statusului de bolnav, de a fi tratat, presupun obligatia specifica rolului de medic, de a trata conform necesitatilor bolnavului. Este astfel evident ca, in masura in care drepturile specifice statusului unor indivizi sunt in mod interpersonal complementare cu obligatiile specifice rolurilor lor, in aceeasi masura se creeaza o retea de statusuri si roluri interdependente, pe baza careia indivizii respectivi se integreaza in grup social, cu structura si functii specifice.

Rolul social exprima atat un comportament efectiv, cat si o prescriptie normativa. Din aceasta din urma perspectiva, rolul social reprezinta ansamblul de comportamente pe care in mod legitim il asteapta ceilalți de la individul care ocupa o pozitie sociala determinata, un status social. Rolul social desemneaza indeosebi aspectul prescriptiv al conduitei asociate unui status. In timp ce unele prescriptii de rol sunt esentiale, obligatorii, altele pot fi benevole, iar unele pot introduce interdictii comportamentale.

Realizarea rolului depinzand de status, dar prin intermediului individului, este evident ca unicitatea personalitatii acestuia confera realizarii rolului o nota personala, prin care raportul de dependenta fata de status devine relativ. Rezulta astfel ca realizarea rolului depinde de posibilitatile native ale individului, de modul in care acesta a fost pregatit pentru rol, de semnificatia rolului in mediul respectiv, dar mai ales de gradul de identificare a individului cu grupurile in care isi manifesta rolurile, rolul cel mai important fiind determinat de grupul cu care el se identifica cel mai mult, astfel incat acesta poate deveni scop al vietii sale.

Masura indeplinirii rolului constituie, prin sistemul de recompense si sanctiuni, masura recunoasterii sociale a individului, a prestigiului sau.

Modul de indeplinire a rolului forteaza nivelul statusului, acesta decazand, in mod cert, cand rolul nu se indeplineste si, respectiv, putandu-se inalta, atunci cand rolul se indeplineste.

Justificarea, pastrarea si inaltarea statusului prin rol fiind in functie de timp, impun ca realizarea rolului sa fie concomitenta cu statusul sau anticipata, de pregatire a acestuia, precum in cazul studentilor, care invata nu pentru statusul de student, ci pentru anticiparea celui de absolvent.

Daca individul este nevoie sa joace simultan mai multe roluri, precum femeia cu roluri de angajata, de gospodina, de sotie si de mama, astfel incat capacitatea de efort si resursele de timp ii sunt tensionate maximal, el risca sa fie, conform aprecierii sociologului american William Goode, marcat de tensiuni de rol. (Nicolae Grosu. Op. cit., p.63.)

Daca individul incearcă sa joace simultan roluri concurente, precum cele de mare manager, specialist cu cele de sot, parinte si gospodar, sau roluri incompatibile, precum cele de marinari de cursa lunga si de vojori comercial cu rolurile domestice amintite, el risca sa fie marcat de conflicte inter-roluri.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

Chiar si in cazul in care rolurile se deruleaza strict succesiv, derularea fiecarui rol risca sa fie afectata de conflicte interne, intra-rol, cauzate de:

- discrepanta dintre idealul de rol de la momentul modelarii individului si modul real in care se practica rolul;
- participarea individului la mai multe grupuri, cu valori si modele divergente;
- incompatibilitatea dintre potentialul nativ al individului si cerintele rolului atribuite, precum in cazul timizilor promovati in functii de conducere (Ibidem).

Fata de aceste aspecte devine evidenta importanta pe care o are felul in care individul a fost modelat in procesul socializarii, deoarece daca a fost:

- consecvent modelat, va practica rolurile intr-un mod conform cu societatea, devenind astfel element social;
- neconsecvent modelat, va practica rolurile intr-un mod conformist, contrar convingerii sale, devenind astfel oportunist;
- nemodelat, va practica rolurile intr-un mod neconformist cu normele societatii, devenind astfel delincvent;
- nemodelabil, va practica rolurile intr-un mod contra-conform, atat cu normele, cat si cu valorile societatii, devenind, daca reuseste, revolutionar, iar daca nu reuseste, tratat ca dusman. (Ibidem, p.63-64).

Sociologul rus Efendiev A. evidentiaza in felul urmator conflictele de roluri:

1. Conflictul dintre responsabilitatea functionala a prescriptiei de rol si asteptarile socioculturale. Un exemplu elocvent in acest sens il reprezinta atmosfera in care au trait savantii disciplinelor socio-umanistice pana la sfarsitul anilor 80 ai sec. XX. Pentru fiecare stiinta, din perspectiva functionalitatii, era rational ca persoanele care efectuau cercetari sa adopte o pozitie rational-critica fata de existenta. In conditiile regimului totalitar, insa, de la persoanele respective se astepta-si aceasta a devenit model socio-cultural si o cerinta obligatorie, care era strict verificata-indreptatirea starii de lucruri existente, incuiintarea si propagarea activitatii elitei politice. In consecinta, cu unele mici exceptii, stiintele sociale ca mijloc de cunoastere rational-critica a vietii sociale-au fost reduse la nimic.

2. Conflictul, generat de abordarea diferita a rolului social de catre persoana si mediul social. El poate fi conditionat de schimbarea mediului socio-cultural al personalitatii. Chiar schimbarea de catre profesor a catedrei in cadrul unui si aceliasi oras poate conduce la aparitia sentimentului de „strain”. Conflictele mai profunde apar in cazul unor probleme de amprentare, cand este vorba de respingerea de catre personalitate a unor standarde de comportament, sustinute de catre societate, stat. Un exemplu elocvent in acest sens poate servi personalitatea savantului A. Saharov.

3. Conflictul, generat de inaintarea de catre diferiti subiecti a unor cerinte diverse, uneori chiar opuse, fata de exercitarea de catre personalitate a unui si aceliasi rol. Deseori, administratorul-sef cere de la femeia muncitoare o atitudine plina de sacrificiu la lucru, in timp ce sotul si copiii cer un randament mai redus, pentru a acorda familiei mai multa atentie.

4. Diferiti subiecti evaluateaza in mod divers importanta unui si aceliasi rol social.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

Foarte des apare neconcordanta dintre rolul de „tata grijului, bun familist” si „savant care-si iubeste lucrul sau, cercetator plin de abnegatie”. Aceasta situatie duce la lupta interna, la dedublarea personalitatii. Aceasta dedublare se poate manifesta in mod diferit: savantul „nostru” tinde sa se ocupe mai mult cu copiii, dar in realitate nu le acorda atentia cuvenita, deoarece este ocupat cu cercetari stiintifice. In acest caz, conflictul de roluri se manifesta ca o contradictie dintre intentii si comportamentul efectiv. Conflictul de rol poate sa se manifeste si prin inconsecventa comportamentului personalitatii. Intr-un caz, cand eroul nostru nu efectueaza cercetari stiintifice, el este un tata grijului. In alte cazuri – acest individ poate sa ne uimeasca prin indiferenta si cruzimea fata de copilul sau.

Conflictul de roluri se manifesta nemijlocit ca lupta dintre motivatii. In aceasta lupta invinge acea motivatie care este mai importanta pentru individ (Ibidem).

In procesul exercitarii rolului, individul isi creeaza o serie de imagini despre sine, se autoevalueaza. In asa mod se constituie, conform opiniei lui Jan Szezepanski „eul subiectiv”, iar ca reflectare din mediu a rolului jucat, individul asambleaza atat opiniile receptate si imaginile in care presupune ca este perceput si apreciat de ceilalți, cat si reactia sa (de satisfactie, de mandrie, umilinta, rusine) fata de aceste imagini, ansamblul astfel constituit putand fi denumit, conform autorului amintit, „eul reflectat”. Cele doua „euri”, actionand permanent, se interconditioneaza. Astfel, tendintele individului de a se supraaprecia prin „eul subiectiv” sunt, prin presiunea „eului reflectat”, ajustate spre realism, individul fiind astfel controlat de societate. La randul lor, tendintele mediului de a-l subaprecia pe individ prin „eul reflectat” sunt diminuate de catre „eul subiectiv” prin convingerea pe care o creeaza acestuia ca el „este mai bun decat cred ceilalți”, individul protejandu-se astfel in fata societatii. Cand insa unul din „euri” devine excesiv, scad in mod relativ posibilitatile celuilalt „eu” de a mentine echilibrul. In acest fel, cand „eul subiectiv” este excesiv, individul se supraapreciaza, cade in complexul de superioritate, devine arogan si deci inadaptabil.

Cand insa „eul reflectat” este excesiv, individul se simte subapreciat, cade in complexul de inferioritate, devine umil si deci tot inadaptabil.

Echilibrul dintre cele doua „euri”, producand contrabalansarea de superioritate cu complexul de inferioritate, releva ca echilibrul individului poate rezulta ori din echilibrarea dinamica a poverii celor doua complexe, ori din eliberarea simultana de amandoua. Si, cum eliberarea simultana este statistic rara, in viata se constata mai frecvent efortul de contrabalansare a celor doua complexe fata de cazurile de debalansare, de dezechilibru care sunt imprevizibile.

O parte din cazurile dedezechilibru sunt mascate prin aparenta, produsa prin compromisul la care este conditionat „eul subiectiv” de a se supune unui „eu reflectat”, pe care insa il dispresti este. Dar aparenta, mascand esenta, intarzie si agraveaza dezechilibrul, astfel incat individul este prin rolurile sale intr-o permanenta stare potentiala de conflict cu societatea, cu grupul, cu familia si cu sine. Conflicttele de roluri sunt, deci, esenta traii individualui, motiv pentru care el are permanent probleme, iar cand nu le are, pentru a juca un rol, si le face singur. (Grosu, Nicolae. Op. cit., p. 64-65).

La conflictele inter-roluri si intra-roluri, societatea moderna adauga procesul fragmentarii rolurilor in fractiuni de roluri tot mai mici, precum cele de pieton pasager, cumparator, spectator, pacient si altele. In acest fel, cu cat fractiunile de rol sunt mai multe, cu atat probabilitatea conflictelor intre acestea este mai mare si, respectiv, cu cat fractiunile de rol sunt mai mici, cu atat indivizii sunt chinuiti de motive minore. (Ibidem, p.65).

Traind in roluri tot mai fragmentare, indivizii sunt tot mai putin cunoscuti si recunoscuti ca status integral, ca personalitate. Acest proces este sesizabil mai ales in orasele mari unde, spre



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

exemplu, un profesor este cunoscut si recunoscut in rolul sau numai la scoala, in rest fiind perceptuit, in mod anonim, doar ca pieton, pasager, cumparator, spectator etc.

Prin fragmentarea rolurilor, comportamentele, ca roluri in derulare, devin tot mai imprevizibile. In acest fel, relatiile dintre oameni devin tot mai putin posibile, motiv pentru care ei sunt si se simt tot mai izolati si instrainati. Ca expresie a instrainarii totale este autoexcluderea din rolul suprem, de mama, prin abandonarea sau chiar uciderea propriilor copii.

In plus, prin instrainare, relatiile se superficializeaza si se falsifica. Oamenii, nemaivand speranta fata de oameni, se comuta emotional spre animale, mai ales spre caini si pisici, care, prin stabilitatea lor instinctiva, interpretata ca fidelitate afectiva, sunt transformate intr-un fel de idoli, astfel ca, in timp, oamenii ajung sa se simta adoptati de acestea. (Ibidem, p.65-66).

Indivizii incearcă sa reducă conflictele de roluri prin:

- rationalizare, ca reinterpretare a esecurilor, pentru a le transforma din evenimente deosebite si insuportabile, in evenimente comune si suportabile, precum in cazul tinerilor care, nereusind la facultate, isi argumenteaza ca „nu mai merita sa urmezi o facultate in ziua de azi”;
- compartimentare, ca renuntare la anumite roluri, pentru a se des-responsabiliza si a se proteja, precum in cazurile unor mari conducatori, care acasa sunt condusi sau chiar tiranizati de sotie;
- adjudecarea, ca proces intentional de atribuire unei terți parti a responsabilitatii pentru o decizie dificila, precum in cazul tinerilor care, fiind nepregatiti si nehotarati cu privire la facultate, solicita sfatul parintilor si, daca nu reusesc, dau toata vina pe acestia.

Conflictele erodeaza rolul, dar, pana la o anumita intensitate, ele pot constitui si un mijloc de delimitare si consolidare a acestuia si, respectiv, a statusului. Rezulta astfel ca statusul si rolul, ca termen al ecuatiei sociale a personalitatii, releva, in dramatismul sau, traectoria existentiala a fiecarui om in parte. (Ibidem).

In plan normativ, echivalentul notiunilor de status si rol social se refera la capacitatea juridica a individului (Popa, Nicolae. Teoria generala a dreptului. Bucuresti: Editura Actami, 1996, p.30), concept intim legat de persoana individului si de personalitatea sa. Ca posibilitate recunoscuta de lege de a avea drepturi si obligatii juridice concrete, capacitatea juridica „apare ca o premisa a calitatii de subiect de drept” (Ibidem) si in lipsa ei nu poate fi posibila participarea indivizilor la relatiile sociale reglementate de normele juridice. Capacitatea juridica apare ca o premisa initiala, legala si teoretica a calitatii unui individ de a fi subiect de drept, fiind deci „o conditie sine-qua non a drepturilor si obligatiilor ce revin sau incumba partile intr-un raport juridic”(Ibidem, p.312)

De-a lungul vietii, o persoana joaca mai multe roluri, corespunzatoare unor domenii diferite. Viata fiecarei persoane este alcătuita din mai multe segmente: segmentul personal (familia, prietenii, activitatile recreative, dezvoltarea personala etc.), segmentul profesional, segmentul educational etc., care se suprapun si se influenteaza reciproc.

Fiecare rol reprezinta un set de drepturi, indatoriri, asteptari, norme si comportamente pe care o persoana care sa le indeplineasca. Ponderea acestor roluri nu este identica pentru toata lumea. La aceeasi varsta, unii considera ca intemeierea unei familii este prioritara, altii investesc cel mai mult in dezvoltarea carierei, altii in dezvoltarea spirituala sau in ”traierea vietii la maximum” – adica in prietenii, chefuri, calatorii, testarea senzatiilor tari etc., cu ideea ca la batranete nu se mai poate face asa ceva. In fiecare moment al vietii, fiecare dintre noi ne asumam mai multe sau mai putine dintre aceste roluri, ceea ce ne ajuta sa ne definim ca persoane. Pe de alta parte, rolurile asumate vor



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

influenta modul in care ne comportam, cu cine si cum interactionam, cum gandim si cum simtim. Pe scurt, sarcinile specifice fiecarei etape de viata influenteaza modul in care ne organizam timpul si viata.

1.2. Echilibrul dintre viata personala si cea profesionala

Echilibrul dintre munca si viata personala se refera la "combinarea muncii si a vietii personale in asa fel incat ambele pot fi indeplinite cu succes" (Pichler, 2008, p. 401), si poate varia in functie de caracteristicile individuale, familiale, organizationale si societale. Obtinerea acestui echilibru este benefica atat pentru sanatatea si starea de bine a angajatilor, precum si pentru performanta organizationala (imbunatatirea ratei de retentie a angajatilor, cresterea productivitatii, diminuarea absenteismului).

La nivel societal, beneficiile cele mai importante sunt cresterea ratelor de ocupare ale femeilor si a celor de fertilitate, ambele fiind obiective foarte importante in contextul imbatranirii demografice. In privinta ambilor indicatori, Romania inregistreaza unele dintre cele mai scazute valori din Uniunea Europeana, in contextul unor ingrijorari serioase cauzate de viitorul demografic al tarii. Din ce in ce mai multi oameni declară ca se simt stresati si resimt presiunea timpului, avand impresia ca acesta nu le este niciodata suficient pentru indeplinirea a tot ceea ce au de facut. Oamenii pot resimti presiuni crescute venind atat din partea rolului profesional, cat si a celui personal, dar si din cauza insecuritatii crescande, atat in cadrul familiilor din ce in ce mai fluide, cat si a nesigurantei locului de munca (Perrons, Fagan, McDowell, Ray si Ward, 2006). De aceea, conceptul de echilibru intre munca si viata personala (Work Life Balance) a devenit unul important pe agenda publica, ca urmare a schimbarilor structurale petrecute in societatea contemporana, incepand cu deceniul sapte al secolului trecut. Modelul familial traditional, in care barbatul este intretinitorul familiei, iar femeia este casnica si are grija de copii, a devenit din ce in ce mai putin intalnit in statele europene. Scaderea salariilor reale care face necesara existenta unui al doilea venit in gospodarie, cresterea numarului de locuri de munca in sectorul de servicii care sunt potrivite mai degraba femeilor, imbatranirea demografica din cauza carei activarea pe piata muncii a unor alte categorii sociale este imperativa, toate acestea destabilizeaza modelul traditional (Charles si Harris, 2007). Insa intrarea masiva a femeilor pe piata muncii a produs „un deficit de ingrijire”(Knijn si Kremer, 1997), care intensifica sentimentul de presiune asupra timpului, in special pentru femei, dar si pentru partenerii acestora.

Organizarea postfordista a muncii sterge barierele traditionale, existente in perioada industriala, intre munca si viata personala, atat in ceea ce priveste dimensiunea spatiala cat si cea temporală, iar acest fapt are consecinte importante, de cele mai multe ori negative, asupra perceptiei existentei unui echilibru intre cele doua domenii. Exista dovezi ca organizatiile contemporane au devenit „lacome” (Coser, 1974) cu timpul angajatilor, in special al celor inalt specializati care lucreaza in cadrul economiei cunoasterii. De aceea, timpul ramas pentru a efectua celelalte activitati este considerat a fi insuficient de catre acestia. In literatura de specialitate recenta, conceptul initial de echilibru intre munca si familie a fost modificat pentru a-i include si pe cei fara responsabilitati familiale, intrucat s-a constatat ca si acestia se confrunta cu dificultati de a face fata exigentelor din ce in ce mai crescute ale locului de munca in acest context.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

Din perspectiva reconcilierii muncii cu viata de familie, o tema centrala o constituie structurarea pietei muncii in functie de gen, o preocupare la nivel european fiind aceea de a oferi femeilor oportunitati egale cu ale barbatilor. Organizarea muncii si mentinerea unui echilibru cu viata de familie conduce la necesitatea abordarii unor aspecte sau dimensiuni care vizeaza si calitatea muncii: introducerea unor metode si forme de lucru mai flexibile, disponibilitatea unor servicii de ingrijire a copiilor si a altor persoane dependente, o aplicare mai buna a legislatiei privind sanatatea si siguranta in munca etc.

O viata echilibrata poate avea efecte pozitive asupra vietii private. Ideal ar fi ca viata privata si cea profesionala sa fie intr-o armonie perfecta. Insa, in realitate, lucrurile nu stau tocmai asa. In cazul in care sarcinile aferente acestor roluri interfereaza sau intra in conflict, se rupe echilibrul dintre viata privata si cea profesionala. Situatia conflictuala dintre rolurile private si cele profesionale este problematica in sensul in care atributiile celor doua sfere sunt incompatibile din diverse puncte de vedere, adica viata profesionala (personală) devine mai dificila din cauza rolurilor asumate in viata privata (profesională).

Instalarea dezechilibrului dintre viata personala si cea profesionala poate avea foarte multe cauze. Cele mai importante sunt:

- a. asumarea unui numar prea mare de roluri;
- b. asumarea unui numar 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 insa, nemultumirea cu conditia prezenta se datoreaza faptului ca rolurile pe care le detinem nu se potrivesc cu ceea ce ne dorim.

De exemplu, sa ne imaginam o persoana care doreste o viata in care sa poata aloca mai mult timp familiei, cresterii copiilor, sa poata petrece mai mult timp citind, calatorind etc. In realitate insa, trebuie sa isi intretina singura familia. Datorita conditiilor occupationale prezente, este nevoita sa accepte sa lucreze la un loc de munca care nu ii place, care este prea stresant, unde nu se simte implinita si apreciata etc. Aceasta contradictie intre dorinte si conditia reala de viata poate duce la conflicte si stres semnificative, care pot afecta echilibrul din viata persoanei. De multe ori suntem atat de nemultumiți, incat nici nu ne dam seama de unde provine problema. In consecinta, vom alege strategii nepotrivite de a rezolva situatia.

Exista o legatura foarte stransa intre numarul de roluri asumate, importanta lor pentru persoana, natura lor si timpul alocat practicarii acestora. Daca toate aceste aspecte se potrivesc, se instaleaza echilibrul. In cazul in care apar nepotriviri, daca rolurile sunt prea solicitante, prea multe, prea complexe si depasesc capacitatea persoanei de a le gestiona eficient pe o perioada lunga de timp, apare dezechilibrul.

Instalarea unui asemenea conflict poate avea efecte negative serioase atat asupra vietii profesionale (de exemplu, absenteism, abandon, performante scazute, dorinta de a schimba locul de munca), cat si asupra vietii personale (conflicte in familie, probleme de sanatate, scaderea calitatii vietii fizice si psihice etc.). De cele mai multe ori, aceste efecte negative culmineaza in reactii de stres foarte intense care cuprind intreaga viata a persoanei respective. De exemplu, 88% dintre angajatii americanii sustin ca mediul stresant de la locul de munca le afecteaza sanatatea; patru din cinci angajati germani sustin ca datorita solicitarilor exagerate de la serviciu si din viata personala,



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

aproape tot timpul sunt foarte stresati. Ca urmare, un numar considerabil de angajati apeleaza la calmante sau alcool ca sa se poata linisti, destinde si dormi. La fel, schimbarile sociale din cadrul vietii private pot duce si ele la stres.

Competitia sociala si profesionala forteaza familia sa lucreze din ce in ce mai mult. Astfel, in majoritatea familiilor, ambii parinti lucreaza; copiii petrec mai mult timp cu televizorul sau calculatorul decat cu parintii. Indemnul social de a produce bunuri, de a dovedi bunastare financiara (o casa mai mare si mai bine intretinuta, masina mai performanta, vacante mai scumpe) impune un ritm din ce in ce mai sustinut, ceea ce poate duce la senzatia ca suntem mereu in criza de timp. Din acest motiv, in multe familii apar conflicte, fiindca partenerii nu reusesc sa comunice suficient si adevarat intre ei, isi negligeaza viata sociala (familia extinsa, prietenii etc.), dezvoltarea personala etc.

Un exemplu tipic de dezechilibru provenit in sfera ocupationala care afecteaza viata privata este cel al dependentei de munca (in limba engleza workaholism). In acest caz, din diverse motive, persoana incepe sa lucreze din ce in ce mai mult, compulsiv (se simte constrainsa sa lucreze), nemaiputand controla mentinerea echilibrului dintre cele doua domenii de viata. Treptat, persoanele semnificative incep sa se implice din ce in ce mai putin in viata comuna, ofera din ce in ce mai putin sprijin etc. In cele din urma, persoana dependenta de munca ramane fara prieteni, fara persoane pe care poate conta – singura sursa de stabilitate si de satisfactie ramanand munca, domeniu in care va incepe sa investeasca si mai mult.

Astfel, se instaleaza un dezechilibru izbitor: viata persoanei se limiteaza doar la sfera vietii profesionale (asemanator celebrului slogan: „Birou-Pat-Birou-Pat”). Un alt exemplu in care epuizarea excesiva la locul de munca are efecte negative asupra vietii private este fenomenul „burnout”. In acest caz, conditiile locului de munca depasesc capacitatea persoanei de a face fata cerintelor, ceea ce poate duce la:

- epuizare emotionala;
- detasare de obiectul muncii si de persoanele implicate in munca (colegi, parteneri de munca, clienti, pacienti, studenti, elevi etc.);
- scaderea performantelor personale si profesionale.

De exemplu, un medic care are un loc de munca foarte solicitant (multi pacienti, multe garzi, multe consultatii, putin timp liber pentru recuperarea energiei, nu dispune de suport emotional etc.), ar putea simti ca situatia il depaseste. Treptat, devine dezinteresat de tot ce se petrece in jurul sau, incepe sa lucreze mecanic, ca un robot, fara sa fie empathic (intelegerator) cu pacientii, nu mai poate comunica eficient cu colegii, are mereu impresia ca ceea ce face nu are valoare, ca nu mai poate lucra la fel de eficient ca inainte etc. Aceasta tulburare ii afecteaza persoanei atat viata profesionala, cat si cea privata. Un astfel de om va resimti probleme emotionale, fizice, sociale si in domeniul vietii private – oboseala exagerata, iritare, emotii negative intense etc

Efectele burnout-ului sunt si ele extrem de severe. Simptomele cele mai frecvent intalnite in acest caz sunt:

- la nivelul sanatatii fizice: imbolnaviri mai frecvente, dureri de cap, dureri musculare, probleme gastrointestinale, hiperventilare, oboseala cronica, probleme sexuale, tulburari de somn, boli cardiovasculare;
- la nivelul sanatatii emotionale: tulburari de anxietate, depresie, furie, frustrare, tristete, dezamagire;
- la nivel comportamental: abuz de substante, incapacitatea de a stabili si atinge scopuri;



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

- la nivel profesional: nemultumirea cu locul de munca, absenteism, ostilitate fata de colegi si persoanele implicate in munca, dorinta de a schimba locul de munca etc.

Tipuri de stres legat de rolurile detinute:

1. Ambiguitatea de rol: atributiile aferente unui anumit rol sunt vagi, neclare sau slab definite (de exemplu, un angajat care nu stie exact care sunt atributiile sale, adica ce se asteapta de la el, ce si cum trebuie sa faca).

2. Conflictul de rol: asteptarile fata de diverse roluri sunt contradictorii sau nu se potrivesc, ceea ce impiedica functionarea eficienta a persoanei (de exemplu, cazul in care persoana este un parinte afectuos si, in acelasi timp, un sef rece, nemilos).

3. Neconcordanta dintre roluri: este specifica situatiilor in care persoana care detine rolul isi da seama ca asteptarile generale fata de rol sunt contrare conditiilor, atitudinilor, aptitudinilor si normelor sale (exemple de cazuri: o persoana care este impotriva avortului lucreaza la o clinica unde se efectueaza aceste proceduri; cei care devin parinti fara sa isi doreasca acest lucru si probabil ca, cel putin o vreme, nu vor fi foarte fericiți in acest rol; cineva este promovat intr-o functie mai importanta (si cu mai multe indatoriri), desi, de fapt, isi doreste o viata liniștită, caz in care, indiferent de valoarea obiectiva a promovarii, persoana respectiva nu va fi fericita).

4. Supraincarcarea de rol: se refera la cazurile in care atributiile rolului sunt exagerate si persoana nu le poate indeplini sau este capabila sa le indeplineasca, dar intr-o perioada mai indelungata.

5. Subincarcarea de rol: este specifica cazurilor in care persoana detine fie un numar prea mic de roluri, fie rolurile detinute sunt prea simple pentru capacitatatile si conditia de viata. Literatura de specialitate arata ca un numar mai mare de roluri este asociat cu o sanatate mentala mai buna. Acest lucru devine evident, mai ales in cazul situatiilor de tranzitie, de exemplu, pensionarea. Cu cat persoana care urmeaza sa se pensioneze detine mai multe roluri, cu atat trecerea la viata de pensionar va fi mai lina. In caz contrar, poate aparea situatia in care noul pensionar nu-si mai gaseste locul, nu are preocupari, se plăcțiseste, se simte inutil etc.

6. Incompetenta: resursele (cunostinte si abilitati) persoanei sunt nepotrivite cu cerintele rolului.

7. Supra-calificarea: este cazul in care persoana in cauza detine mai multe resurse decat cerintele locului de munca (de exemplu, un astrofizician care este nevoie sa lucreze ca sofer de taxi).

Atat pe termen scurt cat si pe termen lung, **stresul** legat de rolurile detinute de catre o persoana poate avea diferite **efecte**:

- a. nemultumirea cu rolul detinut (in mediul profesional sau privat);
- b. scaderea productivitatii si a performantelor in domeniul respectiv, dar si in domeniile colaterale;
- c. sindromul „Burnout”;
- d. anxietate, tensiune, iritate, furie, frustrare, sentimentul de neajutorare etc.
- e. absenteism, evitarea frecventarii mediilor in care trebuie practicat rolul respectiv (de exemplu, un barbat/sot care este stresat de problemele cresterii copilului nou-nascut, va aloca mai mult timp serviciului sau prietenilor);
- f. imbolnaviri;
- g. cresterea sansei de a fi implicat in accidente si vatamari;



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

h. schimbarea locului de munca sau a mediului familial (reflectia asupra posibilitatii unui divort);

i. schimbarea profesiei.

Tehnici pentru ameliorarea dezechilibrului dintre viata personala si cea profesionala:

Donald Super a dezvoltat o metoda foarte eficienta prin care putem ameliora aceasta problema. Metoda poate fi folosita pentru:

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

Aceasta metoda poate fi aplicata:

- in orice moment al vietii, in scop constatativ (roluri curente) sau
- in scop de conturare a viitorului (roluri ideale).

Ideeua centrala a acestei tehnici este urmatoarea: persoana este indemnata sa identifice in prezent rolurile pe care le detine. In continuare, va trebui sa ilustreze grafic importanta pe care o au aceste roluri pentru ea, precum si timpul pe care il aloca fiecarui rol.

Etapele aplicarii metodei:

1. identificarea rolurilor asumate in momentul de fata;
2. stabilirea importantei fiecarui rol (se aleg culori diferite pentru a ilustra acest lucru – culori inchise pentru roluri importante si deschise pentru rolurile pe care persoana nu le considera prea importante)
3. stabilirea timpului alocat fiecarui rol in parte. Din aceasta diagrama va reiesi care este sursa nemultumirii – de exemplu, alocam prea mult timp unui rol care nu este important pentru noi sau prea putin timp si energie unor roluri pe care le consideram foarte importante.

1.3.Abilitati interpersonale. Empatia

Abilitatile interpersonale reprezinta abilitatile de a intelege, influenta, convinge sau motiva alti oameni si fac parte din domeniul mai complex al inteligentei emotionale. Competentele de relationare interpersonala cuprind toate formele comportamentale care trebuie stapanite pentru ca un individ sa fie capabil sa participe intr-un mod eficient si constructiv la viata sociala si sa rezolve conflictele, daca e cazul. Abilitatile interpersonale sunt necesare pentru interactiunea efectiva, individuala si in grupuri, si sunt utilizate atat in domenii private cat si in domenii publice.

Empatia este unul dintre concepte care s-a bucurat de un larg interes atat din partea specialistilor din domeniul psihologiei, cat si din domenii mai mult sau mai putin conexe, cum ar fi cel al artei, fapt pentru care ne confruntam cu o mare diversitate a perspectivelor din care a fost definita, ca o reflectare a nevoii autorilor de a prinde in aceste delimitari conceptuale propriile teorii si explicatii privitoare la mecanismul psihologic al producerii conduitei empatic. In acest context, nu este de mirare aparenta confuzie cu privire la notiunea in sine.

Empatia este confundata deseori cu simpatia. Din perspectiva filosofiei moralei, Adam Smith (1759), defineste simpatia ca experienta prin care „co-simtim” sau simtim impreuna cu celalalt, pe care o traim ca raspuns la starea emotionala intensa a acestuia.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

„Empatia este capacitatea de a intui sau de a recunoaste emotiile celorlalți. Empatia nu inseamna ca traim emotiile altor persoane, ci inseamna ca intelegem emotiile altor persoane pornind de la experientele noastre. Empatia nu inseamna sa te identifici cu celalalt anulandu-ti tie personalitatea, ci sa te transpui in mintea si sufletul lui pentru a intelege cum percep realitatea. Ea se construieste pe deschiderea spre sentimentele celorlalți, pe abilitatea de a citi informatiile provenite prin canale nonverbale” (Leonardo Badea, pag. Rolul empatiei in dezvoltarea inteligentei emotionale a liderului, pag. 43).

Empatia presupune cunoasterea partenerului prin procesul transpunerii in psihologia acestuia. In ultimii ani, cercetarea psihologica repune transant in discutie aceasta chestiune. Se incarca astfel, o prima delimitare prin definirea simpatiei ca acel fenomen psihic prin care o persoana, referindu-se la situatia de disconfort a partenerului, incarca alinarea starii acestuia (Popescu-Neveanu,1994). Este, pe undeva, o anumita apropiere de fenomenul compasiunii. Pe de alta parte, empatia este socotita drept acel fenomen psihic prin care o persoana incarca sa disearna anumite experiente subiective ale altuia prin substituire. Acest al doilea caz se apropie de fenomenul intelegerii.

In lumea complexa si grabita a zilelor noastre, empatia devine tot mai importanta pe zi ce trece. A fi cu adevarat atent la ceilalii poate fi consumator de timp si cere motivatie si implicare. Cu toate acestea, pe termen lung, empatia are numeroase avantaje, deoarece conduce la o comunicare mai buna. Pe plan profesional, acolo unde exista empatie, conflictele sunt reduse si productivitatea creste. Empatia conduce la crearea unui climat de colaborare. O persoana empatica este de ajutor altora in rezolvarea conflictelor.

Intr-o lume plina de provocari, unde negocierea este importanta, avem nevoie de toata empatia de care suntem in stare. Orice sfat va fi mai usor acceptat daca este furnizat cu empatie. De asemenea, empatia ajuta persoanele care poseda aceasta abilitate sa-i calmeze pe ceilalii cand sunt furiosi, sa-i inveseleasca atunci cand sunt tristi si sa le dea curaj cand se tem. Ca urmare, compania lor va fi cautata si preferata – atat pe plan personal cat si profesional.

Functiile empatiei

Empatia este, fara indoiala, o importanta abilitate care ne permite sa ne transpunem in psihologia celorlalți pentru a intelege ce gandesc, ce simt si cum actioneaza. Ne permite sa intelegem relatiile sociale, sa precizam comportamentul semenilor si sa exprimam emotii adecvate ca raspuns la emotiile lor. Este, practic, „pliantul” lumii sociale, potenteaza comportamentul prosocial, orientandu-ne spre ajutorarea celorlalți si inhibandu-ne pornirile de a face rau.

Cercetarile moderne asupra empatiei surprind o serie de functii ale fenomenului empathic prin care se justifica implicatiile sale benefice, insa nu eludeaza ambivalenta fenomenului empathic in sensul ca anumite „contexte” ale personalitatii circumscrise in special de anumite trasaturi caracteriale ale individului pot sa apara si consecinte malefice.

Stroe Marcus (1997) distinge urmatoarele functii ale empatiei, cu consecinte benefice in adaptarea individului:

1. Functia cognitiva este aceea care decurge din transpunerea psihologica in sistemul de referinta al altuia, permitand cunoasterea empirica a partenerului, act utilizat cu sau fara intentie de orice persoana in relatia interpersonala. In ceea ce priveste continutul acestei cunoasteri trebuie mentionat, asa cum observa Davis N.H. (1983) ca „principala informatie ce ofera empatia este starea emotionala”. Noi nu aflam sau aflam mult mai putin prin empatie despre inteligenta, istoria omului sau modul de organizare a gandirii acestuia, in schimb, „aflam cat de prietenos sau de ostil,



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

tensionat sau relaxat, interesat sau plăcălit, deschis sau defensiv optimist sau pessimist, cat de mult ii place viața sau e descurajat.”

2. Functia anticipativa decurge din cea cognitiva si consta in efectuarea unei predictii corecte a posibilului comportament al partenerului si implicit a strategiei comportamentale a celui ce empatizeaza. Aceasta functie nu se manifesta numai in comunicarea interpersonala, ci se implica eficient si in transpunerea de tip artistic ca o conditie interna a realizarii actului creator. Pe aceasta se si bazeaza valorizarea empatiei ca trasatura de personalitate implicata in mod nemijlocit in creatia scenica sau in creatia literara.

3. Functia de comunicare rezulta din nevoia de empatie colaborata de cele mai multe ori cu nevoia de dialog, cu schimbarea temporara a propriei perspective cu a celuilalt, ca o conditie a unei benefice comunicari interpersonale. Francis Held si Janine Maucorps (1971), considera ca, daca nu exista empatie nu poate sa existe nici comunicare, celalalt neexistand pentru mine nici in bine, nici in rau, nici ca dusman. Empatia nu este supusa caracteristicilor pozitive sau negative ale reactiilor cu celalalt, ea le precede, le depaseste, le contine. Nu intamplator in unele dictionare de specialitate empatia este definita ca o modalitate de comunicare implicita, care, fara a inlocui comunicarea explicita, o completeaza si o valorizeaza. Comunicarea de tip empathic desfasoara o relatie cu caracter interactiv, favorizand un comportament cooperant, de intrelegere reciproca intre parteneri, fiind apta sa declaneze acele armonii sociale caracteristice contactelor interpersonale.

4. Functia de contagiune afectiva rezulta din implicatiile nivelului de apropiere a eului cu partenerul prin care procesul de punere temporara in situatia celuilalt atrage dupa sine, fie chiar si prin apelarea la simpatie, un proces de contaminare a starii celuilalt. Balansul pe care empatia il realizeaza pe axa de identificare-detasare favorizeaza aceasta functie. Este deja un fapt cunoscut ca cineva este mai empathic cu un partener simpatetic decat cu unul antipatic, or simpatia manifestata fata de altul poate fi de nivelul empatiei, apropiindu-l de polul identificarii ca premisa al unei posibile contagiuni de tip afectiv. Aceasta functie a empatiei, este, insa, in mare masura conditionata de imprejurari de viata.

5. Functia performantiala rezulta din faptul ca in anumite imprejurari de viata sau profesiuni empatia preia ipostaza de insusire psihica, devenind acea abilitate de a favoriza realizarea cu succes, la nivel supramediu a unei activitati ce implica relatii interpersonale. In aceasta ipostaza, empatia insasi dezvolta un nivel superior de manifestare, asigurand un nivel de retragere acurata a stariilor, gandurilor si actiunilor altora, si, astfel, mijlocind atingerea unor performante inalte in profesiuni ce reclama relatii interpersonale. Cercetarile romanesti asupra empatiei au facut dovada functiei performantiale, situand aceasta insusire psihica in randul aptitudinilor generale, dar cu anumite particularitati specifice in cazul unor activitati ca cele dramatice, literare, didactice, psihoterapeutice sau de negociere, reprezentand acel instrument operational al psihicului uman necesar asigurarii unei eficiente profesionale maxime (Marcus, S., 1987).

In concluzie, functiile empatiei au o valoare adaptativa, avand un rol major in intretinerea relatiilor interpersonale, in abordarea unor atitudini tolerante, de ascultare si intrelegere a motivelor si stariilor partenerilor, ca o conditie necesara a unei benefice comunicari interpersonale.

Empatie si comunicare

In cultura noastra, comunicarea e considerata un fapt natural, chiar spontan, ceva ce vine de la sine. Dezvoltarea motorie, intelectuala si afectiva insoteste si sustine dezvoltarea exprimarii si, deci, a comunicarii. Comunicarea presupune insa o miscare cu dublu sens, cea de a da si de a primi, de a exprima si de a receptiona, de a spune si de a intelege, presupune, cu alte cuvinte punerea in



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

comun a experientei traite. Or, acest act de punere in comun ar fi, practic, imposibil, in afara capacitatii oamenilor de a se transpune in „lumea interna” a partenerului, incercand o intelegerere cat mai acurata a ceea ce acesta gandeste si simte, a modului in care actioneaza. Acest act de transpunere psihologica, fiind unul reciproc, permite impartasirea universurilor individuale care, altfel, ar ramane doar niste lumi izolate, creandu-se, astfel, un mediu de comunicare prin care viata sociala e posibila.

Subscriem, asadar, opiniei lui Francis Held si Janine Maucorps (1971) conform careia, daca nu exista empatie, nu exista nici comunicare, celalalt neexistand pentru mine nici ca prieten, nici ca dusman, nici in bine, nici in rau, empatia nefiind subordonata caracteristicilor pozitive sau negative ale relatiilor cu celalalt, ea le precede, le depaseste, le contine.

Relatia empatie-comunicare trebuie privita in dublu sens, intrucat exista o determinare reciproca intre aceste doua nevoi si totodata insusiri specific umane. Poate nu intamplator in unele dictionare de specialitate empatia este definita ca o modalitate de comunicare implicita, fara a o inlocui pe cea explicita, o completeaza si o valorizeaza (Popescu-Neveanu, P., 1978).

O. Lerberger si A.J. Sullivan (1965) discuta trei aspecte ale comunicarii: informatia, influenta si efectul care se completeaza cu un al patrulea: empatia. Este partea integranta a comunicarii, deoarece reprezinta o veriga intre starea, gandirea emitatorului si receptor. Empatia este abilitatea de a intelege starea de spirit a unei alte persoane in mod implicit: „Eu vad ce simti”. Valoarea empatiei este mai clar privita atunci cand este exprimata natura relatiei dintre doi oameni. Cuvintele spuse dobandesc intelese deplin numai cand sunt private ca relatia dintre oameni aflati intr-un proces de comunicare si aceste cuvinte pot fi private nu numai in termenii continutului lor logic, dar, de asemenea, ai calitatii lor emotionale. Comunicatorul este avizat sa se abtina de la a evalua, de la a judeca starea partenerului si sa se pregateasca sa fie pe receptie spre a putea intelege.

Pe de alta parte, comunicare interpersonală este „mediul” in care se dezvolta abilitatea empatica. O anumita potentialitate empatica innascuta se desavarseste experiential numai in conditiile unui schimb permanent cu partenerii sociali.

Dezvoltarea empatiei este direct dependenta de posibilitatea de insusire a rolurilor, de contactare a unor relatii sociale bogate, de traire a situatiilor sociale diversificate, care sa permita stabilirea unor relatii de comunicare intima cu coloratura afectiva puternica, de analiza a motivelor actiunilor proprii si ale altora. Or, toate acestea nu se pot realiza decat in procesul comunicarii interpersonale.

1.4.Comunicarea constructiva. Asertivitatea

Comunicarea este un proces complex si activ de transmitere si receptionare de informatii, in care cel putin unul dintre partenerii de comunicare trebuie sa aiba abilitati:

- de ascultare activa;
- de intelegerere a mesajului si de a raspunde unor intrebari;
- de interpretare a limbajului nonverbal;
- de motivare a interlocutorului pentru ca acesta sa sustina conversatia.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

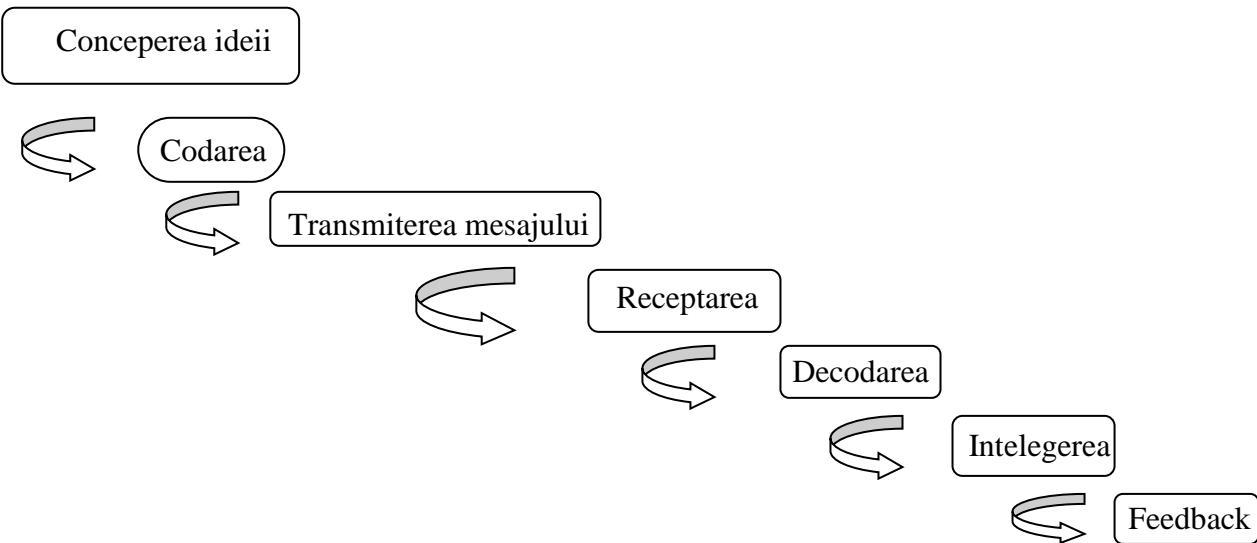
Obiectivul fiecarui proces de comunicare este un anumit comportament pe care vrem sa-l obtinem din partea interlocutorului nostru, comportament care trebuie sa ne fie foarte clar in minte inainte de a incepe sa vorbim.

Atingerea acestui obiectiv este singurul indicator al eficacitatii noastre. Pentru a comunica eficient respectam urmatoarele doua reguli de baza:

- Transmitem mesajul clar si concis.
- Ascultam si intelegem mesajul pe care celalalt il transmite.

Comunicarea este considerata, la ora actuala, un proces mult mai complex decat simplul model traditional de emitor-mesaj-receptor. De asemenea, este binecunoscut faptul ca o comunicare eficienta inseamna mai mult decat a stabili un raport conversational politicos. In procesul comunicarii este important sa avem abilitati bune de comunicare, sa stim CE si mai ales CUM sa comunicam.

Etapele unei comunicari eficiente sunt urmatoarele:



A comunica eficient inseamna:

-atunci cand transmiti informatii:

- sa ceri ceea ce doresti sa ceri;
- sa spui "NU" atunci cand nu doresti sa faci/sa spui ceva;
- sa exprimi ceea ce simti, in mod direct si fara sa aduci atingeri nici demnitatii tale nici demnitatii celuilalt.

- atunci cand receptionezi informatii:

- sa asculti activ;
- sa ceri sa dai feedback;
- sa stii sa formulezi intrebari inchise sau deschise, in functie de informatiile transmise de celalalt;
- sa sumarizezi si sa parafrazezi.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

Pentru o comunicare eficienta eficienta necesar sa avem un comportament si o comunicare **assertiva**.

Conceptul de assertivitate inseamna, in principiu, a spune „nu” fara sa te simti vinovat.

Comunicarea assertiva este cea prin care spui ceea ce ai de spus, in mod ferm, spontan, sincer si direct, pastrandu-ti demnitatea si drepturile si, in acelasi timp, fara sa-l jignesti pe celalalt – deci fara sa-l ataci ca persoana, ci referindu-te strict la comportamentul sau din acel moment. Pe de alta parte, inseamna sa iti exprimi sentimentele intr-un fel care creste la maximum sansele de a obtine ceea ce vrei. Sa fii assertiv inseamna sa fii proactiv, adica sa faci lucrurile sa se intample, in loc sa le lasi sa se intamble de la sine.

Sa nu fii assertiv poate avea cateva consecinte:

- sa te simti furios pe tine;
- sa te enervezi pe cineva care „ar fi trebuit sa ghiceasca” ce nevoi ai;
- sa porti cu tine sentimente de vinovatie si frustrare, pentru ca nu te exprimi in totalitate.

In mod natural ne comportam si comunicam submisiv sau agresiv; assertivitatea este un comportament si un mod de comunicare educat – deci o abilitate care trebuie cunoscuta si apoi exersata. Comportamentul assertiv este mult mai apropiat de cel agresiv, dar se diferențiaza de comportamentul agresiv prin faptul ca nu incalca drepturile si libertatile celuilalt. De asemenea, comportamentul assertiv analizeaza comportamentul celuilalt si nu persoana lui.

Ca sa putem deveni assertivi, trebuie sa trecem printr-un pas obligatoriu: sa invatam sa comunicam, abilitate deloc usor de dobândit.

Assertivitatea este cea mai eficienta modalitate de solutionare a problemelor interpersonale. Comunicarea directa, deschisa si sincera permite receptionarea mesajelor fara blocage si distorsiuni, ceea ce mentine si imbunatatestea relatiile cu ceilalți. Capacitatea de a comunica in mod assertiv sentimentele, emotiile si gandurile fara a leza integritatea celorlalți, reprezinta un mod eficient de comunicare.

Lange si Jacubowski (1976) sustineau ca „assertivitatea implica apararea drepturilor personale si exprimarea gandurilor, sentimentelor si convingerilor in mod direct, onest si adevarat, fara a viola drepturile altor persoane”.

Comportamentul assertiv inhiba anxietatea si reduce depresia, conducand la o imbunatatire a imaginii de sine.

Ca trasaturi caracteristice, assertivitatea este evidențiată prin:

- refuzul cererilor - puterea de a spune nu;
- solicitarea favorurilor si formularea de cereri;
- exprimarea sentimentelor pozitive si negative;
- initierea, continuarea si incheierea de noi conversatii.

Comportamentul assertiv este intarit si de o serie de elemente non-verbale:

- contactul vizual;
- tonul vocii;
- mimica.

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

- ai convingerea ca toate persoanele iti sunt egale;



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

- acorzi importanta parerilor si intereselor celorlati;
- exista o concordanță intre mesajul verbal transmis, mimica si gestica;
- mesajele utilizate sunt de genul „eu cred ca..., ma simt...”;
- sustinerea privirii interlocutorului.

De foarte multe ori, limbajul verbal folosit este agresiv si impunator, iar un artificiu al vocabularului ne poate imbunatati comunicarea. Expresii de genul „eu cred ca.../ as dori sa fac acest lucru.../ te deranjeaza daca...?” pot reprezenta fraze magice in viata de cuplu sau in relatiile cu colegii, etc.

Expresiile verbale ale limbajului assertiv pot fi insotite de semnale nonverbale care ne ajuta sa transmitem mai usor mesajul. Expresiile faciale relaxate si deschise, contactul vizual, pozitia corpului dreapta si relaxata, o voce calma si sigura, insotite de un zambet atunci cand este necesar, pot reprezenta succesul unei comunicari.

Comunicarea si comportamentul assertiv cresc stima de sine, aduc respect pentru ceilati si din partea celorlati.

Ce poti face pentru a avea un comportament si o comunicare assertiva?

- exprima-te clar si concis;
- evita sa fii sarcastic;
- evita sa faci generalizari;
- evita sa folosesti etichete;
- cere feedback;
- evita comportamentul agresiv;
- evita reactiile impulsive;
- evita monopolizarea discutiei;
- evita sa faci presupuneri;
- constientizeaza ce tip de comunicare folosesti (agresiv, assertiv, pasiv sau agresiv-pasiv).

Valorile legate de assertivitate:

- constientizarea de sine – cunoasterea propriilor obiective si comportamente, ratiunile care determină aceste comportamente;
- acceptarea de sine – perspectiva pozitiva in fata greselilor si slabiciunilor omenesti de care persoana da dovada;
- onestitate – expresie verbală si nonverbală congruenta si autentica a gandurilor, emotiilor si intențiilor;
- empatie – intelegerea si acceptarea experientelor si emotiilor celorlalți ca valide din punctul lor de vedere;
- responsabilitate – asumarea proprietății asupra propriilor ganduri, emotii, nevoi, dorinte si expectatii, asumarea proprietății asupra consecintelor actiunilor sale;
- mutualitate – acceptarea unei alte persoane ca egal si demonstrarea deschiderii de a negocia de pe o pozitie win-win (castig–castig).

Consecintele comportamentului assertiv:



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

- asigura respectul si deschiderea spre comunicare a interlocutorilor, asigurand astfel relatii interumane pozitive, de durata;
- asigura un oarecare control asupra comunicarii, oferind astfel si un sentiment de confort si siguranta;
- gandurile, emotiile, comportamentele din timpul comunicarii sunt pozitive etc.

Drepturile asertive:

- am dreptul sa fiu singurul judecator al propriilor comportamente, ganduri si emotii si sa fiu responsabil pentru initierea si consecintele lor. Comportamentul celorlalți ma poate influența, dar în ultima instanță eu decid cum reacționez la fiecare situație și cum o tratez. Eu sunt singurul care are cu adevărat puterea de a-si schimba gandurile, sentimentele si comportamentul;
- am dreptul sa nu ofer explicatii sau justificari ale comportamentului meu. Ceilalți își pot exprima dezaprobarea sau dezacordul, eu am opțiunea sa nu tin cont de parerea lor sau sa caut un compromis rezonabil. Ceilalți pot încerca sa imi manipuleze acțiunile si sentimentele, cerând justificari pentru ele sau încercând sa ma convingă ca nu am dreptate, dar eu raman singurul judecator al comportamentului meu;
- am dreptul sa ma razgandesc fara sa ma simt vinovat. Ceilalți pot încerca sa ma manipuleze, cerându-mi o justificare sau acuzându-ma de irresponsabilitate. Este opțiunea mea daca ofer o explicatie si imi asum consecintele posibile ale acțiunii mele;
- am dreptul sa decid daca sunt responsabil de rezolvarea problemelor altor persoane, am dreptul sa decid daca si cat sa ma implic. Poate ca acțiunile mele au cauzat indirect probleme celorlalți, insa este responsabilitatea lor sa si le gestioneze, asa cum si eu sunt responsabil de gestionarea propriilor probleme. Daca nu imi recunosc acest drept asertiv, ceilalți pot sa imi manipuleze gandurile si sentimentele, invinovatindu-ma pentru problemele lor;
- am dreptul sa fac greseli si sa fiu responsabil pentru ele. Daca las asta sa se intampla, comportamentul meu viitor va fi influentat de greselile trecutului si deciziile mele vor fi dictate de opiniiile celor din jur;
- am dreptul sa cer ceea ce vreau (recunoscând dreptul celorlalți de a spune „nu”);
- am dreptul sa iau decizii si sa fiu raspunzator de ele;
- am dreptul sa fiu independent;
- am dreptul sa spun „nu stiu”;
- am dreptul sa spun „nu intelegh”;
- am dreptul sa spun „nu-mi pasa”;
- am dreptul sa intru in relatii cu ceilalți fara sa fiu dependent de parerile, aprobarile si confirmarile lor;
- am dreptul sa am intimitatea mea;
- am dreptul sa spun NU sau DA fara sa ma simt vinovat.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

1.5. Atitudini de lider. Roluri si strategii pentru luarea deciziilor

Leadershipul apare ori de cate ori un grup de oameni isi unesc si armonizeaza eforturile in vederea realizarii unui obiectiv comun. Intrucat in orice intreprindere exista o organizare formală si o organizare informală, care deseori difera sensibil, leaderii informali pot sa nu se identifice cu managerii, adica persoanele cu functii de conducere in ierarhia intreprinderii. In aceste conditii este evident faptul ca un bun manager va fi intotdeauna si un bun leader, dar un bun leader nu este intotdeauna un manager. In aceasta privinta, K. Davis precizeaza sugestiv: „Leadershipul este o parte a managementului, este abilitatea de a convinge pe altii sa caute in mod entuziasmat atingerea unor obiective definite. Este factorul uman care asigura coerenta unui grup si il motiveaza pentru atingerea unor scopuri. Activitati de management ca: planificarea, organizarea si luarea deciziilor sunt „coconi” inactivi pana ce leaderul declanseaza puterea motivatiei in oameni si ii ghideaza spre anumite scopuri.

Leadershipul poate fi definit ca abilitatea unei persoane de a exercita un tip de influenta prin intermediul comunicarii asupra altor persoane, orientandu-le spre indeplinirea anumitor obiective.

Portretul ideal al liderului

B. P. Smith defineste leadership- ul drept "acea parte a activitatii unui manager prin care acesta influenteaza comportamentul indivizilor si grupurilor in vederea obtinerii rezultatelor dorite". Functiile esentiale ale liderului, in raport cu grupul condus, sunt:

1. Directia - conducerea si coordonarea eforturilor membrilor grupului/echipei; eliminarea incertitudinilor cu privire la ceea ce trebuie facut.

2. Motivatia - determinarea grupului/echipei sa vrea sa avanseze in directia stabilita; satisfacerea nevoilor indivizilor si ale grupului/echipei; dezvoltarea propriilor competente interpersonale in vederea castigarii si consolidarii increderei celorlalți si pentru convingerea lor sa-l urmeze. Directia si motivatia genereaza sinergie, efectul total fiind superior sumei partilor.

3. Reprezentarea - reprezentarea grupului/echipei si a scopurilor sale in interiorul si exteriorul organizatiei; reprezentarea celor din afara grupului/echipei in cadrul acestuia/acesteia; mentinerea echilibrului intre nevoile interne si cele externe ale grupului si pastrarea unitatii scopurilor grupului cu cele organizationale.

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

- capacitatea de anticipare (viziune);
- creativitate, originalitate;
- pregatire diversificata, cunostinte foarte bune;
- sociabilitate, abilitate in relatiile interpersonale;
- disponibilitate la schimbari;
- capacitatea de asumare a riscurilor;
- incredere in sine, control emotional;
- dorinta de realizare;
- forta de comunicare.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

Dupa cum se vede, „competenta umana” a liderului este hotaratoare - asa cum se vede si din diferentele esentiale dintre management si leadership – in viziunea lui Robert Gilbreath. Astfel:

- managerul:

- controleaza si optimizeaza ceea ce exista deja;
- promoveaza stabilitatea;
- actioneaza tranzactional;
- urmeaza regulile stabilite, asigura respectarea lor si corecteaza abaterile de la standarde;
- retine;
- intreaba, de regula, „cum?”.

- in timp ce liderul:

- schimba ceea ce exista in ceea ce e necesar;
- promoveaza schimbarea;
- actioneaza transformational;
- introduce reguli noi, incurajeaza creativitatea si elimina constrangerile care determina comportamente conservatoare;
- elibereaza;
- intreaba, de regula, „ce?”, „de ce?” si „cine?”.

Acelasi R. Gilbreath sintetizeaza si asteptarile oamenilor fata de lideri si in relatiile stabilite la nivelul grupurilor informale. Oamenii asteapta de la lideri:

- viziune - capacitatea de a vedea viitorul;
- asumarea de riscuri;
- impartasirea informatiei;
- implicare - liderul munceste tot la tot cu ceilalti membri ai echipei;
- energie - care se transmite celorlalți membri ai organizației;
- asteptari inalte - "liderii ne fac să tintim sus";
- recunoastere - pentru rezultate, succese, sperante dar si pentru temeri sau necazuri individuale;
- miscare permanenta - individuala si organizationala, combaterea oricaror forme de inertie.



Ca urmare, liderii sunt sfatuiti:

- sa „traga” nu sa „impinga” - liderii stau in fata, demonstrand altora cum sa abordeze si sa rezolve problemele;



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

- sa merite increderea - sa fie demn, cinstit si sa-i respecte pe ceilalti;
- sa ofere scopuri generale, dar recompense specifice;
- sa incurajeze diferența și similaritatea - sa tolereze și sa respecte diferențele individuale (un grup este eficient numai daca demonstreaza competente și abilitati foarte diverse), dar sa formuleze scopuri și intenții adoptate de toti membrii grupului;
 - sa aiba numai așteptari înalte - pe care sa le înalte, ori de cate ori se poate, pentru a menține o tensiune favorabilă miscării. Cu alte cuvinte, accentul strategic trece, pe măsură ce ne miscăm 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 stii formula potrivita, total devine foarte usor (Niculai Fantanaru).

Teorii in abordarea leadership-ului

A. Teoria leaderilor înăscuți – “Leaderii se nasc, nu se fac.” Conform acestei abordări, leaderul are trasaturi definitorii înăscute, prin urmare, nu pot fi leaderi decât cei care s-au nascut cu aceste trasaturi de personalitate. Aceasta teorie negă posibilitatea dobândirii de abilități și competențe în ceea ce privește leadershipul.

B. Teoria trasaturilor personale – “Leaderii difera de oamenii echipei lor prin anumite caracteristici”. S-au făcut multe studii pentru compararea trasaturilor fizice, intelectuale sau de personalitate ale leaderilor și ale celor care îi urmează. De exemplu, s-a crezut că leaderii tend să fie mai bine adaptati și să aibă perceptii sociale mai precise decât ceilalți. Totuși, în general, această abordare a dezamagite. Teoria trasaturilor personale a fost discreditată ca fiind o abordare simplista a conducerii.

C. Abordarea situatională – “Situatia va determina cine va fi leaderul”. Aceasta abordare se bazează pe ipoteza conform careia comportamentul leaderilor difera în funcție de situație, ceea ce sugerează nevoie de flexibilitate în procesele de selecție și pregătire a leaderilor.

D. Teoria rolului funcțional. Conform acestei abordări, conducerea ar trebui să fie preluată în funcție de sarcinile de indeplinit. Unele persoane pot fi potrivite pentru menținerea unei atmosfere de prietenie în grup, altele pot fi potrivite pentru analiza logică a problemei, și astăzi 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 indeplinire. Leaderul 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 leaderilor 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



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

Leaderii se nasc leaderi, nu devin leaderi – în realitate, arta de a conduce poate fi dobândita, dezvoltată. Nu e usor, dar e posibil să înveți să devii leader. 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 împărtasit.

Leadershipul se poate manifesta numai la nivele de varf – în realitate, leadership-ul tine 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 urmata de ceilalți (inclusiv de seful lui).

Leaderul controlează, manipulează – în realitate leaderii atrag, conving și nu forțează, nu obligă; leaderii inspiră, nu ordona, permit și valorizează, nu limitează și nu descalifică; leaderii crează 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 nu are voie să gresiască – 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 că pe niste catastrofe. Greselile sunt considerate de ei 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 asta; în realitate, și leaderii sunt supuși greselilor, dar au flexibilitate suficientă încât să-si poată reconsidera deciziile, consecvența suficientă ca să-si poată atinge obiectivele, suficientă integritate ca să-si poată asuma responsabilitatea și suficientă îndrăzneala ca să-si asume riscul de a lua decizii mai puțin reușite.

Seful este leader – în realitate, oamenii nu urmează titlurile, ci oamenii; titlul/pozitia nu confere leadership.

Leadership înseamnă doar leaderul singur – în realitate, nu poti fi leader dacă nimeni nu te urmează; leadership = leader + oameni care îl urmează; followership-ul se castiga, nu se obtine de-a gata.

Odată ajuns leader, pentru totdeauna vei fi leader – în realitate, nu toată lumea te va urma. Oamenii sunt foarte diferiți și vad lucrurile într-o manieră absolut personală. Întotdeauna vor exista persoane care vor avea opinii diferite și perspective diferite, iar aceasta va duce la divergență întreținători și, uneori, la acțiunile lor. Astfel de persoane nu-i vor urma pe leaderi sau nu-i vor urma întotdeauna.

Roluri și strategii pentru luarea deciziilor

Un alt aspect al vietii 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.

- incurajare – presupune să fie prietenos, cald, deschis către ceilalți, să aprecieze ideile celorlalți, să fie de acord cu și să accepte contribuțiile celorlalți;

- mediere – să armonizeze, să concilia diferențele de opiniu, să facă compromisuri;



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

- moderare – a incerca sa obtina si contributia unui alt membru al grupului, spunand: “nu am auzit inca parerea lui X” sau a pune la dispozitie un anume tip de vorbire pentru a da posibilitatea tuturor sa vorbeasca;

- fixarea standardelor – emiterea de standarde pe care grupul sa le foloseasca in alegerea subiectelor sau procedurilor, conduitei sau a valorilor etice;

- a urma grupul – a merge impreuna cu grupul, acceptand intr-un fel pasiv ideile celorlalți, jucand rolul publicului in discutiile de grup, a fi un bun ascultator;

- a elibera tensiunea – a inlatura sentimentele negative prin glume, a distraje atentia de la problemele neplacute indreptandu-se catre problemele placute;

2. Roluri de stabilire a sarcinilor grupului – cele care ajuta grupul in munca sa (latura sociala). Aceste roluri sunt necesare pentru indreptarea grupului catre atingerea obiectivelor sale.

- a initia – a sugera noi idei sau o noua perspectiva asupra problemelor sau obiectivelor grupului, a propune noi activitati;

- a cauta informatii – a cere fapte relevante sau informatii autorizate;

- a da informatii – a oferi fapte relevante sau informatii autorizate sau a lega experienta personala in mod pertinent de sarcinile grupului;

- a oferi opinii – a exprima opinii pertinente despre o problema aflata in discutie;

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

- a coordona – a arata sau a clarifica relatiile dintre diferite idei, incercand sa adune laolalta idei si sugestii;

- a orienta – a defini desfasurarea discutiilor relative la scopurile grupului, a formula intrebari in legatura cu sensul pe care il iau discutiile;

- a testa – a verifica impreuna cu grupul daca acesta e gata sa ia o decizie sau sa intreprinda o actiune;

- a rezuma – a rezuma continutul discutiei precedente.

Aceste roluri nu sunt necesare toate in acelasi timp. Bineintele, daca un rol nu este indeplinit corect, acesta ar putea sa afecteze in mod negativ activitatea grupului. De exemplu, o gluma spusa pentru a risipi tocmai tensiunea care ar fi rezultat intr-o actiune concreta. Dar deseori, cand membrii unui grup nu se intrebat cum trebuie, o diagnosticare a problemei ar putea arata ca nimeni nu indeplineste unul din rolurile mentionate mai sus, acestea fiind necesare pentru a impinge grupul inainte. De asemenea, pare adevarat faptul ca unii se simt mai bine si sunt mai eficienti indeplinind mai curand un anume rol decat altul, asa incat tind sa joace acelasi rol in orice grup din care fac parte. Exista totusi pericolul super-stereotipizarii unui individ ca “mediator” sau “cel care-si exprima parerea” etc., deoarece trebuie stiut ca orice rol se poate invata cand persoana respectiva este constienta 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 in literatura de specialitate se numeste “rol nefunctional”. Acest comportament nu aduce nicio contributie grupului, ci satisface numai nevoi personale.

- blocare – a interveni in discutie cu un subiect tangent, a catre experienta personala fara legatura cu problema grupului, a insista prea mult asupra unui punct pe care grupul l-a rezolvat deja, a respinge idei fara a gandi, a impiedica votul;

- agresiune – a critica sau invinovati pe ceilalți, a manifesta ostilitate fata de grup sau un individ fara legatura cu ceea ce s-a intamplat in grup, a ataca motivele celorlalți, a denigra statutul celorlalți;



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

- a cauta cu orice pret aprecierea – a incerca sa atragi atentia asupra ta, vorbind prea mult, prin idei excentrice, laudandu-te, exagerand;
- interventii speciale – a introduce sau sustine idei legate de interese proprii, fara motiv, incercand sa treci drept „inteleptul casei”, „buricul pamantului” etc.;
- a se retrage – a se preface indiferent sau pasiv, apeland la formalitati excesive, a sopti unora la ureche etc.;
- a domina – a incerca sa-si exercite autoritatea in a manipula grupul sau unii membri, „impunandu-si functia”, dand directive, intrerupandu-i pe ceilalti.

Teoria Tannenbaum – Schmidt

Pentru multa lume, cuvantul conducere implica faptul ca o persoana dicteaza, ia deciziile si conduce singura grupul. Un leader bun asigura conducerea grupului cu ajutorul membrilor sai. Lucreaza ca partener superior cu ceilalti membri ai grupului pentru a indeplini sarcina, construieste echipa si satisface nevoile individuale.

Ca leaderi, v-ar fi de folos sa stiti care sunt optiunile pe care le aveti atunci cand trebuie sa luati decizii sau sa rezolvati o problema. In acest sens, teoria Tannenbaum – Schmidt v-ar putea fi de folos. Este obligatoriu sa luati in considerare factorii situationali, mai ales variabilele cum sunt timpul pe care il aveti la dispozitie, complexitatea problemei sau natura ei speciala. Astfel, modelul ne ajuta sa intelegem de ce conducerea imbraca mai multe forme in organizatii care lucreaza in mod caracteristic in situatii de criza, organizatii care prin definitie au foarte putin timp la dispozitie si in care exista dimensiunea viata-moarte, cum ar fi serviciul de urgenza sau serviciile militare, liniile aeriene civile. Aici leaderii sunt cei care iau decizii, iar grupul este instruit sa reacioneze prompt la acestea, fara comentarii. Cercetarile la locul accidentelor sau a incendiilor din paduri confirmă faptul ca oamenii se asteapta ca un singur om sa asigure conducerea ferma si hotarata.

In procesul de luare a deciziilor trebuie, de asemenea, avute in vedere variabilele care depind de organizatie (valori, traditii) si grup (cunostinte, experienta). Exista pericolul inflexibilitatii leaderului.

Un leader de succes este acela care in majoritatea cazurilor reuseste sa stableasca in mod corect fortele ce determina care este cel mai potrivit comportament ce trebuie adoptat in fiecare situatie si sa actioneze in consecinta. Fiind in acelasi timp si perceptiv si flexibil, el are mai multe sanse sa vada in problemele de conducere o dilema.

1. Leaderul ia decizia si o aduce la cunostinta subordonatilor.
2. Leaderul „propune” decizia.
3. Leaderul prezinta idei si invita subordonatii sa puna intrebari.
4. Leaderul prezinta decizia ce s-ar putea revizui si care poate fi modificata.
5. Leaderul prezinta problemele, primește sugestii si ia decizia.
6. Leaderul stabileste limitele si cere grupului sa ia decizia.
7. Leaderul permite subordonatilor sa functioneze fara limite prestabilite de superiori.

Strategii pentru luarea deciziilor

Decizia poate fi impusa grupului prin autoritate: “Eu sunt seful si spun sa...”. Aceasta decizie poate ajuta grupul sa isi indeplineasca obiectivul, dar este adesea neclar daca toata lumea a inteles decizia sau meritele sale. O decizie luata numai pe baza autoritatii cuiva intampina adesea rezistenta, chiar si numai pentru motivul ca membrii nu si-au adus nici o contributie. Decizia este luata, dar devine dificil de pus in practica.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

O alternativa ar fi votul: "da"- urile si "nu"- urile. Prin definitie, exista o opozitie din constructie, adica "nu"-ul, daca nu cumva, printr-un miracol, decizia este incontestabila si unanima. Votul polarizeaza grupul in jurul deciziei. Majoritatea castiga pana in momentul cand este nevoie si de minoritate pentru indeplinirea deciziei.

O decizie luata prin consens rezulta in mare conflict si conformitate, si implica marturisirea parerilor si grijilor membrilor grupului. Trebuie ca membrii grupului sa doreasca sa investeasca timpul necesar afirmarii propriilor pareri si ascultarii parerii celorlalti.

Metodele prezentate succint mai sus sunt metode calitative, bazate pe judecata umana. In consecinta, calitatea rezultatului depinde de selectia componentei grupului, in care prezenta unor experti este, de multe ori, necesara. Un expert (sau specialist) intr-un anumit domeniu este acea persoana care poseda cunostinte pe baza carora poate rezolva rapid probleme din acel domeniu, intr-o masura mult mai mare decat se pot gasi in surse documentare. Se afirma ca un expert este de trei ori mai productiv in rezolvarea unei anumite probleme decat o persoana cu calificare medie si de o suta de ori mai eficient decat un incepator.

Cei trei „C” in luarea deciziilor in grup

Dupa cum stie toata lumea care a incercat sa determine un grup sa ia si sa aplice decizii, procesul se poate dovedi a fi foarte frustrant si neproductiv. Cei trei C – conflict, confruntare, consens – sunt elemente de baza pentru luarea deciziilor.

Se poate spune ca, daca stapanesti cei 3 C, te afla pe calea cea buna in ceea ce priveste deciziile eficiente intr-un grup. In ce mod conduce conflictul si confruntarea la luarea unei decizii prin consens? Conflictul apare adesea cand suntem pe punctul de a lua o decizie. Un grup poate lua o decizie rezolvand un conflict: membrii grupului cerceteaza problema care a cauzat conflictul, folosesc abilitatea de a se confrunta, stabilesc conditiile deciziei si rezulta o decizie prin consens.

Ori de cate ori trebuie luata o decizie, este bine sa ne amintim ca luam decizii mai bune daca recunoastem ca perceptiile, relatiile, valorile si perspectivele difera doar prin simplul motiv ca oamenii sunt diferiti. Astfel, o decizie eficienta este aceea:

- care este inteleasa de toata lumea;
- la care nu se opune nimeni;
- care ajuta grupul sa se apropie de obiectivul sau.

Conflictul

Multa lume asociaza conflictul cu stari emotionale intense cum ar fi mania, violenta, iar reactia naturala este ori de a lupta, ori de a renunta. Conflictul este un aspect al vietii de zi cu zi care apare ori de cate ori un grup sau un individ este influentat de forte opuse.

Pentru a rezolva un conflict, individul trebuie sa devina constient de propriile interese si de eventualele conflicte dintre ele. Afirmarea intereselor personale intr-un grup face publica diferenta dintre membrii sai.

Generarea acestor informatii in cadrul grupului ajuta la clarificarea optiunilor in ceea ce priveste semnificatia lor pentru cei care trebuie sa ia decizia. Grupurile functioneaza eficient cand trec prin conflict in asa fel incat vor produce decizii de grup de calitate.

Confruntarea

Cand v-ati bucurat ultima oara la gandul de a va confrunta cu cineva? Nu recent, daca sunteți ca majoritatea oamenilor; a putea sa te confrunti cu o situatie, un individ sau un grup, cu



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

sentimentele, dorintele, nevoile si valorile tale, inseamna a folosi puterea personala care poate aduce beneficii si altora, nu numai tie. Nu putem face nimic cu conflictul dintre noi si altii pana nu ne confruntam.

Confruntarile sunt evitate din mai multe motive: multi dintre noi sfarsesc prin a se afla in situatia de a nu sti exact ce vor, ce doresc, ce simt sau care sunt prioritatile in ceea ce priveste valorile personale. Sau, daca stim ce vrem, de ce avem nevoie, ne cunoastem valorile, am aflat ca este o dovada de egoism sau ca nu este potrivit sa le afirmam direct. Cand incercam sa clarificam, poate veni cineva care se poate exprima mai clar sau are mai multa indrazneala decat noi. Apoi ne simtim dati la o parte, devenim defensivi (sau ofensivi) si nimeni nu castiga nimic.

Baza unei confruntari eficiente este interesul personal. Definit in mod simplu, interesul personal este o constientizare a sentimentelor, valorilor si dorintelor personale in orice situatie data. Prezentam in continuare cateva considerente simple pentru folosirea intereselor personale intr-o confruntare productiva:

- dezvoltati-vă abilitatea de a identifica ceea ce doriti (bazandu-vă pe sentimentele proprii) și care sunt valorile dumneavoastra în orice situație data;
- aveți incredere ca meritati ceea ce doriti;
- intelageti rolul pe care il joaca interesele celorlalți, chiar și atunci cand nu joaca niciun rol;
- implicați-vă în rezolvarea conflictului – căutarea unei soluții din care să castige toată lumea sau care să va respecte dreptul de a nu fi de acord.

Consensul

Confruntarea ofera membrilor posibilitatea de a aduce informatii, obiective, strategii sau valori si prioritati personale. Conflictul mobilizeaza grupul sa discute despre meritele relative ale informatiei si variatiile in ceea ce priveste investitia. In mod ideal, consensul apare cand grupul este din nou impreuna.

Consensul nu implica unanimitate. Cand exista consens intr-un grup, acesta inseamna pur si simplu ca nimeni nu se opune deciziei propuse. Deciziile bazate pe consens necesita timp, rabdare si implicare, nu se pot lua usor si repede, dar daca ne intoarcem la definitia deciziei de grup eficiente, careia nimeni nu i se opune si care ajuta grupul sa isi indeplineasca obiectivul – putem demonstra contributia consensului la producerea unei asemenea decizii.

Etape in luarea unei decizii

Orice proces decizional presupune existenta urmatoarelor elemente:

- decidentul: individul sau grupul de indivizi care urmeaza sa aleaga varianta cea mai avantajoasa din mai multe posibile;
- multimea variantelor decizionale care sunt supuse comparatiei;
- multimea criteriilor decizionale: punctele de vedere pe care le foloseste decidentul pentru alegerea variantei optime;
- mediul ambiant: ansamblul conditiilor interne si externe organizatiei, care influenteaza si sunt influentate de decizie;
- multimea consecintelor: ansamblul rezultatelor potentiiale care s-ar obtine, potrivit fiecarui criteriu decizional, prin aplicarea variantelor decizionale.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

Procesul de adoptare a deciziilor reprezinta ansamblul etapelor pe care le parcurge decidentul atunci cand face o alegere. Calitatea deciziei este influentata atat de decident, cat si de corectitudinea etapelor procesului decizional. Decidentul este persoana sau grupul care alege alternativa dorita. In practica, putem intalni decidenți competenți sau incompetenți.

Stiluri de leadership

Cercetarile au reusit sa sintetizeze cateva stiluri principale in care se incadreaza persoanele cu functii de conducere. Fiecare stil de leadership are avantaje si dezavantaje, in functie de profilul oamenilor din echipa. Eficienta fiecarui stil depinde de momentul in care este aplicat si de experienta si abilitatile oamenilor condusi.

Este important sa cunosti stilul de leadership pe care il folosesti de obicei si sa incerci sa evaluatezi cat de eficient este acest stil pentru echipa ta. De asemenea, cunoscand si alte stiluri, vei putea sa iti adaptezi abordarea in functie de situatie, proiect si oamenii care te urmeaza la un moment dat, pentru a-i ajuta sa fie eficienti si sa-si atinga obiectivele.

Principalele stiluri de leadership

1. Stilul autocratic

Liderii autocratici au putere totala asupra subordonatilor lor. Le controleaza munca indeaproape si pastreaza relatia cu ei la nivel strict profesional. Membrii echipei nu sunt deloc implicați in procesul decizional si nu au posibilitatea de a face sugestii in legatura cu imbunatatirea activitatii.

Oamenilor li se spune ce trebuie si cum trebuie sa faca si se asteapta urmarea exacta a instructiunilor.

Beneficiul acestui gen de leadership este eficienta deosebita a muncii, pentru ca deciziile sunt luate foarte repede si sarcinile sunt executate eficient.

Poate crea rezistenta in randul angajatilor si o instabilitate a personalului. Este recomandat in cazul echipelor neexperimentate, dar motivate, in care munca este rutiniera si in situatii de criza, unde este nevoie de decizii foarte rapide.

Este cel mai ineficient stil de leadership.

2. Stilul Laissez – Faire

Denumirea stilului provine din franceza si are sensul de „nu te amesteca” sau „lasa lucrurile asa cum sunt”. Liderii care folosesc acest stil, prefera sa-si lasa echipa sa lucreze pe cont propriu. Le ofera oamenilor libertate totala in organizarea si desfasurarea propriei activitatii. Ofera suport echipei doar atunci cand acesta este solicitat.

Liderii laissez – faire pot fi eficienti daca monitorizeaza performanta echipei si ii ofera feedback regulat. Este potrivit echipelor formate din oameni cu experienta, motivati, cu initiativa, ce nu au nevoie de supervizare pentru a-si indeplini sarcinile.

Beneficiul acestui gen de leadership este acela ca ofera angajatilor satisfactie profesionala si ii poate determina sa fie foarte productivi.

Dezavantajul stilului laissez – faire este ca, in cazul oamenilor slab motivati, cu slabe abilitati de managementul timpului, fara experienta si abilitatile necesare pentru a lucra individual, eficienta muncii va scadea foarte mult.

3. Stilul Democratic/Participativ



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

Acest stil este caracterizat de implicarea membrilor echipei in luarea deciziilor. Presupune incurajarea oamenilor pentru a-si impartasi ideile si sintetizarea tuturor informatiilor pentru a lua cea mai buna decizie. Membrii sunt incurajati sa-si exprime opinia in procesul decizional, insa responsabilitatea deciziei finale revine liderului.

Oamenii condusi de un astfel de lider sunt foarte motivati si satisfacuti pe plan profesional, deoarece au sentimentul controlului asupra propriei munci.

Dezavantajul acestui stil consta in incetinirea procesului decizional – toti membrii echipei sunt incurajati sa-si exprime opinia. Stilul participativ este mai putin recomandat in contextele in care rapiditatea si eficienta activitatii sunt importante, de exemplu in situatiile de criza, in care se poate pierde timp pretios cu ascultarea fiecarui membru al echipei.

Abordarea este potrivita atunci cand calitatea muncii este mai importanta decat eficienta sau productivitatea si cand se pune accentul pe munca in echipa. Este recomandat pentru echipele formate din oameni experimentati, profesionisti, fiind stilul care poate valoriza cel mai bine expertiza unei astfel de echipe. Leadership-ul participativ ridica moralul echipei pentru ca membrii au sentimentul ca opinia lor conteaza.

Este cel mai eficient stil de leadership.

4. Stilul Transformational

Liderii care folosesc acest stil inspira oamenii, pentru ca se asteapta ca fiecare sa fieca sa dea ce este mai bun din el. Pun accentul pe “transformarea” membrilor echipei pentru a deveni mai buni. Apreciaza initiativele ce pot aduce valoare adaugata organizatiei. Stilul transformational conduce la productivitate si angajament crescut din partea membrilor echipei.

Liderii transformationali sunt buni cunoscatori ai domeniului in care isi desfasoara activitatea, sunt energici, nu se feresc sa isi asume riscuri. Ii provoaca oamenii sa gandeasca independent. Le creste moralul si motivatia, inspirandu-i sa isi alinieze obiectivele personale cu cele ale companiei.

Dezavantajul acestui stil este ca liderii au tendinta de a acorda atentie insuficienta detaliilor. Cu toate ca este un stil foarte eficient, exista situatii in care trebuie folosit in combinatie cu alte stiluri pentru a asigura eficienta activitatii.

5. Stilul Orientat catre Sarcini

Liderii orientati catre sarcini se concentreaza pe a-si determina echipa sa isi realizeze obiectivele. Ei stabilesc roluri, planifica, organizeaza si monitorizeaza activitatea echipei. Se asigura ca standardele de performanta sunt respectate.

Avantajul principal al acestui stil este ca asigura respectarea termenelor limita. Este recomandat pentru echipele in care oamenii nu au abilitati foarte bune de managementul timpului.

Neacordand atentie nevoilor individuale ale oamenilor, acest stil poate duce la scaderea motivatiei si instabilitatea personalului.

Viziunea

Esenta leadership-ului consta in capacitatea de a crea viziune, motivatie si elan intr-un grup de oameni. Oamenii nu sunt condusi de planuri si analize. Ei sunt condusi de aceasta triada de alte lucruri, iar liderul cu adevarat eficient isi concentreaza aproape toate actiunile asupra crearii lor - folosind aptitudini diferite pentru fiecare element al triadei.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

Viziunea este o imagine pozitiva a ceea ce ar putea deveni organizatia si calea de atingere a destinatiei. Pentru a crea o viziune care sa fie impartasita, liderul trebuie sa fie mereu in cautarea unor noi idei, care sa se potriveasca cu strategia organizatiei si sa fie suficient de intelligent pentru a sesiza ideile bune. Este extrem de important ca acesta sa fie un artist in transformarea acestor idei in imagini si povesti, care sa fie incitative, logice si realizabile. Elanul necesar pentru proiectele si initiativele organizatiei este elementul care ajuta organizatia sa ajunga la destinatie. Folosindu-si energia si aptitudinile de rezolvare a problemelor, liderul se asigura ca firma este pe drumul cel bun catre indeplinirea misiunii.

Liderul trebuie sa functioneze eficient in toate aceste trei dimensiuni. Vizionarul nu este un lider daca nu poate motiva. Persoana care sustine elanul nu este un lider daca nu poate sa creeze o viziune care sa fie impartasita de toti. Capacitatea liderului de a crea o viziune comună si de a motiva organizatia sunt caracteristicile care il diferențiază de manager. Liderii pot crea „cantități” substantiale de viziune, motivatie si elan in echipele lor; de obicei, liderii eficienți incep prin construirea unei viziuni, după care se ocupă de motivatie si elan:

-Viziune - Aspiratia curenta: liderul

- construieste regulat idei noi, bazate pe fapte;
- exprima ideea, creand sensuri pentru alii;
- are curajul de a exprima o viziune „in lucru” a schimbării;
- incorporeaza ideile altora in viziune;
- identifica impactul ideilor sale asupra capacitatilor organizatiei;
- le cere altora sa testeze cat de practica este viziunea sa.

-Motivatie - Aspiratia curenta: liderul

- transmite pasiune si convingere prin prezentarea ideilor;
- transpune in viata valorile modului de dezvoltare propus;
- apeleaza la un repertoriu larg de stiluri de atragere a altor persoane;
- uneste factiunile opuse, cand este nevoie;
- foloseste medii multiple pentru intarirea mesajului sau;
- include si incurajeaza participarea altora - nu ii exclude si nu ii indeparteaza.

-Elan - Aspiratia curenta: liderul

- redefineste responsabilitatile cruciale, cand este nevoie;
- vede „calea critica” pentru implementarea lor si parohiile care trebuie trase;
- cauta „castiguri rapide” si le face publice;
- include repede inovatiile cu eficiență dovedita in modus operandi;
- vede si indeparteaza obstacolele principale din calea dezvoltarii altora;
- ii convinge pe ceilalți de urgentele reale, dar stie si sa sărbătoresca.

Viziunea este conceptul cu care lucreaza liderul; viziunea indica directia dorita intr-un mod incitant si ofera principii solide pentru reactia la evenimentele neprevazute. Aptitudinea de a dezvolta o viziune se construieste numai prin exercitiu, bazat pe imitarea vechilor maestrii, perfectionarea metodelor predecesorilor si experimentare. De obicei, viziunea este mai potrivita pentru scopul pe care il deserveste daca ia nastere dintr-o colaborare.

Reperele unei viziuni atractive sunt:

- relatate dinamica – nu numai o fotografie – adica raspunde istoriei si nevoilor organizatiei; se bazeaza pe datele pietei, intutie si clarviziune; ofera un maine mai bun;



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

- completa ca impresie (nu o enciclopedie), adica se concentreaza pe schimbarile concrete de care este nevoie; subliniaza prioritatile si include pasii necesari; poate fi legata de obiective masurabile; incarcata de sens, adica ofera un sens (muncii si) vietii oamenilor, stimulandu-i sa isi valorifice potentialul; apeleaza la valori superioare;
- memorabila, adica noua prin introducerea intr-un cadru nou sau prin oferirea unei alte perspective; poate fi rezumata intr-o propozitie scurta.

Viziunea se construieste pe baza: experientelor personale, valorilor personale, ascultarii celorlalți – apropiati, colegi, clienti, reflectiei personale – propria intuție, abilitatea de a face legături și de a generaliza. Pentru a construi o viziune trebuie să ne adâncim în subiect sau problema, 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 contin cantități mari de informație. Imaginea este utilă în timp ce liderul se îndreaptă către tinta, testează posibile scenarii și răspunde la întrebări consultând viziunea. Viziunea este rezultatul combinării experienței, dorinței, reflectiei, imaginatiei, introspectiei și intuiției.

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

Pregătirea viziunii:

Scrie o declaratie clara și concisa a viziunii tale, care să poată fi prezentată în mai puțin de 5 minute. Asigura-te de constructia logică, clara și simplificată.

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

Creează 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 fraza 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 depasind echipa de a vorbi.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

2. Ce inseamna “Europa sociala” si care sunt valorile sociale care definesc institutiile europene

2.1. Valorile sociale

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

Valorile sunt principii si calitati 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 sansa 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.

Valorile personale pot fi definite ca lectii 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 importantei 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 valoare de sine, integritate fizică și psihologică și abilitate.

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

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

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

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

Non-discriminare: Tratamentul drept și egal al diferitelor categorii de persoane, în special pe motive de rasa, vîrstă sau sex.

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

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 obisnuit 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 fiii. Conceptul deumanitate



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

cuprinde toti oamenii care au trait in trecut, traiesc astazi si vor trai in viitor. Libertatea, egalitatea, fraternitatea, dreptatea, dragostea, respectul, toleranta, prietenia si solidaritatea sunt valorile comune, pretioase si speciale pentru toti oamenii. A fi uman inseamna a interioriza toate aceste valori si a ne comporta luand-le permanent in considerare.

Pentru a ne exprima liber gandurile si comportamentele, avem nevoie de un mediu democratic, in care nu exista nicio discriminare intre oameni, toata lumea este egala. Declaratia Universala a Drepturilor Omului, care incepe cu propozitia “Toate ființele umane se nasc libere si egale in demnitate si in drepturi” arata ca toti oamenii din societate sunt egali. Fiecare tara are documente importante – constitutii – in care sunt protejate drepturile cetatenilor sai

Drepturile fundamentale si libertatea nu au gen. In tarile in care exista superioritatea legii, barbatii si femeile au drepturi si libertati egale. Cel mai evident indicator al egalitatii de gen este faptul ca femeile si barbatii lucreaza in aceleasi domenii de munca si in aceleasi conditii de mult timp. In acest context, egalitatea de gen are la baza in principiile democratice; in acelasi timp, are un rol important in dezvoltarea sociala si sprijina armonia sociala. Armonia sociala poate fi explicata ca un acord intre oamenii care traiesc intr-o societate. In societatile care au armonie sociala, putem observa existenta egalitatii intre oameni, considerarea unicitatii fiecaruia, fara deosebiri de limba, religie sau rasa. Armonia sociala insoteste, de asemenea, stabilitatea sociala, toti traiesc in pace si respecta drepturile celorlalți. Stabilitatea sociala este o perspectiva sociologica care descrie un grup social care incearca mereu sa mentina echilibrul, promovand coexistenta armonioasa. Lipsa stabilitatii sociale provoaca revolutie si neliniste in grup.

2.2.Democratia. Principii si valori

Putere a poporului, conducerea poporului de catre popor, cuvantul democratie provine din limba greaca. Din punct de vedere etimologic, aceasta notiune este formata din doua cuvinte: demos care inseamna popor si kratos care inseamna putere.

Ca si regim politic, democratia se bazeaza pe participarea directa, sau prin reprezentanti, a poporului la viata politica. Pentru a exista un regim democratic este necesara existenta unor valori de baza: libertatea, dreptatea si egalitatea in fata legii, transparenta, toleranta, competitia dreapta, egalitatea sanselor, egalitatea in drepturi. Aceste valori ale societatii democratice reprezinta ideile de baza ale unei anumite comunitati. Pentru membrii comunitatii, acestea devin practici, tocmai prin comportamentul cetatenilor si al autoritatilor publice.

Orice stat democratic promoveaza si garanteaza libertatile personale ale cetatenilor, in limitele stabilitate de legea fiecarui stat. Astfel, cetatenii trebuie sa aiba dreptul la conduită si opinie proprie, sa se bucure de securitatea domiciliului, a bunurilor pe care le poseda. Este necesar ca indivizii unui stat democratic sa-si poata exprima liber punctul de vedere, sa aiba libertatea de a-si alege conducatorii si de a decide in probleme de interes public.

Caracteristicele unui regim democratic sunt urmatoarele:

- statul trebuie sa functioneze pe baza unui ansamblu de reguli si proceduri. Acestea stabilesc cu exactitate care sunt persoanele care iau decizii de interes public si cum sunt adoptate aceste decizii;

- este necesara garantarea participarii unui numar cat mai mare de persoane, de organizatii si institutii la luarea deciziilor in stat;



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

- trebuie ca drepturile si libertatile oamenilor sa fie protejate: libertatea constiintei, libertatea de exprimare, dreptul la informatie, dreptul de asociere, libertatea intrunirilor, drepturile electorale.

De-a lungul timpului oamenii au luptat pentru libertate, dreptate si egalitatea in drepturi, aceste idealuri formand, in prezent, normele care reglementeaza viata intr-o societate democratica.

Pentru ca libertatea sa aiba un sens practic si sa nu se transforme in dominatia celui mai puternic asupra celui mai slab, este nevoie de legi care sa opreasca vointa arbitrara. De aceea, este necesara existenta unui stat de drept, in care sa domneasca legea, pentru ca cetatenii sa nu se afle la bunul plac al conducerilor, iar libertatea sa fie, astfel, protejata. In mod cert, existenta libertatii nu presupune absenta autoritatii, ci protejarea valorii de libertate trebuie sa se bazeze pe autoritatea statului. Astfel, intr-un stat democratic, oamenilor le sunt recunoscute si respectate drepturile. Cetatenii sunt egali in drepturi si in fata legii. Singura deosebire dintre oameni este aceea legata de capacitatii, educatie, preferinte sau priceperi.

O societate democratica, dreapta trebuie sa asigure tuturor cetatenilor ei sanse egale de reusita in viata, fara niciun fel de discriminare.

Ca regim politic, democracia se caracterizeaza prin urmatoarele **principii**:

1. **Pluralismul politic**. Acest principiu se refera la existenta mai multor centre efective de putere. Astfel, oamenii sunt diferiti, au nevoi, interese, opinii, valori si aspiratii diferite. Pentru ca aspiratiile si interesele lor sa fie luate in considerare, la momentul adoptarii decizilor, cetatenii se grupeaza in sindicate, partide politice precum si alte organizatii nonguvernamentale.

Formele pluralismului in societatile democratice sunt:

- pluralismul politic = existenta mai multor partide politice cu ideologii diferite (pluripartidism) (in Romania s-a realizat dupa 1990). Constitutia Romaniei (art. 8-al. 1 Pluralismul in societatea romaneasca este o conditie si o garantie a democratiei constitutionale).

- pluralismul religios = existenta mai multor culte, biserici.

2. **Reprezentativitatea**, se refera la faptul ca deciziile politice sunt luate in numele cetatenilor, de catre reprezentantii alesii ai acestora, investiti prin vot cu increderea lor. In situatii exceptionale, cum este cazul referendumului, cetatenii pot decide in mod direct. Deci o guvernare democratica se realizeaza prin intermediul reprezentantilor. Conducatorii statului obtin si exercita puterea doar cu acordul celor condusi, acord care este asigurat prin intermediul alegerilor.

3. **Domnia legii**. Intr-o societate democratica, toti cetatenii se supun legilor, indiferent de apartenenata etnica, religioasa, politica situatie materiala, varsta si sex. Astfel, nimeni nu este mai presus de lege. De aceea, toti cetatenii unui stat democratic trebuie sa cunoasca legea.

4. **Separarea puterilor in stat**. Un guvern democrat presupune separarea celor trei puteri: executiva, legislativa si judecatoreasca, fiecare dintre acestea avand organizare si atributii proprii. Desi sunt separate, cele trei puteri se intreprind si se controleaza reciproc.

5. **Vointa majoritatii si protectia minoritatilor**. Luarea deciziilor intr-o colectivitate umana se face pe baza regulii majoritatii, in sensul ca decizia se ia functie de vointa generala. In multe dintre statele democratice, inclusiv in Romania, sunt folosite diferite proceduri de vot, in vederea obtinerii majoritatii. Este vorba de majoritatea simpla, adica jumataate plus unu si majoritate



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

calificata, adica doua treimi dintre numarul celor prezenti. Este foarte important ca vointa majoritatii sa nu incalce drepturile si libertatile minoritatilor. Astfel, anumite persoane pot avea idei diferite, care nu primesc aprobarea majoritatii. Dar, intr-un guvern democratic, si aceste persoane trebuie sa-si exprime liber opiniile, statul fiind cel care trebuie sa apere si sa promoveze, in acelasi timp, minoritatile, indiferent de felul acestora: politic, etnic, religios.

6. Autoritatea inseamna puterea de a impune o vointa proprie unui grup de persoane care o accepta. Acest principiu democratic isi gaseste aplicare in viata de zi cu zi a noastră, in scoala, in familie, la locul de munca. Se poate observa ca anumite persoane cu autoritate se supun altor persoane ce detin o autoritate mult mai mare. Aceasta subordonare a autoritatilor intr-un stat democratic se numeste ierarhie, intre autoritate si ierarhie existand o stransa legatura.

Autoritatea, ca si principiu al unui stat democratic, se bazeaza pe legi, calitati personale si, in primul rand pe traditie. Cand vorbim de tradite, avem in vedere acele datini, obiceiuri, care s-au derulat in decursul timpului, impunandu-se astfel ca si traditii (se stie ca batranilor li se da ascultare, intrucat in decursul vietii lor au devenit mai intelepti).

7. Libertatea si responsabilitatea. O persoana este libera atunci cand actioneaza dupa propria voonta, nefiind constransa de alte persoane, dar se supune unor legi si norme identice pentru toate celelalte persoane din stat. Ceteanul liber isi poate exprima liber propria voonta intr-un cadru social determinat de legi. In Romania, drepturile si libertatile individului sunt recunoscute prin Constitutia Romaniei. In cuprinsul art. 23 se arata ca „Libertatea individuala si siguranta persoanei sunt inviolabile“, „Perchezitionarea, retinerea sau arestarea unei persoane sunt permise numai in cazurile si cu procedura prevazute de lege“, iar „Retinerea nu poate depasi 24 de ore“.

8. Dreptate si egalitate. Dreptatea si egalitatea se afla intr-o stransa interdependentă. In cuprinsul declaratiei Universale a Drepturilor Omului se stipuleaza ca “Toate fiintele umane se nasc libere si egale in demnitate si drepturi.“ In vederea apararii si infaptuirii dreptatii, apare institutia Justitiei. In Romania, justitia este reprezentata de catre o femeie legata la ochi, tinand intr-o mana o spada cu doua taisuri, iar in cealalta mana o balanta. Filozofand pe marginea acestui simbol, justitia ne apare puternica, egala si fara de concesii pentru toti cetatenii statului.

9. Proprietatea. In codul civil roman, in cuprinsul art. 480, se arata ca „proprietatea este dreptul pe care il are cineva de a se bucura si dispune de un lucru in mod exclusiv si absolut, insa in limitele determinante de lege.“

2.3.Egalitatea de sanse si egalitatea de gen

In contextul aderarii la Uniunea Europeana, ca rezultat al „presiunii“ institutiilor europene si a altor organisme internationale, pe de o parte, si al eforturilor interne comune ale organizatiilor ce lupta pentru drepturile femeilor in Romania, pe de alta parte, problematica egalitatii de gen, cunoscuta din punct de vedere institutional mai mult cu numele de egalitate de sanse intre femei si barbati, a devenit in ultimul deceniu si jumata un element mai mult sau mai putin vizibil pe agendele politice asumate romanesti. Discursul egalitatii de sanse dintre femei si barbati, bine consolidat la nivel european din punct de vedere legislativ, incepand cu mijlocul anilor '70,



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

patrunde in spatiul romanesc in anii '90 prin traducerea de lucrari feminine occidentale, prin promovarea lucrarilor locale de orientare feminista din mediul academic si al ONG-urilor ce sustin drepturile femeilor, precum si prin implementarea de proiecte in domeniu, finantate in general din surse externe, fie din fonduri de pre-aderare, fie cofinanitate din fonduri europene structurale. Este insa putin cunoscut, si acest fapt doar in mediile academice specializate, ca Romania s-a bucurat, intre jumatatea secolului nouasprezece si jumatatea secolului douazeci, de un avant social care a sustinut eforturile pentru drepturile femeilor (Stefania Mihailescu a contribuit cu o opera de pionierat cu privire la istoria feminismului romanesc prin publicarea a doua volume: „Din istoria feminismului romanesc. Antologie de texte (1838-1929)” in 2002 si „Din istoria feminismului romanesc. Studiu si antologie de texte (1929-1948)” in 2006 si care a fost aparent sters in perioada postcomunista de o amnezie cauzata, printre altele, de politicile comuniste egalitariste. (Exista o literatura romaneasca vasta in domeniu, publicata in colectia de Studii de Gen la Editura Polirom, incepand cu anul 2000, ce contine lucrari elaborate de catre Mihaela Miroiu, Laura Grunberg, Otilia Dragomir, Stefania Mihailescu, Valentina Marinescu, Maria Bucur, Cristina Stefan, Oana Baluta, Vladimir Pasti etc.) Prin urmare, tranzitia romaneasca a suferit un asa-zis antifeminism preventiv (termen conceptualizat de profesoara Mihaela Miroiu (SNSPA), care sugereaza ca, in Romania, orice miscare autointitulata feministă sau orientata spre problemele femeilor a fost complet respinsa chiar inainte de a avea ocazia sa se dezvolte) si o neglijare generalizata a problemelor femeilor, in termeni politici. Totusi, cu sustinerea Uniunii Europene, egalitatea de gen, ca efect institutionalizat al miscarilor de femei, a fost acceptata ca element important pe agenda europeana si, ulterior, a fost asumata si in programele politice romanesti.

O clarificare minimala a termenilor egalitate de gen si abordare integratoare de gen necesita o intelegerere initiala a conceptelor de baza care explica originea si dimensiunea discriminarilor pe baza de sex/gen. Pentru a intelege diversele „roluri” jucate de femei si barbati de-a lungul istoriei, cercetatorii din domeniu au folosit diverse modele explicative pentru a descrie modurile in care inegalitatatile sociale dintre femei si barbati au fost produse si pastrate pentru o perioada atat de lunga de timp. Conform criticilor feminine, fiinta umana generica de sex barbatesc („om”/barbat) este vazuta ca fiind in centrul existentei si culturii umane, acestea fiind structurate in jurul unor relatii ierarhice, in sensul ca majoritatea barbatilor si-au impartit si inca isi impart si isi transmit in mod predominant lor insisi puterea, autoritatea decizionala, reprezentarea, evaluarea si interpretarea realitatii conform propriului lor sistem de valori, formand astfel un grup dominant. Aceste relatii ierarhice decid locul pe care trebuie sa il ocupe femeile in societate si indica rolurile, drepturile, responsabilitatile si oportunitatile atat pentru femei, cat si pentru barbati, in asa fel incat majoritatea barbatilor isi asuma pozitiile privilegiate, iar femeile pe cele devalorizate. In consecinta, economia, cultura, politica si relatiile publice in general sunt structurate in functie de activitatatile, valorile, obiceiurile, deprinderile si comportamentele barbatilor. Astfel, unele activitati intreprinse de femei sunt considerate mai putin importante in comparatie cu cele efectuate de barbati; educatia, sanatatea, sectorul administratiei publice etc. si-au pierdut din importanta cand a crescut participarea femeilor in aceste zone, fiind astfel mai putin valorizate atat din punct de vedere financiar, cat si simbolic.

Pe de alta parte, aceste perspective arata ca relatiile de putere de gen sunt reproduse prin diviziunea sexuala a muncii, potrivit careia anumite activitati ar fi potrivite doar femeilor, iar altele numai barbatilor, in functie de rolul jucat de fiecare in reproducere. Prin urmare, se asteapta ca femeile sa isi asume „natural” toate functiile si activitatatile legate de sfera domestica (locul de reproducere), in timp ce barbatii sa ocupe spatiul public (suprasexualizarea corpului femeiesc a



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

produs anumite modele hegemonice de feminitate: sotie, mama, top model, prostituata etc.). Impactul acestei diviziuni este mai mult decat evident, de vreme ce incorporarea treptata a femeilor in sfera publica a fost conditionata de accesul lor la slujbe si profesii ce derivau din activitatile domestice: curatenie, ingrijirea persoanelor (copii, persoane in varsta, persoane cu dizabilitati etc.), educatie, sanatate, actiuni sociale. Acest lucru provoca o puternica segregare ocupationala, potrivit careia:

- Spatiul public este valorizat mai mult.
- Responsabilitatile si functiile indeplinite de barbati sunt corelate cu profesionalism inalt in comparatie cu cele ale femeilor, care trebuie sa isi dovedeasca constant valoarea si competentele profesionale.
- Cunostintele informale obtinute in sfera domestica au o valorizare mai mica in comparatie cu cele din sfera publica.

Toate acestea au perpetuat si au consolidat subordonarea femeilor si prezenta lor tot mai scazuta in procesul de luare a deciziilor si in ordonarea societatii, determinand implicit si un control limitat al resurselor sociale in numele lor. O literatura vasta in teoria de gen sustine ideea ca multe dintre diferențele dintre femei si barbati sunt influente de factori care se materializeaza si se evidențiaza in cadrul sistemului social patriarchal. Pentru unii teoreticieni, conceptul de gen marcheaza in mod specific aceste diferențe sociale si valorizari diferite, in timp ce notiunea de sex este folosita pentru a se face referire la diferențele „biologice” dintre femei si barbati. Un punct important care trebuie luat in considerare este acela ca diferențele de sex dintre femei si barbati au fost concepute ca fiind absolute, imuabile si proiectate intr-un mod generalizat, la nivel social, ca negative si naturale, astfel incat cultura patriarchala a confundat diferențele naturale cu cele sociale, creand o structura care a permis:

- clasificarea subiectilor sociali in functie de sex, cu scopul de a exprima diferențele dintre femei si barbati si de a justifica sistemul lor de dominare;
- organizarea relatiilor dintre si intre indivizi si grupuri prin atribuirea unor roluri de gen in functie de sex, definind spatiul, timpul si functiile lor respective, ducand la uniformizarea intereselor, nevoilor si asteptarilor atat pentru femei, cat si pentru barbati;
- definirea normelor si a modelelor comportamentale “ideale” pentru ambele sexe.

Mecanismul de transmitere a informatiilor pe care societatea patriarchala inca il foloseste cu scopul de a se perpetua pe sine insasi a fost identificat ca fiind procesul de socializare de gen. Aceasta este definit ca un proces de invatare prin care femeile si barbatii isi asuma valori si comportamente dominante in societatea in care s-au nascut. Alocarea de roluri diferite atat femeilor, cat si barbatilor, a generat convingeri adanc inradacinate cu privire la ceea ce femeile si barbatii „sunt capabili sa faca”, reflectand si consolidand rolurile de gen. Rolurile si stereotipurile de gen sunt vazute ca piloni de baza ai socializarii de gen, prin care aceste credinte si comportamente dominante sunt reproduse si intarite. Agentii de socializare sunt:

- familiile (incurajarea sau reprimarea diverselor comportamente prin modele parentale, jocuri, jucarii, haine, culori etc.);
- sistemele educationale (prin comportamentul profesorilor, continutul si imaginile din manualele scolare, cunoasterea care trebuie transmisa etc.);
- religiile (structurarea unui sistem de valori si a unor norme morale care consolideaza in mod simbolic hegemonia masculina);



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

- mass-media (comunicarea de modele general acceptate ale femeii si barbatului prin imagini, limbaj, voci feminine si masculine in relatie cu importanta mesajului social);
- grupul de prieteni (in timpul adolescentei, ca punct de referinta pentru identificarea de gen pentru baieti si fete);
- limbajul in general (face femeile sa para invizibile prin masculinul generic si prin atribuirea unei valori preiorative sau inferioare anumitor cuvinte care se refera la femei).

In 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, politiciile și proiectele implementate în UE și România de către instituțiile de stat și ONG-urile din domeniu se bazează pe aceasta 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 sanse dintre femei și bărbați.

Concepția, în primul rând, în raport cu diferențele obiective de ocupare a forței de muncă, egalitatea de gen, ca o politica 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 reusind 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 obținuta o egalitate reală între femei și bărbați, având în vedere că inegalitățile de gen au radăci puternice, care se transformă în bariere structurale ce impiedică progresul femeilor. Acest lucru poate fi ușor identificat prin consultarea oricărui document statistic legat de egalitatea de gen în care inegalitățile sunt cuantificate prin diversi indicatori.

Analiza realităților sociale a arătat că nu este posibila 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 adâncă înradicate atât în mentalul individual, cât și în cel colectiv. Aceasta înțelegere a facut posibila formularea principiului egalității de sanse. (4 Legea nr. 202/2002: „Art. 1 (2) În sensul prezentei legi, prin egalitate de sanse și de tratament între femei și bărbați se înțelege luarea în considerare a capacitatilor, 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 sferele sociale, în aceleasi condiții de autonomie și responsabilitati. Acest principiu a fost formulat cu scopul de a ghida măsurile împotriva formelor directe sau indirecte de discriminări 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 alta persoană într-o situație comparabilă.”) Discriminarea indirectă este legată de acel comportamente sau măsuri aparent neutre, dar care au un rezultat sau un impact negativ asupra femeilor și care sunt lipsite de justificare ratională și obiectivă adecvată situației respective. (Legea nr. 202/2002: „Art. 4 b) prin discriminare indirectă se înțelege situația în care o dispozitie, un criteriu sau o practică, aparent neutra, ar dezavantaja în



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

special persoanele de un anumit sex in raport cu persoanele de alt sex, cu exceptia cazului in care aceasta dispozitie, acest criteriu sau aceasta practica este justificata obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt corespunzatoare si necesare.”)

Prin urmare, masurile si strategiile de corectie au fost dezvoltate cu scopul de a echilibra in practica efectele socializarii de gen si de a garanta un model egalitar/echitabil social.

Actiunile afirmative reprezinta actiuni sau masuri temporare care favorizeaza grupul discriminat, in acest caz, femeile. Scopul este de a garanta accesul la resurse in conditii de egalitate. Acestea se aplica la punctul de plecare si in timpul procesului si incearca sa creeze o situatie de egalitate intre femei si barbati si sa reduca obstacolele. Totusi, acest lucru nu garanteaza si rezultatul scontat. Un exemplu de actiune afirmativa este un program de formare profesionala pentru femei menit sa compenseze nivelul diferit de cunostinte sau calificarea inegală.

Discriminarea pozitiva reprezinta un anumit tip de actiune afirmativa ce vizeaza corectarea temporara a unei anumite situatii. Aceasta se aplica la punctul de pornire si garanteaza rezultatele asteptate. O discriminare pozitiva este, de exemplu, situatia in care o femeie este recrutata sau promovata intr-o pozitie de egalitate cu un barbat, in special intr-un domeniu ocupat cu preponderenta de barbati.

Trebuie intesed ca actiunile afirmative si pozitive nu reprezinta discriminari in sensul negativ, iar legea (atat Legea nr. 202/2002, republicata, privind egalitatea de sanse dintre femei si barbati, cat si Ordonanta nr. 137/2000, republicata, privind preventirea si sanctionarea tuturor formelor de discriminare) stipuleaza clar ca:

Ordonanta nr. 137/2000, art. 2, paragraf (9): „Masurile luate de autoritatile publice sau de persoanele juridice de drept privat in favoarea unei persoane, unui grup de persoane sau a unei comunitati, vizand asigurarea dezvoltarii lor firesti si realizarea efectiva a egalitatii de sanse a acestora in raport cu celealte persoane, grupuri de persoane sau comunitati, precum si masurile pozitive ce vizeaza protectia grupurilor defavorizate nu constituie discriminare in sensul prezentei ordonante.”

Legea nr. 202/2002, art. 4, paragraf (e): „Prin actiuni pozitive se inteleag acele actiuni speciale care sunt intreprinse temporar pentru a accelera realizarea in fapt a egalitatii de sanse intre femei si barbati si care nu sunt considerate actiuni de discriminare.”

In plus, notiunea mai noua de discriminare multipla a fost conceptualizata si institutionalizata pentru a acoperi acele situatii in care se iau in considerare mai multe axe de discriminare (diferentiere): de exemplu, genul, ca o categorie de analiza, ar trebui sa fie, de asemenea, corelat cu etnia, care devine un criteriu fundamental, dat fiind faptul ca femeile rome, de exemplu, se confrunta cu discriminari atat pentru faptul ca sunt de etnie româna, cat si pentru ca sunt femei (la un nivel mai teoretic, acest fel de instrument conceptual este numit intersectionalitate (Cercetatoarele Kimberlé Crenshaw (1991) si Patricia Hill Collins (2000) au fost printre primele care au contribuit la teoria intersectionalitatii, acordand importanta conceptului in anii 1990.) Termenul a intrat in spatiul academic romanesc pe la mijlocul anilor 2000, in programele de master in studiile de gen la Bucuresti (SNSPA) si Cluj (Universitatea Babes-Bolyai) si reflecta realitatile sociale de intersectari multiple ale diverselor criterii de discriminare, nu intr-un mod separat si aditional, ci mai degraba intr-o configuratie noua, interconectata si complexa). Evident, femeile române sunt diferite intre ele si traiesc in mod diferit diversele situatii de discriminare. Femeile care nu sunt de etnie româna sunt mai putin probabil nevoie sa se confrunte cu aceleasi tipuri de discriminari cu care se confrunta femeile de etnie româna. In acelasi timp, trebuie luate in considerare



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

alte variabile in analiza diferentelor intre femeile de etnie româ si cele care nu sunt de etnie româ atunci cand vine vorba de piata forței de munca: varsta, domiciliul, tipul de activități economice în care sunt implicate, accesul și implicarea pe piata forței de munca, munca la negru, veniturile și regiunile economice și geografice. În Raportul final privind cercetarea calitativa "Experiente de lucru" cu recomandări privind proiectele și politicile publice pentru romi, elaborat de Enikő Vincze, Hajnalka Harbula și Noémi Magyari în iulie 2010, autoarele susțin ca intersecționalitatea este un instrument analitic util pentru înțelegerea modului în care indivizii, fiind membrii acelorași comunități, au experiențe diferite și sunt diferenți în toate aspectele vietii lor.

Intersecționalitatea dintre statutul social-economic, genul, varsta, etnia persoanei și modul în care acești factori sunt (auto)percepți – petrecuta în contextul concret al unui regim social/economic/politic – pe de o parte, ca întreg, determină sansele și opțiunile persoanelor în toate domeniile vietii, pe de alta parte, generează diferențe între ele, chiar dacă ele aparțin acelorași colectivități (2010, p. 118).

Conform studiului elaborat de Agentia de Dezvoltare Comunitara "Impreuna" în 2009, Sindicalele la intersecția dintre gen și etnie, chiar și atunci când femeile româ reușesc să acceseze pe piata forței de munca, 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 munca mai bine platite 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 pozitiile vulnerabile ale femeilor de etnie româ de pe piata muncii, unde sunt tratate diferit și discriminate ca muncitoare platite, 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 porneste de la premisa interpuneri sau intersecției unor caracteristici sociale, de statut, de aparență fizică, de poziționare ideologică și politică, în fapt, foarte obisnuită și comună în relationarea 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 româ și care au locuri de munca cu venituri stabilă (42,6%), femeile de etnie româ sunt mai puține (15,5%), iar acestea prestează în special munca ocazională și/sau fără forme legale. Cu cele mai prost platite 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).

In plus, în raportul privind Accesul romilor la munca decentă și nevoie de capacitate economică (noiembrie 2010), efectuat în cadrul proiectului „Egalitate prin diferență. Accesul femeilor româ pe piata muncii”, Enikő Vincze susține că, indiferent de venitul pe care îl aduc în familie, femeile româ sunt mult mai afectate de o dublă povara, deoarece acestea trebuie să efectueze și munci generatoare de venit, dar și să aibă grija de gospodărie și de membrii acestora (2010, p. 9).

Concluzii

1. Aceasta secțiune a avut ca scop familiarizarea cititorului/cititoarei cu unele dintre concepții de bază ale perspectivei egalitatii de gen/de sanse 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 egalitatii de gen în toate politicile, programele și măsurile care afectează atât femeile, cât și bărbații.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

2. Inegalitatile sociale (politice, economice si culturale) intre femei si barbati sunt efectele unei ordini sociale care privilegiaza valorile, normele, actiunile si performantele barbatilor. Aceasta ordine este, de asemenea, strans conectata cu diviziunea sexuala a muncii, conform careia femeile si barbatii ocupă preponderent anumite pozitii si locuri de munca pe piata fortele de munca, cu valorizari si implicatii financiare diferite, de obicei, in detrimentul femeilor. Stereotipurile si asteptarile de gen despre ceea ce femeile si barbatii ar trebui sa gandeasca si cum sa actioneze cauzeaza intr-o mare masura actuala concentrare si segregare de gen a pietei fortele de munca romanesti.

3. Un alt punct important de evideniat este faptul ca strategiile actuale, politiciile si programele din domeniul egalitatii de gen atat la nivelul UE, cat si in Romania, sunt rezultatul unei lungi istorii a miscarilor feministe care s-au luptat pentru anumite drepturi civile, economice, sexuale, culturale si politice.

4. Un alt aspect important de subliniat este faptul ca abordarea integratoare de gen, ca strategie, trebuie sa acorde atentie, de asemenea, diferitelor tipuri de instrumente analitice, cum este intersectionalitatea, instrumente folosite pentru a reliefa realitatii sociale si pentru a combate diversele contexte discriminatorii, cum sunt cele cu care femeile de etnie roma, femeile din mediul rural, femeile de peste 65 de ani se confrunta in fiecare zi.

5. Este mult mai probabil ca femeile de etnie roma sa sufere discriminari atat in comunitatile lor, cat si in alte structuri sociale, fie pe piata muncii, fie in sistemul educational, deoarece viata acestora este afectata de un set de dimensiuni interconectate, cum ar fi genul, etnia, clasa si varsta.

2.4. Indicatori ai inegalitatilor de gen pe piata muncii din Romania

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

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

- accesul la anumite locuri de munca (selectie si recrutare);
- relațiile de munca (formare si dezvoltare profesionala, promovare, venituri, sanctionare si concediere, pensionare, beneficii sindicale etc.);
- protectia maternitatii;
- hartuirea sexuala la locul de munca;
- procesul de luare a decizilor.

Desi este una dintre cele cu cel mai mare numar de prevederi legale referitoare la egalitatea intre femei si barbati si cu indicatori statistici specifici, piata fortele de munca este puternic interconectata cu alte aspecte ale vietii sociale, cum ar fi educatia, sanatatea si participarea si reprezentarea politica. Ca un exemplu, indicele inegalitatii de gen (Gender Inequality Index), dezvoltat de catre PNUD, a fost construit pe acelasi cadru ca si indicele dezvoltarii umane (Human Development Index), in scopul de a arata modul in care piata muncii (indicator: participarea pe piata muncii), emanciparea (indicatori: nivelul de educatie si reprezentarea politica) si



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

sanatateareproducerii (indicatori: fertilitatea adolescentilor si mortalitatea materna) sunt puternic interconectate si „expun diferente in distributia de realizari intre femei si barbati” (<http://hdr.undp.org/en/content/gender-inequality-index-gii>).

Un alt exemplu este indicele echitatii de gen (Gender Equity Index), calculat de catre Social Watch (<http://www.socialwatch.org/node/11561>) prin care sunt analizate trei tipuri de diferente: educatia (rata de alfabetizare, rata de cuprindere in invatamantul primar, rata de inscriere in invatamantul secundar si rata de cuprindere in invatamantul tertiar), activitatea economica (rata de activitate economica, venitul estimat percepuit) si responsabilizarea (% femei in functii tehnice, % femei in management si functii guvernamentale, % femei in parlament, % femei in pozitii de nivel ministerial).

La ora actuala, la nivelul Uniunii Europene problematica egalitatii de sanse pentru femei si barbati abordeaza urmatoarele tematici:

- principiul nediscriminarii de gen:

- o egalitatea de tratament intre femei si barbati in afara pietei muncii;
- o sarcina probei rasturnate in cazurile de discriminare de gen;

- accesul egal la munca si formare vocationala:

- o accesul la munca, formare vocationala si promovare;
- o principiul platii egale;
- o activitatile liber profesioniste, inclusiv munca in agricultura;
- o femeile si stiinta;

- protectie sociala:

- o reconcilierea vietii de familie cu viata profesionala (participarea echilibrata a femeilor si a barbatilor in ambele sfere ale vietii);
- o concediu parental si concediu legat de probleme familiale;
- o protectia femeilor insarcinate, a femeilor care au nascut recent si a femeilor care alapteaza;
- o servicii de ingrijire a copilului;
- o scheme de asistenta sociala ocupationala;
- o asistenta sociala;

- hartuire sexuala:

- o prevenirea hartuirii sexuale la locul de munca;
- o protectia demnitati femeilor si barbatilor la locul de munca;

- egalitatea de sanse intre femei si barbati la nivel institutional:

- o integrarea componentei de gen la nivelul tuturor politicilor UE (gender mainstreaming);
- o participarea echilibrata a femeilor si a barbatilor la procesul de luare a deciziilor;
- o integrarea componentei de gen la nivelul fondurilor structurale;

- alte teme de interes:

- o prevenirea si combaterea violentei impotriva femeilor;
- o prevenirea si combaterea traficului cu femei;
- o drepturile sexuale si reproductive;

Importanta datelor statistice in dezvaluirea status-quoului unui anumit context socioeconomic istoric, a differentelor si discrepantelor intre femei si barbati in ceea ce priveste diversele ierarhii orizontale si verticale ale pietei fortei de munca, (diferentele de gen in cadrul



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

diverselor sectoare economice) este fundamentala pentru procesul de stabilire a unor politici, strategii si programe viitoare din domeniu. In cele ce urmeaza vom introduce unele date relevante pentru problematica egalitatii de gen, astfel incat sa oferim un cadru general de analiza privind modul in care inegalitatatile si relatiile de putere de gen se reflecta statistic pe piata muncii. Unele dintre aceste date sunt luate ca indicatori de baza in orice analiza de gen, iar alte date indica inegalitatatile structurale de gen.

1. Demografie - Indicatori ai populatiei (2017)

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

Populatie: 19,644,350

Sex: 51,1% femei si 48,9% barbati

Domiciliu: 53,6% urban si 46,4% rural

Speranta de viata la nastere: 72,1 pentru barbati si 79,1 pentru femei.

Nascuti vii: 189,474.

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

Casatorii: 6,4 din 1000 de persoane (142,6 mii casatorii)

Divorturi: 1,4 din 1000 de persoane (31,1 mii divoruri)

Indicatorii demografici sunt foarte relevanti dintr-o perspectiva de gen, intrucat acestia sunt instrumentalizati in diferite tipuri de politici publice (de exemplu, politicile statale pronataliste), cu multe implicatii in viata femeilor si in participarea acestora pe piata muncii.

2. Educatie

Datele statistice arata ca in general proportia femeilor cu un nivel superior de educatie este mai mare decat proportia barbatilor care au acest nivel de educatie.

Analizand nivelul de educatie atins, exista diferente foarte mici intre femeile si barbatii din UE la un nivel inferior de educatie. Totusi, la nivelurile superioare se observa tipare diferite. Procente egale de femei si barbati cu varste cuprinse intre 25 si 64 de ani din UE (23%) aveau cel mult un nivel inferior de educatie (erau absolventi de ciclu gimnazial) in 2016. Un procent mai mic de femei (45%) decat de barbati (48%) din UE aveau cel mult un nivel mediu de educatie (absolvirera invatamantul liceal sau postliceal neuniversitar). Acest tipar s-a putut observa in aproape toate statele membre. In ceea ce priveste invatamantul superior, 33% dintre femeile din UE erau absolvente ale acestui ciclu de invatamant, in comparatie cu 29% dintre barbati. Exista o majoritate a femeilor cu acest nivel de educatie in aproape toate statele membre, cele mai mari diferente intre femei si barbati inregistrandu-se in statele membre baltice precum si in Finlanda, Suedia si Slovenia. (http://www.insse.ro/cms/Women_and_man/wide-menu.html?lang=ro)

Cu toate acestea, diferentele intre femei si barbati in ocuparea pe piata muncii, in angajarea part-time si salarizare par sa ramana neafectate de nivelul de educatie, deoarece acestea tind sa creasca pentru varstele cuprinse intre 25 si 35 de ani, indicand astfel un impact puternic al responsabilitatilor familiale asupra ocuparii femeilor pe piata muncii.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

! In Romania, nivelul ridicat de participare a femeilor in domenii educationale specific reflecta deja o feminizare puternic stabilita in acele domenii “traditional femeiesti” si, implicit, si in sectoarele corespunzatoare de pe piata muncii.

3. Segregarea si concentrarea de gen

In general, literatura in domeniul egalitatii de gen defineste segregarea de gen ca fiind tendinta femeilor si barbatilor de a fi angajati in ocupatii diferite. Pe de alta parte, o concentrare de gen este considerata a fi o masura a predominantei unui sex intr-o anumita ocupatie sau grup de ocupatii. Diviziunea de gen pe piata muncii platite este inca o trasatura omniprezenta a pietei muncii romanesti, ceea ce inseamna ca, in timp ce in anumite domenii economice femeile sunt predominante (acestea sunt numite sectoare feminizate), cum ar fi sistemul de ingrijire si de sanatate, educatie, hoteluri si servicii de restaurante, intermedieri financiare, asistenta sociala etc., barbatii controleaza industria (extractiva, energia electrica si termica, gaze si apa), domeniul militar, de informatii, de transport si comunicatii, constructii, administratie publica si aparare etc. Statistic, indicatorii sau indecsii folositi in domeniu indica faptul ca segregarea produce o distributie diferita a femeilor si barbatilor pe ocupatii sau sectoare: cu cat este mai putin egala distributia, cu atat este mai mare nivelul de segregare.

Procesul de intelegerere a segregarii de gen pe piata muncii se bazeaza pe numeroase variabile explicative (avantaje comparative, subinvestitii, preferinte si prejudecati, bariere la acces si practici organizationale, roluri pe venituri diferențiale etc.), stereotipurile de gen si configuratiile culturale patriarhale fiind vazute drept cele fundamentale, avand in vedere contextul unui mediu social in care inca se asteapta de la femei sa aiba grija de “cineva” (denumit in continuare feminizarea sanatatii, educatiei etc.) si de la barbati sa se implice in ocupatii mult mai valorizate si in pozitii de putere, decat sa isi asume problemele “casnice”.

Cu cat au mai multi copii, cu atat cresc diferențele intre rata de ocupare a femeilor si cea a barbatilor.

In medie, rata de ocupare a barbatilor este superioara celei a femeilor (72% in comparatie cu 61% in UE in 2016). Diferenta intre ratele de ocupare ale femeilor si barbatilor creste odata cu numarul de copii. In UE in 2016, rata de ocupare pentru femeile cu copii a fost de 65%, fiind de 73% pentru barbati. Ratele au fost mai mari atat pentru femeile cu un copil (71%) cat si pentru barbati (85%). Pentru femeile cu doi copii, rata a ramas aproape identica (70%), in timp ce rata pentru barbati a crescut la 89%. Pentru persoanele cu trei sau mai multi copii, rata de ocupare a scazut si a fost de 55% pentru femei, in comparatie cu 84 % pentru barbati. Acest tipar se observa in marea majoritate a statelor membre.

Aproape o treime dintre femeile care au un loc de munca lucreaza cu fractiune de norma.

Un aspect important al reconcilierii intre viata profesionala si viata de familie este lucrul cu fractiune de norma. Totusi, acesta nu este distribuit egal intre femei si barbati: in UE in 2016, 32% dintre femeile care aveau un loc de munca lucrau cu fractiune de norma, in comparatie cu 9% dintre barbati. Situatia era diferita de la un stat membru la altul, cele mai mari procente pentru femeile care lucrau cu fractiune de norma inregistrandu-se in Olanda (77%), Austria (47%) si Germania (46%), si pentru barbati in Olanda (26%) si Danemarca (17%). Cel mai mic procent al persoanelor



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

care lucrau cu fractiune de norma (atât în cazul femeilor cât și în cazul barbatilor) s-a înregistrat în Bulgaria (2% atât pentru femei cât și pentru bărbați).

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

In UE, în 2016, rata somajului a fost de 8,7% pentru femei și 8,4% pentru bărbați. În patruzeci state membre, rata somajului 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 somajului 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 cele 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%), Lituanie, 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.

In UE, în 2015, femeile au câștigat cu 16,3% mai puțin decât bărbații la o comparație a câștigurilor salariale brute medii pe ora. 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 ora. O parte din diferența de remunerare poate fi explicată prin caracteristicile individuale ale bărbaților și femeilor care au un loc de munca (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/ocupări cu, în medie, câștiguri salariale mai mari în comparație cu alte sectoare/ocupări). 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 munca.

Din punctul de vedere al Comisiei Europene, „diferența de salarizare masoara diferența relativă între câștigul salarial mediu brut pe ora 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 occupationale.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

Faptul ca diferența de plata persistă presupune o devalorizare sistematică a profesiilor și pozițiilor dominate de femei în raport cu cele ocupate în special de bărbați. Analizele privind aceasta problema 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 platite, în special dacă ocupă poziții de execuție, în timp ce bărbații ocupă mai frecvent poziții de top în toate sectoarele economice; există diferențe însemnante 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 negocieri; intreruperile temporare de munca cauzate de concediu de maternitate luat de aproximativ 81% dintre femeile din România, ducând la întârzieri în procesul promovării profesionale, al specializării și, implicit, al creșterii salariale; dubla zi de munca a femeilor (munca platită la serviciu plus munca neplatită efectuată în gospodarie) duce la mai puține ore suplimentare pentru femei și deci la obstacole în promovare.

Desi 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 importantă, tipul sectorului și ierarhia internă afectează (re)distribuirea resurselor financiare.

4. *(Re)concilierea vietii profesionale cu viata de familie*

Principiul egalității de sanse între femei și bărbați, în ceea ce privește piata muncii, vizează, de asemenea, printre alte aspecte, cum ar fi recrutarea, remunerarea, cariera și pensionarea, și problema reconciliierii vietii de familie și a celei profesionale. Pe scurt, acest aspect se referă la faptul că atât femeile, cât și bărbații, în România (evidenț, în moduri și cu efecte total diferite), sunt afectați de dificultăți întampinate în procesul de echilibrare a timpului petrecut la locul de munca cu cel pentru viața de familie.

Unii dintre factorii care influențează acest lucru sunt: varsta și numarul de copii, timpul de lucru, structura temporală a zilei și valoarea atribuită de către parteneri implicării lor individuale în indeplinirea sarcinilor domestice. În ciuda deciziilor luate de către statele membre ale UE de a încuraja prin toate mijloacele o mai bună conciliere a vietii 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 gospodarie (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 reparatiile din casa și reparatiile auto; femeile au sarcini casnice (gatit, spalat, calcat și curatenie), precum și creșterea și îngrijirea copilului. În general, atât femeile, cât și bărbații pot avea acces la unele servicii specializate, cum ar fi: servicii institutionalizate de îngrijire a copiilor (camine, gradinite, interнатe etc.), servicii individuale oferite de dadacă/îngrijitoare (platita) etc., ajutor de la partener/a sau alte persoane neplatite: 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 capacitatii femeilor de a participa la toate aspectele domeniilor sociale, economice, culturale și politice.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

Statisticile arata ca implicarea tatalui in ingrijirea si educatia copiilor este relativ mica in Romania. Indicatorul care ar putea reflecta interesul tatalui in ingrijirea copiilor este concediu de crestere si ingrijire a copiilor.

Conform Legii nr.66/2016, cuantumul indemnizatiei lunare pentru cresterea si ingrijirea copilului se calculeaza ca 85% din media veniturilor nete realizate in ultimele 12 luni din ultimii 2 ani anteriori datei nasterii copilului. De la 1 ianuarie 2018, indemnizatia lunara pentru cresterea copilului are o limita minima de 1.250 de lei, in crestere de la 1.232 de lei (valoarea minima in 2017). Desi numarul de barbati care au accesat acest tip de concediu in Romania ramane foarte scazut, trebuie observata tendinta pozitiva. Cazurile in care tatal decide sa acceseze aceasta optiune sunt totusi cel mai adesea determinate de considerente economice (de exemplu, salariul tatalui este mai mic decat cel al mamei).

In perioada 1 ianuarie-30 septembrie 2017, in medie, 228.070 de romani au primit indemnizatia lunara pentru cresterea copilului sau stimulent. Dintre acestia, 157.843 au primit indemnizati pentru cresterea copilului, cu 17.748 mai mult in comparatie cu perioada corespunzatoare din 2016. Un numar de 129.226 femei si 13.764 barbati au depus, dupa 1 iulie, dosare pentru acordarea indemnizatiei pentru cresterea si ingrijirea copilului, cuantumul mediu fiind de 1.404 lei pe luna.

5. Antreprenoriat

In GEM 2010 Raport global, atunci cand vine vorba despre diferența de gen in antreprenoriat, autorii sustin ca: „Femeile pot intra in antreprenoriat din aceleasi motive ca si barbatii: pentru a se intretine pe ele insele si familiile lor, pentru a-si imbunatati viata cu o cariera si o independenta financiara si asa mai departe. Cu toate acestea, pot exista considerente speciale pentru implicarea femeilor in pornirea afacerilor. Acest lucru este important de examinat, avand in vedere faptul ca participarea femeilor in domeniul antreprenoriatului variaza considerabil in interiorul domeniilor economice, dar este aproape intotdeauna mai mica decat cea a barbatilor” (2011, p. 34).

Pe baza definitiilor conceptului de antreprenoriat formulate in literatura internationala, se poate identifica o intelegeremai ampla a conceptului de antreprenoriat feminin si a indicatorilor asociati: procentul de femei care desfasoara activitati independente; procentul de femei care sunt proprietare de afaceri si rata de antreprenoriat a femeilor.

In Romania, disparitatile de gen persista si in domeniul antreprenoriatului, unde numarul barbatilor care au societati in administrare este de aproape trei ori mai mare decat cel al femeilor. Intreprinderile create de femei - in ceea ce priveste intreprinderile mici si mijlocii (IMM) - prezinta aproximativ 34% din totalul intreprinderilor.

Pentru Uniunea Europeana, in conformitate cu Ancheta fortei de munca (2008) si Strategia pentru egalitatea intre femei si barbati 2010-2015, „proportia femeilor antreprenor, de 33% (30% in faza de inceput) este, intr-o oarecare masura, mai putin decat optima si cele mai multe femei inca nu considera antreprenoriatul drept o optiune de cariera relevanta”.

! Antreprenoriatul romanesc feminin, care devine si mai mult un indicator relevant pentru independenta financiara si economica a femeilor comparativ cu barbatii, este inca impiedicat de diverse discriminari pe baza de gen, excluzandu-se astfel femeile de la oportunitatile de afaceri si



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

limitandu-li-se accesul la cunostintele si competentele care sunt fundamentale succesului antreprenorial.

6. Pensii

Conform Impactului socioeconomic al sistemelor de pensii asupra femeilor (raport elaborat in februarie 2009 pentru Comisia Europeana, Directoratul General pentru Ocupare, Afaceri Sociale si Egalitate de Sanse), femeile in varsta din UE sunt mai afectate de saracie decat barbatii.

In mai mult de jumata din statele membre, rata riscului de saracie al femeilor de peste 65 de ani este mai mare de 20%. Ratele saraciei femeilor din UE s-au inrautatit, de fapt, in ultimii ani: rata medie pentru UE-25 a crescut de la 19% in 1999 cu doua puncte procentuale (21%) pana in 2006. Ratele de saracie ale femeilor peste 75 de ani sunt chiar mai mari, cu o medie de 24% (UE-25) si 26% (UE-15) (Impactul socioeconomic al sistemelor de pensii asupra femeilor, 2009, p. 6).

Raportul subliniaza, de asemenea, importanta problemei varstelor de pensionare, avand in vedere tendinta europeana recenta care conditioneaza intr-o mare masura relatia dintre contributii si beneficii in sistemele de pensii (legate de venituri) si ii dezavantajeaza mult pe cei cu venituri mici, femeile fiind multe dintre acestia (2009, p. 9). Impactul sistemului de pensii asupra femeilor a fost analizat in ultimele doua decenii, iar unele dintre variabilele identificate pentru diferenta de pensie intre femei si barbati sunt: probabilitatea mai mare ca femeile sa aiba salarii mici (a se vedea sectiunea cu diferenta de remunerare de mai sus), femeile sunt mai des angajate cu norma partiala de munca si probabilitatea mai mare ca femeile sa isi intrerupa dosarele de angajare.

Conform Raportului presidential privind riscurile si inegalitatatile sociale in Romania, elaborat de Comisia Prezidentiala pentru Analiza Riscurilor Sociale si Demografice in septembrie 2009, femeile, in prezent cu o speranta medie de viata in jur de 7 ani mai mare decat cea a barbatilor, vor continua sa reprezinte o pondere ridicata printre pensionarii in varsta. Din moment ce pensionarea se face mai devreme si traiesc mai mult, femeile, desi dezavantajate in ceea ce priveste nivelul pensiei, beneficiaza de fondul de pensii mai multi ani decat barbatii, raportul dintre anii de pensie si anii de contributie fiind mult mai mic in cazul barbatilor.

Astfel, Comisia Prezidentiala a recomandat egalizarea varstei de pensionare pentru barbati si femei (2009, p. 90).

! Egalizarea varstei de pensionare pentru barbati si femei ar putea avea efecte evident pozitive: aceasta va spori accesul femeilor la posturi de conducere si va creste veniturile acestora (si, prin urmare, pensiile viitoare), deoarece este bine cunoscut faptul ca ierarhia de top este de obicei atinsa spre sfarsitul carierei, iar salariile sunt mai mari.

7. Participarea femeilor la procesul decizional

Incurajarea unei participari echilibrante a femeilor si barbatilor la procesul de luare a deciziilor la nivel politic, al administratiei publice, al sistemului judiciar, de afaceri, al partenerilor sociali si al ONG-urilor, ca o modalitate eficienta de punere in aplicare a agendei sociale prin intermediul careia sa indeplineasca nevoi si interese diverse si specifice ale femeilor din Romania, reprezinta o alta dimensiune a principiului egalitatii de sanse intre femei si barbati pe piata fortele de munca.

In urma analizei datelor referitoare la ocuparea de catre femei, respectiv de catre barbati, a pozitiilor de decizie in administratia publica centrala, conform datelor EIGE raportate



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
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 fata de cel al bărbaților, acestea detinând 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 Sanatății, 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 Padurilor și Ministerul Agriculturii și Dezvoltării Rurale.
- În anul 2017, fata de anul 2016, atât la gradul decizional 1 cât și la gradul decizional 2, procentajul feminin a scăzut usor. Cu toate acestea, România înregistrează procentaje de peste 40%, chiar 50%, la ambele grade decizionale, cat și la totalul general, fapt ce arată că țara noastră înregistrează cote de gen substantiale 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

Reprezentarea femeilor si a barbatilor in Parlamentul Romaniei, la ultimele 3 alegeri (2008, 2012, 2016)

	2008 Femei%Barbati%	2012 Femei%Barbati%	2016 Femei%Barbati%
Parlamentul Romaniei	14,11 85,89	11,40 88,60	18,92 81,08
Camera Deputatilor	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 politica a femeilor si participarea lor la procesul de luare a deciziilor, in general, ramane un obiectiv fundamental al egalitatii de gen, astfel incat sa faciliteze accesul acestora la resurse economice si financiare, agende politice, programe si decizii. (<http://anes.gov.ro/biblioteca-virtuala/>)

8. Hartuirea sexuală la locul de munca

In Directiva 2002/73/CE a Parlamentului European si a Consiliului din 23 septembrie 2002 ca modificare a Directivei 76/207/CEE a Consiliului privind punerea in aplicare a principiului egalitatii de tratament intre barbati si femei in ceea ce priveste accesul la incadrarea in munca, formarea si promovarea profesionala, precum si conditiile de munca, hartuirea sexuală este definita ca o situatie „unde orice forma de comportament nedorit verbal, nonverbal sau fizic de natura 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 „Violenta la locul de munca si hartuirea: o imagine europeana (2010)”, (<http://osha.europa.eu/en/publications/reports/violence-harassment-TERO09010ENC>, p. 23-24) elaborat de Agentia Europeana pentru Sanatatea si Securitatea in Munca, acest lucru este impartit in:

- experientele personale de a fi supus la hartuire sexuală la locul de munca si
- constientizarea existentei hartuirii sexuale la locul de munca.

Formele hartuirii sexuale pot fi:

- fizica (de ex., contactul fizic intentionat si nedorit);
- verbala (de ex., comentariile cu conotatii sexuale repetate);
- gesturi (de ex., gesturi de natura sexuală repetate cu privire la corpul unei persoane);
- forma scrisa;
- comportament de constrangere (de ex., amenintare cu concedierea daca favorurile sexuale nu sunt indeplinite);
- mediul ostil (de ex., expunerea unui material pornografic).

Al patrulea Studiu european al conditiilor de munca sustine ca mai putin de 2% dintre lucratorii europeni au fost expusi la hartuire sexuală sau unei atentii sexuale nedorite. (<http://osha.europa.eu/en/publications/reports/violence-harassment-TERO09010ENC>, p. 49.)

In Romania, un studiu privind hartuirea sexuală la locul de munca a fost realizat de catre Institutul de Marketing si Sondaje in 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

Rezultatele au aratat ca 12,3% dintre respondenti au declarat ca s-au confruntat cu sau au avut informatii despre hartuirea sexuala la locul de munca. In ceea ce priveste solutiile practice pentru a gestiona situatiile de hartuire sexuala, 15% dintre respondenti au fost obligati sa paraseasca locul de munca si 25% au trimis plangeri la conducerea companiei, sindicate sau autoritati. 55% dintre respondenti au declarat ca au informatii si cunostinte despre legislatia din acest domeniu. Au existat diferente semnificative de gen intre respondenti. Femeile, in masura mai mare decat barbatii, considera ca gesturile, limbajul cu conotatie sexuala, sarutul fara intentie, intalnirile amoroase reprezinta hartuire sexuala.

! Avand in vedere consecintele negative multiple ale hartuirii sexuale la locul de munca, in ceea ce priveste implinirea personala, satisfactia muncii, climatul de lucru si motivatia, strategiile in domeniu sunt centrate pe nevoia de a schimba culturile organizationale, pentru a sensibiliza cu privire la hartuirea sexuala la locul de munca, la servicii de instruire si consiliere confidentiale, precum si cu privire la cadrul legal si includerea acestui tip de discriminare pe agenda egalitatii de sanse intre femei si barbati.

Concluzii

- Femeile reprezinta mai mult de jumatate din populatia Romaniei (51,3%).
- Segregarea si concentrarea de gen atat in educatie, cat si pe piata muncii conduce la valorizari si interpretari diferite in detrimentul activitatilor, performantelor si accesului femeilor la resurse financiare si materiale.
- Datele statistice legate de situatia femeilor in educatie, in piata muncii si in participarea si reprezentarea politica reflecta interconexiunea lor, aratand cum o segregare si o concentrare timpurie in educatie vor fi regasite si reintarite mai departe pe piata muncii, cu efecte clar dezavantajoase pentru femei, care raman in acelasi timp mult subreprzentate in arena politica.

2.5.Cadrul legislativ, institutional si al politicilor existente referitoare la problematica egalitatii de gen, nediscriminarii si diversitatea socio-culturala

Definitii

Egalitatea de sanse (equal opportunities) reprezinta conceptul conform caruia toate ființele umane sunt libere să-și dezvolte capacitatile personale și să aleagă fără limitări impuse de roluri stricte; faptul că diferențele comportamentale, aspirații și necesități ale femeilor și barbatilor sunt luate în considerare, evaluate și favorizate în mod egal înseamnă că femeile și barbatii se bucură de aceeași libertate de a-și realiza aspirațiile.

Relevanta în problemele de gen (gender relevance) – punerea în discuție a relevantei unei politici sau a unei acțiuni cu privire la relațiile de gen, a egalitatii dintre femei și barbati.

Abordarea integratoare a *egalitatii de gen* (gender mainstreaming) – elementul esențial utilizat în definirea abordării integratoare a egalitatii de gen este punerea accentului pe procesele de elaborare a politicilor. Abordarea integratoare se referă la (re)organizarea procedurilor și reglementarilor uzuale, (re)organizarea responsabilităților și capacitaților în scopul integrării perspectivei de gen în toate aceste proceduri, reglementări, responsabilități, capacitați etc.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

Se refera, de asemenea, la utilizarea expertizei de gen in elaborarea si planificarea politicilor, utilizarea analizei privind impactul de gen in acest proces, includerea consultarilor si participarii grupurilor si organizatiilor relevante. Numai cand toate aceste (pre)conditii sunt indeplinite, se poate afirma ca procesul abordarii integratoare este in curs de realizare.

Dizabilitate (disability) – termenul general pentru pierderile sau devierile semnificative ale functiilor sau structurilor organismului, dificultatile individului in executarea de activitati si problemele intampinate prin implicarea in situatii de viata, conform Clasificarii Internationale a Functionarii Dizabilitatii si Sanatatii;

Discriminare (discrimination) – a diferentia sau a trata diferit doua persoane sau doua situatii, atunci cand nu exista o distinctie relevanta intre acestea sau de a trata intr-o maniera identica situatii care sunt, in fapt, diferite. Directive UE anti-discriminare interzic atat discriminarea directa, cat si discriminarea indirecta si dau aceeasi definitie a discriminarii.

Egalitatea intre femei si barbati este un drept fundamental, o valoare comună a UE, si o conditie necesara pentru realizarea obiectivelor UE de crestere economica, ocuparea fortelei de munca si a coeziunii sociale. Cu toate ca inegalitatatile inca exista, in prezent UE a facut progrese semnificative in ultimele decenii in realizarea egalitatii intre femei si barbati. Aceasta este – in principal – datorita legislatiei de tratament egal, integrarea dimensiunii egalitatii de gen si masurile specifice pentru avansarea femeilor. Aceste aspecte vizeaza accesul la ocuparea fortelei de munca, egalitatea salariala, protectia maternitatii, concediul parental, de asigurari sociale si profesionale, securitatea sociala, sarcina probei in cazurile de discriminare si de auto-ocupare a fortelei de munca.

Principiul egalitatii de sanse intre femei si barbati a inceput sa fie transpus in legislatia si in politicile UE, urmarindu-se reglementarea vietii sociale a Statelor Membre din perspective economice. Astfel, egalitatea intre femei si barbati pe piata muncii s-a dovedit de importanta cruciala in spatiul comunitar, plasand problematica egalitatii de sanse in centrul Strategiei Europene pentru Ocupare. Strategia Comunitara urmaresti sa combine integrarea perspectivei de gen in toate politicile si programele Comunitatii Europene concomitent (complementar) cu promovarea actiunilor specifice in favoarea femeilor.

In plus, fata de dispozitiile legale referitoare la egalitatea de tratament dintre barbati si femei, legislatia UE anti-discriminare a fost inlocuita de asigurarea unui nivel minim de protectie si un tratament egal pentru toata lumea de viata si de munca in Europa. Aceste legi sunt proiectate pentru a asigura un tratament egal, indiferent de:

- rasa sau origine etnica;
- religie si credinta;
- dizabilitati;
- orientare sexuala;
- varsta.

Aceste legi au scopul de a asigura egalitatea de tratament, in multe aspecte legate de viata de zi cu zi - de la locul de munca, care acopera probleme de educatie, asistenta medicala si de acces la bunuri si servicii. Ca si cetatenii cu drepturi depline, persoanele cu handicap au drepturi egale si au dreptul la demnitate, egalitate de tratament, viata independenta si participarea deplina in societate. Activarea persoanelor cu handicap de a beneficia de aceste drepturi este principalul scop al



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

strategiei UE pe termen lung pentru includerea lor activa. Pana in 2010, Comisia Europeana doreste sa vada imbunatatiri in perspectivele de ocupare a fortei de munca, accesibilitate si viata independenta. Persoanele cu handicap sunt implicate in proces, pe baza principiului european: „Nimic despre persoane cu handicap fara persoane cu handicap”.

UE promoveaza incluziunea activa si participarea deplina a persoanelor cu handicap in societate, in acord cu abordarea europeana a drepturilor omului referitoare la problemele de handicap. Drepturile persoanelor cu handicap reprezinta o problema si nu o problema de discretie.

Fondul Social European (FSE) este o sursa importanta de finantare pentru activitati destinate dezvoltarii capacitatii de ocupare a fortei de munca si a resurselor umane. Este folosit ca o completare pentru politicile introduse in scopul realizarii obiectivului de a promova oportunitatile de ocupare a fortei de munca pentru toti cetatenii, in cadrul unei societati incluzive.

Scopul principal al FSE este acela de a sprijini masurile care previn si combat somajul, care contribuie la dezvoltarea resurselor umane si prevad integrarea sociala pe piata muncii, astfel incat sa promoveze un nivel ridicat al ocuparii fortei de munca, egalitate de sanse pentru femei si barbati, dezvoltare durabila si coeziune economica si sociala. In mod special, trebuie sa sprijine masurile luate in conformitate cu Strategia Europeană si Liniile Directoare privind Ocuparea Fortei de Munca.

Egalitatea de sanse in legislatia si nediscriminarea

Potrivit prevederilor OUG nr. 61/2008 privind implementarea principiului egalitatii de tratament intre femei si barbati in ceea ce priveste accesul la bunuri si servicii si furnizarea de bunuri si servicii, prin principiul egalitatii de tratament se intlege ca nu va exista nicio discriminare directa bazata pe criteriul de sex, inclusiv aplicarea unui tratament mai putin favorabil femeilor pe motive de sarcina si maternitate si ca nu va exista nicio discriminare indirecta bazata pe criteriul de sex.

- In sensul Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de sanse si de tratament intre femei si barbati, republicata, prin egalitate de sanse intre femei si barbati se intlege luarea in considerare a capacitatilor, nevoilor si aspiratiilor diferite ale persoanelor de sex masculin si, respectiv, feminin si tratamentul egal al acestora.

- In art. 6 din Regulamentul (CE) nr. 1081/2006 al Parlamentului European si al Consiliului privind Fondul Social European si de abrogare a Regulamentului(CE) nr. 1784/1999 se stipuleaza faptul ca statele membre se asigura ca programele operationale cuprind o descriere a modului in care se incurajeaza egalitatea intre barbati si femei si egalitatea de sanse in elaborarea, punerea in aplicare, supravegherea si evaluarea programelor operationale. Statele Membre incurajeaza o participare echilibrata a femeilor si barbatilor la gestionarea si executarea programelor operationale la nivel local, regional si national, dupa caz.

- Regulamentul (CE) nr. 1083/2006 al Consiliului de stabilire a anumitor dispozitii generale privind Fondul European de Dezvoltare Regionala, Fondul Social European si Fondul de coeziune si de abrogare a Regulamentului (CE) nr. 1260/1999, prin art. 16 privitor la egalitatea intre barbati si femei si nediscriminarea, prevede ca Statele membre si Comisia asigura promovarea egalitatii intre barbati si femei si integrarea principiului de egalitate de sanse in domeniul respectiv in fiecare dintre diferitele etape ale aplicarii Fondurilor. Statele membre si Comisia iau masurile adecvate pentru prevenirea oricarei discriminari bazate pe sex, rasa sau origine etnica, religie sau convingeri,



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

handicap, varsta sau orientare sexuala in fiecare dintre diferitele etape ale aplicarii Fondurilor si in special in ceea ce priveste accesul la Fonduri. Indeosebi, accesibilitatea persoanelor handicapate este unul dintre criteriile care trebuie respectate la definirea operatiunilor cofinanțate din Fonduri si de care trebuie sa se tina seama in fiecare dintre diferitele etape ale aplicarii Fondurilor.

• Art. 21 alin. (1) din Carta UE privind Drepturile fundamentale statuseaza ca orice discriminare bazata pe orice criteriu precum sex, rasa, culoare, etnie sau origine sociala, trasaturi genetice, limba, religie sau credinta, opinie politica sau de alta natura, apartenenta la o minoritate nationala, proprietate, nastere, dizabilitate, varsta sau orientare sexuala este interzisa.

In domeniul egalitatii de tratament, legislatia natională este armonizată in totalitate cu prevederile internationale si comunitare in domeniu. Putem face unele referiri la legea nr. 202/2002 privind egalitatea de sanse intre femei si bărbați. Această lege urmează unui sir de reglementări, unele dinainte de 1989, cum a fost ratificarea de către Romania prin Decretul nr. 284/1973 a Conventioni Organizatiei Internationale a Muncii nr. 111 privind discriminarea in domeniul fortele de muncă si exercitării profesiei, care prevedea aplicarea principiului egalitatii de remunerare intre lucrători indiferent de apartenenta la sex. Conform art.6 alin.(1), legea stabileste reglementări privind egalitatea de sanse si tratament intre bărbați si femei in relatiile de muncă. Trebuie subliniat progresul inregistrat de Romania in ultimii ani prin adoptarea legislatiei specifice antidiscriminatorii (Ordonanta de urgentă nr. 137/2000), egalitatii de tratament intre barbati si femei (Legea nr. 202/2002) si prin adoptarea Codului Muncii care a inclus ca principiu fundamental al relatiilor de munca egalitatea de tratament fata de toti salariatii si angajatorii, interzicand orice fel de discriminare, directă sau indirectă. Cu toate acestea, segregarea profesionala a femeilor persista inca si este demonstrata prin existenta modelelor de ocupare diferențiate pe sexe, ceea ce determina disparitatile intre venituri, chiar daca principiul "la munca egala salariu egal" este consacrat juridic. In ciuda acestor fapte si tendinte, piata productiei si a reproductiei economice si culturale este cea care reglementeaza pozitiile sociale ale femeilor, si starea de inegalitate in care se afla ele in raport cu barbatii persista, purtand denumirea de "ultima inegalitate".

Aceasta inegalitate este foarte bine conturata intr-o „carte neagra” ce ne prezinta seria inegalitatilor dintre femei si barbati in Romania. In lumea profesiilor, femeile sunt evident discriminate, domenii precum inginerie, fizica, matematica, dreptul sau chirurgia sunt rezervate barbatilor, pe cand profesiile didactice, de documentare sau asistenta sociala sunt rezervate femeilor. Chiar si in profesiile in care detin suprematia numerica, functiile de conducere sau administrare sunt ocupate de barbati.

Diversitatea socio-culturala si de gen

Societatea reprezinta individul, existand o conexiune intre cele doua, insa interesant este modul in care se distribuie viziunea asupra directiilor de urmat, mass-media fiind cea care reflecta actiunile si cerintele membrilor comunitatii.

O problema majora cu care societatea se confrunta este discriminarea, care reprezinta discernamantul calitatii si recunoasterea diferentelor existente intre lucruri. Discriminarea este imposibil de eliminat in totalitate, pentru ca nu traim intr-o societate ideală. Nu toti oamenii se adapteaza intr-o maniera perfecta la circumstante si la persoanele din jur, pentru ca se tine cont de anumite criterii injuste. Pentru unii, acest lucru ar inseamna sa renunte la propria identitate. Insa nu trebuie confundat cu prejudecata care inseamna atitudinea negativa fata de fiecare individ, membru al unui grup, fiind motivata doar de apartenenta acestuia la grup. Diferentierea dintre oameni este cea mai raspandita forma de discriminare, datorita prejudiciilor aduse din cauza unor serii de



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

tratamente caracteristice catre anumite grupuri de persoane. Discriminarea pe motive de rasa 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, restrictie sau preferință intemeiată pe rasa, 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 gasesc putere să autoeduca, insuflând și altora să procedeze asemenea lor. A construi stereotipuri este o funcție naturală a mintii umane, care dorind să atenueze anxietatea față de necunoscut, simplifică realitatea complexă și ajuta corpul și mintea noastră să dezvolte răspunsuri automate la stimuli similari. Însă, a construi stereotipuri și a le utiliza este periculos, deoarece simplifică realitatea umană complexă, negând unicitatea fiecaruia 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 realitatii inconjuratoare.

Există o multitudine de domenii în cadrul cărora discriminarea s-a manifestat în mod debordant de-a lungul timpului, însă aria în care se întâlneste cu precadere este cea referitoare la diferențele legate de rasa. 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 racism, aceasta convingere are drept premiza ideea că diferențele provenind din moștenirea genetica 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 necunoscute și este adesea manifestată prin respingere, ostilitate sau violență împotriva unui anume grup. Acest tip de discriminare, corelat cu rasismul, decurge dintr-o percepție a superiorității etnice sau culturale ca rezultat al unei viziuni etnocentrice, acesta manifestându-se atunci când cineva priveste 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, astă cum nici nu pot înțelege alte conceptii despre lume și viață.

Pentru că dreptatea și binele să razbata, s-a creat statul. Legislația națională detine un rol hotărător în proliferarea combaterii discriminării de orice tip. Toți oamenii dispun de o masură egală de drepturi naturale (de ex., dreptul la viață și la integritate corporală sau la libertate personală), indiferent de sex sau varsta, de poziția socială, de timpul, de locul și de ordinea statală în care trăiesc.

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



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

Presă, radio, televiziune și mai nou Internet sunt canale prin care se influențează, orientează și dirijează opinia publică, interesele, motivatiile oamenilor, constiințele lor, independent de granitele propriilor voințe și simturi, 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 si cu aceasta. Diversitatea își calculează faptul că oamenii difera 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).

Cunoașterea reciprocă a grupurilor etnice în procesul interacțiunii lor favorizează comunicarea. În procesul cunoașterii interetnice se implica tiparele culturale, sistemul de simboluri, limbile specifice, experiențele și practicile fiecarui grup etnic. Percepția și cunoașterea interetnica îmbrăcă forme institutionalizate pentru că cele mai puternice influente în realizarea lor vin din direcția factorilor culturali și de interacțiune concretă (politica, economica etc.) a etno-organizațiilor. În ultimul deceniu asistăm la o nouă relansare a studiilor asupra etniilor din România.



În campul 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 caracteristicile ale creației culte.

Așa cum spunea Radu Baltăsaru „societatea se reazema pe cultura, la fel și procesele adaptative...iar relațiile dintre indivizi și societate înseamnă cultura”.

Diferențele culturale care provin din istoria și evoluția fiecarei națiuni sunt importante în identitatea acelei națiuni pentru pastrarea 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.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

Orice cultura dezvolta si o serie de valori sau norme sociale, care vor determina rezolvarea satisfacatoare a unor conflicte inevitabile sau, pur si simplu, vor reglementa raporturile interindividuale. O data dezvoltate aceste valori si conventii sociale, comunitatea le va transmite prin intermediul educatiei.

De asemenea, identitatea reprezinta sentimentul de apartenență la un grup social cu care individul imparte în comun o serie de sentimente. Sentimentul de apartenență se poate manifesta cu privire la familie, țara, popor, etnie, ideologie, grup profesional etc. De altfel, din aceste „tipuri” de sentimente de apartenență deriva 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, inteleagând că respectivul personaj nu interactionează – la intervale scurte de timp – în același mod cu alții.”

Identitatea națională are în centru națiunea și sentimentul național și este bazată pe principiul etnicitatii; este specifică statelor naționale unde majoritatea populației se caracterizează printr-o conștiință comună generată de unitatea de limbă, cultură, religie, strămoși comuni, produse 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 identitatii etnice cu o tradiție culturală comună, cu limba, obiceiuri și religie proprii. Etnicitatea este un dar, cu căruia individul se naște și nu o dobândeste pe parcursul vieții.

2.6. Schimbări demografice

Principaliii factori determinanți ai schimbării demografice sunt *natalitatea*, *mortalitatea* și *migratia*. 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 moderată scăzută, între 1,6 – 1,9 nasteri la o femeie și cele cu o natalitate foarte redusă, de 1,5 nasteri 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 migratiei și creșterea speranței de viață, populația va scădea doar pentru rate de natalitate semnificativ mai mici decât aceasta rata de înlocuire. Ratele de natalitate actuale pot să subestimeze tendințele pe termen lung.

Un fenomen întâlnit este creșterea varșei la care femeile au copii, care va conduce la reducerea ratei de natalitate prin întârzirea 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 usoară revenire de la 1,5 la 1,6. O anchetă Eurobarometru a arătat o atitudine pozitivă generală a europenilor în ceea ce privește nasterea copiilor: femeilor le-ar place să aibă mai mulți copii ca în prezent. În plus, ar prefera să aibă copii mai tarziu decât au în prezent.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

2. Inca din secolul 19, cresterea sperantei de viata a fost, in principal, rezultatul reducerii *mortalitatii* in primele etape ale vietii, datorita progresului general socio-economic si masurilor de sanatate publica. Mai recent, s-a redus, de asemenea, mortalitatea in perioada de mijloc a vietii. In timp ce factorii socio-economici, ca venitul si educatia, raman importanti pentru cresterea sperantei de viata, disponibilitatea actuala a tratamentului medical joaca un rol in crestere, alaturi de schimbarile in stilul de viata. Speranta de viata este, in general, mai mare in statele UE-15 (82,4 si 76,7 pentru femei, respectiv barbati) decat in EU-10 (noi state membre) (78,7 si 70,4 pentru femei, respectiv barbati).

Intre 2004 si 2050, proiectiile Eurostat prevad in continuare cresteri ale sperantei de viata cu circa 6 ani pentru barbati si 5 ani pentru femei (UE-25). Aceasta se va petrece, in principal, prin reducerea mortalitatii la varste inaintate, contribuind, deci, la cresterea proportiei celor batrani si foarte batrani in populatia totala. Un astfel de progres in speranta de viata se va datora si evitarii unui stil de viata nesanatos, care include fumatul, o dieta dezechilibrata, lipsa exercitiilor fizice si consumul excesiv de alcool.

3. *Migratia* a devenit un determinant major al schimbarii demografice in Uniunea Europeana. In a doua jumata a secolului XX, regiuni intinse din Europa au fost martore unei schimbari istorice de la emigrare la imigrare. Migratia neta inspre Uniunea Europeana a atins un prim varf de aproape 2 milioane in 2003/2004. Totusi, doua treimi din fluxurile constatate se refereau la Italia si Spania, unde au aparut in statistici multi emigranti ilegali care si-au perfectat formele legale.

Schimbarile demografice vor limita gradual sfera cresterii viitoare a ocuparii. Gratie nivelurilor de educatie mai inalte si cresterii participarii la forta de munca a tinerelor, rata de ocupare a femeilor este previzionata sa creasca de la 55% in 2004 la aproape 65% in 2025. Rata de ocupare a persoanelor in varsta este, de asemenea, previzionata sa creasca, de la 40% in 2004 pentru UE-25, la 47% pana in 2010 si 59% in 2025.

Proiectiile arata ca, pe masura ce descreste ocuparea si productivitatea devine singura sursa pentru o viitoare crestere economica, rata de crestere potentiala medie anuala a PIB in UE-25 se va reduce de la 2,4% in perioada 2004-2010 la doar 1,2% in perioada 2031-2050.

Reducerea ocuparii intr-o perioada in care este in crestere numarul de persoane in varsta ce au nevoie de pensii adekvate, de ingrijirea sanatatii si de ingrijire pe termen lung va deveni o problema pentru furnizarea de resurse suficiente pentru protectia sociala, intr-un mod sustenabil. Cresterea previzionata a acestor categorii de cheltuieli pana in 2050 este aproximativ de 4,5% din PIB in UE-25.

Cheltuielile pentru pensii publice sau private, au asigurat faptul ca a fi in varsta nu mai este asociat cu a fi sarac sau a fi dependent de copii. Totusi, abilitatea viitoare a Europei de a asigura populatiei in varsta pensii adekvate va depinde in mod fundamental de posibilitatea de a creste varsta efectiva de pensionare si de a adapta sistemele de pensii la cresterea sperantei de viata, facand transparenta relatia intre contributii si prestatii. Principalii consumatori de servicii de sanatate si de ingrijire pe termen lung sunt persoanele in varsta, al caror numar previzionat de crestere va determina o cerere mai mare pentru aceste servicii.

Conform previziunilor Eurostat, proportia populatiei totale de peste 80 de ani va creste de la 4,1 % in 2005 la 6,3% in 2025 si la 11,4% in 2050. Desi varsta in sine nu este singurul factor care



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

influenteaaza cheltuielile cu sanatatea, previziunile arata ca o populatie care imbatraneste va genera presiuni pentru cresterea cheltuielilor publice pentru sanatate si ingrijiri pe termen lung.

2.7.Ce presupun principiile “poluatorul plateste” si “individul trebuie sa sustina comunitatea”

Principiul poluatorul plateste, consacrat de Legea ocrotirii mediului in art.3 lit.d, se regaseste intr-o serie de acte internationale, printre care vom mentiona Declaratia de la Rio (principiul nr.16), potrivit careia “autoritatile nationale trebuie sa depuna eforturi pentru promovarea internalizarii costurilor protectiei mediului si pentru utilizarea unor instrumente economice, tinand cont de ideea ca poluatorul este cel care trebuie, in principiu, sa-si asume costul poluarii, avand in vedere interesul publicului si fara a altera jocul comertului international si al investitiilor”.

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

In sens larg, principiul are in vedere sa se impune poluatorului costul social al poluarii pe care el o genereaza, ceea ce presupune toate efectele unei poluari nu numai asupra bunurilor si persoanelor ci si asupra naturii insasi.

Intr-o acceptiune mai restransa principiul poluatorul plateste are in vedere obligarea poluatorului de a suporta cheltuielile luptei impotriva poluarii; este, asadar, pe planul relatiilor specifice, o “internalizare” paritala, care ingaduie impunerea unor taxe, de depoluare, poluatorilor, spre a nu obliga colectivitatea in ansamblu sa suporte costurile acestieia.

Intelegerea exacta a continutului principiului in discutie presupune o precizare; anume ca intr-un asemenea sistem de organizare acordarea, de catre stat, a unor subventii care sa-i ajute pe poluatori sa finanteze investitiile antipoluare este contrara principiului poluatorul plateste. Participarea comunitatilor locale si a populatiilor autohtone la prezervarea sau la gestiunea rationala a resurselor mediului, astfel cum este afirmata de “Principiul 22” al Declaratiei de la Rio este conditionata de recunoasterea identitatii, culturii si intereselor lor de catre state; acestea trebuie, de altfel, sa acorde comunitatilor si populatiilor respective intregul sprijin necesar spre a face eficienta participarea la realizarea unei dezvoltari durabile.

In ordinea practica, de un interes exceptional pentru aplicarea principiului participarii si informarii, reglementarea, prin Legea nr.137/1995 cu modificarile si completarile ulterioare, a procedurii de evaluare a impactului activitatilor economice si sociale asupra mediului; intre etapele acestei proceduri se numara aducerea la cunostinta si dezbaterea publica a raportului privind studiul de impact asupra mediului, precum si consemnarea observatiilor si a concluziilor rezultate, iar procedura de autorizare este publica. Mediatizarea proiectelor si activitatilor pentru care se cere aviz, acord si/sau autorizatie de mediu si a studiilor de impact, precum si dezbaterea publica se asigura de catre autoritatea competenta pentru protectia mediului.

Cu referire la reglementarea, cuprinsa in legea - cadru, privind protectia asezarilor umane, aceasta prevede ca: “autoritatile pentru protectia mediului si consiliile locale vor initia actiuni de informare si participare, prin dezbatere publica, privind programele de dezvoltare urbanistica si gospodarie comunala, asupra importantei masurilor destinate protectiei mediului si asezarilor umane”, discutandu-se din ce in ce mai mult despre un „mediu urban” echivalent cu notiunea de mediu.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

2.8. Protectia biodiversitatii

Diversitatea biologica, notiunea prin care este definita intreaga diversitate de expresie a vietii pe Pamant, se confrunta in prezent cu unul dintre cele mai complexe fenomene: incalzirea globala.

Evolutia ecosistemelor de mii de ani, consecinta directa a echilibrului cvasistabil dintre diferitele specii componente si intre acestea si factorii abiotici, poate fi puternic afectata de impactul direct al schimbarilor climatice asupra acestora. Indirect aceasta poate fi afectata prin relatia dintre speciile care urmeaza sa defineasca noi termeni de referinta ai ecosistemului in formare, in particular legat de corespondenta directa intre specii si factorii abiotici (temperatura, umiditate, regim hidric, pH, concentratia O₂, concentratia altor gaze solvite, structura solului etc).

In prezent, pe teritoriul Romaniei au fost identificate cca. 3.700 specii de plante, din care 23 sunt declarate monumente ale naturii, 74 sunt specii extincte, 39 specii pericolante, 171 specii vulnerabile si 1253 sunt specii rare. In ceea ce priveste animalele, au fost identificate un numar de 33.792 specii de animale, din care 33.085 nevertebrate si 707 vertebrate.

Impactul schimbarilor climatice asupra biodiversitatii unui teritoriu implica analiza impactului asupra tuturor ecosistemelor existente pe teritoriul respectiv si al relatiilor dintre acestea, iar acest impact se suprapune peste presiunile exercitate deja in ceea ce priveste distrugerea habitatelor si poluarea factorilor de mediu.

Perturbarea factorilor de mediu, intr-o maniera drastica, are efect direct asupra evolutiei fiintelor vii, initial asupra capacitatii acestora de adaptare si ulterior asupra capacitatii de supravietuire, putand constitui, in cazuri extreme, factori de eliminare a anumitor specii din retelele trofice cu consecinte drastice asupra evolutiei biodiversitatii la nivel local si cu impact la nivel general. Pentru a preintampina acest declin al biodiversitatii la nivel national, ca parte integranta a diversitatii biologice la nivel global, trebuie luate in considerare amenintarile, oportunitatile, recomandarile si masurile de adaptare in acest sens.

Activitati cum ar fi defrisarea si supraexploatarea pasunatului pot conduce la exacerbarea efectelor schimbarilor climatice. In anumite tari, tot mai multi oameni, in special cei cu venituri scazute, vor fi constransi sa locuiasca in regiuni marginalizate (lunci inundabile, versanti expusi la torenti, regiuni aride si semiaride) expunandu-se astfel din plin efectelor schimbarilor climatice.

Astfel, efectele schimbarilor climatice pot atrage chiar disparitia anumitor specii, reprezentate de o singura populatie sau de foarte putine populatii si care ocupa niste ecologice deosebit de restranse pe de o parte, dar si deosebit de vulnerabile la aceste efecte.

Recomandari si masuri de adaptare:

- stabilirea unui sistem national de monitorizare a speciilor amenintate, realizat cu sprijin financiar public si privat, prin programe nationale si prin participarea societatii civile, ca urmare a activitatilor de cercetare;
- elaborarea planurilor speciale de management a habitatelor naturale in vederea preventiei si impiedicarii procesului de degradare a acestor habitate ca urmare a impactului schimbarilor climatice;
- reducerea presiunilor suplimentare care afecteaza speciile vulnerabile;
- reducerea activitatilor agricole in zonele direct afectate si implementarea de masuri corespunzatoare de protectie a habitatelor naturale si seminaturale existente in apropierea



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

suprafetelor agricole, incluzand identificarea de masuri compensatorii necesare supravietuirii populatiei afectate;

- reducerea impactului generat de activitatile industriale asupra panzei de apa freatica si a calitatii aerului, prin izolare cu perdele forestiere;
- cresterea suprafetelor impadurite prin refacerea celor degradate si prin crearea altora in zone favorabile.

2.9.Utilizarea eficienta a resurselor

Problemele globale in materie de mediu cu care ne confruntam in prezent sunt, in mare masura, rezultatul supraexploatarii de catre om a resurselor naturale, inclusiv a combustibililor (fosili), a mineralelor, a apei, a solului si a biodiversitatii. Devine tot mai clar faptul ca modelul predominant de dezvoltare economica al Europei — bazat pe utilizarea intensa a resurselor, pe generarea de deseuri si pe poluare — nu poate fi sustinut pe termen lung. In prezent, Uniunea Europeana depinde in mare masura de importuri si ar avea nevoie de dublul suprafetei totale de teren din Uniune pentru a raspunde nevoilor.

Multe dintre resurse sunt utilizate doar pentru o perioada scurta sau reprezinta o pierdere pentru economie, fiind eliminate in depozitele de deseuri sau devalorizate (ceea ce implica o scadere a calitatii in timpul operatiunilor de valorificare). Acest lucru nu afecteaza doar mediul, ci si competitivitatea economica. Solutia este evidenta, dar nu si simpla: obtinerea cresterii economice cu mai putine resurse naturale sau, cu alte cuvinte, sa se faca mai multe consumand mai putin.

Economia Europei depinde de un flux neintrerupt de resurse si materiale naturale, inclusiv apa, culturi, lemn, metale, minerale si vectori energetici, iar importurile furnizeaza o proportie substantiala din aceste materiale. Aflata in crestere, aceasta dependenta ar putea reprezenta o sursa de vulnerabilitate, avand in vedere intensificarea concurentei mondiale pentru resurse naturale.

Multe resurse naturale sunt distribuite in mod inegal la nivel global, ceea ce determina o mai mare volatilitate a accesului si a preturilor si sporeste potentialul de conflict.

Preturile nesigure si instabile pot perturba, de asemenea, sectoarele care sunt dependente de aceste resurse, obligand societatile sa disponibilizeze lucratorii, sa amane investitiile sau sa inceteze furnizarea de bunuri si servicii.

In acelasi timp, cresterile rapide in ceea ce priveste extractia si exploatarea resurselor naturale au o gama larga de efecte negative asupra mediului in Europa si dincolo de frontierele acestaia. Poluarea aerului, a apei si a solului, acidifirea ecosistemelor, pierderea biodiversitatii, schimbarile climatice si generarea de deseuri pun in pericol, in prezent, dar si pe termen mediu si lung, bunastarea economica si sociala.

Cresterea eficientei utilizarii resurselor este esentiala pentru sustinerea progreselor socioeconomice intr-o lume in care resursele si capacitatea ecosistemului sunt epuizabile, dar acest lucru nu este suficient. In cele din urma, sporirea eficientei este doar un indiciu al faptului ca productia este mai mare decat consumul de resurse si emisiile generate. Acest fapt nu garanteaza o reducere absoluta pe termen lung a presiunilor asupra mediului la niveluri care sunt durabile in Europa si la nivel global.

Este necesar, prin urmare, ca evaluarea durabilitatii sistemelor europene de productie si de consum sa faca mai mult decat sa masoare daca productia creste mai repede decat consumul de resurse si presiunile asociate („decuplare relativa”). Mai degrabă, este necesar sa se evaluateze daca



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

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 evaluateze și faptul că are loc o scădere a impactului asupra mediului generat de utilizarea resurselor societății („decuplarea impactului”).

Activitățile actuale sunt orientate în primul rand către imbunătățirea bazei de dovezi privind utilizarea eficientă a resurselor, economia circulară și deseurile. Sunt prevăzute contribuții la SOER 2020 (European environment — state and outlook 2020), punându-se accentul pe informațiile tematice (deseuri și utilizarea resurselor), precum și pe analizele sistemicе ale tranzitiei către o economie circulară.

2.10. Atenuarea și adaptarea la schimbările climatice și reziliența la dezastre

Incalzirea globală este un fenomen unanim acceptat de comunitatea științifică internațională, fiind deja evidențiat de analiza datelor observationale pe perioade lungi de timp. Studiile realizate cu ajutorul modelelor climatice globale au indicat faptul că principaliii factori care determină acest fenomen sunt atât naturali (variații în radiatia solară și în activitatea vulcanică) cât și antropogeni (schimbări în compozitia atmosferei datorită activitatilor umane). Numai efectul cumulat al celor doi factori, poate explica schimbările observate în temperatură medie globală în ultimii 150 de ani. Cresterea concentrației gazelor cu efect de seră în atmosferă, în mod special a dioxidului de carbon, a fost cauza principală a incalzirii pronunțate din ultimii 50 de ani ai secolului XX, 0,13°C, de aproximativ 2 ori valoarea din ultimii 100 de ani, astfel cum este prezentat în AR4 al IPCC (<http://www.ipcc.ch>).

Clima Europei a înregistrat o incalzire de aproximativ un grad C în ultimul secol, mai ridicată decât media globală. Cantitatile 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 canicula, au fost relateate cu creșterea observată a frecvenței fenomenelor extreme din ultimele decenii, ca o consecință a efectelor schimbărilor climatice. Desi fenomenele meteorologice singulare nu pot fi atribuite unei singure cauze, analizele statistice au arătat faptul că riscul aparitiei unor astfel de fenomene a crescut considerabil datorită efectelor schimbărilor climatice.

Zonile 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 cantitatii de precipitații;
- zonele montane, în special Alpii cu probleme în regimul de curgere al apelor ca o consecință a topirii stratului de zapada și de diminuare a volumului ghetarilor;
- regiunile costiere datorită creșterii nivelului marii 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.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

Clima Romaniei este influentata de pozitia pe glob (strabatuta de paralela de 45° lat.N), precum si de pozitia sa geografica pe continent. Aceste particularitati confera climei din Romania un caracter temperat continental. Desi extinderea teritoriului tarii pe latitudine (5°) este mai mică decat cea pe longitudine (100), exista diferențieri mai mari intre sudul si nordul tarii in ceea ce priveste temperatura, decat intre vest si est. Daca temperatura medie anuala in sudul tarii se ridica la circa 11°C , in nordul tarii, la altitudini comparabile, valorile acestui parametru sunt mai coborate cu circa 3°C .

Schimbarile in regimul climatic din Romania se incadreaza in contextul global, tinand seama de conditiile regionale: cresterea temperaturii va fi mai pronuntata in timpul verii, in timp ce, in nordvestul Europei cresterea cea mai pronuntata se asteapta in timpul iernii. In Romania se asteapta o crestere a temperaturii medii anuale, existand diferente mici intre rezultatele modelelor in ceea ce priveste primele decenii ale secolului XXI si mai mari in ceea ce priveste sfarsitul secolului:

- intre $0,5^{\circ}\text{C}$ si $1,5^{\circ}\text{C}$ pentru perioada 2020-2029;
- intre $2,0^{\circ}\text{C}$ si $5,0^{\circ}\text{C}$ pentru 2090-2099, in functie de scenariu (ex. intre $2,0^{\circ}\text{C}$ si $2,5^{\circ}\text{C}$ in cazul scenariului care prevede cea mai scazuta crestere a temperaturii medii globale si intre $4,0^{\circ}\text{C}$ si $5,0^{\circ}\text{C}$ in cazul scenariului cu cea mai pronuntata crestere a temperaturii).

In vederea adoptarii celor mai bune masuri de adaptare este necesara cunoasterea cat mai exacta a posibilelor efecte ale schimbarilor climatice asupra sectoarelor economice si sociale. Avand in vedere ca pana in prezent in Romania datele privind impactul schimbarilor climatice au fost estimate cu un grad de exactitate redus si nu au acoperit toate sectoarele economice si sociale, se impune continuarea activitatilor de cercetare tinand cont de urmatoarele prioritati:

- determinarea zonelor de vulnerabilitate la producerea anumitor evenimente extreme si a elementelor sistemelor naturale si umane vulnerabile (populatie, resurse de apa, plante, animale, etc);
- identificarea schimbarilor climatice din Romania din datele de observatie pe perioada 1961-2007, la cea mai fina rezolutie spatiala posibila, detaliat pe principalii parametri climatice si diferite intervale de timp (anual, sezonier, lunar), incluzand si indici ai evenimentelor extreme;
- dezvoltarea modelelor statistice de downscaling pentru proiectarea la scara fina, la nivelul Romaniei, a efectelor schimbarilor climatice globale, estimate cu diferite modele climatice globale disponibile si diferite scenarii privind emisiile de gaze cu efect de sera;
- proiectarea si rularea de experimente numerice cu modele climatice regionale pe sisteme de calcul din Romania in vederea elaborarii unor scenarii climatice la scara fina in Romania, pe baza downscalingului fizic;
- estimarea scenariilor schimbarilor climatice pentru Romania folosind informatiile rezultate din modele de downscaling fizic si statistic, disponibile pentru aria Romaniei si evaluarea incertitudinilor asociate acestor estimari. Scenariile vor fi elaborate atat pentru starea medie cat si pentru diferite evenimente extreme;
- dezvoltarea studiilor de estimare a impactului schimbarilor climatice asupra diferitelor sisteme socio-economice si evaluarea incertitudinilor asociate acestora.

Impactul schimbarilor climatice depinde de vulnerabilitatea diferitelor sectoare economice, sociale si de mediu.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

Sectoarele afectate de cresterea 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 biomasa și de energie regenerabilă.

De exemplu, în sectorul energetic ar putea apărea probleme mai ales la producerea de energie în hidrocentrale, tinând cont de faptul că sudul și sud-estul Europei și, implicit, România este mult mai expusă riscului de apariție a secerelor. Cresterea temperaturilor de iarnă va duce la o scădere cu 6%-8% a cererii de energie pentru încalzire, în perioada 2021-2050. În schimb, până în 2030, consumul de energie pe perioada verii ar putea crește cu 28%, din cauza temperaturilor ridicate.

2.11. Ce înseamnă și ce avantaje aduce 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, schimbarile climatice și energia curată;
- dimensiunea economică – dezvoltarea socio-economică (prosperitate economică) și transportul durabil;
- dimensiunea socială – incluziunea socială, schimbarile demografice și sănătatea publică.

Scurt istoric al dezvoltării conceptului:

In 1972, la Stockholm, are loc Conferința Națiunilor Unite, cele 113 națiuni prezente manifestându-si 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.

In 1992, are loc Summitul de la Rio, la care participă 120 de sefi 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 padurii.

In 2002, la Summitul de la Johannesburg, Africa de Sud, s-au evaluat progresele facute pentru dezvoltarea durabilă și s-au reafirmat angajamentele tuturor 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;
- înjumătătirea numărului celor care nu au condiții de salubritate corespunzătoare la 1,2 miliarde;



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

- cresterea folosirii surselor durabile de energie si refacerea arealurilor piscicole secatuite.

Dezvoltarea Durabila in Uniunea Europeana

In iunie 2001, in cadrul Consiliului European de la Göteborg s-au adoptat Strategia Europeana de Dezvoltare Durabila (SDD), precum si Set de Indicatori de Dezvoltare Durabila, avand drept scop monitorizarea SSD.

In 2002, Comisia Europeana a adoptat documentul „Catre un parteneriat global pentru Dezvoltarea Durabila”. De atunci UE a implementat o serie de initiative si actiuni pentru realizarea de progrese in directia dezvoltarii durabile. In 2004, Comisia Europeana a lansat o consultare publica pe Strategia de Dezvoltare Durabila, iar in 2005 Consiliul European a adoptat principiile directoare pentru Dezvoltare Durabila si Comisia a revizuit Strategia.

Strategia Nationala pentru Dezvoltarea Durabila

Elaborarea Strategiei Nationale pentru Dezvoltare Durabila (SNDD) a Romaniei, document in forma revizuita, conform obiectivelor convenite la nivel comunitar si prescriptiilor metodologice ale Comisiei Europene, a fost stabilita prin Hotararea de Guvern Nr 1216/4 octombrie 2007 si publicata in Monitorul Oficial Nr 737, din 31 octombrie 2007.

Strategia contine obiective specifice (masurabile) ce se pot atinge prin actiuni concrete (pentru preintampinarea, contracararea si eliminarea efectelor negative ale schimbarilor climatice, crizei de apa, a secetei, epuizarii unor resurse, managementului deseurilor, pierderii biodiversitatii, cresterii populatiei) in scopul asigurarii dezvoltarii economice, progresului social si dezvoltarii umane.

Strategia Nationala pentru Dezvoltare Durabila este rezultatul obligatiei asumate de Romania in calitate de stat membru al UE. Documentele UE la care se conformeaza SNDD sunt convenite la nivel comunitar, in special cele statuate in Tratatul de aderare:

- Strategia Lisabona pentru cresterea locurilor de munca;
- Strategia reinnoita a UE pentru Dezvoltare Durabila din 2006;

Actualizarea SNDD fata de Strategia Europa 2020

SNDD stabeleste obiectivele concrete pentru trecerea modelului de dezvoltare generator de valoare adaugata inalta orientat spre imbunatatirea continua a calitatii vietii oamenilor si a relatiilor dintre ei in armonie cu mediul natural. In abordarea Productiei si Consumului Durabile (PCD) pentru a atinge sau a ne indrepta catre obiectivele UE, este foarte important sa se puna accentul pe responsabilizarea mediului de afaceri si constientizarea societatii civile. In acest sens, administratia publica locala este (cf. Legii 215/23.04.2001) responsabila cu elaborarea, aprobarea si implementarea strategiei privind dezvoltarea economica, sociala si de mediu a unitatii administrativ teritoriale.

In acest context, este necesara schimbarea „filozofiei” de a produce si a consuma cu orice pret in sintagma „Productie si Consum Durabile (PCD)”. Aceasta schimbare se poate realiza pe trei directii:

- Guvernul si institutiile statului care, urmand modelul UE, sa faciliteze accesul mediului de afaceri la diferite instrumente catre PCD;
- Responsabilizarea mediului de afaceri;



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

- Conscientizarea membrilor societatii pentru a cere produse si servicii care au fost proiectate urmand modele de PCD.

Ca o concluzie, fiecare cetatean sau institutie trebuie sa conscientizeze ca dezvoltarea durabila reprezinta singura cale pe care omenirea trebuie sa o respecte pentru a ne asigura o societate si un viitor durabile.

2.12. Inovarea sociala

Inovarea socială presupune dezvoltarea de idei, servicii și modele prin care pot fi mai bine abordate provocările sociale, cu participarea actorilor publici și privați, inclusiv a societății civile, cu scopul îmbunătățirii serviciilor.

In Romania, prin a sprijini o firma/actionarul unei firme se intlege a-i da bani (rambursabili sau nu) sau produse/servicii mai ieftine sau gratuite. Sprijinul comunitatii prin aprecierea reala a firmei (pelanga bunurile/serviciile pe care le ofera) si reversul (preocuparea firmelor fata de nevoile comunitatii altfel decat prin simpla vanzare de produse) sunt aproape inexistente ca si concepte.

Comisia Europeana promoveaza conceptul definit astfel: „*inovari sociale inseamna inovari care au un caracter social atat din punctul de vedere al scopurilor urmarite, cat si al mijloacelor folosite, in special inovari referitoare la dezvoltarea si aplicarea de noi idei (privind produse, servicii si modele) care raspund unor nevoi sociale si, in acelasi timp, creeaza noile relatii sau colaborari sociale, fiind benefice pentru societate si stimuland capacitatea de a actiona a societatii*”. Definitia este atat de exhaustiva incat mai mult incurca decat ajuta pe cineva care nu a studiat fenomenul in tari dezvoltate. Mai simplu, gradinitele au aparut inaintea conceptului de inovare sociala, dar sunt aplicatia perfecta a definitiei.

Cum poate insa o firma care nu e gradinita, spital privat, scoala privata, sa se incadreze in acest concept? Simplu: intreprinderea/firma, de cele mai multe ori, a aparut ca o nevoie a pietei, a oamenilor care formeaza aceasta piata, iar a ramane alaturi de oameni si a raspunde nevoilor lor poate aduce profit.

In Romania prin a raspunde nevoii pietei se intlege a-ti face publicitate – a distribui mesaje despre cat de performant este produsul/serviciul tau si, eventual, cat de ieftin. Ce faci cand firma concurenta are un produs similar, la un pret similar? Singurul lucru care poate face diferenta este apropierea de clienti, potentiali clienti, castigarea increderei in oamenii care compun firma. O alta forma, putin intalnita la noi, este de a-ti “deschide” afacerea catre comunitate, a castiga increderea oamenilor aratand cum produci, a te implica pe cat posibil in problemele care ii preocupa. De exemplu o firma de cosmetice poate posta pe site-ul propriu cursuri de machiaj, poate posta articole despre efectele negative ale produselor cosmetice contrafacute, informatii despre sanatatea pielii etc.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

3. Participarea si responsabilitatea civica

3.1. Participarea cetateneasca si responsabilitatea civica

Conceptul de participare cetateneasca se bazeaza pe necesitatea consultarii cetatenilor si exprimarea de catre acestia a opiniilor in legatura cu deciziile care se adopta la diferite nivele si de care ei pot fi afectati in mod direct sau indirect.

Intr-o comunitate sanatoasa, cetatenii participa la procesul de luare a deciziilor de interes public, informandu-se cu privire la problemele care ii afecteaza, solicitand autoritatilor sa adopte masurile pe care ei le considera de cuvinta si participand efectiv la punerea in practica a deciziilor luate. Prin urmare, „participarea cetateneasca este procesul prin care preocuparile, nevoile si valorile cetatenilor sunt incorporate procesului administratiei publice locale de luare a deciziilor. Exista doua directii de comunicare (intre cetateni si administratie), cu scopul general de imbunatatire a deciziilor (administratiei publice locale) sustinute de catre cetateni”.

Pentru a intelege importanta participarii cetatenesti in activitatile si deciziile administratiei publice locale, se poate porni de la ideea de baza conform careia participarea confera calitate guvernarii, iar o buna guvernare poate aduce investitii, afaceri profitabile, resurse financiare, toate acestea contribuind la dezvoltarea economica locala.

Implicarea cetatenilor poate suplini atributile organelor guvernamentale in ceea ce priveste controlul si metodele de constrangere si astfel se economisesc bani si timp pentru autoritati. Se poate imbunatati performanta si imaginea institutiilor democratice, reducand clientelismul si coruptia. In acelasi timp, administratia publica locala va fi pregatita sa impartaseasca informatiile intr-o maniera onesta si clara, incurajand cetatenii sa-si exprime opiniile, pentru a influenta deciziile sale si, in acelasi timp, cetatenii vor intelege drepturile si obligatiile care le revin si vor fi pregatiti sa lucreze onest si constructiv pentru a asista reprezentantii administratiei publice locale in rezolvarea problemelor.

Participarea cetatenilor reprezinta astfel una dintre cele mai importante resurse, un instrument important in activitatile administratiei publice de dezvoltare socio-economica locala, imprimand calitate si legitimand procesul decizional prin suportul acordat, atat in conceperea, cat si in implementarea programelor si strategiilor de dezvoltare locala. Oamenii sunt mult mai inclinati sa sustina deciziile si programele la realizarea carora au participat. Pe de o parte, intelegh aceste decizii sau programe, iar pe de alta parte sunt implicați afectiv si doresc succesul acestora.

Participarea cetatenilor la procesul de adoptare a deciziilor intr-o democratie cu traditie este un proces gradat, care presupune parcurgerea anumitor etape. Aceste etape se suprapun peste cele doua niveluri de participare, ca parte a unui model ideal de implicare a cetatenilor.

Primul nivel al participarii este informarea, care presupune eforturi atat din partea cetatenilor, cat si din partea administratiei locale. Administratia publica este obligata sa emita informatii catre cetateni, privind activitatea si planurile sale, pentru ca acestia sa poata intelege directiile prioritare ale politicii administrative alesilor locali.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

Al doilea nivel se refera la consultarea cetatenilor, aceasta fiind actiunea autoritatilor pentru identificarea necesitatilor cetatenilor, pentru evaluarea prioritatilor unor actiuni sau colectarea de idei si sugestii privind o anumita problema.

La baza participarii cetatenesti stau o serie de factori, intre care un rol deosebit de important este jucat de catre administratia locala, care trebuie sa fie deschisa spre implicarea cetatenilor in activitatea complexa a procesului de guvernare. Un proces de guvernare eficient trebuie sa asigure un transfer continuu de informatii de la administratie la cetateni, dezvoltand in acest fel un canal important de comunicare, care-i va permite in acelasi timp sa culeaga informatii de la cetateni. Participarea cetateneasca, element de baza al conceptului de buna guvernare, are relevanta in cazul diferitelor comunitati, prin asigurarea accesului acestora la procesul de adoptare a deciziilor si la elaborarea politicilor a caror aplicabilitate ii influenteaza in mod direct.

La nivelul administratiei locale, ideea participarii cetatenesti in procesul guvernarii are un inteles adanc. Aceasta deoarece oamenii locuiesc in orase, comune si sate, iar aici: deciziile administratiei au cel mai vizibil impact asupra oamenilor si contributia cetatenilor se obtine mai usor, daca administratia isi doreste acest lucru.

Desigur, trebuie ca si cetatenii sa inteleaga care le sunt responsabilitatile in acest proces democratic de guvernare. Asta inseamna ca administratia locala trebuie sa educe cetatenii in rolul lor de participanti activi in activitatile administratiei - nu numai in alegeri, ci si in derularea procesului de guvernare.

Intr-o comunitate locala, unde administratia si cetatenii sunt implicați activ in procesul participarii cetatenesti, administratia locala va fi pregatita:

- sa impartaseasca informatiile intr-o maniera onesta, completa si clara;
- sa ofere cetatenilor posibilitatea de a-si exprima opiniiile si de a influenta deciziile administratiei intr-un mod corect si deschis;
- sa incurajeze cetatenii sa profite de aceste posibilitati;
- sa se angajeze in explicarea modului in care s-a luat decizia, furnizand toate argumentele care au fundamentat aceasta decizie.

In acelasi timp, cetatenii:

- vor intelege drepturile si obligatiile care le revin pentru a participa la luarea deciziilor la nivel local, decizii care le pot influenta direct sau indirect vietile;
- vor fi pregatiti sa lucreze onest si constructiv pentru a sprijini reprezentantii administratiei publice locale in rezolvarea problemelor.

Responsabilitatile cetatenilor sunt:

- sa observe ce face administratia locala si in ce scop;
- sa fie pregatiti sa aduca o contributie cand administratia planifica sa faca ceva ce poate sa le afecteze interesele;
- sa abordeze reprezentantii administratiei cu o atitudine pozitiva;
- sa manifeste interes in a intelege problemele, incluzand restrictiile cu privire la ceea ce poate sa faca administratia;
- sa-si exprime interesele si ideile clar si complet;
- in situatiile potrivite, sa incerce sa colaboreze constructiv cu oficialii administratiei locale pentru a gasi si implementa solutii satisfacatoare pentru ambele parti.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

Nu ar trebui sa ne axam doar pe costurile participarii cetatenesti. Aici sunt cateva dintre beneficiile specifice, similar atat pentru administratia publica locala, cat si pentru cetateni, cand participarea cetatenilor in procesul de guvernare este luata in serios:

- restabileste si construieste incredere intre administratia publica locala si cetateni;
- ajuta administratia locala sa devina si sa ramana transparenta in procesul guvernarii;
- permite fiecarui cetatean sa aiba acces la informatii cu privire la problemele ce trebuie sa fie rezolvate;
- ajuta administratia locala sa identifice nevoile comunitatii mai repede si cu o satisfactie mai mare pentru cetateni;
- incurajeaza dezbaterea fata in fata, astfel incat cetatenii pot auzi direct puncte de vedere diferite;
- directioneaza comunitatea catre o decizie responsabila, cu suport politic;
- conduce comunitatea catre consens si nu catre conflict;
- ajuta in promovarea unui cadru legal nou, potrivit unui nou mod de cooperare si parteneriat;
- ajuta administratia locala sa rezolve nevoile cetatenilor inainte de interesele speciale;
- prin colaborare, administratia locala si cetatenii sunt capabili sa faca demersuri creative in abordarea problemelor si oportunitatilor.

In concluzie, participarea cetateneasca, desi este esentiala in cadrul unei democratii, nu este intotdeauna usor de realizat. Cateodata este necesara vointa politica, perseverenta si o anumita dispozitie necesara educarii, atat a autoritatilor, cat si a cetatenilor pe tema responsabilitatilor ce le revin intr-o democratie.

3.2. Procesul de rezolvare a problemelor

De obicei, cand ne confruntam cu o problema sau cu o situatie problematica, ne concentraram pe remedierea aspectelor. Aceasta abordarea este adesea extrem de eficienta. Exista si situatii in care incercarea de a identifica aspectele care nu functioneaza si remedierea lor ar fi total contra-productiva – ar necesita prea mult timp sau rezultatele nu ar fi suficient de bune.

Insa, exista situatii in care metoda cea mai eficienta este mai putin obisnuita, si anume: concentrarea mai degraba pe calitati (puncte forte) si pe dezvoltarea lor, decat pe remedierea defectelor. In acest caz, se identifica aspectele care functioneaza si se capitalizeaza pe acestea. Aceasta procedura poate fi extrem de eficienta, fiindca astfel se pot dezvolta si rafina calitati deosebite, care deseori pot fi conditia succesului.

Etapele metodei:

1. Identificarea problemei. Identificarea exacta a problemei care urmeaza sa fie rezolvata, insa nu printr-o prisma negativa, ci printr-una pozitiva. De exemplu, in loc sa definim situatia ca „o disfunctie in performantele profesionale”, o vom aborda ca pe o situatie in care „se incearca eficientizarea performantelor profesionale”. Aceasta reformulare simpla a aceleiasi situatii va avea efecte extrem de diferite in cadrul procesului de rezolvare a problemelor. Daca aspectele negative sunt prea multe, prea grave sau necesita interventie imediata, abordati metoda standard de rezolvare de probleme, eventual in combinatie cu aceasta.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

2. Identificarea aspectelor care functioneaza. In aceasta etapa, va trebui sa identificati cat mai multe aspecte si procese care functioneaza eficient in momentul de fata si sa analizati retrospectiv cauzele pentru care acestea functioneaza eficient si in prezent.

3. Proiectia in viitor a posibilelor solutii care ar putea avea efecte pozitive. In aceasta etapa, participantii sunt indemnati sa isi imagineze ce s-ar putea intampla pe viitor, daca aspectele pozitive identificate in etapa anterioara ar fi implementate.

4. Conceperea unei strategii de rezolvare a problemei. Se analizeaza si se evaluateaza rezultatele obtinute in etapa anterioara. Apoi, concepeti un plan strategic prin care puteti atinge ceea ce v-ati imaginat.

5. Faza de implementare. In aceasta etapa, se implementeaza strategiile concepute anterior, tinand minte tot timpul ca obiectivul major este atingerea starii ideale (proiectia in viitor din faza a 3-a).

3.3. Relatiile de comunicare cu institutiile

Comunicarea este o activitate esentiala nu doar la interfata dintre organizatie si clienti, ci si in cadrul acesteia. Nici in cazul comunicarii interne in institutiile de stat lucrurile nu sunt in general satisfacatoare, acest lucru fiind amplificat de catre birocratia deosebit de complicata, care ingreuneaza circulatia informatiilor. Conducerea organizatiilor isi poate pune in practica deciziile doar printr-o comunicare eficiente cu cei ce urmeaza sa le execute. Executantii trebuie informati cu privire la ceea ce au de facut si, in acelasi timp, ei trebuie sa poata sa-si faca cunoscute sugestiile si problemele. O comunicare eficienta se caracterizeaza prin: transmitere operativa si nedeformata a mesajului, formulare concisa, fluenta, flexibilitate, care sa permita folosirea sistemului de comunicatii in functie de cerintele momentului.

Comunicarea directa intre manager si angajati, intre functionarul public si cetateanul iritat este cea mai dificila forma de comunicare, cea care ridica cele mai mari probleme. Cu toate acestea, dialogul, comunicarea directa de la om la om, este modalitatea cea mai buna de a disemina si culege informatii in acelasi timp, de a rezolva nevoile specifice ale fiecarui angajat, de a depasi barierele personale specifice fiecarei persoane implicate. Pentru o comunicare eficienta, managerul sau functionarul public, conform lui Costache Rusu in lucrarea sa „ABC-ul Managerului”, trebuie sa aiba in vedere urmatoarele elemente:

1) Crearea conditiilor:

- se va rezerva timpul necesar;
- se vor evita intreruperile si deranjul din partea altor persoane;
- se va crea o ambianta placuta.

2) Inceputul intrevederii:

- managerul va cauta sa faca in asa fel incat partenerul sau sa se simta bine;
- managerul va conduce convorbirea astfel incat solicitantul sa treaca repede la subiect.

3) Modul de desfasurare a convorbirii:

- se va preciza problema care se discuta;
- se va avea in vedere scopul care trebuie atins;
- interlocutorul va fi incurajat sa spuna tot ce il preocupa;
- discutia va fi condusa si controlata;



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

- se vor evita contrazicerile directe si cearta;
- conducatorul va ramane calm, politicos si stapan pe sine in orice moment, fiind mereu obiectiv;
- se vor da raspunsuri clare si precise pentru a elimina orice neinteligere;
- managerul va incerca sa-l castige pe interlocutor de partea sa, fara a urmari insa sa obtina o torie cu orice pret.

4) Sfarsitul convorbirii:

- se vor rezuma pe scurt punctele comune la care s-a ajuns;
- se va urmari sa se obtina acordul interlocutorului;
- chiar daca nu se ajunge la nicio intelegerere, managerul se va desparti in termeni cordiali de interlocutor;
- se va accepta si se va stabili eventual o noua intalnire dupa o perioada de gandire.

3.4. Accesul la informatiile de interes public

Articolul 31, alin. (1) din Constitutia Romaniei: "Dreptul persoanei de a avea acces la orice informatie de interes public nu poate fi ingradit".

"Daca o natiune se asteapta sa fie si ignoranta si libera, se asteapta la ceva ce nu a existat si nu va exista niciodata...Oamenii nu pot fi in siguranta fara acces la infomatie" Thomas Jefferson.

"Numai functionarii publici sunt preocupati de problemele publice, pentru ca doar acestia sunt platiti sa faca asa ceva. Daca un individ privat se preocupa serios de o problema publica, comportamentul lui/ei va fi catalogat drept unul anormal si chiar nepotrivit." Banfield, Edward (1958) – "The moral basis of a backward society" (Fundamentele morale ale unei societati inapoiata), The Free Press.

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

Prin informatie de interes public se intlege orice informatie care priveste activitatile sau rezulta din activitatile unei autoritati publice sau institutii publice, indiferent de suportul ori de forma sau de modul de exprimare a informatiei.

Prin autoritate sau institutie publica se intlege orice autoritate ori institutie publica ce utilizeaza sau administreaza resurse financiare publice, orice regie autonoma, companie nationala, precum si orice societate comerciala aflata sub autoritatea unei autoritati publice centrale ori locale si la care statul roman sau, dupa caz, o unitate administrativ-teritoriala este actionar unic ori majoritar.

Se excepteaza de la accesul liber al cetatenilor urmatoarele informatii:

- a) informatiile din domeniul apararii nationale, sigurantei si ordinii publice, daca fac parte din categoriile informatiilor clasificate, potrivit legii;
- b) informatiile privind deliberarile autoritatilor, precum si cele care privesc interesele economice si politice ale Romaniei, daca fac parte din categoria informatiilor clasificate, potrivit legii;



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

c) informatiile privind activitatatile comerciale sau financiare, daca publicitatea acestora aduce atingere dreptului de proprietate intelectuala ori industriala, precum si principiului concurenței loiale, potrivit legii;

d) informatiile cu privire la datele personale, potrivit legii;

e) informatiile privind procedura in timpul anchetei penale sau disciplinare, daca se pericliteaza rezultatul anchetei, se dezvaluie surse confidentiale ori se pun in pericol viata, integritatea corporala, sanatatea unei persoane in urma anchetei efectuate sau in curs de desfasurare;

f) informatiile privind procedurile judiciare, daca publicitatea acestora aduce atingere asigurarii unui proces echitabil ori interesului legitim al oricareia dintre partile implicate in proces;

g) informatiile a caror publicare prejudiciaza masurile de protectie a tinerilor.

Pentru ca o societate sa fie libera, puterea statului trebuie limitata si controlata.

“Puterea tinde sa corupa...O carmuire este legitima numai daca este limitata in chip real.”

Lord Acton.

“Un guvern democratic fara informatii publice sau alte mijloace de a le obtine nu este decat un preambul al unei farse sau al unei tragedii sau poate a amandurora. Cunoasterea va stapani intotdeauna ignoranta si oamenii ce doresc sa fie proprii lor conducatori trebuie sa se inarmeze cu puterea pe care o da cunoasterea.” James Medison

Dreptul la informatie este fundamental atingerii unor principii precum transparenta, raspundere, participare publica, protectia mediului si a altor libertati individuale.

Libertatea de exprimare si libertatea presei au nevoie de acces la informatii. Presa nu poate informa corect cetatenii daca nu are acces la informatii. La ce bun libertatea presei daca reporterii nu pot afla ce fac agentiile guvernamentale? La ce bun libertatea de expresie daca exprimarea nu se bazeaza pe cunoasterea actiunilor guvernului?

Informatiile la cerere sunt informatiile de interes public ce pot fi solicitate de orice persoana. Informatiile de interes public pot fi solicitate in scris sau verbal.

Solicitarea verbală a informatiilor de interes public se face la sediul compartimentelor de informare si relatii publice.

Solicitarea in scris a informatiilor de interes public cuprinde urmatoarele elemente:

- autoritatea sau institutia publica la care se adreseaza cererea;
- informatia solicitata, astfel incat sa permita autoritatii sau institutiei publice identificarea informatiei de interes public;
- numele, prenumele si semnatura solicitantului, precum si adresa la care se solicita primirea raspunsului.

4. Comunicarea organizationala

4.1.Componentele modelului comunicarii si caracteristicile lor definitorii



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

Comunicarea este procesul de transmitere a unui mesaj de la emitor catre receptor (destinatar), folosind un anumit cod si prin intermediul unui canal. Codurile prin care se realizeaza comunicarea interumana sunt limbile naturale (toate limbile vorbite pe glob).

Lingvistul american de origine rusa, Roman Jakobson (1896-1982), defineste sase factori constitutivi (elemente) ai comunicarii:

- emitorul (locutor) este persoana care transmite mesajul. Emisorul indeplineste functia emotiva, inseamnand ca adresarea catre un receptor se nasc dintr-o pornire interioara, din dorinta de a comunica un sentiment, o idee, o opinie etc;

- receptor (destinatar sau conlocutor/allocutor) este persoana care primeste mesajul transmis de emitor. El reprezinta functia conativa/persuasiva a comunicarii, intrucat reactioneaza afectiv la receptarea mesajului;

- mesajul poate fi scris sau oral si defineste continutul de idei, sentimente, informatii transmise (in scris sau oral) de catre emitor unui receptor. Mesajul reflecta functia poetica a comunicarii, intrucat este foarte importanta si forma acestuia, nu numai continutul;

- codul, in comunicarea interumana, este reprezentat, in principal, de limbile naturale (toate limbile vorbite pe glob), precum si de alte modalitati de difuzare a mesajului: semne grafice/de circulatie, impulsuri morse, semnale luminoase/acustice etc. Mesajul transmis de catre emitor receptorului trebuie sa aiba un cod cunoscut celor doi, astfel incat destinatarul sa poata decoda informatia pentru a capta sensul corect. De aceea, codul reflecta functia metalingvistica.

- contact (canal de transmitere) - oral, scris, telefonic, audio, video, aerian, posta, calculator, internet etc. - defineste functia fatica;

- referent (context) - se raporteaza la subiectul sau tema mesajului, precum si situatia (imprejurarea) in care are loc transmiterea mesajului. Aceasta reprezinta functia referentiala.

Dupa mijloacele de exprimare, comunicarea se **clasifica** 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, intonatie, accentul pus pe cuvinte, timbrul, inflexiunea și intensitatea vocii, tonalitatea etc. Acestea contribuie la transmiterea unor semnificatii suplimentare, nuantand mesajul și facilitand decodarea acestuia.

3. Comunicare nonverbală se concretizează prin gesturi, atitudini elocvente, pozitia corpului, mimica sau chiar tacerea care intervine într-o conversatie cu semnificatii foarte sugestive etc. (Ostensiva este modalitatea de a exprima sensul unui cuvant, indicand fie cu mana, fie cu alt gest referentul cuvantului respectiv. Exemplu: afirmatia "aceasta este o carte" este insotita fie de mimica, fie de gestul mainii/al capului.)

Functiile limbajului (comunicarii) constituie un ansamblu de caracteristici lingvistice care se manifestă în relație cu procesul comunicării, definite de lingvistul Roman Jakobson:

1. Functia expresiva (emotiva/interjectionala) evidențiază stările afective ale emitorului și se manifestă mai ales prin interjecții emotionale ("vai!", "uf!", "of!", "ah!", "ura!", "valeu!", "aoeu!" etc!), mijloace stilistice sau propozitii exclamative, având ca scop ilustrarea atitudinii afective a vorbitorului.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

2. Functia conativa (de apel/retorica/persuasiva) orienteaza enuntul catre destinatar (receptor), cu scopul de a obtine o reactie/raspuns de la acesta si este realizata prin imperativul verbelor: "vorbeste!", "haide!", "vino!", "raspunde!" si vocativul substantivelor; aceasta functie se afla in relatie de reciprocitate cu functia expresiva, deoarece ambele ilustreaza o stare, un sentiment, o traire, adica apeleaza la afect.

3. Functia referentiala (denotativa/cognitiva/informativa), orientata spre referentul mesajului, comunica informatii privitoare la lumea fictionala sau reala, prin formularea de enunturi neutru-informative, care constituie, de altfel, si scopul functiei.

4. Functia fatica asigura controlul comunicarii dintre interlocutori (canalul), prin intrebari, afirmatii sau confirmari ("intelegi?", "unde te gandesti?", "Sigur ca da", "bineinteles"), care verifica atentia fiecaruia dintre ei.

5. Functia metalingvistica verifica termenii comunicarii (codul), garantand faptul ca acele cuvinte folosite au forma si sensul corecte, astfel incat receptarea mesajului sa fie clara. Se ofera explicatii suplimentare, gesturi care sa completeze ideea, intonatia sugestiva pentru decodarea mesajului de catre receptor.

6. Functia poetica (estetica/literara) se manifesta, in special, in poezie, mesajul fiind alcătuit din simetrii sintactice, elemente prozodice sau cuvinte cu sens figurat (conotative). Aceasta functie evidentaiza mai ales forma si mai putin continutul comunicarii, fiind vizibila si in sloganuri publicitare, proverbe, expresii si locutiuni populare etc. Functia poetica se combina cu celelalte functii pentru ca, in diversele specii poetice, se manifesta si functia conativa, de exemplu, in oda sau epistole.

4.2. Comunicarea organizata, informarea si comunicarea organizationala

Pentru a putea fi caracterizata drept organizata, comunicarea organizationala trebuie sa prezinte urmatoarele caracteristici:

- sa fie orientata spre finalitate (scop), adica sa reflecte un plan de ansamblu si obiectivele pe care si le asuma organizatia;
- sa fie multidirectionala, adica sa se realizeze de sus in jos, pe orizontala, pe verticala etc.;
- sa fie instrumentala, adica sa se sprijine pe o varietate de suporturi in functie de obiectiv;
- sa fie adaptata, adica sa foloseasca sistemele de informare specifice fiecarui sector de activitate si sa concorde cu toata cultura organizationala promovata;
- sa fie flexibila, pentru a integra comunicarea informală si pentru a crea structurile care o favorizeaza;

Drept urmare, comunicarea organizationala nu este un proces spontan si natural. Ea trebuie proiectata in asa fel incat sa permita:

- coordonarea: proces ce are in vedere atingerea unui obiectiv prestabil, necesar pentru realizarea scopului final al organizatiei;
- armonizarea : activitate ce are drept scop definirea unui obiectiv comun;

Dupa cum se poate observa, trasaturile proprii comunicarii organizate merg in paralel cu cele ale organizatiei comunicante. Acest lucru este firesc, pentru ca procesul de comunicare trebuie sa fie proiectat in asa fel incat sa contribuie la indeplinirea obiectivelor organizatiei. Comunicarea trebuie sa fie gestionata in conformitate cu un plan strategic de ansamblu al activitatii specifiche organizatiei. Daca acest plan nu exista, comunicarea se desfasoara aleatoriu; in cazul in care apar



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

efecte pozitive in urma desfasurarii unui astfel de proces, atunci sunt cu totul si cu totul intamplatoare. Greseala cea mai frecventa care se face in acest context este asa numitul mit tehniciст. Se considera ca suporturile communicationale, mai ales daca este vorba de tehnologii informationale de ultima ora, sunt suficiente pentru a asigura un proces de comunicare permanent, fluent si eficient. Acest lucru nu se intampla, insa, decat foarte rar.

Daca tehnologiile communicationale nu sunt puse in relatie cu un plan strategic de ansamblu, folosirea lor este irelevanta pentru atingerea scopurilor asumate de organizatie. Mai mult decat atat, prezenta lor nu garanteaza exploatarea in folosul organizatiei. Nu in ultimul rand, trebuie sa se tina seama de contextul social si de cultura proprie fiecarei organizatii.

In mod evident, co-existenta comunicarii organizate si a organizatiei comunicante reprezinta un caz ideal de eficienta. Pentru ca el sa devina realitate, trebuie actionat in doua directii principale: favorizarea fluxurilor de comunicare la toate nivelurile si ameliorarea functionarii organizatiei.

In acest context, se impune distinctia dintre informare si comunicare, termeni adesea confundati. Astfel, informarea tine exclusiv de transferul de continut (emisie si receptare), in timp ce comunicarea se refera la schimburile de structuri cognitive ce vizeaza schimbarea comportamentului celuilalt. Adesea, comunicarea este coborata de obicei la nivel de simpla informare, rezultatul fiind absenta unui feedback adevarat din partea receptorilor. In lipsa feedbackului, deciziile se iau exclusiv la nivel managerial, fara consultarea celor implicati direct in realizarea scopurilor organizatiei.

Altfel spus, termenul de informare se refera la situatiile in care rolul activ ii revine exclusiv receptorului, in timp ce comunicarea vizeaza un sistem de relatii interactive. Informarea consta deci, in relationarea oamenilor cu faptele, iar comunicarea in relationarea interpersonala. Informarea functioneaza intr-un singur sens, de la emitator catre receptor. Dimpotriva, comunicarea se realizeaza in mai multe directii, fiecare emitator devenind la randul lui receptor si invers, in cadrul aceleiasi secvente de comunicare.

In acest context, organizatia trebuie sa isi regleze atat fluxurile informationale, cat si pe cele communicationale. In primul caz, ea emite mesaje in interior sau in exterior si recepteaza si analizeaza mesaje provenind din exterior si din interior. In al doilea caz, organizatia este pe de o parte vectorul schimburilor interactive cu mediul extern (mai ales cu clientii), iar pe de alta parte cea care regleaza schimbul de informatii intre salariati, atat la nivel formal cat si informal. Trebuie mentionat ca acesta este un alt punct sensibil al organizatiilor aflate in plin proces de tranzitie. Daca importanta relatiei cu exteriorul a fost mai mult sau mai putin constientizata, pentru ca in fond de ea depinde supravietuirea organizatiei, legatura cu interiorul este constant neglijata. Mesajele care provin din interior (mai ales daca ajung la factorii de decizie prin intermediul canalelor informale) sunt aproape intotdeauna ignore.

Abordarile clasice ale comunicarii se inscriu in general in doua categorii: teoriile care plaseaza comunicarea in relatie cu tehnologiile folosite drept suport (Shannon, Wiener) si cele care o trateaza din perspectiva psihosociologica (Scoala de la Palo Alto).

Pentru o gestionare eficienta a comunicarii organizationale, trebuie sa avem in vedere ambele aspecte pentru ca:

- in planul inovatiilor tehnologice care afecteaza comunicarea, organizatia se situeaza la intersectia noutatilor aparute in informatica, in telecomunicatii etc.;
- in planul relatiilor interpersonale, organizatia se confrunta zi de zi cu problemele de comunicare ce apar intre diversele categorii de personal care lucreaza in interiorul sau: intre



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

salariali si persoanele aflate in functii de conducere, intre directori si sindicate, intre angajati etc.;

- in planul politicilor si strategiilor manageriale, organizatia trebuie sa isi formuleze atat obiectivele de receptare, cat si pe cele care privesc emisia de mesaje, pentru a atinge maximul de eficienta in domeniul respectiv.

Aceasta a treia dimensiune este, cel mai adesea, ignorata. Daca in cazul adoptarii inovatiilor tehnologice care constituie suportul comunicarii, majoritatea intreprinderilor in tranzitie se confrunta, in primul rand, cu lipsa de fonduri necesare achizitionarii unor astfel de tehnologii, formularea unei strategii communicationale este o idee relativ noua si in Occident. Incepand cu anii '70, in Occident a inceput sa se resimta din ce in ce mai mult necesitatea comunicarii externe, pentru a se promova in exterior o anumita imagine (pozitiva) a organizatiei. Cu toate acestea, si in spatiul Europei Vestice comunicarea interna este o preocupare destul de recenta. Cand acest tip de comunicare exista, el are trei caracteristici de baza, care sunt de obicei alternative:

- se sprijina pe suporturi informative, canalele de comunicare fiind revistele, ziarele, reuniunile, computerele, avizierile;
- afiseaza o dimensiune strategica, afirmand necesitatea de a comunica eficient, desi in cele mai multe cazuri nu exista niciun plan strategic de comunicare;
- considera informatiile provenind din exterior drept una cu resursele strategice ale organizatiei.

In organizatiile aflate in tranzitie, de cele mai multe ori, lipsesc toate cele trei dimensiuni ale comunicarii interne enumerate mai sus. Comunicarea computerizata se considera inca scumpa, ca atare, numai anumite sectoare de activitate sunt dotate cu astfel de tehnologii. Singurele forme de comunicare interne sunt reuniunile si avizierile, care mediaza exclusiv comunicarea formală, sub forma indicatiilor si rapoartelor de activitate.

In plus, se confunda foarte des noțiunile de sistem de informare si plan de comunicare. Cel mai adesea, organizatia construieste sisteme de informare, crezand ca astfel asigura o buna comunicare interna, cand de fapt nu face altceva decat sa reglementeze rolurile de emitator, respectiv receptor. Aceste sisteme de informare la randul lor sufera de anumite patologii, cauzate de o proiectare defectuoasa. Ele pot fi grupate in trei categorii, fiind de fapt problemele legate de:

- volumul informatiei;
- calitatea informatiei;
- propagarea informatiei.

Volumul informatiei. Sistemele de informare proceseaza, de obicei, o cantitate uriasa de informatie, ceea ce are ca efect imposibilitatea exploatarii tuturor datelor pe care le emite/recepteaza organizatia. Se produc, de asemenea, blocaje de informatie sau intermitente in fluxurile communicationale.

La fel de posibil este sa se produca si cazul invers: sistemele proceseaza o cantitate insuficienta de informatii sau privilegiaza anumiti actori din spatiul organizational. Cazul tipic este cel al directorului care ia decizii de unul singur, pornind de la informatii partiale.

Calitatea foarte scazuta a informatiei. De foarte multe ori, datele sunt imprecise sau irelevante pentru obiectivele sau asteptarile organizatiei. Informatiile sunt foarte greu accesibile, acest lucru nedatorandu-se neaparat precaritatii tehnologice, ci lipsei de dinamism a rolurilor de emitator/receptor. O alta problema foarte frecventa este lipsa de adevarare intre momentul in care este nevoie de anumite date si momentul in care acestea sunt efectiv furnizate/primite. De obicei,



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

informatiile ajung prea tarziu la beneficiar, ceea ce are un impact negativ asupra eficientei organizatiei.

Propagarea defectuoasa a informatiei. Viteza de difuzare a informatiilor este, in general, prea lenta. Exista si cazuri in care este prea rapida si atunci anumite date, care pot avea o importanta considerabila, sunt iremediabil pierdute. Nu se realizeaza propagarea informatiilor pe orizontala, ci numai pe verticala. In aceasta situatie, persoanele implicate direct in indeplinirea scopurilor organizatiei sunt private de accesul la informatie, ceea ce evident, afecteaza functionarea eficienta a intreprinderii. O alta problema este decodarea incorecta de catre anumite persoane, care conduce la greseli de interpretare.

Acest ultim punct este esential pentru desfasurarea normala, atat a activitatii organizatiei, cat si a procesului de comunicare. Comunicarea de orice tip, nu numai cea organizationala este in general afectata de dificultatile cu care se confrunta receptorul in intelegerarea mesajului transmis de emitor. Aceste dificultati nu tin neaparat de terminologia utilizata, ci de resorturile psihologice ale individului care influenteaza decisiv relatiile internationale. In compensatie, fenomenul de feedback transforma informarea in comunicare. Problema care se pune automat este daca acest proces rezida in simpla verificare a corectitudinii receptarii sau, dimpotriva, daca are ca efect influentarea reciproca, cu posibilitatea de a determina emitorul sa-si modifice punctul de vedere initial. Aceasta distinctie este foarte importanta pentru activitatea manageriala. Intr-adevar, formele moderne de management (in special managementul de tip participativ) pun accent pe promovarea comunicarii nestanjenite intre directori si subordonati. Astfel de politici de resurse umane privesc feedback-ul si comunicarea in general drept un proces de inter-influentare. In caz contrar, exista pericolul de a crea numai aparenta comunicarii, cand de fapt este vorba de o activitate de conducere dominatoare sau chiar de manipulare.

Toate aceste vicii communicationale afecteaza logica de ansamblu a sistemului. Ideea de comunicare organizata presupune evitarea unor astfel de situatii printr-o analiza prealabila a necesitatilor si obiectivelor organizatiei, care vor fi reflectate intr-un plan strategic de ansamblu.

4.3.Comunicarea in contextul schimbarii organizationale

Schimbarea mediului in care functioneaza organizatia atrage dupa sine reproiectarea activitatii interne, introducerea de noi strategii, impreuna cu setul corespunzator de relatii de comunicare si cu construirea unei noi culturi organizationale. In general, nevoia de restructurare a organizatiei este perceputa de salariatii ca un factor de stres si de frustrare. In aceste conditii, pe canalele de comunicare neformale incep sa circule informatii declansatoare de panica (de obicei sub forma zvonului), care afecteaza in mod necesar functionarea de ansamblu a organizatiei. Este o iluzie ca acest flux informational poate fi pe deplin controlat. El poate fi insa limitat si contracarat intr-o oarecare masura de transmiterea de informatii pertinente si exacte despre schimbarile ce au loc in organizatie. Mai mult decat atat, acest tip de mesaj trebuie insotit permanent de ideea ca schimbarea nu trebuie sa provoace niciun fel de reactii negative din partea salariatilor, pentru ca ea este inevitabila intr-un context concurrential. Restructurarea nu este nicidcum sinonima cu penalizarea sau cu concedierea, ci un proces normal de adaptare la mediu, necesar supravietuirii organizatiei. Atat comunicarea formală, cat si cea neformală, trebuie sa scoata in evidenta faptul ca schimbarea este benefica nu numai pentru organizatie in ansamblul ei, ci si pentru angajati. Daca acest mesaj este transmis si receptat in aceasta forma, rezultatul va fi reducerea tensiunilor,



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

fidelizarea membrilor fata de strategiile alese de companie, adoptarea mai relaxata a noilor modificari de climat si de cultura organizationala, si nu in ultimul rand, transmiterea de mesaje favorabile catre exterior. Acest lucru este foarte important pentru ca, venind pe o cale neoficiala, dar confirmand pozitia publica a organizatiei, informatia despre schimbarile pozitive din interior devine mult mai credibila.

Revenind la precizarile anterioare, acum este mult mai clar de ce salariatii trebuie sa stie si sa creada pentru a voi sa transmita informatii pozitive despre organizatie in mediul acesta.

Dupa Candea, misiunea comunicarii interne consta in:

- asigurarea ca angajatii sa inteleaga si sa sprijine schimbarile ce au loc in organizatie;
- formarea si influentarea culturii organizationale in procesul de adaptare la schimbarile ce au loc in mediu;
- influentarea atitudinii si comportamentului angajatilor privind calitatea si clientul;

O astfel de strategie de comunicare poate fi realizata numai prin intermediul unui proces managerial de tip participativ. Un management autoritar, care nu incurajeaza feedback-ul si participarea, care promoveaza relatii relativ rigide intre palierele si departamentele organizatiei nu are suficiente resurse pentru schimbarea mentalitatilor salariatilor, schimbari absolut esentiale pentru construirea unei culturi organizationale calitative.

In acest context, comunicarea devine instrumentul de baza al reproiectarii. Pentru aceasta, ea trebuie sa indeplineasca urmatoarele conditii:

- sa aiba loc fara incetare si folosind toate suporturile care exista in organizatie. Cand se pune problema reproiectarii, nu poate fi vorba de prea multa comunicare. Reproiectarea trebuie anuntata, explicata si introdusa prin comunicare;
- sa fie simpla si clara. Conceptele de baza si motivarea legate de reproiectare trebuie exprimate pe intelesul tuturor;
- sa actioneze mai degraba la nivel emotional decat la nivel rational;
- sa fie dramatica;
- sa sugereze importanta si urgența procesului de reproiectare.

In paralel, comunicarea externa trebuie sa transmita publicurilor tinta aceeasi imagine pozitiva a schimbarii organizatiei, accentuand aspectul pozitiv al schimbarii pentru beneficiari (clienti, furnizori, investitori) ca si importanta ei pentru comunitate, mass-media, publicul larg.

Comunicarea organizata presupune, deci, punerea de acord cu obiectivele organizatiei prin realizarea unui dozaj optim intre formal si informal, intre comunicarea interna si comunicarea externa. In acelasi timp, trebuie avut in vedere faptul ca problemele de comunicare ce apar inevitabil intr-o organizatie nu pot fi rezolvate printr-o reteta unica sau printr-un anumit tip de reactie. Identificarea clara a obiectivelor si trebuintelor organizatiei tine, oricat ar parea de ciudat, de domeniul comunicarii si nu de departamentele de marketing. Tot comunicarea faciliteaza intelegerea aspectelor socio-psihologice ale functionarii organizatiei, reconsiderarea tehnicilor utilizate, realizarea concertarii si coerentei care sunt, de fapt, asa cum aratam de la inceput, obiectivele majore ale procesului de comunicare.

Comunicarea nu reprezinta un scop in sine. Existenta ei nu poate fi conceputa in afara sprijinirii unei politici generale, orientata spre atingerea scopurilor asumate de organizatie. In aceasta situatie, organizatia si comunicarea trebuie privite ca instrumente complementare si nu ca tehnici independente. Acesta este motivul pentru care organizatia trebuie sa fie comunicanta iar comunicarea organizata.

O organizatie care se doreste comunicanta trebuie sa prezinte anumite caracteristici:



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

- sa fie deschisa, pentru a putea comunica cu exteriorul, emiterea, respectiv receptarea de mesaje constituindu-se intr-un proces interactiv;
- sa fie evolutiva, adica sa nu valorizeze rutina, ci inovatia;
- sa fie supla pentru a permite un dozaj oportun al comunicarii formale si informale;
- sa fie orientata explicit spre finalitate, pentru a crea cadrul cel mai potrivit pentru desfasurarea comunicarii formale;
- sa responsabilizeze, pentru a evita acumularile artificiale de putere prin stocarea de informatii;
- sa fie dinamica, pentru a putea crea prin intermediul informarii, specializarii si comunicarii mijloacele de a le transforma in realitate.

Organizatia comunicanta nu poate fi, deci, una birocratica. Ea presupune o organizare a muncii care favorizeaza implicarea, spiritul de echipa si un management de tip participativ.

Ameliorarea functionarii organizatiei trebuie sa fie o preocupare constanta a structurilor de conducere ale acesteia. Din nefericire, cel mai adesea aceasta este confundata cu modificarea organigramei. In realitate, pentru a avea ca rezultat eficientizarea organizatiei, schimbarea trebuie sa acopere doua palieri complementare:

- fondul schimbarii, care poate afecta diverse niveluri si departamente ale organizatiei, cum ar fi organograma, organizarea muncii, procedurile si mecanismele de coordonare ale activitatilor;
- forma schimbarii, care se refera la elementele care tin de modalitatile si metodele de introducere a acesteia (participarea actorilor, efectuarea de analize prealabile reorganizarii structurilor, derularea de experimente la scara redusa inainte de a generaliza schimbarea la nivelul intregii organizatii, alegerea strategiilor care sa pregateasca, sa insoteasca si sa succeda schimbarii).

Aceste doua procese sunt inseparabile, pentru ca forma este lipsita de sens daca nu este permanent raportata la fond, la obiectivele pe care acesta si le propune. Invers, fondul nu are coerenta si sanse de realizare, decat daca forma este pertinenta si adaptata la obiectivele de ansamblu si la mediul si cultura organizationala.

Dupa Bartoli, exista trei categorii de factori de risc, ce insotesc foarte frecvent procesele de restructurare organizationala:

Riscul de precipitare. Orice schimbare ar trebui sa tina cont de asa numita „cronobiologie” a organizatiei, adica de ritmul vietii organizatiei. O greseala foarte des intalnita este modificarea brusca a unor structuri considerate in mod eronat statice (organograma, procedurile, tehnologiile). Presupunerea ca aceste elemente sunt lipsite de dinamism si ca atare pot fi oricand modificate, are la baza persistentul mit tehnacist, care exclude elementul uman din ecuatie organizationala. In realitate, modificarea tuturor acestor structuri trebuie sa se desfasoare in timp, adaptarea fiind cuvantul cheie pentru obtinerea rezultatelor scontate. Organograma nu este doar un document care prevede distributia personalului. In posturile respective lucreaza oameni, care au nevoie de timp pentru a se adapta noilor cerinte ale organizatiei. La fel, procedurile si tehnologiile nu pot fi internalizate si aplicate pe loc in urma unei simple decizii. Personalul trebuie sa invete sa le foloseasca si sa le exploateze la capacitate maxima pentru a putea intr-adevar eficientiza activitatea desfasurata de organizatie. Daca impactul schimbarii asupra organizatiei nu este nici studiat sau macar intuit, atunci exista toate sansele sa se produca disfunctionalitati sau chiar blocaje.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

Riscul inadaptarii. Cea mai frecventa eroare este legata de ideea ca orice criza prin care trece organizatia poate fi rezolvata prin restructurare sau prin comunicare. Mai ales in situatia in care organizatia se confrunta cu un vid strategic, reorganizarea nu este solutia cea mai indicata pentru ca este cert ca nu va aborda lacunile de fond ale organizatiei, ci doar cele de suprafata.

Riscul importarii modelelor. Solutiile si instrumentele adoptate cu succes de structuri si organizatii similare exercita intotdeauna o atractie irezistibila asupra factorilor de decizie. Din nefericire, in cele mai multe cazuri nu se tine cont de specificitatea fiecarei organizatii, ignorandu-se faptul ca, desi structurile organizationale sunt asemanatoare sau uneori chiar identice, ele apartin unor culturi si medii diferite. In aceasta situatie, este posibil ca schimbarile sa fie respinse de la bun inceput sau sa fie acceptate cu conditia sa nu modifice structurile de adancime ale organizatiei.

Asa cum aratam anterior, reorganizarea nu trebuie privita ca un fenomen generator de panica si de disfunctionalitati, ci ca un proces normal de adaptare a organizatiei la un mediu puternic concurrential. Acest lucru este posibil numai daca modificarile de structuri sunt corelate cu o comunicare eficienta care sa puna accent pe inevitabilitatea, pe explicarea si pe beneficiile schimbarei. De fapt, restructurarea nu trebuie privita numai ca schimbare, pentru ca acesta este numai unul dintre elementele procesului, care cuprinde si alte aspecte, cum ar fi istoricul organizatiei si al culturii sale, posibilitatile sale de crestere, eficientizarea activitatilor desfasurate.

In esenta, trebuie avute in vedere urmatoarele elemente fundamentale ale restructurarii organizationale:

- Restructurarea este o activitate organizata, care trebuie sa includa diagnosticarea problemelor organizatiei, formularea unui plan strategic si mobilizarea resurselor care sa puna acest plan in aplicare.
- Restructurarea trebuie sa aiba loc la nivelul intregii organizatii.

Obiectivele restructurarii trebuie promovate de factorii de decizie. Tot acestia trebuie sa gestioneze efectele.

Programele de restructurare trebuie sa vizeze insanatosirea si eficientizarea organizatiei.

Modificările organizationale trebuie sa fie rezultatul unor interventii manageriale deliberate. Procedurile pot acoperi o gama foarte larga, incepand de la modificari de ordin tehnic, pana la programe de recalificare sau specializare a unor membri ai organizatiei.

4.4.Comunicarea cu mass-media

Termenul de mass-media desemneaza, in general, ansamblul modalitatilor si mijloacelor moderne de informare si influentare a maselor si provine din cuvantul latinesc "massa" - "o cantitate mare de entitati aggregate si "medium" (media - la plural) - mijloc de transmitere a ceva. In sens preponderent comunicational, termenul mass-media indica seturi de tehnici si metode de transmitere de catre furnizori centralizati, a unor mesaje unei audiente large, eterogene si dispersate geografic.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

Mass-media reuneste acele mijloace de comunicare ce permit informarea publica prin orice forme de imprimare, inregistrare, transmitere si comunicare, materializata in ziare, reviste, bullete periodice, emisiuni de radio si televiziune, orice alte forme de inregistrare grafica, fonica sau vizuala, destinate si folosite ca mijloace de exprimare si informare publica de masa.

Relatiile cu mass-media constituie una dintre cele mai importante parti componente ale relatiilor publice. Relatiile cu mass-media se aseamana cu miscarea in doua sensuri. Acestea constituie o veriga de legatura dintre organizatie si presa, radio, televiziune. Unul dintre imperitivele bunelor relatii dintre organizatie si mijloacele de informare este increderea si stima reciproca. Chiar si in veacul radioului, televiziunii, internetului, opinia publica in general se formeaza sub influenta a ceea ce citesc oamenii in presa centrala, locala, cea de specialitate. In acest context, e necesara o atitudine plina de stima fata de imaginea si traditiile presei libere, care in cea mai mare parte determina importanta acesteia. Cel mai bine ar fi ca relatiile cu presa sa se intemeieze pe baza increderei reciproce. Din zi in zi, intre reprezentantii presei si specialistii in relatii publice se stabilesc niste relatii bazate tot mai mult pe etica profesionala. Presa incepe sa constientizeze necesitatea contactelor cu institutiile, intelegand ca numai asa va obtine informatii veridice. La randul lor, specialistii in relatii publice apreciaza in mod deosebit rolul reprezentantilor presei pentru difuzarea masiva a unei informatii veridice si echilibrante, intelegand problemele legate de oportunitatea aparitiei unor sau altor publicatii in legatura cu spatiul limitat de pe paginile gazetelor.

Desi exista tendinta de a reduce numarul si, mai ales, diversitatea metodelor de comunicare cu media utilizand in mod excesiv comunicatul de presa (news release), mai exista numeroase alte instrumente de comunicare, fiecare avand scopuri si stiluri proprii. Fiecare dintre aceste produse exista separat. Totusi, metoda cea mai indicata in unele situatii, cum ar fi anunturile publice, este ca aceste materiale sa faca parte dintr-un pachet informativ pentru presa (media kit), destinat sa ofere editorilor idei de articole, precum si informatiile necesare scrierii acestora.

Principalele tehnici de comunicare cu media sunt:

- stirea de presa (press release);
- comunicatul de presa (news release);
- articolul de atractie (feature story);
- articole publicitate pentru revistele de specialitate;
- editoriale/comentarii gazduite;
- biografia (bio, biography);
- scrisoarea „carlig” (pitch letter);
- dosarul de presa (media kit);
- suportul fotografic;
- conferinta de presa;
- briefing-ul de presa;
- interviul (pentru presa scrisa, pentru TV, pentru radio);
- elemente ale comunicarii electronice;
- discursurile.

Functiile comunicarii in masa:



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

1. Functia de informare. Ziarele, revistele, radioul, televiziunea si internetul sunt canale care, prin informatiile difuzate satisfac o nevoie fundamentala a omului modern: informarea.
2. Functia de interpretare. In calitate de consumatori de informatii, puteti fi ajutati direct in interpretarea unor evenimente prin productii specifice de tipul editorialului sau al comentariului.
3. Functia instructiv-culturalizatoare. Acest lucru se realizeaza prin difuzarea de informatii si cunostinte cultural-stiintifice.
4. Functia de liant. Aceasta functie este consecinta celor anterioare si se refera la faptul ca poate genera un mecanism de solidaritate sociala, in caz de calamitati naturale, de exemplu.
5. Functia de divertisment. Radioul si televiziunea realizeaza numeroase emisiuni de divertisment. Acestea sunt cele mai ieftine mijloace de divertisment, in comparatie cu participarea la concerte si alte spectacole.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

5. Necesitatea utilizarii TIC în societatea modernă

5.1. Impactul social al utilizării TIC

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 facut posibil ca în implementarea ei să fie implicați specialisti, dar și nespecialiști, acestia din urmă enunțând probleme nerezolvabile, pe care, chipurile, numai ei le-ar putea soluționa, enunțând idei irealizabile. Multi pseudoinventatori, pornind de la inventarea de către Thomas Edison a sistemului electric de iluminare, au propus fel și fel de pseudoinvenții care nu reuseau decat 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 cat o tehnologie este mai puternica atunci cand este folosita corect, conform scopului pentru care a fost creata, cu atat ea este mai nociva atunci cand este folosita in mod abuziv. Utilizarea tehnologiei informației și comunicărilor (TIC) presupune luarea în considerație a unor probleme de ordin: tehnic (hardware și software, vulnerabilitatea sistemelor informatic), managerial (de mare utilitate în stabilirea politicii afacerilor), legal (noi reglementări și legi, impunerea aplicării eficiente a prevederilor legale, sancționarea actelor criminale etc), educational (utilizatorii TIC trebuie să devină consențitori 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 piată (competiția și cererea utilizatorilor de mijloace tehnice pot genera multe perfectionari tehnice, atât ca hard cât și ca soft). În utilizarea TIC, trebuie să ne adaptăm la schimbările care vor apărea în structura funcțiunilor sociale, să devenim consențitori ca să trebui să învățăm noi meserii, să capătăm noi abilități, să devenim mai buni, mai conștinciosi, perfectionând continuu relațiile sociale. Procedeele, metodele și tehniciile care stau la baza utilizării TIC continua să se dezvolte și să se diversifice exponential, an de an, și se estimează că ritmul de creștere exponentială 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 potential nociv, să incalce legalitatea sau să fie folosit chiar și pentru organizarea și desfășurarea de activități criminale. În acest context, societatea informatională – 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 oricarei 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 actualiei revoluții informatiche. TIC a devenit o parte integrantă a traiului nostru cotidian, a activitatilor noastre economice, a vietii 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



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

societatii informationale. Este un fapt comun in a recunoaste ca informatia este omniprezenta in activitatile umane. TIC, de la calculatorul personal la reteaua Internet, de la telefonul mobil pana la retelele mondiale de comunicatii, sunt in plina dezvoltare si ne transforma viata, relatiile, organizarea societatilor. Astazi suntem angajati intr-o mare schema de crestere, amplificare si extindere a relatiilor si a comunicatiei intre toate fiintele si toate lucrurile. Potentialul Internetului de a informa, educa, distra si de a se constitui ca suport pentru organizarea si desfasurarea afacerilor la scara globala este considerabil.

In prezent, in primii ani ai mileniului III, a devenit evident ca „infrastructura informationala” (retetele interconectate de calculatoare, dispozitivele si software-ul aferent) poate avea un impact tot atat de mare, daca nu si mai important, asupra structurilor mondiale economice si sociale, decat retelele precedente. Dezvoltarile TIC din ultima decada au transformat deja societatea noastra sub multe aspecte, dintre care mentionam: – modul in care ne reprezentam societatea in care traim; – relatiile interumane si intercomunitare; caile prin care putem dispune de o varietate de servicii, incepand cu invatamantul si asistenta medicala, pana la emisiunile de divertisment si comert.

5.2.Efectele pozitive ale utilizarii TIC

Impactul pozitiv social-economic al utilizarii TIC poate fi structurat pe urmatoarele directii de transformare a societatii umane:

1. Transformarea modului in care comunicam. Mai mult de 1 miliard de oameni pot accesa simultan reteaua Internet, pot sa organizeze intalniri electronice in timp real, sa gestioneze tranzactii financiare, sa vorbeasca cu prietenii sau rudele, indiferent de locul in care sunt situati. Toate aceste actiuni simultane nu sunt dependente de limba de exprimare, intrucat se poate face, simultan si automat, o traducere din mai multe limbi, si nici de anumite limite fizice ale interlocutorilor, deoarece dispozitivele de introducere a datelor asigura mai multe variante: tastatura, semnal vocal, semne grafice, scris de mana etc. Internetul se afla la baza revolutiei din domeniul telecomunicatiilor.

2. Transformarea modului in care disponem de informatie. O persoana poate accesa, interoga sau imprima textul oricarei carti, reviste, ziar etc., introdus intr-o baza de date, orice informatie video etc., prin simpla atingere a mouse-ului sau a ecranului, prin adresare verbală catre calculator. Un individ poate opta pentru un anumit mod in care sa i se comunice datele solicitate: text, imagine, semnal audio etc. Informatia poate fi referitasi prelucrata, poate fi incorporata in mai multe moduri, poate sa se adauge valoare si poate fi analizata prin instrumentele softexistente.

3. Schimbarea modului in care invatam. Orice persoana poate participa la programe educationale on-line, independent de situarea sa geografica, de varsta, de limite fizice, de programul personal. Oricine poate accesa materialele educationale stocate in memoria calculatorului, reapeland lectiile anterioare, actualizand abilitati sau selectand diferite metode de invatare, cu scopul de a identifica cel mai eficient stil de munca. Programele educationale pot fi adaptate cerintelor fiecarui individ, astfel ca revolutia informationala sa ajunga la toata lumea si ca nimeni sa nu fie situat in afara posibilitatilor de dezvoltare.

4. Transformarea naturii si a modului in care facem comert. Orice companie comerciala va putea fi usor abordata de clientii sai, independent de situarea lor geografica. Ea receptioneaza imediat reactia clientilor, ajusteaza, in caz de necesitate, strategia de marketing sau modifica



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

stocurile de produse, in functie de aceste reactii. Consumatorii pot procura produsele sau serviciile cu cele mai convenabile raporturi pret/performanta, lansand comanda de la serviciu. Livrările electronice se fac cu certitudine la client si asigura, in acelasi timp, furnizorilor accesul imediat la banii lichizi generati de efectuarea vanzarilor. Consumatorul primeste automat un raport financiar, care-i permite sa aiba o imagine actualizata a situatiei sale financiare.

5. Schimbarea modului in care muncim. Locul de munca nu mai este legat de o anumita localitate geografica, astfel ca un angajat poate sa-l acceseze, indiferent unde s-ar afla sau in timp ce se deplaseaza. Angajatii pot accede la anumite functii fara a fi obligati sa locuiasca in zone metropolitane importante. Ei pot sa aleaga locul unde traiesc, mai degraba in functie de preferintele familiei sau de preferintele pentru un anumit stil de viata decat de oportunitatile pietei fortei de munca. Un loc de munca cu o mare flexibilitate poate fi adaptat la cerintele fiecarui individ, de la persoane handicapate fizic la persoane in varsta.

6. Transformarea practicii asistentei medicale. Aplicatiile de telemedicina au devenit un fapt comun. Specialistii folosesc videoconferinte si metode de consultare de la distanta pentru a trata pacienti situati la cteva sute de kilometri de medic. Chirurgia asistata de calculator poate fi demonstrata prin Internet, pentru a face cunoscute in lumea intreaga procedurile folosite. Sisteme expert, bazate pe analiza unei urias cantitati de informatie medicala, asista activitatea medicilor. Pacientii pot lua decizii privind propriul lor tratament prin noi modele de interactiune cu medicii lor si pe baza accesului crescand la informatia biomedicala, prin intermediul bibliotecilor medicale digitalizate, existente pe Internet.

7. Transformarea modului in care proiectam si fabricam bunuri. Produse si structuri complexe pot fi proiectate prin simulare pe calculator. Proiectantii produsului, furnizorii de materii si materiale, producatorii si utilizatorii participa la procesul de proiectare, influentandu-l prin reactiile lor. Procese multiple de fabricatie si proiectare pot fi explorate rapid, pentru a se stabili care sunt cele optime, ceea ce se concretizeaza in produse sigure, de inalta calitate si la preturi reduse.

8. Transformarea modului in care se face cercetarea. Cercetarile se pot desfasura in laboratoare virtuale, in care oamenii de stiintasi inginerii pot sa-si realizeze sarcinile stabilite, independent de situarea lor geografica. Cercetatorii interactioneaza cu colegii, au acces la instrumentatie si aparatura, isi impart si schimba resurse computationale si acceseaza informatia in biblioteci digitale. Toate revistele stiintifice si tehnice sunt disponibile on-line, permitand cititorilor sa exploreze, pe baza de parola, interactiv, cercetarile publicate.

9. Transformarea relatiei om – mediu. Modele climatice certe permit sa se determine distributia si rata schimbarilor climatice si sa se elaboreze previziuni meteorologice sectoriale si regionale cu o mai mare acuratete. Modele sofisticate prevad cu precizie raspunsul ecosistemului pamant la schimbarile climatice (temperatura, umiditate, compozitia atmosferei etc.). Alte modele complet integrate permit oamenilor de stiintasi politicienilor sa ia act de informatiile privind tendintele de evolutie a numarului populatiei, tendintele de evolutie climatica, utilizarea resurselor, valoarea resurselor economice si naturale, atunci cand se adopta decizii privind optiunile de costuri si tehnici eficiente pentru a reduce sau a adapta schimbarile climatice.

10. Modificarea modului de lucru al conducerii administrative. Serviciile administratiei centrale pot fi accesate liber de cetateni, independent de situarea lor geografica, de nivelul lor de instruire in domeniul calculatoarelor sau de capacitatatile lor fizice de a se deplasa. Sisteme inteligente ghideaza cetatenii, furnizandu-le modalitatea de a obtine informatia cautata. Documentele si formularurile vor putea fi accesate, completate si supuse aprobarii automat,



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

electronic. Informatia va fi procesata si vor fi transmise, aproape simultan, raspunsuri la problemele ridicate de cetateni. Impactul pozitiv al acestor transformari 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 voinți politice care să acioneze în consecință.

5.3. Efectele negative ale utilizării TIC

Raspandirea tehnologiilor informației și comunicatiilor în aproape toate domeniile vieții, precum și interconectarea calculatoarelor în rețele internaționale au facut ca afacerile, administrația și societatea să depindă de eficiență și securizarea TIC. Aceasta dependență este cu atât mai „sensibilă” cu cat 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 Directiei XIII a Comisiei Europene, se arată că, fără a se face referire la aspectele tehnice legate de securitatea sau fiabilitatea insuficiente ale rețelelor informație, impactul negativ al utilizării TIC se concretizează în următoarele infracțiuni:

1. Incalcarea 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 existenței unor baze de date guvernamentale și private care contin date personale ale cetățenilor, acestia risca să devină victime ale „agresiunii informație”, care se poate manifesta sub următoarele forme: – utilizarea neautorizată a datelor de către angajații a caror sarcina este să actualizeze fisierele cu informații; – scurgerea accidentală de informații prin neglijență sau lipsă de atenție a unor angajați sau prin accesul unor intruși; – propagarea de erori și pagubele pricinuite de acestea; – folosirea intentionată a datelor în scopuri pe care unii oameni le consideră obiectibile.

2. Violarea drepturilor de proprietate intelectuală. Cartile, articolele, melodiile, lucrările de artă, filmele, piesele dramatice, interpretările artistice, programele de calcul etc. sunt apărate prin dreptul de autor, care protejează creatorul în a-si folosi, conform opiniei sale, opera și în a fi recompensat pentru ceea ce a creat. Din pacate însă, aceste valori pot fi foarte ușor multiplicate 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 posibilitatele de incalcare a drepturilor de proprietate intelectuală. La începutul lunii martie 2005, Asociația pentru Combaterea Contrafacerilor a participat la organizarea unui seminar, în cadrul căruia s-a arătat că în România piratarea a devenit o afacere prosperă pentru contrabandisti, care realizează anual profituri de 50 milioane euro. Din 10 CD-uri cu muzica, 7 sunt piratare. Înregistrările de muzica românească sunt piratare în proporție de 50%, iar cele de muzica străină în proporție de 80%. Aproximativ 97% din CD-urile cu jocuri pe calculator sunt piratare, iar 55% dintre români vad filme care încă nu au fost lansate pe piață, deoarece cumpără astfel de CD-uri.

3. Infracțiuni economice. Calculatoarele au facut ca multe activități economice să se desfășoare mai ușor. În mod analog, ele au facut ca și multe activități ilegale să fie efectuate mai ușor de către infractori. Utilizarea TIC a facut posibil ca vechi infracțiuni (hold-up-ul bancar, de pilda, să efectueze fără arme și masti, de la distanță, cu ajutorul tastaturii și capacitatii de a sparge coduri de securitate) să fie efectuate pe cai noi și să creată noi posibilități de frauda (dirijarea de



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

fonduri de catre personalul angajat, care are sarcina de a actualiza fisierele). Crima organizata, notiune care nu mai inglobeaza numai mafiiile traditionale, ci si teroristii si alte grupari de persoane asociate pentru a comite delicte si al caror principal scop este de a realiza profituri fara a respecta granitele nationale, utilizeaza de peste 20 de ani TIC, facilitatile retelelor de calculatoare, tot ceea ce contine o valoare adaugata imateriala.

4. Diseminarea de materiale cu continut ilegal. Schimburile de mesaje prin Internet sunt complet liberalizate si pot fi initiate de persoane fizice sau juridice, fara nici o aprobare, diferentiindu-se net de cele efectuate prin intermediul radioului sau companiilor de televiziune. Este adevarat ca majoritatea fisierelor cu materiale pornografice explicite se afla sub parola, care se distribuie contra cost numai dupa ce se identificasolicitantul ca fiind adult. Diseminarea de materiale obscene este considerata de marea majoritate a legislatiilor nationale ca fiind ilegala. Este, insa, foarte dificil, daca nu imposibil, sa se faca distinctie intre un material obscen, unul pornografic si unul erotic. O alta categorie de acte ilegale, produse prin Internet, este constituirea de grupe e-mail de pedofili, desi este, de asemenea, ilegal sa fotografiezi si sadiseminezi materiale pornografice cu copii. Prin Internet, contrar prevederilor legale, se disemineaza informatii privind fabricarea artizanalasi utilizarea de materiale explozive, materiale care propaga ura de rasa, materiale ofensatoare pentru anumite grupuri sau categorii de oameni etc.

Analiza celor patru directii de actiune infracionala prin utilizarea TIC evidentaaza faptul ca Internet-ul a devenit tara celor patru cavaleri ai Apocalipsei: crima organizata, terorismul, traficul de arme si de droguri, pedofilia. In studiul mentionat al Universitatii din Würzburg se preciza ca, pentru a se putea lupta impotriva infractiunilor comise prin intermediul TIC, trebuie stabilita o strategie pertinenta, la nivel international, care sa urmareaasca: – Actiuni de perfectionare a cadrului legal existent in domeniul informatic; – Perfectiuni tehnologice soft de criptografie, care sa eliminate posibilitatea decriptarii; – Cresterea performantelor tehnologice de fabricatie a hard-ului, care sa diminueze posibilitatea de actiune a hackerilor; – Masuri educationale prin care sa se extinda concepte preventive, apreciate ca fiind mai eficiente decat cele punitive.

O tehnologie noua, inclusiv TIC, trebuie comparata cu alternativele sale tehnice si este necesar sa se efectueze un bilant al avantajelor si dezavantajelor generate. Se poate aprecia ca evolutia tehnologica a fost un factor major in generarea de bunastare, libertate de actiune si oportunitati de dezvoltare pentru sute de milioane de oameni. Aceasta nu inseamna ca TIC nu prezintasi unele aspecte nedorite. Noi trebuie sa studiem TIC ca pe orice alta noua tehnologie, sa-i identificam aspectele pozitive si negative, pentru a reduce tot ceea ce este defavorabil si a dezvolta ceea ce este util omului.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

6. Bibliografie selectiva

1. AGABRIAN, Mircea. Sociologie generala. Iasi: Institutul european, 2003;
2. ANEMTOAICEI, Ovidiu, Minoritarul discurs al egalitatii de gen si invizibilii barbatii. Minoritati, institutionalizari si metadiscursuri aferente, Sfera Politicii, (138), 2009;
3. BADEA, Leonardo, Rolul empatiei in dezvoltarea inteligentei emotionale a liderului, Targoviste, 2010;
4. BALLMER-CAO, T.H. (editeur), Genre et politique. Débats et perspectives, Paris: Éditions Gallimard, 2000;
5. BALUTA, Oana (editoare), Gen si putere. Partea leului in politica romaneasca, Bucuresti: Editura Polirom, 2006;
6. BALUTA, Oana, DRAGOLEA, Alina, IANCU, Alice, Gen si interese politice. Teorii si practici, Iasi: Editura Polirom, 2007;
7. BULGARU, Maria (coordonator). Sociologie (manual). Vol. I. Chisinau: CE USM, 2003;
8. Codul civil roman, Editura Luminalex, Bucuresti 1997;
9. Constitutia Romaniei, editura All Beck, Bucuresti 2003;
10. CURIC, Irina, VAETISI, Lorena, Inegalitatea de gen: violenta invizibila, Cluj-Napoca: Editura Eikon, 2005;
11. Declaratia Universala a Drepturilor Omului, art.23, adoptata si proclamata de Adunarea Generala prin Rezolutia 217 A(III)din 10.12.1948;
12. Dictionar de sociologie. Coordonatori : Zamfir,Catalin, Vlasceanu,Lazar. Bucuresti, 1993;
13. Drepturile Omului Legislatie, Editura Morosan, Bucuresti 2005;
14. D. Bogdan si M. Selegean, „Drepturi si libertati fundamentale in jurisprudenta Curtii Europene a Drepturilor Omului”, Editura All Beck, Bucuresti 2005;
15. GROSU,Nicolae. Esentele sociologie. Bicuresti: Editura militara, 1997;
16. GRUNBERG, Laura, Gen si societate, in Lazar Vlasceanu (coordonator), Sociologie, Iasi: Editura Polirom, 2010;
17. HURUBEAN, Alina, „Egalitatea de sanse in relatiile de gen – exigențe europene și realități românești”, Anuarul Universitatii „Petre Andrei” din Iasi, Iasi: Editura Institutul European, 2008;
18. LACATUS, Maria-Liana, Puscas Mihaela Penu, „Cultura civica”, Editura Corint, Bucuresti 2000;
19. MAGYARI-VINCZE, Enikö, Regimurile de gen și cetatenia femeilor, in COSMA, Ghizela, MAGYARI-VINCZE, Enikö, PECICAN, Ovidiu (editori), Prezente feminine. Studii despre femei în România, Cluj-Napoca: Editura Fundatiei Desire, 2002;
20. MAGYARI-VINCZE, Enikö, Diferența care contează. Diversitatea socio-culturală prin lentila antropologiei feministe, Cluj-Napoca: Editura Fudatiei Desire, 2002;
21. MIROIU, Mihaela, Drumul catre autonomie. Teorii politice feminine, Iasi: Editura Polirom, 2004;
22. MIHAILESCU, Ioan. Sociologie generala. Concepte fundamentale si studii de caz. Iasi, Polirom, 2003;
23. MIHAILESCU, Stefania (2002), Din istoria feminismului romanesc. Antologie de texte (1838-1929), Polirom, Iasi. Ghiduri si manuale



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014 - 2020

24. MIHAILESCU, Stefania (2006), Din istoria feminismului romanesc. Studiu si antologie de texte (1929-1948), Polirom, Iasi.
25. PASTI, Vladimir, Ultima inegalitate. Relatiile de gen in Romania, Iasi: Editura Polirom, 2003;
26. POPESCU-NEVEANU, P., Dictionar de psihologie, Bucuresti: Editura Albatros, 1978;
27. RUSU,C. VOICU, M. ABC-ul Managerului, Iasi, Editura Gh. Asachi, 1995;
28. TEODORESCU, Gheorghe, Sociologie generala, suport de curs;
29. TURNER, Bryan, S., Statusul / trad. din engl. de A. Preda. Bucuresti: Ed. Du Style, 1998;
30. ZLATE M.– Leadership si management Editura Polirom, Iasi, 2004.

Surse web:

1. <http://www.anofm.ro>.
2. <http://www.cncd.org.ro/legislatie/Legislatie-nationala/ORDONANTA-nr-137-din-31-august-2000-15/>.
3. <http://www.cpe.ro>.
4. http://www.dreptonline.ro/legislatie/legea_egalitatii_sanse_femei.php.
5. <http://ec.europa.eu>;
6. <http://eur-lex.europa.eu>;
7. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>.
8. http://www.femrom.ro/infopub/2010/raport%20final%20asupra%20cercetarii%20calitative_iulie2010.pdf.
9. www.fonduri-ue.ro;
10. www.fonduri-structurale.ro;
11. <http://www.gov.ro>.
12. <http://hdr.undp.org/en/statistics/gii/>
13. <http://www.insse.ro>.
14. <http://www.mmuncii.ro>.
15. <http://www.socwatch.org>.
16. http://www.smc.roedu.ro/index_htm_files/Suport%20de%20curs1.pdf
17. <http://www.un.org>
18. <http://www.voluntareuropean.ro/sev.php>;