



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Sorana Săveanu Raluca Buhaș
(coordonatori)

**Integrarea temelor orizontale și a
temelor secundare ale Fondului Social
European 2014-2020 în inițiativele
antreprenoriale și cercetarea academică**

Presă Universitară Clujeană

Sorana Săveanu

Raluca Buhaș

coordonatori

**Integrarea temelor orizontale
și a temelor secundare
ale Fondului Social European 2014- 2020
în inițiativele antreprenoriale
și cercetarea academică**

Presa Universitară Clujeană

2022

Referenți științifici

Prof. univ. dr. habil. Florica Ștefănescu

Conf. univ. dr. habil. Claudia Bacter

Sorana Săveanu, Raluca Buhaș (coordonatori)

Autori:

Beáta Gyarmati (capitolul 1 și 2)

Smaranda Cioban Kudelca (capitolul 1 și 2)

Raluca Buhaș (capitolul 3)

Sorana Săveanu (capitolul 4)

Delia Bekesi (capitolul 5)

Acest material este laborat în cadrul proiectului SmartDoct - *Programe de înaltă calitate pentru doctoranzii și cercetătorii post-doctorat ai Universității din Oradea pentru creșterea relevanței cercetării și inovării în contextul economiei regionale*, proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020. Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României.

Conținutul acestei publicații reproduce parțial ediția apărută online în mai 2021 pe pagina web a proiectului SmartDoct <https://smartdoct.uoradea.ro/>

ISBN 978-606-37-1411-5

© Autorii volumului. Toate drepturile rezervate. Reproducerea integrală sau parțială a textului, prin orice mijloace, fără acordul autorilor, este interzisă și se pedepsește conform legii.

Universitatea Babeș-Bolyai

Presa Universitară Clujeană

Director: Codruța Săcelean

Str. Hasdeu nr. 51

400371 Cluj-Napoca, România

Tel/Fax: (+40)-264-597.401

E-mail: editura@editura.ubbcluj.ro

<http://www.editura.ubbcluj.ro/>

CUPRINS

PREFAȚĂ.....	6
Referințe bibliografice	8
1. CONSOLIDAREA CERCETĂRII, A DEZVOLTĂRII TEHNOLOGIEI ȘI A INOVĂRII.....	10
Context	10
Conceptul de inovare.....	12
Tipuri și strategii de inovare	12
Inovare și antreprenoriat.....	15
Aplicații practice: Metode de stimulare a gândirii creative.....	16
6-3-5 Brainwriting	16
Cea mai greșită idee posibilă	18
Metoda SCAMPER (Serrat, 2017).....	20
Referințe bibliografice	21
2. PROMOVAREA INOVĂRII SOCIALE	24
Context	24
Definirea conceptului de inovare socială	24
Aspecte teoretice și date privind inovarea socială.....	28
Clasificarea inovării sociale	28
Stadiile și impactul inovării sociale	29
Scalarea inovării sociale	30
Finanțarea inovării sociale	31
Relația inovare socială - antreprenoriat	32
Inovare socială în mediul academic	34
Inovare socială - exemple	36
Aplicații practice	39
Integrarea elementelor de inovare socială în planul de afaceri	39

Inovare socială în cercetare și antreprenariat	41
Referințe bibliografice	41
3. ÎMBUNĂTĂȚIREA ACCESIBILITĂȚII, A UTILIZĂRII ȘI A CALITĂȚII TEHNOLOGIILOR INFORMAȚIEI ȘI COMUNICAȚIILOR.....	44
Context	44
Concepte, definiții & tipologii	46
Date privind utilizarea TIC	47
Performanță digitală și competitivitate	47
Utilizarea TIC în România	48
Rolul TIC în dezvoltarea societăților	50
Managementul sistemelor informaționale și rolul TIC în asigurarea funcționalității organizațiilor economice	50
Utilizarea TIC în antreprenariat	53
Aplicații practice	53
Identificarea și analiza TIC utilizate în activitatea profesională curentă	53
Identificarea și analiza TIC utilizate în cercetarea științifică	54
Utilizarea hărții mentale în activitatea profesională și de cercetare	58
Referințe bibliografice	60
4. COMBATEREA DISCRIMINĂRII ȘI PROMOVAREA EGALITĂȚII DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT	63
Context	63
Concepte, definiții & tipologii	64
Aspecte teoretice și date privind discriminarea	67
Inegalitatea între femei și bărbați	69
Discriminarea pe criterii de vârstă	72
Discriminarea persoanelor cu dizabilități	76
Mobbing-ul și discriminarea la locul de muncă	78
Aplicații practice	80
Percepția privind discriminarea în mediul academic	80

Discriminarea la locul de muncă. Identificarea criteriilor discriminatorii în mediul academic	81
Referințe bibliografice	85
5. PROMOVAREA DEZVOLTĂRII DURABILE.....	90
Context	90
Date privind situația actuală. Raportul 2020 privind obiectivele de dezvoltare durabilă	93
Concepte	95
Rolul învățământului superior și al cercetării academice în promovarea dezvoltării durabile	97
Aplicații practice	99
Grilă de evaluare a cunoștințelor despre lume - Cât de bine cunoaștem lumea?	99
Atingerea obiectivelor de dezvoltare durabilă prin cercetarea proprie	100
Referințe bibliografice	103

PREFAȚĂ

Uniunea Europeană și-a propus pentru orizontul de timp 2020 o creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii (Comisia Europeană, 2010), iar această creștere trebuie să implice toate statele membre și regiunile UE. În acest context, una dintre cele mai importante direcții urmărite de către Uniunea Europeană se referă la politica de coeziune, și anume reducerea decalajelor dintre nivelurile de dezvoltare ale diverselor regiuni și state membre ale UE (articolul 174 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene).

Cele mai importante fonduri alocate pentru perioada 2014-2020 în vederea implementării politicii regionale sunt Fondurile Structurale și de Investiții Europene (ESI), care cuprind Fondul European de Dezvoltare Regională (FEDR), Fondul Social European (FSE), Fondul de Coeziune, Fondul European Agricol Pentru Dezvoltare Rurală și Fondul European pentru Pescuit și Afaceri Maritime.

Prin Fondul Social European sunt sprijinite programe care urmăresc creșterea oportunităților privind integrarea pe piața muncii, crearea de noi locuri de muncă, creșterea productivității muncii, combaterea sărăciei și a excluziunii sociale, îmbunătățirea situației persoanelor vulnerabile, combaterea discriminării, promovarea investițiilor în educație și formarea profesională, consolidarea capacității instituționale și a eficienței administrației publice.

Pentru alocarea Fondurilor Europene Structurale și de Investiții 2014-2020 sunt stabilite o serie de regulamente și principii de bază. Regulamentul (UE) nr. 1304/2013 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 decembrie 2013 privind Fondul Social European stabilește modul în care statele membre trebuie să raporteze efectele investițiilor FSE asupra asigurării egalității de șanse și combaterea tuturor formelor de discriminare, promovarea egalității între femei și bărbați, sprijinirea inovării sociale, îmbunătățirea accesibilității tehnologiilor informației și comunicațiilor, a utilizării și a calității acestora, consolidarea cercetării, a dezvoltării tehnologice și a inovării. Acestea sunt principalele teme orizontale și secundare ale Fondului Social European 2014-2020 și ele sunt urmărite în cadrul tuturor programelor operaționale.

Proiectul *SmartDoct - Programe de înaltă calitate pentru doctoranzii și cercetătorii post-doctorat ai Universității din Oradea pentru creșterea*

relevanței cercetării și inovării în contextul economiei regionale, proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020, a inclus activități care urmăresc îndeplinirea obiectivelor legate de temele orizontale ale FSE. Proiectul SmartDoct a fost implementat de către Universitatea din Oradea, în parteneriat cu Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă din Bihor în perioada 2019-2022. Proiectul și-a propus creșterea relevanței cercetării și inovării din Universitatea din Oradea în contextul economiei locale și regionale, prin creșterea numărului absolvenților de doctorat și post-doctorat ai universității care își găsesc un loc de muncă sau inițiază propria afacere, cu prioritate în sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform Strategiei Naționale pentru Competitivitate 2014 – 2020 (SNC) și domeniile de specializare inteligentă conform Strategiei Naționale de Cercetare, Dezvoltare și Inovare 2014-2020 (SNCDI). Grupul țintă din cadrul proiectului a fost format din doctoranzi și post-doctoranzi ai Universității din Oradea, organizat în două serii succesive.

În cadrul proiectului SmartDoct au fost planificate și derulate workshop-uri cu privire la temele orizontale și cele secundare ale FSE 2014-2020: Cercetare, dezvoltare, inovare și antreprenoriat, Inovare socială și cercetarea universitară, Îmbunătățirea accesibilității, a utilizării și a calității tehnologiilor informației și comunicațiilor în cercetarea științifică, Combaterea discriminării în viața academică, Promovarea dezvoltării durabile în învățământul superior și cercetarea academică. Alături de acestea, un workshop cu privire la rutele profesionale ale tinerilor cercetători pe piața muncii a fost organizat de către partenerul inclus în proiect, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă – Bihor. La aceste workshop-uri au participat doctoranzii și post-doctoranzii Universității din Oradea, membri în grupul țintă SmartDoct. Workshop-urile și-au propus să transmită cunoștințe și competențe legate de inovarea socială, dezvoltarea durabilă, combaterea discriminării, promovarea accesului la tehnologia informației și a comunicațiilor (TIC) de înaltă calitate și promovarea inovării cercetării și dezvoltării. În cadrul workshop-urilor s-a urmărit familiarizarea participanților cu temele orizontale și secundare ale FSE în vederea integrării lor optime în planurile de afaceri realizate de către membrii grupului țintă, respectiv pentru implementarea lor în cadrul activităților profesionale, în special de cercetare.

La organizarea, planificarea și derularea workshop-urilor au participat experții cercetare și teme transversale din cadrul proiectului SmartDoct (Delia Bekesi, Raluca Buhaș, Smaranda Cioban Kudelca, Beáta Gyarmati,

Sorana Săveanu) și experții mentori din proiect (Claudia Bacter, Cristian Grava, Florica Ștefănescu, Radu Țarcă).

Competențele din domeniul temelor orizontale ale FSE 2014-2020 contribuie la creșterea șanselor de încheiere cu succes a stagiilor doctorale și postdoctorale, dar și la creșterea ratei de angajabilitate prin antreprenoriat, adăugând focus pe aspecte precum inovarea socială, dezvoltarea durabilă, cercetare-inovare și dezvoltare și non-discriminare în inițiativele de afaceri.

Acest volum a fost elaborat în cadrul proiectului *SmartDoct - Programe de înaltă calitate pentru doctoranzii și cercetătorii post-doctorat ai Universității din Oradea pentru creșterea relevanței cercetării și inovării în contextul economiei regionale* și își propune să valorifice rezultatele obținute în cadrul activităților derulate cu membrii grupului țintă SmartDoct. Materialul prezintă fiecare temă abordată în cadrul workshop-urilor, adăugând o componentă privind contextul larg în care poate fi plasată tema respectivă, clarificări conceptuale, tipologii, aspecte teoretice și date relevante privind tema, respectiv o prezentare a aplicațiilor practice derulate în cadrul workshop-urilor și o selecție a rezultatelor obținute.

Materialul vine în special în sprijinul tuturor celor care sunt antrenați în activități privind elaborarea și implementarea proiectelor cofinanțate din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020, dar se adresează în general persoanelor implicate în activități academice, de cercetare și antreprenoriale, care sunt preocupate de integrarea principiilor privind egalitatea de șanse, egalitatea de gen, non-discriminarea, dezvoltare durabilă, inovare socială, TIC etc., în activitatea profesională.

La elaborarea acestui ghid privind integrarea temelor orizontale și a temelor secundare ale Fondului Social European 2014-2020 în inițiativele antreprenoriale și cercetarea academică au contribuit experții cercetare și teme transversale implicați în planificarea și derularea workshop-urilor derulate în cadrul proiectului SmartDoct.

Referințe bibliografice

Comisia Europeană (2010). Strategia Europa 2020, COM(2010)2020 final. Disponibil la <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC2020&from=en>

Guvernul României (2014). Strategia Națională de Cercetare, Dezvoltare și Inovare pentru perioada 2014-2020 aprobată prin HOTĂRÂREA nr. 929 din 21 octombrie 2014. Accesată online la <https://uefiscdi.gov.ro/resource-82547>

Regulamentul (UE) nr. 1304/2013 al Parlamentului European și al Consiliului din 17 decembrie 2013 privind Fondul social european și de abrogare a Regulamentului (CE) nr. 1081/2006 al Consiliului <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=CELEX%3A32013R1304>

Strategia națională pentru competitivitate 2014 – 2020 https://cdn.cursdeguvernare.ro/wp-content/uploads/2014/09/SNC_2014_2020.pdf

Uniunea Europeană (2012). Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (versiune consolidată), Jurnalul Oficial al Uniunii Europene C326, 26/10/2012, p. 0001 – 0390. Disponibil la <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=RO>

1. CONSOLIDAREA CERCETĂRII, A DEZVOLTĂRII TEHNOLOGIEI ȘI A INOVĂRII

Context

Activitățile și rezultatele cercetării precum și procesul de inovare constituie punctul de plecare pentru lansarea de numeroase produse și servicii noi, oferă cunoștințe și soluții pentru problemele cu care se confruntă societatea și contribuie la dezvoltarea economică și socială la nivel local, regional, național, european și internațional prin îmbunătățirea condițiilor de trai și de muncă. În acest context, cheia atingerii acestor obiective este colaborarea din punct de vedere științific și tehnologic la nivel mondial. O legătură mai strânsă între știință și tehnologie este posibilă, pe de o parte, datorită apariției la nivel internațional a unor actori care dețin capacități extinse de cercetare și inovare, iar pe de altă parte, datorită interesului politic crescut în adresarea provocărilor la nivel de societate (Comisia Europeană, 2016a). Globalizarea cercetării și inovării trebuie să continue și să fie și mai mult stimulată prin proiecte de colaborare în domeniul cercetării, o mobilitate mai ridicată a cercetătorilor și un transfer amplificat al cunoașterii la nivel internațional (Comisia Europeană, 2016a, 2016b).

Uniunea Europeană este unul dintre cele mai importante puncte de referință la nivel mondial în domeniul științific și tehnologic. Pentru o dezvoltare durabilă, așa cum este promovată și prin Strategia Europa 2020 (Comisia Europeană, 2010), dar și pentru ca ideile obținute în urma procesului de inovare să fie transformate cât mai repede în produse și servicii noi și de succes (Comisia Europeană, 2016b), este nevoie în continuare de o creștere a capacității de inovare și de încurajarea inițiativelor în domeniul cercetării și dezvoltării (CD). Atingerea obiectivelor în domeniul cercetării-dezvoltării depinde de modul în care este asigurată cooperarea între mediul academic, cel al cercetării și cel antreprenorial și facilitarea parteneriatelor public-privat și public-public în vederea stimulării antreprenoriatului inovativ și implicarea organizațiilor din domeniul socio-economic în activitățile de cercetare-inovare. Mai mult decât atât, în acest context, una dintre strategiile prioritare ale UE trebuie să fie deschiderea și colaborarea la nivel mondial cu toți actorii interesați (Comisia Europeană, 2016a).

Statele membre ale UE au politici și strategii în domeniu cercetării și inovării, dar o serie de aspecte importante în acest sens pot fi abordate eficient doar prin colaborare. Încă din 1984 UE a finanțat cercetarea și inovarea printr-o serie de programe-cadru. Programul Orizont este unul dintre programele-cadru al UE destinat excelenței în domeniul cercetării și al dezvoltării de tehnologii inovatoare, axat pe investiții în parteneriate public-privat. Finanțarea prin intermediul acestui program este direcționată pe trei piloni principali: excelența științifică, poziția de lider al UE în domeniul industrial și abordarea provocărilor de la nivel de societate (Comisia Europeană, 2021).

În societățile actuale știința și inovarea au un caracter mai dinamic, mai deschis spre colaborare, amprentă dată în mare parte și de apariția tehnologiilor digitale. Astfel, în contextul mediului aflat în schimbare, Comisia Europeană a stabilit trei priorități strategice: inovare deschisă, știință deschisă, deschidere spre lume. Prin *inovare deschisă* se dorește ca rezultatele cercetărilor să fie transformate în servicii și produse, iar tehnologiile create la nivel european să fie comercializate în Europa. Inovarea deschisă face referire la “implicarea unui număr mai mare de actori în procesul de inovare, crearea unui mediu de reglementare favorabil inovării și facilitarea accesului întreprinderilor inovatoare la investiții și capital de risc, inclusiv prin intermediul unui nou fond de fonduri cu capital de risc” (Comisia Europeană, 2016b, p.4). Cu ajutorul tehnologiilor digitale, *știința deschisă* pune accent pe colaborare interdisciplinară și internațională, noi modalități de diseminare a cunoștințelor și informației, crearea unor infrastructuri virtuale care să permită stocarea, transferul și reutilizarea datelor de cercetare. *Deschiderea spre lume* presupune cooperarea între cercetători și inovatori prin derularea unor proiecte și parteneriate de cercetare și inovare la nivel internațional care să facă față provocărilor globale. Astfel, prin cele trei priorități, se asigură deschiderea spre lume a cercetării, științei și inovării europene (Comisia Europeană, 2021).

Ca stat membru al UE, și România a trebuit să se alinieze obiectivelor Strategiei Europa 2020 și și-a actualizat viziunea asupra sectorului de cercetare-dezvoltare-inovare (CDI). Ca urmare, a fost elaborată Strategia Națională de Cercetare, Dezvoltare și Inovare 2014-2020 (SNCDI 2014-2020) (Guvernul României, 2014), continuare a Strategiei CDI 2007-2013, prin care se dorea creșterea competitivității României la nivel regional și mondial prin stimularea unei economii inovative, creșterea vizibilității internaționale a cercetării, creșterea rolului științei și tehnologiei în societate. În acest sens, SNCDI 2014-2020 (Guvernul României, 2014) definește anumite direcții de acțiune care se sprijină pe trei piloni fundamentali: Pilonul 1. Afirmare la

nivel regional, afirmare la nivel global: firmele devin operatori-cheie ai inovării; Pilonul 2. Excelență prin internaționalizare: sectorul CDI ca spațiu de oportunitate; Pilonul 3. "Leadership" regional la frontiera științei și în tehnologie: străpungeri în domenii strategice.

Conceptul de inovare

Există numeroase definiții ale inovării. Inovarea este văzută în general ca o valorificare cu succes a unor idei noi și presupune dezvoltarea și implementarea unui nou produs, proces sau serviciu, pentru îmbunătățirea eficienței, eficacității și avatajului competitiv. Analizând multitudinea de definiții existente, identificăm elemente-cheie comune: elementul de noutate, creativitatea, impactul pozitiv (Baregheh, Rowley & Sambrook, 2009).

Cea mai des utilizată definiție este cea elaborată de către Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OECD/Eurostat, 2018, p. 20), conform căreia o inovare este un produs sau un proces nou sau îmbunătățit (sau o combinație a acestora) care diferă semnificativ de produsele sau procesele anterioare ale unității și care a fost pus la dispoziția potențialilor utilizatori (produs) sau pus în uz de către unitate (proces). În cadrul acestei definiții prin unitate se înțelege orice organizație, instituție sau individ responsabil de producerea inovării. O componentă importantă ce reiese din această definiție se referă la condiția privind implementarea. În acest sens, inovarea este diferită de invenție prin faptul că prima în mod obligatoriu este implementată, este pusă la dispoziție pentru a fi utilizată de către alții. Malerba (2009) definește invenția ca fiind o nouă idee sau descoperire științifică, o noutate tehnologică, pe când inovarea se adresează unei aplicări comercializabile a unei invenții, acest demers fiind ca urmare a integrării invenției în practica economico-socială.

Tipuri și strategii de inovare

Manualul Oslo, ediția a 4-a, (OECD/Eurostat, 2018) definește patru tipuri de inovare:

- *inovarea de produs* – un bun sau serviciu nou sau semnificativ îmbunătățit; include îmbunătățiri semnificative în specificațiile tehnice, componente și materiale, software-ul produselor, ușurințe de utilizare sau alte caracteristici funcționale;

- *inovarea de proces* – o metodă de producție sau de livrare nouă sau îmbunătățită – tehnici, echipamente și/sau software;
- *inovarea organizațională* – o nouă metodă organizațională în practicile de afaceri, organizarea la locul de muncă sau relațiile externe;
- *inovarea de marketing* – o metodă nouă de marketing care implică modificări semnificative în proiectarea sau ambalarea produselor, plasarea acestora, promovarea lor sau a prețurilor.

Kylliäinen (2018) subliniază faptul că strategia de inovare nu se referă la tactici de inovare, ci mai degrabă la misiunea organizației, viziunea și propunerea de valoare pentru piețele de clienți. Strategia stabilește limite în ceea ce privește așteptările de performanță inovatoare pe care le avem prin simplificarea și structurarea activității de inovare pentru a obține cel mai bun rezultat posibil. Cu alte cuvinte, strategia de inovare poate fi descrisă ca o foaie de parcurs explicită pentru viitorul dorit.

Principalele strategii de inovare sunt (Innovation Toolbox Strategy, 2010, apud Popescu, 2016):

- *strategiile proactive* ⇒ definite de caracterul de inovare radicală, de susținere a procesului de invenție și inovare, ce conferă firmelor prioritate pe piață și avantaj concurențial; companiile cu astfel de strategii au orientare puternică spre cercetare și tind să fie lideri pe piața tehnologiei – accesează cunoștințe dintr-o gamă largă de surse și își asumă riscuri mari (spre exemplu Apple, Singapore Airlines, Dupont).
- *strategiile active* ⇒ urmăresc valorificarea eficientă a tehnologiilor existente; companiile care utilizează această abordare au, de asemenea, o gamă largă de cunoștințe din surse variate și se expun la un nivel de risc mediu-scăzut (spre exemplu Microsoft, British Airways, Dell).
- *strategiile reactive* ⇒ folosite ca strategii imitative ale unor strategii formulate de companiile lider, ce urmăresc de exemplu implementarea unor căi noi de comunicare cu consumatorii sau de livrare și distribuție a produselor noi; adoptate de companii care se focusează pe operațiuni și caută oportunități cu risc scăzut (exemplul companiei aeriene Ryanair, care a copiat cu succes modelul de servicii al Southwest Airlines).
- *strategiile pasive* ⇒ sunt utilizate de companii în așteptarea schimbărilor în piață sau până când clienții lor cer o schimbare la nivelul produselor sau serviciilor (cazul companiilor care furnizează automobile).

O strategie inovatoare ghidează deciziile privind modul în care resursele trebuie utilizate pentru a îndeplini obiectivele unei afaceri pentru inovare, pentru a oferi valoare și pentru a construi un avantaj competitiv.

Fiind niște procese complexe, strategiile de inovare cuprind mai multe etape (Kylliäinen, 2018):

- stabilirea obiectivelor privind dezvoltarea de noi produse;
- analiza industriei;
- analiza companiilor concurente;
- focalizarea pe arii strategice;
- alegerea unei strategii de atac;
- încadrarea acestor etape într-un proiect, portofoliu etc.;
- evaluarea acestuia, această etapă constituind un instrument de management care poate avea contribuții semnificative la tranziția spre un sistem mai sustenabil.

Prin urmare, inovarea trebuie văzută ca un proces complex, cu trei faze distincte: descoperirea – dezvoltarea – furnizarea (Fig. 1.1).

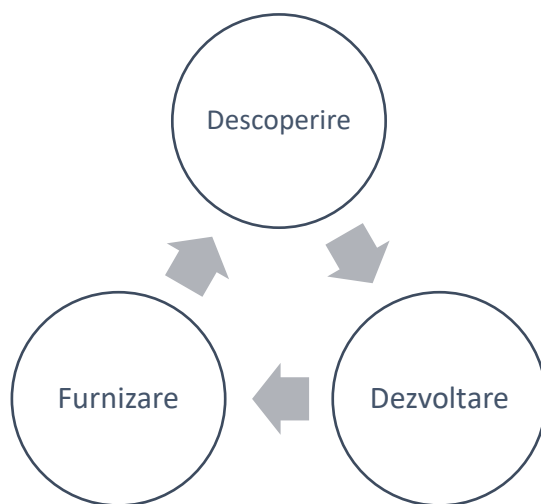


Figura 1.1. Fazele procesului de inovare

sursa: adaptare după Kahn, 2018, p. 457

În faza de descoperire sunt identificate și clarificate oportunitățile. Oportunitățile care sunt promițătoare vor intra în faza de dezvoltare în care se stabilesc specificațiile tehnice. Ultima fază, cea de furnizare, reprezintă de fapt, momentul clarificării inovării și o distinge față de procesul de creație sau invenție. În lipsa fazei de furnizare, se consideră că nu este realizată inovarea (Kahn, 2018).

Inovare și antreprenoriat

Inovarea și antreprenoriatul se presupun reciproc. Antreprenoriatul are la bază inovarea, iar componenta inovării privind implementarea se concretizează în inițiativele antreprenoriale. Antreprenoriatul este de fapt rezultatul implementării inovării în mediul economic.

O definiție integrată a antreprenoriatului menționează că acesta este un proces dinamic prin care se adaugă valoare societății și mediului de afaceri. Antreprenoriatul presupune investiția de energie pentru crearea și implementarea unor noi soluții și idei creative, care să aducă plus valoare. Antreprenoriatul presupune identificarea unor oportunități într-un anumit context (Frederick, O'Connor & Kuratko, 2019).

Antreprenoriatul este procesul de proiectare, lansare și conducere a unei noi afaceri sau capacitatea și dorința de a dezvolta, organiza și gestiona o afacere, incluzând toate riscurile, pentru a obține profit (Katila et al., 2012; Yetisen et al., 2015).

Conceptul de antreprenoriat a fost studiat în cadrul unor discipline precum economia, sociologia și istoria economică (Lindgren et al., 2009). În domeniul economic, termenul de antreprenor este utilizat pentru o entitate care are capacitatea de a traduce invențiile sau tehnologiile în produse și servicii. În acest sens, antreprenoriatul descrie activitățile atât ale firmelor consacrate, cât și ale noilor afaceri (Audretsch et al., 2002).

Sunt situații în care antreprenoriatul este definit prin raportarea lui la antreprenor. Abordarea funcționalistă a antreprenoriatului tinde să se concentreze pe ceea ce face antreprenorul și a trăsăturilor pe care le are (Olaison, 2014). Pe de altă parte, abordarea procesuală sau abordarea contextuală a antreprenoriatului se abate de la perspectiva individualistă și își îndreaptă atenția asupra procesului antreprenorial și spre interacțiunea dintre acțiune și context (Welter, 2011).

De-a lungul timpului, creativitatea a devenit o componentă integrală a unei bune înțelegeri și succesului în afaceri. Abilitățile creative sunt esențiale atât pentru lideri, cât și pentru angajați. Creativitatea permite unui antreprenor să se deconecteze de la ceea ce este obișnuit și să se focalizeze pe teritorii neexplorate, cu scopul de a discerne soluții unice și utile. Ca atare, antreprenoriatul și creativitatea formează o combinație perfectă – o relație care este benefică de ambele părți: creativitatea are de câștigat faptul că produsele ei sunt valorificate și valorizate de către antreprenori, iar antreprenoriatul câștigă în lupta concurențială valorificând creativitatea. Preluarea de bune practici îi poate poziționa pe antreprenori, în cel mai bun

caz, la mijlocul clasamentului. O poziție de top presupune creativitate și prin urmare inovare (Patterson, 2018).

În 2017, antreprenoriatul în România a fost peste media la nivelul Uniunii Europene. Indicatorul utilizat este rata muncii independente (*self employment rate*), care în România a fost de 16.4% în 2017, iar media la nivel UE a fost de 13.7%. Datele indică o diferență pe cele două sexe și pe vârste. A fost înregistrată o pondere mai scăzută de antreprenori față de rata generală în rândul femeilor (10.1%), respectiv a persoanelor tinere (12.7%). În general, românii din toate grupurile erau mult mai probabil să desfășoare activități independente decât omologii lor din UE. În 2017, România a avut cea mai mare pondere a angajaților pe cont propriu în rândul tinerilor din UE (OECD/European Union, 2018).

În cadrul Global Entrepreneurship Monitor 2020/2021 (Bosma et al., 2021), un alt indicator utilizat pentru analiza antreprenoriatului este rata activităților antreprenoriale în stadiu incipient (Total early-stage Entrepreneurial Activities TEA). În perioada 2013-2017, rata TEA în România (9.2%) a fost peste media la nivel UE (7.3%), fiind mai ridicată în rândul bărbaților și a tinerilor.

Aplicații practice: Metode de stimulare a gândirii creative

6-3-5 Brainwriting

Brainwriting-ul, la fel ca brainstorming-ul, este o modalitate excelentă de a împărtăși idei noi, de a încuraja creativitatea și de a dezvolta idei inovatoare. Această metodă a fost proiectată de expertul german în marketing Bernd Rohrbach în 1969. Brainwriting-ul pornește de la credința că succesul unui proces de generare a ideilor este determinat de gradul de contribuție și de integrare la sugestiile celuilalt și, în mod special, este menit să depășească posibilele bariere de creativitate aduse de probleme precum conflicte interpersonale, medii culturale diferite și diferențe de nivel intelectual (VanGundy, 1984).

Metoda *6-3-5 Brainwriting* presupune identificarea unei situații sau a unei probleme comune, pentru care urmează să fie generate idei creative pentru soluționare. Metoda implică munca în echipă și pornește de la ideea că toți participanții au cunoștințe aprofundate despre subiectul pus în discuție. Echipele sunt alcătuite din 6 persoane care primesc un formular pe

care urmează să îl completeze. Fiecare participant trebuie să formuleze câte 3 idei sau sugestii de rezolvare a problemei identificate în 5 minute, iar apoi formularul completat este preluat de către colegul din dreapta. La finalul aplicației, sugestiile tuturor participanților sunt analizate, se elimină duplicatele și se formulează soluția conturată din răspunsurile tuturor. Pașii sunt enumerați în tabelul următor:

Tabel 1.1. Pași metoda 6-3-5 brainwriting

Pasul	Descriere	Competența abordată
1	Identificarea problemei	Căutarea de oportunități, creativitate
2	Tehnica 6-3-5	Generea de idei, creativitate
3	Selectarea individuală a ideii	Gândirea critică
4	Selectarea ideii echipei	Gândirea critică, lucru în echipă
5	Plan de acțiune	Antreprenoriat
6	Analiza valorii	Inovație
7	Dezbatere	Comunicare eficientă, lucru în echipă

Sursa: Cuenca et al., 2016

Aplicație: Utilizarea metodei 6-3-5 Brainwriting în vederea creșterii calității tezelor de doctorat

Problema adusă în vedere se referă la modalitățile prin care poate fi îmbunătățită calitatea tezelor de doctorat.

Fiecare participant identifică 3 soluții pentru problemă și le notează în formular pe un singur rând, iar apoi formularul revine următorului participant din dreapta lui. Acesta la rândul lui completează și el 3 soluții la problemă. Timpul de lucru pentru fiecare participant este de 5 minute. La final, moderatorul aplicației va sintetiza ideile generate de către participanți, conturând soluția finală la problema expusă.

Tabel 1.2. Rezultatele aplicării metodei 6-3-5 Brainwriting

	Ideea nr. 1	Ideea nr. 2	Ideea nr. 3
Participant 1	Libertatea de accesare a informațiilor	Legislație anti-plagiat extrem de bine pusă la punct	Indemnizații de cercetare pe bază de concurs
Participant 2	Platformă cu resurse bibliografice relevante	Acces la software anti-plagiat gratuit	Sprijinirea doctoranzilor în cercetare

Participant 3	Accesibilitatea revistelor de specialitate	Stabilirea metodologiei cercetării și analiza informațiilor din literatura de specialitate	Verificarea datelor
Participant 4	Pregătire teoretică și aplicativă cu metode statistice	Participări la conferințe, finanțare publicare ISI	Acces la baze de date de prestigiu
Participant 5	Crearea adreselor de e-mail instituționale pentru acces la baze de date internaționale	Comunicare cu coordonatorul, colaborarea cu alți doctoranzi și membrii din comisii de îndrumare	Participare la workshop-uri pentru dezvoltarea competențelor de cercetare
Participant 6	Baze de date (articole, studii, statistici etc.)	Sprrijinirea doctoranzilor în cercetare	Participarea doctoranzilor la diverse activități legate de tema de cercetare

Soluția care s-a conturat în cadrul grupului de lucru: existența unor baze de date calitative și cantitative, facilitarea accesului la resurse și informații științifice, finanțarea sau accesul gratuit la diverse resurse de specialitate.

Cea mai greșită idee posibilă

Cea mai greșită idee posibilă (Gonul, 2018) este o metodă de gândire laterală care pune accent pe elaborarea unei imagini de ansamblu și înțelegerea problemei. Această metodă necesită concentrarea asupra aspectelor care au fost cel mai probabil trecute cu vederea și căutarea alternativelor, fiind eficientă în special în situațiile în care participanții la procesul decizional se confruntă cu probleme de încredere. Metoda presupune un proces de căutare inversă, care îi relaxează pe participanți, le crește încrederea, le stârnește creativitatea și scade teama conform căreia ideile lor îi vor face să pară ignorați sau cu viziune îngustă. Membrii echipei caută, de fapt, punctul cel mai slab pe care trebuie să îl evite în construcția unei soluții. Cel mai frecvent această metodă este utilizată în situații în care logica clasică nu oferă soluții imediate și evidente la o problemă.

Aplicarea acestei metode cuprinde următorii pași: prezentarea problemei, formularea de către participanți a cât mai multor idei greșite cu privire la problema expusă, enumerarea caracteristicilor tuturor ideilor

greșite și evidențierea atributelor care definesc ideea ca fiind greșită. Toate ideile greșite din listă sunt apoi pozivate, sunt înlocuite attributele care definesc ideea ca fiind greșită, cu noi attribute care definesc ideea ca fiind bună. Se amestecă și potrivesc diverse idei greșite și se construiește soluția pornind de la ceea ce nu ar trebui făcut, reformulând cea mai greșită idee.

Aplicație: Identificarea celor mai greșite idei privind creșterea calității tezelor de doctorat

Participanții la activitate trebuie să formuleze cât mai multe idei greșite privind creșterea calității tezelor de doctorat și să identifice caracteristicile și posibilele efecte ale ideilor formulate. În pasul următor, sunt înlocuite attributele acestor idei cu opusul lor. Ideile greșite identificate sunt prezentate și “amestecate” pentru a constata la ce situație indezirabilă s-ar putea ajunge ca urmare a aplicării acestor idei. Soluția problemei este identificată pornind de la ceea ce nu ar trebui făcut.

Tabel 1.3. Rezultatele aplicării metodei Cea mai greșită idee

	Idee greșită	Caracteristici și posibile efecte	Atribute opuse
Participant 1	Eliminarea noțiunii de plagiat	Eliminarea noțiunii de plagiat pentru redactarea doctoratului	Legislație anti-plagiat riguroasă
Participant 2	Verificare anti-plagiat opțională	Lucrări duplicat	Verificare anti-plagiat obligatorie
Participant 3	Copierea unui studiu existent	Lipsa autenticității	Consiliere din partea coordonatorului
Participant 4	Cercetare empirică limitată la un număr mic de observații datorită lipsei accesului la baze de date internaționale	Imposibilitatea comparării datelor din România cu cele la nivel internațional. Cercetări cu impact redus	Acces la baze de date internaționale
Participant 5	Nu există o reală colaborare cu centrele de cercetare și mediul economic	Decuplarea de realitatea economică cotidiană	Colaborare cu specialiști din mediul economic și de afaceri
Participant 6	Lipsa colaborării dintre coordonator și doctorand	Nefinalizarea tezei de doctorat, conținut calitativ scăzut al tezei	O colaborare bună coordonator-doctorand

Rezultatul “amestecării” ideilor și situația indezirabilă la care s-ar putea ajunge ca urmare a aplicării acestor idei: cel mai grav scenariu se

referă la plagiatul la scară largă, în care pentru elaborarea unei teze de doctorat nu s-ar ține cont de reguli cu privire la prelucrarea informațiilor științifice. Această situație ar duce la scăderea autenticității efortului științific. O altă idee greșită este cea referitoare la o relație deficitară de colaborare între doctorand și coordonatorul de doctorat. Această lipsă a colaborării ar avea ca rezultat o analiză științifică deficitară și superficială.

Soluția problemei este promovarea unei legislații anti-plagiat riguroase, care să fie aplicată unitar, indiferent de universitate, respectiv încurajarea colaborării strânse între toți cei implicați în activitatea de cercetare.

Metoda SCAMPER (Serrat, 2017)

Metoda SCAMPER se folosește pentru a genera noi idei legate de inovarea unui produs, serviciu sau situație existentă, privindu-le din 7 perspective diferite:

Tabel 1.4. Pași metoda SCAMPER

	Pasul	Descriere
S	Substituire	se înlocuiește ceva
C	Combinare	se unește, se mixează, se combină cu alte ansambluri ale produsului, cu alte servicii, se combină idei anterior necorelate
A	Adaptare	se adaptează ceva la subiectul la care se aplică metoda SCAMPER
M	Modificare	se modifică ceva, se mărește, se minimizează, se schimbă forma
P	Poziționare	se poziționează în altă locație, se folosește în altă utilizare
E	Eliminare	se elimină ceva, se reduce prin eliminare la funcționalitatea esențială
R	Inversare	se inversează sau se reorganizează, se schimbă ordinea, se face un plan diferit sau o schemă diferită

În metoda SCAMPER se izolează problema sau subiectul asupra căruia se desfășoară procesul mental de gândire creativă. Apoi se pun întrebările SCAMPER pentru fiecare pas al problemei sau subiectului și se constată ideile noi apărute. Se examinează ideile emise și se folosesc cele mai bune.

Aplicație: Utilizarea metodei SCAMPER pentru identificarea unor soluții pentru părinții care se confruntă cu probleme din cauza închiderii grădinițelor pe timp de vacanță

Tabel 1.5. Rezultatele aplicării metodei SCAMPER

	Antreprenor în domeniul educației: grădiniță privată	
	Problema: Ce probleme întâmpină părinții când grădinițele sunt în vacanță? Cum s-ar putea rezolva aceste probleme?	
S	Substituire	centru de educație preșcolară, cu activitate zilnică, inclusiv la sfârșit de săptămână, în vacanțe, de sărbători
C	Combinare	Combinare cu activități extrașcolare
A	Adaptare	cinema, spații de joacă în magazine, tabere
M	Modificare	doar în zilele în care grădinițele sunt închise
P	Poziționare	magazine, case de cultură, cămine culturale la sate
E	Eliminare	doar în vacanțe
R	Inversare	la sfârșit de săptămână, în vacanțe, de sărbători
Noul produs		Achiziția unor spații culturale neutilizate și transformarea lor în "Centre de educație preșcolară" care să funcționeze când părinții sunt la muncă sau vor să se relaxeze fără copii: la sfârșit de săptămână, în vacanțe, de sărbători

Referințe bibliografice

- Audretsch, D.B., Bozeman, B., Combs, K.L., Feldman, M., Link, A.N., Siegel, D.S., Stephan, P., Tassej, G., & Wessner, C. (2002). The Economics of Science and Technology. *The Journal of Technology Transfer*, 27(2), 155-203. doi:10.1023/A:1014382532639. S2CID 143820412.
- Baregheh, A., Rowley, J., & Sambrook, S. (2009). Towards a multidisciplinary definition of innovation. *Management Decision*, 47(8), 1323–1339.
- Bosma, N., Hill, S., Ionescu-Somers, A., Kelley, D., Guerrero, M., Schott, T., & The Global Entrepreneurship Research Association (2021). *Global Entrepreneurship Monitor 2020/2021 Global Report*. London: Global Entrepreneurship Research Association.
- Comisia Europeană (2010). *Strategia Europa 2020*, COM(2010)2020 final. Disponibil la <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC2020&from=en>
- Comisia Europeană (2016a). *Open Innovation, Open Science, Open to the World – a vision for Europe*. Luxemburg: Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene.

- Comisia Europeană (2016b). *Să înțelegem politicile Uniunii Europene: Cercetare și inovare*. Luxemburg: Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene.
- Comisia Europeană (2021). *Horizon Europe - Investing to shape our future. The EU research & innovation programme 2021 – 2027*. Accesat online la https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/research_and_innovation/strategy_on_research_and_innovation/presentations/horizon_europe/ec_rtd_he-investing-to-shape-our-future.pdf
- Cuenca, L., Boza, A., Gordo, M.L., Fernández-Diego, M., Ruiz, L., Alarcón, F., & Alemany, M.M.E. (2016). Extension of the „6-3-5 technique” for incorporating creativity, innovation and entrepreneurship competences in higher education. *ICERI Proceedings*, pp. 79-83. doi: 10.21125/iceri.2016.1015
- Frederick, H., O'Connor, A., & Kuratko, D.F. (2019). *Entrepreneurship. Theory / Process / Practice*, ediția a 5-a Asia-Pacific. Australia: Cengage Learning Australia.
- Gonul, O.O. (2018). Teaching and Implementing Ideation in Entrepreneurship: A Systematic Approach. *Journal of Entrepreneurship and Business Innovation*, 5(2), 27-45, doi: 10.5296/jebi.v5i2.13245
- Guvernul României (2014). *Strategia Națională de Cercetare, Dezvoltare și Inovare pentru perioada 2014-2020* aprobată prin HOTĂRÂREA nr. 929 din 21 octombrie 2014. Accesată online la <https://uefiscdi.gov.ro/resource-82547>
- Katila, R., Chen, E.L., & Henning, P. (2012). All the right moves: How entrepreneurial firms compete effectively. *Strategic Entrepreneurship JNL*, 6(2), 116–132. doi:10.1002/sej.1130.
- Kahn, K.B. (2018). Understanding innovation. *Business Horizons*, 61(3), 453-460. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2018.01.011>
- Kylliäinen, J. (2018). Innovation Strategy – What is it and how to develop one? Disponibil online: <https://www.viima.com/blog/innovation-strategy>
- Lindgren, M., & Packendorff, J. (2009). Social constructionism and entrepreneurship: Basic assumptions and consequences for theory and research. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 15(1), 25–47. doi:10.1108/13552550910934440. ISSN 1355-2554.
- Malerba, F. (2009). *Innovation Networks in Industries*. UK: Edward Elgar Publishing.
- OECD/European Union (2018). *Inclusive Entrepreneurship Policies: Country Assessment Notes. Romania, 2018*. Accesat online la <https://www.oecd.org/cfe/smes/ROMANIA-IE-Country-Note-2018.pdf>
- OECD/Eurostat (2018). *Oslo Manual 2018: Guidelines for Collecting, Reporting and Using Data on Innovation, 4th Edition. The Measurement of Scientific,*

- Technological and Innovation Activities*. Luxembourg: OECD Publishing, Paris/Eurostat,<https://doi.org/10.1787/9789264304604-en>.
- Olaison, L. (2014). *Entrepreneurship at the limits*. Frederiksberg: Copenhagen Business School (CBS).
- Patterson, L. (2018). *The role of creativity in entrepreneurship*. Accesat online la <https://www.alphagamma.eu/entrepreneurship/role-creativity-in-entrepreneurship/>
- Popescu, M. (2016). *Managementul inovării*. Braşov: Editura Universităţii Transilvania din Braşov.
- Serrat, O. (2017). The SCAMPER Technique. In Serrat, O. (ed.). *Knowledge Solutions Tools, Methods, and Approaches to Drive Organizational Performance*, (pp. 311–314). Singapore: Springer. https://doi.org/10.1007/978-981-10-0983-9_33
- VanGundy, A.B. (1984). Brain writing for new product ideas: an alternative to brainstorming. *Journal of Consumer Marketing*, 1(2), 67-74. <https://doi.org/10.1108/eb008097>
- Welter, F. (2011). Contextualizing Entrepreneurship—Conceptual Challenges and Ways Forward. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 35(1), 165-184. doi:10.1111/j.1540-6520.2010.00427.x
- Yetisen, A.K., Volpatti, L.R., Coskun, A.F., Cho, S., Kamrani, E., Butt, H., Khademhos, A., & Yun, S.H. (2015). Entrepreneurship. *Lab Chip*, 15(18), 3638–3660. doi:10.1039/c5lc00577a. PMID 26245815.

2. PROMOVAREA INOVĂRII SOCIALE

Context

Inovarea socială este o temă importantă nu doar din prisma cercetării științifice, ci mai ales din punctul de vedere al aplicabilității practice și a valorii sociale pe care o aduce. Ca temă de interes, inovarea socială se regăsește în documentele oficiale ale Uniunii Europene privind cercetarea și dezvoltarea, politici publice naționale, politici de dezvoltare regională și locală, documente care vizează funcționarea și dezvoltarea sectorului privat. Inovarea socială este un concept regăsit nu doar în documente privind dezvoltarea locală și regională sau politicile publice; ea se adresează mai multor domenii de studiu.

Tematica inovării sociale face parte din prioritățile Strategiei Naționale de Dezvoltare și Inovare 2014-2020 și cuprinde o gamă variată de domenii și subdomenii din sfera culturală, sănătate și tehnologie inovativă. Această strategie vizează următoarele tipuri de priorități (Guvernul României, 2014):

- *Prioritățile de specializare inteligentă* – presupun definirea și consolidarea unor domenii de competență ridicată, cu avantaje reale sau potențiale;
- *Prioritățile cu relevanță publică* – vizează alocarea de resurse în domenii în care cercetarea și dezvoltarea tehnologică răspund unor nevoi sociale concrete și presante.

Ambele tipuri de priorități au în vedere, pe lângă dezvoltarea de tehnologii și soluții inovatoare, stimularea anumitor tipuri de comportament din partea operatorilor relevanți și înțelegerea impactului social al științei, tehnologiei și al activităților economice în sectoarele vizate.

Definirea conceptului de inovare socială

În ceea ce privește definirea conceptului de inovare socială, de-a lungul timpului s-au formulat multe definiții ale acestuia – toate au în comun accentul pe soluționarea unor nevoi sociale majore și valoarea socială pe care acest tip de inovare o are. Într-un studiu (Ayob, Teasdale & Fagan, 2016) se analizează apariția conceptului de inovare socială și exemplifică faptul că acesta a fost folosit pentru prima dată de către sociologi la sfârșitul secolului

al XIX-lea fie pentru a explica modul în care societățile au stimulat inovațiile tehnologice, fie pentru a înțelege impactul social al inovației. Înainte de 1999 nu existau direcții clare ale conceptului. De atunci, două tradiții au evoluat în jurul interpretării sale, distingându-se două direcții principale care își pun problema (1) dacă colaborarea este un element necesar în procesul de inovare socială și (2) dacă inovarea socială este un proces sau doar o valoare utilitară. Prima abordare este mai normativă și radicală și vede schimbările sociale drept o consecință a inovațiilor în relațiile sociale (în special prin împuternicirea grupurilor dezavantajate anterior) și vorbește, astfel, despre coproducție. A doua este mai practică și subliniază impactul utilitar al oricărei inovații în ceea ce privește schimbările în utilitatea individuală agregată. Schimbarea socială este considerată ca rezultat final al ambelor abordări ale inovării sociale, dar conform celei mai radicale, există o schimbare a echilibrului puterii, în timp ce, în cea practică, schimbarea se limitează la modificările agregate ale utilității individuale.

Inovarea socială este actul de a crea noi soluții (produse, servicii, modele, industrii, procese) care satisfac o nevoie socială (nevoie care fie nu era satisfăcută până atunci, fie nu era satisfăcută eficient) și care duc la noi capacități și relații și o folosire mai eficientă a resurselor și valorilor. Așadar, inovarea socială mută accentul de la binele și nevoile individului spre binele și nevoile societății. În comparație cu soluțiile existente, aceasta poate fi considerate o soluție nouă, mai eficace, sustenabilă și echitabilă la o problemă socială, a cărei beneficii sunt resimțite la nivelul societății (Phills, Deiglmeier & Miller, 2008).

Problema socială se referă la o situație apărută în dinamica unui sistem social care afectează negativ funcționarea societății și/sau condiția umană și necesită corectarea, modificarea, eliminarea sa (Zamfir & Vlăsceanu, 1998), ceea ce oferă oportunități de dezvoltare care trebuie valorificate. Cu toate acestea, ar fi o eroare să restricționăm gama de probleme sociale la probleme de viață sau existențiale. Problemele pot apărea sub diferite forme în funcție de locație, timp, venituri sau alte aspecte. Benedek et al. (2016) au identificat potențiale probleme pornind de la o serie de nevoi, bazate pe piramida lui Maslow (tabel 2.1):

Tabel 2.1. Potențiale probleme apărute din nevoile de bază

Ierarhia nevoilor	Probleme potențiale
Nevoi fiziologice	Contaminarea mediului (aer, apă, etc.) Malnutriție
Nevoia de siguranță și securitate	Riscuri asupra proprietății

	Dependențe (droguri, alcool, etc.) Locul de muncă, satisfacerea nevoilor de bază Riscuri pentru viața umană
Nevoia de dragoste și apartenență	Singurătate Excluziune
Nevoia de stimă	Lipsa de vitalitate, creativitate
Auto-actualizare	Lipsa de încredere/trăsăturii de a fi de încredere

Uniunea Europeană operează cu propriile definiții ale conceptului de inovare socială. Una dintre acestea se regăsește în documentele publicate de Comisia Europeană (2020) și se referă la inovare socială ca un proces de dezvoltare și implementare de noi idei (produse, servicii și modele) pentru a satisface nevoile sociale și pentru a crea noi relații sociale sau colaborări. Inovarea socială reprezintă răspunsuri noi la solicitările sociale presante, care vizează îmbunătățirea bunăstării umane. Inovările sociale sunt inovații care sunt sociale atât în scopuri, cât și în mijloace. Sunt soluții noi care nu numai că sunt benefice din punct de vedere social, ci și îmbunătățesc capacitatea de a acționa a indivizilor. Schimbare socială, ca rezultat al inovării sociale, are obiective economice, sociale și de conservare și protecție a mediului și poate produce rezultatele dorite în ceea ce privește îmbunătățirea competitivității economice, a durabilității mediului și a solidarității sociale. În același timp, Uniunea Europeană percepe inovarea socială ca un instrument important în soluționarea problemelor sociale internaționale (generate de îmbătrânirea populației, șomaj, lipsa locurilor de muncă, sărăcie, inegalitatea socială, noile modele de organizare a muncii, educația, asistența medicală și justiția socială), care are un impact major în societate.

Potrivit definiției date de NESTA (National Endowment for Science, Technology and the Arts – UK) (Madeleine, 2014) inovarea socială poate fi un produs, proces de producție, tehnologie, principiu, idee, o inițiativă legislativă, mișcare socială, intervenție sau o combinație între acestea. Potrivit lui Cajaiba-Santana (2014), inovările sociale sunt practici sociale create din acțiuni colective, autorul punând accentul pe parteneriat, colaborare, altfel spus dimensiunea de networking.

Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (2005) argumentează că inovarea socială este constituită din ideile noi care transformă politicile și practicile dezvoltării locale. "Inovația socială este o

soluție structural nouă la o problemă socială, soluție care produce o schimbare socială în sensul unei îmbunătățiri a situației existente și a unei creșteri a calității vieții pentru grupuri de indivizi, comunități și societate în ansamblu, soluție care a fost difuzată și adoptată” (Matei, 2009, p. 91).

Analizând aceste definiții putem concluziona că inovarea socială are obiectivul de a îmbunătăți serviciile sociale, determinând în mod simultan dezvoltarea unor rețele sociale și parteneriate între mediul public și privat, colectivități, societate civilă, cercetători. În centrul conceptului de inovare socială se află capacitatea de a avea un impact pozitiv pentru societate și de a întări capacitatea de a acționa.

Inovarea socială a devenit o preocupare a organizațiilor internaționale odată ce s-a observat amplitudinea pe care unele probleme majore o au și lipsa capacității statelor de a face față acestor probleme. Prima organizație internațională care a făcut pași înspre inovarea socială a fost Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică, pornind de la premisa că statul nu mai este capabil să facă față cererii sociale în economiile post-industriale, această cerere fiind doar parțial compensată de piață.

Inovarea socială joacă un rol crucial în abordarea mai multor întrebări cheie (Comisia Europeană, 2015):

- Cum să abordăm provocările societale în mod eficient și productiv cu un buget restrâns?
- Cum arată investițiile sociale strategice și cum le poate susține politica socială?
- Cum să sprijinim oamenii în învățarea pe tot parcursul vieții pentru a asigura mijloace de trai adecvate într-o lume în schimbare?
- Cum pot parteneriatele inovatoare să aducă resurse private și neguvernamentale pentru a completa finanțarea de la stat?
- Cum să consolidăm cunoștințele bazate pe dovezi în elaborarea politicilor și reformelor?

Sintetizând, inovarea socială răspunde unei nevoi/probleme sociale, fiind o soluție la aceasta. Presupune un element de noutate și produce o schimbare socială, o îmbunătățire.

Aspecte teoretice și date privind inovarea socială

Clasificarea inovării sociale

Dawson și Daniel (2010) identifică elementele fundamentale ale inovării sociale și anume:

- Oameni;
- Provocări (care pot constitui probleme sau oportunități);
- Proces (prin care provocarea este negociată și înțeleasă);
- Obiectiv (rezolvarea provocării și creșterea bunăstării sociale).

Există mai multe clasificări ale inovării sociale, dintre care cea mai cunoscută este cea din Manualul Oslo (OECD/Eurostat, 2018) care face distincția între inovația de produs și de proces, inovațiile de marketing și cele organizaționale. Alte criterii în funcție de care este clasificată inovarea socială cuprind (Matei, 2009):

- *întinderea și gradul impactului pe care îl au*: incrementale (reprezintă continuarea unor îmbunătățiri), radicale (marchează schimbări discontinue), sistemice (descriu schimbări în sistemele tehnologice, manageriale și organizaționale);

- *noutatea socială a soluției*: noi la modul absolut (propun noi tipuri de produs, de serviciu, de organizare a muncii), parțial noi (o tehnologie sau modalitate de a face lucrurile într-un domeniu, într-un tip de instituție, este adaptată pentru un domeniu cu totul diferit, alt tip de instituție, produs sau serviciu sau chiar alte tipuri de obiective);

- *beneficiarii schimbării*: adresate unor grupuri și categorii sociale specifice care împărtășesc o caracteristică și o problemă comună (persoane cu dizabilități, tineri, persoane care lucrează în același sistem, domeniu); comunități locale, persoane aflate în proximitate geografică (locuitorii unui cartier, ai unui oraș sau ai unei regiuni); inovații adresate membrilor unei societăți în ansamblu, aceștia beneficiind în mod direct de impactul inovațiilor respective; utilizatori individuali care decid să adopte inovațiile respective, care au stimulentele necesare pentru a suporta costurile adoptării și, prin folosirea lor, produc efecte asupra unor grupuri și comunități mai largi.

- *dimensiunile calității vieții pentru care au produs îmbunătățiri*: angajarea și viața profesională, accesul la resurse economice, familie și gospodărie, viața în comunitate și participare socială, sănătate, cunoaștere, educație și formare.

Stadiile și impactul inovării sociale

Pornind de la schema lui Bund et al. (2015) privind determinanții sistemici ai inovării sociale la nivel local am creat o schema ilustrativă a stadiilor inovării sociale (figura 2.1), respectiv cum de la o nevoie socială se ajunge la o schimbare sistemică.

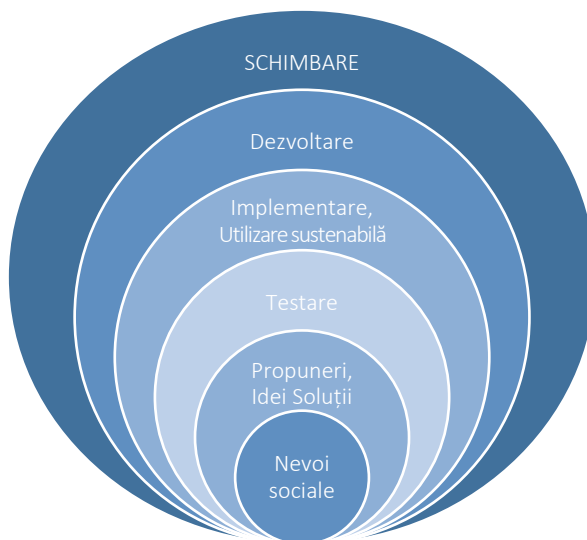


Figura 2.1. Stadiile inovării sociale

Sursa: adaptare personală după Bund et al., 2015

Primul pas este *identificarea unei nevoi sociale* – majore și urgente. Pe baza acestei nevoi sociale se creionează *o potențială soluție* care poate fi o idee, un produs, altfel spus o propunere de a rezolva problema respectivă. Pentru a observa dacă acea propunere poate într-adevăr reprezenta o soluție, aceasta este *testată* la o scară redusă; de exemplu, în cazul unui produs poate fi vorba de un prototip. Odată ce testarea arată beneficiile utilizării acestui produs sau eficacitatea soluției propuse, aceasta va fi *utilizată* în viața de zi cu zi în mod sustenabil. Ulterior, soluția va fi *dezvoltată* și utilizarea ei se va răspândi și la alte comunități, pentru ca în final soluția să ajungă să influențeze societatea (*schimbare*).

Atât în evidențierea soluției cât și în diseminarea acesteia, capitalul social joacă un rol important. Din acest sistem nu putem exclude resursele financiare și impactul mediului politic, care influențează adoptarea acestei soluții. Deși în figura prezentată procesul pare unul linear, în practică aceste faze se pot întrepătrunde, inovarea, adoptarea inovării reprezentând un proces dinamic (Mulgan, 2006).

Un potențial mai mare de inovare îmbunătățește condițiile de viață ale locuitorilor unei așezări și, prin urmare, bunăstarea acestora, alcătuită din următorii factori: condiții umane, securitate fizică și emoțională, stima de sine, nivelul de competență al indivizilor, nevoile relaționale, relația de familie (apartenența la o comunitate), infrastructura socială, condițiile de mediu. Pornind de la acești factori ai bunăstării au fost identificați indicatori de impact pentru fiecare factor (tabel 2.3). Cu cât impactul asupra acestor indicatori este mai mare, cu atât putem considera că inovarea socială este o soluție optimă la nevoia adresată (Benedek et al., 2016).

Tabel 2.3. Indicatori de impact ai factorilor bunăstării

Factor	Indicatori
Condiții sociale	Sursa de venit Speranța de viață la naștere Realizarea educațională
Relații de familie	Ponderea gospodăriilor cu o singură persoană Ponderea familiilor mari
Simțul securității	Numărul infracțiunilor înregistrate Rata de detecție a acestora
Infrastructura socială	Infrastructura socială
Condiții de viață	Indicele sărăciei
Condiții de mediu	Amprenta ecologică

Sursa: adaptare după Benedek et al., 2016, p. 20

Scalarea inovării sociale

În literatura antreprenorială socială „scalarea” este adesea utilizată pentru a descrie dezvoltarea întreprinderilor sociale. Când vorbim despre scalarea inovării sociale ne gândim în primul rând la modul de creștere a numărului de persoane care beneficiază de inovare socială. Acest lucru ar putea însemna, de exemplu, obținerea unui set de principii sau o metodologie adoptată mai larg, replicarea unui program sau intervenție în domenii noi sau atragerea mai multor clienți sau utilizatori pentru un produs sau serviciu. Este posibil ca acest tip de scalare să implice o creștere a gradului de acoperire într-o zonă geografică mai largă. Unii cercetători au numit acest lucru „extindere cantitativă” (Uvin, 1995). Se poate spune că o

inovare socială s-a extins atunci când impactul acesteia crește pentru a coincide cu nivelul de nevoie.

Observăm scalarea ca pe o etapă distinctă în procesul de dezvoltare a unei inovări sociale. Acest lucru se datorează faptului că abilitățile necesare și activitățile implicate sunt diferite de cele necesare în alte etape. În practică, unii inovatori sociali încep să-și intensifice inovarea încă din primele faze ale dezvoltării produsului sau serviciului. Inovatorii de tehnologie socială își propun adesea să-și mărească rapid acoperirea, în timp ce își dezvoltă în continuare produsele și modelele de afaceri, de exemplu. Alții își cresc impactul în mod constant în timp, iar alții rămân la o scară mică ani de zile înainte de a se angaja activ într-o strategie de extindere.

Spirala inovării sociale descrie un proces non-liniar în șase etape de la micro la macro: solicitări, propuneri, prototipuri, susținere, scalare și schimbare sistemică. În teorie, proiectarea ar trebui să se întâmple în mod iterativ în toate etapele și în paralel cu un sistem digital. Dar, în practică, creatorul reușește adesea să influențeze doar primele trei etape, în timp ce rețeaua digitală globală funcționează în sens invers, de la nivelul de schimbare sistemică pentru a îndeplini cercetarea de proiectare în etapa dintre prototipare și susținere (Murray, Caulier-Grice & Mulgan, 2010).

Finanțarea inovării sociale

În principiu, există trei resurse financiare diferite (autofinanțare, fonduri de stat și resurse UE) pentru finanțarea inovării sociale. În Strategia Europa 2020 (Comisia Europeană, 2010), continuarea Strategiei de la Lisabona, Uniunea Europeană a asigurat resurse financiare pentru îmbunătățirea capacităților de inovare socială. Obiectivul de bază al programului a fost punerea în aplicare a obiectivelor strategice de la Lisabona: îmbunătățirea activității de cercetare și dezvoltare a statelor membre și atingerea unei cheltuieli de cercetare și dezvoltare de 3% în ponderea PIB până în 2020 (Benedek et al., 2016).

Există mai multe instrumente de finanțare ale Uniunii Europene care sprijină direct inovarea socială. Unul dintre acestea este Programul Uniunii Europene pentru Ocuparea Forței de Muncă și Inovare Socială (EaSI) care vizează sprijinirea nivelurilor ridicate de ocupare a forței de muncă, asigurarea protecției sociale, combaterea excluziunii sociale și a sărăciei și îmbunătățirea condițiilor de muncă (Comisia Europeană, 2015).

Funcționând din iulie 2015, Acceleratorul de Impact Social (SIA) este primul parteneriat public-privat paneuropean care abordează nevoia tot mai mare de finanțare de capitaluri proprii pentru a sprijini întreprinderile sociale. SIA funcționează ca un buget administrat de Fondul European de Investiții (EIF) și investește în instituții financiare care vizează întreprinderile sociale din întreaga Uniune Europeană. Pe lângă aceste două fonduri care abordează direct deficitul de finanțare pentru întreprinderile sociale, Comisia Europeană a luat alte măsuri pentru a stimula creșterea acestui sector emergent. Menționăm aici Fondul European de Antreprenoriat Social (EuSEF), care ajută investitorii privați să poată identifica cu ușurință fondurile care se concentrează pe investițiile în afacerile sociale din întreaga UE. Pachetul de investiții Orizont, programul de cercetare și inovare al UE are, de asemenea, o componentă de inovare socială. Noul Fond European pentru Investiții Strategice (EFSI) oferă o oportunitate de a investi în parteneriate public-private în domeniul inovației, inclusiv în domeniul social. În sfârșit, inovarea socială poate fi finanțată din fondurile structurale și de investiții europene (ESIF).

Relația inovare socială - antreprenoriat

Antreprenoriatul are o contribuție semnificativă în cadrul societății și în procesul de dezvoltare, unele din beneficiile sale evidente fiind crearea de noi piețe, descoperirea de noi resurse, mobilizarea capitalului de resurse, introducerea de noi tehnologii, industrii și produse și crearea de locuri de muncă. Peter Drucker (1993) a identificat ca elemente esențiale și indispensabile pentru definirea antreprenoriatului: *schimbarea* (în sensul de creare a unor noi valori și a unor rezultate diferite) și *inovarea*. El definește antreprenorul ca fiind persoana care vede schimbarea ca pe o oportunitate, o caută, reacționează la ea și o valorifică, iar mijlocul prin care antreprenorul caută schimbarea este inovarea. În ceea ce privește inovarea, de-a lungul întregii istorii a omenirii s-a dovedit că foarte puține inovații tehnice au putut concura, din perspectiva impactului economic și social pe termen lung, cu inovarea socială.

Antreprenoriatul social este un fenomen global centrat pe ideea de inovare socială și de implicare mai profundă a cetățenilor în căutarea și găsirea unor soluții de rezolvare a problemelor sociale. Antreprenorii sociali creează valoare socială printr-un proces continuu de inovare și valorificare de noi oportunități. Aceștia se concentrează pe bunăstarea și dezvoltarea comunității și a mediului, punând pe primul loc beneficiul societății din care fac parte. Au fost identificate patru tipuri de organizații din sfera

antreprenoriatului social (vezi tabel 2.4) în funcție de trei factori: motivație, folosirea veniturilor și responsabilitate (Alter, 2007).

Tabel 2.4. Tipuri de organizații din sfera antreprenoriatului social

ZONA DE ANTREPRENORIAT SOCIAL					
SPECTRUL HIBRID					
Organizații non-profit tradiționale	Organizații non-profit cu activități care generează venituri	Întreprinderi sociale	Business-uri responsabile social	Corporații care practică responsabilitate socială	Organizații tradiționale cu scop lucrativ (profit)
	Ex: grădina zoologică din Washington DC vinde bălegarul elefanților ca și îngrășământ natural	Ex: la o grădină zoologică bălegarul acesta este transformat în hârtie premium, de înaltă calitate care este vândută în lanțuri întregi de magazine	Ex: compania Lego, care a investit 150 mil. \$ în stoparea schimbării climatice și reducerea deșeurilor și își propune să treacă la energie regenerabilă	Ex. Patagonia, o companie de haine pentru expediții care își construiește și produsele și procesele astfel încât acestea să țină cont de mediul înconjurător	
	<ul style="list-style-type: none"> Scop de misiune Profit reinvestit în programe sociale sau costuri operaționale 		<ul style="list-style-type: none"> Scop de profit Profit redistribuit acționarilor 		

Sursa: adaptare după Alter, 2007

O mai mare implicare a autorităților publice este esențială pentru obținerea unor rezultate susținute din inovarea politicii sociale. Este esențială promovarea unor parteneriate mai largi cu sectorul privat, organizațiile societății civile și părțile interesate care operează în economia socială. Întreprinderile sociale și antreprenoriatul sunt esențiale pentru catalizarea ideilor inovatoare și ar trebui să completeze eforturile publice în urmărirea obiectivelor politicii sociale. Comisia Europeană sprijină reunirea întreprinderilor sociale și a întreprinderilor de vârf care reprezintă cele mai semnificative domenii de cheltuieli pentru gospodăriile cu venituri mici, cum ar fi locuința, nutriția, transportul și sănătatea. În acest sens pot fi concepute acțiuni concrete care vizează prevenirea și reducerea sărăciei. În continuare menționăm câteva experiențe relevante (Comisia Europeană, 2015):

- *Realis* (Languedoc-Roussillon, Franța) este primul pol regional de inovare dedicat întreprinderilor din economia socială și solidară.
- *Denokinn* (Țara Bascilor, Spania) reunește întreprinderi sociale, autorități publice și sectorul privat pentru a extinde inovațiile de succes.
- *Inițiativele „Portofelul Săracilor”* intensifică parteneriatele pentru rezultate sociale mai bune care implică comunitatea de afaceri din Belgia, Franța și Portugalia.
- *Ashoka* sprijină antreprenorii sociali locali și promovează ecosisteme atractive (sănătate, incluziune, educație, mediu și implicare cetățenească și urbană).
- *I-Propeller* (Bruxelles, Belgia) cuprinde întreprinzătorii sociali care ajută organizațiile în proiectarea de soluții și servicii inovatoare, atât sociale, cât și profitabile.
- *Banco de Inovacao Social* (Portugalia) este o platformă care reunește instituții publice, private și sociale pentru a promova inovarea socială și antreprenoriatul.

Această poveste a schimbării pe care o presupune inovarea socială subliniază interacțiunea dintre inovatori și mediul în care lucrează. Subliniază, de asemenea, că noile idei trebuie să asigure sprijin pentru a supraviețui. Sprijinul de care au nevoie poate include: pasiunea și angajamentul altor persoane, banii clienților sau ai statului și contractele sau consumatorii. Schimbările sociale depind, cu alte cuvinte, de alianțele dintre ceea ce s-ar putea numi „albine” și „copaci”. Albinele sunt organizațiile mici, indivizii și grupurile care au ideile noi și sunt mobile, rapide și capabile să polenizeze încrucișat. Copacii sunt marile organizații - guverne, companii sau ONG-uri mari - care sunt limitate în ceea ce privește creativitatea, dar în general bune la implementare și care au rezistența, rădăcinile și amploarea pentru ca lucrurile să se întâmple. Ambele au nevoie unul de celălalt, iar cele mai multe schimbări sociale provin din alianțele dintre cele două, la fel cum majoritatea schimbărilor din cadrul organizațiilor depind de alianțele dintre lideri și grupuri aflate în profunzimea ierarhiei formale (Mulgan, 2006).

Inovare socială în mediul academic

Mediul academic este propice generării și dezvoltării de idei inovatoare, noi modele care, într-o primă fază, sunt testate în practică și evaluate pentru ca apoi să fie diseminate în cadrul rețelelor academice. Succesul acestor modele presupune recunoașterea lor în domeniu și mobilizarea muncii intelectuale (spre exemplu, a doctoranzilor). Câteva

exemple pot fi enumerate în acest sens: modelele de terapie cognitivă comportamentală utilizate de Martin Seligman pentru a ajuta adolescenții să evite depresia; modelele de acțiune participativă folosite pentru a împuternici comunitățile; ideea de „mile alimentare”, dezvoltată de Tim Lang, care a condus la o nouă gândire despre aprovizionarea locală etc. Cu toate acestea, mediului academic îi lipsesc încă mecanismele pentru dezvoltarea și diseminarea ideilor bune. Universitățile au început de puțin timp să își direcționeze munca spre inovare socială prin angajarea în transfer social, dezvoltarea laboratoarelor și incubatoarelor sociale cu scopul de a crea conexiuni între inovatori și utilizatori (Mulgan et al., 2007).

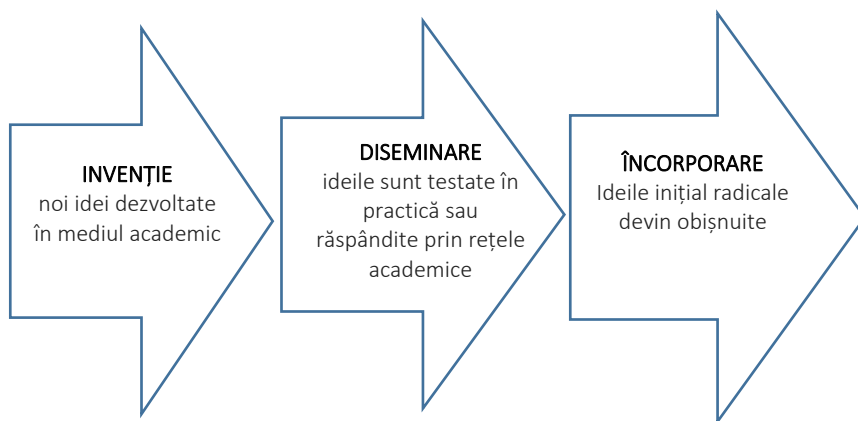


Fig. 2.2. Etape ale inovării sociale în mediul academic

Sursa: adaptare după Mulgan et al., 2007, p.30

Antreprenoriatul academic include o serie de activități care nu se subscriu definiției operaționale clasice. În acest sens, pentru a investiga determinanții acestor activități antreprenoriale poate fi utilizată o schemă conceptuală structurată pe trei categorii (vezi Fig. 2.3.): (1) activități comerciale formale centrate pe invențiile tehnologice care pot fi asigurate prin protecția proprietății intelectuale; (2) activități comerciale informale care au loc prin tranzacții comerciale și care sunt bazate pe cunoștințe care nu pot fi ușor protejate prin metode formale; (3) activități non-comerciale bazate pe cunoștințe tacite - nu pot fi ușor protejate prin metode formale sau nu se poate sau nu se dorește protejarea cunoștințelor pe care se bazează aceste activități (Abreu & Grinevich, 2013).

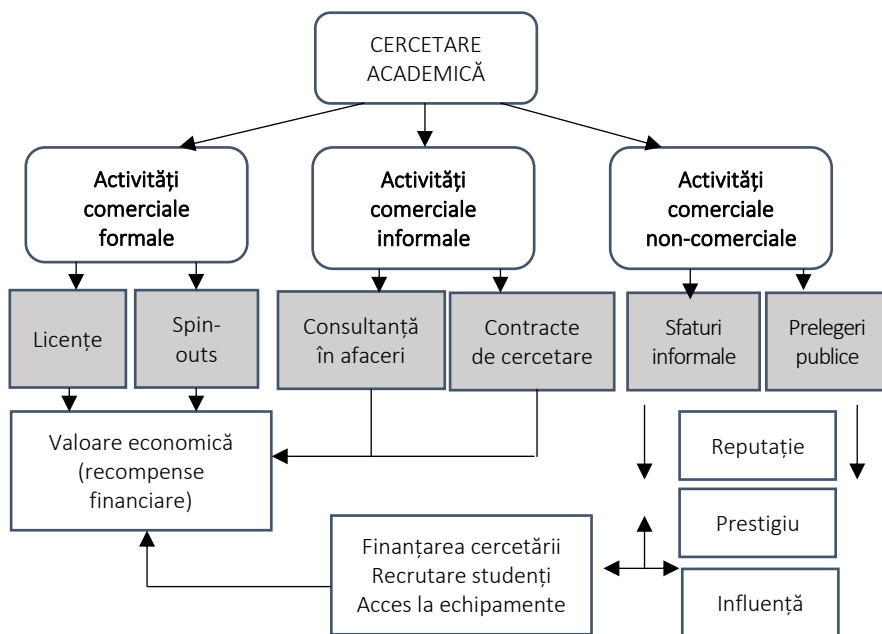


Figura 2.3. Activități asociate antreprenoriatului academic

Sursa: adaptare după Abreu & Grinevich, 2013, p. 412

Inovare socială - exemple

Inițiative inspiraționale de inovare socială în Europa

Comisia Europeană (2020) a adunat într-o broșură câte un exemplu de inovare socială de succes din fiecare țară membră UE. Inițiativele abordează o serie de provocări sociale, de la șomaj și lipsa de competențe, la servicii de îngrijire inadecvate și izolarea socială, și produc un impact pozitiv asupra vieților oamenilor și bunăstării comunităților:

1. Abordarea segregării sociale în marile metropole multiculturale (Germania)
2. Abordarea discriminării împotriva romilor prin învățare reciprocă participativă (Ungaria)
3. Sprijinirea întreprinderilor comunitare pentru angajarea grupurilor defavorizate (Irlanda)
4. Facilitarea integrării studenților în ocuparea forței de muncă (Letonia)
5. Abordarea excluziunii sociale prin intermediul economiei circulare (Luxemburg)

6. Abilitarea economică a populației de romi (Bulgaria)
7. Integrarea migranților prin experiențe culinare (Croatia)
8. Reinserea grupurilor marginalizate în muncă prin modă (Italia)
9. Consolidarea independenței persoanelor în vârstă și a persoanelor cu dizabilități (Polonia)
10. Abordare holistică și centralizată pentru sprijinirea pacienților cu boli rare (România)
11. Includerea romilor în procesul de elaborare a politicilor (Olanda)
12. Abordarea abandonului școlar timpuriu și a șomajului tinerilor prin consiliere locală (Belgia)
13. Abordarea deșeurilor alimentare printr-o aplicație digitală (Finlanda)
14. Viață nouă pentru echipamentele medicale neutilizate (Franța)
15. Reciclarea uleiului de gătit folosit pentru impactul asupra mediului și educației (Cipru)
16. Abordare holistică a promovării comerțului echitabil durabil (Malta)
17. Promovarea integrării incluzive prin intermediul serviciilor publice (Cehia)
18. Conectarea profesioniștilor independenți pentru un echilibru mai bun între viața profesională și viața privată (Slovenia)
19. Abordarea șomajului de lungă durată în zonele dezindustrializate (Slovacia)
20. Integrarea refugiaților prin activități co-proiectate conduse de comunitate (Grecia)
21. Păstrarea angajaților în zonele rurale prin îmbunătățirea echilibrului dintre viața profesională și cea privată (Austria)
22. Servicii de îngrijire la domiciliu accesibile în timp util pentru toți (Estonia)
23. Împuternicirea persoanelor cu dizabilități prin angajare (Lituania)
24. Integrarea șomerilor și a grupurilor excluse în sectorul turistic (Suedia)
25. Descentralizarea politicii active a pieței muncii (Danemarca)
26. Încurajarea participării active a tinerilor la luarea deciziilor locale (Portugalia)
27. Abilitarea grupurilor vulnerabile să își dezvolte competențele digitale (Spania)

Inovare socială care a schimbat lumea (Mulgan et al., 2007)

- *Open University* – și numeroasele modele de învățare la distanță care au deschis educația în întreaga lume și continuă să o facă.
- *Fair trade* – apărut în Marea Britanie și SUA în anii 1940-80, acum crește la nivel global.

- *Greenpeace* – și numeroasele mișcări de acțiune directă ecologică care s-au bazat pe idei mult mai vechi ale Quakerilor și care au transformat modul în care cetățenii se pot implica direct în schimbări sociale.
- *Grameen* – alături de BRAC și alții ale căror noi modele de microcredite bazate pe comunitate au fost imitate în întreaga lume.
- *Amnesty International* – și dezvoltarea drepturilor omului.
- *Oxfam* (inițial Comitetul Oxford pentru alinarea foametei) și răspândirea ajutorului umanitar.
- *Software Linux* – și alte metode open source, cum ar fi *Wikipedia* și *Ohmynews*, care transformă multe domenii.
- *NHS Direct* și numeroasele organizații, de la *Doctor Foster* la Programul *Expert Pacienți*, care au deschis accesul la sănătate și cunoștințele despre sănătate pentru oamenii obișnuiți.
- *Modele de bugetare participativă* – de genul celor apărute în Porto Alegre sunt acum imitate, alături de o gamă largă de inovații democratice, în întreaga lume.

Inovarea socială în timpul și după pandemia COVID-19 – exemple

Tabel 2.6. Exemple de inovare socială în timpul pandemiei COVID-19

Denumirea	Descriere	Link
România		
Psinapsa	<p>Problema: problemele psihologice la adolescenți; numărul insuficient de psihologi școlari</p> <p>Soluția: sprijin oferit adolescenților prin crearea unei comunități online și offline unde vor beneficia de instrumente și servicii pentru a identifica, înțelege și gestiona anxietatea, depresia, problemele emoționale și de relație.</p>	https://romania.socialimpactaward.net/project/psinapsa/
Fresh Air	<p>Problema: echipamentul de protecție de unică folosință pentru personalul medical care intră în contact direct cu pacienți COVID19.</p> <p>Soluția: crearea unui sistem de purificare a aerului în interiorul echipamentului de protecție folosit</p>	http://devpost.com/software/fresh-air-upznhf
Ungaria		
<p>Team Discover</p> <p>CÂȘTIGĂTOR al premiului</p>	<p>Problema: echipament de protecție insuficient pentru asistenții medicali care vin în contact cu pacienți COVID-19; timp îndelungat pentru monitorizarea stării de sănătate.</p> <p>Soluția: sistem rapid de monitorizare a pacienților care minimizează contactul fizic între pacienți și</p>	https://devpost.com/software/team-discover-gg7kn3

#EUvsVIRUS Health & Life	asistenți medicali, astfel pot fi supravegheați automat mult mai mulți pacienți.	
Bulgaria, Germania, Malta, Suedia, Elveția		
Aidbind	Problema: lipsa de informații/date/conectare dintre fonduri disponibile din donații, acte de caritate, nevoile spitalelor și oferta disponibilă de la furnizori Soluția: aplicație globală prin care sunt conectate aceste date	https://devpost.com/software/aidbind-g3k5f0
Belgia, Germania		
Home Nurse	Problema: dificultatea personalului medical de a ține în mod proactiv evidența regulată a simptomelor pacienților COVID 19 Soluția: sistem de apeluri regulate automate către pacienții COVID-19, raportare simptome, urmărirea evoluției stării de sănătate pe platformă online și declanșare semnale de alarmă în cazuri critice.	https://devpost.com/software/voicobot-for-ongoing-assistance-to-covid-19-patients

Aplicații practice

Integrarea elementelor de inovare socială în planul de afaceri

Un plan de afaceri poate să conțină elemente prin care să se asigure implementarea de soluții inovatoare care să abordeze provocările și problemele sociale. Inovarea socială are o importanță deosebită mai ales în contextul inițiativelor din domeniul incluziunii sociale și a combaterii sărăciei, având în vedere faptul că acestea vizează cu prioritate comunitățile marginalizate aflate în risc de sărăcie și excluziune socială. Activitățile de inovare socială pot viza: angajații și îmbunătățirea calității locului de muncă; societatea și comunitatea locală; partenerii de afaceri; clienții.

Într-un tabel sunt prezentate câte 3 exemple de idei antreprenoriale pe fiecare domeniu de studiu ales: geografie, istorie, sociologie, științe biomedicale, științe economice, științe inginerești (tabel 2.7). Participanții la activitate își aleg o idee antreprenorială pentru care conturează un plan de afacere care să conțină și prin care să se implementeze elemente de inovare socială / soluții inovatoare destinate provocărilor și problemelor sociale.

Tabel 2.7. Idei de antreprenariat pe domenii de studiu

GEOGRAFIE	Colectare materie primă de la localnici (legume, fructe), prelucrarea și distribuția produsului finit (compoturi, gemuri, conserve)	Amenajare trasee turistice pentru biciclete și oferta de servicii turistice pentru promovarea atracțiilor turistice locale	Servicii de educație ecologică non-formală pentru copii
ISTORIE	Amenajare muzeu outdoor interactiv pentru copii pentru promovarea istoriei locale	Servicii turistice: „Să ne cunoaștem orașul!": arhitectură, gastronomie etc.	Muzeu interactiv: Istoria jucăriilor
SOCIOLOGIE	Servicii de consultanță pentru realizarea sondajelor de opinie	SocioHub: servicii pentru facilitarea networking-ului de cercetare (evenimente, conferințe)	Servicii online pentru consultanță și orientare privind cariera
ȘTIINȚE BIOMEDICALE	Cabinet medical mobil în mediul rural (comunități izolate) - servicii medicale generale	Cabinet stomatologic pentru copiii cu dizabilități	Servicii de educație pentru nutriție
ȘTIINȚE ECONOMICE	Servicii de consultanță pentru realizarea planurilor de afaceri	Producție măști chirurgicale și viziere personalizate	Restaurant First Date - servicii matrimoniale și gastronomice. Facilitare <i>First Date</i> prin intermediul restaurantului (preferințe culinare)
ȘTIINȚE INGINEREȘTI	Dezvoltare aplicație: Întâlniri pentru oamenii singuri pe baza preferințelor culinare	Creare materiale de construcții ignifuge din materiale reciclate	Servicii curierat cu drone și roboți

Rezultatul identificării elementelor de inovare socială în antreprenariat: Dintre elementele de inovare socială identificate de către participanți amintim următoarele: amenajarea traseelor turistice tematice pentru persoanele cu dizabilități, servicii stomatologice oferite gratuit în mediul rural, oferirea serviciilor de consultanță gratuite pentru antreprenorii din domeniul economiei sociale etc.

Inovare socială în cercetare și antreprenoriat

În contextul declanșării pandemiei COVID-19 dinamica societății se schimbă și apar noi provocări și probleme sociale care necesită să fie abordate prin soluții inovatoare. Aceste soluții inovatoare sunt identificate prin cercetare și pot fi implementate prin inițiative antreprenoriale.

Într-o primă etapă participanții identifică și prioritizează problemele sociale / nevoile sociale generate de pandemia COVID-19. Fiecare participant identifică elemente de inovare socială în demersurile de cercetare, dar și în inițiativele antreprenoriale proprii, elemente care pot contribui la rezolvarea problemelor sociale identificate anterior. Pentru a facilita identificarea elementelor de inovare socială, participanții se pot raporta la următoarele direcții de reflecție: *Atinge cercetarea proprie, respectiv planul de afaceri, una dintre problemele/nevoile identificate ca fiind prioritare?; Dacă da, cum? Care sunt soluțiile propuse?; Dacă nu, care sunt măsurile pe care le puteți lua în vederea includerii inovării sociale în cercetarea proprie și în planul de afaceri?*

Rezultatul identificării elementelor de inovare socială în cercetare și antreprenoriat:

- *tema*: îmbunătățirea calității vieții persoanelor cu boli cronice progresive sau terminale; *problema*: vulnerabilitatea accentuată a persoanelor din grupele de risc; *soluția*: abordare individualizată pentru fiecare pacient, asigurată de o echipă interdisciplinară (servicii de asistență medicală, consiliere psihologică, servicii dietetice), printr-o ofertă de servicii de îngrijire paliativă completate de servicii de balneoterapie (tratament medicamentos, terapii complementare: acupunctură, terapie Bowen, homeopatie, fizioterapie, practici de îngrijire a sănătății bazate pe comunicare etc.)

- *tema*: educația non-formală – competențe transversale și angajabilitate; *problema identificată*: analfabetism digital; *soluția*: sprijinirea adolescenților prin crearea unei platforme online, biblioteci online, tutoriale online pentru a-și însuși cunoștințe de programare și operare PC.

Referințe bibliografice

Abreu, M., & Grinevich, V. (2013). The nature of academic entrepreneurship in the UK: Widening the focus on entrepreneurial activities. *Research Policy*, 42, 408-422.

- Alter, K. (2007). *Social Enterprise Typology*. Kim Alter - Virtue Ventures LLC.
- Ayob, N., Teasdale, S., & Fagan, K. (2016). How Social Innovation 'Came to Be': Tracing the Evolution of a Contested Concept. *Journal of Social Policy*, 45(4), 635-653. doi:10.1017/S004727941600009X
- Benedek, J., Kocziszky, G., Veresné Somosi, M., & Balaton, K. (2016). Generating and Measuring Regional Social Innovation. Club of Economics in Miskolc, Vol.12., Special Issue, 14-25. <http://dx.doi.org/10.18096/TMP.2016.02.02>
- Bund, E., Hoelscher, M., Mildenerger, G., & Gerhard, U. (2015). A Methodological Framework for Measuring Social Innovation. *Historical Social Research / Historische Sozialforschung*, 40(3), 48-78. doi: 10.12759/hsr.40.2015.3.48-78
- Cajaiba-Santana, G. (2014). Social innovation: Moving the field forward. A conceptual framework. *Technological Forecasting and Social Change*, 82, 42-51.
- Comisia Europeană (2010). *Strategia Europa 2020*, COM(2010)2020 final. Disponibil la <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC2020&from=en>
- Comisia Europeană (2015). *Social policy innovation. Meeting the social needs of citizens*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Comisia Europeană (2020). *Social innovation: inspirational practices supporting people throughout their lives*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Dawson, P., & Daniel, L. (2010). Understanding social innovation: a provisional framework. *International Journal of Technology Management*, 51(1), 9-21.
- Drucker, P. (1993). *The practice of management*. New York: Harper and Brothers.
- Guvernul României (2014). *Strategia Națională de Cercetare, Dezvoltare și Inovare pentru perioada 2014-2020* aprobată prin HOTĂRÂREA nr. 929 din 21 octombrie 2014. Accesată online la <https://uefiscdi.gov.ro/resource-82547>
- Madeleine, G. (2014). *MAKING IT BIG. Strategies for scaling social innovation*. London: NESTA and the Young Foundation.
- Matei, A. (2009). Inovația socială – o hartă tematică. *Revista Inovația Socială*, 2, 86-107. Accesat online la: http://www.inovatiasociala.ro/wp-content/uploads/2018/02/2009_1_2_matei.pdf
- Mulgan, G. (2006). The process of social innovation. *Innovations: Technology, Governance, Globalization*, 1(2), 145-162.
- Mulgan, G., Tucker, S., Ali, R., & Sanders, B. (2007). *Social Innovation: What it is, why it matters and how it can be accelerated*. Skoll Center for Social Entrepreneurship. London: The Young Foundation.

- Murray, R., Caulier-Grice, J., & Mulgan, G. (2010). *The Open Book of Social Innovation*. London: NESTA and the Young Foundation.
- OECD/Eurostat (2018). *Oslo Manual 2018: Guidelines for Collecting, Reporting and Using Data on Innovation, 4th Edition. The Measurement of Scientific, Technological and Innovation Activities*. Luxembourg: OECD Publishing, Paris/Eurostat, <https://doi.org/10.1787/9789264304604-en>.
- Phills, J. A., Deiglmeier, K., & Miller, D. T. (2008). Rediscovering social innovation. *Stanford Social Innovation Review*, 6(4), 34-43.
- Uvin, P. (1995) Fighting hunger at the grassroots. Pathways to scaling up. *World Development*, 23(6), 927-939.
- Zamfir, C., & Vlăsceanu, L. (1998). *Dicționar de Sociologie*. București: Editura Babel.

3. ÎMBUNĂTĂȚIREA ACCESIBILITĂȚII, A UTILIZĂRII ȘI A CALITĂȚII TEHNOLOGIILOR INFORMAȚIEI ȘI COMUNICAȚIILOR

Context

Prin Strategia Europa 2020 (Comisia Europeană, 2010a), un program de reforme care trebuie adaptat și transpus în obiective și activități prioritare la nivelul fiecărui stat membru, Uniunea Europeană își propune redresarea economică și crearea unei societăți caracterizate de o creștere economică inteligentă, sustenabilă și incluzivă. Pentru realizarea de progrese pe fiecare dintre aceste trei direcții prioritare Strategia propune șapte inițiative emblematice, una dintre acestea fiind Agenda Digitală pentru Europa.

În contextul în care la nivel european sunt necesare progrese în ceea ce privește digitalizarea și inovarea, Agenda evidențiază rolul cheie pe care tehnologia informațiilor și comunicațiilor (TIC) îl are în crearea unei Europe competitive și promovează dezvoltarea unei piețe unice digitale. TIC, în special Internetul, reprezintă un suport fundamental pentru activitățile economice și sociale, iar potențialul său trebuie maximizat. Prin urmare, obiectivul general al Agendei este crearea de beneficii pe plan economic și social prin valorificarea la maximum a avantajelor oferite de TIC prin creșterea serviciilor de internet rapid, securitate informatică, servicii de e-guvernare etc. Îmbunătățirea accesului, utilizării și a calității TIC va permite creșterea calității vieții cetățenilor, va exploata potențialul inovator al Europei și va stimula creșterea economică, în condițiile în care impactul social și economic al TIC este de necontestat (Comisia Europeană, 2010b).

Strategia privind piața unică digitală pentru Europa (Comisia Europeană, 2015) argumentează necesitatea unei piețe unice digitale pentru a plasa Europa pe una dintre pozițiile de top la nivel global în ceea ce privește economia digitală. Strategia privind piața unică digitală este bazată pe trei piloni:

1. asigurarea unui acces mai bun al consumatorilor și întreprinderilor la bunuri și servicii digitale
2. asigurarea de condiții propice dezvoltării rețelelor și serviciilor digitale

3. maximizarea potențialului de creștere al economiei digitale la nivel european

Ca stat membru al Uniunii Europene, România trebuie să se alinieze la Agenda Digitală pentru Europa. Astfel, în vederea creșterii competitivității României și dezvoltării economice și digitale, a fost dezvoltată Strategia Națională privind Agenda Digitală pentru România (Ministerul pentru Societatea Informațională, 2015) care preia unele dintre obiectivele promovate de Agenda la nivel european și le adaptează viziunii strategice TIC conturată la nivel național. Agenda Digitală pentru România vizează direct dezvoltarea sectorului TIC și definește patru domenii majore de acțiune în acest sens:

- Domeniul de acțiune 1: eGuvernare, Interoperabilitate, Securitate Cibernetică, Cloud Computing, Open Data, Big Data și Social Media
- Domeniul de acțiune 2: TIC în Educație, Sănătate, Cultură și eInclusion
- Domeniul de acțiune 3: eCommerce, Cercetare, Dezvoltare și Inovare în TIC
- Domeniul de acțiune 4: Broadband și Infrastructura de Servicii Digitale.

Hotărârea Guvernului nr. 89/2020 din 28 ianuarie 2020 prevede organizarea și funcționarea Autorității pentru Digitalizarea României (ADR), un organism care preia activitățile și structurile la nivel național din domeniul tehnologiei informației și care stabilește, de asemenea, strategiile naționale în domeniul securității cibernetice.

Interesul major acordat TIC din punct de vedere instituțional și al reglementărilor legislative este argumentat de impactul incontestabil pe care aceste tehnologii îl au asupra tuturor activităților economice și sociale. În prezent, societatea trece printr-un proces rapid de digitalizare deoarece noile tehnologii au adus și continuă să aducă schimbări în toate domeniile vieții: cea de-a 4-a revoluție industrială generată de digitalizarea masivă a pieței muncii (Hecklau et al., 2016; Spöttl & Windelband, 2020), nevoia de adaptare a conținutului educațional și a procesului de predare-învățare în contextul utilizării pe scară tot mai largă a instruirii asistate de calculator (Hatos, 2019), o nouă formă de comunicare a și interacțiune socială mediată de computer, formarea de noi competențe digitale necesare realizării activităților curente, servicii online etc. Prin urmare, TIC sunt și trebuie să fie utilizate ca instrumente cheie pentru stimularea creșterii economice și dezvoltării sociale.

Concepte, definiții & tipologii

Tehnologia informației și comunicațiilor (TIC), sinonim extins pentru tehnologia informației (IT), reprezintă un concept cu o cuprindere mai largă și face referire la convergența comunicațiilor și integrarea sistemelor de telecomunicații, a rețelelor de calculatoare, echipamente (hardware), programe informatice (software), sistemelor de stocare de date și sisteme audio-vizuale, permițând utilizatorilor să creeze, acceseze, transmită și să gestioneze informații și date. Sintetic, TIC reprezintă diferite metode de comunicare mediată electronic care facilitează culegerea, generarea, prelucrarea, stocarea, transformarea și transferul datelor și informațiilor, tehnologii care sunt utilizate în diverse domenii precum cel economic, educațional, antreprenorial, individual etc. (Zuppo, 2012). Tehnologia informației (computere utilizate pentru procesarea datelor), tehnologia telecomunicațiilor (telefoane, transmisii radio și TV), tehnologiile de rețea (Internet, telefonie mobilă, telefonie Voice Over IP, comunicații prin satelit) reprezintă cele trei mari categorii componente ale TIC.

Utilizarea TIC reprezintă un proces complex prin care tehnologiile informaționale (Internetul, alte tipuri de resurse comunicaționale) generează schimbări majore în relațiile și activitățile economice și sociale determinând reducerea la minimum a barierelor economice și culturale (Sarkisyan, 2015).

Diviziunea digitală este un concept analizat și definit în literatura de specialitate ca urmare a răspândirii inegale a TIC în societate, ceea ce presupune diferențe în dezvoltarea economică și socială. Apărut la mijlocul anilor 1990, termenul de diviziune digitală a fost inițial definit dintr-o perspectivă mai largă, exprimând diferențele între indivizi în ceea ce privește accesul la Internet (Srinuan & Bohlin, 2011). Ulterior, încercările de a surprinde cât mai exact semnificația conceptului au fost din ce în ce mai frecvente, astfel încât abordările au accentuat diferențele de acces, dar și de utilizare a TIC. Diviziunea digitală a fost definită de OCDE (2001) ca reprezentând diferențele între indivizi, comunități, gospodării, companii sau regiuni geografice în ceea ce privește accesul și utilizarea tehnologiei informației și a comunicării pentru diverse activități. Studiile evidențiază o gamă variată de factori determinanți ai diviziunii digitale, de la cei de tip tehnic, individuali, sociali, economici, până la cei politici sau psihologici (Srinuan & Bohlin, 2011).

Sunt identificate și definite mai multe stadii ale diviziunii digitale. Primul nivel al diviziunii digitale identifică diferențe de acces la tehnologiile digitale din punct de vedere al infrastructurii tehnice, în timp ce al doilea

stadiu evidențiază diferențe de consum și competențe de utilizare a TIC prin raportare la factorii socio-economici în condiții de acces similar la tehnologiile digitale (Blank & Groselj, 2014; Hatos, 2019). Literatura de specialitate conturează și un al treilea nivel al diviziunii digitale, diferit de primele două: chiar și între indivizii care au competențe digitale și acces nerestricționat la TIC pot fi sesizate diferențe în ceea ce privește capacitatea lor de a obține beneficii în urma utilizării TIC (Deursen & Helsper, 2015; Hatos, 2019). În acest context, majoritatea statelor elaborează și implementează programe și strategii pentru reducerea decalajului digital, promovând o societate echitabilă din punct de vedere al accesului la informație și al utilizării ei.

Date privind utilizarea TIC

Performanță digitală și competitivitate

Monitorizarea periodică a performanțelor digitale la nivelul statelor membre UE indică diferențe transnaționale, cu toate că în ultima perioadă se înregistrează progrese în ceea ce privește competitivitatea digitală în majoritatea țărilor europene. Rezultatele Indicelui Economiei și Societății Digitale (DESI) pentru 2020 indică țări precum Finlanda, Suedia, Danemarca și Țările de Jos pe poziții de top în ceea ce privește performanța în domeniul digital, în timp ce performanțele cele mai scăzute sunt înregistrate în cazul Italiei, României, Greciei sau Bulgariei (Comisia Europeană, 2020a).

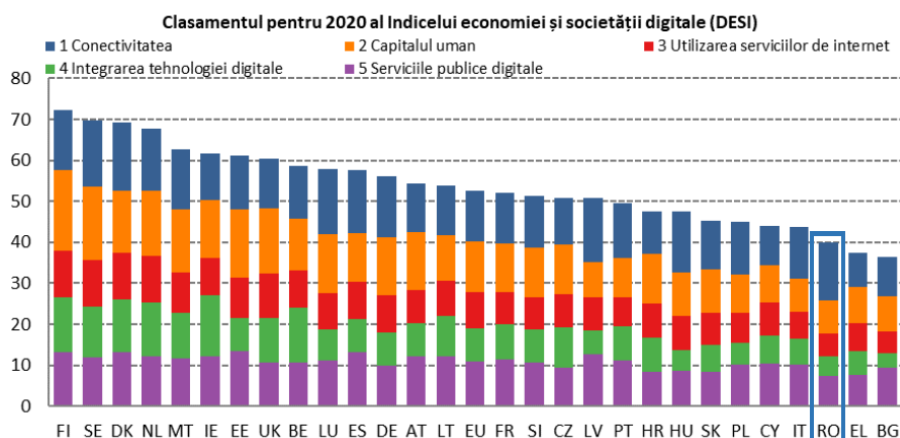


Figura 3.1. Clasamentul statelor membre UE pentru 2020 al Indicelui Economiei și Societății Digitale

Sursa: Comisia Europeană, 2020b, p. 3

Ritmul de digitalizare al societății prin dezvoltarea TIC și maximizarea potențialului utilizării acestor tehnologii este strâns legat de nivelul de competențe digitale al utilizatorilor. Pe lângă alte elemente de diferențiere, literatura de specialitate împarte utilizatorii noilor tehnologii în nativi digitali și imigranți digitali în funcție de competențele digitale deținute (Nadolu, 2020). Pandemia de COVID-19 subliniază și mai mult importanța deținerii de competențe digitale de bază necesare atât pe piața muncii, dar nu limitat la aceasta. Nevoia de competențe digitale este evidentă în condițiile în care cererea de competențe în domeniul TIC a crescut în majoritatea țărilor. Cu toate acestea, multe dintre statele membre UE se confruntă cu o lipsă acută a competențelor digitale de bază. Competențele digitale reprezintă una dintre cele opt competențe-cheie pe care oricine trebuie să le dețină pentru a face față provocărilor unei societăți digitalizate.

Cadrul european al competențelor digitale pentru cetățeni (DigComp) oferă clarificări în ceea ce privește ideea de "a fi competent din punct de vedere digital", stabilește opt niveluri de competențe și descrie cunoștințe, competențe și atitudini necesare în 5 domenii specifice: informație și date, comunicare, creare de conținut digital, siguranță, soluționarea problemelor (Ferrari, 2013). Cu toate că 85% dintre cetățenii Uniunii Europene utilizau Internetul în anul 2019, un procent relativ ridicat din populația UE (58%) deține cel puțin competențe digitale de bază (Comisia Europeană, 2020a). Tocmai de aceea, prin strategiile și programele adoptate, Comisia Europeană își propune ca 70 % dintre adulții cu vârsta cuprinsă între 16-74 ani să dețină cel puțin competențe digitale de bază până în 2025.

Utilizarea TIC în România

Chiar dacă valoarea Indicelui Economiei și Societății Digitale (DESI) pentru România a crescut în ultimii cinci ani, în 2020 rezultatele situează țara noastră pe locul 26 între statele membre UE (Comisia Europeană, 2020b). Cele cinci dimensiuni DESI măsurate se referă la: Conectivitate (utilizare servicii în bandă, acoperire rețele, pregătire 5F, indicii de prețuri), Capital uman (competențe digitale, specialiști în domeniul TIC, absolvenți în domeniul TIC), Servicii publice digitale (E-guvernare, formulare online), Utilizarea serviciilor de Internet (persoane care nu au utilizat Internetul niciodată, utilizatori, activități online), Integrare tehnologii digitale (schimb electronic de informații, platforme de comunicare socială, volume mari de date, vânzări online IMM-uri, comerț electronic & vânzări online transfrontaliere).

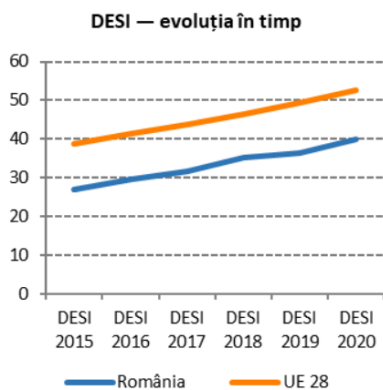


Figura 3.2. Evoluția în timp a Indicelui Economiei și Societății Digitale pentru România

sursa: Comisia Europeană, 2020b, p. 4

La capitolul Conectivitate România are cele mai bune valori, situându-se pe locul 11 la nivelul UE, datorită, în principal, utilizării extinse a benzii de foarte mare viteză în special în zonele urbane, dar și a existenței rețelelor fixe de foarte mare capacitate. 49% dintre gospodăriile din România sunt abonate la servicii de bandă largă de foarte mare viteză, dar există un decalaj digital semnificativ între zonele urbane și rurale care trebuie abordat. De asemenea, România este pe primul loc la nivel european în ceea ce privește prețurile pentru conexiunea în bandă largă. Țara noastră se situează tot pe primele locuri la nivelul UE (locul 5) și în ceea ce privește proporția absolvenților TIC (5.6% dintre toți absolvenții comparativ cu media UE de 3.6%) (Comisia Europeană, 2020b).

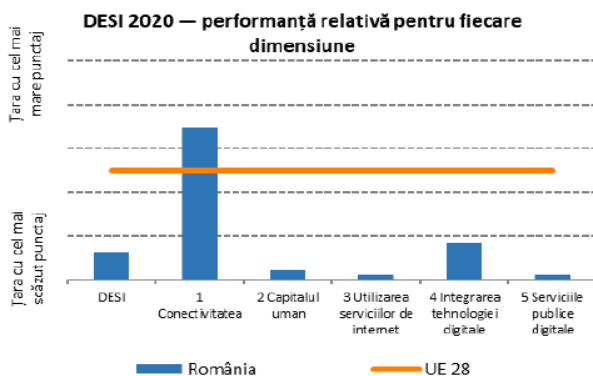


Figura 3.3. Performanță înregistrată de România pentru cele cinci dimensiuni DESI măsurate

sursa: Comisia Europeană, 2020b, p. 4

Cu toate acestea, digitalizarea României se produce lent în condițiile în care competențele digitale ale cetățenilor sunt deficitare: “aproape o cincime dintre români nu au utilizat niciodată Internetul și mai puțin de o treime au competențe digitale cel puțin elementare” (Comisia Europeană, 2020b, p. 3). România se situează pe locul 27 între statele membre UE în ceea ce privește nivelul competențelor digitale de bază având în vedere că mai puțin de o treime dintre persoanele cu vârsta cuprinsă între 16 și 74 de ani dețin aceste competențe, iar 18% dintre cei între 16-74 ani declară că nu au utilizat niciodată Internetul în condițiile în care media UE este de 9%. Utilizarea serviciilor bancare online, cumpărături online, citirea de știri online sau consumul de muzică și materiale video sunt activități la care România înregistrează valori scăzute în special din cauza nivelului scăzut de încredere pe care românii îl au în tehnologia digitală. Înregistrăm și cele mai scăzute valori la nivelul Uniunii Europene în ceea ce privește digitalizarea întreprinderilor și a serviciilor publice, dar și din punct de vedere al utilizării serviciilor de e-guvernare (Comisia Europeană, 2020b).

Rolul TIC în dezvoltarea societăților

Digitalizarea tuturor societăților este o țintă de atins la nivel global și, având în vedere că acest proces are o dinamică accentuată iar noile tehnologii vor fi tot mai simple și intuitive de accesat și utilizat, se preconizează că se va finaliza în mai puțin de un deceniu (Nadolu, 2020). Beneficiile integrării TIC în activitățile zilnice sunt numeroase și de necontestat, ceea ce a dus la optimizarea vieții cotidiene: transformarea comunicării, acces permanent la informație, modificări majore în procesul de predare-învățare, transformări în activitățile profesionale, comerciale și financiare, transformarea modului în care se face cercetarea, schimbări în activitatea administrativă, dezvoltarea biotehnologiei etc.. Pe de altă parte, punctele slabe ale utilizării tehnologiei digitale expun societatea unor riscuri și efecte negative: nerespectarea caracterului privat al datelor personale, infraționalitatea cibernetică, diseminarea de materiale cu conținut ilegal, dependența de tehnologie etc. (Iancu, 2005; Nadolu, 2020).

Managementul sistemelor informaționale și rolul TIC în asigurarea funcționalității organizațiilor economice

Societatea de astăzi este bazată pe cunoaștere. Societatea cunoașterii presupune existența unor capacități de identificare, producere, procesare,

transformare, diseminare și utilizare a informațiilor pentru a construi și aplica cunoștințe în vederea dezvoltării umane (UNESCO, 2005). Activitatea umană, indiferent sub ce formă se desfășoară, este generatoare de date și informații. Cu cât această activitate este mai complexă și mai accelerată, cu atât volumul de informații crește și se diversifică și poate crea riscul frânării sau blocării procesului decizional. Pentru a planifica, organiza, coordona, controla și lua decizii, managerii, indiferent de nivelul ierarhic pe care se află, au nevoie de informații și de sisteme adecvate de gestionare a acestor informații. În condițiile trecerii la economia bazată pe cunoaștere, TIC și sistemele informaționale devin din ce în ce mai importante și sunt criteriile obligatorii pentru supraviețuirea și obținerea performanțelor în organizațiile din toate domeniile.

Organizațiile sunt sisteme economice complexe a căror funcționalitate este asigurată de acțiunea intercorelată a trei subsisteme aflate în interdependență: subsistemul de conducere, subsistemul operațional și subsistemul informațional. Subsistemul informațional are rol fundamental în orice organizație, deoarece prin intermediul lui este asigurată legătura bidirecțională între subsistemul de conducere și cel operațional: deciziile subsistemului de conducere sunt prelucrate și transmise către sistemul condus, iar informațiile privind starea sistemului operațional sunt înregistrate, prelucrate și transmise către sistemul decizional. Subsistemul informațional asigură fluxul ascendent și descendent de date în orice organizație și este constituit din totalitatea informațiilor, fluxurilor și circuitelor informaționale, precum și a mijloacelor sistemului de conducere (Mihăescu, 2009).

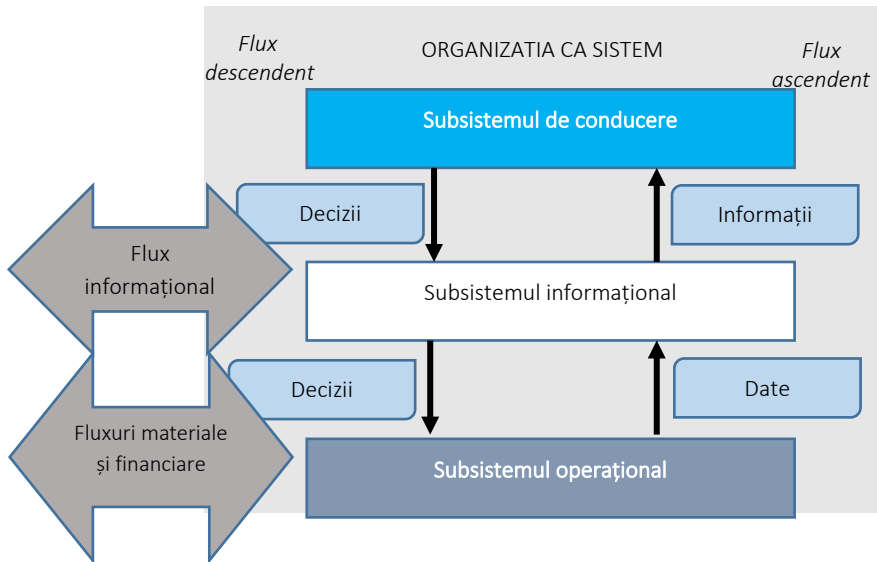


Figura 3.4. Subsistemele organizațiilor

Sursa: adaptat după Mihăescu, 2009

În acest context, tehnologiile informației și comunicării contribuie la asigurarea funcționalității sistemului informațional. Procesul informațional permite colectarea, selecția, prelucrarea, analiza, transmiterea și arhivarea datelor pentru obținerea de informații pe care vor fi bazate deciziile organizaționale și vor fi monitorizate activitățile organizației în vederea atingerii obiectivelor comune propuse.

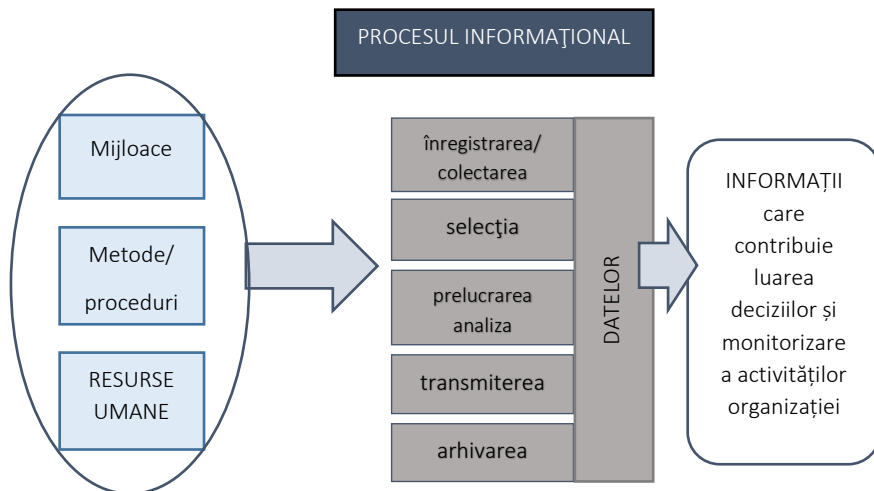


Figura 3.5. Procesul informațional

Utilizarea TIC în antreprenoriat

Având în vedere că noi tehnologii devin astăzi tot mai mult o componentă vitală a succesului în afaceri, activitățile antreprenoriale pot să valorifice la maximum potențialul TIC. Noile tehnologii pot avea diverse utilizări în antreprenoriat, de la crearea și managementul electronic al documentației (utilizarea e-mail-urilor, tehnologiilor cloud și altor mijloace de schimb de informații), până la managementul clienților și/sau furnizorilor.

Nivelul de integrare a noilor tehnologii în activitățile antreprenoriale trebuie să depășească simpla achiziție de echipamente TIC și utilizarea sistemelor standard de operare, astfel încât soluțiile oferite de noile tehnologii să fie implementate în procesele de producție/furnizare de bunuri, prestare de servicii și/sau execuție de lucrări, managementul clientelei, managementul contabil, managementul furnizorilor, serviciul de banking online, dezvoltarea serviciilor de comerț online, utilizarea platformelor de e-guvernare și e-administrație, utilizarea unor platforme de e-marketing pentru promovarea activității etc. Nivelul de includere, utilizare și calitate a TIC contribuie la eficientizarea activității și la asigurarea caracterului de afacere digitală (e-business).

Aplicații practice

Identificarea și analiza TIC utilizate în activitatea profesională curentă

Integrarea tehnologiei informației și comunicațiilor în activitatea profesională curentă, indiferent de domeniu, este o condiție necesară în societatea cunoașterii. Diversitatea TIC permite selecția și adaptarea acestor tehnologii în funcție de domeniul de activitate. Identificarea adecvată a TIC pentru specificul activității profesionale și cunoașterea avantajelor oferite de aceste tehnologii sunt etape fundamentale pentru cei care doresc eficientizarea muncii și creșterea productivității la nivel profesional, dar și individual.

În cadrul aplicației sunt prezentate principiile analizei SWOT și cele patru elemente componente ale matricei: factorii interni care se referă la identificarea punctelor tari (strengths) și a punctelor slabe (weaknesses), factori externi care presupun analiza oportunităților (opportunities) și a amenințărilor (threats) (Gurel & Tat, 2017). Pe o fișă de lucru, fiecare participant identifică tehnologii ale informației și comunicațiilor pe care le utilizează cel mai frecvent în activitatea profesională curentă, enumerând

puncte tari, puncte slabe, oportunități și amenințări aferente. Ulterior, TIC identificate sunt supuse analizei SWOT. Rezultatele obținute în urma derulării exercițiului sunt discutate.

Rezultatul identificării și analizării TIC în activitatea profesională curentă: printre cele mai frecvent utilizate TIC în activitatea profesională sunt: platforma video - ZOOM, Webex, Microsoft Teams, aplicații GIS, aplicații de managementul timpului și de gestionare a activității profesionale realizată în echipă - Trello, Airtable, programe de analiză statistică – SPSS, aplicații hărți mentale, prezentări online. Câteva dintre principalele elemente conturate în urma analizei SWOT realizată pe anumite TIC identificate sunt prezentate în tabelul de mai jos:

Tabel 3.1. Analiza SWOT a TIC utilizate în activitatea profesională

T.I.C.	Puncte tari	Puncte slabe	Oportunități	Amenințări
Platforma video ZOOM, Webex	<ul style="list-style-type: none"> - feedback în timp real - funcționalitate multiplă - interacțiune video 	<ul style="list-style-type: none"> - timp limitat - depinde de conexiunea la Internet 	<ul style="list-style-type: none"> - gestionarea eficientă a timpului 	<ul style="list-style-type: none"> - lipsa interacțiunii reale - probleme de securitate a datelor
Trello, Airtable	<ul style="list-style-type: none"> - organizarea eficientă a datelor, evenimentelor, activităților 	<ul style="list-style-type: none"> - depinde de conexiunea la Internet 	<ul style="list-style-type: none"> - eficientizarea timpului dedicat activităților profesionale 	<ul style="list-style-type: none"> - informații și date individuale colectate de aceste aplicații

Punctele tari ale TIC utilizate în activitatea profesională au fost conturate, în general, în jurul organizării eficiente a timpului, datelor, activităților, dar și a accesibilității și funcționalității multiple a anumitor TIC, în timp ce punctele slabe au fost identificate în ceea ce privește dependența de conexiunea la Internet și deținerea competențelor digitale necesare utilizării TIC. Oportunitățile analizate pentru TIC au făcut referire la eficientizarea timpului dedicat activității profesionale, sau la accesul rapid la date și informații. Principala amenințare identificată este legată de problemele de securitate a datelor personale.

Identificarea și analiza TIC utilizate în cercetarea științifică

TIC reprezintă instrumente de bază în cercetarea științifică indiferent de domeniul de specializare. Printre avantajele utilizării TIC în activitatea de cercetare pot fi amintite: facilitarea colectării datelor, acuratețea și

consistența datelor și rezultatelor de cercetare sau viteza de prelucrare și analiză a datelor. Pentru derularea eficientă a activității este important să fie identificate TIC pentru fiecare etapă a cercetării.

Aplicația include două secțiuni. În prima secțiune A, participanții sunt împărțiți în echipe de lucru în funcție de domeniul de activitate. Sunt prezentate etapele de cercetare cu sub-etapele specifice: (1) pregătirea analizei datelor: identificarea literaturii de specialitate, managementul resurselor bibliografice, structurarea și analiza literaturii de specialitate; (2) analiza datelor: colectarea datelor, metode și tehnici de analiză calitativă, metode și tehnici de analiză cantitativă; (3) post-analiza datelor: comunicarea în mediul academic, detectarea plagiatului, elaborarea și structurarea textelor științifice, diseminarea rezultatelor cercetării, stocarea și arhivarea datelor de cercetare.

Urmărind fiecare etapă de cercetare, participanții identifică TIC pe care le utilizează în activitatea de cercetare științifică. Pentru facilitarea identificării TIC, fiecare etapă de cercetare este detaliată pe sub-etape specifice:

Tabel 3.2. Identificarea instrumentelor TIC pe etape de cercetare

		Instrumente
A. Pregătirea analizei datelor	A1. Identificarea literaturii de specialitate (motoare de căutare, baze de date etc.)	
	A2. Managementul resurselor bibliografice	
	A3. Structurarea și analiza literaturii de specialitate	
B. Analiza datelor	B1. Colectarea datelor	
	B2. Metode și tehnici de analiză calitativă	
	B3. Metode și tehnici de analiză cantitativă	
C. Post-analiza datelor	C1. Comunicarea în mediul academic (prezentare rezultate & feedback)	
	C2. Detectarea plagiatului	
	C3. Elaborarea și structurarea textelor științifice	
	C4. Diseminarea rezultatelor cercetării	
	C5. Stocarea și arhivarea datelor de cercetare	

În cea de-a doua secțiune B, participanții identifică punctele tari și punctele slabe pentru fiecare instrument TIC identificat anterior. Pentru facilitarea derulării exercițiului, participanților le este pusă la dispoziție o fișă de lucru.

Tabel 3.3. Puncte tari și puncte slabe ale TIC pe etapele de cercetare

		Instrumente	Puncte tari	Puncte slabe
A. Pregătirea analizei datelor	A1. Identificarea literaturii de specialitate (motoare de căutare, baze de date etc.)			
	A2. Managementul resurselor bibliografice			
	A3. Structurarea și analiza literaturii de specialitate			
B. Analiza datelor	B1. Colectarea datelor			
	B2. Metode și tehnici de analiză calitativă			
	B3. Metode și tehnici de analiză cantitativă			
C. Post-analiza datelor	C1. Comunicarea în mediul academic (prezentare rezultate & feedback)			
	C2. Detectarea plagiatului			
	C3. Elaborarea și structurarea textelor științifice			
	C4. Diseminarea rezultatelor cercetării			
	C5. Stocarea și arhivarea datelor de cercetare			

Rezultatul identificării și analizării TIC în de cercetare. TIC analizate în etapa de pregătire a analizei datelor: motoare online de căutare a informațiilor științifice (Google Scholar, ResearchGate), baze de date online (Eurostat, biblioteci virtuale), soft-uri de management bibliografic (EndNote, Zotero, Mendeley), pachet Microsoft Office. TIC analizate în etapa de pregătire a analizei datelor: pachet Microsoft Office, soft de analiză statistică a datelor (SPSS, PSPP, Stata), alte programe de analiză a datelor (MathLab, Ansys, NVivo), dar și aplicații de colectare online a datelor (Google Forms, Survey Monkey). TIC analizate în etapa de post-analiză a datelor: pachet Microsoft Office, AcademiaEdu, ResearchGate, social media, Prezi, platforme online ale unor jurnale sau conferințe de specialitate.


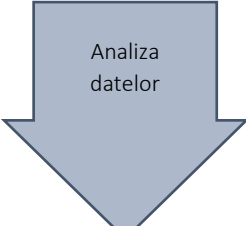
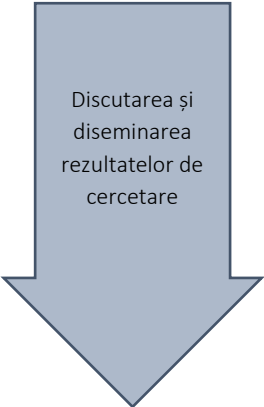
ETAPA DE CERCETARE	ACTIVITATEA DE CERCETARE	INSTRUMENTE
 <p>Pregătirea analizei datelor</p>	Identificarea literaturii de specialitate (motoare de căutare, baze de date etc.)	Scholar Google, ResearchGate
	Managementul resurselor bibliografice	EndNote, Zotero, Mendeley
	Structurarea și analiza literaturii de specialitate	MO Word, MindMapping, Trello, AirTable
 <p>Analiza datelor</p>	Colectarea datelor	Google Form, Survey Monkey
	Metode și tehnici de analiză calitativă	NVivo
	Metode și tehnici de analiză cantitativă	SPSS, PSPP, R, Excel, Tableau
 <p>Discutarea și diseminarea rezultatelor de cercetare</p>	Comunicarea în mediul academic (prezentare rezultate & feedback)	AcademiaEdu ResearchGate Social media
	Detectarea plagiatului	Detectareplagiat.ro
	Elaborarea și structurarea textelor științifice	MS Word, MindMapping, Grammark Google Translate
	Diseminarea rezultatelor cercetării	PowerPoint, Prezi, AcademiaEdu ResearchGate, ScholarGoogle, BDI
	Stocarea și arhivarea datelor de cercetare	Dropbox, Google Drive HDD

Figura 3.6. TIC utilizate în activitatea de cercetare științifică

Puncte tari ale TIC utilizate în activitatea de cercetare: accesibilitatea TIC din punct de vedere al costurilor și a utilizării, acces facil la informații, date, cercetări de actualitate în domeniu, diversitatea informațiilor accesate etc. Puncte slabe ale utilizării TIC în activitatea de cercetare: costuri ridicate pentru achiziția anumitor resurse software și hardware, imposibilitatea de a

accesa informația în lipsa conexiunii la Internet, dificultatea gestionării informațiilor disponibile, probleme de credibilitate a datelor.

Utilizarea hărții mentale în activitatea profesională și de cercetare

Un alt instrument TIC care poate fi utilizat eficient în activitatea profesională, dar și în cea de cercetare este harta mentală (MindMapping). Harta mentală este utilizată pentru sintetizarea informației și prezentarea ei sub forma unei structuri radiale (nod central, legături și sub-noduri), prin idei și concepte dispuse în mod ierarhic. Crearea hărții mentale se realizează în jurul unui concept sau idee centrală, de care se conectează, prin intermediul unor ramuri (legături), alte concepte importante (alt nivel ierarhic). Harta mentală este un instrument TIC cu adresabilitate largă, deoarece se poate utiliza în orice direcție, pe orice domeniu de activitate (planificare, memorare, clasificarea informației, brainstorming, luare notițe etc.).

Avantajele hărților mentale pentru activitatea profesională sunt multiple și sunt conturate pe mai multe direcții: stocarea digitală a informațiilor, utilizarea intuitivă a aplicațiilor de construire hărți mentale, posibilitatea colaborării cu alții și împărtășirea informației, adaptabilitate și flexibilitate, posibilitatea de editare a datelor și adăugare de conținut grafic, link-uri etc. (Krasnic, 2012, apud. Bălțătescu, 2020). Deși o hartă mentală pe o tematică anume poate fi realizată și manual, eficientizarea activității profesionale prin intermediul TIC presupune utilizarea programelor electronice de creare a hărților mentale. O serie de aplicații online sunt disponibile pentru crearea rapidă și eficientă a hărților mentale, unele gratuite, altele contra-cost: www.coggle.it, www.gitmind.com, www.ayoa.com etc. Pentru exemplificarea hărților mentale, câteva dintre avantajele acestora sunt prezentate în graficul de mai jos:

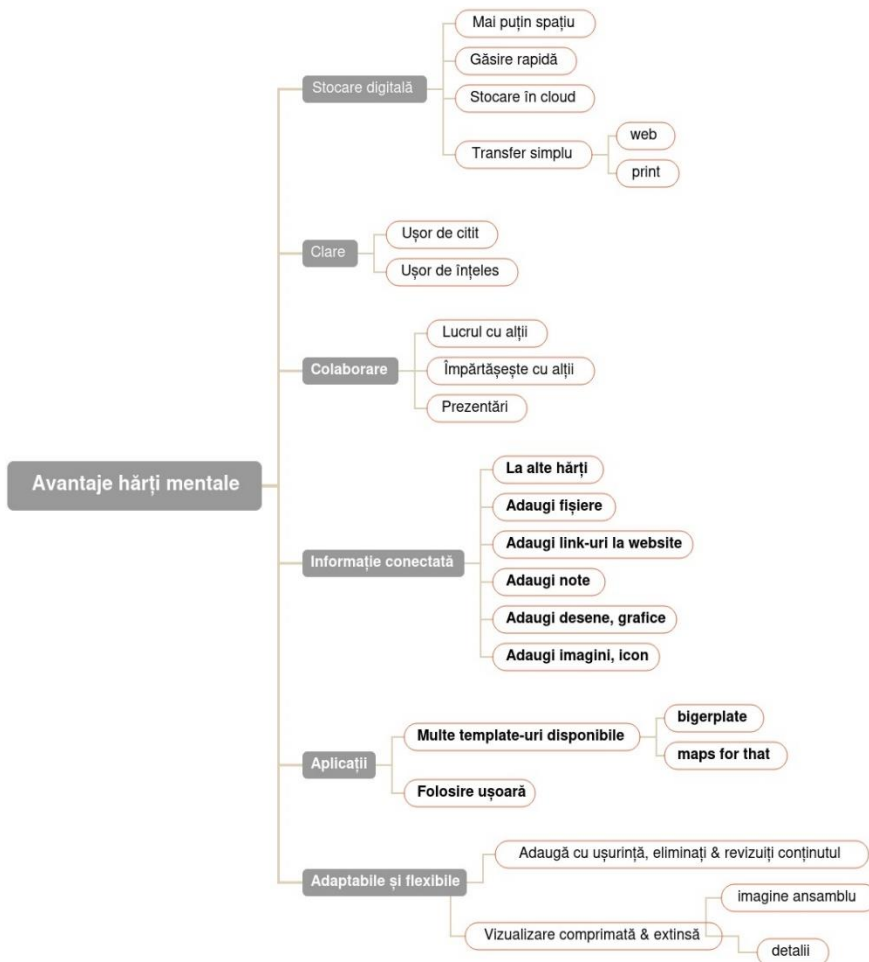


Figura 3.7. Avantajele hărților mentale electronice

Sursa: tradus și adaptat de Bălțătescu, 2020 după Krasnic, 2012

Aplicație. Utilizarea hărții mentale: Se stabilește o idee sau un concept central în jurul căruia se va crea harta mentală. Plecând de la ideea centrală, participanții conectează informații și date specifice, creându-se "ramuri" ale hărții mentale. Aceste informații sunt prezentate la niveluri ierarhice diferite prin raportare la conceptul central.

Rezultatul utilizării hărții mentale pentru evidențierea caracteristicilor TIC: harta mentală elaborată în aplicația online www.gitmind.com a evidențiat caracteristici ale TIC conturate în funcție de infrastructură,

accesibilitate, conectivitate, comunicații, software utilizat, resurse umane implicate, cadrul organizatoric și legislativ:

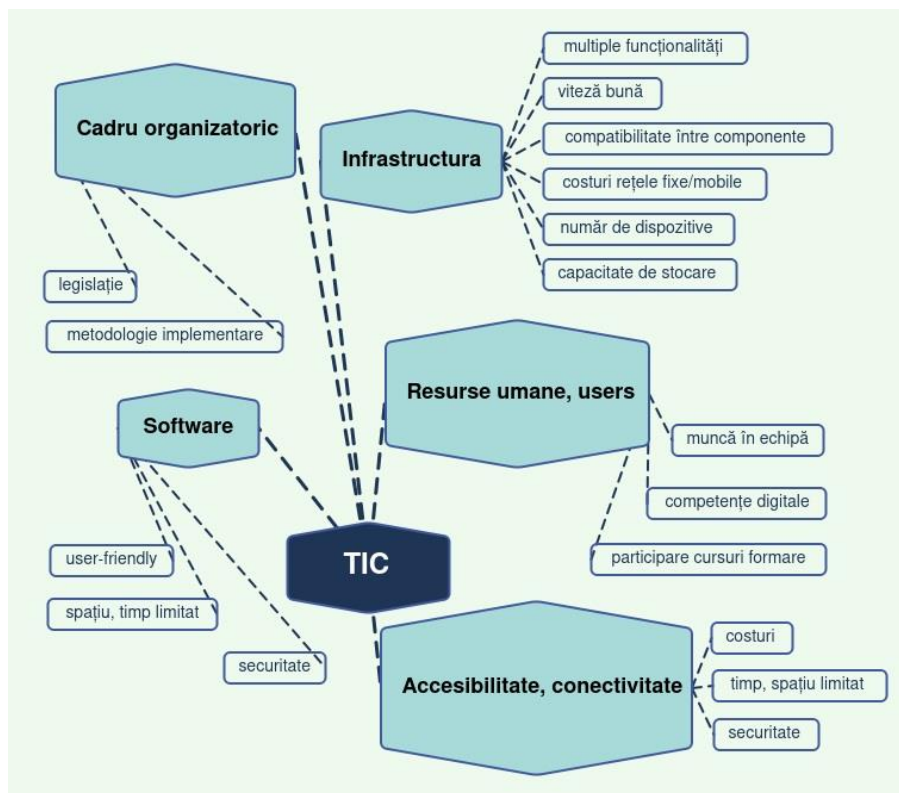


Figura 3.8. Caracteristici ale TIC

Referințe bibliografice

- Bălțătescu, S. (2020). *Tehnici de performanță academică în domeniul socio-uman*. Curs elaborat de în cadrul proiectului SmartDoct – Programe de înaltă calitate pentru doctoranzii și cercetătorii postdoctorat ai Universității din Oradea pentru creșterea relevanței cercetării și inovării în contextul economiei regionale, proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020. <http://smartdoct.uoradea.ro/>
- Blank, G., & Groselj, D. (2014). Dimensions of Internet use: amount, variety, and types. *Information, Communication & Society*, 17(4), 417-435, doi: 10.1080/1369118X.2014.889189.

- Comisia Europeană (2010a). *Strategia Europa 2020*, COM(2010)2020 final. Disponibil la <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC2020&from=en>
- Comisia Europeană (2010b). *O agendă digitală pentru Europa*, COM(2010)245 final. Disponibil la: http://old.fonduri-ue.ro/res/filepicker_users/cd25a597fd-62/Documente_Suport/Studii/2_Studii_POSCCE/9_Agenda_Digitala.pdf
- Comisia Europeană (2015). *O strategie privind piața unică digitală pentru Europa*, COM(2015)192 final. Disponibil la: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:52015DC0192&from=RO>
- Comisia Europeană (2020a). *International Digital Economy and Society Index 2020, SMART 2019/0087 final report*. DOI: 10.2759/757411. Disponibil la: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/desi>
- Comisia Europeană (2020b). *Indicele economiei și societății digitale (DESI) 2020 România*. Disponibil la: https://ec.europa.eu/romania/news/20200611_raport_rezilienta_digitala_ro
- Deursen, S., & Helsper, E. (2015). The Third-Level Digital Divide: Who Benefits Most from Being Online?. În L. Robinson et al. (eds.). *Communication and Information Technologies Annual: Digital Distinctions and Inequalities Studies in Media and Communications*, vol. 10 (pp. 29 - 52). Emerald Group Publishing Limited, doi:10.1108/S2050-20602015000010002.
- Ferrari, A. (2013). *DIGCOMP: A framework for developing and understanding digital competence in Europe. JRC83167 Scientific and Policy Report*. Publications Office of the European Union.
- Gurel, E., & Tat, M. (2017). SWOT analysis: a theoretical review. *The Journal of International Social Research*, 10(51), 994-1006, <http://dx.doi.org/10.17719/jisr.2017.1832>.
- Hatos, A. (2019). The impact of digitalization on educational achievement: A literature review from a sociological perspective. *Calitatea vieții*, XXX(1), 3–16.
- Hecklau, F., Galeitzke, M., Flachs, S., & Kohl, h. (2016). Holistic Approach for Human Resource Management in Industry 4.0. *Procedia CIRP*, 54(1-6), <https://doi.org/10.1016/j.procir.2016.05.102>.
- Hotărârea Guvernului nr. 89/2020 din 28 ianuarie 2020 privind organizarea și funcționarea Autorității pentru Digitalizarea României, publicat în Monitorul Oficial nr. 113 din 13 februarie 2020.
- Iancu, Ș. (2005). Impactul social al utilizării tehnologiei informației și comunicațiilor. *Revista Română de Sociologie*, serie nouă, anul XVI, nr. 5–6, 449–468.

- Mihăescu, L. (2009). *Sisteme informaționale și aplicații informatice în administrarea afacerilor*. Sibiu: Universitatea „Lucian Blaga”.
- Ministerul pentru Societatea Informațională (2015). *Strategia Națională privind Agenda Digitală pentru România*. Disponibil la: <https://epale.ec.europa.eu/sites/default/files/strategia-nationala-agenda-digitala-pentru-romania-20202c-20-feb.2015.pdf>
- Nadolu, B. (2020). *Homo Interneticus*. Cluj-Napoca: Presa Universitară Clujeană.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2001). *Understanding the Digital Divide*. Paris: OECD. Disponibil la: <http://www.oecd.org/sti/1888451.pdf>
- Sarkisyan, K. (2015). Impactul tehnologiilor informaționale moderne în procesul corporativ de comunicare. *Economica*, 1(91), 131-140.
- Spöttl, G., & Windelband, L. (2020). The 4 th industrial revolution - its impact on vocational skills. *Journal of Education and Work*, 34(1), 29-52. <https://doi.org/10.1080/13639080.2020.1858230>
- Srinuan, C., & Bohlin, E. (2011). *Understanding the digital divide: A literature survey and ways forward*, 22nd European Regional Conference of the International Telecommunications Society (ITS2011), Budapest, 18 - 21 September, 2011: Innovative ICT Applications - Emerging Regulatory, Economic and Policy Issues.
- UNESCO (2005). *Towards knowledge societies. UNESCO World Report*. Paris: UNESCO.
- Zuppo, C. (2012). Defining ICT in a boundaryless world: The development of a working hierarchy. *International Journal of Managing Information Technology (IJMIT)*, 4(3), 13-22. doi: 10.5121/ijmit.2012.4302.

4. COMBATEREA DISCRIMINĂRII ȘI PROMOVAREA EGALITĂȚII DE ȘANSE ȘI DE TRATAMENT

Context

Potrivit Declarației Universale a Drepturilor Omului (ONU, 1948, articolul 2), „fiecare om se poate prevala de toate drepturile și libertățile proclamate în prezenta Declarație fără nici un fel de deosebire ca, de pildă, deosebirea de rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică sau orice altă opinie, de origine națională sau socială, avere, naștere sau orice alte împrejurări.”

Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (2012) specifică în preambul faptul că “Uniunea este întemeiată pe valorile indivizibile și universale ale demnității umane, libertății, egalității și solidarității; aceasta se întemeiază pe principiile democrației și statului de drept. Uniunea situează persoana în centrul acțiunii sale, instituind cetățenia Uniunii și creând un spațiu de libertate, securitate și justiție”. În acest sens, Uniunea Europeană urmărește promovarea egalității între indivizi (Titlul III. Egalitatea din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, 2012): Egalitatea în fața legii (articolul 20), Nediscriminarea (articolul 21), Egalitatea între femei și bărbați (articolul 23), Drepturile persoanelor în vârstă (articolul 25), Integrarea persoanelor cu handicap (articolul 26).

Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (versiune consolidată 2012, articolul 8) specifică obligația Uniunii pentru eliminarea inegalităților și promovarea egalității între femei și bărbați. Egalitatea de șanse și de tratament este o valoare de bază a Uniunii Europene.

Strategia Europa 2020 (Comisia Europeană, 2010) vorbește despre o creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii. O societate cu adevărat incluzivă este cea care respectă și promovează egalitatea de șanse și non-discriminarea.

Directivele Uniunii Europene (Directiva 2000/43/CE și Directiva 2000/78/CE) definesc în mod clar discriminarea directă și indirectă, și hărțuirea și subliniază interzicerea acestora pe motive de rasă, religie, etnie, handicap, vârstă sau orientare sexuală. Strategia cadru - Nediscriminare și șanse egale pentru toți (Comisia Europeană, 2005) vine în completarea

acestor directive și urmărește posibile măsuri de completare a cadrului legislativ pentru respectarea acestor drepturi. Totodată, Comisia dorește elaborarea unor instrumente pentru promovarea unei abordări integrate care să includă în politicile comunitare obiectivul de nediscriminare și șanse egale pentru toți.

În 2004 Comisia Europeană a publicat Cartea verde privind egalitatea și nediscriminarea într-o Uniune Europeană extinsă în care sunt analizate progresele înregistrate în lupta împotriva discriminării bazate pe sex, rasă, etnie, religie sau credință, dizabilitate, vârstă sau orientare sexuală și sunt căutate soluții cu privire la modul în care UE își poate intensifica eforturile în acest domeniu.

La nivel național, Constituția României (articolul 4) specifică: "România este patria comună și indivizibilă a tuturor cetățenilor săi, fără deosebire de rasă, de naționalitate, de origine etnică, de limbă, de religie, de sex, de opinie, de apartenență politică, de avere sau de origine socială."

Concepte, definiții & tipologii

Potrivit Ordonanței nr. 137 /2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (art. 2, aliniat 1), discriminarea este definită ca "orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și ORICE ALT CRITERIU care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice". Apartenența la o categorie defavorizată este definită ca situația în care o persoană fie se află pe o poziție de inegalitate în raport cu majoritatea cetățenilor datorită diferențelor identitare față de majoritate, fie se confruntă cu un comportament de respingere și marginalizare (Ordonanța nr. 137 /2000). O poziție defavorizată reprezintă o poziție de inegalitate în funcție de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, dizabilități, boală cronică necontagioasă, infectare HIV.

Totodată, în sensul aceleiași legi se consideră a fi discriminatorii inclusiv acele acțiuni sau practici care par neutre, dar care dezavantajează anumite categorii de persoane pe baza criteriilor enunțate anterior. Astfel,

distingem două tipuri de discriminare: cea directă și cea indirectă. Discriminarea directă se referă la situațiile în care o persoană este tratată diferit față de o altă persoană care se află, sau s-a aflat, într-o situație similară, iar la baza tratamentului diferit stă unul dintre criteriile menționate în legislația în vigoare. Discriminarea indirectă se referă la acele comportamente care, prin efecte lor, determină tratamentul inegal, injust sau degradant al unei persoane sau al unui grup de persoane. Discriminarea poate să fie multiplă, și anume atunci când o persoană este tratată diferit pornind de la mai multe criterii de discriminare.

Hărțuirea este definită ca “orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv” (Ordonanța 137/2000, art. 2, al. 5).

Egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați presupun participarea la viața socială și economică, fără discriminare în funcție de orice criteriu menționat în legislație, a oricărei persoane. Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați (art. 1, al. 2) definește egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați ca “luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora”.

Legea nr. 202/2002 (art. 4) aduce următoarele clarificări conceptuale:

- “discriminarea directă reprezintă situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă;
- discriminarea indirectă se referă la situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică, aparent neutră, ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoanele de alt sex, cu excepția cazului în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt corespunzătoare și necesare;
- prin discriminare bazată pe criteriul de sex se înțelege discriminarea directă și indirectă, hărțuirea și hărțuirea sexuală a unei persoane de către o altă persoană, precum și orice tratament mai puțin favorabil cauzat de respingerea unor astfel de comportamente de către persoana respectivă ori de supunerea sa la acestea;

- discriminarea multiplă presupune orice faptă de discriminare bazată pe două sau mai multe criterii de discriminare;
- hărțuirea este situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză, iar hărțuirea sexuală este situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau nonverbal; hărțuirea psihologică se referă la orice comportament necorespunzător care are loc într-o perioadă, este repetitiv sau sistematic și implică un comportament fizic, limbaj oral sau scris, gesturi sau alte acte intenționate și care ar putea afecta personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică ori psihologică a unei persoane;
- prin violență de gen se înțelege fapta de violență direcționată împotriva unei femei sau, după caz, a unui bărbat, motivată de apartenența de sex. Violența de gen împotriva femeilor este violența care afectează femeile în mod disproporționat”.

Legea nr. 202/2002 specifică și criteriile privind respectarea și promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în domeniul muncii (articolul 7). Respectarea principiilor non-discriminatorii presupune: libertatea de alegere ori exercitare a unei profesii sau activități; șanse egale de angajare în toate posturile sau locurile de muncă vacante și la toate nivelurile ierarhiei profesionale; venituri egale pentru muncă de valoare egală; accesul la informare și consiliere profesională, programe de inițiere, calificare, perfecționare, specializare și recalificare profesională, inclusiv ucenicia; promovarea la orice nivel ierarhic și profesional; asigurarea condițiilor de încadrare în muncă și de muncă ce respectă normele de sănătate și securitate în muncă; accesul la beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și la sistemele publice și private de securitate socială; includerea în organizații patronale, sindicale și organisme profesionale, precum și la beneficiile acordate de acestea; prestații și servicii sociale, acordate în conformitate cu legislația în vigoare.

Organismul public care reglementează și supraveghează respectarea drepturilor omului și a practicilor nediscriminatorii este Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD).

Discriminarea presupune “tratarea inegală a indivizilor sau grupurilor în raport cu unele trăsături categorice, cum ar fi apartenența etnică, rasială, religioasă sau de clasă” (Mihăilescu, 1998). Când discriminarea nu este practică în mod concret de către indivizi, ci se manifestă în cazul unei organizații sau a unei alte entități – spital, autoritate locală, universitate etc. – atunci vorbim despre discriminare instituțională.

Inegalitatea se manifestă și în privința limitării accesului diferitelor persoane la resurse și servicii. În acest sens, la nivel european a fost elaborată Strategia privind drepturile persoanelor cu handicap (2021-2030). Persoanele din această categorie prezintă un risc mare de sărăcie și excluziune socială tocmai datorită șanselor limitate de acces și barierelor pe care le întâmpină. Strategia la nivel european urmărește garantarea drepturilor omului, șanse egale de acces la viața socială și economică, nediscriminarea pentru toate persoanele cu handicap din Europa, indiferent de sex, origine rasială sau etnică, religie sau convingeri, vârstă sau orientare sexuală. În România, potrivit Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap (articolul 6), persoanele cu handicap beneficiază de: ocrotirea sănătății, educație și formare profesională; ocuparea și adaptarea locului de muncă, orientare și reconversie profesională, asistență socială, locuință și amenajarea mediului de viață personal ambiant, transport, acces la mediul fizic, informațional și comunicațional, petrecerea timpului liber, acces la cultură, sport, turism, asistență juridică, facilități fiscale, evaluare și reevaluare de către membrii comisiei de evaluare, la un interval de 2 ani.

Aspecte teoretice și date privind discriminarea

Cercetările în domeniul social trebuie să ia în considerare toate tipurile de tratament diferențial, deoarece aceasta este o caracteristică generală a vieții sociale. Discriminarea este de cele mai multe ori un comportament individual. Totuși, deoarece inegalitățile se pot reproduce de-a lungul generațiilor prin tratamentul diferențial repetitiv, discriminarea se generalizează, iar în acest sens tratamentul inegal nu este explicat de caracteristicile individuale ale persoanei discriminate, ci în mare parte sunt determinate de apartenența la un anumit grup clar definit.

Potrivit ultimului raport al Comisiei Europene privind discriminarea (2019a), doar 12% dintre persoane se consideră ca aparținând unui grup minoritar. Aceste persoane sunt mai expuse riscului de a fi discriminate. 58% dintre persoanele dintr-o categorie aparținând unei minorități sexuale, 52% din persoanele cu dizabilități, 49% din persoanele de etnie romă, 40% din persoanele dintr-un grup etnic minoritar și 38% din grupurile religioase minoritare raportează că au avut în ultimul an experiențe discriminatorii. Cel mai frecvent acestea au loc în spațiile publice (23%), la locul de muncă (21%) sau în momentul căutării unui loc de muncă (13%). 6% menționează că s-au simțit discriminați de către personalul școlii sau universității (Comisia Europeană, 2019a).

Numărul persoanelor care consideră că discriminarea este larg răspândită în țara lor a scăzut, iar trendul este descrescător începând cu anul 2015. Aceste valori depind de criteriul discriminatoriu invocat: cea mai răspândită formă de discriminare este cea a persoanelor de etnie romă (61%), apoi urmează discriminarea în funcție de originea etnică și culoarea pielii (59%), apoi orientarea sexuală (53%), transgender (48%), religie și credință (47%), dizabilitate (44%), vârstă (40%) și sex (35%).

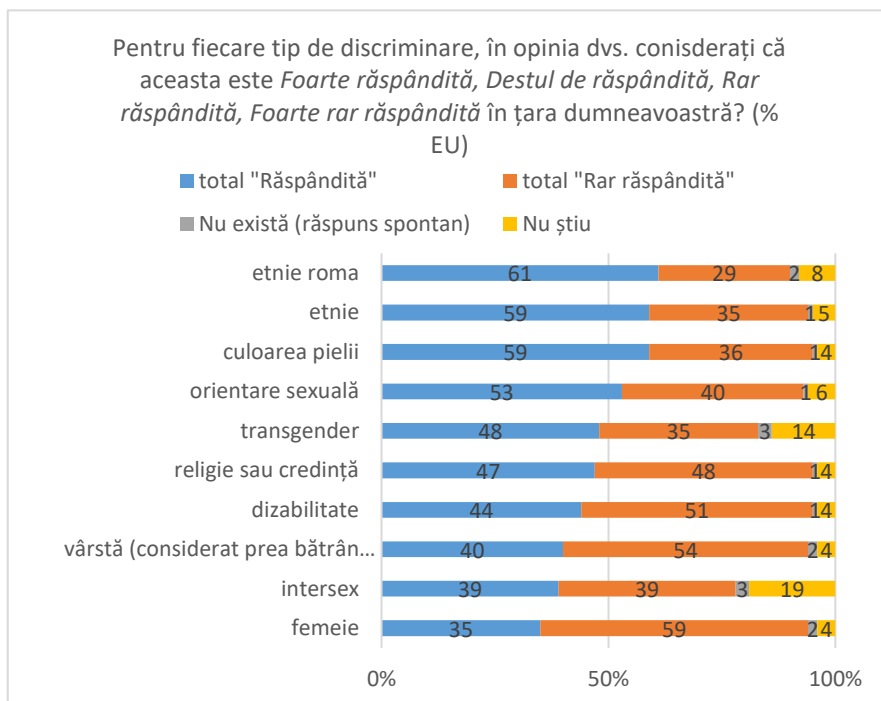


Figura 4.1. Răspândirea formelor de discriminare la nivel de țară

Sursa: Comisia Europeană, 2019a, p. 6

În ceea ce privește activitatea profesională și discriminarea la locul de muncă, la nivelul Uniunii Europene (Comisia Europeană, 2019a) din nou persoanele de etnie romă se află cel mai frecvent pe o poziție discriminată (doar 64% dintre subiecți se simt total confortabili să lucreze cu o persoană de etnie romă). Următoarele categorii se referă la persoanele discriminate în funcție de orientarea sexuală, respectiv etnie sau religie. Totuși trebuie să menționăm faptul că cea mai mare creștere în ceea ce privește gradul de acceptare este înregistrată față de anul 2015 în cazul persoanelor de etnie romă, dar și în cazul persoanelor discriminate în funcție de orientarea sexuală.

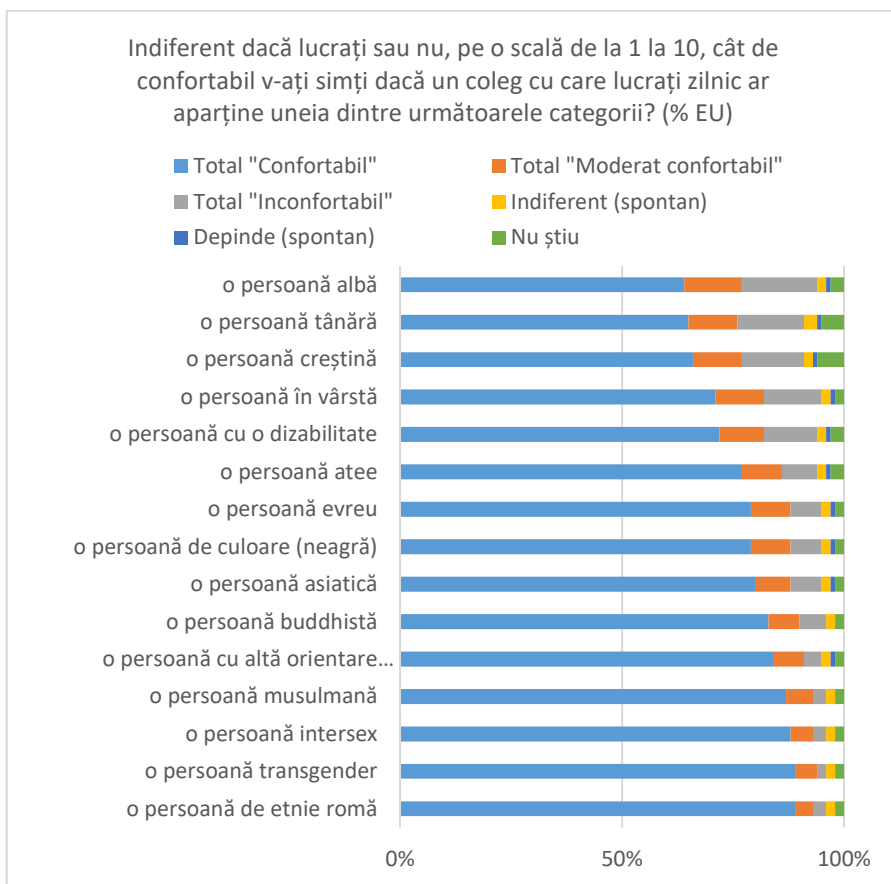


Figura 4.2. Tipuri de discriminare la locul de muncă

Sursa: Comisia Europeană, 2019a, p. 10

Potrivit studiului realizat la nivel european cu privire la condițiile locului de muncă (Eurofound, 2020a), între 2005 și 2015, ponderea respondenților care au declarat că au suferit discriminări la locul de muncă a crescut de la 5% la 7%, cu diferite niveluri și evoluții ale tendințelor raportate în toate statele membre ale Uniunii Europene. Ca forme ale discriminării menționate este cea în funcție de etnie și rasă, dizabilități, orientare sexuală, vârstă. În privința vârstei, atât persoanele tinere, cât și cei mai în vârstă raportează niveluri ridicate de discriminare experimentate în timpul procesului de recrutare.

Inegalitatea între femei și bărbați

Raportul Comisiei Europene (2019b) privind egalitatea dintre femei și bărbați subliniază că participarea pe piața muncii a femeilor rămâne cu

aproximativ 11.5 puncte procentuale mai scăzută decât a bărbaților (rata ocupării forței de muncă pentru bărbați este de 77.9% față de 66.4% pentru femei în 2017), iar salariile medii ale femeilor sunt cu aproximativ 16% mai mici decât ale bărbaților. Femeile rareori ating poziții de top management, cu doar 6.3% din funcțiile de director general în companiile publice deținute de femei. În ceea ce privește obiectivele strategice urmărite la nivelul Uniunii Europene s-au făcut pași importanți, dar mai rămân multe aspecte care necesită intervenții: independența economică egală între femei și bărbați, salariu egal pentru muncă egală, egalitate în luarea deciziilor, încetarea violenței bazate pe gen și promovarea egalității de gen în afara UE.

În ceea ce privește egalitatea pe piața muncii între femei și bărbați, chiar dacă participarea femeilor a crescut, munca neremunerată le revine în continuare lor. Cu alte cuvinte, creșterea numărului de ore de muncă nu vine pe fondul unui echilibru cu munca dedicată îngrijirii gospodăriei între femei și bărbați, activitățile din gospodărie revenind în continuare într-o mai mare măsură femeilor (Eurofound, 2020b). Totodată, raportul Eurofound (2020b) atrage atenția că efectele pandemiei de SARS-COV2 au afectat într-o mai mare măsură femeile: între primul și al doilea trimestru al anului 2020, trecerea de la angajare la inactivitate (ca procent din totalul locurilor de muncă) a crescut cu 0.9 puncte procentuale pentru femei (de la 3.2%), comparativ cu 0.7 puncte procentuale pentru bărbați (de la 2.1%).

În ciuda eforturilor Comisiei Europene de a crește rata de participare a femeilor în sectoarele în care acestea sunt sub-reprezentate, piața muncii continuă să fie puternic segregată în funcție de gen. Trei sferturi din angajați au ocupații îndeplinite de persoane de același sex. Sectoarele și ocupațiile în care femeile sunt supra-reprezentate sunt: asistență socială și servicii rezidențiale, sănătate, educație, comerț. În 2015, 57% dintre angajații de sex masculin lucrau în ocupații dominate de bărbați, în timp ce 64% dintre femei lucrau în ocupații dominate de femei. Ocupații mixte, unde este un relativ echilibru între bărbați și femei, prezintă puțin sub 25% din angajați - acestea includ locuri de muncă precum avocat, actor, bibliotecar, contabil și ospătar (Eurofound, 2020b, p. 37). Problema principală a acestei forme de segregare se concretizează în faptul că multe dintre ocupațiile în care numeric predomină femeile sunt printre cele mai slab plătite.

Poate că una dintre cele mai periculoase discriminări între femei și bărbați se referă la salarizarea diferențiată pentru munca de valoare egală. Practicile de remunerare discriminatorii sunt reglementate la nivelul Uniunii Europene prin asigurarea transparenței salariale, aceasta fiind una dintre măsurile propuse ca fiind obligatorii în Strategia privind egalitatea de gen

2020-2025 (Comisia Europeană, 2020a). În 2018, femeile au câștigat cu 15% mai puțin pe oră decât bărbații, un decalaj care a scăzut cu doar 1 punct procentual din 2010 (Eurofound, 2020b). O atenție sporită trebuie acordată plății legate de performanță, deoarece aceasta, față de salariul de bază, se află într-un mai mare risc de a fi sub influența comportamentelor discriminatorii (ale managerilor).

În vederea reducerii decalajelor privind prezența femeilor și bărbaților pe piața muncii, Uniunea Europeană a depus eforturi considerabile privind integrarea dimensiunii de gen prin asigurarea egalității privind remunerarea, asigurarea echilibrului dintre viața profesională și cea privată, sănătatea și siguranța la locul de muncă, securitatea socială, accesul la bunuri și servicii și protecția împotriva traficului de persoane, a violenței de gen. Uniunea Europeană urmărește de asemenea și asigurarea egalității de gen în domeniul cercetării și inovării. Cel mai recent raport *She Figures* (Comisia Europeană, 2019c) indică faptul că în Uniunea Europeană femeile sunt subreprezentate în funcțiile de top din cercetarea academică și management academic și în poziții decizionale. Totuși, raportul prezintă o imagine a îmbunătățirii situației generale a populației feminine la nivelul UE, sugerând că eforturile încep să dea rezultate. Femeile reprezintă 47.9% în rândul absolvenților de doctorat, iar proporția femeilor din funcțiile academice superioare este în continuă creștere. În România, 54.8% dintre absolvenții de studii doctorale sunt femei (Comisia Europeană, 2019c, p. 20).

Proporția femeilor în rândul absolvenților de doctorat variază în continuare între diferitele domenii academice și de cercetare. În 2016, femeile absolvente de doctorat la nivelul Uniunii Europene au fost suprareprezentate în educație (68%), dar subreprezentate în domeniul informațiilor și tehnologiei comunicării (21%), precum și în inginerie, fabricație și construcții (29%) (Comisia Europeană, 2019c).

În știință și inginerie, femeile sunt încă o minoritate, reprezentând doar 40.8% dintre persoanele angajate ca oameni de știință sau ingineri. Între 2013 și 2017, atât în domeniul științei, cât și al ingineriei și în domeniile profesionale și tehnice, numărul femeilor a crescut în medie cu 2.9%. (Comisia Europeană, 2019c).

Chiar și atunci când au studii superioare, femeile au mai multe șanse decât bărbații să fie șomeri. În 2017, în Uniunea Europeană rata șomajului pentru femeile cu studii superioare a fost de 3.8%, în timp ce pentru bărbați aceeași rată a fost de 2.9%. În ceea ce privește salarizarea egală, există încă un decalaj considerabil între femei și bărbați cu ocupații științifice de cercetare și dezvoltare. Femeile din cercetare și dezvoltare au câștigat în

medie cu 17% mai puțin decât colegii lor bărbați în 2014, iar această diferență s-a mărit odată cu vârsta (Comisia Europeană, 2019c).

Segregarea în învățământul superior se regăsește pe domenii de specialitate, ceea ce se continuă apoi pe principalele ramuri sau domenii majore ale economiei. Sunt domenii majoritar dominate de bărbați – domeniile tehnice, specializările pe inginerie și științe exacte, iar șansele de succes a femeilor în asemenea domenii sunt reduse. Această formă de segregare este corelată cu segregarea ocupațională și cu inegalitatea salarizării în funcție de gen. Studiul realizat de către Bettinger & Long (2005) susține faptul că asigurarea unui echilibru de gen în interiorul facultăților (angajarea mai multor persoane de sex feminin) poate reduce efectele de discriminare în rândul studenților, în sensul creșterii șanselor de succes a studentelor. Rezultatele studiului indică efectul pozitiv pe care îl are prezența profesorilor de sex feminin în alegerea disciplinelor. Totuși, efectele sunt mai reduse în cazul specializărilor dominant masculine. Pe de altă parte, Ceci & Williams (2011) susțin că discriminarea de gen în domeniul științelor nu este reală și sub-reprezentarea femeilor în aceste domenii este susținută de resursele și de alegerile diferențiate. Discriminarea nu se produce în momentul recenzării lucrărilor, interviewării și angajării, ci diferențele apar în momentul alegerii domeniilor de specializare.

Monroe et al. (2008) susțin că discriminarea persistă în sistemul de învățământ, atât cea individuală, cât și cea instituțională. Ce sugerează studiul este faptul că nu este suficient să crească numărul femeilor în poziții superioare, ci important este câtă autoritate este recunoscută femeilor în aceste poziții. *“A avea femei în poziții de putere este important, fără îndoială. Este asta suficient pentru a schimba pur și simplu modul în care ne gândim despre gen și generarea de cunoaștere? Nu.”* (p. 219).

Discriminarea pe criterii de vârstă

În 2019, în lume existau 703 de milioane de persoane cu vârsta de 65 de ani sau peste, iar acest număr se va dubla la 1.5 miliarde în 2050. La nivel global, ponderea populației în vârstă de 65 de ani sau peste a crescut de la 6% în 1990 la 9% în 2019. Procentul va crește până la 16% până în 2050, astfel încât una din șase persoane din lume va avea vârsta de 65 de ani sau peste (United Nations, 2020).

Ageism este un concept ce se referă la modul în care gândim (stereotipuri), modul în care simțim (prejudecăți) și modul în care acționăm (discriminare) față de alții sau față de propria persoană în funcție de vârstă

(WHO, 2021). De cele mai multe ori această formă de discriminare este îndreptată către persoanele vârstnice. Discriminarea în funcție de vârstă presupune restricționarea accesului persoanelor la resurse și oportunități pe criterii de vârstă. Prejudiciul pe criterii de vârstă este atunci când persoanele în vârstă sunt privite pe baza unor stereotipii. La nivel individual, aceste comportamente sunt determinate fie de vârsta cronologică, fie de aspectul fizic al persoanei. La nivel colectiv, discriminarea pe criterii de vârstă poate fi identificată în funcție de modul în care sunt organizate și furnizate serviciile publice (Bytheway, 2007).

În comparație cu discriminarea în funcție de sex și discriminarea rasială, care sunt combătute printr-o serie de prevederi legislative, discriminarea în funcție de vârstă nu beneficiază de atât de multe constrângeri legislative, astfel lipsește o protecție juridică cuprinzătoare (Bytheway, 2007; Age Platform Europe, 2020). Mai mult, această formă de discriminare este acoperită în mod special în ceea ce privește piața muncii, iar puține prevederi legislative vizează interzicerea discriminării pe criterii de vârstă în afara câmpului muncii (Comisia Europeană, 2020b).

Potrivit raportului Comisiei Europene (2019a) pentru cei mai mulți indivizi nu sunt înregistrate atitudini discriminatorii pe criterii de vârstă la locul de muncă. 89% dintre participanții la studiu declară că s-ar simți confortabil dacă ar avea o persoană tânără coleg la locul de muncă, iar 87% spun că s-ar simți confortabil dacă ar avea coleg o persoană în vârstă. Totuși, în ceea ce privește găsirea unui loc de muncă sau șansele egale de angajare ale candidaților, cele mai frecvente criterii discriminatorii menționate se referă la aspectul fizic și vârstă. Cu toate acestea, vârsta este printre primele criterii discriminatorii menționate în ceea ce privește respondenții care consideră că la locul de muncă se iau măsuri suficiente pentru promovarea diversității și egalității de tratament.

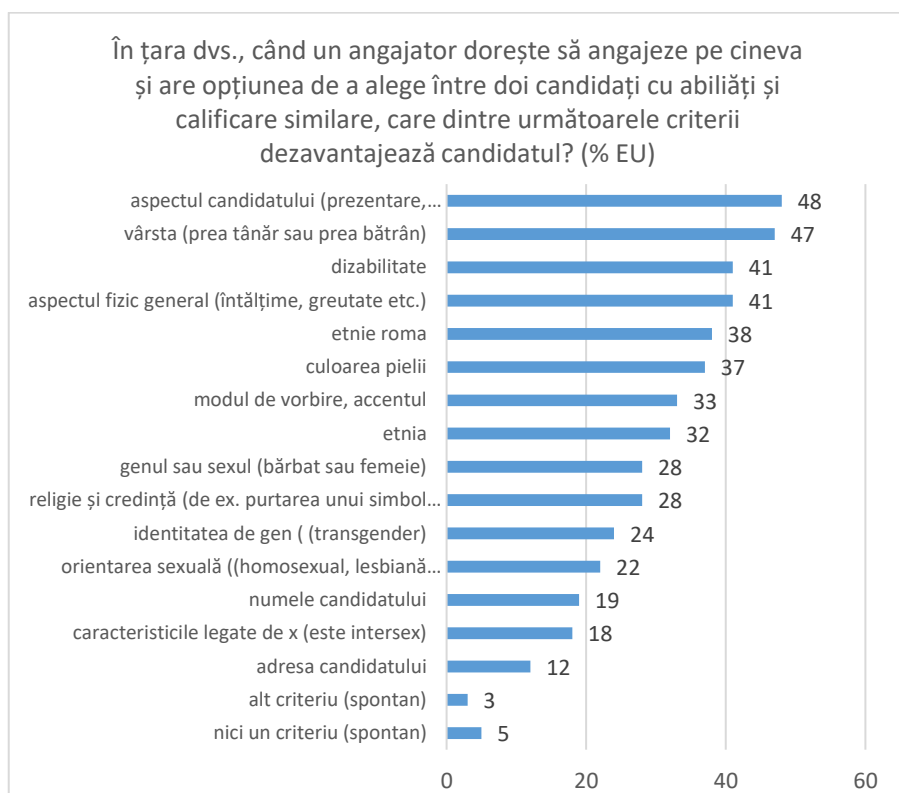


Figura 4.3. Criterii discriminatorii la angajare

Sursa: Comisia Europeană, 2019d, p. 162

Discriminarea pe piața muncii din cauza vârstei persoanei este frecvent raportată în cazul activității de recrutare și selecție. Comportamentele discriminatorii sunt legate de stereotipuri privind capacitatea și adaptabilitatea angajaților vârstnici. Discriminarea pe criterii de vârstă este puternic corelată cu vârsta. În rândul angajaților mai tineri discriminarea pe criterii de vârstă este mai răspândită decât în alte grupe de vârstă: peste 10% pentru cei mai tineri dintre angajați. A fi discriminat din motive că este prea tânăr devine mai puțin probabil după vârsta de 35 de ani, dar se transformă în formă de discriminare pe criterii de vârstă din motivul că este prea bătrân după vârsta de 50 de ani. La vârsta de 60 de ani, aproximativ 7% dintre angajați se consideră discriminați pe criterii de vârstă (Eurofound, 2017).

Chasteen, Horhota & Crumley-Branyon (2020) identifică în studiul lor faptul că persoanele adulte tinere raportează cel mai frecvent că se simt discriminați pe criterii de vârstă la locul de muncă, comportamentul

discriminatoriu fiind din partea colegilor. Această formă de discriminare este întâlnită și în cazul persoanelor de vârstă medie și persoanele vârstnice, dar acestea raportează că se confruntă frecvent cu această formă de discriminare și în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii. La toate categoriile de vârstă, cel mai frecvent întâlnite sunt lipsa de respect și formarea unei imagini incorecte față de persoana respectivă. Discriminarea în funcție de vârstă se manifestă diferit pe categorii de vârstă: persoanele tinere se confruntă mai des cu atitudini și comportamente negative, iar persoanele vârstnice se confruntă cu bariere de reintrare pe piața muncii.

Principalul argument adus în vederea explicării comportamentelor discriminatorii pe baza vârstei pe piața muncii se referă la procesul de îmbătrânire, și anume la o scădere a capacității de muncă, o scădere a productivității pe măsură ce vârsta angajatului crește. Sunt studii care menționează că sunt angajatori care consideră că este necesar să îndepărteze angajații mai înaintați în vârstă deoarece aceștia au o productivitate redusă, nu sunt profitabili, iar înlocuirea se face cu angajați mai tineri, cu scopul de a eficientiza costurile companiei (Rosigno et al., 2007). Pe de altă parte, sunt studii care menționează că performanța în muncă tinde să se îmbunătățească cu vârsta, angajații mai în vârstă sunt percepuți ca fiind mai de încredere, mai loiali, lideri mai buni, mai motivați. Totuși, angajații peste 45 de ani dețin mai puține competențe digitale decât cei tineri, sunt mai rezistenți la schimbare, mai puțin flexibili, mai puțin creativi (Manolescu & Brînzea, 2011).

În mediul academic vârsta angajaților tinde să crească în Europa și Statele Unite ale Americii, angajații cu vârstă minimă de 70 de ani sau peste devenind din ce în ce mai numeroși. Acest aspect a determinat unele universități să introducă programe de pensionare atractive care să motiveze angajații în vârstă să părăsească mai devreme mediul universitar și să ofere oportunități tinerilor cercetători.

În ceea ce privește productivitatea științifică, unele studii arată că cei care au cel mai mare succes sunt cei aflați la vârstă medie, productivitatea scăzând odată cu înaintarea în vârstă. Totodată, studiile realizate în acest sens în ultimii ani tind să contrazică această relație între vârstă și productivitate academică/de cercetare. În schimb, un indicator valid în acest sens pare să fie mai degrabă performanța din trecut (Stroebe, 2014). Din păcate, în ultimii ani, au fost realizate prea puține studii care să analizeze relația dintre vârstă și performanța academică.

Discriminarea persoanelor cu dizabilități

Persoanele cu dizabilități se confruntă adesea cu accesul redus atât în ceea ce privește educația, cât și pe piața muncii. Aproximativ 27.9% dintre persoanele cu dizabilități cu vârste cuprinse între 15 și 44 de ani raportează dificultăți de acces la educație și formare. Rata de participare la educație este de 32.8% pentru persoanele cu dizabilități și 38.3% pentru persoanele fără dizabilități. Această diferență este mare în Croația, România și Lituania (ANED, 2017).

Potrivit raportului ANED (2017), persoanele cu dizabilități sunt supra-reprezentate în rândul persoanelor care lucrează cu jumătate de normă. Această formă de angajare este potrivită pentru persoanele cu dizabilități deoarece starea de sănătate poate determina nevoia pentru un program de lucru flexibil.

Tabel 4.1. Situația pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități (%)

	Total		Bărbați		Femei	
	2011	2016	2011	2016	2011	2016
angajat	41	50	39	55	42	47
angajat pe termen scurt	4	3	4	3	4	4
angajat pe termen lung	8	9	10	12	6	6
în imposibilitate de a lucra	17	14	21	15	13	13
pensionar	18	13	20	13	16	13
casnic	7	8	1	1	14	14
student	3	2	4	2	2	3
altă situație	2	1	1	1	2	1

Sursa: Eurofound, 2018, p. 7

Participarea pe piața muncii este influențată de nivelul de vârstă, de educație, de tipul activității și de starea civilă. La nivelul Uniunii Europene, 50.6% dintre persoanele cu dizabilități sunt angajate, comparativ cu 74.8% din persoane fără dizabilități. Rata de ocupare a persoanelor cu dizabilități continuă să fie mai mică decât cea a persoanelor fără dizabilități, dar diferența s-a redus în perioada dintre 2011 și 2016. Deși ratele de ocupare s-au îmbunătățit atât pentru bărbații, cât și pentru femeile cu dizabilități, procentul este mai mare pentru bărbați (55%) decât pentru femei (47%) (Eurofound, 2018).

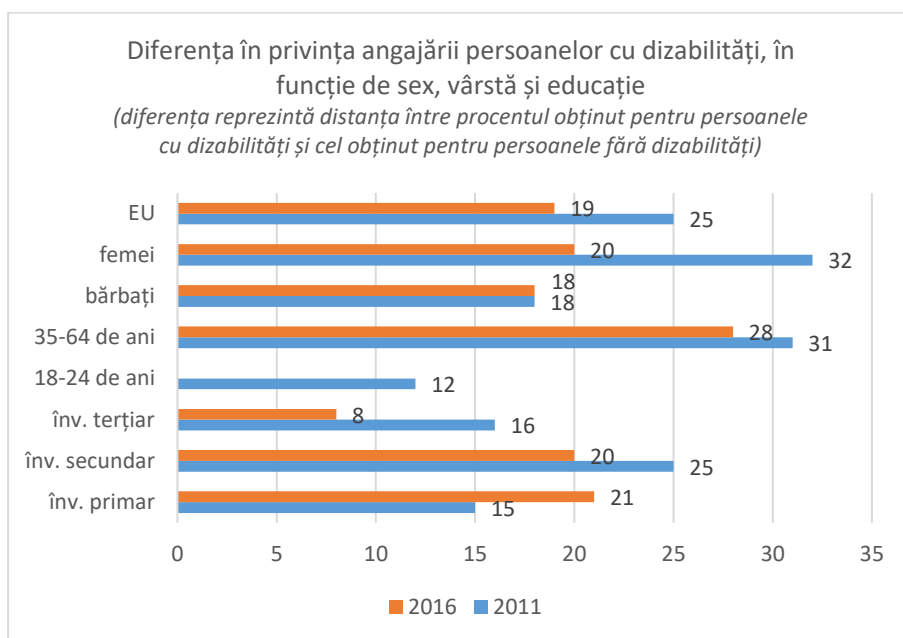


Figura 4.4. Diferențe în funcție sex, vârstă și educație privind angajarea persoanelor cu dizabilități și a celor fără dizabilități

Sursa: Eurofound, 2018, p. 6

Deși universitățile au recunoscut importanța diversității și a egalității de șanse în rândul angajaților lor și au politici de incluziune în acest sens, angajații cu dizabilități sunt slab reprezentați numeric în mediul academic (activitate didactică sau activitate de cercetare). Personalul cu dizabilități din mediul academic poate constitui un model de urmat pentru studenți (Kosanac et al., 2018).

Prezența slabă a angajaților cu dizabilități în mediul academic este determinată și de barierele de acces în învățământul superior în cazul studenților cu dizabilități (Woodcock, Rohan & Campbell, 2007).

Studiile arată că angajații cu dizabilități din mediul academic au nevoie de mult mai mult timp pentru a-și duce la îndeplinire sarcinile profesionale în comparație cu persoanele care nu au astfel de probleme de sănătate (Woodcock, Rohan & Campbell, 2007). Dar acest impediment nu generează neapărat probleme de calitate a muncii (Kosanac et al., 2018). Puține studii se centrează pe evidențierea diverselor aspecte pozitive ale muncii prestate de personalul cu dizabilități, în special în mediul academic.

De asemenea, angajații cu dizabilități din mediul academic se confruntă cu atitudini și comportamente negative din partea celorlalți, ducând până la excludere, situații ce generează stres, anxietate, stimă de sine scăzută, frustrare în rândul acestor angajați (Horton & Tucker, 2014).

În general, universitățile din România promovează egalitatea de șanse și nediscriminarea prin regulamente interne, transparență sau diferite proiecte și/sau evenimente în acest sens, în special pe problematica studenților cu dizabilități. Potrivit raportului privind discriminarea în mediul academic (Iordache et al., 2015) principalele categoriile cel mai frecvent menționate ca prezentând cel mai mare disconfort în cazul unei activități în comun sunt persoanele infectate cu HIV/SIDA (46.73%), persoanele de altă orientare sexuală (39.53%), persoanele de etnie romă (37.32%) și persoanele de etnie maghiară (26,36%). Potrivit aceluiași raport, în mediul universitar sunt puține cazurile în care profesorii tratează diferențiat, negativ, studenții, pornind de la una dintre principalele categorii discriminate. Categoriile cel mai frecvent discriminate sunt: persoanele de etnie romă (8.64%) și persoanele de gen feminin (8.31%). Astfel, potrivit acestui studiu, persoanele cu dizabilități nu sunt dintre cele menționate ca fiind discriminate, dar în acest sens trebuie să menționăm șansele reduse ale acestor persoane de acces în învățământul universitar.

Mobbing-ul și discriminarea la locul de muncă

Potrivit Ordonanței nr. 137 /2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (art. 2, alineat 5 și completările ulterioare), “constituie hărțuire morală la locul de muncă [...] orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale, ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme: conduită ostilă sau nedorită, comentarii verbale, acțiuni sau gesturi”. Sunt luate în vedere acele comportamente la locul de muncă care degradează climatul de lucru. În acest sens, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.

În literatura de specialitate este utilizat conceptul de mobbing, introdus de către Leymann relativ recent (1996 apud Buka & Karaj, 2012).

Mobbing-ul este definit ca o maltratare repetată care dăunează sănătății uneia sau mai multor persoane (ținte) de către unul sau mai mulți indivizi, luând una sau mai multe forme: abuz verbal, comportamente ofensive (inclusiv non-verbale), amenințătoare, umilitoare sau intimidante sau sabotarea muncii (Workplace Bullying Institute, online apud. Buka & Karaj, 2012). Mobbing-ul la locul de muncă implică o comunicare ostilă și lipsită de etică, care este direcționată în mod sistematic de către unul sau mai mulți indivizi în principal către un individ care este pus într-o situație fără apărare.

Pornind de la relația dintre manager și subordonat, există o tipologie a mobbing-ului care include patru situații (Pânișoară & Pânișoară, 2016): mobbing-ul vertical descendent, mobbing-ul vertical ascendent, mobbing-ul orizontal și mobbing-ul mixt (acesta din urmă împrumută caracteristici atât din cel vertical cât și din cel orizontal). Adesea, acest tip de mobbing este inițiat de persoanele aflate pe același nivel ierarhic cu victima (colegi) și este acceptat, împărtășit, ignorat voit ori asumat de superior. În acest mod, managerul devine unul dintre hărțuitori (chiar dacă nu se implică în mod direct), prin complicitate și pasivitate.

În ceea ce privește mobbing-ul în mediul academic, studiile indică existența acestui tip de comportament în rândul angajaților din mediul universitar (Buka & Karaj, 2012), fiind chiar mai des întâlnit în mediul academic decât în alte sectoare de activitate (Minibas-Poussard, Seckin-Celik & Bingol, 2018). Acțiunile de mobbing sunt cel mai adesea manifestate din partea superiorilor, fiind adesea cauzate de diferențe de opinie din punct de vedere politic/religios, ostilități la nivel personal, favoritisme. De asemenea, mobbing-ul este mai des întâlnit în universitățile din mediul public, personalul din aceste universități fiind mai degrabă expus acțiunilor de mobbing care ținesc relațiile sociale, reputația personală și comunicarea. Printre formele de mobbing întâlnite în mediul universitar enumerăm: diseminarea de informații false, bariere în libera exprimare în cadrul întâlnirilor de lucru, critici, reamintirea greșelilor, atacuri la viața privată, comportamente umilitoare și ofensatoare, abuzuri verbale, refuz de a sprijini respectiva persoană în aspecte legate de muncă etc. (Minibas-Poussard, Seckin-Celik & Bingol, 2018).

Mobbing-ul prezent în mediul academic poate fi analizat în relație cu genul, vârsta sau orientarea sexuală, rasa victimei. Mobbing-ul pe criterii de vârstă este mai degrabă îndreptat împotriva personalului tânăr (Prevost & Hunt, 2018).

Aplicații practice

Percepția privind discriminarea în mediul academic

Una dintre activitățile propuse în cadrul workshop-ului *Combaterea discriminării în viața academică* a presupus culegerea unor date pentru evaluarea nivelului discriminării și a formelor de discriminare întâlnite în mediul academic. În acest sens am realizat un sondaj în rândul participanților, folosind un chestionar care a cuprins 12 întrebări (cele mai multe dintre acestea fiind de tip închis). Pentru a asigura confidențialitatea răspunsurilor, am optat pentru culegerea datelor printr-un formular online (Google Forms). Chestionarul a fost completat de către 22 subiecți (14 femei și 8 bărbați).

Rezultatul aplicării sondajului online cu privire la practicile discriminatorii în mediul academic: 13 subiecți consideră că există situații de discriminare în mediul universitar. În ceea ce privește frecvența: 14 consideră că discriminarea este întâlnită uneori, 2 menționează că aceasta este des întâlnită. Cei mai mulți dintre participanți (un număr de 17) au declarat că nu s-au întâlnit în ultimul an cu situații de discriminare în mediul academic și doar 5 menționează că s-au întâlnit în ultimul an cu asemenea situații. 9 participanți au afirmat că nu s-au aflat niciodată în situația în care s-au expus ideii sau afirmații care instigă la ură sau discriminare față de alte grupuri. Doar 8 subiecți au menționat astfel de situații. Potrivit participanților la activitate, discriminarea nu este răspândită în mediul academic, indiferent de forma ei. Cel mai des este menționată discriminarea persoanelor din categorii defavorizate.

În privința gradului de cunoaștere al unor cazuri în care o anumită persoană din mediul universitar (cadru didactic, personal administrativ, student etc.) a tratat negativ sau a jignit o altă persoană, răspunsurile au fost următoarele: 4 persoane cunosc astfel de cazuri în care o persoană a fost discriminată pe criteriul apartenenței la o categorie socială defavorizată, 2 participanți au menționat cunoașterea unor situații discriminatorii pe bază de dizabilitate fizică, 2 persoane au menționat apartenența la anumite confesiuni religioase, alte două persoane au menționat apartenența la o minoritate etnică, iar 2 persoane au menționat că știu situații în care o persoană a fost discriminată din cauza faptului că era o persoană de sex masculin. 1 persoană a menționat că știe o situație în care o persoană a fost discriminată din cauza apartenenței la o categorie cu altă orientare sexuală.

Participanții declară că ei personal nu se află în situația în care să fie discriminați. Cei mai mulți dintre ei (18) nu s-au confruntat cu astfel de situații. În ceea ce privește contextul în care apar comportamentele discriminatorii,

subiecții consideră că cel mai frecvent discriminarea apare între studenți, apoi este menționată relația între personalul administrativ și studenți, respectiv relația dintre persoanele regăsite pe diferite niveluri ierarhice.

Discriminarea la locul de muncă. Identificarea criteriilor discriminatorii în mediul academic

Învățământul superior este acel spațiu în care se asigură dezvoltarea intelectuală, dobândirea de competențe cheie, dezvoltarea potențialului de angajare și maturizarea socială. De-a lungul istoriei, învățământul superior a fost privit ca acel mediu care promovează schimbarea socială cu un discurs orientat către drepturile civice, egalitate de șanse, pace și coeziune socială. În acest sens este evident rolul esențial pe care îl are învățământul superior în asigurarea unei democrații funcționale, cu o societate civilă puternică.

În contextul diversității sociale și culturale, viața academică trebuie să susțină și să promoveze incluziunea, integrarea și egalitatea și să blocheze orice formă de marginalizare, discriminare și segregare. Universitățile ar putea/ar trebui să reprezinte modele pentru comunități din perspectiva egalității de gen și a tuturor formelor de manifestare a egalității (Macarie & Moldovan, 2012). Experimentul realizat de către Milkman, Akinola & Chugh (2015) a demonstrat că cererile unor potențiali studenți candidați pentru intrarea în cadrul unui program doctoral sunt selectate în mod discriminatoriu în sensul acordării unei mai mari atenții cererilor din partea bărbaților albi în cazul tuturor facultăților. Studiul sugerează faptul că universitățile sunt selective și discriminarea se produce încă de la intrarea în mediul academic (gateway) și astfel se explică replicarea acestor restricții și pe parcursul traseului academic (pathway).

Aplicația privind identificarea criteriilor discriminatorii în mediul academic își propune să evidențieze anumite practici discriminatorii întâlnite în procesul de selecție a unor persoane pentru desfășurarea unor activități în mediul academic. Participanților li s-a adus în vedere că sunt cercetători care au obținut un grant de cercetare. Ei se află în momentul în care trebuie să își formeze echipa de cercetare, iar pentru aceasta caută 4 persoane potrivite pentru proiectul de cercetare derulat. Au promovat anunțul cu privire la căutarea unor posibili candidați pentru cele 4 poziții în echipa de cercetare și au primit 10 propuneri din partea unor candidați. Participanții verifică aceste fișe și selectează (votază) 4 persoane.

Cei 10 candidați sunt prezentați astfel:

	FIȘĂ CANDIDAT 1	FIȘĂ CANDIDAT 2
NUME CANDIDAT:	Daria Popescu	Alexandrina Lucaci
SEX:	feminin	feminin
VÂRSTĂ:	29 ani	36 ani
ETNIE:	român	rom
STATUS MARITAL:	necăsătorită, fără copii	căsătorită, 2 copii
FUNCȚIE:	doctorand	lector
NUMĂR ARTICOLE ISI PUBLICATE:	0	3
NUMĂR CĂRȚI PUBLICATE:	0	2
NUMĂR PROIECTE DE CERCETARE:	3	5
EXPERIENȚĂ ÎN MUNCĂ (în proiecte de cercetare):	6 ani	8 ani
SITUAȚIE MEDICALĂ:	sănătoasă din punct de vedere clinic	sănătoasă din punct de vedere clinic
	FIȘĂ CANDIDAT 3	FIȘĂ CANDIDAT 4
NUME CANDIDAT:	Marius Pop	Mircea Petrescu
SEX:	masculin	masculin
VÂRSTĂ:	39 ani	65 ani
ETNIE:	român	român
STATUS MARITAL:	necăsătorit, fără copii	căsătorit, 3 copii
FUNCȚIE:	asistent universitar	profesor universitar
NUMĂR ARTICOLE ISI PUBLICATE:	2	10
NUMĂR CĂRȚI PUBLICATE:	1	6
NUMĂR PROIECTE DE CERCETARE:	2	4
EXPERIENȚĂ ÎN MUNCĂ (în proiecte de cercetare):	5 ani	8 ani
SITUAȚIE MEDICALĂ:	infectat cu HIV	boli cronice (diabet)
	FIȘĂ CANDIDAT 5	FIȘĂ CANDIDAT 6
NUME CANDIDAT:	Muhamad Al-Said	Gheorghe Lingurar
SEX:	masculin	masculin

VÂRSTĂ:	31 de ani	43 ani
ETNIE:	tunisian	rom
STATUS MARITAL:	necăsătorit, fără copii	căsătorit, 4 copii
FUNCȚIE:	doctorand	lector
NUMĂR ARTICOLE ISI PUBLICATE:	2	3
NUMĂR CĂRȚI PUBLICATE:	0	1
NUMĂR PROIECTE DE CERCETARE:	3	2
EXPERIENȚĂ ÎN MUNCĂ (în proiecte de cercetare):	4 ani	4 ani
SITUAȚIE MEDICALĂ:	clinic sănătos	clinic sănătos
	FIȘĂ CANDIDAT 7	FIȘĂ CANDIDAT 8
NUME CANDIDAT:	Aniko Fekete	Iulia Avram
SEX:	feminin	feminin
VÂRSTĂ:	40 ani	52 ani
ETNIE:	maghiar	român
STATUS MARITAL:	divorțată, fără copii	căsătorită, fără copii
FUNCȚIE:	conferențiar universitar	post-doctorand
NUMĂR ARTICOLE ISI PUBLICATE:	4	1
NUMĂR CĂRȚI PUBLICATE:	3	1
NUMĂR PROIECTE DE CERCETARE:	6	0
EXPERIENȚĂ ÎN MUNCĂ (în proiecte de cercetare):	10 ani	2 ani
SITUAȚIE MEDICALĂ:	clinic sănătoasă	dizabilitate fizică (în scaun cu rotile)
	FIȘĂ CANDIDAT 9	FIȘĂ CANDIDAT 10
NUME CANDIDAT:	Nagy Alexandru	Bernedek Eva
SEX:	masculin	feminin
VÂRSTĂ:	61 ani	55 ani
ETNIE:	maghiar	maghiar
STATUS MARITAL:	divorțat, 2 copii	văduvă

FUNCȚIE:	doctorand	profesor
NUMĂR ARTICOLE ISI PUBLICATE:	0	9
NUMĂR CĂRȚI PUBLICATE:	0	8
NUMĂR PROIECTE DE CERCETARE:	0	10
EXPERIENȚĂ ÎN MUNCĂ (în proiecte de cercetare):	7 ani	12 ani
SITUAȚIE MEDICALĂ:	boli cronice (astm bronșic)	fără boli cronice. suspect Coronavirus

Rezultatul obținut în urma selecției candidaților pentru activități academice:

Voturile candidaților au fost distribuite astfel:

<i>Rezultate prima serie workshop</i>	
Candidat 7	21
Candidat 2	20
Candidat 10	17
Candidat 1	15
Candidat 4	15
Candidat 5	14
Candidat 6	14
Candidat 3	9
Candidat 8	7
Candidat 9	1

<i>Rezultate a doua serie workshop</i>	
Candidat 4	20
Candidat 7	16
Candidat 2	15
Candidat 10	12
Candidat 1	10
Candidat 5	7
Candidat 3	6
Candidat 6	6
Candidat 8	6
Candidat 9	1

Se poate observa că cel mai frecvent au fost selectați candidații 7, 2, 10, 4 și 1, atât în ceea ce privește participanții din prima serie a workshop-ului, cât și în cazul celor din seria a doua. O scurtă analiză a fișelor acestor candidați ne indică faptul că cel mai frecvent selecția se realizează în funcție de experiența în cercetare, concretizată nu atât în numărul de ani, cât în numărul publicațiilor și numărul de proiecte de cercetare. În urma discuțiilor purtate cu participanții la această activitate, a fost confirmată această situație: cel mai des au fost aleși acei candidați care aveau fișe ce dovedeau o activitate de cercetare consistentă. În cadrul discuțiilor, participanții nu și-au manifestat interesul de a selecta o persoană de sex masculin în detrimentul uneia de sex feminin, și nici vârsta nu a fost menționată ca un criteriu de selecție.

Afirmațiile sunt susținute și de valorile obținute în cazul celor mai puțin votați dintre candidați (candidatul 8 și 9). Aceștia, cu toate că au o vârstă mai înaintată, nu au activitate de cercetare relevantă, nu au publicații. Participanții au confirmat că motivul pentru care nu i-au ales este numărul redus de publicații și nu vârsta sau faptul că au anumite probleme medicale. Discuțiile au fost centrate în special pe discriminarea de gen și cea în funcție de vârstă întâlnită în activitatea academică și de cercetare, dar și pe relațiile dintre persoanele aflate în diferite structuri ierarhice (cu trimitere la mobbing).

Referințe bibliografice

- Age Platform Europe (2020). *Age barometer 2020*. Accesat online la https://www.age-platform.eu/sites/default/files/AGE_BAROMETER_2020.pdf
- Bettinger, E. P., & B. T. Long (2005). Do faculty serve as role models? The impact of instructor gender on female students. *The American Economic Review*, 95, 152–157.
- Buka, M., & Karaj, T. (2012). Mobbing in the Academe: The Case of Albanian Universities. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 3(10), 31-35.
- Bytheway, B. (2007). Age Prejudice and Discrimination. In Ritzer (Ed.), *Blackwell Encyclopedia of Sociology*.
- CARTA DREPTURILOR FUNDAMENTALE A UNIUNII EUROPENE (2012/C 326/02). *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene*. Accesat online la <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012P/TXT&from=PT>
- Ceci, S. J., & Williams, W. M. (2011). Understanding current causes of women's underrepresentation in science. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 108, 3157–62.
- Chasteen, A.L., Horhota, M., & Crumley-Branyon, J.J. (2020). Overlooked and Underestimated: Experiences of Ageism in Young, Middle-Aged, and Older Adults. *The Journals of Gerontology: Series B*, gbaa043, <https://doi.org/10.1093/geronb/gbaa043>
- Comisia Europeană (2004). *Cartea verde privind egalitatea și nediscriminarea într-o Uniune Europeană extinsă*. Accesat online la <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=LEGISSUM:l14157>
- Comisia Europeană (2005). *Strategia cadru - Nediscriminare și șanse egale pentru toți*. Accesat online la <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10313>

- Comisia Europeană (2010). *Strategia Europa 2020*. Accesat online la <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC2020&from=en>
- Comisia Europeană (2019a). *Special Eurobarometer 493. Discrimination in the European Union. Summary report*. Accesat online la <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2251>
- Comisia Europeană (2019b). *Report on equality between women and men in the EU*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Accesat online la <https://op.europa.eu/ro/publication-detail/-/publication/f3dd1274-7788-11e9-9f05-01aa75ed71a1/>
- Comisia Europeană (2019c). *SHE FIGURES 2018*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Accesat online la https://ec.europa.eu/info/publications/she-figures-2018_en
- Comisia Europeană (2019d). *Special Eurobarometer 493. Discrimination in the European Union. Full report*. Accesat online la <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2251>
- Comisia Europeană (2020a). *O Uniune a egalității: Strategia privind egalitatea de gen 2020-2025*. Comunicare a Comisiei Către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor, 05.3.2020 COM(2020) 152. Accesat online la <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=RO>
- Comisia Europeană (2020b). *Age discrimination law outside the employment field*. Accesat online la <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d7477a6b-2e02-11eb-b27b-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-175084588>
- Constituția României/2003. Accesată online la <http://www.cdep.ro/pls/dic/site.page?id=339>
- Directiva 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică. Accesat online la <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0043&from=RO>
- Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă. Accesat online la <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078&from=RO>
- Eurofound (2017). *Working conditions of workers of different ages: European Working Conditions Survey (EWCS) 2015*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Accesat online la

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/fiel_d_ef_document/ef1747en.pdf

- Eurofound (2018). *The social and employment situation of people with disabilities*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Accesat online la https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/fiel_d_ef_document/ef18023en.pdf
- Eurofound (2020a). *Role of social partners in tackling discrimination at work*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Accesat online la https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/fiel_d_ef_document/ef20011en.pdf
- Eurofound (2020b). *Living and working in Europe*. Disponibil la https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/fiel_d_ef_document/ef21055en.pdf
- Horton, J., & Tucker, F. (2014). Disabilities in academic workplaces: experiences of human and physical geographers. *Transactions of the Institute of British Geographers*, 39(1).
- Iordache, A., Ion, C.M., Petruț, A., Popescu, C., & Macsut, A. (2015). *Discriminarea în mediul universitar: percepții, mecanisme de combatere și reflectarea fenomenului în mass-media*. București: SAR. Accesat online la <https://publicatii.romaniacurata.ro/publicatii/raport-de-cercetare-discriminarea-in-mediul-universitar-perceptii-mecanisme-de-combatere-si-reflectare-in-mass-media/>
- Kosanic, A., Hansen, N., Zimmermann-Janschitz, S., & Chouinard, V. (2018). Researchers with disabilities in the academic system. *American Association of Geographers Newsletter*.
- Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați. Accesată online la <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/35778>
- Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap. Accesată online la <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/77815>
- Macarie, F., & Moldovan, O. (2012). Are Universities Role Models for Communities? A Gender Perspective. *Transylvanian Review of Administrative Sciences, Special Issue*, 81-97.
- Manolescu, A., & Brînzea, V.-M. (2011). Vârsta – un criteriu important de discriminare pe piața forței de muncă în România. *Analele Universității "Constantin Brâncuși" din Târgu Jiu, Seria Economie*, 3, 16-28.
- Mihăilescu, I. (1998). Discriminarea. În C. Zamfir și L. Vlăsceanu. *Dicționar de sociologie* (pp. 174-175). București: Editura Babel.

- Milkman, K. L., Akinola, M., & Chugh, D. (2015). What Happens Before? A Field Experiment Exploring How Pay and Representation Differentially Shape Bias on the Pathway into Organizations. *Journal of Applied Psychology*, 100 (6), 1678-1712. <http://dx.doi.org/10.1037%2Fap0000022>
- Minibas-Poussard, J. (2018). Mobbing in Higher Education: Descriptive and Inductive Case Narrative Analyses of Mobber Behavior, Mobbee Responses, and Witness Support. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 18 (2), 471-494.
- Monroe, K., Ozyurt, S., Wrigley, T. & Alexander, A. (2008). Gender Equality in Academia: Bad News from the Trenches, and Some Possible Solutions. *Perspectives on politics*, 6(2), 215-233.
- ONU (1948). Declarația Universală a Drepturilor Omului. Accesat online la https://www.ohchr.org/en/udhr/documents/udhr_translations/rum.pdf
- Ordonanța de guvern nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare. Accesată online la <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/24129>
- Pânișoară, I.O., & Pânișoară, G. (2016). *Managementul resurselor umane (ediția a III-a revăzută și adăugită)*. Iași: Polirom.
- Prevost, C., & Hunt, E. (2018). Bullying and Mobbing in Academe: A Literature Review. *European Scientific Journal March*, 14(8), 1-15.
- Roscigno, V.J., Mong, S., Byron, R., & Tester, G. (2007). Age Discrimination, Social Closure and Employment. *Social Forces*, 86(1), 313-334.
- Strategia privind drepturile persoanelor cu handicap (2021-2030) [Union of Equality: Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021-2030]. Accesată online la <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8376&furtherPubs=yes>
- Stroebe, W. (2014). *The Graying of Academia Will It Reduce Scientific Productivity?*, CREMA Working Paper, No. 2014-06. Zürich: Center for Research in Economics, Management and the Arts (CREMA).
- The Academic Network of European Disability Experts (ANED) (2017). *European comparative data on Social Pillar Themes & People with disabilities*. Accesat online la <https://www.disability-europe.net/theme/employment?page=2>
- Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (versiune consolidată 2012). Accesat online la <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/HTML/?uri=CELEX:12012M/TXT&from=ro>
- United Nations (2020). *World Population Ageing 2019. Department of Economic and Social Affairs. Population Division*. Accesat online la

<https://www.un.org/en/development/desa/population/publications/pdf/ageing/WorldPopulationAgeing2019-Report.pdf>

Woodcock, K., Rohan, M., & Campbell, L. (2007). Equitable representation of deaf people in mainstream academia: Why not?. *Higher Education*, 53, 359–379.

World Health Organization – WHO (2021). *Global report on ageism*. Accesat online la <https://www.who.int/teams/social-determinants-of-health/demographic-change-and-healthy-ageing/combating-ageism/global-report-on-ageism>

5. PROMOVAREA DEZVOLTĂRII DURABILE

Context

Pornind de la premisa că problemele și provocările cu care se confruntă societatea pot fi rezolvate doar prin soluții adoptate la nivel global, în anul 2015 la Adunarea Generală a ONU de la New York a fost adoptată Agenda 2030 pentru Dezvoltare Durabilă. Agenda 2030, adoptată de șefii de state și guverne din 193 de țări, reprezintă o versiune fundamental modificată a cadrului conceptual al dezvoltării durabile, solicită acțiuni din partea tuturor țărilor, sărace, bogate sau cu venituri medii și recunoaște că eradicarea sărăciei trebuie să fie însoțită de un plan care să genereze creștere economică. Aceasta abordează o serie de nevoi sociale, inclusiv educație, sănătate, protecție socială și locuri de muncă, dar și probleme privind combaterea schimbărilor climatice și protecția mediului înconjurător (ONU, 2020a).

Agenda cuprinde 17 Obiective globale de Dezvoltare Durabilă (ODD) și reprezintă un plan de acțiune globală pentru oameni, planetă și prosperitate. Obiectivele de dezvoltare durabilă se doresc a fi implementate pe o perioadă de 15 ani, la nivel global având ca scop eradicarea sărăciei, reducerea inegalităților sociale și protejarea mediului înconjurător (ONU, 2020b). Punerea în aplicare a Agendei are la bază propriile politici, planuri și programe de dezvoltare durabilă ale țărilor, iar obiectivele de dezvoltare durabilă constituie o busolă pentru alinierea planurilor țărilor la angajamentele lor globale. Strategiile de dezvoltare durabilă deținute la nivel național și coordonate de fiecare țară necesită strategii de mobilizare și finanțare a resurselor, iar părțile interesate - guvernele, societatea civilă, sectorul privat și altele, au o contribuție importantă la implementarea Agendei. În acest context, este subliniată responsabilitatea, dar și rolul generațiilor tinere pentru crearea dezvoltării durabile (ONU, 2020a).

Cele 17 obiective ale Agendei vizează dezvoltarea durabilă pe mai multe direcții de acțiune (Guvernul României <http://dezvoltaredurabila.gov.ro/web/obiective/>) :

ODD 1: Eradicarea sărăciei în toate formele sale și în orice context

ODD 2: Eradicarea foametei

ODD 3: Asigurarea unei vieți sănătoase și promovarea bunăstării tuturor, la orice vârstă

ODD 4: Garantarea unei educații de calitate și promovarea oportunităților de învățare de-a lungul vieții pentru toți.

ODD 5: Realizarea egalității de gen și împuternicirea tuturor femeilor și a fetelor

ODD 6 : Asigurarea disponibilității și managementului durabil al apei și igienei pentru toți

ODD 7: Asigurarea accesului tuturor la energie la prețuri accesibile, într-un mod sigur, durabil și modern.

ODD 8: Promovarea unei creșteri economice susținute, deschisă tuturor și durabilă, a ocupării depline și productive a forței de muncă și asigurarea de locuri de muncă decente pentru toți.

ODD 9: Construirea unor infrastructuri rezistente, promovarea industrializării durabile și încurajarea inovației

ODD 10: Reducerea inegalităților în interiorul țărilor și între țări

ODD 11: Dezvoltarea orașelor și a așezărilor umane pentru ca ele să fie deschise tuturor, sigure, reziliente și durabile.

ODD 12: Asigurarea unor tipare de consum și producție durabile

ODD 13: Luarea unor măsuri urgente de combatere a schimbărilor climatice și a impactului lor

ODD 14: Conservarea și utilizarea durabilă a oceanelor, mărilor și a resurselor marine pentru o dezvoltare durabilă

ODD 15: Protejarea, restaurarea și promovarea utilizării durabile a ecosistemelor terestre, gestionarea durabilă a pădurilor, combaterea deșertificării, stoparea și repararea degradării solului și stoparea pierderilor de biodiversitate

ODD 16: Promovarea unor societăți pașnice și incluzive pentru o dezvoltare durabilă, a accesului la justiție pentru toți și crearea unor instituții eficiente, responsabile și incluzive la toate nivelurile.

ODD 17: Consolidarea mijloacelor de implementare și revitalizarea parteneriatului global pentru dezvoltare durabilă

Cele 17 obiective ale Agendei sunt grupate pe cei trei piloni ai dezvoltării durabile: pilonul economic, pilonul social și pilonul de mediu și

pot fi atinse prin 5 direcții (cei 5P): Planetă, Populație, Parteneriat, Prosperitate și Pace. Atingerea obiectivelor este urmărită prin 169 ținte și 232 indicatori (ONU, 2020b).

Pilonul economic cuprinde obiectivele 1, 2, 3, 8 și 9: Fără sărăcie, Foamete zero, Sănătate și bunăstare, Muncă decentă și creștere economică, Industrie, inovație și infrastructură. *Pilonul social* cuprinde obiectivele 4, 5, 10, 11, 16, 17: Educație de calitate, Egalitate de gen, Inegalități reduse, Orașe și comunități durabile, Pace, justiție și instituții eficiente, Parteneriate pentru realizarea obiectivelor. *Pilonul de mediu* include obiectivele 6, 7, 12, 13, 14, 15: Apă curată și sanitație, Energie curată și la prețuri accesibile, Consum și producție responsabile, Acțiune climatică, Viața acvatică, Viața terestră.

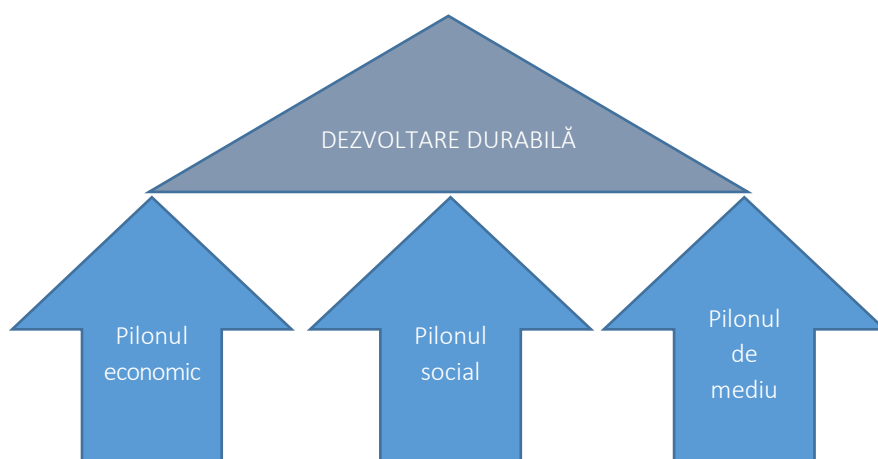


Figura 5.1. Pilonii dezvoltării durabile

La nivelul Uniunii Europene, începând cu anul 2006, conceptul de dezvoltare durabilă a fost integrat în Strategia pentru o Europă Extinsă, iar în anul 2010, ca o continuare a dezvoltării durabile a UE, a fost adoptată Strategia Europa 2020 (Comisia Europeană, 2010) care promovează o creștere inteligentă bazată pe educație, cercetare și inovare, durabilă, bazată pe reducerea emisiilor de carbon, eficiență energetică, resurse regenerabile și incluzivă, care are în vedere crearea de noi locuri de muncă, reducerea sărăciei etc.

România, în calitate de membru al Organizației Națiunilor Unite (ONU) și al Uniunii Europene (UE) a adoptat în anul 2015 Agenda 2030 pentru Dezvoltare Durabilă, exprimându-și adeziunea la cele 17 Obiective de Dezvoltare Durabilă. România și-a asumat stabilirea cadrului național pentru susținerea Agendei 2030 pentru Dezvoltare Durabilă, astfel încât "România

să devină în anul 2030 o țară membră a unei Uniunii Europene puternice, în care decalajele dintre țări vor fi reduse, iar cetățenii României vor putea trăi într-o țară în care statul servește nevoile fiecărui cetățean într-un mod echitabil, eficient și cu preocupări crescute și constante pentru un mediu curat” (Celac & Vădineanu, 2018, p.18).

Date privind situația actuală. Raportul 2020 privind obiectivele de dezvoltare durabilă

Eforturile mondiale de punere în aplicare a obiectivelor dezvoltării durabile din cadrul Agendei 2030 sunt monitorizate în cadrul unor rapoarte anuale ale ONU, denumite în continuare rapoarte SDG, în care sunt subliniate domeniile în care s-au înregistrat progrese, dar și domeniile în care trebuie luate mai multe măsuri pentru atingerea obiectivelor de dezvoltare durabilă. Pandemia COVID-19 a avut un impact negativ asupra atingerii obiectivelor de dezvoltare durabilă la nivel global. Aceasta a întrerupt brusc implementarea obiectivelor propuse și, în unele cazuri, a întors ani de progrese.

Raportul SDG din anul 2020 evidențiază următoarele aspecte în ceea ce privește atingerea obiectivelor de dezvoltare durabilă (ONU, 2020c, 2020d):

ODD1: Eradicarea sărăciei

Până în anul 2020 se dorea reducerea ratei sărăciei extreme la 6%. Pandemia a determinat înregistrarea unor regresive în atingerea acestui indicator și se estimează că peste 71 milioane de oameni se îndreptau spre sărăcie extremă în anul 2020.

ODD2: Eradicarea foametei

Potrivit estimărilor, aproape 690 de milioane de oameni, aproximativ 8.9% din populația lumii suferă de foame. Majoritatea celor subnutriți (381 milioane) provin din Asia, iar peste 250 de milioane trăiesc în Africa, unde numărul subnutriților crește mai repede decât oriunde în lume. În anul 2019, aproape 750 de milioane de persoane au fost expuse unor niveluri severe de insecuritate alimentară.

ODD3: Sănătate și bunăstare

În anul 2018, aproximativ 6.2 milioane de copii și adolescenți cu vârsta sub 15 ani au murit în principal din cauze care puteau fi prevenite. Dintre aceste decese, 5.3 milioane au avut loc în primii 5 ani de viață, iar aproape

jumătate dintre acestea, în prima lună de viață. De asemenea, peste 40% dintre țări au mai puțin de 10 medici la 10.000 de persoane și peste 55% din țări au mai puțin de 40 de persoane încadrate în categoria personalului de asistență medicală la 10.000 de persoane. În anul 2019, 38 de milioane de oameni din întreaga lume erau infectați cu virusul HIV.

ODD4: Educație de calitate

Peste 200 de milioane de copii părăsesc timpuriu școala și se estimează că doar 60% dintre tineri vor finaliza învățământul secundar superior în anul 2030. Totodată, 17 milioane de tineri din întreaga lume nu au abilități de matematică și alfabetizare de bază. Ca urmare a închiderii școlilor pe perioada pandemiei, aproximativ 90% dintre elevi nu au avut acces la educație, ceea ce denotă regres în educație. De asemenea, învățarea la distanță nu a fost la îndemâna a cel puțin 500 de milioane de studenți.

ODD5: Egalitate de gen

Datele statistice evidențiază că una din cinci femei și fete, inclusiv 19% dintre femeile și fetele cu vârste cuprinse între 15 și 49 de ani, au suferit violență fizică și / sau sexuală din partea partenerului intim în ultimele 12 luni. Cu toate acestea, 49 de țări nu au legi care să protejeze în mod specific femeile de astfel de violențe. La nivel global, pozițiile din guvernarea locală sunt ocupate doar în proporție de 36% de femei, iar la nivel național femeile reprezintă doar 25% din componența structurilor parlamentare.

ODD6: Apă curată și canalizare

Potrivit datelor ONU, 3 din 10 persoane nu au acces la servicii de apă potabilă gestionate în condiții de siguranță și 6 din 10 persoane nu au acces la facilități de salubritate gestionate în condiții de siguranță. În anul 2017, aproximativ 3 miliarde de oameni nu aveau posibilitatea de a se spăla pe mâini, în siguranță, acasă.

ODD7: Energie curată și la prețuri accesibile

Având în vedere că în jur de 789 milioane de oameni nu au avut acces la electricitate (în anul 2018) e nevoie de eforturi sporite pentru a încuraja sustenabilitatea energetică. Energia are impactul cel mai puternic asupra schimbărilor climatice, reprezentând aproximativ 60% din totalul emisiilor globale de gaze cu efect de seră. Constatând că doar 17% din energia consumată provine din surse regenerabile (în anul 2017), este nevoie de creșterea eforturilor privind consumul din această sursă.

ODD12: Consum și producție responsabile

Peste 1 miliard de oameni din lume nu au încă acces la apă de consum. În fiecare an, aproximativ o treime din totalul produselor alimentare ajung să se altereze în coșurile consumatorilor și comercianților datorită practicilor necorespunzătoare de recoltare, transport și manipulare. Creșterea ajutoarelor de stat din industria petrolieră (de la 318 miliarde \$ în anul 2015 la 427 miliarde în anul 2018) a contribuit la accentuarea crizei climatice. Datorită faptului că mai puțin de 20% din produsele electronice au fost reciclate corespunzător (în perioada 2010-2019), se observă o creștere cu 38% a acestor tipuri de deșeuri.

ODD15: Biodiversitate, păduri, deșertificare

În perioada 2010-2015 lumea a pierdut 3.3 milioane de hectare de pădure, iar populația săracă din mediul rural depinde în mod direct de aceste resurse, epuizarea acestor resurse având efecte negative. Din cauza secetei și a deșertificării s-au pierdut 12 milioane de hectare de sol fertil în fiecare an, suprafață pe care s-ar fi putut cultiva cel puțin 20 de milioane de tone de cereale. Zonele forestiere sunt într-o scădere alarmantă datorită expansiunii agriculturii moderne. În fiecare an acest proces a dus la distrugerea a 10 milioane de hectare de păduri (în perioada 2015-2020). Două miliarde de hectare de pământ sunt distruse afectând direct 3.2 miliarde de persoane și ducând astfel la dispariția unor specii și la intensificarea schimbărilor climatice.

Concepte

Conceptul de "dezvoltare durabilă" provine din engleză – "sustainability", "sustainable", "sustainable development", care, la rândul lor, provin din latinescul "sus" și "teneo, tinere". În limba română se folosește conceptul de "sustenabilitate" și se referă la desfășurarea unor activități de către oameni dar fără a epuiza resursele existente, fără a distruge mediul, deci fără a compromite satisfacerea nevoilor generațiilor viitoare, dar și conceptul de "dezvoltare durabilă"; termenul se folosește atunci când se face referire la dezvoltarea economică a unei regiuni (Neaga, 2015).

Termenul de dezvoltare durabilă (sustenabilă) a fost utilizat pentru prima dată la începutul anilor '80 în cadrul Conferinței Internaționale asupra Conservării Mediului și lansat în anul 1987, odată cu publicarea Raportului Brundtland "Viitorul nostru comun". Conform raportului menționat dezvoltarea durabilă este înțeleasă ca un tip de dezvoltare economică care "reușește să satisfacă nevoile generațiilor prezente fără a afecta

capacitatea viitoarelor generații de a-și satisface propriile lor nevoi” (Brundtland, 1987 apud Preda, 2002, p.93).

Luând în considerare cerințele de mediu, dezvoltării durabile i se pot atașa șapte obiective de politică economică și socială (Popescu, Bondrea & Constantinescu, 2005): redimensionarea creșterii economice în sensul conservării resurselor naturale, modificarea calității procesului de creștere economică, satisfacerea nevoilor esențiale de muncă, hrană, energie, apă, locuință, asistență medicală pentru toți locuitorii, asigurarea unui nivel de creștere durabilă a populației, conservarea și sporirea bazei de resurse, restructurarea tehnologică și punerea sub control a riscurilor pe care le implică activitatea economică, integrarea deciziilor privind economia și mediul înconjurător într-un proces unic.

Conform Dicționarului de Politici Sociale, realizarea dezvoltării durabile presupune integrarea punctelor de vedere a trei discipline: economia, care urmărește maximizarea bunăstării umane în condițiile existenței unor constrângeri privind stocul de capital și de tehnologie, ecologia, care evidențiază importanța și necesitatea conservării subsistemelor ecologice și sociologia, care subliniază faptul că actorii importanți sunt ființele umane, ”pattern-urile de organizare socială ale acestora fiind cruciale pentru găsirea soluțiilor viabile pentru atingerea dezvoltării durabile” (Pop, 2002, pp.253-255).

Pot fi identificate trei dimensiuni majore ale dezvoltării durabile: o dimensiune cantitativă, o dimensiune calitativă și o dimensiune mentală. Dimensiunea cantitativă se referă la inventarierea, comensurarea și asigurarea unui echilibru între: cantitatea de bunuri și servicii necesare a fi produse pentru acoperirea nevoilor reale, cantitatea de resurse necesare producerii acestora, cantitatea de tehnologie necesară producției și altor activități, cantitatea de reziduuri rezultate, numărul populației apte de muncă, suprafețele împădurite, ariile protejate, peisajele naturale. Dimensiunea calitativă vizează identificarea unor soluții privind: durabilitatea și siguranța bunurilor și serviciilor, compatibilitatea lor cu mediul, gradul și viteza de epuizare a capitalului natural, costul de oportunitate, utilizarea eficientă a resurselor și a unor tehnologii nepoluante și depoluante, reciclarea deșeurilor, calitatea capitalului uman și a mediului, utilizarea neofactorilor de producție, cu precădere a informației. Dimensiunea mentală include sentimentele, atitudinile, capacitățile, comportamentele, mentalitățile și valorile adecvate construcției unui nou tip de societate, care să promoveze dezvoltarea durabilă (Ștefănescu, 2007).

Principala problemă a dezvoltării durabile este contradicția dintre nevoile de creștere ale populației și limitările impuse de resursele planetei, dar și de degradarea continuă a mediului înconjurător. Toate aceste aspecte au un numitor comun – omul, care are o influență foarte mare asupra ecosferei. În ultimele decenii au fost adoptate multe tratate la nivel internațional care stabilesc obligațiile și termenele precise cu privire la schimbările climatice, conservarea biodiversității, a drepturilor omului.

Dezvoltarea durabilă se adresează oamenilor și are ca scop schimbarea mentalității acestora în sensul unui management mai bun al resurselor.

Dezvoltarea durabilă presupune o abordare complexă și desemnează elementele aflate la intersecția conținuturilor altor trei sectoare: dezvoltarea economică, dezvoltarea socială și protecția mediului. Astfel, trebuie să se asigure prosperitatea economică, existența unor sisteme sociale stabile și existența unor sisteme naturale stabile, iar tuturor celor 3 elemente trebuie să li se acorde o importanță egală (Ștefănescu, 2007).

Din punct de vedere economic trebuie să se asigure o economie durabilă, capabilă să producă bunuri și servicii care să diminueze inechitățile sociale și distrugerea mediului înconjurător. Un sistem social echitabil trebuie să asigure distribuția bunurilor și serviciilor în mod egal. Din punct de vedere al stabilității mediului înconjurător trebuie să se aibă în vedere folosirea rațională a resurselor existente, stabilitatea atmosferică etc. (Neaga, 2015).

Rolul învățământului superior și al cercetării academice în promovarea dezvoltării durabile

În ultimele două decenii cercetătorii au dezvoltat diverse modele teoretice precum "Triplu helix", "Cvadruplu helix", "Cvintuplu helix" care descriu relația dintre universități și mediul non-academic, evidențiind rolul universităților în societatea bazată pe cunoaștere. Astfel, modelul "Triplu helix" se concentrează pe relația universitate – industrie – guvern, modelul "Cvadruplu helix" (Carayannis & Campbell, 2009) încadrează modelul anterior luând în considerare societatea civilă bazată pe cultură și mass-media, iar Modelul "Cvintuplu helix" încorporează modelul "Cvadruplu helix" și sintetizează interacțiunile sociale și schimburile academice sub forma unui "sistem de cooperare a cunoștințelor, know-how-ului și inovării pentru o dezvoltare sustenabilă" (Carayannis & Campbell, 2010 apud Bekesi, 2020, p.15). Modelul "Cvintuplu helix" implică interconexiuni

transdisciplinare și interdisciplinare din cinci subsisteme: mediul academic, sistemul economic (industrie, firme), mediul natural, societatea civilă bazată pe cultură și mass-media, statul (guvernul, sistemul politic).

Astfel, universitățile au un rol important în orice discuție cu privire la producerea, difuzarea și dezvoltarea cunoștințelor și inovărilor care susțin creșterea economică. În acest context, în literatura de specialitate a fost dezvoltat termenul de "universitate antreprenorială", iar în definierea sa se face referire la parteneriate cu industria, crearea de noi afaceri, capitalizarea cunoștințelor prin oferirea de noi servicii și comercializarea cunoștințelor. La acestea se adaugă găsirea unor noi modalități de finanțare, producția și aplicarea cunoștințelor precum și contribuțiile la dezvoltarea socio-economică regională (Peris-Ortiz et al., 2017).

Malecki (2018) evidențiază că universitățile sunt probabil actorii cei mai frecvent identificați în dezvoltarea de ecosisteme antreprenoriale regionale, după antreprenorii înșiși. Universitățile dețin structuri intermediare - oficii de transfer tehnologic, incubatoare universitare și centre de cercetare colaborativă care pot produce sau mobiliza resurse care circulă în beneficiul dezvoltării regionale. Cel mai important rol al universităților este să producă forță de muncă înalt calificată și în mod special studenții sunt considerați actori antreprenoriali foarte importanți deoarece aceștia înființează companii și firme spinoff.

Mediul academic poate fi de folos autorităților și ONG -urilor în găsirea unor soluții pentru diferite probleme locale precum planificarea urbană sau regională, sănătatea publică, protecția mediului înconjurător etc. sau pot fi implicate în identificarea nevoilor unor comunități. În acest mod s-a evidențiat rolul indirect al universităților în trasarea identității regionale sau comunitare (Chirodea, 2019).

Cercetarea și educația se regăsesc într-un număr mare de obiective ale dezvoltării durabile, iar rolul instituțiilor de învățământ superior este bine delimitat în acest sens. Universitățile pot contribui în mod direct la implementarea fiecărui obiectiv de dezvoltare durabilă în parte prin procesul de predare-învățare, cercetare academică, leadership, implicarea comunităților locale, servicii de consultanță etc. Dar, pentru atingerea acestor scopuri, universitățile trebuie ele însele să devină lideri în domeniul dezvoltării durabile. Bhowmik, Selim & Huq (2018) evidențiază rolurile cheie ale universităților în atingerea obiectivelor de dezvoltare durabilă. Astfel, universitățile pot asigura cunoștințe, informații, soluții inovative pentru atingerea și implementarea obiectivelor dezvoltării durabile, pot propune și evalua politici și modalități de implementare ale acestora, dar pot

monitoriza și progresul, transmite competențe profesionale și personale pentru a forma noi lideri, formatori de opinie, antreprenori etc. care au capacitatea de a contribui în viitor la atingerea obiectivelor dezvoltării durabile. De asemenea, universitățile au privilegiul de a fi considerate factori neutri și de încredere în cadrul unei societăți și au rolul de a educa populația.

Aplicații practice

Grilă de evaluare a cunoștințelor despre lume - Cât de bine cunoaștem lumea?

Una dintre activitățile practice propuse în cadrul workshop-ului *Promovarea dezvoltării durabile în învățământul superior și cercetarea academică* a presupus culegerea unor date pentru evaluarea cunoștințelor despre lume. În acest scop am aplicat un test grilă în rândul participanților, folosind un formular care a cuprins 16 întrebări (de tip închis). Culegerea datelor s-a făcut cu ajutorul unui formular online (Google Forms), iar chestionarul a fost completat de către 30 de subiecți.

Întrebările din grila de evaluare propusă au făcut referire la următoarele aspecte: numărul oamenilor din lume care au acces la energie electrică, numărul mediu de copii născuți de o femeie la nivel global, numărul obiectivelor de dezvoltare durabilă (ODD) care au fost convenite de către toate națiunile lumii ca parte a Agendei 2030, numărul persoanelor din lume care nu au acces la o sursă sigură de apă potabilă, numărul copiilor din țările cu venituri mici și medii care sunt în zilele noastre absolvenți de studii de liceu (nivel secundar superior), speranța de viață la nivel mondial, procentul oamenilor care trăiesc cu mai puțin de 1.50 de dolari pe zi, procentul populației cu vârsta de 18-24 de ani din Uniunea Europeană care renunță la școală înainte de finalizarea studiilor la nivel secundar, dezastrele naturale care au omorât cel mai mare număr de oameni din lume în perioada 1998-2017, numărul oamenilor care mor în fiecare an în Europa din cauza poluării aerului, ponderea fetelor și a femeilor la nivel global cu vârsta cuprinsă între 15 și 49 ani care au fost victimele violenței fizice și/sau sexuale din partea unui partener de viață în ultimele 12 luni, proporția în care sunt reprezentate femeile în guvernarea locală la nivel global, diferența de salariu între femei și bărbați la nivelul Uniunii Europene, procentul pierderilor de alimente pe parcursul lanțului de aprovizionare, numărul zilnic de pierderi de vieți în rândul populației civile cauzate de conflictele armate, procentul din statele membre ale Organizației Mondiale a Sănătății care au o strategie națională de sănătate electronică (eHealth).

Analiza răspunsurilor participanților a pus în evidență următoarele aspecte: mai mult de jumătate dintre cei care au completat testul au răspuns corect la întrebările care au vizat: numărul mediu de copii născuți de o femeie la nivel global, speranța de viață la nivel mondial, numărul obiectivelor de dezvoltare durabilă (ODD) care au fost convenite de către toate națiunile lumii ca parte a Agendei 2030, numărul copiilor din țările cu venituri mici și medii care sunt în zilele noastre absolvenți de studii de liceu (nivel secundar superior). De asemenea, un număr de participanți cuprins între 10 și 14 au oferit răspunsuri corecte la itemii care au avut în vedere: ponderea fetelor și a femeilor la nivel global cu vârsta cuprinsă între 15 și 49 ani care au fost victimele violenței fizice și/sau sexuale din partea unui partener de viață în ultimele 12 luni, procentul pierderilor de alimente pe parcursul lanțului de aprovizionare, procentul oamenilor care trăiesc cu mai puțin de 1.50 de dolari pe zi, numărul persoanelor din lume care nu au acces la o sursă sigură de apă potabilă, proporția în care sunt reprezentate femeile în guvernarea locală la nivel global, diferența de salariu între femei și bărbați la nivelul Uniunii Europene, numărul zilnic de pierderi de vieți în rândul populației civile cauzate de conflictele armate. Întrebările cu cele mai puține răspunsuri corecte au fost cele care au făcut referire la: numărul oamenilor care mor în fiecare an în Europa din cauza poluării aerului (9 răspunsuri), procentul populației cu vârsta de 18-24 de ani din Uniunea Europeană care renunță la școală înainte de finalizarea studiilor la nivel secundar (9 răspunsuri), dezastrele naturale care au omorât cel mai mare număr de oameni din lume în perioada 1998-2017 (8 răspunsuri), procentul din statele membre ale Organizației Mondiale a Sănătății care au o strategie națională de sănătate electronică (eHealth) (7 răspunsuri), numărul oamenilor din lume au acces la energie electrică (4 răspunsuri).

După completarea grilei de evaluare participanților li s-au prezentat răspunsurile corecte, cu evidențierea surselor bibliografice privind proveniența datelor statistice.

Atingerea obiectivelor de dezvoltare durabilă prin cercetarea proprie

Într-o primă etapă participanții evidențiază modalitatea prin care o temă de cercetare contribuie la îmbunătățirea a minim unuia dintre pilonii principali ai dezvoltării durabile. Ulterior, participanții identifică la atingerea căror obiective de dezvoltare durabilă contribuie tema de cercetare.

În derularea exercițiului se poate utiliza un tabel unde sunt prezentate temele, sub-temele aferente celor trei piloni ai dezvoltării durabile și cadrul instituțional.

Tabel. 5.1. Pilonii dezvoltării durabile, cu temele și sub-temele aferente

PILON	TEMA	SUB-TEMA
SOCIAL	Echitate	Sărăcie Egalitate de gen
	Sănătate	Statutul nutrițional Mortalitate Dotări sanitare Apă potabilă Sistemul sanitar
	Educație	Nivelul de educație Alfabetizare
	Locuințe	Condiții de locuit
	Securitate	Crime Schimbările de populație
	Populație	Schimbările de populație
MEDIU	Atmosfera	Schimbări climatice Reducerea stratului de ozon Calitatea aerului
	Pământul	Agricultura Pădurile Deșertul Urbanizarea
	Oceane, mări și litoral	Zona de coastă Pescurile
	Apă proaspătă	Cantitatea de apă Calitatea apei
	Biodiversitate	Ecosistem Specii
ECONOMIC	Structură economică	Performanțe economice Comerț Stare financiară
	Model de consum și producție	Consumul de materiale Deșeuri și management Transport
CADRUL INSTITUȚIONAL	Implementarea strategică a dezvoltării durabile Cooperarea internațională Acces la informație Comunicații, infrastructură Știință și tehnologie Pregătire în caz de dezastru și mod de răspuns	

Rezultatul identificării modului în care cercetarea contribuie la atingerea obiectivelor de dezvoltare durabilă (exemplu):

<i>Tema cercetării:</i> Evaluarea procesului de orientare școlară și profesională a copiilor cu cerințe educaționale speciale

Scopul cercetării: Explicarea și descrierea proceselor de evaluare a copiilor în cazul cărora se semnalează situația de a avea cerințe educaționale speciale (CES) din învățământul de masă, respectiv cel special

Obiective și ținte la care contribuie:

ODD 4: Educație de calitate - garantarea unei educații de calitate și promovarea oportunităților de învățare de-a lungul vieții pentru toți

- 4.5. Până în 2030, eliminarea disparităților între sexe în educație și asigurarea accesului egal la toate nivelurile de învățământ și formare profesională a persoanelor vulnerabile, inclusiv a persoanelor cu dizabilități, a populațiilor indigene și a copiilor aflați în situații vulnerabile.
- 4.8. Construirea și modernizarea infrastructurii în instituțiile de învățământ astfel încât să corespundă necesităților copiilor, fetelor și băieților și persoanelor cu dizabilități și oferirea unui mediu de învățământ sigur, non-violent și incluziv pentru toți.

ODD 10: Inegalități reduse - reducerea inegalităților în interiorul țărilor și între țări

- 10.2. Până în 2030, abilitarea și promovarea incluziunii sociale, economice și politice a tuturor, indiferent de vârstă, sex, dizabilitate, rasă, etnie, origine, religie sau statut economic sau de altă natură.
- 10.3. Asigurarea oportunităților egale și reducerea inegalității rezultatelor, inclusiv prin eliminarea legilor, politicilor și practicilor discriminatorii, și promovarea legislației, politicilor și acțiunilor corespunzătoare în acest sens.

ODD 16: Pace, justiție și instituții puternice - Promovarea unor societăți pașnice și incluzive pentru o dezvoltare durabilă, a accesului la justiție pentru toți și crearea unor instituții eficiente, responsabile și incluzive la toate nivelurile

- 16.6. Dezvoltarea instituțiilor eficiente, responsabile și transparente la toate nivelurile
- 16.7. Asigurarea procesului decizional receptiv, incluziv, participativ și reprezentativ la toate nivelurile

Contribuție la pilonul social: Pilonul social: dezvoltare socială - măsurată prin bunăstarea cetățenilor - cercetarea va contribui la pilonul cu privire la dezvoltarea socială, deoarece dorim să analizăm corectitudinea cu care se realizează procesul de evaluare și orientare școlară și profesională și să atragem atenția asupra posibilelor probleme sau dificultăți cu care se confruntă copiii cu CES și familiile acestora în ceea ce privește evaluarea, orientarea, incluziunea și accesul egal la o educație de calitate.

În ceea ce privește *pilonul economic și pilonul social*, participanții au apreciat că temele lor de cercetare contribuie la atingerea obiectivelor de dezvoltare durabilă care vizează în mod deosebit următoarele aspecte: garantarea unei educații de calitate și promovarea oportunităților de învățare de-a lungul vieții pentru toți, asigurarea unei vieți sănătoase și promovarea bunăstării tuturor la orice vârstă, eradicarea sărăciei în toate formele sale și în orice context, promovarea unei creșteri economice susținute, deschisă tuturor și durabilă, a ocupării depline și productive a forței de muncă și asigurarea de locuri de muncă decente pentru toți, reducerea inegalităților în interiorul țărilor și între țări, construirea unor infrastructuri rezistente, promovarea industrializării durabile și încurajarea inovației, dezvoltarea orașelor și a așezărilor urbane pentru ca ele să fie deschise tuturor, sigure, reziliente și durabile, consolidarea mijloacelor de

implementare și revitalizarea parteneriatului global pentru dezvoltare durabilă.

În ceea ce privește *pilonul de mediu* acesta a fost mai des menționat de către participanții din cadrul Școlii Doctorale de Inginerie, iar temele de cercetare contribuie la atingerea obiectivelor de dezvoltare durabilă care se referă în special la: asigurarea disponibilității și managementul durabil al apei și igienei pentru toți, asigurarea accesului tuturor la energie la prețuri accesibile, într-un mod sigur, durabil și modern, asigurarea unor tipare de consum și producție durabile, luarea unor măsuri urgente de combatere a schimbărilor climatice și a impactului lor.

Referințe bibliografice

- Bekesi, D. (2020). Înțelegerea antreprenoriatului academic. O abordare teoretică. *Revista Facultății de Drept Oradea*, 1, 9-16.
- Bhowmik, J., Selim, S.A., & Huq, S. (2018). *The Role of Universities in Achieving the Sustainable Development Goals*. Policy Brief (ULAB, CSD, ICCAD). Accesat online la: <http://www.iccad.net/wp-content/uploads/2015/12/Policy-Brief-on-role-of-Universities-in-achieving-SDGs.pdf>
- Carayannis, E. G., & Campbell, D. F. J. (2009). 'Mode 3' and 'Quadruple Helix': toward a 21st century fractal innovation ecosystem. *International Journal of Technology Management* 46 (3/4), 201 – 234.
- Celac, S., & Vădineanu, A. (2018). *Strategia Națională pentru Dezvoltarea durabilă a României 2030*. București: Editura Paidea.
- Chirodea, F. (2019). University of Oradea, Actor in Cross-border Cooperation at the Romanian – Hungarian Border (2000-2018). *Eurolimes*, 27-28. Oradea: Editura Universității din Oradea.
- Comisia Europeană (2010). *Strategia Europa 2020*, COM(2010)2020 final. Disponibil la <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC2020&from=en>
- Malecki, E. J. (2018). Entrepreneurship and entrepreneurial ecosystems. *Geography Compass*, 12(3). doi: 10.1111/gec3.12359.
- Neaga, F. D. (2015). Concepte ale Dezvoltării Durabile. Abordări Teoretico-Metodologice. *Impactul Transformărilor Socio-Economice și Tehnologice la Nivel Național, European și Mondial*, 2(2), 73-82. Accesat online la: <https://ssrn.com/abstract=2632070>
- ONU (2020a). *Transformarea lumii noastre: Agenda 2030 pentru Dezvoltare Durabilă*. Accesat online la http://dezvoltaredurabila.gov.ro/web/wp-content/uploads/2020/08/Agenda-2030_RO.pdf

- ONU (2020b). *Global indicator framework for the Sustainable Development Goals and targets of the 2030 Agenda for Sustainable Development*. Accesat online la https://unstats.un.org/sdgs/indicators/Global%20Indicator%20Framework%20after%20refinement_Eng.pdf
- ONU (2020c). *The Sustainable Development Goals Report 2020*. Accesat online la <https://www.un.org/sustainabledevelopment/progress-report/>
- ONU (2020d). *Shared responsibility, global solidarity: Responding to the socio-economic impacts of COVID-19*. Accesat online la https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/sg_report_socio-economic_impact_of_covid19.pdf
- Peris-Ortiz, M., Gómez, A.J., José M., Merigó-Lindahl, M., & Rueda-Armengot, C. (2017). *Entrepreneurial Universities - Exploring the Academic and Innovative Dimensions of Entrepreneurship in Higher Education*. Springer International Publishing AG.
- Pop, L. M. (coord.) (2002). *Dicționar de Politici Sociale*. București: Editura Expert.
- Popescu, I., Bondrea, A., & Constantinescu, M. (2005). *Dezvoltarea durabilă, o perspectivă românească*. București: Editura Economică.
- Preda, D. (2002). *Ocuparea forței de muncă și dezvoltarea durabilă*. București: Editura Economică.
- Ștefănescu, F. (coord.) (2007). *Dezvoltare durabilă și calitatea vieții*. Oradea: Editura Universității din Oradea.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Titlul proiectului: **SmartDoct** – Programe de înaltă calitate pentru doctoranzii și cercetătorii postdoctorat ai Universității din Oradea pentru creșterea relevanței cercetării și inovării în contextul economiei regionale

Beneficiarul proiectului: Universitatea din Oradea

Data publicării: martie 2022

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

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României.