

ANTREPRENORIAT ȘI DEZVOLTARE SUSTENABILĂ

Autori:

Ioana Raluca TONCEAN-LUIERAN

Claudia-Mirela MĂRGINEAN

Oana Voica NAGY

Cuprins

1. Argument	2
2. Sustenabilitatea și dezvoltare durabilă în afaceri.....	6
2.1. Conceptul de sustenabilitate și dezvoltare durabilă.....	6
2.2. Obiective de dezvoltare durabilă	7
2.3. Sustenabilitatea în afaceri	9
2.4. Evaluarea sustenabilității IMM-urilor.....	13
3. Egalitatea de șanse și antreprenoriatul responsabil	15
3.1. Conceptul de egalitate de șanse	15
3.2. Egalitate de șanse și inovare socială	16
3.3. Preocupări legislative	16
3.4. Combaterea discriminării și a inegalităților	17
3.5. Antreprenoriatul responsabil și egalitatea de gen.....	19
3.6. Antreprenoriatul responsabil și drepturile persoanelor cu dizabilități	21
3.7. Cadrul legal din România	21
3.8. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării	25
4. Responsabilitate socială și stakeholder engagement	26
4.1. Conceptul de responsabilitate socială	26
4.2. Cine sunt stakeholderii?	32

1. Argument

Regiunea Centru se află sub media națională la capitolul inițiativă antreprenorială, iar – în cadrul regiunii - există poli critici, în care valorile sunt sub media regională. Printre aceștia se află și municipiul Tîrgu Mureș, unde noile inițiative antreprenoriale nu acoperă deficitul de locuri de muncă cu valoare adăugată mare, ce dispar ca urmare a reducerii activității industriale tradiționale. Orașul nostru se confruntă cu un amplu fenomen de migrație a forței de muncă și, în special, *brain-drain*, cu absolvenți de facultate părăsind regiunea, în căutarea de locuri de muncă mai bine plătite sau încercând să-și întemeieze o afacere pe o piață mai ofertantă și mai flexibilă.

Centre urbane ca municipiul Tîrgu Mureș, care nu au fost vizate de investiții străine substanțiale și care au fost afectate de scăderea activității industriale și economice, pot însă să devină adevărați poli de inovare și dezvoltare antreprenorială, mai ales dacă se valorifică experiența și potențialul formativ al Universităților locale, prin stimularea unui ecosistem de sprijinire a afacerilor și transfer tehnologic.

Prezenta Cercetare s-a elaborat în cadrul proiectului „Student Start-up 1.0”, care se implementează în cadrul apelului de proiecte „INNOTECH STUDENT”, lansat prin Programului Operațional Capital Uman 2014-2020, și care își propune consolidarea gradului de ocupare al absolvenților de învățământ superior în domenii de activitate identificate ca fiind de viitor, în vederea dezvoltării unei economii competitive, bazată pe cunoaștere. Deși proiecte de tip „start-up” au mai fost finanțate în România din fonduri europene, este prima oară când un apel de proiecte de acest gen se adresează exclusiv studenților care doresc să înființeze o afacere.

Implementarea proiectului „Student Start-up 1.0” încurajează studenții din Tîrgu-Mureș să își pună în practică viziunea antreprenorială și face posibilă finanțarea schemelor antreprenoriale propuse de ei, în numeroase domenii economice inovatoare și care pot aduce o valoare adăugată reală în viața comunității.

Afacerile finanțate sunt localizate exclusiv în Regiunea Centru, astfel încât să poată participa într-o manieră semnificativă la ecosistemul antreprenorial regional, dezvoltat în jurul Universității „Dimitrie Cantemir” și a Universității de Arte

din Tîrgu-Mureş, pe modelul universităţilor din Vest, cu o bogată istorie în transformarea rezultatelor academice şi de cercetare în rezultate practice utile comunităţii locale, precum produse şi servicii destinate pieţei locale şi regionale.

Cercetarea de faţă îşi propune să contribuie la realizarea obiectivelor proiectului „Student Start-up 1.0”, prin următoarele măsuri concrete:

- a) informarea şi conştientizarea publicului ţintă cu privire la obiectivele mondiale de dezvoltare durabilă;
- b) cunoaşterea reglementărilor legale în domeniu de către grupul ţintă;
- c) cunoaşterea reglementărilor legale în domeniu de către comunitatea de afaceri locală.

Prezenta Cercetare s-a elaborat cu respectarea temelor orizontale atinse prin implementarea proiectului, respectiv: dezvoltarea durabilă, egalitatea de şanse şi nediscriminarea, utilizarea TIC şi contribuţia la dezvoltarea de competenţe digitale, precum şi a temelor secundare vizate, respectiv inovare socială, îmbunătăţirea accesibilităţii, a utilizării şi a calităţii tehnologiilor informaţiei şi comunicaţiilor şi nediscriminare.

În contextul elaborării cercetării de faţă, autorii au acordat o atenţie specială respectării şi promovării principiului nediscriminării, astfel încât întreaga campanie de informare şi promovare a antreprenoriatului să respecte egalitatea de şanse a tuturor actorilor sociali interesaţi şi fără a face nicio deosebire, excludere, restricţie sau preferinţă ce ar avea ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoaşterii, folosinţei sau exercitării în condiţii de egalitate a drepturilor omului şi a libertăţilor fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul social, educaţional şi al muncii sau în orice alte domenii ale vieţii publice.

Între criteriile fundamentale ale dezvoltării durabile, stabilite de Comisia Comunităţii Europene încă din anul 1993, se numără Obiectivul 6, „Educaţie şi competenţe”. Efectuarea de investiţii în domeniul educaţiei, al formării şi al formării profesionale în vederea dobândirii de competenţe şi a învăţării pe tot parcursul vieţii este baza pentru îmbunătăţirea vieţii oamenilor şi a dezvoltării durabile.

Pornind de la ideea că finalitatea principală a educării o reprezintă formarea competenţelor, prin intermediul cercetării de faţă ne-am propus o dezvoltare a cunoştinţelor generale în materia sustenabilităţii antreprenoriale, corelate cu abilităţile, deprinderile necesare aplicării cunoştinţelor de către antreprenori în situaţii diferite.

Abordarea tematică presupune ca învățarea să se poată realiza pe mai multe niveluri, care stau la baza formării unui specialist profesionist. În acest context, viitorul antreprenor va avea capacitatea de a stabili legături între cunoștințe și situație, pentru a forma o procedură de rezolvare a unei probleme profesionale.

Cercetarea vine în dezvoltarea competențelor bazate pe echilibrul optim al cunoștințelor teoretice, aptitudinilor, abilităților, semnificative profesional și calităților personale care asigură pregătirea eficientă a unui profesionist - specialist.



Provocările cărora societatea trebuie să le facă față în prezent impun o atenție deosebită asupra unor elemente esențiale, cum sunt inovarea socială, nediscriminarea și implicit egalitatea de șanse.

Lumea este în continuă schimbare, se confruntă cu situații cu o frecvență redusă, ce apar o dată la un secol ori chiar la câteva secole, iar abordările din trecut nu mai pot fi aplicate în prezent fapt pentru care apare necesitatea inovației.

Conceptul de inovare socială a devenit treptat unul foarte important pentru politica Uniunii Europene. În privința definirii acestuia nu există însă un consens. În Briefing-ul din 2016 al Parlamentului European se arată că acesta reprezintă „un concept omniprezent care implică noi idei (produse, servicii și modele) care răspund simultan nevoilor sociale (mai eficient decât alternativele) și creează noi relații sociale sau forme de colaborare”¹.

Promovarea antreprenoriatului este principiul fundamental în baza căruia s-a realizat prezenta Cercetare, scopul său fiind acela de a contribui la succesul campaniei de promovare a antreprenoriatului și stakeholder engagement derulate în cadrul proiectului. Unul dintre obiectivele principale ale acestei campanii îl constituie acela de a crea și dezvolta în rândul studenților o cultură antreprenorială solidă, cu accent pe sustenabilitatea afacerilor pe care intenționează să le înființeze.

Ne exprimăm speranța că cercetarea de față va oferi coordonate solide pentru promovarea dezvoltării sustenabile a antreprenoriatului, în special în regiunea Centru, dar și pentru promovarea spiritului antreprenorial și a domeniilor economice prioritare, competitive și creative, în special în rândul tinerilor.

Nu în ultimul rând, credem că această cercetare poate reprezenta o bază de pornire pentru transferul rezultatelor obținute către alte domenii și grupuri țintă, cu scopul general de stimulare a ocupării, cu precădere pentru tineri, și de reducere a sărăciei și a excluziunii sociale.

¹ Briefing-ul a fost publicat în octombrie 2016 și este disponibil în format electronic online pe: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2016/589824/EPRS_BRI\(2016\)589824_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2016/589824/EPRS_BRI(2016)589824_EN.pdf)

2. Sustenabilitatea și dezvoltare durabilă în afaceri

2.1. Conceptul de sustenabilitate și dezvoltare durabilă

Conceptul de sustenabilitate este larg răspândit în limbajul uzual, iar valențele sale sunt multiple, susceptibile de aplicare în toate domeniile de activitate. Preocuparea pentru dezvoltare durabilă (*sustainable development*) nu este recentă, încă din secolul trecut s-a subliniat necesitatea identificării unor soluții cu privire la viabilitatea pe termen lung a societății umane.

În acest sens, Organizația Națiunilor Unite a creat Comisia mondială de mediu și dezvoltare (1983), care a introdus conceptul de dezvoltare sustenabilă și a descris cum ar putea fi atinsă. Potrivit Comisiei, dezvoltarea sustenabilă este caracterizată ca fiind “dezvoltarea care satisface nevoile actuale fără a compromite abilitatea viitoarelor generații de a-și satisface la rândul lor necesitățile”².

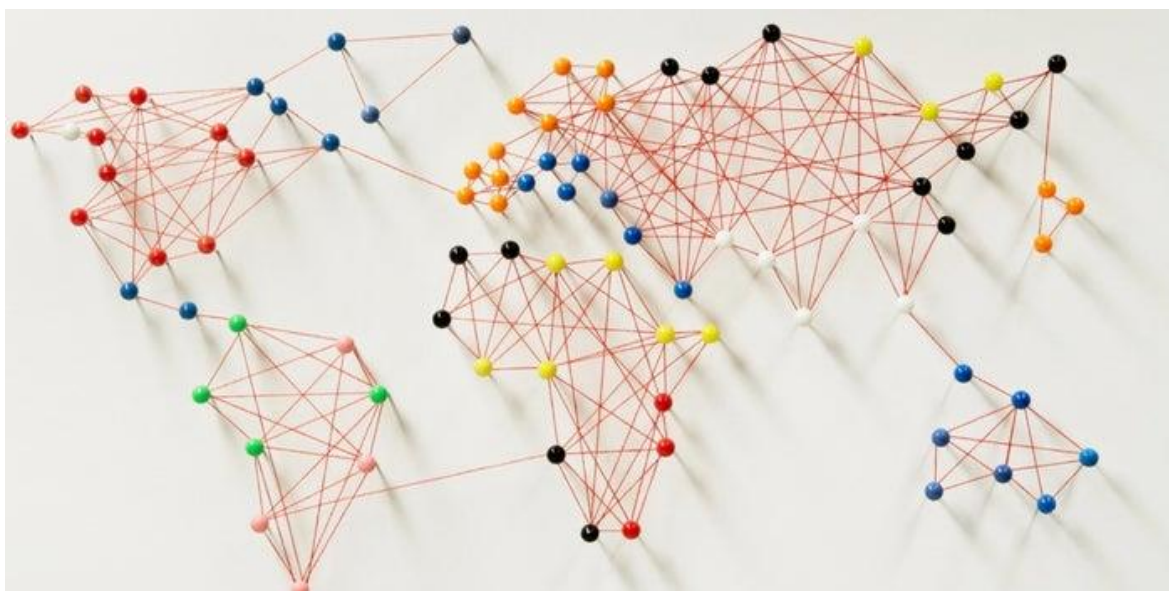
“Summitul Pământului” de la Rio de Janeiro (1992), organizat în cadrul Conferinței Organizației Națiunilor Unite, a reprezentat momentul decisiv în atragerea atenției cu privire la problemele de dezvoltare și de mediu, arătând că sustenabilitatea implică identificarea unui echilibru între creșterea economică și protecția mediului, precum și găsirea de resurse alternative. În mod cert, schimbările necesare se vor putea produce doar cu implicarea și schimbarea comportamentului fiecăruia dintre noi. Astfel, summitul a pus bazele următoarelor acorduri internaționale privind mediul. Totodată, Agendele ONU cu planurile de acțiune pentru o dezvoltare durabilă au dus la formularea unor instituții pentru a înțelege mai bine și a dezvolta problemele de mediu.

Organismele internaționale au ajuns la concluzia că nu există o cale ușoară și rapidă spre sustenabilitate. Efortul trebuie să fie colectiv, atât la nivelul organismelor de decizie politică, a entităților economice, dar și la nivelul cetățenilor. În identificarea echilibrului dintre legislație, inițiativele sectorului privat și interesele cetățenilor forurile internaționale conlucrează la găsirea soluțiilor cele mai viabile pe termen lung.

² Raportul Comisiei Brundtland intitulat “Viitorul nostru comun”, online la adresa web <https://delphipages.live/ro/literatura/non-fictiune/brundtland-report>.

2.2. Obiective de dezvoltare durabilă

Conceptul de dezvoltare durabilă pleacă de la ideea că resursele Pământului sunt epuizabile, deci limitate, așa că acestea trebuie să fie folosite în mod responsabil și conservativ, pentru a reduce efectele nefaste care pot influența în mod negativ mediul înconjurător. Crearea unui cadru legal care să gestioneze și să ghideze măsurile necesare atingerilor ODD implică eforturi continue la nivelul statelor, dar și la nivelul forurilor internaționale. Sustenabilitatea este analizată și gestionată pe mai multe niveluri de referință, iar procesul urmărește ca rezultat un sistem durabil.



Agenda 2030 a ONU pentru dezvoltare durabilă sistematizează 17 obiective de dezvoltare durabilă (ODD), stabilind totodată o listă de acțiuni concrete de întreprins. Aceste ODD reprezintă "foaia de parcurs pentru o lume mai bună", cadrul general de cooperare internațională în materia dezvoltării durabile³:

1. Fără sărăcie – Eradicarea sărăciei în toate formele sale și în orice context.
2. Fără foamete – Eradicarea foametei, asigurarea securității alimentare, îmbunătățirea nutriției și promovarea unei agriculturi durabile.
3. Sănătate și bunăstare – Asigurarea unei vieți sănătoase și promovarea bunăstării tuturor la orice vârstă.

³ Comisia Europeană, *Document de reflexie către o Europă durabilă până în 2030*, Bruxelles, 2019, disponibil online la adresa web: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/rp_sustainable_europe_ro_v2_web.pdf.

4. Educație de calitate – Garantarea unei educații de calitate și promovarea oportunităților de învățare de-a lungul vieții pentru toți.
5. Egalitate de gen – Realizarea egalității de gen și împuternicirea tuturor femeilor și a fetelor.
6. Apă curată și sanitație – Asigurarea disponibilității și managementului durabil al apei și sanitație pentru toți.
7. Energie curată și la prețuri accesibile – Asigurarea accesului tuturor la energie la prețuri accesibile, într-un mod sigur, durabil și modern.
8. Muncă decentă și creștere economică – Promovarea unei creșteri economice susținute, deschise tuturor și durabile, a ocupării depline și productive a forței de muncă și a unei munci decente pentru toți.
9. Industrie, inovație și infrastructură – Construirea unor infrastructuri rezistente, promovarea industrializării durabile și încurajarea inovației.
10. Inegalități reduse – Reducerea inegalităților în interiorul țărilor și de la o țară la alta.
11. Orașe și comunități durabile – Dezvoltarea orașelor și a așezărilor umane pentru ca ele să fie deschise tuturor, sigure, reziliente și durabile.
12. Consum și producție responsabile – Asigurarea unor tipare de consum și producție durabile.
13. Acțiune climatică – Luarea unor măsuri urgente de combatere a schimbărilor climatice și a impactului lor.
14. Viața acvatică – Conservarea și utilizarea durabilă a oceanelor, mărilor și a resurselor marine pentru o dezvoltare durabilă.
15. Viața terestră – 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.
16. Pace, justiție și instituții eficiente – 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.
17. Parteneriate pentru realizarea obiectivelor - Consolidarea mijloacelor de implementare și revitalizarea parteneriatului global pentru dezvoltare durabilă.

2.3. Sustenabilitatea în afaceri

O atenție sporită este acordată și sustenabilității în afaceri, întrucât o afacere înseamnă mai mult decât profit, înseamnă și protejarea intereselor tuturor părților implicate (consumatori, salariați, acționari, furnizori, creditori, stat, comunitate).

Conceptul de sustenabilitate în afaceri este în strânsă legătură cu noțiuni precum afacere verde, industrie eco, afacere responsabilă, valoare sustenabilă, valoare de mediu sau afacere socială.

John Elkington a adus în atenția liderilor în afaceri teoria „triplului rezultat”, în speranța de a determina mediul de afaceri, axat strict pe obținerea profitului, a adopta o abordare mai cuprinzătoare în măsurarea impactului și a succesului. Teoria triplului rezultat extinde valorile succesului în afaceri pentru a include contribuții la sănătatea mediului, bunăstarea socială și o economie justă⁴. Cu alte cuvinte, o afacere sustenabilă este o condiție de bază a dezvoltării durabile și presupune un progres simultan, pe trei planuri: economic, social și ecologic.

În plan economic, progresul are în vedere obținerea de profit, în vederea menținerii/creșterii pe piață, dar fără a ignora celelalte elemente de durabilitate. În plan social, sustenabilitatea presupune o responsabilitate față de angajați, furnizori, parteneri și, în cele din urmă, față de comunitate. În plan ecologic, sunt luate măsuri legate de evitarea poluării apei, solului și subsolului, reducerea emisiilor de carbon, utilizarea eficientă a resurselor.

În prezent, entitățile economice au la dispoziție numeroase metode prin care își pot asigura sustenabilitatea economică și financiară, precum și resursele necesare pentru obiectivele viitoare, iar un plan de afaceri bine pus la punct poate fi primul pas către îndeplinirea țelurilor.

O afacere poate fi sustenabilă încă de la început, plecând de la planul de afaceri, care poate include în misiune și obiectivele sale realiste de atingere a țelurilor fără a afecta mediul înconjurător și fără a-l prejudicia. Sustenabilitatea unui plan de afaceri poate consta în descrierea cu obiectivitate a valorilor după care se ghidează realizarea activităților societății, precum și propunerea de soluții care să o ajute să exploateze resursele naturale în mod responsabil și economic.

⁴ Elkington J., *25 Years Ago I Coined the Phrase “Triple Bottom Line.” Here’s Why It’s Time to Rethink It*, Harvard Business Review, disponibil la adresa web <https://hbr.org/2018/06/25-years-ago-i-coined-the-phrase-triple-bottom-line-heres-why-im-giving-up-on-it>.

În cazul firmelor care deja activează pe piață, există posibilitatea de a-și revizui conduita în materie de sustenabilitate și de a întocmi scheme de dezvoltare durabilă, pentru a intra în ritm cu societățile care au deja implementate astfel de soluții.

Operațiunile care pot duce la o dezvoltare durabilă aduc atât beneficii pe termen mediu, cât și pe termen lung, iar implementarea unor obiective care să ajute firmele să-și atingă scopurile este posibilă cu ajutorul mai multor măsuri. Măsurile diferă de la o firmă la alta, iar metodele folosite sunt cele mai diverse în toate domeniile ale vieții sociale. Măsuri de sustenabilitate pot fi aplicate în toate ramurile economiei, indiferent de obiectul de activitate, poate măsurile cele mai ușor de implementat sunt:

- Adoptarea unor măsuri ecologice față de mediu (reutilizarea și reciclarea materialelor, creșterea nivelului de salubritate, utilizarea surselor de energie regenerabile, energie solară etc.),
- Achiziții utilaje ecologice,
- Preocuparea pentru bunăstarea angajaților (asigurări private de sănătate, abonamente la sala de sport, cursuri de specializare, participarea la evenimente în domeniul de activitate, congrese etc.),
- Donații și sponsorizări pentru cauze ecologice sau în educație (școli, universități)
- Contractarea cu alte companii sustenabile.

Sustenabilitatea înseamnă mai mult decât implementarea unor măsuri primare, activitatea complexă presupune strategii de achiziții, financiare, gestionarea riscului, tehnologie, relația cu partenerii și gestionarea resurselor umane. Mai ales, sustenabilitatea este în strânsă legătură cu introducerea și dezvoltarea de soluții inovatoare, care să ofere companiei o oarecare imunitate la riscurile industriei în care activează.

Tendențele generale și specifice identificate a fi relevante pentru integrarea sustenabilității în afaceri sunt:

- accentuarea inegalității veniturilor;
- decuplarea creșterii economice de oportunitatea de a obține venituri prin crearea de locuri de muncă, cu periclitarea distribuției primare a bunăstării;
- intensificarea competiției geostrategice;

- intensificarea poluării în țările în curs de dezvoltare;
- manifestarea impactului schimbării climatice prin fenomene meteorologice extreme și diminuarea resurselor de apă;
- intensificarea acțiunilor pentru combaterea schimbărilor climatice;
- creșterea contribuției companiilor la soluționarea problemelor generale ale dezvoltării și
- creșterea exigenței consumatorilor privind performanța sustenabilă⁵.

Beneficiile sustenabilității în afaceri nu se limitează doar la mediul înconjurător sau la comunitate, acestea sunt evidente și pentru întreprinderea în sine. Un prim beneficiu vizează scăderea cheltuielilor pe termen lung, chiar dacă în faza inițială măsurile de sustenabilitate pot apărea ca niște cheltuieli, uneori destul de consistente. Un al doilea avantaj vizează competitivitatea companiei, este dovedit că afacerile care implementează măsuri de sustenabilitate au performanțe mai bune. Apoi, imaginea companiei este îmbunătățită, oamenii, dar și mediul de afaceri apreciază tot mai mult sustenabilitatea. Nu în ultimul rând, o afacere cu costuri scăzute, reputație crescută, inovare și tehnologie implementată va avea un profit în creștere.



La nivelul Uniunii Europene a fost reglementat un pachet legislativ⁶ menit să asigure transparența în materia activităților non-financiare. Astfel, potrivit

⁵ Rădulescu, C.V. (2016), *Strategii de afaceri pentru creșterea competitivității prin integrarea inovării sustenabile*, Rezumat Teză de abilitare, Academia de Studii Economice, București.

⁶ Directiva 2014/95/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 22 octombrie 2014 de modificare a Directivei 2013/34/UE în ceea ce privește prezentarea de informații nefinanciare și de informații privind diversitatea de către anumite întreprinderi și grupuri mari; Regulamentul (UE)

Directivei 2014/95/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 22 octombrie 2014, întreprinderile mari de interes public sunt obligate să întocmească o declarație nefinanciară care să conțină informații privind aspectele de mediu, sociale și de personal, cele legate de respectarea drepturilor omului, combaterea corupției și a dării de mită. Raportarea are scopul de a descrie politicile, rezultatele și riscurile pe care le implică activitatea întreprinderii.

Denumit „Regulamentul privind taxonomia”, Regulamentul 2020/852 al Parlamentului European și al Consiliului din 18 iunie 2020 privind instituirea unui cadru care să faciliteze investițiile durabile și de modificare a Regulamentului UE 2019/2088 definește activitățile durabile din punct de vedere al mediului, fiind un act legislativ foarte important pentru facilitarea și intensificarea investițiilor durabile și pentru constituirea unei economii în jurul cetățenilor.

Regulamentul privind taxonomia este un instrument foarte valoros, care ghidează antreprenorii și întreprinderile în tranziția către sustenabilitate, stabilind șase obiective tematice:

- ✓ atenuarea schimbărilor climatice,
- ✓ adaptarea la schimbările climatice,
- ✓ folosirea durabilă a apelor,
- ✓ protecția acestora și a resurselor marine,
- ✓ tranziția către o economie circulară, prevenirea și controlul poluării și protecția și refacerea biodiversității și a ecosistemelor.

Din perspectiva acestor obiective tematice trebuie analizate activitățile economice ale companiilor, cu scopul de a atesta dacă acestea sunt durabile din punct de vedere al mediului

Acesta se aplică participanților la piața financiară care oferă produse financiare, precum și întreprinderilor financiare și nefinanciare care intră sub incidența Directivei 2014/95/UE. Acesta se aplică, de asemenea, statelor membre și UE, în contextul introducerii unor cerințe naționale și la nivelul UE aplicabile participanților la piața financiară sau emitenților în scopul etichetării produselor financiare sau obligațiunilor corporative comercializate ca fiind durabile din punctul de vedere al mediului. Considerăm relevante aceste informații și în cadrul proiectului nostru, cu atât mai mult cu cât Uniunea Europeană a anunțat că urmare

a modificării Directivei 2013/34/UE în ceea ce privește prezentarea de informații nefinanciare, sfera întreprinderilor care intră sub incidența Regulamentului privind taxonomia ar putea fi extinsă⁷.

Pachetul de măsuri urmează să fie extins, Comisia Europeană are deja în lucru norme care, în timp, să situeze raportarea cu privire la durabilitate pe picior de egalitate cu raportarea financiară, iar informațiile raportate de către întreprinderi de care au nevoie investitorii și alte părți interesate să fie fiabile și comparabile. De asemenea, Comisia propune elaborarea de standarde pentru companiile de mari dimensiuni și de standarde separate, proporționale, pentru întreprinderile mici și mijlocii.

La nivel național, Directiva 2014/95/UE a fost transpusă prin Ordinul Ministrului Finanțelor Publice nr. 1802/2014, care a fost ulterior modificat și completat, astfel că, începând cu 2019 impune companiilor care îndeplinesc criteriile să întocmească o raportare nefinanciară cu privire la sustenabilitate. Chiar dacă, în prezent nu toate întreprinderile sunt obligate să întocmească o Raportare de Sustenabilitate, cunoașterea indicatorilor și a criteriilor de evaluare sunt relevante pentru toate întreprinderile care urmăresc să atingă obiectivele de sustenabilitate în mod coerent și consistent.

2.4. Evaluarea sustenabilității IMM-urilor

Preocuparea față de sustenabilitate poate fi copleșitoare pentru întreprinderile mici și mijlocii, care se confruntă cu provocările de zi cu zi. De aceea, agențiile și organizațiile europene⁸ vin în sprijinul antreprenorilor cu metode de evaluare și implementare a obiectivelor propuse.

Un prim pas de urmat în atingerea maturității sustenabile este evaluarea sustenabilității întreprinderii. Odată realizată evaluarea, aceasta îi va permite antreprenorului să identifice nevoile de sustenabilitate ale întreprinderii și să facă schimbările organizaționale necesare.

Una dintre cele mai importante dileme ale unui manager vizează alegerea celei mai potrivite strategii de afaceri care să asigure sustenabilitatea acesteia.

⁷ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10395-2021-INIT/ro/pdf>

⁸ Un ghid de evaluare a sustenabilității IMM-urilor este disponibil la adresa web <https://www.accountancyeurope.eu/wp-content/uploads/3-step-sustainability-assessment-for-SMEs-Romanian-version.pdf>

Evaluarea propusă⁹ prevede trei etape de urmat, care dacă sunt atent parcurse, pot îmbunătăți considerabil performanțele:

1. Construirea profilului întreprinderii
2. Cartografierea parcursului către sustenabilitate
3. Monitorizare și îmbunătățire

Construirea profilului întreprinderii presupune înțelegerea modelului de afacere și constă în documentarea unor informații cheie, cum ar fi: dimensiunea companiei, domeniul de afaceri, relațiile cu băncile, informații cu privire la sustenabilitate (consum de energie, egalitate de gen între angajați etc.), poziția pe piață în raport cu clienții cei mai importanți, cu furnizorii-cheie, locația geografică etc.

Cartografierea parcursului către sustenabilitate constă în identificarea riscurilor specifice și a vulnerabilităților. Tipurile de risc sunt împărțite pe trei domenii principale: mediu, social și guvernantă. În cadrul fiecăruia antreprenorul va evalua fiecare risc pe baza a trei elemente: risc inerent, risc financiar și un risc de control. Riscurile sunt notate, scopul imediat fiind de identificare a procedurilor interne și a controalelor aferente ce trebuie implementate.

În ultima etapă, antreprenorul va reuși să realizeze analiza SWOT a întreprinderii (identificarea punctelor forte, a punctelor slabe, a amenințărilor și a oportunităților). Începând cu riscurile critice, antreprenorul va lua măsuri pentru a trata riscurile identificate, va decide asupra obiectivelor de îmbunătățire, va defini parametrii-cheie de performanță pentru a atinge aceste obiective, precum și va stabili procese de monitorizare.

⁹ Idem

3. Egalitatea de șanse și antreprenoriatul responsabil

3.1. Conceptul de egalitate de șanse

Egalitatea de șanse este conceptul conform căruia toate ființele umane sunt libere să-și dezvolte capacitățile personale și să aleagă fără limitări impuse de roluri stricte. Conceptul are la bază asigurarea participării depline a fiecărei persoane la viața economică și socială, fără deosebire de origine etnică, sex, religie, vârstă, dizabilități sau orientare sexuală. Dreptul la egalitate de șanse este un drept fundamental în cadrul Uniunii Europene. Valorificarea diversității culturale, etnice și a diferențelor de gen, de vârstă sunt premise pentru dezvoltarea societății și asigură un cadru în care relațiile sociale au la bază valori precum toleranța și egalitatea.



Provocările cărora societatea trebuie să le facă față în prezent impun o atenție deosebită asupra unor elemente esențiale, cum sunt inovarea socială, nediscriminarea și implicit egalitatea de șanse. Lumea este în continuă schimbare, se confruntă cu situații cu o frecvență redusă, ce apar o dată la un secol ori chiar

la câteva secole, iar abordările din trecut nu mai pot fi aplicate în prezent fapt pentru care apare necesitatea inovației.

3.2. Egalitate de șanse și inovare socială

Conceptul de inovare socială a devenit treptat unul foarte important pentru politica Uniunii Europene. În privința definirii acestuia nu există însă un consens. În Briefing-ul din 2016 al Parlamentului European se arată că acesta reprezintă „un concept omniprezent care implică noi idei (produse, servicii și modele) care răspund simultan nevoilor sociale (mai eficient decât alternativele) și creează noi relații sociale sau forme de colaborare”¹⁰.

Societatea se confruntă cu necesitatea de a asigura accesul la învățatură pentru a păstra continuitatea în procesul de învățare, se confruntă cu valuri de migrații ce impun integrarea unor persoane de religii și culturi diferite în societăți cu viziuni progresiste și, nu în ultimul rând, se confruntă cu un grad ridicat de poluare și de creștere a consumului în domeniul diferitelor tipuri de energii. Inovarea socială trebuie să vină cu soluții la toate aceste probleme pentru ca și generațiile viitoare să poată beneficia și să se poată bucura de resursele naturale sau alternative pe care societatea le va oferi.

3.3. Preocupări legislative

La nivel internațional, egalitatea de șanse și nediscriminarea se numără printre principalele obiective ale organizațiilor internaționale regionale sau globale. Preocupări în acest sens s-au manifestat încă de la sfârșitul celui de-al doilea război mondial când, la nivel internațional, Organizația Națiunilor Unite, în contextul numărului mare de victime ale discriminării a adoptat Declarația Universală a Drepturilor Omului. Acest document, fără putere juridică, a determinat însă elaborarea unei serii de documente care reglementează și astăzi aceste importante principii ale drepturilor fundamentale ale omului. Principiul

¹⁰ Briefing-ul a fost publicat în octombrie 2016 și este disponibil în format electronic online la adresa web [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2016/589824/EPRS_BRI\(2016\)589824_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2016/589824/EPRS_BRI(2016)589824_EN.pdf)

nediscriminării stă la baza exercitării drepturilor fundamentale ale omului și se referă la egalitatea persoanelor în fața legii¹¹.

La nivel european a fost adoptată la 4 noiembrie 1950 la Roma, Convenția Europeană a Drepturilor Omului și la 1 Decembrie 2009, prin Tratatul de la Lisabona, Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene. Pentru a se asigura de valorificarea acestor drepturi fundamentale, începând cu anul 2010 Comisia Europeană întocmește un raport anual în conținutul căruia este prezentată modalitatea de implementare practică a Cartei. Aceste rapoarte au menirea de a asigura schimbul de opinii între Parlamentul European și Consiliul Uniunii Europene. Și la nivel național s-a asigurat implementarea unei legislații privind promovarea egalității de șanse și de tratament între bărbați și femei prin adoptarea Legii nr. 202/2002. Adoptarea unei legislații nu este însă singurul mijloc de a lupta pentru asigurarea egalității și înlăturarea nediscriminării. Atât ONU cât și Uniunea Europeană și-au propus să combată inegalitatea și nediscriminarea adoptând agende pentru următorii ani. Egalitatea de șanse urmărește eliminarea oricăror criterii de discriminare astfel încât fiecare persoană să-și poată atinge potențialul maxim. Pentru a putea înlătura discriminarea și inegalitățile este necesară, pe de o parte implementarea unei legislații solide și pe cât posibil uniforme, pe de altă parte dezvoltarea unei culturi generale, în sensul acceptării și integrării tuturor persoanelor în societate, făcându-se abstracție de rasă, religie sau convingeri, vârstă, sex, handicap etc¹².

3.4. Combaterea discriminării și a inegalităților

Atât Națiunile Unite cât și Uniunea Europeană desfășoară sistematic campanii în vederea conștientizării acestor probleme și identificării rapide a unor soluții care să fie implementate practic pentru a elimina elementele discriminatorii identificate. ONU și-a propus 17 obiective pentru atingerea dezvoltării durabile,

¹¹ N. Purdă, N. Diaconu, *Protecția juridică a drepturilor omului*, Ediția a III-a, Editura Universul Juridic, București 2016, p. 51.

¹² Criteriile de discriminare prevăzute de art. 14 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului sunt „sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație”. Pentru detalii privind conținutul Convenției Europene a Drepturilor Omului a se vedea https://www.echr.coe.int/documents/convention_ron.pdf .

printre care se numără și egalitatea de gen, energie curată și accesibilă, reducerea inegalităților, orașe și comunități sustenabile.

Egalitatea de șanse poate fi privită și analizată din diferite perspective, în primul rând ca o egalitate de gen, iar apoi ca egalitate între persoane aparținând unor categorii diferite, pe care statul și organizațiile internaționale le consideră a fi vulnerabile. Această vulnerabilitate le expune cu ușurință marginalizării, limitându-le în același timp posibilitatea desfășurării unei vieți mai bune.

În prezent, la nivel internațional, se pune accentul în special pe înlăturarea inegalităților dintre femei și bărbați, dintre persoanele cu dizabilități, persoanele aparținând unor minorități ori emigranți și toate celelalte persoane. Acest fapt a dat naștere unor obiective pe care Uniunea Europeană și Organizația Națiunilor Unite și-au propus să le atingă până în anul 2030.

Agenda 2030¹³ pentru dezvoltare durabilă adoptată de ONU prevede ca obiectiv nr. 5 egalitatea de gen, iar obiectiv nr. 10 înlăturarea inegalităților, acestea reprezentând două din cele 17 obiective pe care organizația și-a propus să le atingă în viitorul apropiat. Împreună, obiectivele ONU sunt menite să determine statele membre să lupte împotriva sărăciei, a bolilor și a discriminării îndreptate împotriva femeilor. Emanciparea femeilor și eliminarea formelor de discriminare îndreptate împotriva acestora va conduce, potrivit rapoartelor ONU, la creștere economică și dezvoltarea societății fapt ce va constitui baza unui viitor sustenabil.

Pentru a obține egalitatea de gen, Agenda ONU propune parcurgerea următorilor pași:

- înlăturarea oricărei forme de discriminare împotriva femeilor și fetelor
- înlăturarea oricărei forme de violență atât din sfera vieții private cât și publice
- înlăturarea practicilor dăunătoare dezvoltării acestora precum căsătoria timpurie, dar și recunoașterea și aprecierea muncii depuse în cadrul gospodăriei
- asigurarea participării femeilor și a egalității de șanse de conducere la toate nivelurile de decizie din viața politică, economică și publică

¹³ Agenda pentru dezvoltare durabilă 2030 a Organizației Națiunilor Unite, adoptată prin Rezoluția Adunării Generale pe 25 septembrie 2015, în cadrul celei de-a 17-a sesiune este disponibilă online pe site-ul https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E și pe site-ul de dezvoltare durabilă al Guvernului României http://dezvoltaredurabila.gov.ro/web/wp-content/uploads/2020/08/Agenda-2030_RO.pdf

- reformarea sistemelor în vederea acordării femeilor drepturi egale la resurse economice, precum dreptul la proprietate, la servicii financiare, la moștenire și resurse naturale, în conformitate cu legile naționale

- îmbunătățirea aptitudinilor utilizării tehnologiilor, adoptarea și consolidarea politicilor și a legislației aplicabile pentru promovarea egalității de gen¹⁴.

Pe de altă parte, în ceea ce privește reducerea inegalităților în interiorul țărilor și între țări până în 2030, adică implementarea obiectivului nr. 10 din Agendă, ONU își propune¹⁵:

- creșterea treptată și durabilă a veniturilor celor mai săraci 40% oameni din populație

- întărirea și promovarea incluziunii sociale, economice și politice a tuturor, indiferent de vârstă, sex, dizabilitate, rasă, etnie, origine, religie, statut economic sau de alt tip

- asigurarea egalității de șanse și reducerea inegalităților prin eliminarea legilor, politicilor și practicilor discriminatorii și promovarea legislației, politicilor și acțiunilor adecvate în acest sens, adoptarea de politici, în special fiscale, salariale și de protecție socială, pentru realizarea treptată a unei egalități mai mari

- îmbunătățirea reglementării și monitorizării piețelor și instituțiilor financiare globale și consolidarea punerii în aplicare a acestor reglementări

- asigurarea reprezentării țărilor în curs de dezvoltare în procesul decizional din instituțiile economice și financiare internaționale astfel încât instituțiile să devină mai eficiente, mai credibile, mai responsabile și mai legitime

- facilitarea migrației ordonate, sigure, reglementate și responsabile a persoanelor, inclusiv prin punerea în aplicare a unor politici în materie de migrație planificată și bine gestionată.

3.5. Antreprenoriatul responsabil și egalitatea de gen

Și pentru Uniunea Europeană egalitatea dintre femei și bărbați este un element fundamental, fapt pentru care găsim dispoziții referitoare la aceasta în art. 21 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene. Acest articol interzice discriminarea pe orice motiv: sex, rasă, culoare, origine etnică sau socială,

¹⁴ Idem p. 21

¹⁵ Idem p. 24

caracteristici genetice, limbă, religie sau convingeri, opinii politice sau de altă natură, apartenența la o minoritate națională, naștere, dizabilități, vârstă sau orientare sexuală.



Rolul Parlamentului European este și el unul important în promovarea egalității dintre femei și bărbați și a egalității de șanse, în special datorită Comisiei sale pentru drepturile femeii și egalitatea de gen. Această comisie este competentă în chestiuni ce privesc¹⁶:

- definirea, promovarea și apărarea drepturilor femeilor în Uniune și măsurile luate în acest scop de către Uniune;
- promovarea drepturilor femeilor în țările terțe;
- politica de egalitate de șanse, inclusiv promovarea egalității dintre femei și bărbați în ceea ce privește șansele pe piața forței de muncă și tratamentul la locul de muncă;
- eliminarea oricărei forme de violență și discriminare fondate pe gen;
- punerea în aplicare și continuarea integrării dimensiunii privind egalitatea de șanse în toate sectoarele;

¹⁶ Competențele Comisiei pentru drepturile femeii și egalitatea de gen sunt prevăzute în Anexa VI punctul XIX din Regulamentul de Procedură al Parlamentului European adopta prin Decizia Parlamentului din 15 ianuarie 2014 și disponibile online pe site-ul https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/RULES-9-2021-09-13-RESP-FEMM_RO.html

- controlul și aplicarea acordurilor și convențiilor internaționale privind drepturile femeilor;
- încurajarea conștientizării cu privire la drepturile femeilor.

3.6. Antreprenoriatul responsabil și drepturile persoanelor cu dizabilități

O altă perspectivă din care, atât Organizația Națiunilor Unite cât și Uniunea Europeană, privesc egalitatea de șanse o reprezintă recunoașterea și respectarea drepturile persoanelor cu dizabilități de a beneficia de măsuri care să le asigure autonomia, integrarea socială și profesională și participarea la viața comunității.

Pentru atingerea acestui obiectiv, Uniunea Europeană a aderat la Convenția Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu dizabilități¹⁷ și are un rol important în promovarea și protecția acestor drepturi, precum și în monitorizarea aplicării convenției. De asemenea a elaborat o strategie pe care urmează să o implementeze până în anul 2030 și prin intermediul căreia luptă pentru egalitatea de șanse a persoanelor cu dizabilități. Pentru a-și realiza obiectivele propuse prin această strategie, Uniunea Europeană propune ca toate statele membre să ia în considerare nevoile pe care le au persoanele cu dizabilități atunci când elaborează, implementează și monitorizează politicile, legislațiile și programele menite să le vină în ajutor.¹⁸

3.7. Cadrul legal din România

Legiuitorul român a transpus dispozițiile internaționale privind drepturile omului, atât în dreptul comun, cât și în legi speciale. Alături de Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și tratament între bărbați și femei, pe care am menționat-o și anterior, au fost adoptate: Legea nr. 292/2011 privind asistența

¹⁷ Convenția privind persoanele cu dizabilități a fost adoptată de Organizația Națiunilor Unite la 13 Decembrie la New York, și este ratificată de 184 de state și semnată de 164 dintre acestea. Pentru detalii în privința adoptării și a statelor semnatare, a se vedea site-ul oficial al Organizației Națiunilor Unite <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html>

¹⁸ Uniunea egalității: *strategia pentru drepturile persoanelor cu dizabilități 2021-2030*, Publications Office, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2767/31633>, elaborată de Comisia Europeană, Direcția Generală pentru muncă, afaceri sociale și incluziune publicată la 3 martie 2021, Luxembourg, Biroul de Publicații al Uniunii Europene

socială, Legea nr. 116/2002 privind prevenirea și combaterea marginalizării sociale, H.G. nr. 1194/2001 privind organizarea și funcționarea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, O.G. nr. 137 din 31 august 2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare etc¹⁹.

Cadrul legal intern este unul amplu, legiuitorul încercând să acopere toate sferele vieții sociale, astfel încât toate categoriile de persoane vulnerabile să se poată integra în societate.

Potrivit Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între bărbați și femei „prin egalitate de șanse și de tratament între femei și bărbați se înțelege luarea în considerare a capacităților, nevoilor și aspirațiilor diferite ale persoanelor de sex masculin și, respectiv, feminin și tratamentul egal al acestora”. Cu alte cuvinte, pentru a asigura egalitatea de șanse între bărbați și femei trebuie luate în considerare doar calitățile acestora și nu genul căruia îi aparțin, și eliminarea din toate sferele vieții a acelor situații în care o persoană este defavorizată datorită genului căruia îi aparține.

În vederea eliminării discriminării care ar putea apărea pe criteriul genului, legiuitorul a dispus prin art. 2 alin. (1) al Legii nr. 202/2002 aplicarea unor măsuri pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați atât în domeniul public și cât în cel privat. Totodată subliniază și importanța eliminării oricărei forme de discriminare cu precădere din „domeniul muncii, educației, sănătății, culturii și informării, politicii, participării la decizie, furnizării și accesului la bunuri și servicii, cu privire la constituirea, echiparea sau extinderea unei întreprinderi ori începerea sau extinderea oricărei altei forme de activitate independentă, precum și în alte domenii reglementate prin legi speciale”.

Mergând mai departe și analizând dispozițiile acestei legi speciale, constatăm că legiuitorul român, în art. 7 și urm., vine cu clarificări în privința aplicării principiului egalității de șanse și a egalității de tratament în domeniul muncii, dar și cu o serie de obligații pe care angajatorii trebuie să le respecte pentru a preveni respectiv elimina comportamentele discriminatorii. Astfel, fiecare angajator trebuie²⁰:

¹⁹ N. Purdă, N. Diaconu, *Protecția juridică a drepturilor omului*, Ediția a III-a, Editura Universul Juridic, București, 2016, pp.186-187

²⁰ Pentru o descriere completă și detaliată a obligațiilor angajatorilor în domeniul muncii în vederea asigurării egalității de șanse și de tratament dintre bărbați și femei și eliminării oricăror forme de discriminare bazată pe diferențe de gen, a se vedea art. 8 lit. a)-d) din Legea nr. 202/2002 privind

- să elaboreze regulamentele interne, de organizare și funcționare astfel încât acestea să conțină dispoziții prin care se interzice discriminarea și se asigură egalitatea de șanse și de tratament între angajați, femei și bărbați, în cadrul relațiilor de muncă de orice fel;
- să prevadă totodată, în regulamentele menționate anterior sancțiuni disciplinare, pentru acele situații în care angajații încalcă demnitatea personală a altor angajați prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acțiuni de discriminare;
- să-și informeze în mod regulat angajații, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care aceștia le au în ceea ce privește respectarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați în relațiile de muncă;
- să informeze imediat autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul respectării legislației privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați în cazul în care sunt sesizați cu o plângere în acest sens.

Executarea obligațiilor enumerate de legiuitor este imperativă și necesară pentru ca locurile de muncă, respectiv viața oamenilor să fie mai bună. Eliminarea discriminării și a inegalităților va conduce la dezvoltarea armonioasă a societăților, la crearea unui mediu propice pentru prestarea activităților care implicit va duce la prosperitatea angajatorilor.

Tot pentru a atinge dezideratul egalității de șanse, astfel încât cetățenii să se poată bucura pe deplin de drepturile ce le sunt recunoscute prin actele normative și documentele internaționale la care România este parte, legiuitorul român a adoptat O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare²¹. Potrivit art. 1 alin. (2) din această ordonanță principiul egalității care presupune excluderea privilegiilor și a discriminării este garantat dacă există posibilitatea exercitării următoarelor drepturi:

egalitatea de șanse și tratament între bărbați și femei disponibilă online pe site-ul <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/35778>.

²¹ O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare este disponibil în format electronic, online pe site-ul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, la adresa <https://www.cncd.ro/wp-content/uploads/2021/02/og-nr.-137-din-2000-republicata-2014.pdf>

- dreptul la un tratament egal în fața instanțelor judecătorești și a oricărui altui organ jurisdicțional;
- dreptul la securitatea persoanei și la obținerea protecției statului împotriva violențelor sau maltratărilor din partea oricărui individ, grup sau instituție;
- drepturile politice, și anume drepturile electorale, dreptul de a participa la viața publică și de a avea acces la funcții și demnități publice;
- drepturile civile, în special:
 - dreptul la libera circulație și la alegerea reședinței;
 - dreptul de a părăsi țara și de a se întoarce în țară;
 - dreptul de a obține și de a renunța la cetățenia română;
 - dreptul de a se căsători și de a-și alege partenerul;
 - dreptul de proprietate;
 - dreptul la moștenire;
 - dreptul la libertatea de gândire, conștiință și religie;
 - dreptul la libertatea de opinie și de exprimare;
 - dreptul la libertatea de întrunire și de asociere;
 - dreptul de petiționare;
- drepturile economice, sociale și culturale, în special:
 - dreptul la muncă, la libera alegere a ocupației, la condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare, la protecția împotriva șomajului, la un salariu egal pentru muncă egală, la o remunerație echitabilă și satisfăcătoare;
 - dreptul de a înființa sindicate și de a se afilia unor sindicate;
 - dreptul la locuință;
 - dreptul la sănătate, la îngrijire medicală, la securitate socială și la servicii sociale;
 - dreptul la educație și la pregătire profesională;
 - dreptul de a lua parte, în condiții de egalitate, la activități culturale și sportive;
- dreptul de acces la toate locurile și serviciile destinate folosinței publice.

3.8. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării

Per ansamblu, întreaga legislație națională din domeniu urmărește pe de o parte identificarea criteriilor de discriminare și a categoriilor de persoane vulnerabile care sunt expuse marginalizării și discriminării, iar pe de altă parte crearea unui cadru legislativ care să permită sancționarea încălcării dispozițiilor legale din domeniul nediscriminării, egalității de șanse și tratament de către orice persoană.

Pentru atingerea acestui obiectiv a fost înființat Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării²², autoritate cu atribuții în prevenirea discriminării, medierea faptelor de discriminare, investigarea, constatarea și sancționarea faptelor de discriminare, monitorizarea cazurilor de discriminare și nu în ultimul rând acordarea de ajutor de specialitate victimelor discriminării.

Pentru a-și îndeplini misiunea²³, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării realizează campanii de informare, de conștientizare pentru a aduce la cunoștința publicului larg a drepturilor fundamentale ale omului, a efectelor pe care discriminarea le produce și în consecință necesitatea aplicării principiului egalității.

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării are rolul de a contribui la reducerea și eliminarea faptelor de discriminare și a inegalităților dintre persoane și nu să aplice amenzi.

Pentru analizarea cât mai corectă a cazurilor și pentru luarea deciziilor în cazul petițiilor primite sau a autosesizărilor, Colegiul Director dispune măsuri pentru investigarea cazurilor, în urma cărora acesta constată existența sau inexistența faptei de discriminare și după caz, sancționarea acesteia.

O altă funcție pe care o îndeplinește această autoritate este cea de explicare a legislației și oferirea de informații suplimentare privind procedura de depunere a petițiilor persoanelor interesate prin intermediul consilierilor săi, dar și asistarea pe tot acestora pe tot parcursul procedurii.

În concluzie, nediscriminarea și egalitatea de șanse și tratament între bărbați și femei sunt noțiuni ce nu pot fi separate, ele fiind interdependente.

²² Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării funcționează și este organizat în baza dispozițiilor legale prevăzute de H.G. nr. 1194/2001, se află în subordinea Guvernului României, având personalitate juridică distinctă, ca organ de specialitate al administrației publice centrale.

²³ Rolul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării este prevăzut în art. 2 alin. (1) lit. a-r din H.G. nr. 1194/2001 privind organizarea și funcționarea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

4. Responsabilitate socială și stakeholder engagement

Răspunderea socială constituie un deziderat al mării majorități a firmelor, cu atât mai mult cu cât, la nivel mondial există importante preocupări pentru asigurarea unui echilibru între morală și interesul personal al companiilor. Implicarea în viața comunității a devenit necesară pentru orice companie care dorește să își asigure nu doar succesul comercial, ci și respectul societății în cadrul căreia și pentru care operează.

4.1. Conceptul de responsabilitate socială

Conceptul de responsabilitate socială este într-o continuă evoluție, care reprezintă, totodată, un deziderat pentru mediul de afaceri. În prezent nu există o definiție legală a conceptului de responsabilitate socială, dar, potrivit Comisiei Europene, a fi o companie responsabilă social înseamnă nu numai să îți îndeplinești obligațiile legale aplicabile în domeniul propriu de activitate, dar și să mergi mai departe, investind mai mult în capitalul uman, în mediu și în relațiile cu grupurile interesate²⁴. Cu alte cuvinte, responsabilitatea socială a întreprinderilor presupune o integrare voluntară a obiectivelor economice, sociale și de mediu în activitățile comerciale și de relaționare cu părțile cointeresate.

Trebuie subliniat că există o legătură directă între conceptul de dezvoltare durabilă și cel de responsabilitate socială. Astfel, responsabilitatea socială este parte integrantă a conceptului de „dezvoltare durabilă”, fiind dimensionată prin contribuția adusă de organizația responsabilă la respectarea principiilor de sustenabilitate.

Chiar dacă, aparent, doar marile companii promovează conceptul, responsabilitatea socială este relevantă și susceptibilă de aplicare la toate nivelurile pieței, în orice sector de activitate și de orice dimensiune. Fiind conștiente de importanța lor în cadrul sistemului, multe IMM-uri se implică deja în comunitatea în care activează, integrând în mod structural interesele membrilor și ai comunității. Dintre politicile implementate în mod specific de către IMM-uri sunt angajarea de forță de muncă locală, implicarea comunității, aplicarea unor politici

²⁴ Communication 347/2002 From The Commission concerning Corporate Social Responsibility: A business contribution to Sustainable Development, disponibil online la adresa web <https://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2002:0347:FIN:EN:PDF>.

de bună guvernare la nivelul lanțului de aprovizionare etc. Totuși, Parlamentul European²⁵ subliniază că, de cele mai multe ori, aceste practici nu se bucură de publicitatea și transparența corespunzătoare. În acest sens, se recomandă elaborarea de ghiduri și manuale privind responsabilitatea socială destinate IMM-urilor, inițiativă care nu poate genera obligații administrative sau financiare suplimentare pentru acestea. Atenția asupra IMM-urilor este justificată, întrucât acestea sunt active în principal la nivel local și în cadrul unor sectoare specifice.



În iulie 2001, Comisia a prezentat Cartea verde „Promovarea unui cadru european pentru responsabilitatea socială a întreprinderilor” care a fost punctul de lansare a dezbaterilor în materie. Cartea verde a arătat că responsabilitatea

²⁵ Rezoluția Parlamentului European din 6 februarie 2013 referitoare la responsabilitatea socială a întreprinderilor: un comportament responsabil și transparent al întreprinderilor și o creștere economică durabilă publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene C24/06, disponibil la <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:52013IP0049&from=EN>.

socială presupune, totodată, și capacitatea de gestionare a schimbărilor la nivel de companie într-o manieră responsabilă din punct de vedere social. Acest obiectiv poate fi atins dacă se realizează echilibrul dintre cerințele și nevoile diferitelor părți interesate, care este acceptabil pentru toate părțile.

Ulterior, Comisia Europeană a dezvoltat o strategie de promovare a responsabilității sociale a întreprinderilor, care implică un set de principii²⁶:

- caracterul voluntar, transparent și credibil al activităților de responsabilitate socială a întreprinderii;
- identificarea domeniilor în care acțiunea europeană aduce o valoare adăugată;
- echilibrul între acțiunile desfășurate în domeniile economic, social, de mediu și cele privind interesele consumatorilor;
- luarea în considerare a nevoilor specifice ale întreprinderilor mici și mijlocii;
- respectarea acordurilor și instrumentelor internaționale în special pe cele ale Organizației Internaționale a Muncii și ale Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică - OECD).

Mai mult, Comisia Europeană încurajează la dezvoltarea și implementarea unor instrumente care să asigure transparența și vizibilitatea măsurilor de sustenabilitate socială. Astfel de instrumente pot fi codurile de conduită ale diferitelor categorii de lucrători, standardele de gestionare, instrumentele specifice de măsurare a performanței, etichetarea produselor, standarde privind investițiile responsabile din prisma impactului social.

Totodată, politicile de responsabilitate socială trebuie implementate în cadrul unei organizații cu o cultură moral-etică și cu un capital uman devotat companiei. De aceea, o importanță aparte este acordată codurilor de etică sau declarațiilor de valori din cadrul companiilor. Aceste documente se constituie în linii diriguitoare ale angajaților, care duc în cele din urmă la protejarea companiei și a intereselor stakeholderilor. Având valoare juridică mai mică sau mai mare, și alături de valorile morale, astfel de documente sunt menite să genereze un comportament moral al companiilor în raporturile cu celelalte părți implicate în desfășurarea activității lor economice.

²⁶ Communication 347/2002 From The Commission concerning Corporate Social Responsibility: A business contribution to Sustainable Development, disponibil online la adresa web <https://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2002:0347:FIN:EN:PDF>

Literatura de specialitate²⁷ a identificat patru teme generale care par să domine discuția privind responsabilitatea socială în mediul de afaceri:

- Profiturile dobândite eficient nu constituie neapărat un standard satisfăcător de responsabilitate socială a companiilor;
- Companiile ar trebui să se implice în filantropie strategică, îmbunătățind astfel condițiile de lucru și calitatea vieții;
- Companiile ar trebui să încheie parteneriate cu ONG-uri și agenții guvernamentale pentru a rezolva problemele sociale, economice și de mediu ale societății.
- Companiile ar trebui să se ridice la nivelul așteptărilor stakeholder-ilor, acționând în interesul public și contribuind pe termen lung la îmbunătățirea climatului de afaceri prin decizii luate în colaborare cu ceilalți.

Pe plan internațional există importante preocupări în standardizarea și dezvoltarea unor concepte de implementare a politicilor și obiectivelor de responsabilitate socială. Standardul „ISO 26000 privind responsabilitatea socială și dezvoltare durabilă” oferă îndrumări celor care recunosc că respectul pentru societate și mediu este un factor critic de succes. Lansat încă din 2010, acest standard constituie o modalitate de a evalua angajamentul unei organizații față de sustenabilitate și performanța sa globală.

ISO 26000 abordează șapte subiecte de bază ale responsabilității sociale definite în standard, acestea fiind:

- ✓ guvernanta organizațională,
- ✓ drepturile omului,
- ✓ practicile de muncă,
- ✓ mediul înconjurător,
- ✓ practicile echitabile de operare,
- ✓ problemele consumatorilor, implicarea și dezvoltarea comunității²⁸.

²⁷ R. Barbuta, m. Hentea, S. D. Mesteru, D. Cociorvei, Rolul Consiliilor Economice si Sociale si al institutiilor similare din UE in promovarea conceptului de Responsabilitate Sociala a Companiilor, Responsibility. People. Planet. Profit, realizat cu sprijinul reprezentanților Consiliului Economic și Social România, D. Mihalache - vicepreședinte, M Suliman – secretar general, publicat în 2014 și disponibil online la adresa <https://www.ces.ro/newlib/studii-ces/STUDIUL-Responsabilitate-Sociala-Companii.pdf>

²⁸ *Discovering ISO 26000, Guidance on Social Responsibility*, broșură disponibilă la adresa web <https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/store/en/PUB100258.pdf>.

Corespunzător fiecărui subiect principal, întreprinderile își stabilesc sau reformulează principiile responsabilității sociale, pe care trebuie să le respecte și să le abordeze pe tot parcursul desfășurării activității. Potrivit standardului, două practici sunt fundamentale în aplicarea procedurii: recunoașterea de către întreprindere a responsabilității sociale în sfera sa de influență și identificarea și implicarea cu stakeholderii.

O dată identificate aceste elemente, fiecare întreprindere va putea aplica în mod corespunzător deciziile și politicile sale în activitatea de afaceri. Aceasta implică:

- ❖ integrarea responsabilității sociale în politicile, cultura organizațională, strategiile și operațiunile acesteia;
- ❖ dezvoltarea competențelor interne pentru responsabilitate socială;
- ❖ realizarea de comunicări interne și externe privind responsabilitatea socială;
- ❖ revizuirea periodică a acestor acțiuni și practici legate de responsabilitatea socială.

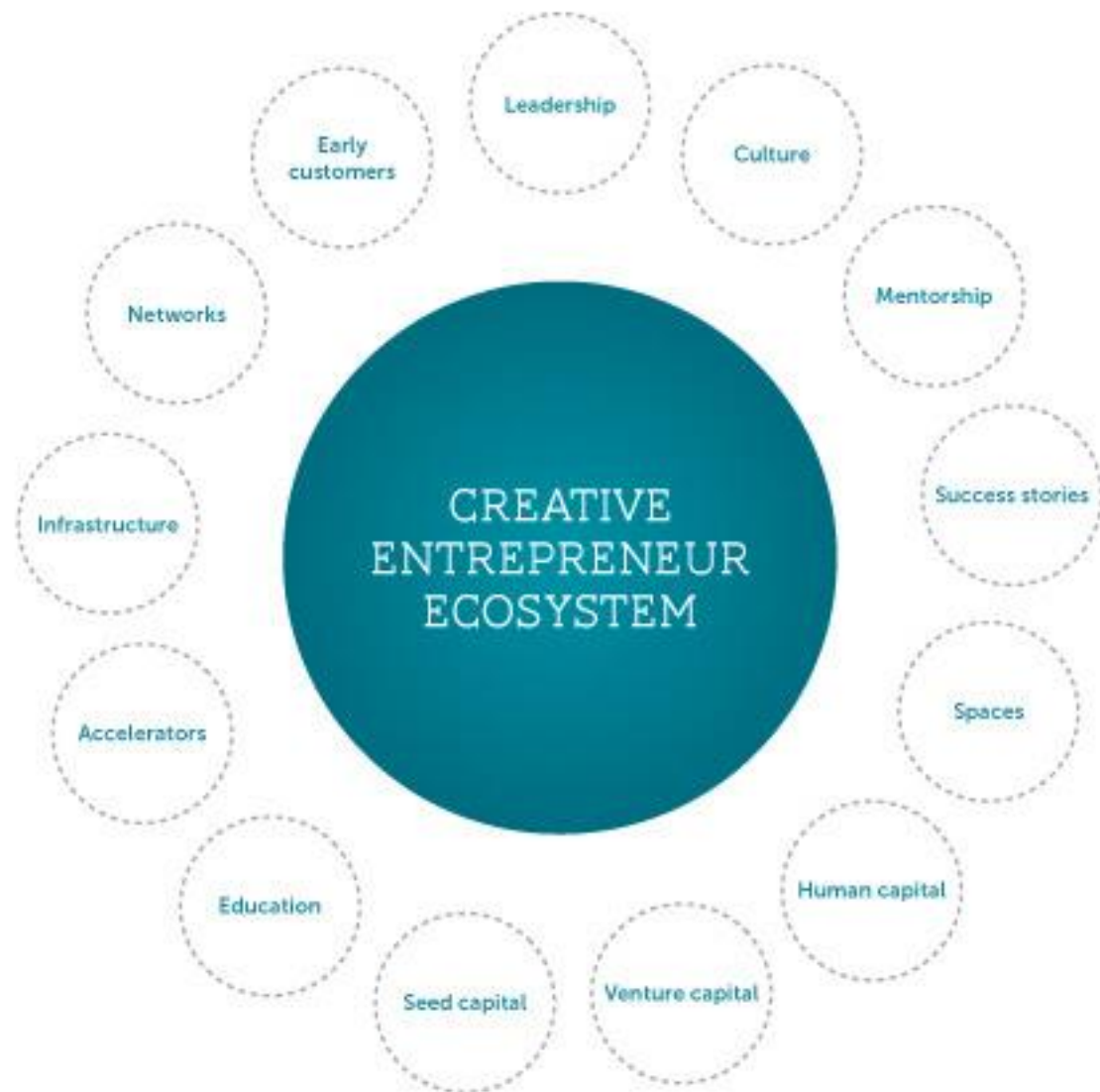
Un alt instrument care răspunde problematicii sociale a companiilor este Global Reporting Initiative (GRI)²⁹, care ajută afacerile, guvernele și alte entități să înțeleagă, să măsoare și să comunice impactul lor semnificativ asupra problemelor critice de durabilitate socială, de mediu și economice, folosind un cadru și un limbaj comun.

GRI sunt un sistem modular de standarde interconectate. Acestea permit organizațiilor să raporteze public impactul activităților lor (pozitiv sau negativ) într-un mod structurat, care este transparent pentru stakeholderi. Trei serii de standarde susțin procesul de raportare: Standardele de subiecte GRI, fiecare dedicată unui anumit subiect și listând dezvăluiri relevante pentru acel subiect; Standardele sectoriale GRI, aplicabile unor sectoare specifice; și Standardele Universale GRI, care se aplică tuturor organizațiilor.

Standardele conțin informații relevante, care oferă companiilor o modalitate structurată de a raporta informații despre ea însăși și despre impactul acesteia. Standardele presupun respectarea anumitor cerințe și pot include, de asemenea, recomandări. Cerințele enumera informațiile pe care o organizație trebuie să le

²⁹ *A Short Introduction to GRI Standards*, broșură disponibilă la adresa web <https://www.globalreporting.org/media/wtaf14tw/a-short-introduction-to-the-gri-standards.pdf>.

raporteze sau instrucțiunile pe care trebuie să le respecte și să raporteze în conformitate cu Standardele GRI. Recomandările indică faptul că anumite informații sau un anumit curs de acțiune sunt încurajate, deși nu sunt obligatorii.



Menționăm că, pe lângă cele enumerate, în domeniul responsabilității sociale mai sunt și alte standarde, dintre care enumerăm WBCSD; ISO 14000; OHSAS 18001; Global Compact; GRI; TI; ABG; ILO; Fair Trade; SA 8000; LCC; FSC; AA 100.

4.2. Cine sunt stakeholderii?

Noțiunea de „stakeholder” este din ce în ce mai utilizată în domeniul afacerilor din România. Vom începe analiza noastră prin a traduce această noțiune și a identifica persoanele respectiv entitățile la care aceasta se referă.

Potrivit Dicționarului Cambridge³⁰ noțiunea de „stakeholder” (parte cointeresată) definește „o persoană cum ar fi un angajat, un client sau un cetățean care este implicat într-o organizație, societate etc și drept urmare are responsabilități legate de aceasta și un interes în atingerea succesului de către aceasta”.

Conceput de „stakeholder engagement” pe de altă parte, reprezintă implicarea stakeholderilor, adică a persoanelor cointeresate în afacere. Această implicare se referă în realitate la procesul prin care întreprinderile ascultă, comunică sau colaborează cu părțile cointeresate.

În relația lor cu stakeholderii, întreprinderile trebuie să:³¹

- sprijine dezvoltarea comunităților în care activează
- încheie parteneriate prin care sprijină dezvoltarea sistemelor economice locale
- respecte drepturile omului stipulate în Declarația Universală a Drepturilor Omului din 1948.

Aceste persoane cointeresate percep lumea într-un mod diferit, dar interesele lor intră de multe ori în conflict datorită diferențelor dintre prioritățile pe care le au. Pentru a evita conflictele costisitoare ce se pot naște din aceste diferențe întreprinderile își pot alinia interesele cu cele ale părților cointeresate prin responsabilitate socială³².

Părțile cointeresate pot ajuta la dezvoltarea întreprinderii dar și a comunității prin propria lor experiență, propriile perspective și idei. Întreprinderea

³⁰ Dicționarul Cambridge este disponibil în format electronic, online, pe site-ul <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/stakeholder>.

³¹ R. Barbuta, m. Hentea, S. D. Mesteru, D. Cociorvei, *op. cit*, disponibil online la adresa <https://www.ces.ro/newlib/studii-ces/STUDIUL-Responsabilitate-Sociala-Companii.pdf>

³² Uniunea Europeană, *Concept for Stakeholders Engagement*, Interreg Central Europe, parte a Strategiei CERlecon – CE119, p. 6, disponibil online pe site-ul <https://www.interreg-central.eu/Content.Node/CERlecon/Concept-for-Stakeholder-Engagement.pdf>

poate dobândi pe această cale informații valoroase pe care să le implementeze în politicile sale. Este necesară, în acest sens comunicarea cu cei afectați respectiv interesați de activitatea întreprinderii. O bună relaționare și colaborare cu părțile cointeresate duce la acceptarea și sprijinirea întreprinderii de către aceștia. De asemenea, este important ca acest proces de implicare a părților cointeresate să înceapă încă de la momentul înființării întreprinderii.

Pentru a facilita procesul de implicare a părților cointeresate, întreprinderea poate întocmi un plan, care să ajute la identificarea stakeholderilor direct afectați ori interesați, stabilirea gradului de influență pe care aceștia o au în comunitate și interesele lor.

Desigur, utilitatea interacțiunii și a colaborării dintre părțile cointeresate și întreprindere se reflectă și asupra acesteia din urmă datorită poziției și a influenței pe care aceste persoane o au în societate și a impactului pe care îl pot avea asupra succesului întreprinderii. În funcție de relația care se stabilește și se dezvoltă între întreprindere și părțile cointeresate, acestea pot avea un impact pozitiv sau negativ asupra succesului întreprinderii.

În concluzie, este bine ca întreprinderea să identifice părțile cointeresate încă de la început, să întocmească un plan de comunicare/relaționare cu aceștia prin care să stabilească o strategie de abordare, să identifice gradul de influență în comunitate al acestora și să identifice modurile în care poate câștiga sprijinul fiecăreia în parte.

Surse foto: Pixabay