

TEME ORIZONTALE



EGALITATEA DE ȘANSE

- Se face referire la principalele strategii și documente cu referire la egalitatea de șanse între femei și bărbați.
Ex: Strategia Națională Pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați pentru perioada 2014–2017, Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, republicată, Directiva 76/207/CE privind principiul egalității de tratament între femei și bărbați în privința accesului la angajare, formare profesională și promovare precum și în ceea ce privește condițiile de muncă și Directiva 43/2000/CE privind tratamentul egal al persoanelor fără deosebire de origine rasială.
- Se detaliază modalitatea în care activitățile prevăzute în proiect respectă principiul egalității de șanse.



EGALITATE DE GEN

- ▶ Referire la Strategia Națională Pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați pentru perioada 2014–2017 în ceea ce privește asigurarea unui tratament egal și non-discriminatoriu tuturor beneficiarilor, indiferent de gen, Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați.
- ▶ Se detaliază modalitatea în care activitățile prevăzute în proiect respectă tratamentul egal și non-discriminatoriu între bărbați și femei.



ORIZONTALE NEDISCRIMINARE

- ▶ Referire la Strategia Națională Pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați pentru perioada 2014–2017 în ceea ce privește asigurarea unui tratament egal și non-discriminatoriu tuturor beneficiarilor, indiferent de gen, Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați.
- ▶ Se detaliază modalitatea în care activitățile prevăzute în proiect respectă tratamentul egal și non-discriminatoriu între bărbați și femei.



ACCESIBILITATE PENTRU PERSOANELE CU DIZABILITĂȚI

- Referire la Strategia Națională privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități 2014-2020, Strategia Europeană pentru persoanele cu handicap 2010-2020 – Reînnoirea angajamentului către o Europă fără bariere;
- Se detaliază modalitatea în care activitățile prevăzute în proiect respectă principiul accesibilității pentru persoane cu dizabilități.

5 SCHIMBĂRI DEMOGRAFICE

- Se detaliază modalitatea în care activitățile prevăzute în proiect fac referire la fenomenul migrației sau la mobilitățile persoanelor din grupul țintă al proiectului.

6
7
8
9
10

- POLUATORUL PLĂTEŞTE**
- PROTECȚIA BIODIVERSITĂȚII**
- UTILIZAREA EFICIENTĂ A RESURSELOR**
- ATENUAREA ȘI ADAPTAREA LA SCHIMBĂRILE CLIMATICE**
- REZILIENȚA LA DEZASTRE**

R E S U R S E U M A N E

I M P L I C A T E

ATENȚIE



Managerul de proiect și coordonatorii din partea partenerilor pentru activitățile acestora se nominalizează încă din faza de depunere a cererii de finanțare. Se vor completa: rol, NUME PERSOANA, codul ocupației, atribuții, fișa de post, CV-urile în format Europass (format pdf semnat de titular pe fiecare pagină) și a documentelor justificative din care să reiasă experiența profesională a expertului, precum și calificările acestuia (în format.pdf, semnate „Conform cu originalul”).

Atenție: CV-ul trebuie în ultima forma actualizată Europass -

<https://europass.cedefop.europa.eu/ro/documents/curriculum-vitae/templates-instructions>

Pentru restul experților se vor completa următoarele informații: rol în proiect, codul ocupațional (se selectează din nomenclator) și fișa postului.

Legislația muncii aplicată fondurilor europene

Forma de angajare

- Angajarea se realizează în baza contractului de muncă sau actului adițional la contractul de muncă
- Convențiile de prestări servicii se pot încheia cu persoane fizice autorizate, și nu cu persoane fizice

Norma de muncă

- Persoanele angajate pe proiect, în cazul în care figurează la același angajator și pe alte posturi, norma de muncă trebuie să fie până în limita a 12 ore. În caz contrar, timpul de lucru de 12 ore va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 ore (art. 112, alin 2 din Codul Muncii);
- În alte cazuri, ex. FMO (servicii de audit intern ale Oficiului Mecanismului Financiar SEE), recomandă o normă de muncă de maxim 8 ore/zi pe proiecte din granturi SEE.
- La part time, orarul de muncă trebuie precizat în contract pentru a nu risca încadrarea salariatului la normă întreagă