



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

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



CAMPANIA DE CONȘTIENTIZARE ȘI SENSIBILIZARE

PENTRU RESPONSABILIZARE SOCIALĂ ȘI PROMOVARE INCLUZIUNE ACTIVĂ

Abordarea integratoare a egalității de gen în politicile de ocupare a forței de muncă

Martie 2020 - Sesiune ONLINE

Fii propriul tău șef!

Profită de oportunitate și vino alături de noi pentru un nou început



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

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

ABORDAREA INTEGRATOARE A EGALITĂȚII DE GEN ÎN POLITICILE DE OCUPARE A FORȚEI DE MUNCĂ¹

Pentru a furniza exemple concrete **metoda celor patru etape (organizarea; documentarea cu privire la diferențele de gen; Evaluarea impactului politic și reformularea politicii)** recomandată de către Comisia Europeană pentru promovarea egalității de gen, **a fost aplicată pentru patru tipuri de politici de ocupare a forței de muncă:**

1. **Politicile active privind piața muncii;**
2. **Politicile privind salarizarea și cariera**
3. **Politicile de reconciliere**

4. **Politicile de flexibilitate.**

Aceste patru tipuri de politici au fost alese pentru a acoperi toate politicile de ocupare a forței de muncă, deși anumite politici specifice pot fi incluse în unele dintre aceste domenii. În mod normal, aceste domenii sunt destul de extinse pentru a fi aplicate în orientările privind ocuparea forței de muncă, indiferent de proporția posibilelor schimbări din viitor.

În secțiunea următoare, fiecare domeniu peste definit, posibilul impact în privința egalității de gen este discutat și **este inclusă o listă de întrebări relevante de luat în considerare în procesul integrării egalității de gen.**



¹ Adaptare după secțiunea 4 din *Manual pentru abordarea integratoare a egalității de gen în politicile de ocupare a forței de muncă, incluziune socială și protecție socială*, disponibil la: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/c021a87f-4ac9-4832-8e88-d0caa1c9e389/language-ro>



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

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

1. Politicile active privind piața muncii

Ca rezultat al Strategiei europene de ocupare a forței de muncă, statele membre și-au intensificat eforturile de îmbunătățire a poziției grupurilor și a persoanelor aflate la marginea pieței muncii.

În această privință, politicile active privind piața muncii sunt un instrument important. Conform definiției din Ocuparea forței de muncă în Europa, politicile privind piața muncii sunt intervenții publice care vizează grupuri particulare de pe piața muncii și, prin urmare, se pot diferenția de politicile generale de ocupare a forței de muncă, fiind măsuri care reduc costurile cu forța de muncă.

Politicile active privind piața muncii urmăresc

să crească posibilitatea ocupării unui loc de muncă sau să îmbunătățească speranțele cu privire la venit ale persoanelor/grupurilor șomere care întâmpină dificultăți la intrarea pe piața muncii.

Serviciile publice de ocupare a forței de muncă joacă un rol important în această privință, prin facilitarea integrării șomerilor și a altor solicitanți de locuri de muncă pe piața muncii (de exemplu plasament, consiliere și consultanță). În plus, măsurile active includ formarea, rotația locului de muncă, partajarea locului de muncă, stimulentele pentru angajare, integrarea grupurilor specifice, crearea directă a locurilor de muncă și stimulentele pentru înființarea unei întreprinderi.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

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

Pentru a promova egalitatea de gen, principiul egalității de șanse trebuie încorporat în cadrul funcționării serviciului public de ocupare a forței de muncă. În această privință, o metodă eficientă este numirea unui ofițer responsabil cu egalitatea de șanse, care să aibă expertiza necesară.

De asemenea, par esențiale informarea angajaților serviciilor publice de ocupare a forței de muncă în ceea ce privește problema abordării integrate a egalității de șanse și instruirea acestora cu privire la modalitatea de introducere a acestui aspect în munca lor. Un alt aspect important al abordării integrate a egalității de gen în cadrul serviciilor publice de ocupare a forței de muncă este faptul că programele active de pe piața muncii sunt deschise

tuturor persoanelor inactive și nu sunt restricționate numai la solicitanții de indemnizații, precum și că femeile și bărbații beneficiază de un acces echitabil la politicile active privind piața muncii. Acest lucru implică, de asemenea, necesitatea de a aborda nevoile specifice ale grupurilor dezavantajate.

Listă de verificare a abordării integrate a egalității de gen în politicile active privind piața muncii:

Etapa 1. Organizarea

- Există orientări sau obiective stabilite în ceea ce privește egalitatea de șanse?
- Toate părțile interesate relevante sunt conștiente de





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

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

problemele privind egalitatea de gen?

- Există o structură clară a responsabilităților?
- Sunt disponibile serviciile de formare în domeniul problemelor privind egalitatea de gen și/sau este posibil să se apeleze la expertiză externă?

Etapa 2. Documentarea cu privire la diferențele de gen

- Toate statisticile relevante sunt diferențiate în funcție de gen?
- Care este diviziunea în funcție de gen a grupurilor-țintă?
- Care este diviziunea în funcție de gen a grupurilor dezavantajate specifice, precum tinerii în situație de abandon școlar, părinții singuri, persoanele în concediu

pe perioadă lungă, șomerii pe perioadă lungă, minoritățile etnice?

- Care sunt tendințele relevante în această privință?

Etapa 3. Evaluarea impactului politic

- Femeile și bărbații beneficiază de un acces echitabil la politicile active privind piața muncii, inclusiv la formare?
- Sunt măsurile disponibile pentru cei inactivi, precum și pentru șomeri?
- Există măsuri care să abordeze nevoile grupurilor specifice, precum părinții singuri (prin furnizarea de servicii de îngrijire a copilului), persoanele cu handicap (prin furnizarea de servicii sociale și sprijin





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

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

tehnic) sau femeile care revin pe piața muncii după o perioadă mai lungă în care au oferit servicii de îngrijire (prin furnizarea de oportunități de formare)?

- Politicile active privind piața muncii promovează ocuparea de către femei a unor locuri de muncă netradiționale, de calitate ridicată?
- Bărbații și femeile beneficiază în condiții egale de inițiativele de înființare a unei întreprinderi sau de orice alte servicii furnizate de serviciile publice de ocupare a forței de muncă?

Etapa 4. Reformularea politicii

- Luând în considerare rezultatele obținute în etapele 1, 2 și 3, se vor identifica modalități de reformulare a politicii în vederea promovării egalității de gen. Se va lua în

considerare faptul că abordarea integratoare a egalității de gen necesită o abordare mai cooperantă, care poate implica mai mult de un domeniu politic sau un departament.

2. Politicile privind salarizarea și cariera

Egalitatea de gen nu poate fi atinsă fără o egalitate la nivelul salariilor și al șanselor, dar, în practică, perspectivele eliminării diferenței salariale dintre femei și bărbați sunt, de asemenea, strâns legate de problemele de segregare și de continuitate a carierelor. Reducerea diferenței salariale dintre femei și bărbați este o temă importantă pe agenda politică a Europei. Încă din 1999, această temă a făcut parte din Strategia europeană pentru ocuparea forței de muncă, iar eforturile politice au fost intensificate în ultimii ani. În 2003, statelor membre li s-a





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

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

solicitat să își formuleze obiective pentru acest demers pentru a „atinge până în 2010 o reducere substanțială a diferenței salariale dintre femei și bărbați în fiecare stat membru, printr-un demers multidirecțional, care să abordeze factorii ce stau la baza diferenței salariale dintre femei și bărbați, inclusiv segregarea sectorială și profesională, educația și formarea, clasificarea locurilor de muncă și sistemele de remunerare, creșterea gradului de conștientizare și transparența” (Decizia Consiliului 2003, JO L197, p. 20).

Eliminarea diferenței salariale dintre femei și bărbați constituie, de asemenea, un obiectiv important al Foii de parcurs pentru egalitate între femei și bărbați. Conform Foii de parcurs, persistența diferenței salariale dintre femei și bărbați rezultă din discriminarea directă a

femeilor și din inegalitățile structurale, cum ar fi segregarea pe sectoare, meseriile și structura muncii, accesul la educație și formare, evaluarea subiectivă și sistemele de salarizare, precum și stereotipurile.

Având în vedere complexitatea cauzelor diferenței salariale dintre femei și bărbați și armonizarea cu abordarea multidirecțională sugerată, abordarea integratoare a egalității de gen în politicile salariale va presupune necesitatea utilizării unei varietăți de măsuri. În primul rând, țările pot pune în aplicare o politică a remunerării egale, vizând abordarea directă sau indirectă a discriminării în funcție de gen în ceea ce privește acordarea veniturilor. Printre exemple se numără: legislația (suplimentară), disponibilitatea și diseminarea informațiilor și a inițiativelor privind evaluarea la locul de muncă.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

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

În această privință, dezvoltarea unei structuri adecvate este, de asemenea, relevantă. În al doilea rând, politica privind egalitatea de șanse poate contribui la reducerea diferenței salariale dintre femei și bărbați. Dat fiind faptul că o carieră neîntreruptă continuă să fie un factor semnificativ în explicarea diferențelor salariale generale dintre femei și bărbați, este extrem de important să li se permită femeilor să aibă modele de muncă continuă. Măsuri relevante pentru acest aspect sunt: centre de îngrijire a copilului și posibilități privind concediul, precum și măsurile care vizează desegregarea orizontală și verticală a pieței muncii. Deoarece politica de reconciliere este tratată în următorul domeniu al politicii, în această secțiune ne vom concentra asupra

politicilor care vizează desegregarea modelelor de ocupare a unui loc de muncă. A treia direcție se referă la abordarea integratoare a egalității de gen în politicile salariale „generale”, care vizează reducerea inegalităților salariale și îmbunătățirea remunerării locurilor de muncă slab plătite și/sau dominate de femei. Un factor care complică problemele de egalitate a remunerării este faptul că, în majoritatea țărilor, stabilirea salariilor este văzută ca fiind responsabilitatea principală a partenerilor sociali.

Prin urmare, guvernele pot fi mai degrabă reticente în a interveni. Raportul experților menționat deja abordează, de asemenea, bunele practici de la nivelul partenerilor sociali.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

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

Listă de verificare a abordării integratoare a egalității de gen în politicile privind salarizarea și cariera:

Etapa 1. Organizarea

- Există orientări sau obiective stabilite cu privire la politicile privind salarizarea egală și cariera?
- Toate părțile interesate relevante sunt conștiente de problemele privind egalitatea de gen?
- Există o structură clară a responsabilităților?
- Sunt disponibile servicii de formare în domeniul problemelor privind egalitatea de gen și/sau este posibil să se apeleze la expertiză externă?

Etapa 2. Documentarea cu privire la diferențele de gen

- Toate statisticile relevante sunt diferențiate în funcție de gen?
- Care este distribuția angajaților femei și bărbați în structura de remunerare?
- Sunt femeile suprareprezentate în categoria de angajați slab plătiți?
- Care sunt tendințele relevante în această privință?

Etapa 3. Evaluarea impactului politic

- Este legislația privind remunerarea egală eficientă în reducerea diferenței salariale dintre femei și bărbați?





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

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

- Există o legislație (suplimentară) care să oblige partenerii sociali să negocieze o remunerare egală?
- Companiilor li se solicită să monitorizeze și să analizeze în mod regulat practicile salariale?
- Sunt măsurile de evaluare la locul de muncă utilizate în mod regulat?
- Femeile care revin pe piața muncii au acces la formare?
- Politicile promovează desegregarea (orizontală și verticală) a meseriilor și a locurilor de muncă?
- Politicile salariale vizează reducerea inegalităților în ceea ce privește salarizarea și îmbunătățirea remunerării pentru locurile de muncă slab plătite și/sau dominate de femei?



Etapa 4. Reformularea politicii

- Luând în considerare rezultatele obținute în etapele 1, 2 și 3, se vor identifica modalități de reformulare a politicii în vederea promovării egalității de gen. Se va lua în considerare faptul că abordarea integratoare a egalității de gen necesită o abordare mai cooperantă, care poate implica mai mult de un domeniu politic sau un departament.

3. Politicile de reconciliere

În Foaia de parcurs pentru egalitatea între femei și bărbați, reconcilierea vieții profesionale, familiale și private este prezentată ca unul dintre cele șase domenii prioritare de acțiune în ceea ce privește egalitatea de gen: „serviciile și structurile se adaptează prea lent la situația



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

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

în care atât femeile, cât și bărbații muncesc. Foarte puțini bărbați își iau concediu parental sau lucrează în regim de timp parțial (7,4 % în comparație cu 32,6 % în cazul femeilor); femeile rămân principalele persoane care se ocupă de îngrijirea copiilor și a altor persoane dependente. Bărbații trebuie încurajați să își assume responsabilități familiale, în special prin intermediul stimulentei financiare de acordare a concediilor paternale și de îngrijire a copilului, și să împartă indemnizațiile aferente concediului cu femeile”.

Politica de reconciliere nu servește numai la îmbunătățirea egalității de gen, ci este, de asemenea, o condiție necesară în vederea atingerii obiectivelor UE privind creșterea, ocuparea forței de muncă și coeziunea

socială. De fapt, nevoia de a crea o economie flexibilă, prin folosirea întregului potențial al forței de muncă, modificarea formelor vieții de familie și presiunea demografică determinate de o populație care îmbătrânește au transformat reconcilierea vieții profesionale și de familie într-una dintre temele principale ale agendei sociale a Uniunii Europene.

Reconcilierea poate fi definită ca un set de politici care sprijină în mod direct combinația dintre viața familială și cea profesională. Astfel, acestea se pot referi la o gamă variată de politici, care cuprinde servicii de îngrijire a copiilor, facilități de acordare a concediilor, aranjamente flexibile de muncă și alte politici de reconciliere, precum indemnizațiile financiare acordate partenerilor care lucrează.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

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

O perspectivă a abordării integrate a egalității de gen în domeniul reconcilierii este, într-o anumită măsură, stabilită astfel încât majoritatea guvernelor europene să recunoască impactul responsabilităților de îngrijire asupra ocupării unui loc de muncă de către femei. Cu toate acestea, țările au un răspuns diferit în cadrul politicilor lor și în ceea ce privește accentul implicit sau explicit pe care îl pun pe egalitatea de gen.

Unele țări încurajează furnizarea de servicii publice și private, altele îmbunătățesc oportunitățile de muncă în regim de timp parțial. Unele încă mai consideră reconcilierea o problemă a femeii, în timp ce altele recunosc rolul bărbatului în ceea ce privește responsabilitățile familiale și de îngrijire (încurajând în special acordarea

sau îmbunătățirea schemelor de concediu pentru îngrijirea copilului).

Listă de verificare privind abordarea integrată a egalității de gen în politicile de reconciliere:

Etapa 1. Organizarea

- Există orientări sau obiective stabilite cu privire la politicile de reconciliere?
- Toate părțile interesate relevante sunt conștiente de problemele privind egalitatea de gen?
- Există o structură clară a responsabilităților?
- Sunt disponibile servicii de formare în domeniul problemelor privind egalitatea de gen și/sau este posibil să se apeleze la expertiză externă?





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

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

Etapa 2. Documentarea cu privire la diferențele de gen

- Toate statisticile relevante sunt diferențiate în funcție de gen?
- Există prevederi privind concediul acordat pentru îngrijirea persoanelor vârstnice?
- Care este gradul de utilizare a posibilităților privind concediul pe gen?
- Care este rata de acoperire a serviciilor de îngrijire a copiilor pe grupuri de vârstă?
- Care sunt tendințele în această privință?

Etapa 3. Evaluarea impactului politic

- Care este impactul concediului asupra comportamentului pieței muncii?

- Aranjamentele privind concediul pentru părinți încurajează sau descurajează atașamentul față de piața muncii?
- Politicile promovează partajarea egală a responsabilităților de îngrijire?
- Există dovezi ale angajamentelor privind îndeplinirea obiectivelor de acoperire a serviciilor de îngrijire a copiilor și furnizarea de servicii de îngrijire a copiilor de o calitate ridicată și la un preț accesibil?
- Sunt orele de funcționare a facilităților de îngrijire a copiilor compatibile cu un loc de muncă cu normă întreagă?
- Există facilități de îngrijire a copiilor pentru persoanele implicate în învățarea pe tot parcursul vieții?





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

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

Etapa 4. Reformularea politicii

• Luând în considerare rezultatele obținute în etapele 1, 2 și 3, se vor identifica modalități de reformulare a politicii în vederea promovării egalității de gen. Se va lua în considerare faptul că abordarea integratoare a egalității de gen necesită o abordare mai cooperantă, care poate implica mai mult de un domeniu politic sau un departament.

4. Politicile de flexibilitate

Flexibilitatea a devenit un cadru de referință important în dezbateră privind modernizarea piețelor muncii din Europa. Conceptul de flexibilitate a câștigat importanță după publicarea în 2003 a raportului Grupului operativ la nivel european însărcinat cu ocuparea forței

de muncă, privind crearea mai multor locuri de muncă în Europa. Conform raportului, pentru a crește numărul locurilor de muncă și productivitatea, Europa trebuie să crească adaptabilitatea lucrătorilor și a întreprinderilor.

Este necesară organizarea muncii cu mai multă răspundere, în special pentru a preveni apariția unei piețe a muncii pe două nivele, unde lucrătorii integrați (*insiders*) beneficiază de un nivel ridicat de protecție la locul de muncă, în timp ce un număr tot mai mare de lucrători excluși (*outsiders*) sunt recrutați sub forme alternative de contract, beneficiind de o protecție redusă.

În iunie 2007, Comisia a adoptat o comunicare privind flexibilitatea, care va sprijini eforturile de reformă la nivelul statelor membre. Este important de observat





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

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

faptul că flexicuritatea nu implică în întregime noi măsuri politice, ci noutatea sa constă în combinația de măsuri introduce simultan, atât în domeniul flexibilității, cât și al securității.

Raportorul grupului de experți europeni privind flexicuritatea ne oferă definiția următoare: „O strategie politică prin care se încearcă, în același timp și în mod deliberat, să se îmbunătățească flexibilitatea piețelor muncii, a organizațiilor de muncă și a relațiilor de muncă, pe de o parte, și securitatea – securitatea forței de muncă și securitatea socială – în special în cazul grupurilor minoritare din și în afara pieței muncii, pe de altă parte”.

Această definiție clarifică faptul că o abordare complet integrată a flexicurității depășește politicile a

cărora definiție este limitată cu privire la flexibilitatea și la securitatea angajaților pe piața muncii. Printre ingredientele importante ale flexicurității se numără, de asemenea, politicile active privind piața muncii, cu o căutare activă a unui loc de muncă, disponibilitatea locurilor de muncă și învățarea pe tot parcursul vieții. Se pune accentul pe găsirea unui echilibru al politicilor care vizează sporirea adaptabilității lucrătorilor și a locului de muncă. Astfel, abordarea flexicurității implică o trecere de la paradigma securității la locul de muncă (același loc de muncă pe toată durata vieții active) la o paradigmă a securității forței de muncă (mai multe posibilități și competențe de ocupare a unui loc de muncă pe parcursul întregii vieți).





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

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

Având în vedere relațiile dintre flexicuritate și gen și diferitele poziții luate în cadrul dezbaterii actuale, o abordare integratoare a egalității de gen în politicile de flexicuritate are o importanță covârșitoare. În această privință, abordarea integratoare a egalității de gen implică nevoia de recunoaștere a tensiunii dintre rolul director al genului și obiectivele privind promovarea flexibilității și securitatea forței de muncă în determinarea rezultatelor de pe piața muncii.

În plus, o abordare integratoare a egalității de gen în politicile din domeniul flexicurității:

- ar recunoaște rolul genului în punerea în aplicare a inegalităților asociate cu munca flexibilă și în formarea unor modele flexibile de muncă;
- s-ar adresa nevoilor de reconciliere ale angajaților cu angajamente de îngrijire, recunoscând, în același timp, riscurile prelungirii orelor demuncă sau al programelor cu

ore nesociale;

- sprijină căile de ieșire din munca și din orele de muncă non-standard pentru a evita riscurile capcanelor pe termen lung și segmentarea femeilor în forme de angajare dezavantajate.

Listă de verificare pentru abordarea integratoare a egalității de gen în politicile de flexicuritate:

Etapa 1. Organizarea

- Există orientări sau obiective stabilite în ceea ce privește politicile de flexicuritate?
- Toate părțile interesate relevante sunt conștiente de problemele privind egalitatea de gen?
- Există o structură clară a responsabilităților?
- Sunt disponibile servicii de formare în domeniul problemelor privind egalitatea de gen și/sau este posibil





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

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

să se apeleze la expertiză externă?

Etapa 2. Documentarea cu privire la diferențele de gen

- Toate statisticile relevante sunt diferențiate în funcție de gen?
- Care este diviziunea pe gen a contractelor tipice și atipice?
- Cum sunt divizate orele de lucru cu normă întreagă și în regim de timp parțial în funcție de gen?
- Care sunt tendințele în această privință?

Etapa 3. Evaluarea impactului politic

- Aranjamentele flexibile cu privire la timp sunt compatibile cu nevoile femeilor?
- Dezvoltarea timpului de muncă flexibil este compatibilă sau incompatibilă cu responsabilitățile casnice și de îngrijire?

- Programele/politicile vizează atât bărbații, cât și femeile?
- Persoanele cu contracte flexibile au acces la formare?
- Există măsuri de reducere a riscului de segregare asociat cu munca flexibilă și în regim de timp parțial (de exemplu dreptul de a reveni la un program cu normă întreagă)?
- Sunt politicile de adaptabilitate compatibile cu promovarea eliminării diferențelor dintre genuri (inclusiv a diferențelor salariale dintre femei și bărbați)?

Etapa 4. Reformularea politicii

- Luând în considerare rezultatele obținute în etapele 1, 2 și 3, se vor identifica modalități de reformulare a politicii în vederea promovării egalității de gen. Se va lua în considerare faptul că abordarea integratoare a egalității de gen necesită o abordare mai cooperantă, care poate implica mai mult de un domeniu politic sau un departament.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

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



Titlul proiectului
"PROmotorii Firmei Tale (PROFIT) pentru Regiunea Centru"
ID: 104254

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020,
Componenta 1 România Start Up Plus

Axa Prioritară Locuri de muncă pentru toți,
Operațiunea: Creșterea ocupării prin susținerea
întreprinderilor cu profil non-agricol din zona urbană,
Schema de ajutor de stat România Start-Up Plus

Implementat de Agenția de Dezvoltare Durabilă a Județului Brașov
în parteneriat cu Universitatea Spiru Haret.

Valoare totală a proiectului
8.722.301,38 lei

Durata proiectului
36 de luni

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

Editorul materialului
Agenția de Dezvoltare Durabilă a Județului Brașov

Data publicării
Martie 2020

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

