



Cofinanțat de  
Uniunea Europeană



Fondul Social European+

Programul Educație și Ocupare (PEO) 2021-2027

Prioritate: P9 Consolidarea participării populației în procesul de învățare pe tot parcursul vieții pentru facilitarea tranzițiilor și a mobilității  
ESO4.7 Promovarea învățării pe tot parcursul vieții, în special a oportunităților flexibile de actualizare a competențelor și de recalificare pentru toți, ținând seama de competențele antreprenoriale și digitale, printr-o mai bună anticipare a schimbării și a cerințelor de noi competențe bazate pe nevoile pieței muncii, precum și prin facilitarea tranzițiilor profesionale și promovarea mobilității profesionale

Titlul proiectului: „**ACT - Actualizarea competențelor angajaților pentru anticiparea schimbărilor pe piața muncii**”

Contract de finanțare nr. PEO/78/PEO\_P9/OP4/ES04.7/PEO\_A36 -309057 – nr.inreg. 5233/30.08.2024

Cod SMIS: **309057**

## LEGISLATIA SI REGULILE CARE PROTEJEAZA DREPTURILE INDIVIDUALE IMPOTRIVA DISCRIMINARII LA LOCUL DE MUNCA SI ACCESUL LA FPC

A5.2 “ACCES EGAL LA FPC PENTRU TOTI ANGAJATII” – MASURI DE CRESTERE A PARTICIPARII  
ANGAJATILOR LA PROGRAMELE DE FPC PRIN PROMOVAREA NEDISCRIMINARII SI A PREVENIRII  
ORICAREI FORME DE DISCRIMINARE



EXPERT: IOSUP CARMEN

Data: 18-21.10.2024

SEMNATURA



### Ce este discriminarea?

Discriminarea reprezintă orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe baza de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială,

convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boala cronică necontagioasă, infecție HIV, apartenența la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice. Mai simplu, discriminarea este o acțiune care presupune un tratament diferit, nedrept față de persoane din cauza apartenenței lor la un anumit grup social. Există mai multe forme de comportamente discriminatorii, dar toate au în comun faptul că implică o anumită formă de excludere sau de respingere.



### Care sunt criteriile de discriminare? Criteriile de

discriminare reprezintă acele caracteristici specifice ale persoanelor pe baza cărora se realizează actul de discriminare.

Legislația românească recunoaște următoarele criterii de

discriminare: rasă, naționalitatea, etnia, limbă, religia, categoria

socială, convingerile, sexul, orientarea sexuală, vârstă, handicapul, boala cronică necontagioasă, infecția HIV, apartenența la o categorie defavorizată.



**Egalitatea de șanse este un drept!** Tratatul echitabil este un drept fundamental în Uniunea Europeană. Discriminarea pe motive de sex, vârstă, handicap, origine etnică sau rasială, religie, convingeri sau orientare sexuală este ilegală.

Discriminarea la locul de muncă reprezintă o problemă complexă care poate apărea în numeroase forme, de la cele mai subtile până la manifestări directe și grave. Fie că este vorba despre comentarii jignitoare, comportamente de hărțuire sau intimidare, tratament inegal sau încălcări ale drepturilor angajaților – cum ar fi drepturile legate de concediul de maternitate – aceste acte de discriminare nu numai că încălcă principiile de bază ale respectului și egalității, dar afectează și bunăstarea emoțională și fizică a celor vizati. Astfel de comportamente negative pot duce la scăderea încrederii în sine, a stimei de sine și pot pune în pericol sănătatea mentală și fizică a angajaților.

În contextul diversității culturale, de opinie, de vârstă și naționalitate din cadrul mediilor de lucru, ar trebui să se promoveze un mediu armonios, bazat pe acceptare și înțelegere, nu unul marcat de discriminare și ostilitate. Este important să se recunoască și să se abordeze discriminarea, să nu se tolereze astfel de atitudini din teama de a nu pierde locul de muncă.

Cunoașterea drepturilor și a prevederilor Codului Muncii este esențială pentru a putea combate și preveni discriminarea la locul de muncă, indiferent dacă este vorba despre primul job sau unul pe care îl detinem de decenii. Colaborarea cu un avocat specializat în dreptul muncii poate aduce numeroase beneficii în astfel de situații.



### **Codul Muncii: Ce prevede legea în privința discriminării la job**

Abordarea discriminării la locul de muncă în cadrul legislației muncii subliniază angajamentul pentru un mediu de lucru echitabil și respectuos. Codul Muncii, alături de alte acte normative, coduri de conduită și etică sau regulamente interne, stabilește un cadru strict pentru protecția drepturilor angajaților și asigurarea unui climat de lucru nediscriminatoriu.



Este esențial pentru fiecare angajat să fie bine informat cu privire la drepturi salariale sau de altă natură și obligațiile sale, detaliate în contractul de muncă și în regulamentele interne. Acestea cuprind, dar nu se limitează la, aspecte legate de salarizare, beneficii, orarul de lucru, securitatea locului de muncă, responsabilitățile profesionale, oportunitățile de promovare și dezvoltare, concediile și procedurile de demisie sau concediere.

Codul Muncii definește principiile fundamentale privind libertatea muncii, interdicția muncii fortate și promovează egalitatea de tratament în relațiile de muncă. Articolele relevante evidențiază interdicția oricărei forme de discriminare – fie ea directă sau indirectă – pe baza unor criterii precum sexul, orientarea sexuală, vârsta, naționalitatea, rasa, etnia, religia, convingerile politice, originea socială, handicapul, situația familială sau apartenența la sindicate. Mai mult decât atât, se acordă o atenție specială protecției împotriva discriminării pe baza sexului în ceea ce privește remunerarea, pentru munca de valoare egală.



### **Rolul companiilor în combaterea discriminării la locul de muncă**

Angajatorul trebuie să ia măsuri și pentru prevenirea și combaterea actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unității de sancțiuni disciplinare pentru angajații care savăresc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

Este important ca organizațiile să adopte o abordare proactivă împotriva hărțuirii la locul de muncă, acesta fiind un mijloc sigur prin care se poate asigura un mediu de lucru sigur și pozitiv.

Pentru rezultate pozitive în acest sens este necesară dezvoltarea și implementarea unor programe de formare detaliate, care au scopul de a informa angajații despre necesitatea comportamentului adecvat și efectele negative ale hărțuirii.

Introducerea unui sistem transparent și accesibil de raportare a incidentelor este importantă pentru a încuraja victimele să vorbească, eliminând frica de posibile represalii.



Revizuirea periodică și actualizarea politicilor privind anti-hartuirea sunt pași cheie în menținerea eficacității lor. Promovarea unei culturi organizatorice care valorizează deschiderea și responsabilitatea poate contribui semnificativ la prevenirea hărțuirii.

Pentru a demonstra fermitatea cu care lupta împotriva acestui flagel compania poate prezenta exemple concrete de discriminare și adoptarea unor reguli și politici cu 0 toleranță.

Investigarea rapidă și echitabilă a oricărui caz raportat este esențială pentru a sublinia seriozitatea cu care sunt tratate aceste probleme, consolidând astfel un mediu de lucru respectuos și sigur pentru toți.



### **Cum se protejează dreptul la egalitate de tratament și la nediscriminare?**

Prin aplicarea măsurilor trebuie să detectăm și să protejăm victimele discriminării. Din acest motiv, administrațiile trebuie:

- Sa creeze acțiuni pozitive din perspectiva intersecționalității.
- Sa promoveze politici private pentru ca diferitele sectoare sociale și economice să încheie acorduri.
- Sa acorde, în manieră globală, asistență victimelor: – Prin consiliere. – Prin asistență, mai ales, de natură medicală. – Prin aplicarea măsurilor sociale.
- Sa creeze puncte de informare.
- Sa acorde asistență, în mod concret, victimelor care au suferit agresiuni pe internet sau pe rețelele sociale.
- Sa promoveze și respecte incluziunea și egalitatea colectivelor vulnerabile în angajările din sectorul public.
- Sa formeze toate persoanele angajate în sectorul public, funcționarii, autoritățile de aplicare a legii, pe subiectul egalității și nediscriminării.





- Sa promoveze coduri de bune practici, planuri de egalitate si de nediscriminare, precum si protocoale.
- Sa colaboreze cu Avocatul Poporului, Ministerul Procuraturii si institutiile si organismele publice.
- Sa ofere informatii cu privire la Planul pentru egalitate de tratament si nediscriminare, precum si alte planuri si programe importante.
- Sa elaboreze statistici si sa colecteze date.



**Comisia pentru protectia si promovarea egalitatii de tratament si a nediscriminarii, un spatiu in care cetatenii pot participa si un organism consultativ al administratiilor. Cuprinde entitati sociale si profesionale din acest domeniu.**

Principalele functii:

- Sa primeasca informatii despre modul de aplicare a Legii 19/2020, din 30 decembrie, privind egalitatea de tratament si nediscriminarea.
- Sa formuleze propuneri de imbunatatire a serviciilor publice ale administratiilor.
- Sa ofere informatii despre proiecte.



**Contextul si cadrul legislatiei europene in materie de nediscriminare**

Potrivit art. 369 CP, "Incitarea publicului, prin orice mijloace, la ura sau discriminare impotriva unei categorii de persoane se pedepseste cu inchisoare de la 6 luni la 3 ani sau cu amenda".



### Legislație antidiscriminare în România.

În România există o serie de legi care protejează persoanele împotriva tuturor formelor de discriminare:

- Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare
- Legea nr. 48/2002 pentru aprobarea O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare
- HOTARARE nr. 1.194 din 27 noiembrie 2001 privind organizarea și funcționarea Consiliului National pentru Combaterea Discriminării
- Hotărâre nr. 1.258 din 13 august 2004 privind aprobarea Planului național de acțiune pentru combaterea discriminării
- Legea nr. 324 din 14 iulie 2006 pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare
- Legea nr. 27/2004 privind aprobarea Ordonanței Guvernului nr. 77/2003 pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare
- Instrucțiunea CNCD, nr. 1 din 5 martie 2003
- Ordonanța Guvernului nr. 77/2003 pentru modificarea O.G. nr. 137/2003

Alte referințe de ordin general apar în:

- Constituția României (art. 4, art. 16, art.26 )
- Codul Muncii (art.5)
- Codul Civil al României (art.998 - 999)
- Codul Penal al României (art. 247, art. 317)



## Discriminarea la locul de munca

Discriminarea la locul de munca se refera la interzicerea anumitor persoane sa aplice si sa primeasca anumite persoane pe baza de rasa, varsta, sex, religie, inaltime, greutate, nationalitate, handicap, orientare sexuala sau identitatea de gen. In relatia cu sociologia, discriminările la angajare, de obicei, se refera la ce evenimente se intampla in societate la momentul respectiv. De exemplu, in anii 1950-1960 parea ridicol sa se angajeze un barbat afro-american si absolut nemaiauzit de a se angaja o femeie afro-americana in multe slujbe din SUA. Cu toate acestea, astazi in societatea noastra, este norma absoluta de a angaja orice persoana calificata.

Discriminarea la locul de munca s-a redus enorm comparativ cu anii anteriori. Acest lucru se datoreaza unor legi care interzic discriminarea in relatiile de munca. In societatea noastra de astazi, toata lumea este obligata sa trateze toate tipurile diferite de oameni la fel si sa le acorde aceleasi sanse. Daca un angajator incalca aceste reguli, el poate fi actionat in justitie pentru motive de discriminare.

In Romania, protectia drepturilor individuale impotriva discriminarii la locul de munca si in ceea ce priveste accesul la formare profesionala continua (FPC) este reglementata printr-o serie de acte legislative si normativ juridice. Scopul acestor legi este de a asigura un mediu de lucru corect, echitabil si favorabil dezvoltarii profesionale continue a angajatilor, fara a se face diferente pe baza criteriilor discriminatorii.

### 1. Legea nr. 53/2003 – Codul Muncii

Codul Muncii reglementeaza drepturile si obligatiile angajatilor si angajatorilor in Romania.

Prin acest act normativ discriminarea la locul de munca este interzisa in mod explicit.

- **Art. 5 - Principiul nediscriminarii:** Codul Muncii prevede ca "angajatorii nu vor discrimina angajatii pe niciun criteriu (de sex, rasa, etnie, religie, varsta, handicap, orientare sexuala, opinii politice etc.)."

**Art. 60 - Dreptul angajatului de a participa la formarea profesionala:** Prin acest articol s-a stabilit ca angajatii au dreptul de a accesa formare profesionala continua, iar angajatorul trebuie sa asigure conditiile necesare pentru dezvoltarea competentelor acestora, fara a discrimina pe baza unor criterii arbitrare.





## **2. Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați**

Legea 202/2002 are rolul de a reglementa egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați în diverse domenii, mai ales în sfera locului de muncă.

**Art. 4:** Interzice discriminarea pe baza de sex, la angajare, promovare, salarizare, formare profesională continuă și alte aspecte legate de viața profesională.

Totodată, legea promovează accesul femeilor și bărbaților la formare continuă și dezvoltare profesională, fără a face diferențe între sexe.

## **3. Legea nr. 37/2023 privind prevenirea și combaterea discriminării**

Legea 37/2023 este legea care reglementează prevenirea și combaterea discriminării în general, inclusiv la locul de muncă și în domeniul educației și formării profesionale.

**Art. 1:** Definieste discriminarea directă și indirectă, precum și hărțuirea și incitarea la discriminare.

**Art. 2:** Interzice discriminarea pe baza mai multor criterii, inclusiv sex, rasă, vârstă, orientare sexuală, handicap, apartenență politică și religioasă.

Această lege stabilește metode prin care victimele discriminării se pot adresa autorităților și instanțelor de judecată pentru a solicita dreptatea.

## **4. Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap**

Această lege protejează persoanele cu dizabilități, inclusiv în ceea ce privește accesul acestora la locuri de muncă și la formarea profesională continuă (FPC).

**Art. 78:** Prevede că angajatorii sunt obligați să asigure accesibilitatea locurilor de muncă pentru persoanele cu dizabilități, inclusiv accesul la formare profesională.

Totodată, legea impune angajatorilor să adopte măsuri de ajustare a locurilor de muncă pentru a asigura participarea efectivă a persoanelor cu dizabilități pe piața muncii.

## **5. Ordonanța de Urgență nr. 37/2021 privind reglementarea formării profesionale continue (FPC)**



Ordonanta reglementeaza accesul persoanelor angajate la programele de FPC. Principalul obiectiv este cresterea competentelor angajatilor, iar accesul la FPC trebuie sa fie acordat in mod egal tuturor persoanelor, fara discriminare.

**Art. 2:** Reglementeaza dreptul angajatilor de a beneficia de formare profesionala continua pentru dezvoltarea competentelor lor profesionale.

**Art. 6:** Prevede ca formarea sa fie disponibila in mod egal pentru toate persoanele, fara a face distinctii pe baza de gen, varsta, religie, etnie etc.

## **6. Conventiile Organizatiei Internationale a Muncii (OIM)**

Romania, ca stat membru al OIM, este parte la diverse conventii internationale care reglementeaza protectia impotriva discriminarii la locul de munca, inclusiv .

**Conventia nr. 111 privind discriminarea (locul de munca si ocuparea fortata)** – interzice discriminarea pe piata muncii si in accesul la formare profesionala pe baza raselor, culorii, sexului, religiei si altor trasaturi personale.

### **Drept executiional penal - Legea nr. 254/2013, comentarii si jurisprudenta**

Victima discriminarii trebuie doar sa aduca dovada diferentei de tratament (sau a tratamentului identic atunci cand este vorba de persoane aflate in situatii diferite), urmand ca persoana asupra careia planeaza acuzatia de discriminare sa incerce sa demonstreze ca o astfel de diferenta de tratament este fondata pe criterii obiective.

### **Legea nr. 254/2013 privind executarea pedepselor si a masurilor privative de libertate dispuse de organele judiciare in cursul procesului penal, Comentarii si jurisprudenta**

**(1.)** Consideratii generale privind discriminarea<sup>[133]</sup>. Universalitatea, ca principiu de baza al institutiei drepturilor si libertatilor fundamentale ale cetatenilor, este completata printr-un alt principiu, si anume egalitatea in drepturi.



## Dispozitii speciale – Egalitatea in activitatea economica si in materie de angajare si profesie

### Ordonanta 137/2000 - Art. 7. - Constituie contraventie,

conform prezentei ordonante, discriminarea unei persoane pentru motivul ca apartine unei anumite rase, nationalitati, etnii, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, varstei, sexului sau orientarii sexuale a acesteia, intr-un raport de munca si protectie sociala, cu exceptia cazurilor prevazute de lege, manifestata in urmatoarele domenii:

- a) incheierea, suspendarea, modificarea sau incetarea raportului de munca;
- b) stabilirea si modificarea atributiilor de serviciu, locului de munca sau a salariului;
- c) acordarea altor drepturi sociale decat cele reprezentand salariul;
- d) formarea, perfectionarea, reconversia si promovarea profesionala;
- e) aplicarea masurilor disciplinare;
- f) dreptul de aderare la sindicat si accesul la facilitatile acordate de acesta;
- g) orice alte conditii de prestare a muncii, potrivit legislatiei in vigoare.

Participarea angajatilor la programe de formare profesionala continua poate fi rezultatul initiativei acestora sau al recomandarilor angajatorului, in ambele cazuri fiind vizata dezvoltarea competentelor profesionale sau transversale, in functie de nevoile firmei corelate cu nevoile si interesele personale.

## Importanta si dreptul angajatilor de a participa la cursuri de FPC

Participarea angajatilor la programe de formare profesionala continua poate fi rezultatul initiativei acestora sau al recomandarilor angajatorului, in ambele cazuri fiind vizata dezvoltarea



competentelor profesionale sau transversale, in functie de nevoile firmei corelate cu nevoile si interesele personale.

Pentru o dezvoltare profesionala continua eficienta, sprijinul angajatorului trebuie sa fie convergent cu dorinta angajatului de a se califica/perfectiona in domeniul sau de activitate sau de a-si dezvolta acele competente care ii faciliteaza relationarea, ii sporeste implicarea la locul de munca si spiritul de initiativa. Participarea angajatilor la cursuri de formare demonstreaza nevoia privind dobandirea de noi competente.

ORDONANTA Nr. 129/2000 din 31 august 2000 republicata privind formarea profesionala a adultilor mentioneaza:

CAP. I, ART. 4. Formarea profesionala a adultilor are ca principale obiective:

- a) facilitarea integrarii sociale a indivizilor in concordanta cu aspiratiile lor profesionale si cu necesitatile pietei muncii;
- b) pregatirea resurselor umane capabile sa contribuie la cresterea competitivitatii fortei de munca;
- c) actualizarea cunostintelor si perfectionarea pregatirii profesionale in ocupatia de baza, precum si in ocupatii inrudite;
- d) schimbarea calificarii, determinata de restructurarea economica, de mobilitatea sociala sau de modificari ale capacitatii de munca;
- e) insusirea unor cunostinte avansate, metode si procedee moderne necesare pentru indeplinirea sarcinilor de serviciu;
- f) promovarea invatarii pe tot parcursul vietii.

Principalele legi care vizeaza formarea profesionala in tara noastra:

- Ordonanta nr. 129 din 31 august 2000 privind formarea profesionala a adultilor, Republicata
- Hotararea nr. 522 din 8 mai 2003 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonantei Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesionala a adultilor
- Ordin nr. 353/5202 din 23 iulie 2003 pentru aprobarea Metodologiei de autorizare a furnizorilor de formare profesionala a adultilor



- Ordin nr. 501/5253 din 8 octombrie 2003 pentru aprobarea Metodologiei certificării formării profesionale a adulților
- Ordin nr. 35/3112 din 26 ianuarie 2004 pentru aprobarea Nomenclatorului calificărilor pentru care se pot organiza programe finalizate cu certificate de calificare
- Ordin nr. 59/3175 din 4 februarie 2004 privind aprobarea organizării de programe de formare profesională pentru dobândirea de competențe în ocupațiile pentru care nu există standarde ocupaționale
- Lege nr. 200 din 25 mai 2004 privind recunoașterea diplomelor și calificărilor profesionale pentru profesiile reglementate din România
- Ordin nr. 4543/468 din 23 august 2004 pentru aprobarea Procedurii de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale
- Lege nr. 279 din 5 octombrie 2005 privind ucenicia la locul de muncă\*\*\* Republicată
- Lege nr. 1 din 5 ianuarie 2011 Legea educației naționale
- Hotărârea nr. 855 din 6 noiembrie 2013 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă
- Hotărârea nr. 918 din 20 noiembrie 2013 privind aprobarea Cadrului național al calificărilor
- Ordin nr. 3973 din 28 iulie 2014 privind echivalarea nivelurilor de calificare obținute prin sistemul național de învățământ și formarea profesională a adulților, anterior momentului intrării în vigoare a Cadrului național al calificărilor, cu nivelurile de calificare stabilite prin Cadrul național al calificărilor
- Ordin nr. 134 din 27 ianuarie 2016 privind aprobarea Procedurii de atestare a pregătirii și experienței profesionale în scopul recunoașterii experienței profesionale dobândite pe teritoriul României de persoanele care doresc să exercite pe teritoriul unui alt stat membru al UE, SEE sau Confederației Elvețiene activitățile cuprinse în anexa IV la Directiva 2005/36/CE a Parlamentului European și a Consiliului privind recunoașterea calificărilor profesionale
- Ordin nr. 695 din 4 aprilie 2016 privind aprobarea Procedurii de acordare a accesului, pe baza recunoașterii automate a experienței profesionale, pentru persoanele care doresc să exercite



in Romania activitatile cuprinse in anexa IV la Directiva 2005/36/CE a Parlamentului European si a Consiliului din 7 septembrie 2005 privind recunoasterea calificarilor profesionale

- Ordin nr. 166 din 8 februarie 2017 privind aprobarea tarifelor pentru plata membrilor comisiilor de autorizare sau, dupa caz, a supleantilor acestora, a evaluatorilor de furnizori si programe de formare profesionala si a specialistilor pe domenii ocupationale din afara furnizorului de formare profesionala desemnati in comisiile de examinare
- Ordin nr. 3712/1721 din 21 mai 2018 privind aprobarea Metodologiei de elaborare, validare, aprobare si gestionare a standardelor ocupationale si a modelului de standard ocupational
- Ordin nr. 5039/2126/2018 din 5 septembrie 2018 privind aprobarea corespondentei dintre nivelurile Cadrului national al calificarilor, actele de studii/calificare ce se elibereaza, tipul de programe de educatie si formare profesionala din Romania prin care pot fi dobandite nivelurile de calificare, nivelurile de referinta ale Cadrului european al calificarilor, precum si conditiile de acces corespunzatoare fiecarui nivel de calificare
- Hotararea nr. 917 din 15 noiembrie 2018 privind aprobarea Registrului national al calificarilor profesionale din Romania
- Ordin nr. 2495 din 29 noiembrie 2018 privind aprobarea Listei ocupatiilor elementare pentru care se pot organiza programe de calificare de nivel 1
- Ordin nr. 3177/660 din 18 februarie 2019 privind aprobarea Metodologiei de elaborare, actualizare si gestionare a Registrului national al calificarilor profesionale din Romania
- Ordin nr. 3201/543 din 7 februarie 2020 pentru modificarea Metodologiei de elaborare, actualizare si gestionare a Registrului national al calificarilor profesionale din Romania, aprobata prin Ordinul ministrului educatiei nationale si al ministrului muncii si justitiei sociale nr. 3.177/660/2019
- Ordin nr. 1149 din 16 iulie 2020 privind stabilirea domeniilor de activitate si a procedurii pentru autorizarea furnizorilor de formare profesionala sa desfasoare programe de formare profesionala a adultilor in sistem on-line, cu modificari si completari
- Ordin nr. 701 din 17 decembrie 2003 pentru desemnarea institutiei care sa recunoasca automat documentele care dovedesc calificarea dobandita in strainatate, in afara sistemului de invatamant, de cetateni romani sau cetateni ai statelor membre ale Uniunii Europene si ai statelor apartinand Spatiului Economic European





- Ordin nr. 27 din 25 ianuarie 2005 privind modificarea anexei nr. 1 la Ordinul ministrului muncii, solidarității sociale și familiei nr. 701/2003 pentru desemnarea institutiei care să recunoască automat documentele care dovedesc calificarea dobândită în străinătate, în afara sistemului de învățământ, de cetățeni români sau cetățeni ai statelor membre ale Uniunii Europene și ai statelor aparținând Spațiului Economic European
- Ordin nr. 410 din 13 iunie 2005 privind modificarea anexei nr. 3 la Ordinul ministrului muncii, solidarității sociale și familiei nr. 701/2003 pentru desemnarea institutiei care să recunoască automat documentele care dovedesc calificarea dobândită în străinătate, în afara sistemului de învățământ, de cetățeni români sau cetățeni ai statelor membre ale Uniunii Europene și ai statelor aparținând Spațiului Economic European
- Ordin nr. 1151/4115 din 9 martie 2018 privind Lista specializărilor și a perfecționărilor pentru care furnizorii de formare profesională a adulților au dreptul să organizeze programe de formare profesională finalizate cu certificate de absolvire cu recunoaștere națională pentru absolvenții de studii universitare

#### **Bibliografie:**

1. <https://avocat-musat.ro/ghid-practic-despre-drepturile-in-fata-discriminarii-la-locul-de-munca/>
2. Chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.cjraebrasov.ro/files/Discriminarea-notiuni%20generale,%20institutii%20competente.pdf
3. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://igualtat.gencat.cat/web/.content/Ambits/Oficina-Igualtat/Publicacions/Documents/RO\_Llei\_igualtat-WEB\_roman.es.pdf
4. <https://ro.wikipedia.org/wiki/Discriminare>
5. [https://www.codulmuncii.ro/titulul\\_1/capitolul\\_2/art\\_5\\_1.html](https://www.codulmuncii.ro/titulul_1/capitolul_2/art_5_1.html)
6. <https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/24129>



7. Chrome-  
extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.crj.ro/userfiles/phpn548fa.p  
df
8. <https://lege5.ro/Gratuit/gm3tgnbtg4/art-6-interzicerea-discriminarii-lege-254-2013?dp=gy2tgobygi3dq>
9. <https://lege5.ro/Gratuit/gm4temzygu/art-7-egalitatea-in-activitatea-economica-si-in-materie-de-angajare-si-profesie-ordonanta-137-2000?dp=gy3temrtguydq>
10. <https://performer.mpe.ro/legislatie-f-p-c/>
11. <https://www.succesprincalificare.ro/participarea-angajatilor-la-formare-profesionala-continua/>
12. [mmuncii.ro/i33/index.php/ro/legislatie/munca2/formare-profesionala](http://mmuncii.ro/i33/index.php/ro/legislatie/munca2/formare-profesionala)