

# **MANAGEMENTUL INCLUZIV AL DIVERSITĂȚII DE GEN**

**Bune practici de incluziune a persoanelor trans și  
lgb+ pe piața muncii din România**

**Asociația MozaiQ România  
noiembrie, 2019**



**Editor:**

R. Marin

**Grafica:**

Damon Lepirda

**Tehnoredactare:**

Ana Tudor

Tipărit la 

[contact@vergiliu.ro](mailto:contact@vergiliu.ro)

**Proiect susținut prin Fondul IKEA  
pentru Egalitate de Gen, finanțat de  
IKEA România și gestionat de  
Fundăția Comunitară București.**



## **Ce puteți găsi în această broșură**

La finalul primului an de proiect TRANScendent, completăm Ghidul angajatorilor\* pentru managementul incluziv al diversității de gen cu această broșură conținând exemple de experiențe și practici legate de incluziune pe piața muncii. Sperăm să oferim astfel inspirație concretă persoanelor, organizațiilor și companiilor care își doresc să construim împreună o Românie liberă de transfobie și homofobie, rasism, clasism sau ableism.

Ediția de față este una pilot, în format redus. În ediția finală, pe care o pregătim pentru finalul colaborării cu Fondul pentru Egalitate de gen, în cadrul căruia MozaiQ primește sprijinul IKEA România în perioada 2019-2021, sperăm să documentăm un număr mult mai mare de bune practici în companii și organizații, declarații ale unor CEO sau manageri de companie, testimoniale ale persoanelor trans+ și lgb+ pe piața muncii din România.

**Prima secțiune** este dedicată politicilor și practicilor la nivelul companiilor și organizațiilor care lucrează activ la

creșterea nivelului de incluziune pe piața muncii a angajaților trans, lgb+, și nu numai.

**IBM România și Glamazon Germania** (rețeaua de angajați lgbt+ din cadrul firmei Amazon) ne-au fost alături la conferința de managementul resurselor umane "Walk the talk, România!" din 18 noiembrie 2019, cu ocazia primei ediții Unicorns@Work. Mai multe informații despre acest eveniment anual pe [www.t-jobs.org](http://www.t-jobs.org). Din prezentările Daniellei Pacso, respectiv Leo Titei, includem în această broșură câteva selecții.

Tot în această primă secțiune veți putea găsi informații despre practici ale organizației comunitare **MozaiQ**: două evenimente recurente dedicate creșterii angajabilității și incluziunii queer în România, și un modul de training pe care echipa TRANScendent îl oferă companiilor partenere în regim gratuit, pentru a ridica nivelul de conștientizare a avantajelor diversității în rândul tuturor angajaților.

În cea de-a **doua secțiune** vă prezentăm câteva **testimoniale** ale unor persoane trans, precedate de **declarații** din partea top-managementului a două companii angajate în susținerea incluziunii în România. Incheiem secțiunea cu câteva observații despre discriminarea determinată de transfobie pe piața muncii din România.



## Secțiunea I

### Exemple de bune practici



## IBM România: incluziune 100%

În anul 2019 compania IBM a primit pentru al 16-lea an consecutiv scorul de echitate 100%. Începând cu anul 2002, acest scor este calculat în fiecare an de către Fundația Campania pentru Drepturile Omului, pe baza unor cercetări și rapoarte naționale despre politicile și măsurile de protecție a angajaților lgb, trans sau queer.



**IBM's 16<sup>th</sup> consecutive year scoring 100% in Corporate Equality Index**

### HRC Best Places to Work


IBM has been recognized as a Best Place to Work for LGBT+ Equality with a top score of 100 percent on the [2019 Corporate Equality Index](#) and our 16th consecutive year scoring 100 percent on this index!

The Human Rights Campaign Foundation's annual Corporate Equality Index (CEI) is a national benchmarking survey and report on policies and benefits for lesbian, gay, bisexual, transgender and queer employees, launched in 2002. #InclusiveIBM



În cadrul programului *IBM Out Role Model Program*, compania IBM sprijină angajații lgbt+ să devină modele în cadrul companiei, mai ales în regiuni/țări în care comunitatea lgbt+ nu este încă foarte vizibilă și activă. Astfel, persoanele lgbt+ care sunt lideri vizibili în cadrul companiei le vor oferi și altor angajați siguranța că pot fi ei înșiși la locul de muncă.







Acest lucru este benefic pentru companie, având în vedere faptul că oamenii lucrează mai bine atunci când pot fi ei înșiși. In acest sens este de reținut sloganul programului de incluziune la nivelul IBM global: *You can't be what you can't see.*




## IBM Out Role Model Program

The purpose of this initiative is to **make LGBT+ role models and leaders visible for the greater community**, to accelerate the achievement of inclusivity, particularly in IBM regions/countries where there are not yet active and visible LGBT+ communities.

Our aim is to **inspire, support and energize local LGBT+ communities** and their members to feel included, motivated and important. Having LGBT+ leaders who are able to be themselves in the workplace provides a clear indication that others are encouraged to be themselves too. This benefits the organization since people perform better when they can be themselves.

 <b>131</b> Active Out Role Models	 <b>12</b> Leadership development opportunities	 <b>25+</b> Blog posts featured on IBM Pride Gateway
 <b>31</b> Countries all over the world	 <b>34</b> New incoming ORMs in 2018 so far	 <b>44</b> ORMs have earned Ally Championship Practitioner Badge



Politica internă de sprijinire a persoanelor transgender pe parcursul tranziției este un set de măsuri care acoperă o gamă complexă de aspecte, de la cel medical la cel legal, dar și module de învățare și dezvoltare pentru toți angajații în legătură cu acest subiect. Întreaga strategie a companiei în această privință a fost realizată în colaborare cu parteneri precum HRC, PFLAG și Stonewall UK, care au pus la dispoziție companiei cele mai actuale date despre comunitatea



transgender, precum și despre cele mai bune politici și practici de incluziune în mediile de muncă.



### **White Paper Release: IBM's framework supports an employee's entire gender transition journey**

Referred to as "[gender transition guidelines](#)," IBM's workplace transition framework is designed to be an accessible resource for employees and managers and an integral part of IBM's existing, holistic LGBT+ inclusion learning collection of offerings.

The course was developed with a cross-functional team approach, relies significantly on the real-world experience of transgender IBMers, and includes recognized best-in-class policies and procedures from internal and external subject matter experts:

- IBM internal team
- IBM Transgender employees who acted as consultants
- Diversity & Inclusion including LGBT+ Global Inclusion Leaders
- Human Resources including experts on IBM's LGBT+ inclusive policies and benefits
- Learning & Development including Instructional Design experts
- Benefits and Integrated Health
- Services teams
- Legal review to ensure compliance
- External partners

Materials from **external partners such as HRC, PFLAG, Stonewall UK** and others were utilized to ensure up-to-date information on the transgender community as well as alignment with recognized best-in-class policies and practices.

## **Glamazon Germania**

Leo Titei este o persoană transgender din România, care s-a mutat la Berlin în urmă cu câțiva ani, ca angajat Amazon Germania. Ca membru al rețelei de angajați lgbt+ Glamazon, Leo a obținut din partea companiei aprobarea pentru a onora invitația TRANScendent de a prezenta practicile de incluziune Amazon la prima ediție Unicorns@Work, din 18 noiembrie 2019.

Amazon nu tolerează  
discriminare pe bază de:

- culoare,
- naționalitate,
- origine sau grup etnic,
- religie sau credință,
- identitate de gen,
- reatribuire de sex,
- orientare sexuală,
- gen,
- stare civilă,
- dizabilitate,
- vârstă.



## DE REȚINUT

- discriminarea nu este mereu violentă sau reprezentată prin concediere. Aceasta se poate manifesta și prin nerecunoașterea realizărilor, sau neintervenție în caz de bullying, sau nerespectarea spațiului personal, sau glume și remarci neadecvate.
- NU este VINA TA. Ai dreptul la demonitate și la tratament egal.
- Dacă ai nevoie de sprijin adițional administrativ sau emoțional, apelează la organizații de suport LGBT+ precum ACCEPT, MozaiQ, TRANSform.

What  
Do I Do  
Now



## Escalate!



## DE CE E IMPORTANT?

- avem dreptul la demnitate
- avem dreptul la integrare totală și egală la locul de muncă
- nu ar trebui să ne temem de repercusiuni
- expunerea la microagresiuni duce la stare ridicată de stres și dăunează sănătății



## **Asociația MozaiQ: evenimente recurente și traininguri pentru angajați**

În cadrul proiectului TRANScendent am dezvoltat două concepte de evenimente recurente destinate conectării comunității angajatorilor cu comunitatea lgbt+.

**Rainbow Breakfast** este un networking trimestrial pentru manageri de HR/directori de companie interesați/e de practici concrete de incluziune în mediile lor de muncă.

**Unicorns@Work** este un concept care cuprinde 3 activități, desfășurate anual în aceeași zi/spațiu: o conferință de managementul resurselor umane cu accent pe diversitate de gen și incluziune, un târg de locuri de muncă destinat comunității queer din România, un eveniment de public speaking motivațional intitulat T-talks, care aduce pe scena Unicorns@Work vorbitori din comunitate care ne împartășesc experiențele, provocările și aspirațiile lor profesionale.

**Calendarul Rainbow Breakfast și Unicorns@Work** poate fi consultat pe [www.t-jobs.org](http://www.t-jobs.org), secțiunea TRAN Scendent blog.

MozaiQ oferă, de asemenea, companiilor partenere diferite tipuri de training, de la subiecte specifice cum ar fi identități de gen versus identități sexuale și orientări romantice, până la formări de combatere a discriminării. Un exemplu din a doua categorie este prezentat pe scurt aici, iar partenerii interesați ne pot contacta pentru alte detalii și programarea unei sesiuni demonstrative cu factorii de decizie din compania lor.

## **Atelier de formare: Identificarea propriilor prejudecăți și angajarea în gestionarea lor**

**Durata:** 2-2<sup>30</sup> ore

### **Încălzire**

Activitatea 'Cercuri concentrice' – 10 min.

**Chestionar** – 10 min.

Alege răspunsul care se apropie cel mai mult de cum vezi tu lucrurile.

1. Prejudecățile trebuie suprimate sau evitate din gândurile noastre:

a. Nu. Prejudecățile sunt ceva normal și inofensiv; e normal să apară într-un grup.

b. Da. Dacă nu încercăm să reducem prejudecățile la nivel personal, atunci problemele nu o să se termine niciodată.

2 Prejudecățile nu sunt o problemă decât pentru cei care cad victime celor cu comportamente bazate pe prejudecăți.

a. Da. Cei mai mulți dintre noi ne putem duce viața fără să fim afectați de prejudecăți.

b. Nu. O prejudecată este prin definiție o judecată prematură; astfel, în multe cazuri prejudecățile noastre sau ale celor din jur conduc către niște decizii greșite.

3 Cei mai mulți oameni nu au prejudecăți care să-i facă să discrimineze.

a. Da. Cei cu prejudecăți și care discriminează sunt puțini.

b. Nu. Cercetările arată că și cei care consideră că au puține prejudecăți, tot discriminează.

4 Persoanele cu funcții de răspundere au un rol foarte important în ceea ce privește importanța acordată prejudecăților într-o organizație sau comunitate.

Adevărat

Fals

**Ca un soi de concluzie, te rugăm să bifezi afirmațiile care se potrivesc cel mai bine cu ce simți acum:**

\_\_\_ Sunt conștient/ă că am prejudecăți.

\_\_\_ Sunt conștient/ă că există prejudecăți.

\_\_\_ Nu cred că prejudecățile mele mă afectează.

\_\_\_ Am luat unele hotărâri proaste din cauza faptului că am prejudecăți.

\_\_\_ Nu cred că pot să fac ceva pentru a controla prejudecățile.

\_\_\_ Cred că pot să contribui la o schimbare în legătură cu acest subiect.

***Scurtă discuție despre ce vi s-a părut cel mai interesant/relevant (ca experiență proprie) până în acest punct. (5 min)***

**Primul set de întrebări-cheie – 5 min**

De ce sunteți aici? Sunteți obligat/ă sau ați venit din proprie inițiativă? Va simțiți ofensat/ă că ați fost chemat/ă la acest training? Aveți vreun folos de pe urma faptului că ați ales să veniți azi aici? Credeți că dacă sunteți aici înseamnă că aveți nevoie de acest training. pentru că aveți prejudecăți?

(Întrebările vor fi adresate participanților la intervale de 20-30 de secunde, pentru a lăsa timp de reflecție. Moderatorul poate interacționa nonverbal cu participanții, atunci când aceștia au o reacție la una din întrebări (de ex., dacă un participant dă din cap, moderatorul va da de asemenea din cap etc.).

Activitatea "Slapping game" – 10 min

**Al doilea set de întrebări cheie – 10 min**

Ce este o prejudecată?

Ce este un stereotip?

De ce există prejudecățile, cum se formează ele

De ce există stereotipuri, cum se formează ele

Pozitiv vs. negativ: poate fi o prejudecată ceva pozitiv, sau este ea mereu ceva negativ? Dar un stereotip?

Care este legătura dintre discriminare și prejudecăți, respectiv stereotipuri?

Jocuri de rol: diverse situații în care e luată o decizie și/sau Activitatea "Transplantul de rinichi" – 15 min.

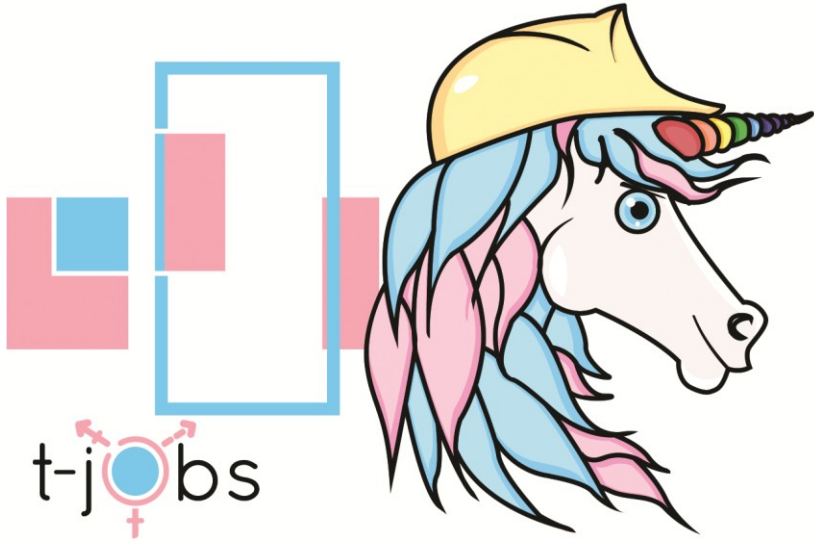
Concluzii: Ciclul celor 3: P D D – 5 min

**Opțional: despre prejudecăți și situații extreme:**  
Activitatea "Antidot cianură" – 30 min.

Planuri individuale de acțiune – 15 min.

Concluziile zile + reflecție – 15 min.





## Secțiunea II

**Declarații ale companiilor și testimoniale din  
comunitatea trans**



Așa cum am arătat și în Ghidul Angajatorilor, pe care această broșură îl însoțește cu exemple concrete de practici ale companiilor și experiențe ale persoanelor queer pe piața muncii, România are un cadru legal care acoperă implicit drepturile persoanelor transgender și lgb+.

Nu există încă legislație specifică pentru recunoașterea identității de gen și recunoașterea persoanelor transgender per se, dar există legislație de combatere a discriminării, precum și de asigurare a egalității de șanse. În plus, România este co-semnatară a unor tratate importante pe acest subiect, cum ar fi Convenția de la Istanbul – și este un stat membru al Uniunii Europene. Prin urmare companiile și entitățile care funcționează pe teritoriul României sunt obligate să respecte cadrul european și cel internațional aplicabil României legat de drepturile persoanelor cu identități de gen diverse, sau orientări romantice și de familie altele decât cea heterosexuale.

Pentru mai multe informații legate de acest subiect, va rugăm să vizitați secțiunea legală din Ghidul Angajatorilor, accesibil pe **www.t-jobs.org** – sau în format tipărit, prin contactarea Asociației MozaiQ.

## **Declarații de sprijin din partea companiilor**

*"Prin incorporarea diversității în compania noastră, producem inovație și rezultate concrete. IBM a îmbrățișat diversitatea, și le oferă angajaților și clienților săi toate oportunitățile pentru a își atinge potențialul maxim."*

**Ginni Rometty**

**Președinta și CEO IBM**

*"Succesul unei agenții creative precum Amber emană direct din talentul dezvoltatorilor de jocuri care formează studiourile noastre. Fie că vorbim de artiști, designeri sau programatori, realizarea unor experiențe interactive memorabile cere cunoștințe desăvârșite în specializarea aleasă, tenacitate în a livra un înalt standard de calitate și viziune pentru a crea un produs original. Aceste calități nu sunt afectate de etnie, religie, orientare sexuală, identitate de gen, sau orice alt criteriu extern de categorizare – ba dimpotrivă, diversitatea amplă de voci în cadrul echipelor noastre conferă un spor substanțial de putere creativă, manifestat prin empatie universală, un liberalism radical al spiritului și deschiderea sistemică la gama infinită de expresie a condiției umane."*

**Mihai Pohontu**

**Fondator și CEO Amber Studio**

## **Testimoniale ale persoanelor trans și lgb+**

*"Probabil sunt una din cele mai norocoase persoane: experiențele mele cu angajatorii (sau mai degrabă cu cei de la HR) a fost una foarte pozitivă. După ce am dat testele tehnice și am dovedit că merit postul respectiv am adus în discuție faptul că sunt trans pentru a nu fi o surpriză la semnarea actelor. Răspunsul lor a fost că sunt o companie care se laudă cu valori de incluziune și nimeni n-a mai pus vreo altă întrebare – în afară de momentul ușor comic în care mi s-au adresat ca și cum aș fi fost FTM, dar am clarificat ușor asta. Firma este de IT iar postul la care am aplicat a fost de programator. Sincer, domeniul asta am văzut să fie cel mai open față de persoane trans comparativ cu alte domenii. Sunt stealth în cadrul firmei și numai cei de la HR știu de faptul că sunt trans.*

*Pot sfătui ca persoanele care aplică pentru postul respectiv să aplice cu numele lor (cel care corespunde identității lor de gen, nota editorului) și să nu aducă în discuție faptul că sunt trans până la etapa finală. Nu e o regulă, dar multe persoane au tendința să te devalorizeze în momentul când află că ești trans. Și dacă tu le-ai dovedit deja că ești demn de postul respectiv nu o să le mai pese așa tare că ești trans.*

*Cât despre mesajul meu pentru angajatori în general: e destul pentru noi că trebuie să explicăm la fiecare persoană la care ne facem coming out povestea vieții noastre. Let's keep business, business."*

**Andreea, 25 de ani, programatoare**

*“Din fericire, nu am avut probleme cu nici un angajator până acum. Am dat interviuri și teste ca la orice angajare, cu numele care îmi reflectă identitatea de gen, după care la discuția de angajare cu cei de la HR, când semnam contractul, negociam salariul etc le precizam că sunt un bărbat trans. le explicam cam cum stă treaba și solicitam să fie discreți cu identitatea mea pe conturile vizibile intern în companie etc. Totul a decurs ok mai tot timpul!*

*Au fost situații când un coleg aflase ceva despre mine dar nu știa sigur și a încercat să mă atace cumva că nu aș fi "bărbat adevărat" – iar persoana de la HR și șefa unde lucram atunci l-au sancționat cu un avertisment. Așa mi-am dat seama că vreau să lucrez în companii multinaționale, unde cât de cât sunt apreciat punctual pentru munca mea, și nu pentru că aș avea CNP diferit sau aș fi vreun "ciudat" într-un fel sau altul.*

*Au fost multe momente unde am fost plăcut uimit de angajatori, unde am fost apreciat pentru curajul de a fi eu însumi într-o societate ca a noastră, în care încă nu e multă vizibilitate trans, prin urmare majoritatea nu știu cum să se pronunțe, cum să se plieze pe situație – mulți sunt curioși să afle mai multe, alții au reacții mai agresive...*

*Cert este că nu trebuie să te dai bătut dacă vrei să muncești și să ai un ban al tău, să poți avea grijă de cei dragi. Nu trebuie să te lași doborât de câțiva oameni nepotrivți, cu păreri adormite. Demonstrează că ce știi să faci nu are legătură cu aspectul fizic și nu afectează cu, nimic viața ta intimă/personală.”*

**Andrei P. 34 ani, OSS tech  
engineer – sys admin & networking**

*“Cazul meu este un pic atipic. Mi-am început tranziția hormonală în martie 2015 (nu lucram pe atunci) iar prin mai, după ce mi s-au limpezit gândurile, am decis să-mi caut ceva de lucru. Nu eram asumată pe atunci în afara comunității LGBT, iar aspectul meu era încă unul masculin. Așa că am aplicat peste tot cu numele din buletin.*

*Am fost chemată la un singur interviu, la o firmă care se ocupă cu distribuția caselor de marcat, și am fost imediat angajată după acest interviu. La interviu ținuta mea era spre feminin, adică blugi negri drepți de damă și pantofi negri “de babă” iar în sus un tricou polo albastru cu 2 numere mai mari decât măsura mea. Lucrez în continuare acolo, pe aceeași poziție de suport tehnic/call center.*

*În prima perioadă am păstrat tăcerea asupra identității mele de gen, ulterior mi-am făcut coming-out unora dintre colegi iar pentru mulți a fost evident că mi se întâmplă ceva, că îmi crescuseră sânii și făceam epilare facială definitivă. În toată această perioadă prezentarea mea a variat, devenind mai feminină pe măsură ce mi se schimbau corpul și fizionomia.*

*Nu am avut conflicte cu colegii sau șefii, doar că se mai întâmplă să-mi folosească numele vechi și adresarea la masculin, iar în documentele interne s-a făcut schimbarea abia după ce mi-am obținut noua carte de identitate.*

*Per total experiența mea a fost una pozitivă, dar o consider atipică pentru că practic eu am tranziționat în timp ce eram angajată aici.*

**Andreea I., 52 ani, suport tehnic**

*“Am avut o experiență pozitivă cu angajatorii. Le-am spus că sunt trans după interviu, și mi-au spus că pentru ei tot ce contează e să-mi fac treaba. Au fost foarte deschiși și susținători. (n.b.: R. a primit invitația la interviu în urma unei recomandări personale către managerul companiei.)*

*Pe de altă parte, un nou coleg auzind o parte din colegi strigându-mă după forma neutră a numelui din buletin, și cealaltă parte după numele ales, m-a întrebat dacă am 2 nume, și dacă le am așa în buletin. Mi-a fost destul de inconfortabil să-i răspund la acele întrebări.*

*Unul din motivele pentru care am ales să lucrez în domeniul în care lucrez, a fost ca să nu am de-a face cu publicul. Mi-ar fi fost imposibil să-mi pot ascunde identitatea din acte dacă aș fi lucrat în domeniul în care sunt specializat de fapt.”*

**S., 34 ani, suport ethnic**



## **Discriminarea persoanelor trans pe piața muncii**

Ca normă, experiențele persoanelor trans pe piața muncii din România nu sunt nici pe departe atât de pozitive ca cele prezentate în testimonialele de mai sus. Așa cum spun chiar persoanele de la care am primit aceste testimoniale, se consideră norocoși că au avut parte de experiențe pozitive.

Încă din sistemul educațional apar probleme precum agresiuni și hărțuire zilnică, atât din partea profesorilor, cât și a colegilor de clasă – ceea ce duce adesea la eșec sau abandon școlar în rândul adolescenților trans. Absolvirea liceului este un deziderat greu sau chiar imposibil de realizat în practică, având în vedere lipsa de măsuri de protecție a adolescenților trans care încep tranziția înainte de terminarea studiilor. Acest lucru are un impact negativ asupra orizonturilor profesionale ale persoanelor queer, în special atunci când vorbim de persoane trans care au început procesul de tranziție medicală și socială și nu au acte de identitate care să corespundă că nume și CNP identității lor de gen.

Principalele piedici în calea angajării persoanelor trans nu sunt însă lipsa actelor de studii sau a unor acte de

identitate corecte, ci lipsa de informații și/sau transfobia din rândul persoanelor care lucrează în companiile și departamentele de recrutare și angajare. Conferința noastră anuală pe tematică managementului diversității și incluziunii în resursele umane se intitulează “Let’s Walk the talk, România!” dintr-un motiv foarte evident: că multe alte lucruri în România anului 2019, multe reglementări foarte bune rămân din păcate la nivel de cuvinte pe hârtie, și nu sunt implementate în practică – iar dacă se începe implementarea lor, acest lucru se face haotic de la o guvernare la altă, sau se întrerupe pur și simplu de către noi miniștri ai muncii, educației sau sănătății – a se vedea în acest sens programele guvernamentale privitoare la incluziunea romilor, în timp ce în cultură românească – așa cum se poate vedea în mass-media sau pe platformele sociale – rasismul rămâne la cotele cele mai înalte.

Revenind la practicile de managementul resurselor umane, raportul Hipo pe anul 2019 despre forța de muncă din România, pe care îl puteți accesa și pe site-ul **[www.t-jobs.org](http://www.t-jobs.org)**, secțiunea Articole, nu menționează absolut nicăieri diversitatea sau elemente de discurs privitoare la incluziunea persoanelor de diferite identități, fie ele etnice sau de gen, că să nu mai vorbim de persoane cu diferite orientări romantice sau cu

dizabilități. Nici măcar femeile nu fac obiectul unor măsurători întreprinse pentru acest studiu, cotate că cel mai important pe subiectul forței de muncă în România, și așteptat de companiile de profil cu foarte mare interes în fiecare an. Există două secțiuni despre ‘juniori’ și ‘seniori’ – fără a se defini însă termenii, prin urmare nu putem fi absolut siguri că raportul face referire la persoane vârstnice, respectiv peste 60 de ani.

Deci la acest nivel al discuției despre diversitate ne aflăm atunci când vorbim despre interesul companiilor în incluziunea persoanelor aparținând unor grupuri minoritare. Iar când vorbim despre șansele persoanelor trans pe piața muncii în acest moment, nu putem să nu vorbim despre nevoia acută de formare în primul rând a managerilor de resurse umane și a team-leaderilor. Până când persoanele care recrutează, selectează și gestionează resursele umane nu își vor admite și gestiona propriile prejudecăți, piața muncii va continua să se afle în deficit de forță de muncă, iar persoanele aparținând unor grupuri profund marginalizate, cum sunt persoanele trans, vor continua din păcate să trăiască în precaritate economică și socială – sau vor părăsi țara pentru a-și putea construi un trai demn.

