



Cofinanțat de  
Uniunea Europeană

2025

# Ghidul

## Persoanelor LGBTQIA+

pe piața muncii din România



Proiect implementat de:

Cu sprijinul:



©2025 MozaiQLGBT

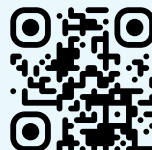
# Unicorns @Work

Un proiect construit  
alături de comunitatea  
LGBTQIA+ pentru a  
crește angajabilitatea,  
vizibilitatea și incluziunea  
membrilor acesteia pe  
piața muncii din România.

**Visuals by:**

**/metafora[dot]studio**

metafora  
STUDIO





Cofinanțat de  
Uniunea Europeană

# Ghidul

## Persoanelor LGBTQIA+

pe piața muncii din România

Autor:  
**dr. Roxana Marin**



PROIECT IMPLEMENTAT DE:



CU SPRIJINUL:



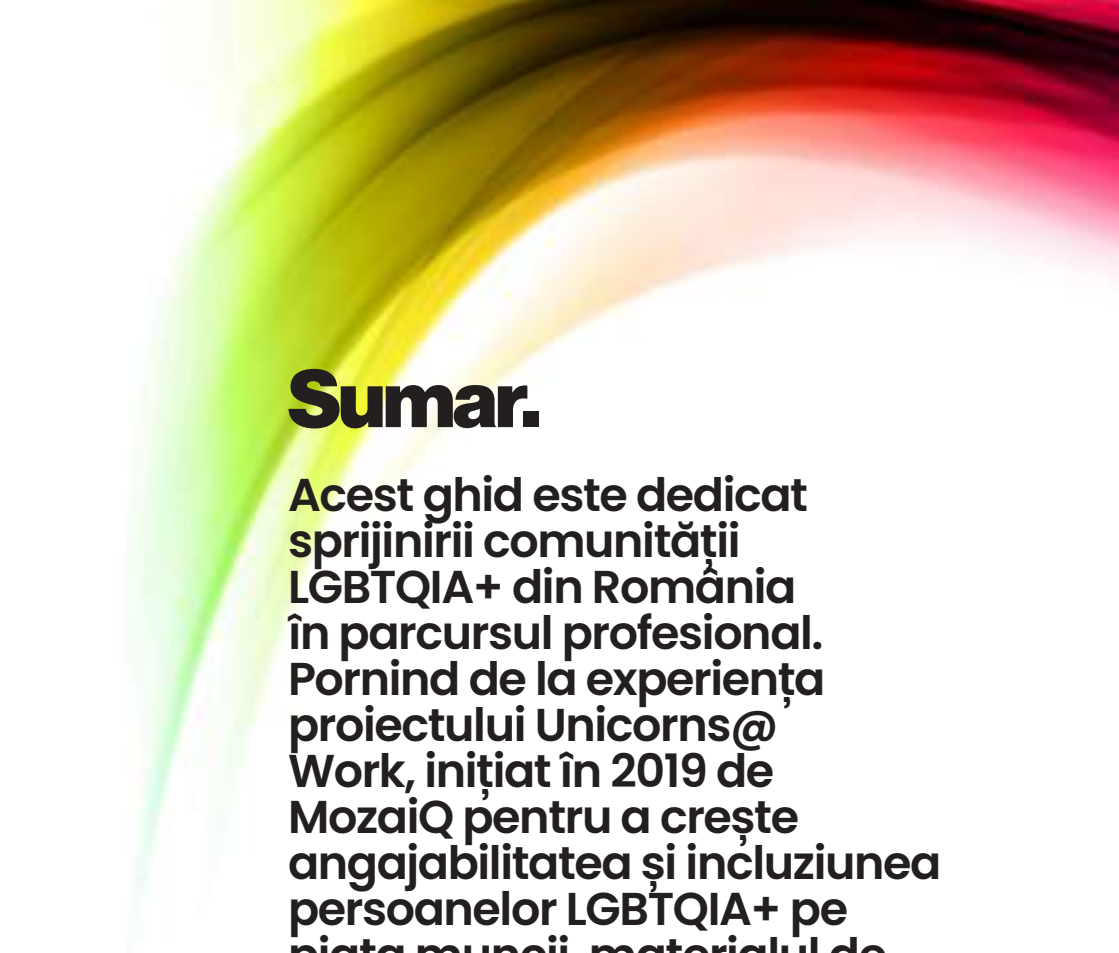
## Disclaimer:

©2025 MozaiQ LGBT

Acest material este realizat în cadrul proiectului Q Center – Centru Comunitar Intersecțional LGBTQ+, derulat de Asociația MozaiQ în parteneriat cu Asociația Eu Sunt! Tu? și Asociația EasyECO și este cofinanțat de Uniunea Europeană.

Punctele de vedere și opiniile exprimate sunt doar ale autorului și nu le reflectă în mod necesar pe cele ale Uniunii Europene. Uniunea Europeană nu poate fi trasă la răspundere pentru acestea.

[/mozaiqlgbt.ro](https://mozaiqlgbt.ro)



# Sumar.

**Acest ghid este dedicat sprijinirii comunității LGBTQIA+ din România în parcursul profesional. Pornind de la experiența proiectului Unicorns@ Work, inițiat în 2019 de MozaiQ pentru a crește angajabilitatea și incluziunea persoanelor LGBTQIA+ pe piața muncii, materialul de față oferă sfaturi practice și resurse esențiale.**

Veți găsi informații utile despre căutarea unui loc de muncă, pregătirea optimă a CV-ului, cum să abordați interviul, precum și despre recunoașterea și crearea unui mediu de lucru incluziv. Ghidul abordează, de asemenea, provocările specifice și microagresiunile întâlnite la locul de muncă și prezintă resursele oferite de MozaiQ pentru susținerea comunității.

**Haide să  
explorăm  
cum să ne  
construim  
un parcurs  
profesional  
*autentic.***

DESCOPERĂ GHIDUL



# 123

## Introducere

### Proiectul Unicorns@Work

Cum a început proiectul și care sunt direcțiile strategice care ne ghidează: sprijinul comunității LGBTQIA+ și promovarea incluziunii reale pe piața muncii.

PAG 08

## Bune practici

### Căutarea unui loc de muncă

Strategii și resurse utile pentru procesul de angajare al persoanelor LGBTQIA+, cu accent pe rețele de sprijin și prezență profesională online.

PAG 10



## Ghid de redactare

### Pregătirea CV-ului

Recomandări pentru redactarea unui CV clar și convingător, adaptat parcursului tău profesional, alături de exemple și sugestii.

PAG 16



# 45

## Interviul

### Cum te prezinți pentru jobul dorit

Descoperă ce presupune un interviu reușit – de la cum te pregătești până la cum îți păstrezi autenticitatea în fața întrebărilor dificile.

PAG 24

## Incluziune

### Un mediu de muncă incluziv

Explorează ce înseamnă un loc de muncă incluziv pentru persoanele LGBTQIA+ și cum poți evalua nivelul real de acceptare într-o organizație.

PAG 28



Credit: Christin Hume, Unsplash

# 6

## Climat

### Provocări și microagresiuni la job

Cum se manifestă microagresiunile față de persoanele LGBTQIA+ la locul de muncă, ce impact pot avea și ce opțiuni există pentru a reacționa și a te proteja.

PAG 30

# 7

## Instrumente

### Resursele MozaiQ

Descoperă resursele MozaiQ pentru susținerea carierelor persoanelor LGBTQIA+ și dezvoltarea culturilor organizaționale incluzive.

PAG 34



# 1

Introducere

## Proiectul Unicorns@Work



Credit: Freepik.com

**Proiectul nostru a demarat în 2019, sub denumirea TRANScendent. Timp de 3 ani, ne-am concentrat pe comunitatea trans, cea mai la risc pe piața muncii din România.**

În 2019-2022 am dezvoltat instrumente și practici pe care ulterior le-am pus în slujba întregii comunități LGBTQIA+: cursuri de calificare, consiliere, intermediere, evenimente comunitare și profesionale. Conceptul Unicorns@Work a fost dezvoltat alături de comunitate, pornind de la prima ediție în toamna anului 2019. De la bun început am urmărit două priorități, iar activitățile noastre sunt în continuare îndreptate către acestea. Prima direcție este orientată către creșterea angajabilității și satisfacției profesionale în rândul membrilor comunității noastre.

De-a lungul celor 6 ani de când am demarat povestea U@W, am oferit sprijin pentru angajare unui număr de peste 300 de persoane. Acestea au beneficiat de consiliere vocațională, sprijin financiar pentru obținerea de calificări și certificate necesare pentru angajare, evenimente comunitare și de networking, stagiatuuri, cursuri, referire pentru angajare, ghiduri precum acesta.

O altă premieră națională în cadrul acestui proiect a fost lansarea primului raport despre persoanele trans și queer pe piața muncii din România, realizat de Fen Fotache și îngrijit de Roxana Marin, raport lansat în 2021. În 2025 vom lansa a doua ediție a acestui raport. Pentru îmbunătățirea calității vieții LGBTQIA+ din România este necesară documentarea realităților noastre, de către noi înșine. Suntem mândri că am dat startul în această direcție, și ne bucurăm de rezultatele fiecărei persoane din comunitate care a reușit să acceseze un loc de muncă cu ajutorul nostru.

A doua direcție prioritară pe care o urmărim cu activitățile noastre este creșterea nivelului de incluziune pe piața muncii din România. Oferim companiilor servicii de training și consultanță pentru a le ajuta să ia decizii corecte în recrutarea și gestionarea forței de muncă din rândul comunității noastre.

În 2019, Unicorns@Work a fost primul eveniment de networking între angajatori și comunitatea LGBTQIA+ din România, unde am lansat de altfel și invitația la incluziune 'pe bune' - pe care ne bucurăm că au preluat-o și alții. Una din cele mai mari probleme pe care o au angajatorii din România este retenția de personal. Din păcate, multe persoane LGBTQIA+ din România emigrează în țări cu un nivel mai scăzut de homofobie și transfobie, România pierzând astfel profesioniști reductabili în toate domeniile, de la IT la medicină, construcții, servicii, producție. Companiile cu care lucrăm și-au dat seama de acest lucru și întreprind măsuri concrete pentru a transmite un mesaj incluziv către comunitate. Astfel, portofoliul nostru a ajuns în 2025 la peste 20 de companii, printre care: Global Solutions Center, Lenovo România, Google România, IBM România, Kellanova, MAC Cosmetics, Harman România. Numărul companiilor partenere este în continuă creștere, iar numărul angajaților LGBTQIA+ care sunt out în mediile lor de muncă este de asemenea în creștere.

La fiecare training și eveniment pe care îl organizăm în companii, noi membri ai comunității noastre ni se alătură și ne sprijină demersul de creștere a vizibilității și incluziunii LGBTQ+ la locul lor de muncă. Astfel, cele două priorități cu care am pornit la drum se întâlnesc, iar credința noastră într-o Românie incluzivă se întărește.



300+

## Persoane LGBTQIA+

sprijinite pentru angajare

[2019–2025]



20+

## Companii partenere

implicate activ în inițiative de incluziune

[2025]



Credit: Freepik.com

## Bune practici

# Căutarea unui loc de muncă

**Fiecare dintre noi avem moduri diferite de a urmări oportunitățile de angajare pentru care am putea fi potriviți.**

În cele ce urmează vă oferim câteva lecții învățate din munca noastră de consiliere, reflectând atât bunele practici cât și greșelile oamenilor din comunitate cu care am lucrat în ultimii 10 ani.

Platforme profesionale precum LinkedIn, Ejobs, Jooble sau FlexJobs sunt importante și nu trebuie neglijat modul în care arată profilul dvs. pe aceste platforme. La fel ca mersul la sală sau alte activități care dau rezultate doar dacă vă țineți de ele, profilul dvs. pe astfel de platforme trebuie întreținut și actualizat permanent. De asemenea, dacă utilizatorii pot posta și reacționa la postări, este de dorit să fiți activi în acest sens. Postați din când în când, și mai ales reacționați constant la postările altora. În felul acesta veți rămâne în atenția algoritmilor, iar feed-ul dvs va fi mai bogat. Rețelele noastre de prieteni sunt o sursă importantă de informații și recomandări.

O chestiune observată de noi este că uneori prietenii dau sfaturi și recomandări la care persoana în căutare de job nu reacționează, nefăcând ceea ce îi sugerează prietenul/prietenă respectivă. Este important să aveți în vedere că acest lucru poate conduce prietenii/familia la concluzia că nu doriți de fapt să lucrați, ceea ce poate atrage întreruperea sprijinului. E desigur mai complicat de atât, având în vedere că sunt relații personale - dar dacă ne monitorizăm puțin comportamentul pentru a arăta apreciere față de ajutorul primit, vom menține relația pe zona de sprijin. De-a lungul celor 6 ani de când am demarat



Credit: Freepik.com



## Găsirea unui loc de muncă este în sine un job full-time.

Este deci indicat să faceți acest lucru cu responsabilitate și disciplină, respectiv să aveți un program de lucru dedicat acestui scop. În perioadele în care nu lucrăm putem fi mai susceptibili la stări negative, în care procrastinăm, dormim mai mult, ne plângem mai des. Acest lucru nu este benefic nici pentru sănătatea noastră mentală și fizică, și nici pentru atingerea obiectivului urmărit: găsirea unui loc de muncă.

Este recomandat să vă treziți la aceeași ora în fiecare zi de săptămână, să începeți ziua cu 2-3 ore de căutări și aplicații, apoi să faceți o pauză de prânz după care să faceți mișcare sau să ieșiți afară pentru socializare sau chestiuni practice. În perioadele acestea de căutare, este bine să vă dedicați o parte din timp în fiecare zi unei activități pe care nu ați avea timp să o faceți dacă ați lucra: un hobby precum cititul, sportul, pictatul, programarea, muzica, orice activitate care vă pasionează și vă stimulează pozitiv.

Este important să aveți astfel de activități și atunci când lucrați, dar în perioadele de căutare este și mai important, deoarece suntem mai pasibili la stări emoționale negative.

Chiar dacă avem deja un loc de muncă, poate fi util să avem CV-ul în baza de date a unei companii de recrutare.



**Recomandare:**

**2-3 ore/zi  
dedică-le căutării  
și aplicării la joburi**

apoi echilibrează-ți ziua cu lucruri care te încarcă pozitiv



## Agenții de recrutare pentru diferite domenii



### Manpower Group Romania

[www.manpower.ro](http://www.manpower.ro)

Candidați cu și fără  
studii superioare,  
domenii diverse

Național

Străinătate

### Adecco Romania

[www.adecco.com/ro-ro](http://www.adecco.com/ro-ro)

Diferite domenii,  
mai ales poziții de  
management

Național

Europa de Est

### BIA Human Resource Management Services

[www.bia.ro](http://www.bia.ro)

Candidați cu și fără  
studii superioare,  
domenii diverse

Național

Europa Centrală

Europa de Est

### Lugera & Makler Romania

[www.lugera.ro](http://www.lugera.ro)

Candidați cu și fără  
studii superioare,  
domenii diverse

Național

Străinătate

### APT

[www.prohuman.ro](http://www.prohuman.ro)

Candidați care doresc  
să lucreze în IT, BPO,  
finanțe-bănci, inginerie,  
farma și medical

Național

Străinătate

### EPIC Business Human Strategy

[www.epichr.ro](http://www.epichr.ro)

Agencie care se ocupă  
de recrutare middle și  
top management

Iași

Restul țării (uneori)

### Randstad Romania SRL

[www.randstad.ro](http://www.randstad.ro)

Candidați cu și fără  
studii superioare,  
domenii diverse

Național

Străinătate

### Camera de Comerț și Industrie Româno - Germană

[www.ahkrumaenien.ro](http://www.ahkrumaenien.ro)

Asigură selectarea de  
personal și preselecția  
candidaților pentru  
întreprinderi mici și mijlocii

Național

Germania

## Crewlink

[www.crewlink.ie](http://www.crewlink.ie)

Partener în recrutare și training de personal pentru linia aeriană Ryanair

Național

Străinătate

## DARE

[www.dare.com.ro](http://www.dare.com.ro)

Candidați de la junior până la top management, diverse domenii

Național

## DK Global Recruitment

[www.dkglobalrecruitment.com](http://www.dkglobalrecruitment.com)

Candidați care vorbesc limbi străine și își doresc un job în BPO

Național

Europa de Est

## Dr. Pendl & Dr. Piswagner Romania

[www.ppromania.ro](http://www.ppromania.ro)

Poziții de conducere

Europa de Est

Europa Centrală

## Evolve today

[www.evolutetoday.ro](http://www.evolutetoday.ro)

Candidați care își doresc o carieră în IT, marketing, logistică

Național

## Gabteo Consult

[www.gabteo.ro](http://www.gabteo.ro)

Construcții, contabilitate, marketing, vânzări, IT

Național

## Head Hunting IT

[www.headhuntingit.com](http://www.headhuntingit.com)

Candidați care își doresc o carieră în IT

Național

Străinătate

## Humangest Group

[www.humangest.ro](http://www.humangest.ro)

Candidați juniori și specialiști cu experiență care își doresc o carieră în energie, IT, banking, auto, contabilitate, logistică, vânzări

Național

Străinătate

## Hunt Recruitment

[www.huntrecruitment.ro](http://www.huntrecruitment.ro)

Servicii bancare și financiare; Corporate; Inginerie; Tehnologie și IT

Național

Străinătate

### Non Stop Consulting

[www.nonstopconsulting.com](http://www.nonstopconsulting.com)

Candidați cu și fără studii superioare, domenii precum farma, medicină, chimie, îngrijire, educație, digital, marketing

Național Străinătate

### Personnel Outsourcing

[www.personnel.com](http://www.personnel.com)

Diversitate mare de domenii, de la producție la publishing

Național

### Qpas

[www.qpas.ro](http://www.qpas.ro)

Diversitate mare de domenii, de la educație la contabilitate sau construcții

Național

### RIAN & Partners

[www.rian-partners.com](http://www.rian-partners.com)

Producție, logistică, inginerie, contabilitate

Național

### SBA Flex Recruitment

[www.sbaflex.com](http://www.sbaflex.com)

Producție și logistică

Olanda și Țările de Jos

### Silverhand

[www.en.silverhand.eu](http://www.en.silverhand.eu)

Producție, transport, logistică

Austria Germania  
Țările Nordice

### Smart Recruit

[www.smartrecruit.ro](http://www.smartrecruit.ro)

Producție, IT, logistică

Național

### Talenter Romania

[www.talenter.com/  
talenter-romania](http://www.talenter.com/talenter-romania)

Telecomunicații și auto

Național Străinătate

### Teamland

[www.teamland.ro](http://www.teamland.ro)

Construcții, producție, contabilitate, financiar, medical-farma, juridic, agricol

Național

## Temps

[www.tempsshr.ro](http://www.tempsshr.ro)

Joburi de birou

Național

## VON Consulting

[www.vonconsulting.ro](http://www.vonconsulting.ro)

Joburi in IT

Național

Străinătate

Nu e vital în această prima etapă să știi prea multe despre compania la care aplicați. Ar fi de dorit să aplicați la cât mai multe poziții, fără să vă gândiți la acest moment dacă e o companie incluzivă cu persoanele lgbt+ sau nu. Cel mai pragmatic e să aplicați la toate joburile la care aveți o șansă cât de mică, iar dacă sunteți invitat/ă la un interviu sau probă de lucru, veți avea de făcut atunci un pic de cercetare despre compania respectivă.





Credit: Freepik.com

Ghid de redactare

# Pregătirea CV-ului

**În paginile următoare vă oferim două exemple de CV după care să vă orientați atunci când îl realizați pe al dvs.**

Înainte de aceasta, vă oferim o serie de recomandări și exemple care să vă ajute să înțelegeți cum să completați anumite secțiuni, astfel încât CV-ul dumneavoastră să reflecte cât mai bine cine sunteți și ce puteți oferi.

În zilele noastre, tot mai mulți oameni își fac CV-ul cu ajutorul ChatGPT sau altor aplicații. Ca mai toate lucrurile legate de folosirea AI, și aici trebuie să știi ce să îi soliciteți AI-ului, și cum să formulați solicitările pe care i le adresați. Consilierii noștri vă pot ajuta să învățați cum să faceți acest lucru, cum să vă dați seama că ceea ce primiți de la AI este și ceea ce trebuie, cum să repetați sau rafinați solicitările astfel încât să ajungeți exact la ce vă trebuie. Între timp, în secțiunea aceasta vă oferim câteva observații și recomandări pentru realizarea CV-ului în modul clasic.

## A. Profilul personal

**Aceasta nu e o secțiune obligatorie, dar poate fi utilă în CV.** Practic, în câteva propoziții va descrieți cele mai importante elemente din educație și experiență profesională, încercând să sintetizați elementele cele mai atractive: ani de experiență, abilitățile cele mai dezvoltate, calificări și certificări. De obicei aceste rânduri sunt imediat sub datele personale (nume, oraș, adresa de email, număr de telefon), chiar înainte de educație.

Întă câteva **exemple** →



Contabil autorizat Ceccar,  
experiență 10 ani în mediul  
IMM și ONG-uri, management  
bugete de până la 1.000.000  
Euro, coordonare departament  
administrativ până la 6 angajați.



Comunicare și organizare  
evenimente, experiență 3  
ani în agenții de marketing  
și mediul ONG.



Barista cu peste 5 ani  
experiență în cluburi  
și baruri de prestigiu,  
acreditare SCA



Șofer categoria B, C și D,  
transport persoane și  
mărfuri, atestat CPC

## B. Date personale

**La secțiunea date personale rețineți că nu trebuie să menționați nici data nașterii, nici religia, nici genul.** La nume, persoanele trans care nu au buletinul schimbat au de luat o decizie: să își treacă în CV numele din buletin, sau cel din viața lor reală? Recomandăm să vorbiți despre aceasta cu unul din consilierii noștri (vezi la finalul acestui ghid.). Dacă luați decizia singur/ă/x, țineți cont de faptul că a fi out cu HR-ul de la începutul procesului de recrutare prezintă riscul de fi respins/ă/x sub un pretext oarecare (nu corespundeți ca studii, experiență etc). În același timp, a fi out de la început vă scutește de multe bătăi de cap ulterioare, având în vedere că toată lumea ar folosi pronumele corecte, iar departamentul de HR ar fi obligat să vă protejeze identitatea (în caz contrar, fiind pasibili în fața legii.)

# Testimonial.

“

A., 26 de ani

Înainte să îmi schimb buletinul, precum și după ce am făcut acest demers pe cale administrativă (CNP-ul rămânând, astfel, deconspirativ), am făcut tot posibilul să împing cât mai mult discuția despre acest subiect. În CV aveam trecut numele ales, fără vreun adagiu în acest sens, chiar și înainte să încep tranziția hormonală. Când venea momentul în care trebuia să înaintez către HR buletinul, continuam să nu dau explicații. Le ofeream buletinul sau copia, îl scanau și salvau, iar la un moment dat, bănuiesc, observau și CNP-ul discordant. Fiind atât de târziu în proces și fiind joburi în domenii suficient de “moderne”, subiectul se deschidea timid și se închidea rapid. În funcție de contextul în care s-ar afla o persoană trans înainte de schimbarea buletinului, abordarea asta ar putea nu doar să nu meargă, dar și să o pună în pericol în mod neneesar. Eu mi-am permis să aleg confortul neconfruntării în favoarea potențialei nesiguranțe, pentru că știam că riscul era, de fapt, minor. Dar ce aș sfătui o persoană trans înainte de acte schimbate, ar fi, pe cât de trist și insidios sună, să se îndrepte către o abordare cât mai jovială și îndrăgibilă din start, astfel încât, oricare ar fi momentul aducerii în discuție a identității, lubrifianul social să fi funcționat deja în avantajul lor.”

## C. Studii

**Continuăm cu educația (sau studiile).** Multe persoane din comunitatea noastră nu au studii complete: fie au liceu fără bac, fie au un an sau chiar toți anii de facultate, dar fără licență luată. Vă recomandăm să vă treceți anii de studii, ca în exemplele de mai jos, fără a preciza dacă aveți sau nu bacalaureatul sau licența luate. Dacă aveți certificări și calificări, treceți-le tot aici.

## D. Experiența profesională

**Următoarea secțiune la care e nevoie de puțină atenție este experiența profesională.**

Aici puteți proceda în cel puțin două moduri. Puteți lista experiențele dvs în ordine invers-cronologică, pornind de la cel mai recent job și mergând în jos la cele anterioare (modelul A, cronologic - vezi exemple în paginile următoare) sau puteți grupa experiențele în funcție de profilul joburilor (modelul B, competențe). În principiu, modelul A este folosit dacă nu avem o diversitate foarte mare de experiențe, atunci când suntem mai la început de drum, iar modelul B este adecvat pentru persoanele cu o sumă de experiențe care pot fi grupate pe domenii. Desigur, există numeroase alte modele de CV, inclusiv platforme pe care vă puteți adăuga informațiile și obține un CV formatat, dar în acest ghid vi le oferim pe acestea două.

Ca observații finale pe marginea acestei secțiuni: cei mai mulți dintre noi, atunci când ne facem un CV, avem tendința de a ne subaprecia, și de aceea tindem să formulăm lucrurile insuficient de atrăgător. Pentru a vă ajuta să vă 'vindeți' cât mai bine, vă sugerăm să nu uitați să menționați cât mai multe din competențele angajabile pe care le implicau respectivele joburi (gestionare de stoc, customer care, predare, management, bugetare, contabilitate) și să folosiți cifre ori de câte ori e posibil. Din discuțiile noastre cu manageri de HR și profesioniști din zona de recrutare din ultimii ani, am înțeles că este apreciat efortul candidaților de a spune cât mai clar ce skilluri au (ce știu să facă exact), ce realizări importante au în portofoliu, ce alte abilități (soft skills) le completează profilul care le dau o notă de unicatitate ce poate îmbogăți o echipă (public speaking, activități sportive, voluntariat pe sănătate/mediu etc).



**Recomandare:**

## Nu uita

**să menționezi  
ce știi să faci  
concret, ce ai  
realizat și orice te  
face unic – chiar  
și hobby-uri sau  
voluntariat!**



Ține minte:

Menționează limbile străine, chiar și fără certificat!

## E. Limbile străine

**Limbile străine sunt tot mai importante la angajare.** Mulți angajatori nu cer un certificat, deci treceți neapărat în CV toate limbile străine pe care le vorbiți, sau în care vă descurțați. Dacă ați lucrat sau locuit într-un mediu/țară în care se vorbea limba respectivă, nu uitați să spuneți asta la interviu. Rețineți: unii angajatori au un test de limbă ca parte din procesul de angajare.

## F. Hobby-urile

**Acestea nu sunt obligatoriu de inclus în CV.** Totuși, în funcție de mediul de lucru la care aspirați, pot fi relevante în procesul de recrutare și selecție. Deci recomandarea noastră e să le treceți în CV, doar să aveți grijă să fie lucruri despre care să puteți vorbi fără să vă jenați și să puteți da exemple de realizări în caz că se abordează subiectul la interviu.

## G. Permisul auto

Acesta nu este obligatoriu de trecut în CV decât dacă este relevant pentru jobul la care aplicați.

## H. Referințe

**Acestea trebuie neapărat incluse la finalul CV-ului dumneavoastră.** Recomandăm să includeți 1-2 persoane (minim una) care pot da referințe despre dvs. Acestea pot fi persoane cu care ați lucrați sau lucrați, persoane din organizații la care ați voluntariat, profesori, în general persoane care vă cunosc caracterul și experiența destul de bine și, desigur, vă pot recomanda cu căldură în caz că sunt sunați sau contactați pe email.

**Angajatorii apreciază competențele lingvistice. Ai locuit sau lucrat într-o țară străină? Spune asta la interviu!**

## Am început această secțiune cu observația că foarte mulți oameni își fac CV-ul cu ChatGPT în zilele noastre.

Încheiem cu observația că cel mai de folos lucru la ChatGPT este că vă puteți customiza mult mai ușor CV-ul, astfel încât să se potrivească 'mănușă' cu jobul la care aplicați. Practic, ce trebuie să faceți este să încărcați în ChatGPT CV-ul dvs. și anunțul de angajare și să îi solicitați să vă editeze CV-ul pentru a se potrivi mai bine cu cerințele job-ului la care doriți să aplicați. Puteți edita în felul acesta de mai multe ori, cerându-i AI-ului să vă facă CV-ul să păreți mai creativ sau mai tehnic, excelent la munca în echipa sau la proiectarea de bugete. Ideea ar fi să se regăsească în CV-ului dvs. cât mai multe elemente-cheie din anunțul de angajare/descrierea postului la care aplicați.

**Aceștia sunt pașii pe care trebuie să îi urmați:**

1

### Încarcă CV-ul tău

Folosește butonul „” (atașează fișier) din fereastra de chat. Asigură-te că este într-un format accesibil (PDF sau .docx).

2

### Adaugă informațiile din anunțul de job

Copiază textul anunțului și lipește-l în chat. Include neapărat cerințele, responsabilitățile și competențele căutate. Exemplu: „Acesta este anunțul pentru care vreau să aplic: [include textul anunțului]”

3

### Cere adaptarea CV-ului tău

Formulează o solicitare clară, ca de exemplu: „Te rog să adaptezi CV-ul meu pentru acest job. Concentrează-te pe experiențele și abilitățile relevante față de ce se cere în anunț. Poți reformula anumite secțiuni ca să fie mai convingătoare.”

4

### Rafinează și verifică

Formulează o solicitare clară, ca de exemplu: Cere variante diferite dacă ai nevoie – una mai scurtă, mai formală sau adaptată pentru o anumită industrie. Revizuieste tot înainte de trimitere. Exemplu: „Poți rescrie acest paragraf pentru a accentua mai mult calitatea [X]?”

# Model A

## Structurat pe **cronologic**



### Sfat util:

Pentru a-ți crea rapid și ușor un CV ca acesta, cu aspect modern și atractiv, poți accesa [www.enhancv.com](http://www.enhancv.com). Platforma este intuitivă, cu acces gratuit prin înregistrarea unui cont, având multiple șabloane și funcții de bază pentru a-ți construi CV-ul într-un mod cât mai profesionist.



## MIHAI POPA

### ROLUL PENTRU CARE APLICI

#### EXPERIENȚĂ

**Policy Center for Roma and Minorities** București, România  
Asistent educațional 01/2017 - Present  
Sprijin educațional (ajutor la teme, meditații individuale, activități în aer liber sau în oraș) menite să reducă decalajul educațional dintre elevii romi și săraci și elevii ne-romi, la Clubul de Educație Alternativă din Școala 141, cartierul Ferentari.  
Co-facilitarea și susținerea activităților și ieșirilor invitaților, realizate de voluntarii corporativi și străini ai PCRM.

**Centrul Comunitar AAA** București, România  
Facilitator sprijin educațional 07/2016 - 12/2016  
Ateliere de alfabetizare și creativitate pentru copiii din cartierul Sălaj în perioada verii: origami, paper crafting, comunicare, sport, reciclare creativă. Sprijinit și co-facilitat ateliere susținute de parteneri precum Quantic, CARE, MATKA. Am implementat proiectul „Sălaj, My Love, finanțat de ARCUB și coordonat de Ana Mohr, din partea Asociației Carusel. În timpul lunilor de școală, am organizat o rotație săptămânală de 10 voluntari care au oferit sprijin educațional (ajutor la teme, meditații individuale) menit să reducă decalajul educațional dintre elevii romi și săraci și elevii ne-romi.

**Grupul CARE** București, România  
Facilitator de sprijin educațional 01/2014 - 01/2016  
Sesiuni de co-facilitare și alte evenimente educaționale pentru elevii de liceu, ca parte a diferitelor proiecte implementate de CARE și parteneri:  
Clubul de dezbateri al elevilor romi Shukar (parteneri ARDOR și Agenția Împreună)  
Furnizarea de formare de bază în domeniul diversității de gen pentru 250 de consilieri educaționali din București (partener CMBRAE)  
Programul de mentorat pentru liceenii romi din Slatina, județul Olt (partener Agenția Împreună)

**Transgender Europe** București, România  
Stagiar de advocacy 09/2015 - 11/2015  
Cercetare, implementare campanie, raportare, asistență executivă pentru diferite proiecte.

**Hewlett Packard România** București, România  
Consultant suport și comunicare 01/2012 - 01/2014  
Suport și comunicare pentru echipa tehnică și de business development.

**Stefanini România** București, România  
Asistent tehnic 01/2009 - 01/2012  
Asistență tehnică pentru studii clinice.

**Angeles Caidos** Buenos Aires, Argentina  
Artisan 01/2007 - 01/2008  
Proiectarea și fabricarea de obiecte artisanale, ca proiect antreprenorial independent.

#### CONTACT

+4072xxxxxxx  
@mihai@popa.ro  
[www.linkedin.com/in/Mihai-Popa](http://www.linkedin.com/in/Mihai-Popa)  
Bucuresti

#### EDUCAȚIE

**Politehnica București**  
Licență Inginerie aeronautică  
09/2004 - 06/2007

**Bridging the Gap România**  
Certificat în Peer-to-Peer Fundraising  
06/2015

#### LIMBI STRĂINE

ENGLEZĂ **Advanced** ●●●●●

SPANIOLĂ **Advanced** ●●●●●

#### REFERINȚE

+4072xxxxxxx Marian Ion

+4072xxxxxxx Robert Andrei

# Model B

## Structurat pe competențe

## MIHAI POPA

rolul pentru care aplici

+4072xxxxxxx

www.linkedin.com/in/Mihai-Popa

mihai@popa.ro

București

MP

### EXPERIENȚĂ

#### Predarea Limbii Engleze

- Asociația Lindenfeld, Programul Educațional Ajungem Mari**  
Mai 2014 - Februarie 2015: Cursuri interactive de limba engleză în beneficiul copiilor din centrele de plasament din București. De asemenea, am ajutat cu activități de strângere de fonduri și PR.
- Asociația Shakespeare School for Education, Proiectul 'Engleza pentru Viață**  
Mai 2014 - Noiembrie 2014: Activități de predare a limbii engleze.

#### Intern Juridic

- Tribunalul Municipiului București**  
Primăvară 2019 și 2020: Asistarea grefierilor, arhivarilor și a altor grefieri și funcționari judiciari, după caz.
- Notar Public Concordia**  
Vară 2017: Asistarea notarului la nevoile.

#### Customer Care

- Key Way Services**  
Toamnă 2021: Asistență pentru clienți în domeniul comerțului online: Am asistat vizitatorii din Orientul Mijlociu, în principal EAU, să navigheze pe platforma noastră de tranzacționare online. De asemenea, i-am informat cu privire la evoluțiile recente de pe piața bursieră.
- Sykes**  
Vară 2021: Asistență tehnică în domeniul bancar: I-am ajutat pe clienții Monzo din Regatul Unit să rezolve diferite operațiuni, cum ar fi depanarea pentru cardurile cu funcționare defectuoasă, închiderea și deschiderea conturilor, depunerea formularelor de fraudă pentru tranzacții nerecunoscute etc.
- Meli Melo**  
Primăvară 2021: Lucrător în comerțul cu amănuntul: Am asistat clienții, am ajutat la gestionarea stocurilor și am lucrat la casa de marcat.

#### Experiență în Sectorul Medical

- Diapedis**  
Mai-Octombrie 2020 Recepțione: Responsabilitățile au inclus preluarea apelurilor clienților, oferirea de informații cu privire la programul clinicii, precum și rezervarea de programări.
- Asociația LeadMe**  
Feb-Mai 2019: Animator medical: Terapie ocupațională cu pacienții internați din secția de neurologie pediatrică a Spitalului Dr. Alexandru Obregia. Am facilitat o serie de activități recreative, precum și cele de dezvoltare personală, jocuri de societate care au avut rolul de a le extinde capacitatea de interacțiune cu ceilalți.

#### Alte Experiențe

- All Media Company**  
Iarnă 2020: Am participat la un contract de antrepriză publică cu MDRAP în calitate de beneficiar, am lucrat și în SEAP.

### EDUCAȚIE

#### Științele Naturii

Colegiul Național „Sfântul Sava”

2012 - 2016

#### Facultatea de Drept

Universitatea din București

2016 - 2020

### LIMBI STRĂINE

#### Engleză

Avansat



#### Germană

Mediu



#### Italiană

Începător



#### Română

Nativ



### REFERINȚE

+4072xxxxxxx Maria Ion

+4072xxxxxxx Robert Andrei

# 4

Interviul

## Cum te prezinți pentru jobul dorit

**Interviul este o etapă crucială în obținerea unui loc de muncă.**

De la felul în care vă prezentați (vestimentație, punctualitate, mod de a vorbi) până la felul în care răspundeți la întrebări, fiecare chestiune vă poate aduce mai aproape de job-ul dorit - sau vă poate scoate din cursă.





## Sfaturi practice pentru un interviu reușit



### Portofoliu

Pregătiți-vă în cloud sau pe telefon un folder cu diplome, portofoliu de proiecte (dacă e cazul), poze cu momente speciale din cariera dvs.



### Expresivitate

Zâmbiți tuturor persoanelor cu care interacționați la interviu, dar evitați să păreți prea relaxat/ă.



### Social media

Intrați pe conturile dvs de social media și ștergeți/adăugați conținuturi din perspectiva impactului asupra unei persoane care ia contact cu dvs în acest mod pentru prima oară.



### Vestimentație

Alegeți haine simple, curate, cu un mic plus de eleganță. Purtați accesorii puține sau deloc. Puteți proba diferite variante și întreba apropiații care li se pare cea mai potrivită.



### Documentare

Cercetați site-ul companiei și identificați chestiuni care vă plac și chestiuni pe care nu le înțelegeți prea bine. E posibil ca persoană care vă interviează să vă întrebe dacă doriți să îi puneți și dvs vreo întrebare. Este bine să aveți ceva despre companie, sau despre experiența persoanei din fața dvs de a lucra în acea companie. Dacă faceți referire la chestiuni concrete de pe site-ul companiei, cu atât mai bine.



### Follow-up

Imediat după interviu, faceți un followup pe email sau whatsapp în care să mulțumiți pentru chestiuni concrete (modul în care ați fost primit/a, o anumită întrebare pe care ați primit-o). Dacă e posibil, adăugați la acest followup detalii și explicații pe care le-ați omis la interviu dar le considerați relevante pentru job-ul la care candidați.



### Organizare

Veniți cu 15 mai devreme de ora stabilită. Pentru cei extra-emotivi: puteți face drumul către locul unde aveți interviul cu o zi-două înainte de ziua interviului, pentru a vă familiariza cu ruta/locația etc.



### Atitudine

Dacă în timpul interviului se întâmplă lucruri care vă miră sau vă deranjează, fiți calm/ă și ferm/ă. De exemplu, dacă primiți o întrebare pe care o considerați nepotrivită, puteți răspunde întrebând interviatorul/intervievatoarea în ce fel e relevantă chestiunea respectivă în procesul de selecție. Dacă cineva se uită la dvs și zâmbește aiurea, zâmbiți calm/ă înapoi și întrebați dacă s-a întâmplat ceva. Fiți concis/ă și calm/ă, dacă e posibil, continuați să zâmbiți ușor.

Sfat util: ☒

### Consilierii noștri vă pot sprijini

Puteți beneficia de ceea ce punem la dispoziție comunității în centrul nostru comunitar (haine, accesorii, spațiu de lucru), puteți trece prin întrebările mai dificile cu unul dintre noi sau ne putem uita împreună la CV-ul dvs, pentru a anticipa împreună întrebările pe care le-ați putea primi.



**Recomandare:**

## Nu uita

**Este bine să  
puteți face față la  
asemenea întrebări,  
dar nu să aveți  
răspunsuri pregătite  
cuvânt cu cuvânt.**

În definitiv, pe lângă verificarea și detalierea unor puncte din CV, celălalt scop principal al interviului este să se vadă ce fel de persoană sunteți și în ce măsură v-ați putea potrivi în cultura organizațională în care ar urma să lucrați. Deci e de dorit să fiți cât mai aproape de modul dvs firesc de a fi, poate doar cu un plus mic de formalitate. Evitați să vorbiți prea mult sau prea puțin. În general e bine să dați răspunsuri de câteva propoziții.

## Iată câteva întrebări mai dificile care pot apărea la un interviu:



Ce nu vă place la locul dvs. de muncă prezent sau nu v-a plăcut la locul dvs. de muncă anterior? • Care a fost cel mai satisfăcător și cel mai puțin satisfăcător lucru la ultimul dvs. loc de muncă? • Îmi puteți spune care este cea mai mare slăbiciune a dumneavoastră? • Dar punctul dvs. forte? • Care este critica constructivă pe care o primiți cel mai des? • Cum v-ați descrie personalitatea? • Cum ați defini succesul? • Poți vorbi despre un moment în care a trebuit să rezolvi un conflict cu șeful tău? • Cum veți contribui la echipa noastră? • Cum vă descurcați cu stresul atunci când echipa trebuie să respecte termene limită strânse? • Ce căutați la un manager? • Există sarcini care vă displac? Care este o greșeală pe care ați făcut-o la un loc de muncă anterior? • Care a fost cea mai dificilă decizie pe care ați luat-o vreodată? • Ce știți despre această companie? • De ce doriți să lucrați pentru compania noastră? • Există noi tendințe în industrie care vi se par dificile sau de neînțeles? • Cum ați descrie relația dvs. cu tehnologia? • Cum v-a pregătit experiența dvs. profesională pentru acest rol? • Ce apreciați cel mai mult la un mediu de lucru? • Ce vă enervează cel mai mult la un mediu de lucru, poate fi chiar motiv să plecați? • Ce speri să realizați în acest rol? • Cum v-ați îmbunătăți competențele actuale? • Poți să ne împărtășești câteva dintre obiectivele tale profesionale pe termen lung? • Cât de mult vă așteptați să fiți plătit?





# Proba practică



**Aceasta poate consta în realizarea și prezentarea unui proiect (marketing, programare) sau prestarea unor activități (gătit, condus mașina, predat o lecție, asistat un client la sala de sport). Proba aceasta practică atârână foarte greu în decizia de angajare.**

Puteți propune chiar dvs. o asemenea probă la interviu, dacă aveți experiența și abilitățile necesare pentru a înclina balanța în favoarea dvs. Este important de reținut că această probă este asemănătoare unui interviu, în sensul că toți potențialii colegi vă vor urmări și oferi feedback despre dvs. Aveți deci grijă la modul în care vă prezentați, exact ca la un interviu: vestimentația să fie adecvată, modul în care interacționați cu colegii/ clienții să fie prietenos dar profesional. Observați mediul/colegii și încercați să vă adaptați comportamentul după ceea ce vedeți/auziți în mediul de lucru. Nu este indicat să ieșiți în evidență prin altceva în afară de calitatea muncii prestate.



**Ține minte:**

## **Puteți propune chiar dumneavoastră proba practică**

dacă aceasta ar putea să vă pună mai bine în evidență abilitățile.



Credit: Freepik.com



Credit: Freepik.com



Credit: Papukos - stockadobe.com

# 5

Incluziune

## Un mediu de muncă incluziv

**Ce înseamnă un loc  
de muncă incluziv cu  
persoanele LGBTQIA+?**

Un răspuns scurt ar putea fi: un mediu în care persoanele LGBTQIA+ pot fi out, dacă doresc, fără riscul de a fi tratate nerespectuos sau chiar abuziv.

## Situația ideală ar putea fi astfel:

# 01.

În primul rând, angajații știu ce înseamnă LGBTQIA+, iar sintagmele 'identitate de gen' și 'orientare sexuală' sunt menționate în documentele și politicile companiei, fie că le vedeți pe site, în disclaimerul din anunțul de angajare, contract, regulamentul de ordine interioară sau alte proceduri de HR. Ideal, CEO-ul sau alți membri ai conducerii superioare au pe site-ul companiei sau în presă declarații de angajament față de creșterea incluziunii persoanelor LGBTQIA+ în companie, iar la angajare HR-ul vă va informa despre structurile și procedurile de sesizare a acelor comportamente și acțiuni din partea colegilor pe care le considerați incorecte sau abuzive.

# 02.

În al doilea rând, într-o companie incluzivă există semne fizice ale incluziunii: lanyarduri curcubeu, căni cu diferite inscripții LGBTQIA+, postere dedicate. Folosiți-vă de prezența acestor lucruri în mediul dvs. de lucru pentru a deschide discuția despre comunitatea LGBTQIA+. În felul acesta vă veți putea da seama dacă persoanele respective chiar sunt aliați sau nu, fără să vă faceți coming out-ul.

# 03.

În al treilea rând, puteți fi sigur/ă că veți avea sprijin în companie dacă există un grup de angajați care organizează activități de învățare și sprijin legat de incluziunea LGBTQIA+. Aceste grupuri au uneori și buget alocat de companie, în funcție de nivelul de angajament al conducerii companiei, pentru a organiza activități de-a lungul anului și/sau în luna Pride.

Existența unui asemenea grup și colaborarea activă dintre grup și HR este întotdeauna un lucru pozitiv, care crează comunitate și permite organizarea unor activități (workshopuri susținute de ONG-uri LGBTQIA+, evenimente interne de sărbătorire a IDAHOT etc). Grupul acesta poate fi primul loc unde puteți discuta deschis atunci când apar provocări și microagresiuni.

La cealaltă extremă, angajatorul respectiv nu are absolut nici un cod de reguli, politici interne, mai mult decât standardul minimal cerut de lege. Aceasta se poate întâmpla mai ales la firmele mai mici cu patronaj național, mai degrabă decât internațional. Nu este menționată nicăieri o procedură de semnalare și raportare a cazurilor de hărțuire sau discriminare. Nu există nici o inițiativă la nivelul firmei de promovare a incluziunii: abordarea subiectului în evenimente ale echipei (de exemplu team buildinguri), sau ateliere de instruire pentru manageri sau personal. Nu se acordă atenție culturii organizaționale și nu există inițiative de influențare a acesteia. Probabil există situații repetate de microagresiuni, hărțuire, abuzuri, mai ales cele motivate de apartenența angajatului la categorii vulnerabile: persoane LGBTQI+, persoane cu dizabilități, persoane rome, etc). O slujbă la un astfel de angajator vă poate oferi venitul de care avem nevoie dar vă poate expune unui mediu de lucru toxic, în care să vă simțiți oricum dar nu confortabil și în siguranță.



**Ține minte:**

## Indicii cheie:

**Politici dedicate de  
incluziune, limbaj  
corect și angajament  
vizibil al conducerii.**



Climat

# Provocări și microagresiuni la job

**O microagresiune este un comentariu, privire, gest sau acțiune care face o persoană LGBTQIA+ să se simtă jignită. Uneori oamenii fac aceste lucruri fără să își dea seama, alții o fac cu intenție.**

La baza acestor microagresiuni stau stereotipuri despre persoanele gay, lesbiene, trans, nobinare, bisexuale - de aceea uneori oamenii nu își dau seama că au comis un act ofensator.



Stereotipurile și prejudecățile homofobe, transfobe și bifobe sunt atât de înrădăcinate în mintea oamenilor, încât cel mai adesea se simt ofențați și acuzați pe nedrept dacă li se spune că tocmai au făcut un comentariu/gest homofob/transfob/bifob.

În mediile de muncă din România cea mai frecventă microagresiune sunt 'micile glumițe' și, desigur, bârfa. Având în vedere că persoanele LGBTQIA+ nu sunt out foarte adesea la locul de muncă, se întâmplă uneori ca cei din jur să presupună că sunt într-o relație heterosexuală sau, dacă nu sunt într-o relație, simt că trebuie neapărat să îi ajute să își găsească o persoană de sexul opus cu care să înceapă o relație - ceea ce poate determina o persoană LGBTQIA+ să se simtă extrem de incomfortabil. O femeie lesbiană care nu vrea să fie out și aude în fiecare zi chestiuni precum Măi, când îți găsești și tu un băiat drăguț să faci și tu un copil, să te așezi la casa ta? va trebui să inventeze ceva plauzibil și să mențină tot timpul aparențele - practic va fi obligată să jongleze tot timpul cu o narațiune paralelă, o viață dublă. Acesta este un exemplu tipic de microagresiune și arată clar cum un gest mic, o simplă adresare poate avea un impact negativ major la persoana care este ținta microagresiunilor.

Un alt exemplu de microagresiune este glumitul pe seama bărbaților care sunt mai puțin stereotipic masculini, sau care au comportamente percepute ca fiind mai degrabă feminine. Aceștia sunt numiți în joacă fetiță, femeie, păsărel etc. Femeile cu aspect sau comportamente percepute ca fiind mai degrabă masculine sunt adesea supuse aceluiași tratament, fiind numite bărbățoi, tanc, butch. Ne putem gândi cu toții la cuvinte mult mai jignitoare și obscene, pe care nu le putem tipări în acest ghid. Ca să nu mai vorbim de glumițe sexiste cum ar fi Hai măi cum să nu-ți placă fata/băiatul, că doar n-oi fi pe invers?! Unii sunt luați în derâdere pe la spate, dar își dau seama că sunt subiectul de bărfă al colegilor atunci când intră în birou iar aceștia tac și zâmbesc sau râd amuzați.

Un alt tip de microagresiune este excluderea unei persoane (bănuite sau cunoscute ca fiind) queer de la activitățile echipei, la serviciu sau în afara serviciului. Aceasta poate veni la pachet cu alte microagresiuni, cum ar fi întreruperea colegului/colégei queer sau vorbitul peste el/ea, dubla măsură (certarea persoanei queer pentru că a întârziat sau alt lucru ce poate fi sancționat, în timp ce alt coleg/colegă care a întârziat nu primește nici o admonestare), imitarea zgomotoasă a modului în care vorbește sau merge un coleg/o colegă LGBTQIA+. Angajatorii din România sunt obligați prin lege să aibă proceduri și instrumente de raportare și rezolvare a actelor de bullying sau discriminare din mediile de muncă. Cum spuneam mai sus, la angajare ar trebui să primiți informații în acest sens - mai ales la companiile mari.



Credit: stockcake.com



Ține minte:

**Legislația română obligă angajatorii să aibă sisteme de raportare și intervenție în cazul actelor de bullying sau discriminare la serviciu.**

# Strategii

În afară de folosirea acestor mecanisme, în situația în care sunteți ținta unor microagresiuni, sau sunteți martor/ă la o astfel de situație, puteți folosi mai multe strategii:

01.

## **Pune agresorului întrebări de clarificare**

Ce vrei să spui cu asta? Și de ce crezi acest lucru? De ce ți se pare amuzantă gluma asta?

02.

## **Intenția și impactul sunt două chestiuni diferite.**

Încercați să vedeți dacă persoana care a făcut microagresiunea își dă seama de efectul acțiunii sale sau nu. Puteți adresa întrebări precum: Ești conștient/ă că ceea ce ai spus/făcut tu adineaori e jignitor? Cum crezi că se simte o persoană gay/lesbiană/bisexuală/trans care te aude vorbind așa? Știi că nu a fost cu intenție, dar ce ai spus adineaori mă face să mă simt aiurea.



Credit: Freepik.com

03.

## **Împărtășiți cu persoana care a făcut microagresiunea propriul proces:**

Puteți spune lucruri precum: Acum ceva timp nici eu nu înțelegeam de ce nu e ok să spun/fac chestiuni de genul acesta. Uite cum mi-am dat seama, ce am învățat între timp etc.

Observații din comunitate

# Ce i-ați spune unei persoane LGBTQIA+ la început de drum pe piața muncii din România?



**Bărbat trans, asistent social**

35 de ani

Să aibă un grup de suport queer, să fie la curent cu legislația în vigoare, atât în ceea ce privește discriminarea, dar și restul Codului Muncii în general, să aibă un avocat la care știe că poate apela, să vorbească cu cineva cu experiență pe piața muncii în momentul în care simte că ceva e câtuși de puțin în neregulă.



**Bărbat gay, jurnalist**

35 de ani

Să își păstreze pe cât posibil identitatea privată pentru că din păcate sunt puține locuri realmente sigure pentru noi pe piața muncii.



**Femeie lesbiană, project manager**

26 de ani

Să fie foarte atentă în cine are încredere



**Persoană gender-queer, barista și profesor de limba engleză**

26 de ani

Se normalizează, încet-încet, lucrurile. Mai avem încă drum lung și încă vor fi obstacole măcar și sub formă de momente penibile și tensionate, dar avansăm. Nu va duceți la multinaționale și corporații cu gândul că acolo sunt oamenii mai deschiși și normali la cap. Nu sunt, sunt doar mai școliți, lucru care nu ii ajută cu absolut nimic. Adesea se găsesc oameni cu perspective mai intuitive și mai pricepuți în ale asimilării, în domenii mai "rudimentare".



Ține minte:

**O provocare importantă este atunci când cineva dintre colegi față de care ați făcut coming out le spune și altor colegi, fără permisiunea dvs. Dacă alegeți să rămâneți la acel loc de muncă, trebuie neapărat să alertați HR-ul de ceea ce s-a întâmplat, și să apelați la noi pentru o plângere la CNCD.**

Credit: Freepik.com

Formularul de plângere este pe site-ul nostru [www.mozaiqlgbt.ro](http://www.mozaiqlgbt.ro), iar dacă doriți puteți apela la unul din consilierii noștri pentru îndrumare și sprijin juridic.



Instrumente

## Resurse MozaiQ

MozaiQ oferă comunității și companiilor mai multe servicii și oportunități gândite să contribuie la creșterea incluziunii persoanelor LGBTQIA+ pe piața muncii din România.



## Consiliere

Dacă ai nevoie să stai de vorba cu un profesionist care să te ajute să îți clarifici traseul profesional, să îți stabilești niște obiective realiste și dezirabile, să te înscrii la un curs de (re)calificare, să îți termini studiile, să accesezi servicii de sprijin (adăpost, subzistență până te pui pe picioare, terapie, tratament medical), poți lua legătura cu noi prin formularul de contact de pe [www.mozaiqlgbt.ro](http://www.mozaiqlgbt.ro).



## Burse pentru studenți

Suntem norocoși să ne bucurăm de sprijinul financiar al Moxy, iar acest lucru ne permite să oferim anual burse unui număr de 4-6 studenți. Acest lucru se înscrie în misiunea noastră de a crește angajabilitatea membrilor comunității, prin acest sprijin scăzând riscul abandonului în rândul studenților queer.



## Peer support

În fiecare lună găzduim evenimente comunitare la care membrii comunității pot să își ofere sprijin reciproc și informații, sau pur și simplu să se bucure împreună de diferite activități: filme, boardgames, pranzuri comunitare, crafts. Consilierii noștri participă la aceste activități pentru a monitoriza și oferi sprijin la nevoie.



## Traininguri pentru companii

Cursurile și atelierelor noastre sunt personalizate pentru fiecare client în parte, ținând cont de nevoile și provocările specifice culturii organizaționale din compania respectivă, în contextul local și național.



## Sprijin financiar pentru cursuri de (re)calificare

Dacă nu ai reușit să termini liceul sau o facultate, poți să faci un curs de calificare în meseria dorită. Consilierii noștri te pot ajuta să identifici cele mai bune opțiuni și să începi un curs care să te (re)lanseze pe piața muncii.



## Evenimente recurente

În fiecare an avem 2 evenimente de networking Rainbow Breakfast și un târg laboral Unicorns@Work. Aceste evenimente sunt deschise membrilor comunității care doresc să interacționeze direct cu reprezentanții companiilor partenere și să discute oportunități de angajare, internshipuri, modalități de îmbunătățire a CV-ului etc.



## Consultanță

Oferim servicii experte de evaluare a nivelului de incluziune LGBTQIA+ din companii, raportat atât la normele internaționale cât și specificului local și național.



## Retreat-uri de coaching pentru manageri

La retreaturile noastre de coaching, membrii conducerilor companiilor sunt sprijiniți să înțeleagă cum contribuie creșterea incluziunii la creșterea productivității, profitabilității și nivelului general de wellbeing din companiile lor - și să își stabilească trasee concrete în acest sens.

# Ghidul

## Persoanelor LGBTQIA+

pe piața muncii din România



Cofinanțat de  
Uniunea Europeană

2025