

IOANA "FEN" FOTACHE

Autor

# trans

pe piața muncii  
din România

2024

Raport realizat în cadrul proiectului Unicorns@Work,  
derulat de Asociația MozaïQ în parteneriat cu Asociația  
Transcore și este finanțat de Alliance for Gender  
Equality in Europe.

VISUAL DESIGN BY:

**metafora**  
STUDIO



[/metafora\[dot\]studio](http://metafora[dot]studio)



unicorns@work



IOANA "FEN" FOTACHE

Autor

# trans

pe piața muncii  
din România

ANA MOHR  
Editor

ROXANA MARIN  
Editor

PROIECT IMPLEMENTAT DE:



VICTOR PÎNZARIU  
Editor

## Disclaimer:

©2025 MozaiQ LGBT

Acest material este realizat în cadrul proiectului Unicorns@Work, derulat de Asociația MozaiQ în parteneriat cu Asociația Transcore și este finanțat de Alliance for Gender Equality in Europe.

Punctele de vedere și opiniile exprimate sunt doar ale autorului și nu le reflectă în mod necesar pe cele ale finanțatorului.

Valorile procentuale au fost rotunjite la cel mai apropiat număr întreg în scopul optimizării vizuale.

trans.

pe piața muncii 2024

# trans

pe piața muncii  
din România



# În acest report

pagina

## 08 Despre Trans pe Piața Muncii 2024

Prezentare generală a scopului și structurii raportului, construit ca versiune reinnoită a sondajului precedent din 2021 și extins pentru a reflecta noile realități socio-economice. Sunt urmărite experiențele persoanelor trans de la educație până la integrarea pe piața muncii.

pagina

## 10 Context

Explorare a cadrului legislativ, social și instituțional care influențează viața persoanelor trans în România, cu accent pe evidențierea discriminării sistemică și a lipsei protecției juridice adecvate.

pagina

## 13 Metodologie și limitări

Explicarea abordării mixte folosite pentru colectarea datelor – sondaj cantitativ și interviuri calitative. Sunt prezentate limitele studiului, caracteristicile populației vizate și termeni-cheie utilizati în raport.

pagina

## 20 Rezultate notabile

Sinteză principalelor constatări legate de educație, angajare, tranziție și sănătate mintală. Se evidențiază nivelul ridicat de discriminare, anxietate și dificultăți de integrare în mediul profesional.

pagina

## 23 Informatii demografice

Acest capitol oferă o imagine detaliată asupra profilului respondenților participanți la sondaj, reflectând diversitatea comunității trans din România. Sunt analizate identitățile de gen, orientările romantice și sexuale, structura de vîrstă, etnia, cetățenia, statutul marital, parentalitatea, nivelul educational, starea de sănătate fizică și mintală, precum și alte caracteristici relevante pentru înțelegerea contextului lor socio-economic.

pagina

## 47 Concluzii

Această secțiune sintetizează principalele observații rezultate din analizarea datelor, cu scopul de a evidenția temele recurente, tiparele sistemică și interdependențele dintre diferențele dimensiunii ale experienței persoanelor trans pe piața muncii. Capitolul oferă o privire de ansamblu asupra direcțiilor emergente din raport, fundamentând terenul pentru formularea de recomandări specifice.

pagina

## 104 Recomandări

Acest capitol propune direcții de acțiune derivate din analiza raportului, adresate actorilor instituționali, angajatorilor și organizațiilor societății civile. Scopul este de a sprijini dezvoltarea unor măsuri și politici mai incluzive, informate de datele și perspectivele documentate în raport.



# Lista figurilor

<b>Figura 1.</b> Date demografice: identități de gen	→ Pagina 23
<b>Figura 2.</b> Date demografice: orientarea romantică/sexuală	→ Pagina 24
<b>Figura 3.</b> Date demografice: stare civilă	→ Pagina 25
<b>Figura 4.</b> Statut parental	→ Pagina 25
<b>Figura 5.</b> Categorie de vârstă (eșantion total)	→ Pagina 26
<b>Figura 6.</b> Distribuție etnică	→ Pagina 26
<b>Figura 7.</b> Cetățenia respondenților	→ Pagina 27
<b>Figura 8.</b> Afectiunile medicale ale respondenților	→ Pagina 27
<b>Figura 9.</b> Nivel de satisfacție față de stadiul actual al tranzitiei (total)	→ Pagina 29
<b>Figura 10.</b> Nivel de satisfacție față de stadiul actual al tranzitiei medicale	→ Pagina 30
<b>Figura 11.</b> Stadiul tranzitiei sociale	→ Pagina 31
<b>Figura 12.</b> Persoanele la care s-a dezvoltat identitatea trans	→ Pagina 34
<b>Figura 13.</b> Stadiul tranzitiei administrative/juridice	→ Pagina 35
<b>Figura 14.</b> Ultima formă de învățământ absolvită (total)	→ Pagina 36
<b>Figura 15.</b> Ultima formă de învățământ absolvită (neînrolați)	→ Pagina 37
<b>Figura 16.</b> Tipul de instituție de învățământ frecventată (înrolați)	→ Pagina 37
<b>Figura 17.</b> Probleme întâmpinate la școală/universitate	→ Pagina 40
<b>Figura 18.</b> Nivelul de satisfacție față de educația primită în școală	→ Pagina 47
<b>Figura 19.</b> Lipsa studiilor/calificărilor ca obstacol la angajare	→ Pagina 48
<b>Figura 20.</b> Obstacole la promovare	→ Pagina 48
<b>Figura 21.</b> Factori care au contribuit la intreruperea studiilor	→ Pagina 49
<b>Figura 22.</b> Muncă pe perioada studiilor	→ Pagina 49
<b>Figura 23.</b> Persoane la care s-a dezvoltat identitatea de gen (<18 ani)	→ Pagina 51
<b>Figura 24.</b> Probleme întâmpinate la locul de învățământ	→ Pagina 51
<b>Figura 25.</b> Date demografice (populația cu istoric laboral): categorii de vârstă	→ Pagina 54
<b>Figura 26.</b> Date demografice (populația cu istoric laboral): identitate de gen	→ Pagina 55
<b>Figura 27.</b> Statut laboral (populație cu istoric laboral)	→ Pagina 55
<b>Figura 28.</b> Statut profesional (populație cu istoric laboral)	→ Pagina 56
<b>Figura 29.</b> Munca fără contract ca sursă de venit unică sau suplimentară	→ Pagina 57
<b>Figura 30.</b> Statut asigurat (populație cu istoric laboral)	→ Pagina 57
<b>Figura 31.</b> Contribuții la Casa de Sănătate (populație cu istoric laboral)	→ Pagina 58
<b>Figura 32.</b> Domenii de muncă	→ Pagina 58
<b>Figura 33.</b> Nivel carieră (populație cu istoric laboral)	→ Pagina 62
<b>Figura 34.</b> Vechime la locul de muncă (populație cu istoric laboral)	→ Pagina 62
<b>Figura 35.</b> Istorici profesionale (populație cu istoric laboral)	→ Pagina 63

<b>Figura 36.</b> Experiențe negative avute la locul de muncă din cauza identității de gen	→ Pagina 64
<b>Figura 37.</b> Locurile în care au avut loc experiențe negative la locul de muncă	→ Pagina 65
<b>Figura 38.</b> Modul de soluționare a conflictelor avute la locul de muncă	→ Pagina 67
<b>Figura 39.</b> Nivel de satisfacție la locul de muncă	→ Pagina 76
<b>Figura 40.</b> Nivel de satisfacție la locul de muncă (2)	→ Pagina 77
<b>Figura 41.</b> Reacție la dezvăluirea identității de gen	→ Pagina 80
<b>Figura 42.</b> Persoane de la locul de muncă care știu de identitatea respondenților	→ Pagina 80
<b>Figura 43.</b> Stadiul angajării în care s-a dezvoltat identitatea de gen angajatorului	→ Pagina 81
<b>Figura 44.</b> Măsuri luate în urma solicitării	→ Pagina 82
<b>Figura 45.</b> Venit lunar net	→ Pagina 83
<b>Figura 46.</b> Statutul profesional al persoanelor care câștigă sub salariul minim lunar	→ Pagina 84
<b>Figura 47.</b> Perioade petrecute fără adăpost (populație cu istoric laboral)	→ Pagina 85
<b>Figura 48.</b> Situația financiară a gospodăriilor (populație cu istoric laboral)	→ Pagina 85
<b>Figura 49.</b> Stabilitate economică în ultimele 12 luni	→ Pagina 86
<b>Figura 50.</b> Nivel de mulțumire cu economiile actuale	→ Pagina 87
<b>Figura 51.</b> Nivel de independentă financiară	→ Pagina 87
<b>Figura 52.</b> Sursele din care sunt acoperite cheltuielile necesare traiului zilnic	→ Pagina 88
<b>Figura 53.</b> Nivelul general percepții al calității vieții	→ Pagina 89
<b>Figura 54.</b> Mediul de domiciliu actual și mediul de proveniență	→ Pagina 91
<b>Figura 55.</b> Motivul mutării în altă localitate	→ Pagina 92
<b>Figura 56.</b> Intenție de emigrare	→ Pagina 93
<b>Figura 57.</b> Motive pentru dorința de emigrare	→ Pagina 95
<b>Figura 58.</b> Efectele disponibilizărilor	→ Pagina 98
<b>Figura 59.</b> Nivel de calificare în domeniul dorit	→ Pagina 100
<b>Figura 60.</b> Dificultatea percepță în a găsi un loc de muncă în domeniul dorit	→ Pagina 100
<b>Figura 61.</b> Viteza găsirii unui loc de muncă	→ Pagina 101
<b>Figura 62.</b> Probleme întâmpinate în timpul căutării unui loc de muncă	→ Pagina 101



# Despre

01

## Trans pe Piața Muncii 2024

Sondajul Trans pe piața muncii din România 2021 a fost primul sondaj care a analizat experiențele persoanelor transgender, non-binare și intersex pe piața muncii din România, realizat în 2021 de Asociația MozaiQ LGBT. Am folosit termenul generic „trans” pentru simplitate – deși termenul de minorități de gen ar fi cel potrivit, atât datorită contribuției limitate a respondenților intersex cât și a faptului că minoritatea de gen este un termen rar folosit și mai greu de înțeles.

Raportul Trans pe piața muncii din România 2024 este o versiune reînnoită care urmărește experiențele persoanelor trans de-a lungul drumului către piața muncii, de la școală la căutarea unui loc de muncă și până la prezența într-o varietate de medii de lucru. Sunt analizate diferite aspecte ale culturii locului de muncă, precum și calitatea vieții persoanelor trans ca urmare a interacțiunilor profesionale, sociale și biocratice.



Scopul raportului din 2021 a fost, în primul rând, de a informa publicul larg și factorul politic și de a schimba opiniile cu privire la viața persoanelor trans și la provocările, discriminarea și alegerile cu care se confruntă de-a lungul educației și carierei lor, dar și de a arăta varietatea experiențelor trans – care adeseori sunt prezentate într-un mod stereotipic în afara comunității și fatalist înăuntru acesteia. Am dorit să cuantificăm date legate de experiențele persoanelor trans din România, pentru a semnala statistici îngrijorătoare legate de procentele mari de hărțuire și obstacolele cu care se confruntă persoanele trans.

În linii mari, studiul respectă metodologia celui din 2021, dar luând în considerare exprimări la care am primit feedback negativ și reducând numărul de întrebări în urma problemelor întâmpinate de respondenți din 2021 din cauza lungimii sondajului inițial. Cuestionarul a fost distribuit în comunitate online de către actori din comunitate (ONG-uri, reprezentanți ai comunității locale). Acest sondaj este poate cel mai mare sondaj care a ajuns la populația trans din România, cu un număr aproape dublu de respondenți față de cel din 2021.

Studiul a fost revizuit să reflecte problemele legate de piața muncii din 2024. Dacă studiul din 2021 analiza impactul pandemiei COVID-19 asupra persoanelor trans din România, cel din 2024 se axează pe recuperarea după perioada pandemiei și fenomenul de întoarcere la birou, concedieri și demisii care au avut loc la o scară largă după 2022.

#### IDEE-CHEIE:

**Cel mai amplu sondaj dedicat experiențelor persoanelor trans pe piața muncii din România,**

cu un număr aproape dublu de respondenți față de ediția din 2021.



# Context<sup>02</sup>

---

**P**ersoanele trans din România au fost practic invizibile în eforturile de cercetare din trecut și există puține date care să ofere o perspectivă asupra experiențelor lor trăite și asupra problemelor și nevoilor specifice. Soluțiile la problemele cu care se confruntă în mod obișnuit abia acum încep să fie adresate în propunerile de politici internaționale, dar în prezent nu există o strategie sau plan de a incorpora aceste propunerile în România. La nivel european, persoanele trans nu sunt explicit incluse ca grupuri vulnerabile și protejate de către legislația anti-discriminare, iar mișcarea anti-gen din ultimii ani face eforturi pentru a le invalida experiențele și a le interzice accesul la servicii medicale și legale care le-ar permite să trăiască autentic și cu demnitate.

În 2020, primul sondaj la nivel național privind persoanele trans din țară<sup>1</sup>, publicat de Asociația Accept, a constatat o multitudine de probleme cu care se confruntă persoanele trans în ceea ce privește descoperirea de sine, dezvăluirea în fața familiilor și a celor din jur, interacțiunea cu cadrele medicale și viața liberă. Nivelul ridicat

de respingere socială și teama de violență verbală sau fizică au determinat 53% dintre respondenți să ia în considerare sinuciderea și 24% să o încerce cel puțin o dată.

În România, identitatea de gen nu este în mod oficial acoperită de legislația anti-discriminare și persoanele trans nu sunt considerate de către legiuitor drept o populație vulnerabilă. În 2020, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD) s-a pronunțat pentru prima dată în favoarea unei persoane trans într-un caz de discriminare pe motive de identitate de gen în România și a aplicat o amendă administrativă directorului unei instituții locale pentru anularea unui eveniment pentru tineri la care a participat un vorbitor trans. În afară de acest caz, niciun act de discriminare pe motive de identitate de gen nu a fost sancționat vreodată de CNCD. Acest lucru nu înseamnă că discriminarea nu are loc, ci indică mai degrabă acceptarea sistematică a discriminării împotriva minorităților de gen și lipsa de conștientizare sau de interes în identificarea și combaterea acestora.

<sup>1</sup> Popa, Maria, D. Dragomir Voicu, Iustina Ionescu, Ovidiu Voicu, Patrick Brăila și Teodora Ion Rotaru. Trans în România. Asociația Accept România, București, 2020.

## IDEE-CHEIE:

## România are cel mai scăzut nivel de protecție juridică pentru persoanele trans din Europa

și nu a înregistrat progrese în reducerea discriminării între 2019 și 2023.

Un alt studiu care a inclus date despre persoanele trans din România a fost raportul Being Trans in the European Union<sup>2</sup> din 2015 al Agenției pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene (FRA), care a constatat că persoanele trans aveau mult mai puține șanse de a se confrunta cu acceptare sau medii pozitive în România, comparativ cu alte state membre. În 2015, doar o treime din toți respondenții trans care au fost angajați în cei cinci ani anterioiri sondajului au raportat o atmosferă de lucru pozitivă față de persoanele LGBT, comparativ cu media UE de 50%. Doar 23% dintre persoanele trans au considerat că mediul lor educațional este pozitiv față de persoanele LGBT. Alți 19% au fost discriminati atunci când au accesat servicii medicale în anul precedent,

o cifră care este redusă de faptul că persoanele trans sunt, în general, reticente față de serviciile medicale pentru a începe procesul de tranziție medicală, de asemenea bazându-se pe o rețea informală de specialiști trans-friendly atunci când o fac<sup>3</sup>.

Studiile FRA asupra persoanelor LGBTQIA+ includ persoane trans, deși rezultatele reflectă situația generală, nu doar cea a persoanelor trans. Conform FRA, persoanele trans și intersex sunt cele mai discriminate grupuri din populația LGBTQIA+ la locul de muncă. Dacă la nivelul Uniunii Europene FRA a constatat că discriminarea persoanelor trans a scăzut între 2019 și 2023, România este una din puținele țări în care nu s-a raportat această scădere. La nivel european, 61% din persoanele trans și intersex fuseseră discriminate în ultimul an în 2019, cu 41% din respondenți trans și 38% din cei intersex întâlnindu-se cu acte de discriminare cât timp căuta un loc de muncă. Din păcate, nu avem datele specifice pentru persoanele trans și intersex din România în aceste sondaje – suntem informați doar că avem printre cele mai mari rate de discriminare și violență asupra populației LGBTQIA+ în general la nivel UE, respectiv că persoanele trans sunt cele mai predispuse la astfel de discriminare și violență. Studiile FRA menționează că 15% din populația LGBTQIA+ din România s-a gândit constant la suicid în cele 12 luni dinainte de a completa sondajul, atât în 2019 cât și în 2023<sup>4</sup>.

<sup>2</sup> A fi trans în Uniunea Europeană, varanta în limba engleză aici: [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2015-being-trans-eu-comparative-summary\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2015-being-trans-eu-comparative-summary_en.pdf)

<sup>3</sup> Comunitatea LGBTQ+ și Sistemul Medical din România: Femei lbtq+, Persoane Trans, Persoane care trăiesc cu HIV. Autor Ioana Fen Fotache, coord. Sergiu Marinescu. Asociația MozaïQ, 2024. [https://www.mozaqlgbt.ro/comunitatealgbtsistemul\\_medical\\_din\\_romania/](https://www.mozaqlgbt.ro/comunitatealgbtsistemul_medical_din_romania/)

<sup>4</sup> LGBTQI equality at a crossroads – Progress and challenges. FRA – European Union Agency for Fundamental Rights. 2024. Online. [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2024-lgbtiq-equality\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2024-lgbtiq-equality_en.pdf).



IDEE-CHEIE:

## Doar 2 din 32 de măsuri legale

recomandate pentru protecția persoanelor trans sunt implementate în România, cel mai mic scor din Europa.

În 2024, Transgender Europe a constatat că România are doar 2 din cele 32 de măsuri legale recomandate și necesare pentru ca persoanele trans să trăiască liber și în siguranță<sup>5</sup>: existența unor măsuri legale pentru recunoașterea de gen și inexistența unei legi care să interzică explicit tranzitia la persoane trans. Acest lucru înseamnă că persoanele trans care doresc să își schimbe numele și/sau pronumele o pot face legal sau administrativ, în temeiul unei legi generale și fără o procedură clară existentă, fapt pentru care România a fost amendată de Curtea Europeană pentru Drepturile Omului<sup>6</sup>. Alte măsuri de combatere a discriminării și a discursului instigator la ură, de accesibilizare a tranzitiei medicale, juridice sau administrative, de acordare a azilului și de protecție a familiilor sunt inexistente, România fiind țara europeană care oferă cele mai puține mijloace de protecție juridică. În ciuda faptului că legislația UE și Convenția Europeană a Drepturilor Omului impun României să interzică în mod explicit anumite practici sau să

își clarifice legile privind discriminarea, genul și recunoașterea familiei, statul rămâne în urmă cu implementarea acestora și continuă să fie statul membru cu cea mai redusă protecție pentru persoanele trans în toate domeniile vieții.

Din cauza discriminării și inechității sistemice cu care se confruntă, persoanele trans sunt expuse unui risc mai mare de sărăcie și vulnerabilitate economică. Studiul de față se adresează românilor trans cu obiectivul de a identifica problemele principale și soluțiile aferente prin urmărirea vieții lor înainte și după intrarea pe piața muncii, dar și pentru a cerceta schimbările produse în ultimii patru ani. Prin portretizarea realităților persoanelor trans pe piața forței de muncă din România, sperăm să informăm industriile publice și private, precum și politicile publice și practicile de impact pentru o mai bună inclusiune și angajabilitate a persoanelor trans.

<sup>5</sup> Trans Rights Map. TGEU. 2024. Online. <https://transrightsmap.tgeu.org/>.

<sup>6</sup> X si Y împotriva României (nr. 2.145/16 și 20.607/16, 19 ianuarie 2021), Csata împotriva României (Cerere nr. 65.128/19, 18 aprilie 2023)

# Metodologie și limitări

03

Sondajul din 2024 este realizat pe fundimentul celui din 2021, actualizat pentru a reflecta schimbările socio-economice recente, precum valurile de concedieri și demisii în corporații, și întoarcerea la școală, birou după perioada de lucru sau învățământ la distanță. Nu am inclus informații specifice legate de inflația observată în ultimii ani, însă acestea sunt reflectate în secțiunea de întrebări despre independentă și bunăstare financiară.

3.1

## Conceperea și distribuirea sondajului

Sondajul inițial din 2021 a fost creat pornind de la focus grupuri realizate cu persoane trans pentru a identifica problemele principale întâlnite de acestea în parcursul educațional și profesional. Sondajul este construit specific pentru populația țintă și include atât întrebări cantitative, cât și secțiuni deschise pentru răspunsuri narrative optionale, cu scopul de a analiza calitativ și contextualiza problemele semnalate.

Sondajul din 2024 a suferit câteva modificări comparat cu cel din 2021, majoritatea de ordin stilistic (introducerea opțiunii de x, reformulări usoare sau opțiuni de răspuns mai variate în urma feedback-ului primit pentru raportul original). De asemenea, am înlocuit secțiunea de întrebări legate de pandemie (conținând întrebări legate de purtarea măștilor, a



trecerii la educație sau muncă remote, efectele șomajului tehnic și a închiderii granițelor) cu una despre revenirea din pandemie, respectiv cu efectul resimțit de valurile de concedieri din corporațiile globale.

Distribuirea sondajului s-a realizat prin metoda community-based, cu sprijinul ONG-urilor și al spațiilor LGBTQIA+, dar și prin recrutarea de persoane din orașele unde au loc evenimente tip Pride pentru a facilita răspândirea sondajului. **Sondajul a fost distribuit online pe:**



Paginile ONG-urilor LGBTQIA+



Grupuri de Facebook și WhatsApp, atât pentru persoane LGBTQIA+ cât și pentru români în străinătate



În mod direct, pe canale de comunicare social media la persoane trans cunoscute de către cercetător și asociații săi



De asemenea au fost contractați reprezentanți ai comunităților respective, din Oradea, Timișoara, Cluj-Napoca, Iași, Brașov și București, care au distribuit linkul către sondaj în comunitățile lor folosind rețele de socializare și cărți de vizită distribuite la centre LGBTQIA+ și la evenimente tip Pride. Acest demers a avut ca scop diversificarea bazei de respondenți, având în vedere că în 2021 majoritatea răspunsurilor provineau din București. Pentru a crește interesul de participare, am oferit un premiu de 300 de lei uniu dintru respondenți, ales dintre cei care s-au înscris optional, folosind randomize.com.

### 3.2

## Caracteristicile populației vizate

Pentru a crește reprezentativitatea și a obține perspective dintr-un spectru mai larg de experiențe, sondajul din 2024 a inclus și participarea la evenimente LGBT+. Totuși, observăm informal că aceste evenimente atrag în special o populație mai tânără, ceea ce a condus la o proporție semnificativă de studenți și persoane aflate la începutul carierei în eșantion. Astfel, 71% din respondenți au sub 25 de ani.

### 3.2

## Metode complementare

Pe lângă răspunsurile obținute prin sondaj, s-au realizat patru interviuri semi-structurate cu respondenți din comunitate. Aceste interviuri au oferit informații calitative valoroase, aprofundând problemele semnalate și oferind explicații suplimentare pentru anumite tendințe identificate în datele cantitative.

### 3.3

## Scopul metodologiei mixte

Această abordare mixtă, cantitativă și calitativă, permite nu doar cuantificarea principalelor dificultăți și nevoi ale persoanelor trans în domeniul educațional și profesional, ci și contextualizarea acestora prin prisma experiențelor individuale.

Astfel, analiza oferă o înțelegere mai complexă a dinamicii pieței muncii și a discriminării sau barierelor întâlnite de populația tîntă. Această metodologie reflectă angajamentul de a construi un instrument adaptat specificului comunității trans și sensibil la contextul socio-economic actual, pentru a informa mai bine inițiativele viitoare de sprijin și advocacy.

### 3.4 **Validarea datelor**

Pentru a asigura acuratețea și relevanța analizei, datele colectate au fost supuse unui proces riguros de curățare și validare. Din totalul de 282 de răspunsuri primite (279 prin formularul în limba română și 3 prin cel în limba maghiară), s-au eliminat următoarele: (a) 3 răspunsuri din cauza unor erori în formular identificate în etapa incipientă; (b) 2 răspunsuri care nu au fost de acord cu colectarea datelor personale; (c) 20 răspunsuri de la persoane care nu se identifică drept trans, non-binare sau intersex.

**IDEE-CHEIE:**

## 257 răspunsuri valide

un eșantion semnificativ  
pentru înțelegerea  
experiențelor persoanelor  
trans, non-binare și  
intersex din România



### 3.5

## Termeni-cheie

**Folosim termenul de persoană trans pentru orice persoană a cărui identitate de gen nu corespunde cu sexul lor biologic și cu mențiunea privind „sexul” din actele de stare civilă obținute la naștere. Aceștia sunt diferențiați de persoanele cisgender, cisgen sau cis, persoanele care se identifică deplin cu sexul atribuit la naștere.**

### TRANS

Trans este un termen umbrelă care cuprinde diverse situații în care suprapunerea dintre gen și sex nu este completă.

### INTERSEX

Intersex se referă la persoane care se nasc cu una sau mai multe caracteristici sexuale — cum ar fi modelul cromozomial, gonadele sau organele genitale — care sunt neconforme cu idealul binar de feminin/masculin. Ne referim la acest așa-zis sex biologic și legal ca fiind genul atribuit la naștere, deoarece a fost atribuit fără consimțământul lor, bazat exclusiv pe genitalele vizibile la naștere. În cazul persoanelor intersex, genul a fost atribuit fie pe baza genitalelor vizibile - nelând în considerare alți factori biologici, fie în urma operațiilor avute în copilărie fără consimțământul sau informarea copilului pentru a îl face mai conform idealului de sex feminin sau masculin. Unele persoane trans se identifică și își exprimă genul diferit de normele prescrise pentru un anume

gen, găsind moduri de a exprima acest fapt fără a apela la modificări corporale sau legale. Alte persoane nu pot trăi fără a apela la modificări corporale (tratament hormonal, operații) și suferă de disforie pentru că au un nume sau sex legal necorespunzător cu identitatea lor. Persoanele trans se pot identifica pe un spectru binar (barbat/femeie trans) sau non-binar (persoane care se identifică pe un spectru între cele două, cum ar fi persoane care se identifică cu aspecte din ambele, cu niciunul din ele, sau consideră că sunt fluide în identitatea lor). Persoanele non-binare sunt extrem de variate, de la persoane care doar recunosc înăuntrul sinelui aceste aspecte la persoane care suferă de disforie de gen acută, unele preferând să urmeze aspecte de tranziție medicală sau legală, altele neexprimând această identitate în niciun mod vizibil altora, mulți alegând anumite aspecte de tranziție de socială și încercând să creeze o exprimare de gen autentică și care nu este neapărat conformă cu normele sociale, care tratează genul ca o dihotomie completă cu stereotipuri și așteptări clare pentru fiecare gen.

### DISFORIE DE GEN

Disforia de gen este termenul folosit de psihologi pentru a exprima starea profundă de disconfort simțită de persoanele trans (binare sau non-binare) legată de sexul lor biologic și de toate aspectele legate de acesta. Deși nu toate persoanele trans suferă de disforie de gen iar aceasta nu este neapărat o afecțiune simțită constant, aceasta este des resimțită de mulți dintre ei, cauzând disconfort și deficit semnificativ clinic în domeniile sociale, profesionale, și de funcționare.

Conform criteriilor de diagnostic din DSM-5 (Diagnostic and Statistical Manual and Mental Disorders) disforia de gen este reprezentată de o incongruență marcată între genul trăit/exprimat al unei persoane și genul atribuit, cu o durată de cel puțin 6 luni, manifestată prin cel puțin 2 din următoarele: (1) Incongruență marcată între genul trăit/exprimat al unei persoane și caracterele sexuale primare și/sau secundare (sau la adolescentii tineri caracterele sexuale secundare anticipate); (2) Dorință intensă de a scăpa de propriile caractere sexuale primare și/sau secundare din cauza unei incongruențe marcate cu genul trăit/exprimat (sau, la adolescentii tineri, dorința de a împiedica dezvoltarea caracterelor sexuale secundare anticipate). (3) Dorință intensă de a avea caracterele sexuale primare și/sau secundare ale genului opus. (4) Dorință intensă de a apartine genului opus. (5) Dorință intensă de a fi tratat ca și cum ar fi de gen opus. (6) Convincerea fermă a individului că prezintă sentimentele și reacțiile tipice genului opus. Disforia de gen este amplificată de situațiile în care persoanele trans sau cei din jurul lor pun accent pe elemente legate de sexul biologic, inclusiv de folosirea de pronume și nume potrivite acestuia. Disforia poate fi atenuată prin tranziție și acceptare de către cei din jur. **Opusul disforiei de gen este euforia de gen**, o stare de fericire și chiar euforie simțită de persoanele trans când se percept sau sunt recunoscute ca fiind genul cu care se identifică.

### TRANZIȚIE

Folosim termenul de tranziție pentru a ne referi la ansamblul eforturilor făcute pentru acceptarea și recunoașterea identității de gen neconforme, pornind

de la acceptarea de sine și terminându-se când persoana respectivă se simte confortabilă cu expresia și recunoașterea juridică a identității sale. Această tranziție este multidimensională și variază în funcție de nevoile individuale:

#### TRANZIȚIE SOCIALĂ

Tranziția socială se referă la informarea celor din jur despre identitatea proprie și/sau numele ales, respectiv modificări în modul de a vorbi, a se îmbrăca sau a relaționa cu cei din jur în funcție de aceasta.

#### TRANZIȚIE ADMINISTRATIVĂ

Tranziția administrativă este un termen informal folosit în comunitate pentru schimbarea numelui pe cale administrativă (mergând la Starea Civilă). În România, o persoană își poate schimba prenumele din variate motive. Această schimbare trebuie acceptată de către Starea Civilă locală și poate fi respinsă din orice motiv. De exemplu, nu este scris negru pe alb că ar fi ilegal ca o persoană cu F în buletin să își schimbe numele în Alexandru, dar din experiența comunității este cel mai probabil să fie acceptată dacă încearcă cu Alex. Totuși, au fost cazuri în care și această schimbare a fost refuzată fără motiv explicit.

#### TRANZIȚIE MEDICALĂ

Tranziția medicală se referă la tratamentele hormonale și operațiile disponibile pentru a modifica corpul unei persoane cu scopul de a fi mai conform cu modul în care se vede pe sine și genul cu care se identifică. Aceasta include tratament hormonal

pentru masculinizare/feminizare, operații precum îndepărarea chirurgicală a țesutului sănilor sau a testiculelor, operații estetice de feminizare a feței sau de reducere a mărului lui Adam, dar și aşa-zisă operație de schimbare de sex care implică crearea chirurgicală a unui vagin sau a unui penis. Nu toate persoanele trans doresc tranzitie medicală, iar majoritatea nu apelează la toate metodele de tranzitie medicală disponibile, fie din lipsa dorinței de a face asta, fie din lipsa puterii financiare.

#### TRANZIȚIE JURIDICĂ

Tranzitia juridica se referă la schimbarea sexului din actele de stare civilă. Deși nu există o procedură explicită pentru aceasta, este posibilă în România<sup>7</sup>. Conform Deciziei Curtii Constituționale a României nr. 530 din 13 mai 2008, referitoare la excepția de neconstituționalitate a prevederilor art. 44 lit. i) din Legea 119/1996 cu privire la actele de stare civilă și ale art. 4 alin. (2) lit. I) din Ordonanța Guvernului nr. 41/2003 privind dobândirea și schimbarea pe cale administrativă a numelor persoanelor fizice, „o persoană are dreptul să decidă singură identitatea de gen pe care și-o asumă și să acționeze în consecință; însă modificarea mențiunilor în actele de stare civilă în ceea ce privește rubrica sex presupune intervenția statului care cere persoanei să parcurgă o procedură în fața instanțelor de judecată”. Există unii termeni care fac referire la situații din viața unei persoane trans, fie înainte sau după tranzitie.

#### DEADNAME

Deadname (nume mort) este numele inițial din certificatul de naștere, cu care o persoană trans nu se mai identifică. Deși are valoare legală până în momentul în care o persoană îl schimbă juridic, este considerat politicos și inclusiv să se folosească numele ales de către persoana respectivă în comunicări informale, sau chiar oficiale dar fără cadru legal (cum ar fi ecusoane, forme de adresare în e-mail și mesaje, modul în care este introdus colegilor de muncă). Conceptul de nume ales nu este nicidecum restrâns la persoane trans, fiind văzut de exemplu la persoane cu mai mult de un prenume care preferă unul anume, sau la porecle și prescurtările numelor (Cum ar fi Teo în loc de Teodor/Teodora). Pe lângă aspectul de comunicare eficientă și preferințe, folosirea numelui mort poate cauza probleme angajaților trans, identitatea lor fiind expusă tuturor în cazul în care și-au început tranzitia socială, de exemplu, ducând la confuzie și întrebări intruzive. De asemenea, folosirea numelui ales este un mod de a exprima unui om că îi sunt ascultate dorințele, iar folosirea numelui mort (chiar și atunci când este necesar, precum într-un contract) poate cauza disforie sau sentimente de disconfort și lipsă de acceptare.

#### STEALTH

Stealth (modul invizibil) se referă la preferința ascunderii faptului că o persoană este trans după obținerea unui nivel satisfăcător de tranzitie socială sau legală. De exemplu, un bărbat trans cu actele schimbate poate să nu simtă

<sup>7</sup> Noul Cod civil (art. 98-103), Legea 119/1996 privind actele de stare civilă, republicată și OG 41/2003 privind dobândirea și schimbarea pe cale administrativă a numelor persoanelor fizice

nevoie de a își dezvăluji numele, trecutul sau istoricul medico-legal celor din jur, fie pentru a evita discriminare și situații neplăcute, fie din simplul fapt că nu dorește să discute aceste aspecte.

**PASSING****COMING OUT**

Coming out se referă la dezvăluirea identității (fie ea LGB, trans, sau genul cu care se identifică dar care nu este vizibil) altor persoane.

Passing se referă la gradul în care o persoană trans este confundată cu o persoană cisgender. Dacă persoanele din jur își adresează direct cu pronumele preferate fără a îi se spune, înseamnă că are un passing bun.

**IDEE-CHEIE:**

# Trans

**= termen umbrelă pentru persoanele a căror identitate de gen nu corespunde cu sexul atribuit la naștere.**



# Rezultate notabile

04

**Persoanele trans se confruntă cu stres, disconfort și anxietate endemice, fiind la risc crescut de hărțuire, bullying și ostracizare în sistemul de învățământ.**

Doar 11% dintre respondenți consideră că toată lumea din jurul lor le cunoaște identitatea și 2% dintre aceștia nu au dezvăluit-o nici unei persoane, majoritatea trăind cu o nevoie constantă de analiză a mediului înconjurător pentru a descoperi persoane cu care se simt în siguranță sau în care au încredere să discute despre acest subiect. Persoanele trans simt nevoie de a își ascunde identitatea față de cei din jur, cu precădere în sistemul educațional și în mediul de lucru. Doar 32% din respondenți au dezvăluit identitatea lor angajatorilor și 36% au dezvăluit-o colegilor de muncă, cu precădere acelor colegi cu care au o relație apropiată sau care îi supraveghează. Doar 31% și-au dezvăluit-o unor profesori de la

facultate sau din sistemul obligatoriu de învățământ și 58% au dezvăluit-o colegilor de la facultate sau de la școală, cu precădere colegilor cu care au o relație de prietenie.

**IDEE-CHEIE:****89%****dintre tinerii trans sub 18 ani****trăiesc cu anxietate legată de identitatea de gen în școală**

În ciuda evitării acestui subiect în mediul educațional, **13% din respondenți au fost victime ale agresiunilor fizice, 14% au fost hărțuiți sexual, 32% au fost batjocorați și hărțuiți verbal de către colegi și 21% au simțit batjocură sau hărțuire verbală din partea profesorilor**. Majoritatea acestor abuzuri nu au avut un sistem în care să fie raportate în mod sigur sau pedepsite, iar unii respondenți au declarat că profesorii simultan îi acuză că sunt prea sensibili dacă raportează abuzuri și că e vina lor dacă abuzurile nu sunt raportate. 75% din respondenți suferă de anxietate legată de identitatea lor de gen în mediul educațional. La populația de sub 18 ani, acest procent crește îngrijorător, 89% trăind cu anxietate și/sau disconfort legat de acest subiect, 17% având experiențe de hărțuire sexuală la școală, 6% având experiențe de agresiune fizică la școală, 39% fiind hărțuiți verbal de către colegi și 11% de către profesori.

#### IDEE-CHEIE:

# 48%

**au emigrat sau vor să emigreze**

Acceptarea persoanelor trans este un motiv esențial pentru 92% dintre aceștia.

Poate din acest motiv, 58% din respondenți care nu mai sunt înscrși la o formă de învățământ simt regret sau sunt afectați de faptul că și-au întrerupt studiile. Dintre cei care nu mai sunt înscrși la o formă de studiu, 36% au ratat oportunități de angajare din cauza lipsei studiilor și 19% au ratat oportunități de promovare la locul de muncă. 18% au citat în mod direct experiențele negative legate de identitatea de gen ca un motiv pentru care și-au întrerupt studiile. Aceste experiențe contribuie și la un factor de brain drain și migrare către mediul urban, fiind percepțut ca fiind mai deschis la minte față de minoritățile de gen: **40% din respondenți care și-au părăsit localitatea natală au făcut-o din cauza lipsei de acceptare față de persoanele trans**, iar serviciile medicale și profesionale indisponibile au contribuit la decizia de migrare a 26% dintre ei. Din întreaga populație, 48% deja au emigrat sau se gândesc să migreze în străinătate, cu încă 32% încă nefiind siguri în privința emigrării – 92% din cei care s-au hotărât să emigreze au declarat că acceptarea față de persoane trans este un factor important pentru care doresc să emigreze, iar 72% doresc să emigreze pentru a accesa servicii medicale specifice persoanelor trans.

**Persoanele trans se află la un risc ridicat de sărăcie, începând de la riscul crescut de abandon școlar în urma discriminării și a anxietății care le limitează opțiunile în materie de carieră.** Pe lângă discriminarea simțită la școală, aceștia pot părăsi casa parentală și/sau pierde susținerea financiară a familiei mai devreme, fie din dorința de a deveni independenți pentru a evita discriminarea în familie, fie în urma ostracizării din partea familiei după dezvăluirea identității de gen.

Această problemă este regăsită și la domiciliu, unde mai puțin de jumătate din respondenți au dezvăluit familiei faptul că sunt trans. Dintre persoanele sub 18 ani, doar 28% au dezvăluit identitatea lor familiei și 6% nu au vorbit cu absolut nicio persoană din viața lor despre faptul că sunt trans.

**35% din populația cu experiență de muncă a fost afectată negativ de valul de concedieri** ce a avut loc la nivel global începând cu 2022, cu 7.2% dintre respondenți care au declarat că au fost concediați în această perioadă și 11% cărora le-a fost mai dificil să își găsească un loc de muncă.

**59% din respondenți simt anxietate legată de identitatea lor de gen în timpul căutării unui loc de muncă**, 30% simțind că aceasta nu este acceptată în timpul procesului de angajare și 36% având probleme legate de expresia de gen neconformă cu genul și numele din buletin.

**27% din populația cu istoric de muncă nu beneficiază de asigurare medicală** și 30% nu au contribuit niciodată la Casa de Sănătate. Doar 18% lucrează în domeniul în care s-au specializat, cu 11% schimbând domeniul măcar o dată de-a lungul vietii și 32% considerând că nu lucrează în domeniul pe care și-l doresc. Doar 25% se văd lucrând în același domeniu peste 5 ani.

61% au avut experiențe negative la locul de muncă din cauza identității de gen, fie în mod direct, în urma dezvăluirii acestea, fie în mod indirect, din cauza stresului endemic de a își ascunde identitatea de gen la muncă. Cel mai des, aceste interacțiuni au loc în interacțiunile din viața de zi cu zi cu colegii de muncă (40%), cu

beneficiarii (23%) sau cu angajatorul (21%). 16% se confruntă cu probleme legate de mersul la toaletă în timpul programului de lucru, fie din cauza anxietății sau a disforiei simțite, fie în urma ostracizării de către colegii sau angajatorii care le dictează ce toaletă să folosească sau le interzic să folosească vreuna din toaletele dedicate femeilor sau bărbaților. Doar 8% din persoanele trans care au luat acțiune în urma problemelor au obținut soluționarea acestora; în schimb, 57% din ei au suferit consecințe negative, inclusiv concedieri sau demisii forțate la locul de muncă.



04

# Informații demografice

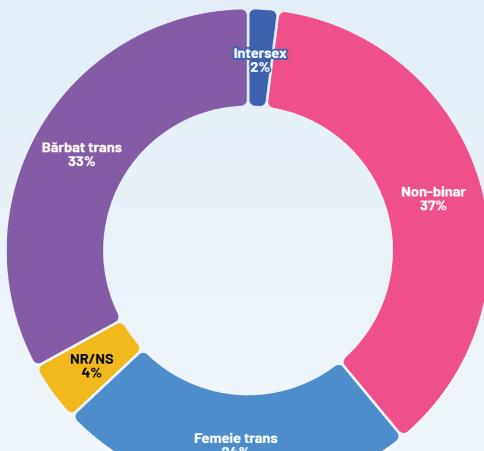
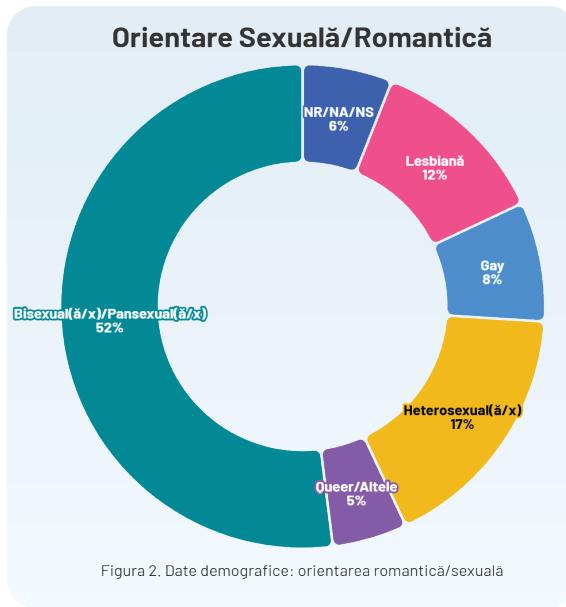
**Identitate de Gen**

Figura 1. Date demografice: identități de gen

Respondenților li s-a oferit opțiunea de a selecta identități de gen eclectice, pentru a evita suprasaturarea opțiunii de Altele. Cum varietatea imensă a modurilor de identificare a genului (de exemplu transmasculin ca o persoană care interacționează social ca un bărbat dar nu se identifică în întregime cu genul tradițional bărbatesc) este dincolo de obiectivul studiului, secțiunile au fost unite în categorii principale. În acest grafic,

transmasculin și bărbați binari trans sunt reprezentati de termenul bărbat trans (39%), transfeminin și femeile trans de termenul femeie trans (17%), persoanele care se identifică drept genderfluid, genderqueer, „transmasc dar nu bărbat” au fost reclasificate drept non-binari (39%). 2% din respondenți sunt intersex, iar 3% au ales să nu răspundă, spunând că nu au o identitate bine definită, sau se identifică drept altceva (queer).

**La fel ca în sondajul trecut, persoanele nonbinare constituie grupul cel mai numeros de respondenți, în timp ce femeile trans sunt cel mai puțin numeros.** Putem presupune că acest lucru se datorează dificultăților cu care se confruntă femeile trans în a participa consecvent la activități publice, inclusiv evenimente comunitare la care se popularizează astfel de sondaje.



Respondenții au avut opțiunea de a alege mai multe variante de răspuns legat de orientarea lor sexuală și/sau romantică, date fiind fluiditatea identităților și complicațiile legate de relația dintre orientare și gen. De exemplu, unele persoane non-binare se simt confortabile identificându-se drept gay sau lesbiene, altele nu. De asemenea, multe persoane preferă termenul gay indiferent de genul partenerului).

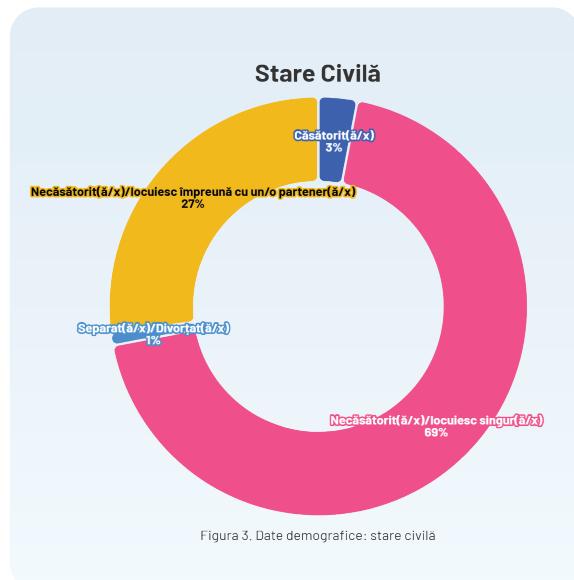
**Cea mai mare parte a respondenților se identifică pe spectrul bisexual/pansexual**

(52%), inclusiv persoane care au scris că sunt atrase de oameni indiferent de genul acestora. 17% se identifică drept heterosexuali, 8% drept gay, 12% drept lesbiene. 6% au răspuns că nu se aplică, nu sunt hotărâti, sau preferă să nu răspundă la întrebare. Deși sondajul nu a avut opțiunea queer, 3% din respondenți s-au descris astfel, cu încă 3% identificându-se drept androsexuali sau alte orientări. 22% din respondenți se identifică pe spectrul asexualității, declarând că sunt asexuali, aromantici sau demisexuali, un procentaj identic cu cel din studiul nostru din 2021 și considerabil mai mare decât în studiile asupra populației generale.

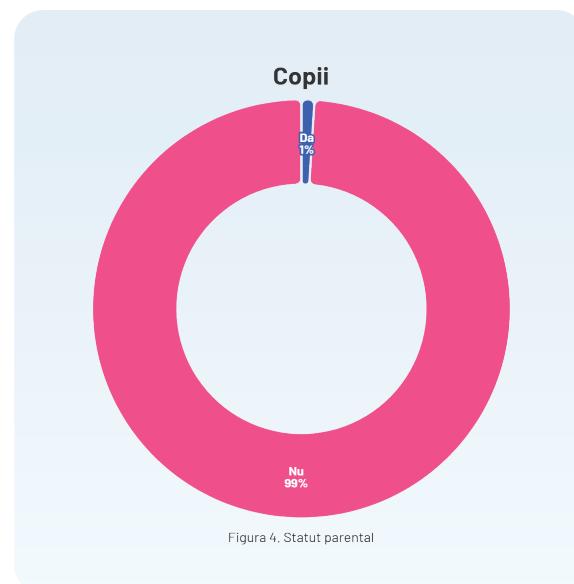
#### IDEE-CHEIE:

**Femeile trans sunt cel mai puțin reprezentate în sondaj.**

**Persoanele nonbinare constituie grupul cel mai numeros.**



**69% din respondenți sunt necăsătoriți și nu locuiesc cu un partener** (dacă există). 27% trăiesc în concubinaj, dar studiul nu a sondat dacă din alegere personală sau din lipsa abilității de a se căsători cu partenerul; 3% sunt căsătoriți și 1% sunt divorțați sau separați de partenerul de căsnicie.



**Doar 1% din respondenți au copii, un singur părinte fiind și căsătorit.** După cum am menționat în secțiunea Limitări, observăm o suprareprezentare semnificativă a persoanelor tinere în acest studiu, cu 7% având sub 18 ani și 64% între 18-24 de ani.

### Categorii de Vârstă

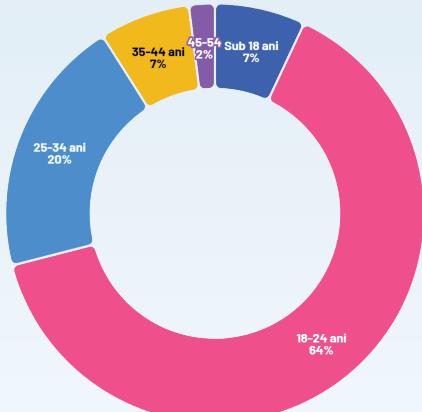


Figura 5. Categorii de vîrstă (eșantion total)



**20% din persoane au între 25-34 de ani, 7% între 35-44 ani și doar 2% dintre ei au peste 45 de ani.**  
 Persoanele sub 18 ani au fost luate în considerare pentru secțiunile 1. Educație și formare .

### Etnie

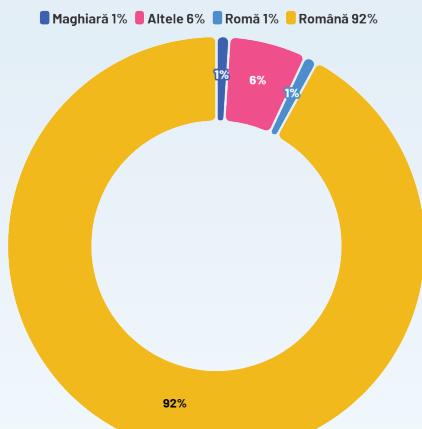


Figura 6. Distribuția etnică



**92% din participanți se identifică exclusiv ca fiind români, cu încă 5% identificându-se de etnie română alături de altă etnie (maghiară, romă, siriană, italiană, etc.). 1% se identifică drept exclusiv de etnie maghiară, 1% de etnie romă și 1% de alte etnii (basarabeni, neidentificați cu o etnie anume).**

## Cetățenie



Figura 7. Cetățenia respondentilor

**99% din respondenți sunt cetăteni români**, cu 2% deținând și altă cetățenie pe lângă cea românească: SUA, Ungaria, Italia. 1% au cetățenie exclusiv maghiară sau moldovenească.

## Afectiuni Medicale

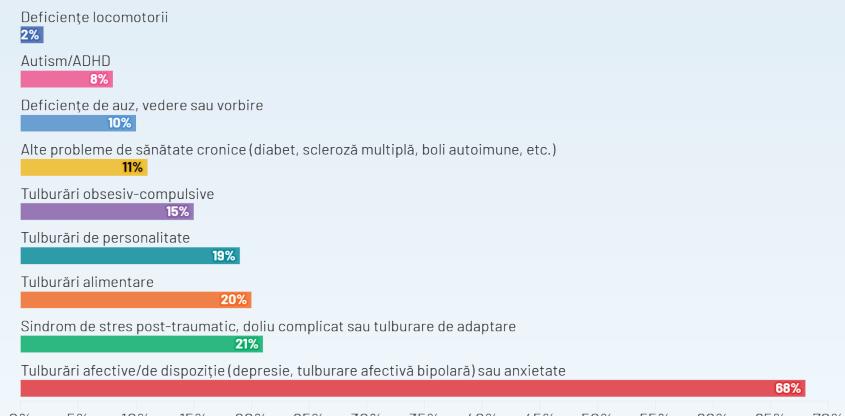


Figura 8. Afectiunile medicale ale respondentilor

**75% din respondenți au declarat că suferă de probleme de sănătate mentală sau neurodivergență, cei mai mulți declarând tulburări afective sau de dispoziție (68%).** În graficul de mai sus se pot observa afectiunile specifice alese de respondenți, cu mențiunea că ADHD, Autism sau ambele nu era o opțiune predefinită, ci completată de 8% din respondenți la secțiunea Altele. 20% au declarat că suferă de alte afectiuni sau dizabilități care le-ar putea afecta cariera, precum deficiențe locomotorii, de percepție sau afectiuni cronice tiroidiene, diabet, etc.

Niciun respondent nu trăiește cu HIV, din nou limitând studiul când vine vorba de membrii cei mai vulnerabili din această populație.

Am avut un procentaj similar legat de problemele de sănătate mintală raportate în studiul din 2021.

**Persoanele trans adeseori cresc cu stres endemic cauzat de disforia de gen, lipsa de acceptare a celor din jur, dar și de constanta vigilență de a își ascunde identitatea sau a căuta persoane care ar putea să îi accepte<sup>8</sup>.** Acest fenomen, denumit stres minoritar, este considerat unul din motivele pentru care persoanele trans, indiferent de locație sau alte diferențe demografice, suferă de depresie și anxietate și sunt la risc ridicat de suicid în comparație cu populația non-trans<sup>91011</sup>.

Este important de luat în considerare aspectul sănătății mintale când vorbim despre adaptarea persoanelor trans pe piața muncii, dat fiind că sănătatea mintală în sine este adeseori un tabu, iar stresul de a ascunde problemele de sănătate mintală se adaugă celui de a trăi ca persoană trans în contextul actual. De asemenea, multe din aceste condiții contribuie la dificultatea respondenților de a se concentra pe găsirea unui loc de muncă, abilitatea de a fi interviewat și de a interacționa cu

colegi și angajatori, dar și performanța locul de muncă. La 37% din locurile de munca din România nu se discută niciodată despre sănătatea mintală și emoțională, în ciuda faptului că 83% din angajați raportează simptome de anxietate legată de muncă. Un studiu asupra angajaților din România arată că deși 82% din români au declarat că se simt deseori sau uneori copleșiți emoțional, marea majoritate nu primiseră vreodată consiliere psihologică<sup>12</sup>.



**IDEE-CHEIE:**

**Stresul minoritar afectează profund sănătatea mintală a persoanelor trans.**

**Disforia de gen, lipsa de acceptare și stresul de a-și ascunde identitatea pun persoanele trans la risc crescut de depresie și suicidal.**

<sup>8</sup> Hendricks, M. L., & Testa, R. J. 2012. "A conceptual framework for clinical work with transgender and gender nonconforming clients: An adaptation of the Minority Stress Model". *Professional Psychology: Research and Practice*, 43(5), 460–467. <https://doi.org/10.1037/a0029597>

<sup>9</sup> Mizock, L., & Mueser, K. T. 2014. "Employment, mental health, internalized stigma, and coping with transphobia among transgender individuals". *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 1(2), 146–158. <https://doi.org/10.1037/sgd0000029>

<sup>10</sup> Gamarel, K. E., Reisner, S. L., Laurenceau, J.-P., Nemoto, T., & Operario, D. (2014). Gender minority stress, mental health, and relationship quality: A dyadic investigation of transgender women and their cisgender male partners". *Journal of Family Psychology*, 28(4), 437–447. <https://doi.org/10.1037/a0037171>

<sup>11</sup> Pinna, F., Paribello et al. 2022. "Mental Health in Transgender Individuals: A Systematic Review." *International Review of Psychiatry* 34 (3–4): 292–359. doi:10.1080/09540261.2022.2093629.

<sup>12</sup> Scoala de HR și Airost.ro. 2024. "Ce ROST are Sănătatea Mintală la Locul de Muncă în România?" <https://airost.ro/raport-santate-mintala/>



Respondenții au fost întrebați despre nivelul de satisfacție în ceea ce privește diferite aspecte ale tranzitiei sociale, medicale și legale.

### Nivel de Multumire față de Stadiul Actual al Tranzitiei

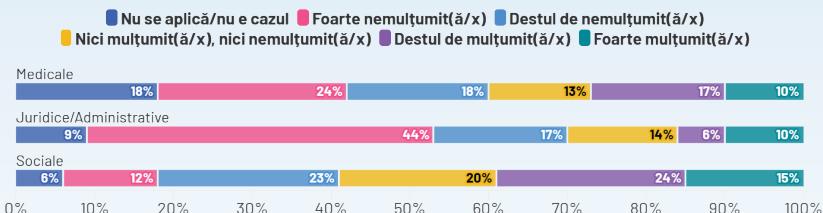


Figura 9. Nivel de satisfacție față de stadiul actual al tranzitiei (total)

Datorită varietății experiențelor persoanelor trans în ceea ce privește tranzitia, în loc să măsurăm doar ce pași au făcut pentru a tranzitiona ne axăm pe nivelul lor de satisfacție și dorințele lor pentru fiecare pas în parte. În graficul de mai sus observăm nivelul de satisfacție cu stadiul actual al celor trei tipuri de tranzitie la populația respondentă, indiferent dacă o astfel de tranzitie este dorită sau nu.

**Cel mai mare nivel de mulțumire îl observăm legat de tranzitie socială, unde 39% sunt mulțumiți sau foarte mulțumiți de stadiul ei,** în timp ce 35% sunt nemulțumiți sau foarte nemulțumiți. Statutul administrativ sau juridic arată cel mai mare nivel de insatisfacție, cu 62% nemulțumiți de statutul lor, din care 45% foarte nemulțumiți.

**La tranziția medicală vedem 42% nemulțumire, din care 24% foarte nemulțumiți cu stadiul tranziției lor.** Notabil este faptul că 26% din respondenți au declarat că răspuns la o alta întrebare că nu doresc să urmeze proceduri medicale ca parte din tranziția lor – excludând acea populație, 65% nu sunt mulțumiți cu stadiul actual al tranziției lor medicale.

**Nivelul de Mulțumire al Stadiului Actual de Tranziție**

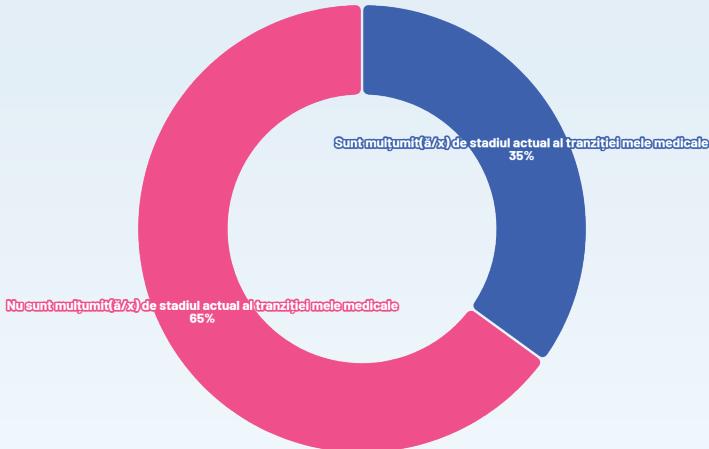


Figura 10. Nivel de satisfacție fată de stadiul actual al tranziției medicale (excluzând persoanele care nu o doresc). Au fost excluse din grafic persoanele care nu doresc proceduri medicale.

**Observăm un procentaj mare de persoane care se identifică ca fiind neutre** (nici mulțumite, nici nemulțumite), putând identifica lipsa dorinței sau lipsa abilității de a tranziționa medico-legal ca unul din aceste motive. De exemplu, mai multe persoane non-binare ne-au spus că nu simt nevoie de astfel de tranziții datorită lipsei posibilității de a folosi identificatori neutri.

**„Indiferent de modul de exprimare prin aspect și vestimentație, lumea va introduce orice persoană non-binară într-una din categoriile binare și va aplica indirect diverse roluri de gen din punct de vedere social.**

**Femeile trans au cel mai mare nivel de nemulțumire cu stadiul tuturor tipurilor de tranzitie**, 58% fiind nemulțumite cu tranzitia lor medicală, 80% nemulțumite cu statutul lor juridic și 52% nemulțumite cu tranzitia lor socială. Acest lucru este de înțeles dat fiind mai mulți factori, atât legături de siguranță scăzută a femeilor trans vizibile în societate, dar și de faptul că tratamentul hormonal de feminizare nu este suficient pentru a deveni passing, necesitând de asemenea operații și alte tratamente – de exemplu, un bărbat trans va fi passing, având voce percepță masculină, păr facial la un nivel bărbătesc, etc. după o perioadă scurtă de tratament hormonal, pe când femeilor trans nu li se subțiază vocea, nu li se schimbă osificația feței și nu li se reduce pilozitatea/linia părului fără alte intervenții. În sondaj, femeile trans au raportat un nivel mai mic de acceptare din partea tuturor grupurilor sociale, inclusiv prietenii.

### În General, ca ce Gen vă Cunosc Oamenii din Jur?

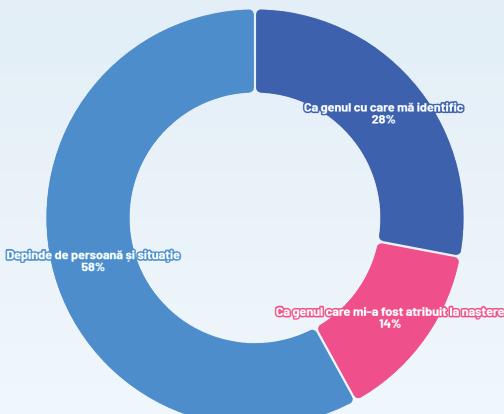


Figura 11. Stadiul tranzitiei sociale



**La nivel social, majoritatea respondentilor (58%) își adaptează expresia de gen și prezentarea în funcție de situație**, mulți dintre ei fiind cunoscuți ca genul cu care se identifică de către apropiati sau în viața socială, dar nu de către părinți sau la locul de muncă. Comportamentul acesta este, pe de o parte, un act de auto-protectie – oamenii își aleg cu grijă cui își dezvăluie identitatea, în funcție

de cât de siguri se simt și de câtă deschidere percep în jur. Dar dincolo de asta, vorbim și despre limitele acceptării sociale: unele persoane aleg să nu recunoască identitatea cuiva, oricum ar arăta sau s-ar exprima acea persoană, negându-i astfel identitatea.

Dintre persoanele care au declarat că depinde de persoană și de situație, observăm o tendință îngrijorătoare ca persoanele de la locul de muncă sau de educație să fie cele mai puțin de încredere pentru coming out. Doar 10% dintre profesori și 12% dintre angajatori și-au făcut să respondenții sunt trans, cu anumiți colegi de muncă sau de școală în care au un nivel ușor mai mare de încredere. 16%, respectiv 32% dintre colegi au fost informați de acest lucru – cu observația că adeseori e vorba de prietenii apropiati de la locul de muncă sau din unitatea de învățământ.

Doar 38% dintre respondenți au avut încredere să dezvăluie familiei faptul că sunt trans, mulți respondenți declarând că e vorba doar de un membru din familie precum un frate sau doar unul din părinți. Comunitatea LGBTQ+ și prietenii apropiati rămân cel mai sigur loc unde acești respondenți se simt în siguranță să dezvăluie faptul că sunt trans, 84% căutând spații sau alte persoane LGBTQ+ cu care să vorbească despre asta și 95% având încredere în măcar un prieten apropiat.

14% consideră că sunt în general cunoscuți (și percepți) ca genul atribuit la naștere. Dintre ei, niciunul nu a făcut pașii pentru tranziția administrativă sau juridică. Deși 40% dintre ei au informat familia despre faptul că sunt trans, putem presupune că nu au fost acceptați ca atare. 60% dintre ei sunt persoane non-binare sau nesigure de unde se încadrează identitatea lor, făcând dificilă discuția despre acestui subiect, cât și despre acceptare sau cum ar arăta acceptarea unei persoane non-binare în viață de zi cu zi. De exemplu, o persoană non-binară ne povestește:

**„Înainte să realizez/accept că sunt intersex mi-am dat seama că sunt o persoană non-binară și m-am documentat foarte bine despre subiect, dorind să le ofer celor din jur o explicație cât mai clară, însă cunoștințele mele nu au fost primite neapărat prea bine, în mod deosebit de familie. Am încercat să îmi explic situația în fel și chip, chiar am oferit linkuri utile către site-uri, filmulete, etc. Încă este un proces enervant să mă repet iar și iar, dar în final cea mai simplă opțiune este să ignore ce le-am zis și să îmi reamintească ce trebuie sau ce se presupune că sunt. [...] Nici prietenii nu au înțeles toți prea bine. Cineva mi-a zis că îi e prea greu să se obișnuiască cu ideea unui nume nou sau cu faptul că nu mai port haine tipic feminine. Au considerat că le cer prea mult și că efortul e prea mare. Nu s-au gândit la efortul pe care îl fac eu zilnic pentru a suporta indiferența lor.**

[CONTINUARE >>](#)

**Chiar și un fost iubit a continuat să îmi spună “femeie” (nu în glumă), deși face parte din comunitatea LGBT, fiind bi, dar nu reușește să înțeleagă persoanele non-binare și mai mereu “uită” ce i-am explicat. Îmi vine greu să mențin o relație romantică, tocmai pentru că mi-a pierit încrederea când nici măcar cineva din comunitate nu m-a văzut pentru cine sunt. Nu cred că cineva a acceptat sau înțeles în totalitate ceva despre genul meu, dar îi apreciez pe cei care se străduiesc măcar, pentru că știu că e important pentru mine și asta m-a determinat să dezvălu unui grup mare de oameni acest aspect al vietii mele, într-o competiție de artă din capitală. Între timp accept faptul că rudele mele sunt suprareligioase și pentru ei există doar bărbați și femei pe lume, restul fiind nebuni care rătăcesc pe calea greșită, astfel încât evit aceste persoane, neavând nevoie de “salvarea lor”. M-am distanțat în final de mulți oameni și am pierdut contactul cu unele persoane de care mă simteam cândva cu adevărat legată. Rudele au remarcat acest aspect și au insistat că mă izolez și că am un comportament nesănătos, dar adevărul e că deși am redus numărul oamenilor din viața mea, fix asta m-a făcut să mă simt mult mai bine.”**

Putem observa și o deviație de la povestea clasică de coming out, în care se presupune că odată cu vîrstă va crește și acceptarea și va fi făcut coming out-ul, tranzitia și implicit și persoana va fi cunoscută ca genul cu care se identifică în societate. O astfel de narativă ar indica o vîrstă redusă în cazul persoanelor care sunt cunoscute ca genul atribuit la naștere, dar sunt prezente persoane din toate grupele de vîrstă în această categorie: **39% din cei care sunt cunoscuți ca genul atribuit la naștere au peste 25 de ani.**

## Care din Următoarele Grupuri de Oameni Știu că Sunteți Trans, Non-Binar sau Intersex?

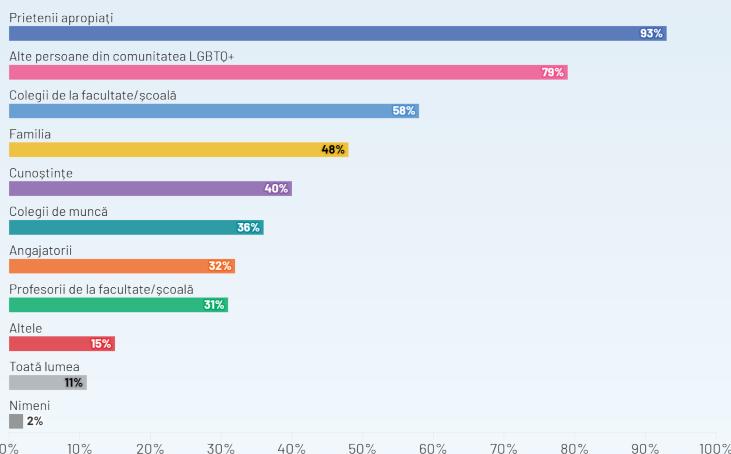


Figura 12. Persoanele la care s-a dezvăluit identitatea trans

Doar 11% din respondenți au informat toate grupurile de familie, prieni și persoane de la locul de muncă/educație despre faptul că sunt trans. Cei mai mulți și-au dezvăluit identitatea celor apropiati (93%), cu unii dezvăluind-o doar partenerilor sau prietenilor online (încadrati la Altele) și 2% nedezvăluind nimănui identitatea lor de gen.

Este notabil faptul că avem un procent mai mare de persoane care sunt cunoscute ca genul cu care se identifică decât procentul celor care au dezvăluit tuturor că sunt trans – acest comportament este numit ca fiind stealth (modul invizibil), în care o persoană este passing (convingător) ca genul cu care se identifică și poate trăi ca genul cu care se identifică fără a fi nevoie să dezvăluie faptul că este trans. Astfel, se poate bucura de libertatea de a trăi liber fără a se teme de potențială discriminare transfobă.

Firește, acest comportament este posibil doar în cazul persoanelor binare care au făcut tranziția juridică și medicală la o



vârstă mai fragedă, și poate aduce propria sa formă de stres minoritar în viața de zi cu zi datorită temerii de a fi descoperită identitatea atribuită la naștere, de a se întâlni cu persoane dinainte de a face tranziția, sau fiindcă se abțin atunci când aud remarcă transfobe de la cei din jur.

### Stadiu Tranzitie Administrativă sau Juridică

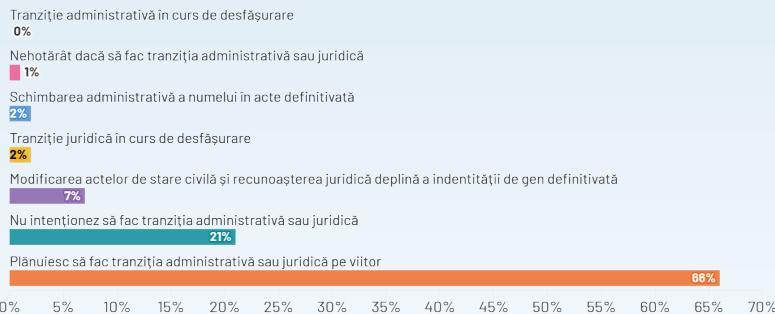


Figura 13. Stadiul tranzitiei administrative/juridice

Acestea fiind zise, comportamentul tip modul invizibil nu poate funcționa față de profesori și angajatori fără completarea tranzitiei juridice, un fapt reușit de doar 7% din respondenți de peste 18 ani. **Tranzitia juridică presupune un cost semnificativ** (4000-7000 RON) și existența unui avocat atât informat despre cazurile anterioare din România, cât și dispus să înceapă acest proces. **În momentul de față, sunt sub 10 avocați în toată țara cu experiență cu astfel de proceze:** cum nu există o procedură formală și clară pentru a trece prin el, este dificil de lărgit această rețea.

Majoritatea celor 21% din respondenți care nu doresc să tranzitioneze juridic sau administrativ se identifică ca non-binari sau bărbat/femeie trans cu aspecte non-binare, declarând motive precum faptul că nu se identifică cu niciunul din genuri. Sunt persoane binare care au declarat că nu doresc tranzitie juridică sau administrativă, dar nu au oferit un motiv pentru acest lucru: totuși, putem observa că sunt predominant persoane mai în vîrstă care sunt cunoscute ca genul atribuit la naștere de către cei din jur sau care sunt căsătorite. În România, căsătoria cu persoane de același gen este ilegală. Prin urmare persoanele trans nu pot continua să fie căsătorite cu partenerul lor dacă își schimbă genul în acte<sup>13</sup>.

<sup>13</sup> Pentru că nu există o procedură formală pentru a tranzitiona, nu este obligatoriu divorțul. Totuși, persoana respectivă nu își schimba actele copiilor sau cel de căsătorie pentru a fi în conformitate cu noua identitate legală. Astfel, persoanele trans căsătorite/cu copii sunt obligate să trăiască într-o perpetua dublă personalitate juridică.

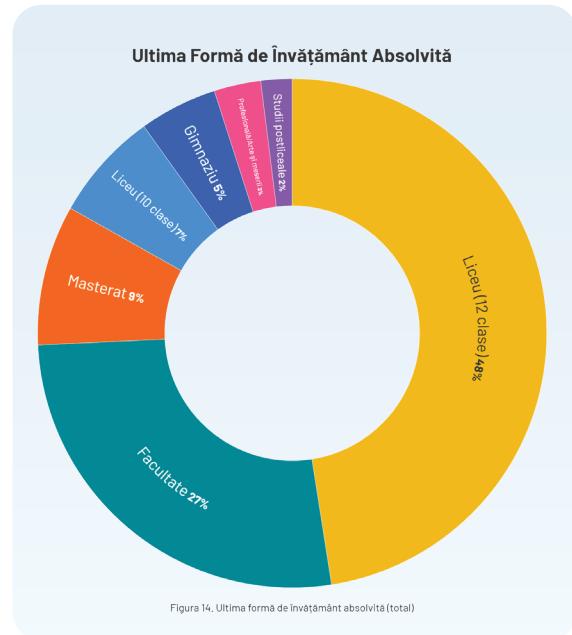
# Educație și formare

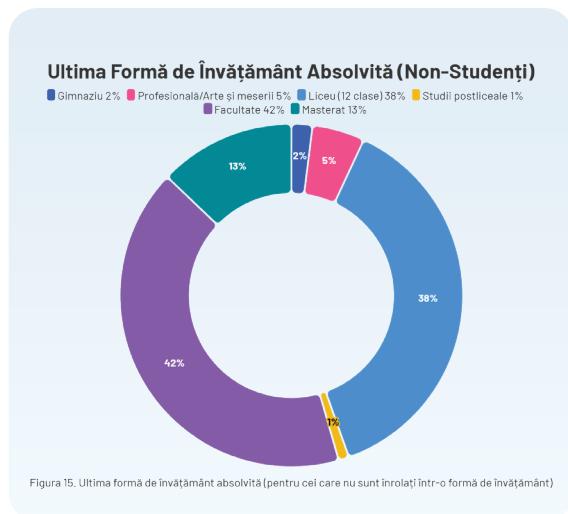


Cea mai mare pondere dintre toți respondenții, și anume 48%, este reprezentată de cei care au absolvit liceul (12 clase), cu sau fără bacalaureat. Următorul segment semnificativ este cel al absolvenților de facultate, care constituie 27% din total. Persoanele cu studii de masterat reprezintă 9%, iar cei care au finalizat doar 10 clase de liceu constituie 7%.

Un procent mai mic este asociat absolvenților de gimnaziu (6%) – aproape toți în continuare înrolați într-o formă de studiu, iar celelalte categorii, cum ar fi cei cu studii profesionale sau de arte și meserii (3%) sau cei cu studii postliceale (2%) sunt mai puțin reprezentate.

Este de notat faptul că **56% din respondenți erau înrolați într-o formă de studiu când au completat sondajul**, procentajele alăturate nereprezentând astfel nivelul de educație final al populației trans.

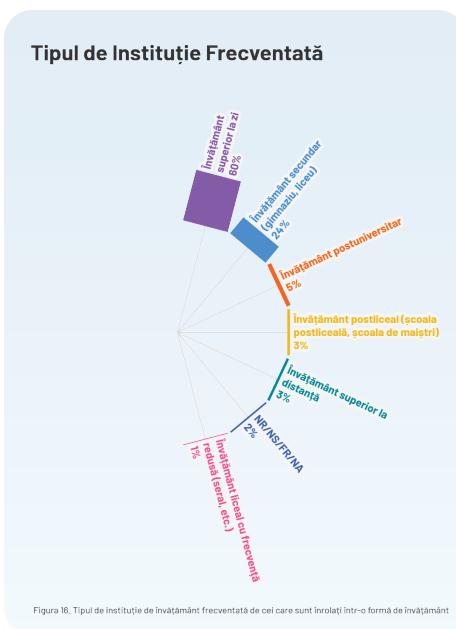




**42% dintre respondenții care nu mai sunt înrolați într-o formă de studiu (n=112) au finalizat facultatea**, ceea ce reprezintă cea mai mare categorie. Absolvenții de liceu (12 clase) constituie 38% din total, în timp ce 13% au obținut o diplomă de masterat. Studiile vocaționale (școala profesională) sunt finalizate de 5% dintre participanți, iar doar 2% au încheiat studiile la nivel de gimnaziu.



Pentru cei 145 de respondenți care încă își continuă studiile, graficul arată distribuția următoarelor forme de învățământ: **cea mai mare parte din respondenți (60%) frecventează învățământul superior la zi, urmați de cei care frecventează liceul (24%)** – inclusiv cei care la momentul completării sondajului absolviseră clasa a 12-a și urmău să susțină examenul de bacalaureat. Ceilalți respondenți frecventează o formă de învățământ postuniversitară (5%), forme de învățământ postliceale (3%), învățământ superior la distanță (3%) sau programe de formare profesională (3%). Sub 1% din respondenți frecventează forme de învățământ cu frecvență redusă precum programele la seral. 2% nu au menționat forma de învățământ frecventată.





# Anxietate, bullying și alte probleme des întâlnite

România are o rată de absolvire a învățământului terțiar scăzută comparat cu alte state membre UE, iar numărul studentilor este în scădere. În 2022, 24,7 % dintre românii cu vîrstă cuprinse între 25-34 de ani aveau o diplomă de învățământ terțiar, comparativ cu media UE de 42%. Ministerul Educației declară că această cifră redusă se datorează participării în general scăzute la învățământul superior, ratelor ridicate de abandon școlar și, parțial, emigrării și scăderii demografice din România. În 2023, examenul de bacalaureat a avut o rată de promovare de doar 73,3 %, în condițiile în care accesul inegal la educație limitează din start abilitatea multora de a ajunge în clasa a 12-a la o filieră teoretică și a susține acest

examen.<sup>14</sup> România are cea mai mare rată de abandon școlar timpuriu din UE, 16,6% din populația de 18-24 de ani neajungând la bacalaureat<sup>15</sup>.

**La nivel global, au fost observate tendințe mai mari de bullying la populațiile trans<sup>16</sup>, mai ales la femeile trans.** Chiar și în populația generală, 82% din elevii din România au fost martori la scene de bullying în școli, deși studiile naționale nu includ date despre motivul bullying-ului sau rata la care sunt afectate persoanele LGBTQIA+<sup>17</sup>. Studiul Queer în România (2023) a observat că o treime din respondenții LGBTQIA+ au lipsit de la școală din cauza bullying-ului și tot o

<sup>14</sup> Ministerul Educației. 2023. Raport privind starea învățământului superior din România 2022 – 2023. Online [https://www.edu.ro/sites/default/files/\\_fi%C8%99iere/Minister/2023/Transparenta/Rapoarte\\_sistem/Raport-Starea-invatamantului-superior-2022-2023.pdf](https://www.edu.ro/sites/default/files/_fi%C8%99iere/Minister/2023/Transparenta/Rapoarte_sistem/Raport-Starea-invatamantului-superior-2022-2023.pdf)

<sup>15</sup> Eurostat. 2024. Early leavers from education and training. Online. [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Early\\_leavers\\_from\\_education\\_and\\_training](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Early_leavers_from_education_and_training)

<sup>16</sup> Sares-Jäske L., Czimbalmos M., Majlander S., Siukola R., Klemetti R., Luopa P., Lehtonen J.. Gendered Differences in Experiences of Bullying and Mental Health Among Transgender and Cisgender Youth. *J Youth Adolesc.* 2023 Aug;52(8):1531-1548. doi: 10.1007/s10964-023-01786-7.

<sup>17</sup> Salvați Copiii. 2023. ANCHETĂ: 82% dintre elevi au asistat în calitate de martori la situații de bullying în școala în care învăță. Online. [https://www.salvaticopiii.ro/sites/ro/files/2023-11/ancheta-82-dintre-elevi-martori-la-situatii-de-bullying\\_1.pdf](https://www.salvaticopiii.ro/sites/ro/files/2023-11/ancheta-82-dintre-elevi-martori-la-situatii-de-bullying_1.pdf)

treime au abandonat sistemul școlar înainte de a obține bacalaureatul, declarând rate mari de bullying, transfobie și homofobie în școli atât din partea profesorilor, cât și la liceu.

Conform legii învățământului preuniversitar, bullying-ul este denumit violență psihologică și constă în acțiunea sau seria de acțiuni fizice, verbale, relationale și/sau cibernetice, într-un context social dificil de evitat, săvârșite cu intenție, care implică un dezechilibru de putere, au drept consecință atingerea demnității ori crearea unei atmosfere de intimidare, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare, îndreptate împotriva unei persoane sau unui grup de persoane și vizează aspecte de discriminare și excludere socială, care pot fi legate de apartenența la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori de convingerile, sexul sau orientarea sexuală, caracteristicile personale, și care se desfășoară în instituțiile de învățământ preuniversitar și în toate spațiile destinate educației și formării profesionale.<sup>18</sup>

Pe lângă bullying-ul direct, persoanele trans sunt supuse unui fenomen numit stres minoritar, în care stigma legată de identitatea lor de gen/orientarea sexuală și nevoia de a se ascunde, a căuta persoane înțeleaptoare și a răbdă comentarii și comportamente transfobe în viața de zi cu zi cauzează stres endemic și le afectează în mod negativ sănătatea mintală și bunăstarea. (Smith & Ingram, 2004).<sup>19</sup>

Observăm că rata de experiențe negative este mai scăzută decât în studii generale asupra populației LGBTQ (Queer în România, Asociația MozaiQ, 2023), unde o treime din respondenți au raportat bullying. În primul rând, persoanele trans au tendința de a înțelege sentimentele de disforie și a le asocia cu o identitate de gen mai târziu, din cauza complexității acestor sentimente și lipsei de cunoaștere a acestor identități. În al doilea rând, a fi trans nu este neapărat exteriorizat pentru a fi supus fenomenului de bullying, făcând posibilă evitarea acestor experiențe negative directe la vîrstă la care sunt încă în mediul de învățământ.

#### IDEE-CHEIE:

O treime  
din respondenți  
LGBTQIA+ a lipsit  
de la școală din  
cauza bullying-  
ului

și tot o treime a  
abandonat sistemul  
școlar înainte de a  
obține bacalaureatul.

<sup>18</sup> [https://edu.ro/sites/default/files/\\_fi%C8%99iere/Minister/2023/Legi\\_educatie\\_Romania\\_educata/legi\\_monitor/Legea\\_invatamantului\\_preuniversitar\\_nr\\_198.pdf](https://edu.ro/sites/default/files/_fi%C8%99iere/Minister/2023/Legi_educatie_Romania_educata/legi_monitor/Legea_invatamantului_preuniversitar_nr_198.pdf)

<sup>19</sup> Citat în Ghid informativ despre bullying și cum putem crea spații mai incluzive și sigure. Identity Education. 2023. | [https://identity.education/wp-content/uploads/2023/04/ghid\\_liceu\\_online.pdf](https://identity.education/wp-content/uploads/2023/04/ghid_liceu_online.pdf)

Totuși, evitarea experiențelor directe nu înseamnă neapărat că nu au suferit de stres minoritar și efectele acestuia. De asemenea, graficul de mai jos nu reprezintă populația care a fost ținta bullying-ului în timpul educației (a se vedea secțiunea anterioară), ci persoanele pentru care aceasta a fost un motiv principal pentru întreruperea definitivă a studiilor.

### Probleme Întâmpinate la Locul de Învățământ

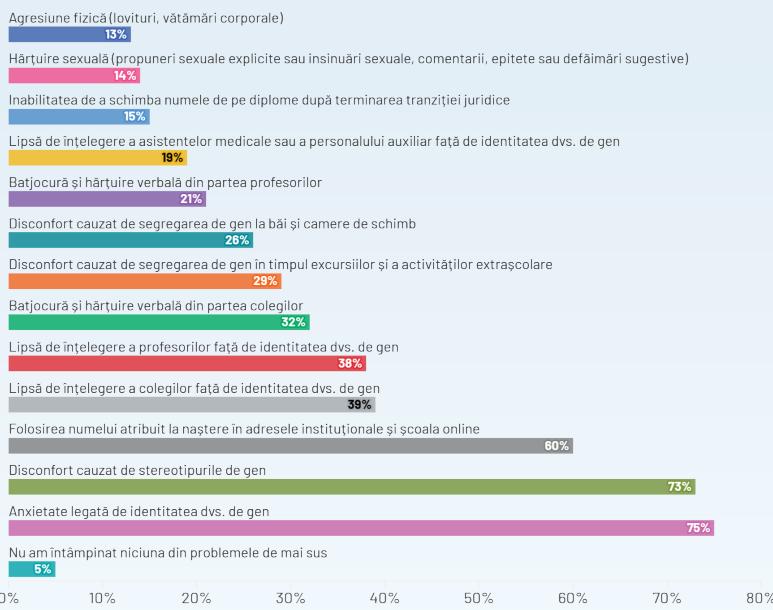


Figura 17. Probleme întâmpinate la locul de învățământ

Indiferent de vîrstă sau dacă și-au făcut sau nu coming out-ul, vedem acest stres minoritar exprimându-se prin anxietate și disconfort legat în mod direct de identitate de gen, de cum e perceptuată de ceilalți și de așteptările legate de rolurile de gen dictate de stereotipuri, cu 75% identificând această problemă pe durata studiilor.

Comportamentul de tip bullying a fost identificat atât prin agresiune fizică, cât și prin hărțuire sexuală, cu batjocura fiind cea mai des întâlnită formă de bullying: **21% au fost batjocorați de către profesori, iar 32% de către colegi.**

**„ O mare parte din bullying-ul de la colegi (clasele I - XII; la facultate nu am avut probleme de bullying) a venit din cauza faptului că nu respectam normele de gen, chiar dacă nu eram out. Tocmai din cauza bullying-ului, când mi-am dat seama că sunt trans, le-am spus numai unor persoane foarte apropiate din clasă, despre care știam deja că nu sunt homofobe/queerfobe. O mare parte din colegi erau, inclusiv un coleg care se umfla în pene că dacă ar vedea “un gay” l-ar bate. Un coleg care, spre oroarea mea, aspira să devină doctor. Nici nu mă gândeam să spun vreunui cadru didactic, mai ales că profesorul de religie ne spunea că ar trebui să votăm împotriva căsătoriei între persoane de același gen la referendum. Și profesoara de filosofie ne-a ținut un curs întreg despre cum avortul e „păcat” (mulți din clasă fiind de acord). Majoritatea amintirilor de la școală îmi provoacă dezgust.”**

Acest stres a fost amplificat la generația care era la școală în 2018, când drepturile LGBTQ+ au fost discutate în școli, unde adeseori profesori sau colegi încurajau participarea la referendum, existau afișe și campanii de participare la referendum, sau discursuri anti-LGBTQ+.

**„ Mereu am fost pus în situația în care mi s-a băgat pe gât că până nu pun organul genital masculin pe masă, nu voi fi băiat. Evident, n-am dat niciodată importanță la suprafață, dar la interior mereu intram în pamânt de rușine. Pe perioada primilor doi ani de liceu, după orele cu diriginta, aştepta mereu să ies la țigară în pauză, îmi oreau colegii în pauza și le punea întrebări despre ce e în neregulă cu mine. Mi-a fost băgat pe gât**

**referendumul, mi se arătau afișe dimineața când mergeam spre liceu, mă claxonau cei de a 12-a și îmi făceau semne spre afise. Toți colegii erau strigati pe numele de familie, iar eu pe deadname, ca să “mă învăț minte cu ce sunt”.**

Din nou trebuie observat faptul că nu este nevoie de bullying în mod activ pentru a fi afectat de stres minoritar. De exemplu, folosirea aşa-zisului deadname (nume anterior tranzitiei), chiar dacă nu este făcută cu malitie, poate fi o sursă de stres.

**„M-am lăsat de facultate în ultimul an de studiu, din cauza faptului că eram strigat în fața a 300 de persoane pe numele din buletin și nu numai. Au fost mai multe probleme din cauza numelui pe perioada facultății. Așa s-a ajuns aici.”**

Neexistând un sistem în care persoanele trans pot folosi alt nume în mod legal sau administrativ la facultate forțează persoanele trans să vorbească cu profesorii în mod individual, aceștia fiind liberi să dea curs solicitarii persoanei trans - sau nu. Astfel, se ajunge la situația în care fie numele mort și identitatea trans sunt dezvăluite colegilor, fie studenții trans își amână tranzitia socială și juridică până la terminarea studiilor pentru a evita astfel de confruntări.

**„La învățământul la distanță, numele afișat pe platforma Teams corespunzător actelor actuale și nu identității mele îmi creează un mare disconfort deoarece de fiecare data înainte de a avea un curs cu un profesor nou, mereu trebuie să îi scriu mesaj ca să nu îmi facă misgender și să folosească numele meu autentic și pronomene corespunzătoare. Și chiar și așa, stau cu stres că poate va uita sau nu va tine cont. S-a întâmplat în câteva cazuri și a trebuit să vorbesc în timpul cursului despre lucrul acesta cu toți colegii de față și mi se pare o situație dureroasă prin**

**care persoanele cis nu sunt nevoie să treacă.  
Când am cerut conducerii să se modifice măcar numele afișat, ca să pot să fiu autentică în timpul cursurilor mi s-a zis că nu se poate și că citez “eu nu vad să fie nici o problemă..”**

Acest stres sau chiar bullying a dus la abandonul studiilor superioare pentru mai mulți respondenți: deși profesorii și facultatea sunt obligați să corecteze catalogul și actele unui student după schimbarea numelui, adeseori acest lucru poate duce la confruntări.

**„ Am fost pus să îmi explic deadname-ul din catalog chiar și după schimbarea actelor din cauza unui profesor renumit ca homo/transfob. Am avut probleme cu adresa instituțională. Nu am putut continua modulul psihopedagogic din cauza lipsei de cooperare cu privire la identitatea mea de gen. Pe lângă problemele cu identitatea de gen au fost și cele legate de pregătirea profesorilor, inabilitatea lor de a vorbi limba engleză la un program cu predare în engleză, misoginia, racismul și alte „isme” de care au dat dovadă.”**

Un alt loc unde bullying-ul și stigmatizarea pot fi acute sunt căminele studențești. În România, majoritatea sunt segregate după genul din buletin și plasează împreună studenți care nu se cunosc între ei, ducând la confruntări atunci când o persoană nu este conformă genului atribuit la naștere sau exprimă o altă identitate sau orientare.

**„ În liceu a fost mult mai rău decât în facultate, unde uneori aveam și ore ocupate de profesori în care ne “explicau” ce gresit este să fii LGBT. La căminele facultăților erau destui oameni care erau agresivi verbal când mă îmbrăcam corespunzător cu genul meu. Colegii de facultate**

**erau doar neatenți și puneau întrebări nedorite (“când o să ai operația în pantaloni?”, “sunt fake sănii?”, “îți plac bărbații acum?”).**

Din cei 25% dintre persoanele care au declarat că nu au suferit de anxietate, câteva persoane au lăsat comentarii în care au clarificat că această lipsă de anxietate nu s-a datorat acceptării, cât a realizării tardive legate de identitatea lor de gen.

**“ Mi-am dat seama că sunt trans abia după ce mi-am terminat studiile, deci nu am întâmpinat probleme legate de identitatea de gen în instituțiile de învățământ.”**

Pe lângă bullying, mai multe persoane au raportat abuzuri instituționale din partea instituțiilor de învățământ, precum refuzul eliberării unei diplome de absolvire sau refuzul re-emiterii unei diplome noi în urma schimbării actelor.

**“ La facultate au refuzat să îmi înmâneze diploma de master pentru că îmi schimbăsem numele. Aveam hotărârea judecătorească și copie după buletinul vechi și cel nou. Ca să îmi pot schimba diploma trebuia să merg la cealaltă adresă a facultății cu diploma pe care nu voiau să mi-o dea. Am reușit în cele din urma să o obțin la o a doua deplasare la facultate, dar încă nu am reușit să o schimb.”**

Deși cazuri de hărțuire explicită din partea profesorilor, a consilierilor, a secretarilor și a directoarelor școlare ne-au fost povestite în sondaj, nu au fost luate măsuri împotriva acestora. Sistemul este dificil de accesat, adeseori neexistând canale clare și transparente prin care se pot raporta abuzuri, iar în cazul în care aceste raportări se realizează sunt adeseori făcute fără a proteja identitatea victimelor, lăsându-i expuși la reacții negative și pedepse din partea profesorilor raportați. Aceste măsuri firește că descurajează raportările. Ironic, în cazul în care un abuz devine cunoscut sau discutat, poate fi minimizat tocmai de faptul că nu a fost raportat până atunci, stigmatizând victima prin faptul că este prima care are curajul de a vorbi despre

abuzuri (în ciuda faptului că lipsa unui sistem clar de raportare a abuzurilor înseamnă că aceste discuții sau alerte nu sunt sistemic accesibile). De exemplu, în cazul scandalului legat de Marius Pieleanu, profesorul sociolog de la SNSPA acuzat de agresiune sexuală, o victimă declară că a vorbit cu o profesoară despre acest abuz cu 20 de ani înainte ca profesoara să declare că nu știa de abuzuri<sup>20</sup>. O persoană care este student în momentul de față ne povestește despre atitudinea profesorilor și cum aceștia fac parte din acest cerc vicios al lipsei de raportare și minimizare a comportamentului abuziv:

**„Discuții în cadrul unor seminare, inițiate de profesoare/profesori în care se vorbea despre cazuri în care profesorii au avut un comportament abuziv ( glume cu tente sexuale sau batjocoritoare vizavi de studenții LGBTQ). Deși profesorii care inițiau discuția știau de aceste cazuri, se punea responsabilitatea pe noi să raportăm și concluzia era că se vor tot repeta dacă noi nu raportăm. În același seminar profesorul a ținut să specifică că nu există mecanisme de raportare în care să ne putem păstra anonimatul pentru că studenții exagerează sau sunt prea sensibili și pentru că “în ziua de azi nu se mai știe de glumă și este păcat să stricăm cariera unor profesori cu așa ceva.” O altă profesoară ne-a întrebat același lucru: de ce nu raportăm cazuri de abuz și de ce nu completăm când se fac sondaje legate de facultate. Când i s-a spus că sunt cunoscute anumite cadre didactice care spun lucruri şocante în timpul cursurilor/seminarelor și că ar trebui conducerea facultății să se autosizeze pentru că ne este frică de repercușiuni dacă raportăm și că în general nu se iau măsuri concrete - ne-a dat exemplu de profesorul care a coordonat lucrarea ei de doctorat- și care**

20 <https://podul.ro/articol/24129/scandalul-de>

**încă predă - că a încercat să o sărute și că ea a luat acest gest ca un “gest paternal” și că, de exemplu, în acest caz era păcat să strice imaginea individului, pentru că era un profesor bun. În continuare se fac comentarii de către cadrele didactice referitor la înfățișare și la ce haine poartă studențix.”**

IDEE-CHEIE:

# 75%

**au resimțit anxietate și disconfort legate de identitatea de gen în timpul studiilor**

21% au fost batjocorați de către profesori, iar 32% de către colegi.



05

# Concluzii

**Întrebați de satisfacția față de nivelul lor de educație și formare, 58% din persoanele care nu sunt înscrise la o formă de învățământ (n=112) au declarat un nivel mai mare de regret (27%) sau că și-ar dori să își continue studiile pe viitor (31%).**

Lipsa studiilor superioare în România poate duce la inegalitate socială, mobilitate economică scăzută și lăsa angajații la risc de sărăcie și condiții de angajare abuzive. În populația generală, doar 45.3% din persoanele care nu au absolvit 10 clase sunt angajate, comparat cu 70% din cei care au terminat 10 clase și 89.8% din cei cu studii superioare<sup>21</sup>.

Este foarte probabil ca cei ce apar ca nefiind angajați în aceste statistici să fie de fapt lucrători la negru ca zilieri în agricultură sau în forme de muncă ce nu le asigură o pensie sau bunăstare pe termen lung. De asemenea, lipsa studiilor superioare limitează abilitatea unui angajat de a fi promovat la locul de muncă. Poziții precum team lead, management, etc. din firme adeseori necesită studii superioare pentru a putea fi ocupate, lăsând angajații fără studii superioare pe poziții entry-level în perpetuitate.

(Ne)Mulțumire Față de Nivelul Actual de Educație

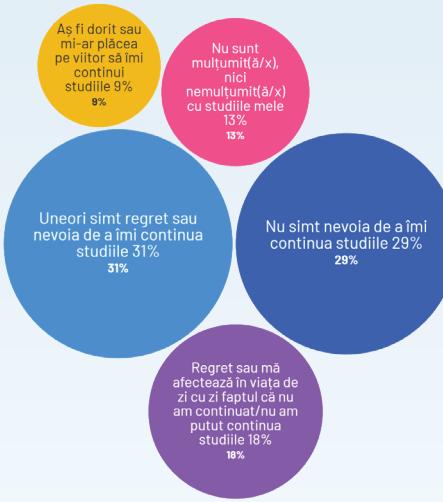


Figura 18. Nivel de satisfacție față de educația primită în școală

<sup>21</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi\\_educ\\_a\\_\\_custom\\_14650182/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_educ_a__custom_14650182/default/table?lang=en)

### Experiența împiedicării din a fi Angajat(ă/x) din Cauza Lipsei Studiilor sau a Calificărilor Necessare

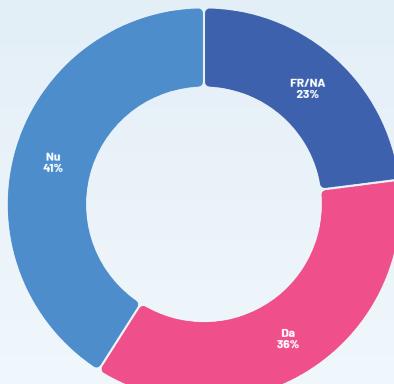


Figura 19. Lipsa studiilor/ calificărilor ca obstacol la angajare

**36% din respondenții care și-au întrerupt studiile au declarat că lipsa studiilor a dus la lipsa posibilității de angajare**, iar 19% au ratat oportunități de promovare din această cauză. Rata de neacordare a promovării este ușor mai ridicată la cei cu vârste de 25+ ani (23%).

### Experiența împiedicării din a fi Promovat(ă/x) la un Loc de Muncă din Cauza Lipsei Studiilor sau a Calificărilor Necessare

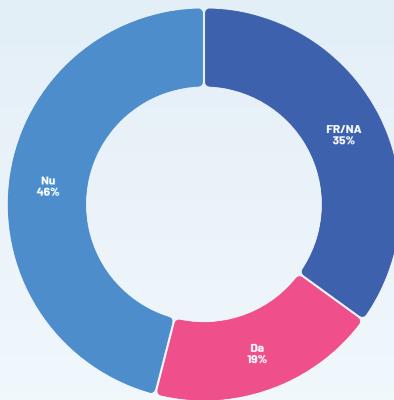


Figura 20. Obstacole la promovare

## Factori care au Contribuit la Întreruperea Studiilor

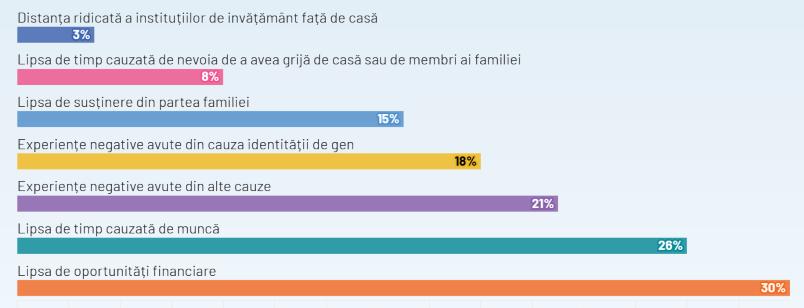


Figura 21. Factori care au contribuit la întreruperea studiilor

La întrebarea „În cazul în care nu sunteți mulțumit(ă/x) cu nivelul actual de educație, ce factori v-au oprit din continuarea studiilor?”, persoanele care nu sunt satisfăcute cu nivelul lor de studii (n=67), au indicat factori socio-economici relevanți și în rândul populației generale, cum ar fi lipsa oportunităților financiare directe sau indirekte (precum lipsa timpului cauzată de nevoia de a munci în timpul studiilor). Totuși, 18% au blamat experiențele negative avute din cauza identității de gen ca motiv principal, iar 21% au citat alte experiențe negative. Aproape jumătate din respondenții adulți au muncit pe perioada studiilor.

## Muncă pe Perioada Studiilor

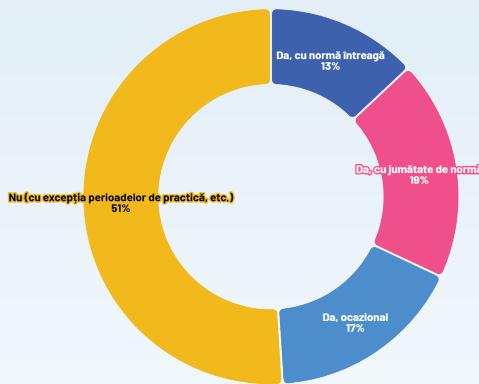


Figura 22. Muncă pe perioada studiilor

Am decis să includem minori în sondaj deoarece atât studiile internaționale cât și experiența noastră de lucru cu comunitatea arată că multe persoane trans încep să fie afectate de stresul minoritar, bullying și lipsă de susținere emoțională și financiară din partea familiei de la o vîrstă mai fragedă decât colegii lor cisgender. Acestea au efecte de lungă durată asupra incluziunii lor pe piața muncii, fiind mai predispuși la abandon școlar și precaritate financiară față de persoanele cisgender din aceleași medii și clase sociale. Am dorit să vedem cum se confruntă persoanele trans mai tinere cu sistemul educațional și dacă există un adevărat un decalaj între generații în ceea ce privește acceptarea, aşa cum ar dicta o impresie superficială asupra generației Z și Alpha, ca fiind mai informate și mai tolerate decât generațiile dinaintea lor.

Din interacțiunea cu tinerii la evenimentele comunitare organizate de noi și organizațiile locale din țară, vedem că adolescenții LGBTQ+ își dau seama că sunt LGBTQ+ și vorbesc cu cei din jur despre asta mai devreme decât oricând înainte, mulți dintre ei având mai mult acces la informații și locuri de a-și construi încrederea în ei. Cum se reflectă acest lucru în sondaj?

Au răspuns la sondaj 18 minori, 17 urmând cursuri liceale sau așteptând bacalaureatul la momentul sondajului. O persoană a indicat că ar fi la facultate, nu este clar dacă a terminat mai devreme ciclul de învățământ secundar sau a completat greșit secția referitoare la vîrstă.

Doar trei dintre ei au lucrat până acum, ocazional sau part-time. O singură persoană lucrează și în prezent,

part-time: s-a angajat la 16-17 ani și deja a schimbat cel puțin o dată locul de muncă, raportând totuși o experiență pozitivă din punct de vedere al angajatorilor și a colegilor. Sunt distribuții egale în ceea ce privește venitul familiei, de la cei care se descurcă cu greu de la o lună la celaltă până la cei care nu au deloc probleme financiare – niciunul nu provine dintr-o familie care nu se descurcă deloc. 17 dintre ei doresc să emigreze, jumătate din ei definitiv. 77% din ei locuiesc cu familia lor, restul locuind singuri sau cu un partener. Unul dintre ei locuiește în altă localitate decât cea de origine, rurală. Cu excepția acestui respondent, toți sunt în zone urbane mici, mari sau în capitală.

Se spune că tinerii trans devin din ce în ce mai vizibili în România, dar, din cei 18 respondenți, niciunul nu a dezvăluit tuturor persoanelor din viața lor că sunt trans, iar niciuna din persoanele care au fost angajate nu au menționat asta angajatorului.

Unul dintre respondenți a vorbit despre identitatea sa trans doar cu prietenii online, nimeni din viața offline știind de aceasta. Figurile de autoritate în mod special nu par a fi persoane de încredere pentru această discuție, **doar 28% vorbind despre identitatea lor cu familia și doar 11% cu profesori**.

Prietenii și persoanele din comunitate (uneori offline, alteori online în funcție de localitate) rămân persoanele cele mai de încredere pentru acești tineri.

## Care din Următoarele Grupuri de Oameni Știu că Sunteți Trans, Non-Binar sau Intersex? (Persoane < 18 ani)

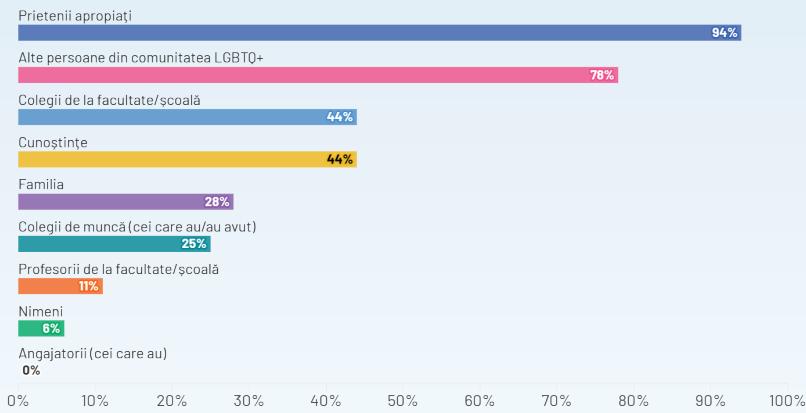


Figura 23. Persoane la care s-a dezvăluit identitatea de gen (la populația de sub 18 ani)

## Probleme Întâmpinate la Locul de Învățământ (Persoane < 18 ani)

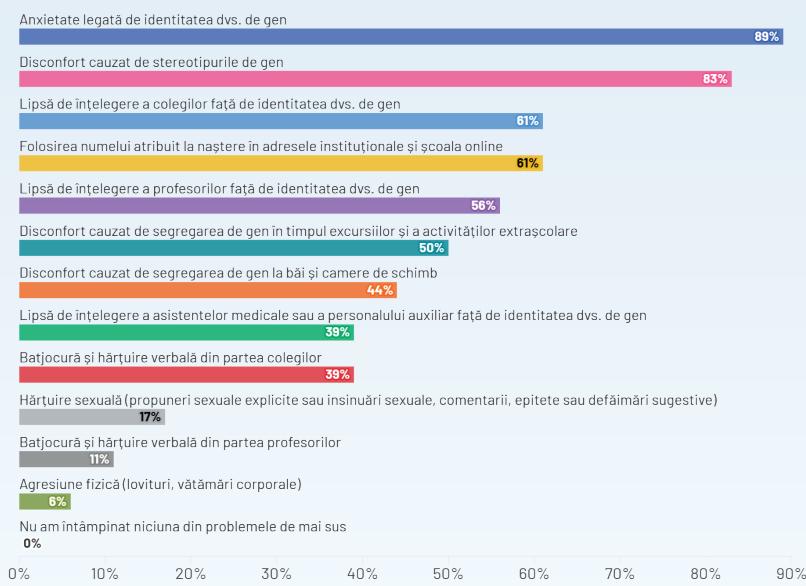


Figura 24. Probleme întâmpinate la locul de învățământ (la populația sub 18 ani)

Tinerii au raportat mai multe probleme la școală și în familie ca urmare a expresiei lor de gen, care le provoacă frică sau anxietate în a discuta acest aspect cu familia sau profesorii. Nivelul de anxietate și disconfort este chiar mai mare decât cel al eșantionului total din studiu – având acces la informații și cunoștințe la o vârstă mai fragedă decât generațiile anterioare, tinerii se acceptă pe sine și se confruntă cu nivele mai mari de disconfort și anxietate datorită faptului că nu pot împărtăși identitatea lor cu cei din jur, respectiv simt stres minoritar ascunzând-o. Din păcate, tinerii continuă să raporteze acte de agresiune fizică, sexuală și verbală în cadrul sistemului de învățământ.

În același timp, găsirea unei comunități sau a unor aliați este dificilă, respondenții raportând că alegerea de a își dezvăluie identitatea nu este un proces ușor și adeseori este ignorat de către ceilalți.

**„De multe ori degeaba îmi dau come out la persoane pentru că ori uită ori nu le pasă, iar de multe ori unii profesori fac glume pe seama persoanelor din comunitate.”**

În urma reacțiilor negative ca urmare a dezvăluirii, unii respondenți au învățat să își ascundă identitatea sau să caute compromisuri cum ar fi folosirea unei porecle, învățând un comportament de evitare sau de fugă din fața conflictelor.

**„Cumva ajungi să te simți rușinat pentru ceilalți, că îi pui în fata acestor experiențe și ajungi să le găsești scuze persoanelor în cauza, mulțumindu-te cu puțin sau cu nimic. Din experiența mea ca persoana non-binara, pot să zic că la oamenii la care le-am împărtășit că sunt non-binari nu m-or luat în serios ba chiar și-au bătut joc de mine din acest motiv că “nu am cum să folosesc ‘ei’ ca pronume” sau “nu vreau să-ți folosesc pronumele tale pentru că e ciudat” sau direct nedorind a-mi folosi numele și pronumele din motive de transfobie iar din pricina asta încet-încet nu am mai spus tuturor cu ce mă identific sau să mai corectez când anumite persoane îmi**

**folosesc numele legal din frica de a fi judecat sau să se ia lumea de mine de asta sau a fi “target”. În general lumea nu-mi respectă pronumele de preferință ci doar numele, într-un fel e mai bine decât nimic, deși acest minim nu înseamnă că sunt complet acceptat.”**

În cazul persoanelor non-binare, limba română și cultura noastră nu permite foarte multă flexibilitate, punându-i într-o poziție de constantă vigilență la cum sunt percepți de alții și de confruntare a stereotipurilor de gen. De asemenea, mai multe persoane non-binare au observat faptul că identitatea lor este adeseori subiectul glumelor sau a ridiculizării.

**„Mă deranjează atunci când persoanele apropiate mie fac glume pe seama asta sau nu stau să asculte cum îmi este mie convenabil să mi se adreseze. De asemenea, este deranjant să vad cum se așteaptă de la mine să mă comport stereotipic cu genul atribuit la naștere. Mereu va fi deranjant modul în care limba română te face să te poziționezi în genul feminin sau masculin. Ar trebui făcută o reformă în dicționarul român pentru a fi inclusiv.”**





Această secțiune include doar respondenți care au peste 18 ani, care au experiență de muncă și care locuiesc în prezent în România (n=161). Am luat în considerare experiența respondenților la locul de muncă și bunăstarea lor, mediul, durabilitate și satisfacție profesională.

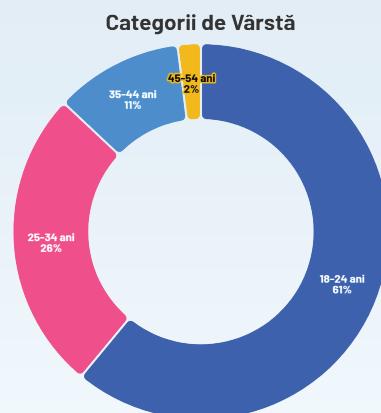
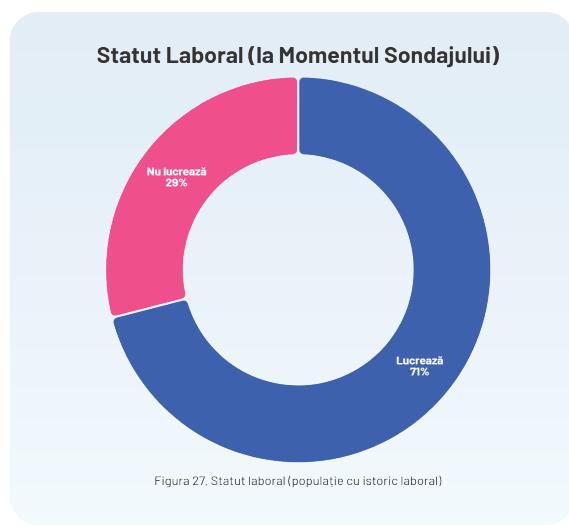
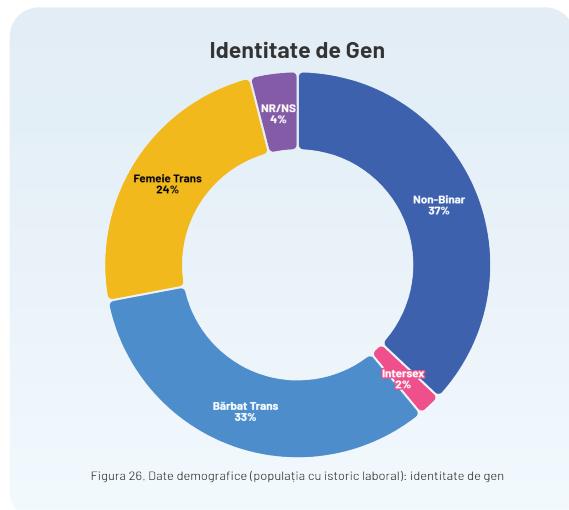


Figura 25. Date demografice (populația cu istoric laboral): categorii de vârstă

Distribuția categoriilor de vîrstă nu a fost considerabil diferită după excluderea celor sub 18 ani sau care nu au experiență pe piața muncii, în continuare observăm tinerii suprareprezentați în sondaj. 38% din ei erau înscriși la o formă de studiu, din care 29% la studii universitare la zi și restul distribuiți egal între liceu, postliceale, studii masterale, studii doctorale și cursuri de formare profesională.



Identitățile de gen, în schimb, au fost mai balansate decât la populația generală între categoriile trans, cu populația intersex rămânând subrepräsentată.



**29% nu erau angajați atunci când au răspuns la sondaj, fiind fie în căutarea unui loc de muncă în urma unei concedieri/demisii, pensionați (pe caz de boală) sau într-o pauză pentru studii sau din motive personale.** 53% dintre cei care nu erau angajați la momentul sondajului erau înscrîși la o formă de studiu. 15% dintre cei care nu erau angajați au fost concediați în cadrul valurilor de concedieri și restructurări din anul 2023 și 5% și-au dat demisia în urma fenomenului de întoarcere la birou pentru posturile devenite remote în timpul pandemiei.

## Statut Profesional

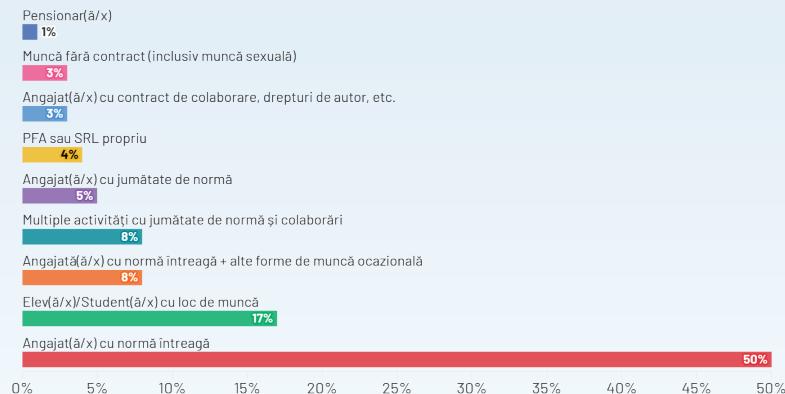


Figura 28. Statut profesional (populație cu istoric profesional)

Graficul de mai sus reprezintă categoriile principale de statuturi profesionale ale respondenților. Pentru simplicitate, am combinat anumite aspecte: statutul de elev/student și cel de angajare fiind grupat ca Elev cu slujbă sau conglomerarea în cazul persoanelor care au declarat că practică concomitent mai multe tipuri de muncă.

Dintre persoanele care au declarat că munceau, în total **61% erau angajați cu normă întreagă, din care 8% își suplineau venitul prin afaceri proprii, colaborări sau alte part-time-uri și 3% erau și înscrise la o formă de studiu.** 8% erau salariați cu jumătate de normă, din care 3% urmăreau concomitent o formă de studiu. 1% erau pensionați (toți pe caz de boala). 3% lucrau fără contract, dintre care jumătate au declarat că practicau munca sexuală. 4% au propria afacere sau lucrează ca persoană fizică autorizată și 3% lucrează bazat pe contracte de prestări servicii, colaborare sau drepturi de autor. 11%

au o combinație de colaborări și muncă part-time, din care 3% sunt și înscrise la zi la o formă de studiu.



**În total, 14% din respondenți practicau o formă de lucru fără contract la momentul completării chestionarului,** fie ca singura formă de venit (cei 3% din Figura 28. Statut profesional), fie ca venit suplimentar. Ignorând problematicile legale ale muncii fără contract, o astfel de formă de muncă privează lucrătorul de drepturile sale și îl expune la posibile abuzuri fără forme de protecție, îl privează de contribuții la pensie și, problematic mai ales la o populație cu cheltuieli considerabile

dacă urmează în mod legal și corect tratamentul hormonal, îi privează de statutul de asigurat la sănătate în cazul în care nu este înscris la o formă de studiu sau angajat cu salariu sau contribuție proprie la asigurare (1.980 RON anual în 2024). În cazul salariaților, aceștia au asigurare garantată din partea locului de muncă, trebuind să plătească contribuții la ea doar în cazul în care veniturile suplimentare depășesc un anumit plafon (19.800 RON anual în 2024). Astfel, observăm că 27% din respondenți nu erau asigurați la momentul sondajului.



Figura 29. Munca fără contract ca sursă de venit unică sau suplimentară

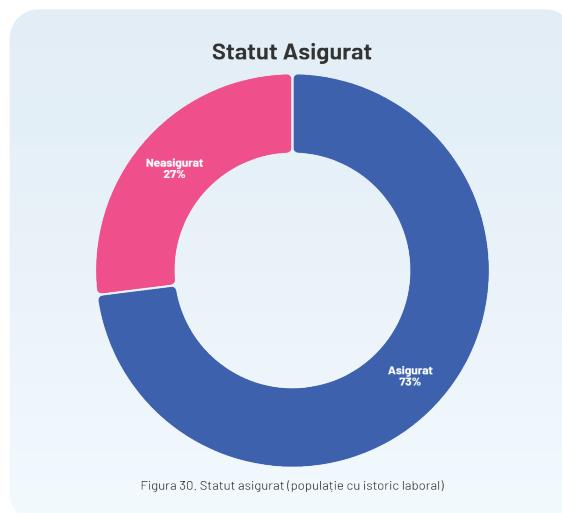


Figura 30. Statut asigurat (populație cu istoric laboral)



**Asigurarea de sănătate este mai ușor de obținut și mai prioritată comparativ cu contribuțile la pensie.** În primul rând, o persoană este asigurată atunci când este înscrisă la o formă de studiu. Dintre respondenții neinscriși la o scoala sau facultate, doar 65% aveau asigurare de sanatate la momentul completării chestionarului.

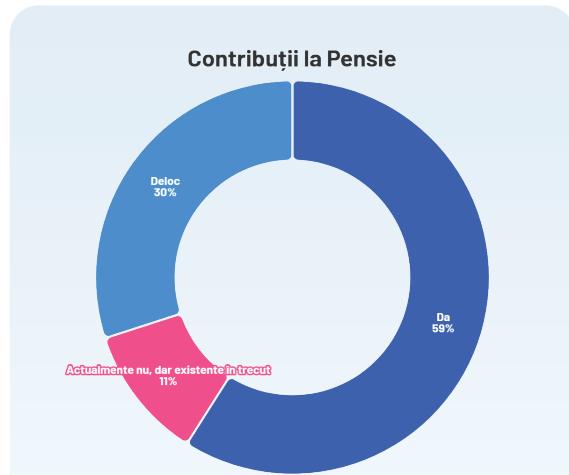


Figura 31. Contribuții la Casa de Sănătate (populație cu istoric profesional)



**30% din respondenți nu au avut până în prezent nicio contribuție la pensie,** în ciuda experienței pe piața muncii, iar doar 59% contribuiau la pensie în mod activ la momentul sondajului în ciuda ocupării unei forme de muncă.

Astfel, persoanele trans riscă să se regăsească într-o stare precară la bătrânețe, mai ales luând în considerare şansele mai scăzute de a avea o familie la acea vîrstă, dar și din

cauza faptului că o persoană trans are cheltuieli medicale ridicate datorită necesității continuării tratamentului hormonal în mod constant pe durata întregii vieți.

### Domeniile și nivelul de experiență al respondenților

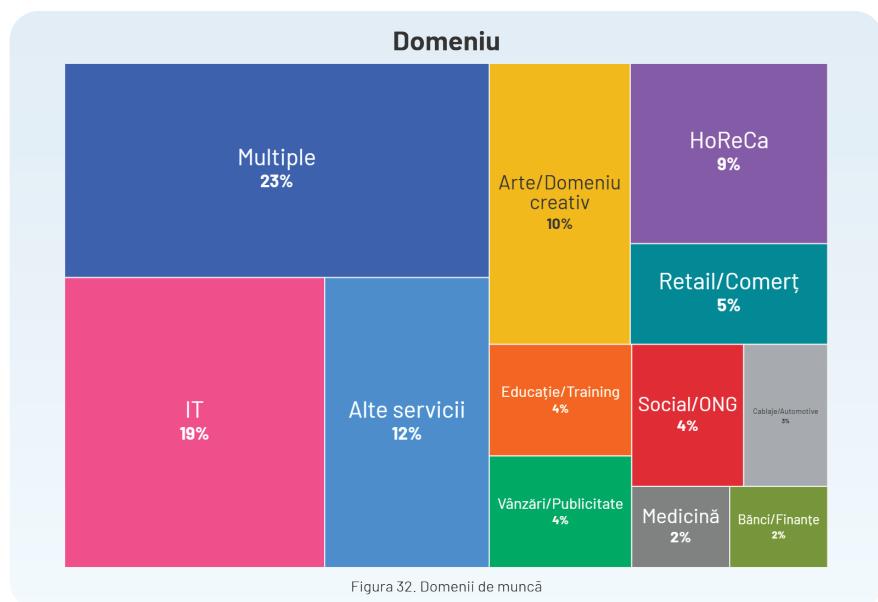


Figura 32. Domenii de muncă

Menționăm că 13.7% nu au răspuns la întrebarea legată de domeniul datorită lipsei unei specializări sau a unui loc de muncă în perioada sondajului. Aceștia au fost excluși din graficul de mai sus.

**Cea mai mare parte a respondentilor lucrează în mai mult de un domeniu,** selectând multiple opțiuni de pe lista oferită, de exemplu combinând editorialul cu arte creative, sau lucrând în IT în ciuda specializării/istoricului în alt domeniu. Deși lista de servicii a fost exhaustivă, au fost 5% care au selectat opțiunea de Alte servicii, cărora li s-au adăugat procentajele de 1.4% sau mai puțin din domeniile Editorial, Legal / Juridic, Muncă sexuală, Inginerie, Agricultură și Transport. Unele persoane au menționat că lucrează în Customer Service, dar persoanele din customer service au alternat între clasificarea la Alte Servicii sau la domeniul în care oferă sfaturi clienților – acest fapt a fost o eroare din partea noastră, știind că o mare parte din populația trans ocupă posturi precum Content Moderator sau lucrând în BackOffice/Relații cu Clienți fără a avea studii în domeniu. Se poate presupune că o bună parte din respondenți lucrează pe partea de relații cu clienții în domeniile respective în loc de a fi specializați, un fapt care poate fi observat comparând veniturile declarate față de media pieței: din cei din sectorul IT, de exemplu, 26% câștigă sub 3000 lei /lunar. E dificil de estimat câți au acest câștig redus din cauza lipsei de experiență sau faptului că lucrează la o firmă mai mică/in mediul provincial și cătă au acest venit din cauza angajării pe posturi auxiliare.

Din cele patru persoane intervivate calitativ, deși declaraseră domenii diferite, ambele persoane cu contract

de muncă la momentul realizării interviului lucrau la aceeași firmă în calitate de moderator de continut, ambele cu studii medii și angajate în urma recomandărilor unor prieteni din comunitate. Motivul a fost simplu: deși aceste posturi nu au neapărat mobilitate pentru persoanele fără studii superioare și nu sunt neapărat cariere de lungă durată, sunt accesibile datorită lipsei de calificare necesară, au salarii competitive (3500-5000 lei în funcție de limbă, firmă și de turele de zi/noapte) și, cel mai important, sunt firme cunoscute pentru faptul că angajează sau chiar se adaptează nevoilor persoanelor trans. De asemenea, firmele cele mai mari care se ocupă de moderare de conținut în România au posturi remote.

#### IDEE-CHEIE:

**Mulți respondenți lucrează în afara domeniului de studiu, în joburi accesibile, dar slab plătite**

**precum content moderation sau relații cu clienții, unde experiența contează mai puțin decât toleranța angajatorului.**

**„** *Respondent:* Prima oară m-am angajat cu contract de muncă [...] la [Firma1], tot ca și moderator de conținut, și am încheiat cu ei pentru că aveam contract pe perioadă determinată și mă puneau să mă mut la Brașov ca să îmi continu contractul și n-am vrut, adică vreau să rămân în Iași, așa că am plecat de acolo. Am mai avut, nu știu, vreo alte două joburi până am ajuns aici la [Firma4] și acum cred că gen n-o să-l mai schimb pentru o perioadă destul de lungă. [...] chestiile legale sunt pe numele din buletin, dar contul și cum sunt în sistem acolo e pe [numele ales]. [La Firma1] doar mi-au schimbat numele pe aplicația pe care vorbeam între noi acolo.

*Interviewator:* Le-ai zis din CV că ești trans?

*Respondent:* Deci celor de la [Firma1] nu, celor de la [Firma1] le-am zis după, în rest celorlalți, da, le-am zis din CV, adică în CV numele meu [...] nu e cel din buletin. [...] la unele dintre ele [...] au fost foarte confuzi, n-au știut, n-au înțeles, a trebuit să le explic la fiecare în parte ce înseamnă și ce nume folosesc și cum să mi se adreseze, adică părea că n-au nici o cunoștință, nimic. Dar în schimb aici la [Firma4] au fost super ok din prima, au știut ce să facă, nici nu a trebuit să îi rog eu să facă ceva special.”

Aceste domenii devin preferabile persoanelor trans comparativ cu alte slujbe tradiționale pentru studenți sau persoane cu studii medii, atât datorită salarilor ridicate cât și datorită contactului scăzut vizual cu clienții. Persoanele din medii comerciale și HoReCa ne povestesc despre situațiile neplăcute cu care se confruntă în viața de zi cu zi:

**„Am avut de-a face cu mulți clienți care au comentat în legătură cu aspectul meu și felul în care mă prezint. (Sunt lucrătoare în domeniul comercial) Cel mai recent incident s-a întâmplat în iunie. Doi clienți în jur de 20 de ani m-au oarecum urmărit prin magazin, încercând să arate subtil cu degetul spre mine și să facă poze. Din fericire, am remarcat asta rapid și am început să mă uit în direcția lor de fiecare dată când încercau să îmi facă poze, lucru care i-a intimidat puțin, cumva.”**

O poveste similară aflăm de la o persoană care a făcut trecerea de la lucrat într-o bibliotecă la un loc de muncă din servicii:

**„În alte locuri de muncă mi s-a spus că nu mi se poate spune pe numele real, deoarece «voi lucra cu mulți oameni și trebuie să semene cum mă strigă cu ce am în buletin.”**

Înțial, nu pare surprinzător faptul că **majoritatea respondenților se află în primii 5 ani de muncă în domeniul actual, dat fiind vîrsta scăzută a respondenților**. Eliminând persoanele sub 35 de ani totuși, regăsim dilema menționată mai sus legată de cariere cu lipsă de flexibilitate și schimbarea de domenii cauzată de circumstanțele economice naționale sau dorința de a lucra într-un mediu cu mai multă deschidere către persoane trans: **32% din respondenți de peste 35 de ani sunt la același nivel de entry/mid-level**

**În continuare**, semnalând fie schimbări recente de domeniu, fie lipsă de flexibilitate în ceea ce privește lucrul remote sau hibrid de la locul de muncă – 33% din cei care lucrau de mai mult de 3 ani la același loc de muncă se identificau în continuare ca fiind la un nivel entry-level, de exemplu. 50% din persoanele care ocupă o funcție de management au o afacere proprie/PFA și menționează că nu au colegi de muncă.

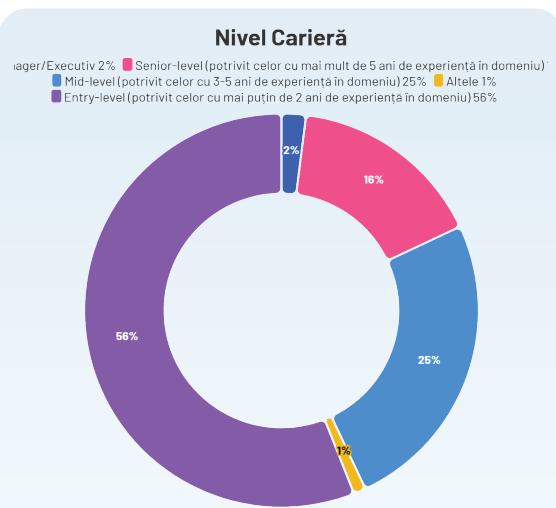


Figura 33. Nivel carieră (populație cu istoric laboral)

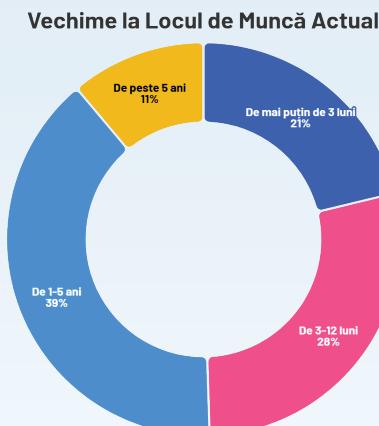


Figura 34. Vechime la locul de muncă (populație cu istoric laboral)



**Majoritatea respondenților lucrau de mai puțin de 5 ani la locul actual de muncă**, o cifră apropiată de media din România: românii petrec în medie 4 ani înainte de a schimba compania, cu tinerii schimbând locurile de muncă mai des.<sup>22</sup>

<sup>22</sup> ejobs. Cât stau angajații români în aceeași companie? <https://cariera.ejobs.ro/angajatii-romani-aceeasi-companie/>

## Care dintre Următoarele Afirmații vă Reprezintă Istoricul Profesional?

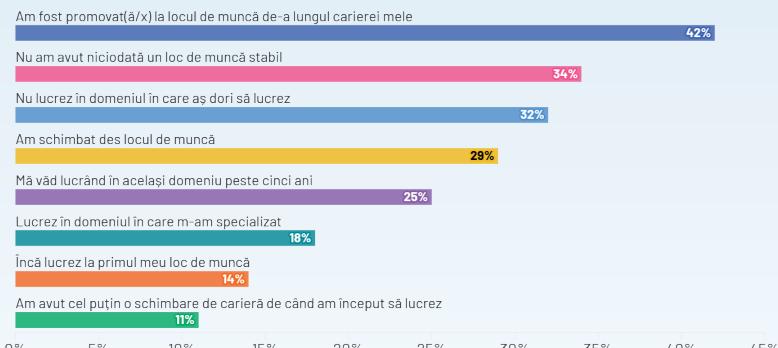


Figura 35. Istoric profesional (populație cu istoric laboral)

Dat fiind numărul mare de tineri din sondaj, observăm că 14% din respondenți încă lucrează la primul loc de muncă și poate părea nesurprinzător faptul că **58% nu au fost vreodată promovați la locul de muncă** – dar, în mod îngrijorător, doar 44% din persoanele care lucrează de peste un an la același loc de muncă și doar 52% din persoanele de peste 35 de ani au fost promovate la un loc de muncă vreodată.

Revenind la subiectul domeniului în care ajung respondenții în funcție de condițiile socio-economice și nivelul de acceptare percepță față de persoanele trans, doar 18% din respondenți lucrează în domeniul în care s-au specializat, 32% lucrând într-un domeniu în care nu ar dori să lucreze și doar 25% se văd lucrând în același domeniu peste încă 5 ani – în ciuda faptului că 11% deja au schimbat domeniul în care lucrează cel puțin o dată. 34% nu au avut vreodată un loc de muncă stabil, 29% schimbând des locul de muncă.

**IDEE-CHEIE:**

**32%**

**lucrează în joburi pe care nu și le doresc.**

Doar 18% lucrează în domeniul în care s-au specializat.





# Experiențe queer la locul de muncă

**61% din respondenții cu experiență pe piața muncii au avut experiențe negative la locul de muncă legate de identitatea lor de gen.** Aceasta statistică nu a inclus respondenții care au declarat că nu au avut astfel de probleme din cauza faptului că își ascund sau nu discută despre identitatea lor (conform secțiunii de comentarii, mai mulți respondenți care au ales nu, au declarat că nu au identificat sentimente precum disconfort sau frică destul de importante pentru a fi considerate probleme).

Aceste experiențe negative au avut loc în diferite momente în stadiul de angajare și diferite poziții în cadrul locului de muncă.

**Experiențe Negative la Locul de Muncă din Cauza Identității de Gen**

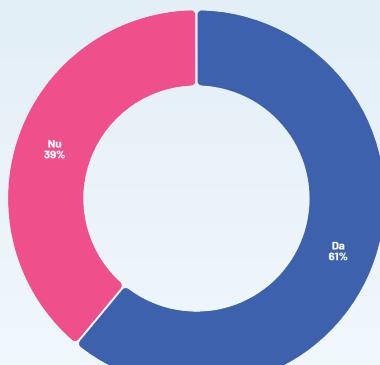


Figura 36. Experiențe negative avute la locul de muncă din cauza identității de gen

## Unde/Când au Avut Loc Experiențele Negative

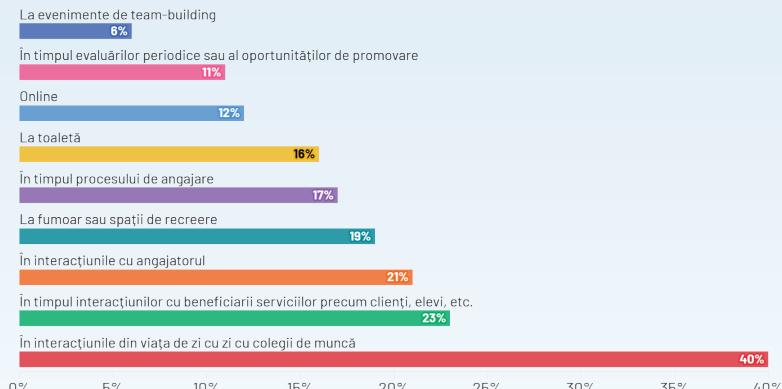


Figura 37. Locurile în care au avut loc experiențe negative la locul de muncă

Adeseori, problemele au loc în interacțiunile cu colegii de muncă sau cu beneficiarii/ clienții. **40% din respondenții cu istoric de muncă s-au întâlnit cu probleme în interacțiunile din viața de zi cu zi cu colegii de muncă.** Aceste probleme s-au extins și în timpul folosirii spațiilor comune precum fumoarul, unde 19% au raportat experiențe negative, sau în timpul folosirii toaletei firmei, unde 16% s-au confruntat cu experiențe negative. Acest procentaj nu exclude persoanele care nu au colegi de muncă, nu interacționează cu ei și nu au birou fizic pentru a interacționa cu ei la fumoar sau a folosi o toaletă comună.

**„S-au făcut remarci referitoare la toaleta la care trebuie să merg (bărbații nu mă voiau în toaleta lor, dar nici femeile nu mă voiau în toaleta lor, deci eu unde să merg?)”**

**12% au raportat experiențe negative online**, în urma contactului cu colegii pe e-mail sau platforme de comunicare (Slack, Teams, etc.).

**„Eu lucrez la [...] o multinnațională care se axează pe drepturile tuturor și avem multe workshop-uri pentru asta, dar în echipă când am avut un meet am povestit despre cum sunt [logodit] cu iubita**

**mea și lumea a fost mască și vizibil deranjată de acest aspect.”**

6% au avut experiențe negative în timpul evenimentelor de tip team-building (nu cunoaștem numărul total de respondenți care au fost la evenimente de tip team-building).

**“Tineau în fiecare zi atât patronii, cât și colegii să facă “glume” pe seama [identității de gen] și am ajuns încet-încet să am puterea să-mi dau demisia.”**

23% dintre toți angajații au întâmpinat probleme sau neplăceri în timpul interacțiunilor cu beneficiari sau clienți ai serviciilor lor. Experiențe negative avute în urma interacțiunii cu angajatorul au fost raportate de 21% din respondenți.

**“[Angajatorul] a îmbrățișat religia într-un mod toxic, în sensul că tot ce trebuie să existe pe lume e bărbatul și femeia, iar femeia trebuie să fie servitoarea bărbatului, restul oamenilor sunt doar „ființe bolnave care refuză să se trateze și care pun societatea în pericol”. Acest domn a remarcat de la început că sunt o persoană diferită, dar m-a primit în atelier din pricina influenței soției, însă de fiecare dată când soția și colele lipseau (în ultima perioadă cam des), venea și mă întrerupea de la lucru, citind cu voce tare diverse articole homofobe, transfobe sau articole foarte ok, dar care aparent îl jigneau, urmând să îmi explice tot ce este incorect în ele. Pe scurt, am îndurat 3 săptămâni prezența acestui bărbat sexist, rasist, homofob și transfob, doar din pricina unor probleme financiare, dar am decis că nu merită.”**

Apoi, 11% au avut astfel de experiențe în timpul evaluărilor periodice sau în cadrul discuțiilor de promovare, fie ele cu angajatorul sau cu managerii lor.

**[...] eram la curs de avansare ca și trainer. Nu am luat cursul deoarece sunt o persoană diferită și [au spus] că aș confuza viitorii participanți.”**

17% din toți respondenții au avut experiențe negative în timpul procesului de **angajare**, fie simțind discomfort în timpul angajării, fie confruntându-se cu lipsa de cooperare promisă în timpul interviului, fie fiind batjocorați la interviu sau refuzați în urmă dezvoltării că sunt trans.

**”Nu am fost angajat deoarece managerul locației consideră că a fi trans este o boală mentală (mi-a mărturisit explicit că nu își poate asuma riscul de a avea pe cineva instabil psihic).”**

#### Rezultatele Conflictelor Avute

■ Consecințe negative (concediere, demisie, stigmatizare) 57%  
■ Adresarea cu succes a problemelor (plângeri formale, atenționari, acțiuneare în instanță) 8%  
■ Nicio schimbare sau acțiune luată 30% ■ Rezultate mixte 4%

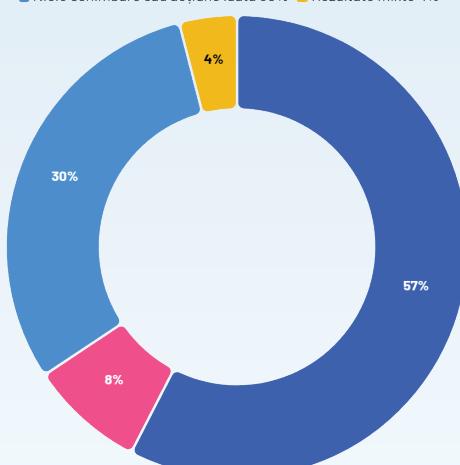


Figura 38. Modul de soluționare a conflictelor avute la locul de muncă

Întrebați fiind cum au reacționat cei ce au întâmpinat probleme legate de identitatea lor de gen la locul de muncă (n=112), am împărțit răspunsurile în trei categorii:



### 01. Consecințe negative

Respondenții au demisionat, au fost conediați, au fost stigmatizați de către angajator/colegi după ce au avut discuții pentru a primi scuze sau a vedea schimbare la mediul din jur, au decis să își ascundă identitatea din cauza acestor experiențe, etc;



### 02. Adresarea cu succes a problemelor

Respondenții au decis să reclame problema la departamentul de resurse umane sau la angajator, au acționat în instanță pentru daune morale sau financiare, au avut discuții pentru a primi scuze sau a vedea schimbare la mediul din jur și au fost și ascultați;



### 03. Inacțiune

Nici nu au adresat problema pentru a o rectifica, dar nici nu au suferit consecințe negative adiționale.

4% au avut rezultate mixte, încercând să adrezeze problemele, dar nereușind și având consecințe negative la final, sau având reacții diferite la diferite locuri de muncă unde au întâmpinat asemenea probleme.

**În mod îngrijorător, 57% au avut parte de consecințe negative în urma acestor probleme:** 20% au demisionat, 7% au fost forțați să demioneze sau au fost conediați și 46% au început să își ascundă în mod activ identitatea de gen la locul de muncă (unele persoane au avut mai mult de o consecință negativă).

**„Am fost obligată după situație să renunț la acel loc de muncă pentru a-mi asigura protecția, ei amenințându-mă fizic și verbal cu lovitură și alte violențe la adresa mea.”**

Doar 5% au reclamat problema la resurse umane și un singur respondent a acționat în instanță în urma problemelor întâmpinate (și menționează că a căștigat). Deși 31% din respondenți au ales să discute cu colegii despre problemele întâlnite, doar 3% au raportat și îmbunătățirea situației (de ex.: „La momentul potrivit mi-am făcut coming-outul, iar scuzele din partea tuturor au venit imediat”), majoritatea menționând că au existat consecințe negative, stigmatizare sau doar „au

decis să rabde” în urma lor. Am clasificat mențiunarea discuțiilor la una din cele trei categorii în funcție de rezultate sau de poveștile din zona calitativă.

Secția rezultate mixte aproape în întregime include rezultate negative în urma luării de acțiune sau un amestec de locuri de muncă unde când au adresat problema cu succes, când au suferit consecințe negative. Chiar și cu experiențe pozitive în urma adresării problemelor, mulți au decis să își ascundă identitatea pe viitor pentru a evita situații similare.

**“ Deși eram passing de mult timp, tipul a insistat să își bage nasul în viața mea [...] zilnic aruncând remarci „la caterincă” [...] că stau prea mult cu fetele ca tip, până într-o zi [...] a izbucnit cu remarci transfobe. Iar colegul meu de birou, un tip gay, m-a sfătuit să îi fac raport, să nu mai înghit. Totul a fost bine, am avut noroc că cei din conducere și compania în sine era foarte LGBT friendly, chiar [...] și la interviu când am vorbit despre identitatea mea au fost ok. Nu regret decât că nu am făcut-o mai din timp. Dar tot stealth sunt și în ziua de azi în ciuda schimbării actelor.”**

Rezultatele mixte includ și povești în care respondenții au adresat o problemă cu colegii sau angajatorul și doar nu s-a schimbat nimic, nici în bine, nici în rău.

**“ Șefa mea a spus că este deschisă și nu are o problemă că sunt trans, dar nu a fost de acord că nerrespectarea pronumelor de către alți colegi ar fi o lipsă de respect față de mine.”**

Am întrebat respondenții despre mediul lor de lucru, analizând experiențe precum declarații explicite de sprijin (colegi/angajatori care se declară aliați LGBTQ+, politici antidiscriminare ale companiei și încurajarea sau descurajarea aplicării acestora), dar și declarații implicate de lipsă de sprijin (colegi/angajatori care fac remarci homofobe, xenofobe sau sexiste, lipsa respectului pentru viața privată la locul de muncă).

**Am întrebat de asemenea despre relațiile interpersonale** (colegi și angajatori care ajută la nevoie) pentru a putea vedea mediul de muncă general, nu doar legat de aspectele LGBQTIA+ ale respondenților. Sondajul a avut părți separate pentru colegii de muncă și pentru angajatori. Este deosebit de important să se ia în considerare percepția oamenilor și experiențele cu remarcii discriminatorii asupra mai multor grupuri minoritare sau vulnerabile:

- Remarcile sexiste se bazează adesea pe stereotipuri de gen și dezvăluie o credință înrădăcinată în diferențele (și adesea ierarhia) dintre „cele două genuri”, făcând aluzie la credința că genurile respective sunt binare și/sau înrădăcinate în markerii biologici și în genul atribuit la naștere.
- În plus, persoanele atribuite la naștere de sex feminin și cele care se prezintă ca femei suferă de sexism la fel de mult ca orice femeie cisgender.
- Comportamentele xenofobe, rasiste și alte comportamente discriminatorii sunt adesea confundate. Deși cineva poate fi transfob fără a fi xenofob, de exemplu, astfel de remarcii îi atrag atenția ascultătorului asupra valorilor și nevoii de uniformitate și conformitate, sugerând astfel posibile convingeri transfobe. În plus, persoanele trans din etniile respective suferă de pe urma acestor remarcii, aşa cum ar fi de așteptat.
- Deși orientarea sexuală și identitatea de gen nu sunt legate, se poate presupune că o persoană homofobă ar fi și transfobă, în special având în vedere lipsa de vizibilitate și recunoaștere a persoanelor trans în discursul general, în care acestea sunt toate grupate sub termenul „homosexual”. Persoanele trans care sunt și homosexuale/bisexuale vor fi supuse remarcilor homofobe la fel ca orice persoană LGB cisgender. Astfel de remarcii îi determină pe ascultători să evaluateze nivelul de acceptare în cazul în care își fac coming out-ul la locul de muncă, iar omniprezența lor ar putea explica de ce 31% dintre respondenți nu au încercat niciodată să discute despre identitatea lor de gen cu angajatorii lor și 23% nu au făcut acest lucru cu niciun coleg de muncă. Astfel de indicii și de evaluare a mediului sunt importante pentru orice persoană care se gândește să își dezvăluie identitatea, deoarece este normal să dorească să reducă riscul de reacții negative și consecințe cu care se confruntă.

**26%** dintre respondenți au raportat că au avut des sau foarte des experiențe pozitive după ce și-au dezvăluit identitatea de gen angajatorilor. Totuși, 31% au răspuns „Nu știu/Nu se aplică”, cel mai probabil semnificând că nu au discutat niciodată despre identitatea lor de gen cu un angajator, fie din motive personale fie de frica lipsei de acceptare și evitarea discuției pentru a evita consecințe negative (după cum observăm în secțiunea de mai sus, o frică care nu este nefondată). Din experiență, știm că persoanele trans folosesc diverse strategii pentru a evalua siguranța înainte de a dezvăluia astfel de informații sensibile. Aceste strategii includ observarea reacțiilor la subiecte LGBTQ+ sau analizarea culturii organizaționale, iar decizia de a împărtăși identitatea poate depinde și de contextul specific al locului de muncă. Este important de menționat că, pentru mulți, această alegere este limitată din cauza diferențelor vizibile între identitatea lor de gen și documentele oficiale. Chiar și așa, 15% nu au fost acceptați niciodată în ciuda acestui proces de sondare preventivă, iar 31% au avut experiențe pozitive doar rar sau ocasional.

**15%** dintre respondenți au avut des sau foarte des angajatori care s-au declarat explicit aliați ai comunității LGBTQ+, un procentaj destul de scăzut care reflectă faptul că angajatorii deschiși în mod activ față de diversitate sunt încă o minoritate – mai ales dacă luăm în considerare faptul că multe persoane caută locuri de muncă recomandate de alte persoane din comunitate sau care declară că sunt inclusivi față de persoane LGBTQIA+. 53% dintre respondenți au raportat că astfel de declarații au fost inexistente sau rare.

**Doar 22%** dintre respondenți au percepție des sau foarte des că angajatorii lor ar avea cunoștințe despre persoanele trans sau non-binare. În schimb, 59% dintre respondenți au raportat că angajatorii lor rareori sau deloc aveau astfel de informații. Lipsa unei înțelegeri de bază despre identitatea trans poate duce la prejudecăți sau stereotipuri, amplificând dificultățile întâmpinate de persoanele trans la locul de muncă. Cu toate acestea, există un spațiu semnificativ de creștere în ceea ce privește educația și conștientizarea.



**Mediile de lucru au fost în general mai puțin prietenoase.** Doar 19% dintre persoanele trans au primit sprijin din partea angajatorilor „des sau foarte des” atunci când au avut nevoie, indicând un trend îngrijorător de distanțare și lipsă de relații cu angajatorii în mediul actual.

de muncă. Majoritatea angajatorilor nu oferă un suport consistent sau accesibil pentru nevoile angajaților, lăsându-i adesea fără resurse în situații dificile. Acest procentaj este în contrast cu studiul din 2021, în care 32% au declarat că fuseseră astfel ajutați de angajatori – este discutabil dacă acest procentaj reflectă o diferență între populații, sau un schimb de paradigmă adusă de mutarea în online și polarizarea post-pandemie.

victimele să semnaleze problemele întâmpinate, reflectând problemele și cercurile vicioase de abuz/victimizare observate în secțiunea legată de educație. Măsurile cu rol de a preveni discriminarea nu opresc un mediu din a deveni nesigur dacă o proporție semnificativă din angajatori continuă să ignore această responsabilitate. De asemenea, unii respondenți au povestit despre cum angajatorii fie au contribuit la experiențe discriminatorii,



**Angajatorii a 16% dintre respondenți au încurajat raportarea cazurilor de discriminare des și foarte des, în timp ce 50% dintre respondenți au raportat că această practică a fost rară sau inexistentă,** în ciuda faptului că 66% au lucrat măcar o dată la un loc de muncă ce avea, cel puțin în teorie, reguli anti-discriminare. Este important de retinut ca aceste reguli și proceduri sunt importante având în vedere faptul că legislația antidiscriminare națională nu protejează drepturile persoanelor trans în mod explicit. Lipsa unui mecanism activ de raportare sugerează o cultură organizațională deficitară în gestionarea discriminării, ceea ce descurajează

fie au descurajat în mod activ aplicarea măsurilor anti-discriminare sau de acomodare.

**33% dintre respondenți au avut experiențe frecvente cu angajații care au reacționat negativ la subiecțele LGBTQ+,** ceea ce indică un grad ridicat de prejudecăți în rândul acestora. De asemenea, 26% dintre respondenți au întâmpinat comentarii homofobe sau transfobe, 23% au observat frecvent comentarii inadecvate față de femei și 41% au întâlnit frecvent comentarii xenofobe. Doar 20% nu au auzit vreodată un angajator făcând remarcă xenofobe, 21% nu au auzit remarcă

sexiste față de femei, 23% nu au auzit remarci homofobe sau transfobe - în ciuda faptului că există și angajatori care fie nu interacționează cu angajații, fie mențin o fațadă de acceptare fără a implementa măsuri de acomodare sau anti discriminare. De exemplu, mai mulți respondenți ne-au povestit despre cum au abordat subiectul identității de gen la interviul de angajare, ca apoi cererea lor de folosire a altui nume pe mediile de comunicare să fie ignorată sau, dimpotrivă, au raportat că angajatorul a dezvăluit altor persoane identitatea lor de gen.

#### IDEE-CHEIE:

# 23%

**nu au auzit  
niciodată  
remarci  
homofobe  
sau transfobe  
din partea  
angajatorilor**

**27% dintre respondenți s-au confruntat frecvent cu presupuneri eronate despre identitatea lor de gen sau viața personală.** Deși 44% au raportat astfel de experiențe ca fiind rare sau absente, frecvența ridicată indică o lipsă sensibilitate și limite de separare a vietii personale și private din partea angajatorilor, ceea ce poate

amplifica disconfortul persoanelor trans la locul de muncă – devenind nevoiți să mintă despre viața personală în cazul în care nu doresc să dezvăluie detalii, în loc să evite în mod simplu subiectul.

Aceste rezultate subliniază complexitatea experiențelor persoanelor trans în relație cu angajatorii și relevă necesitatea unor politici mai incluzive, a educației pe tema diversității și a măsurilor pentru prevenirea discriminării și sprijinirea angajaților LGBTQ+.

**Experiențele persoanelor trans cu angajatorii sau potențialii angajatori par să fie preponderent negative.** Deși există exemple de acceptare și suport, majoritatea persoanelor au raportat comportamente necorespunzătoare, cum ar fi comentarii transfobe, reacții negative sau lipsa sprijinului necesar. Cele mai mari lacune par să fie în domeniul încurajării raportării discriminării și cunoașterii comunității trans. Totuși, o proporție semnificativă de angajatori arată deschidere în situațiile în care sunt informați direct despre identitatea de gen a persoanelor trans, ceea ce indică un potențial de îmbunătățire.

Observăm din start o legătură mai strânsă între respondenți și colegii lor de muncă din cauza faptului că 28% dintre respondenți au raportat că au avut frecvent colegi de muncă care i-au ajutat atunci când au avut nevoie, indicând experiențe pozitive și un nivel decent de sprijin în cadrul colectivului.

**33% dintre respondenți au avut frecvent experiențe pozitive după ce le-au dezvăluit colegilor de muncă identitatea de gen,** deși 28% au avut

parte rar sau deloc de astfel de reacții pozitive. Este important de menționat că 29% au răspuns „Nu știu/Nu se aplică,” ceea ce sugerează că o parte semnificativă nu a împărtășit această informație cu colegii lor, fie din cauza temerilor legate de respingere sau discriminare, fie din dorința de a separa viața privată de cea personală. Poate din acest comportament rezervat, 56% nu au avut vreodată experiențe negative în urma dezvăluirii identității de gen, fie fiindcă nu au dezvăluit-o, fie fiindcă au făcut-o după ce au analizat comportamentul celor dimprejur. Chiar și în ciuda acestui comportament rezervat, 12% s-au lovit des sau foarte des de reacții negative din partea colegilor.

**Doar 21% dintre respondenți au întâlnit frecvent colegi care i-au încurajat să raporteze discriminarea,** ceea ce indică o lipsă generală de sprijin activ în combaterea situațiilor discriminatorii. Mai mult de jumătate (51%) au raportat că această încurajare a fost rară sau absentă, subliniind o atitudine pasivă sau chiar lipsa de interes a colegilor în astfel de contexte. Acest fapt este îngrijorător, deoarece persoanele care au ales să ia acțiune împotriva discriminării simțite la locul de muncă adeseori au declarat colegii ca fiind sursa principală de susținere și încurajare de a lupta pentru drepturile lor..

**23% dintre respondenți au avut frecvent colegi care s-au identificat ca aliați LGBTQ+,** ceea ce oferă un semnal pozitiv în ceea ce privește acceptarea diversității, fiind cu 4% mai mare decât procentul eșantionului din 2021. Totuși, 41% au menționat că acest tip de comportament a fost rar sau absent,

ceea ce evidențiază o nevoie continuă de conștientizare și susținere din partea colegilor de muncă.

Dacă numărul aliaților crește ușor, remarcile homofobe, transfobe, sexiste și xenofobe persistă în rândul colegilor de muncă, cu **30% dintre aceștia care au auzit des și foarte des remarci homofobe/transfobe din partea colegilor, 37% - des și foarte des remarci sexiste și 38% - des și foarte des remarci xenofobe.** Doar 28% au afirmat că astfel de remarcări au fost rare sau inexistente, arătând că discursul homofob rămâne larg răspândit în mediile de lucru. Doar 11% nu au auzit vreodată un coleg de muncă făcând remarcări homofobe sau transfobe, 23% nu au auzit colegi făcând remarcări misogine și 11% nu au auzit remarcări xenofobe de la colegii de muncă de-a lungul carierei lor, demonstrând faptul că mediile de lucru din România continuă să perpetueze un mediul de muncă nesigur, în care persoanele trans merg pe coji de ouă, temându-se de astfel de interacțiuni și fiind nevoiți constant să analizeze persoanele din jur în căutarea celor care îi pot accepta într-o oarecare măsură. Mediul socio-politic din ultimii ani, care a adus persoanele LGBTQIA+ în spotlight datorită referendumului din 2018, a multiplelor legi și dezbatări pentru a interzice mențiunea de gen în școli, dar și a dihotomiei candidat anti-LGBTQIA+ vs. candidat pro-LGBTQIA+ din alegerile din 2024 probabil au crescut numărul de astfel de remarcări auzite la locul de muncă – sondajul a avut loc înaintea alegerilor din 2024.

În ciuda existenței remarcărilor auzite la mediul de lucru, observăm că acestea nu vin și cu cunoștințe despre

grupurile discriminate: **doar 17% dintre respondenți au raportat că au avut frecvent colegi care aveau cunoștințe despre identitățile de gen diverse** și 19% au remarcat că astfel de cunoștințe au fost complet absente, indicând o nevoie de sensibilizare și informare mai amplă. După cum știm, există o corelare puternică între a cunoaște o singură persoană dintr-un grup minoritar și acceptarea acestei minorități – putem presupune că un grad mai ridicat de conștientizare a existenței persoanelor trans și a vieților lor ar duce la o îmbunătățire imediată a mediului de lucru. Deși avem respondenți care au declarat că au luat asupra lor acest task de educare a colegilor, dezvăluindu-și identitatea și educând colegii despre sine, această acțiune presupune vulnerabilizarea totală a angajatului

atât față de posibile consecințe negative precum acte discriminatorii cât și a distrugerii segregării dintre viața personală și cea privată. Este datoria angajatorilor și a sistemului de educație de a educa persoanele despre grupuri minoritare și a își proteja angajații.

**30% dintre respondenți au raportat că presupuneri eronate despre viața lor privată au fost frecvente de-a lungul carierei**, fie presupuneri eronate despre persoane trans, fie presupuneri eronate și bârfe legate de aspectul lor fizic. Aceste presupuneri indică o lipsă de profesionalism aplicat la locul de muncă și menține persoanele trans într-o constantă nevoie de autoapărare, fie dezvăluind aspecte nedorite despre viața lor personală, fie adăugând stresul nevoii de a ignora aceste presupuneri.



Acest grafic indică o combinație de experiențe pozitive și negative, dar subliniază că **mediul de lucru rămâne o provocare pentru multe persoane trans, cu multiple aspecte ce necesită îmbunătățiri semnificative**. Colegii de muncă se dovedesc a fi un factor polarizant, fiind atât mai predispuși la a ajuta respondenții la nevoie cât și de a face mediul de muncă unul mai ostil și mai stresant. În continuare observăm un grad scăzut de înțelegere și acceptare la locurile de muncă din România și o cultură puternic transfobă, homofobă, xenofobă și sexistă atât la nivelul colegilor cât și a angajatorilor. Această cultură este normalizată și este rar combatătoare în mod activ prin politici de anti-discriminare.

### Nivel de Mulțumire față de Locul de Muncă

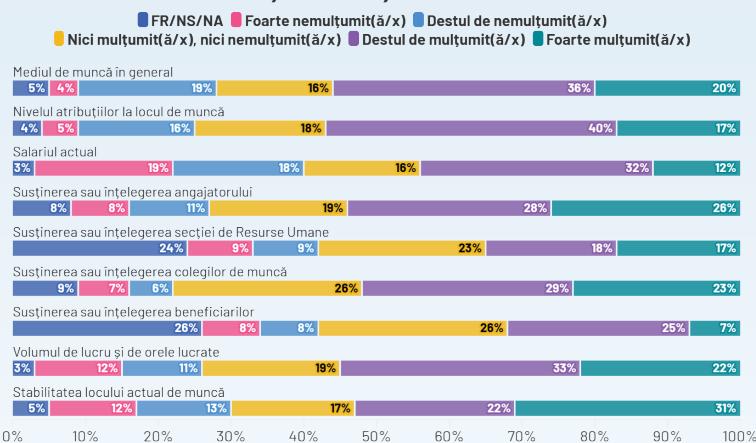


Figura 39. Nivel de satisfacție la locul de muncă (1)

Observăm că, în ciuda dificultăților, majoritatea respondenților reușesc să găsească locuri de muncă cu care se simt mulțumiți din punct de vedere al volumul de muncă, al atribuțiilor și al mediului actual. **Cel mai nemulțumitor aspect al respondenților este legat de salariu, cu care 38% nu se simt mulțumiți**. Colegii se dovedesc a fi cel mai puțin nemulțumitori la nivelul populației, în rest în jur de un sfert din eșantion simțindu-se nemulțumit sau foarte nemulțumit față de restul aspectelor. Cel mai mic nivel de mulțumire îl observăm față de secția de Resurse Umane, față de care doar 45% din respondenți se simt mulțumiți sau foarte mulțumiți (excluzând populația care nu are secție de resurse umane). Beneficiarii, fie ei clienți sau elevi, sunt o altă sursă de tensiune, cu care totuși 43% din populația care sunt beneficiari se simte mulțumită.

## Măsura în care

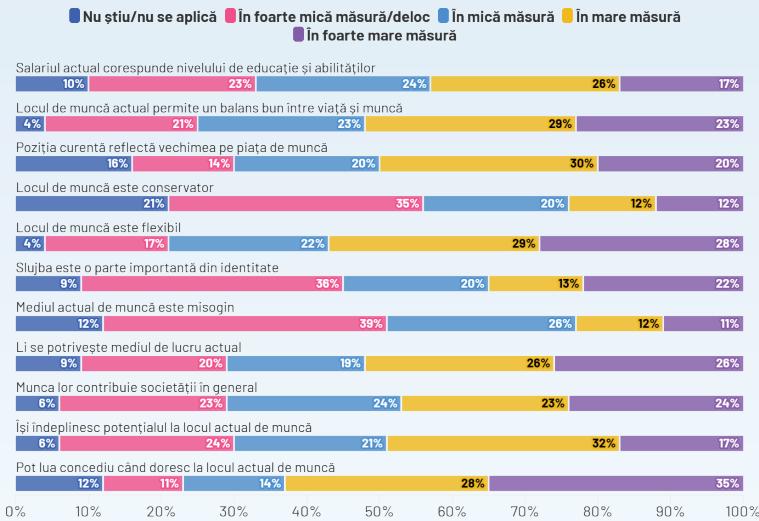


Figura 40. Nivel de satisfacție la locul de muncă (2)

În continuare, salariai rămâne o sursă de nemulțumire, **52% considerând că au salariul necorespunzător educației și abilităților lor**, în ciuda a 60% care consideră că sunt la un loc de muncă potrivit vechimii lor pe piața muncii.

Observăm o statistică interesantă care ne arată cum perceptia unui loc de muncă se conformează așteptărilor de la societate în general: în ciuda confruntării cu probleme și remarci conservatoare la locul de muncă la majoritatea populației, doar 30% consideră că locul lor de muncă este conservator și doar 25% consideră că locul lor actual de muncă este misogyn – o astfel de statistică se poate explica ușor prin amintirea faptului că perceptia conservatorismului, a misoginiei etc. se raportează la perceptia generală a populației – nu înseamnă că locul de muncă nu este deloc conservator sau misogyn, înseamnă doar că nu iese în evidență față de populația generală, care este majoritar perceptă ca fiind conservatoare și misogynă. De asemenea trebuie luat în considerare faptul că majoritatea persoanelor nu sunt la prima slujbă și cel mai probabil au luat în considerare aceste aspecte legate de cultura de lucru atunci când au căutat un loc de muncă.

**Deși 57% din respondenți consideră că au un loc de muncă unde își îndeplinesc potențialul și care li se potrivește,** iar 50% consideră că munca lor contribuie societății în general, doar 39% consideră că slujba este o parte importantă din identitatea lor. Acest lucru reflectă un trend din secolul 21 în care tinerii consideră

locul de muncă ca pe o sursă de venit, nu neapărat o parte din identitatea lor, dar și faptul că multe persoane sunt pe poziții entry-level care nu sunt neapărat într-un domeniu în care își doresc să lucreze pe viitor. De asemenea, este reflectat în considerabilul procentaj de persoane care consideră că pot lua concediu când doresc (72%), care consideră că au un loc de muncă flexibil (59%) și care consideră că au un balans bun între viață și muncă (54%).



## Dezvăluirea identității la locul de muncă

Dezvăluirea identității de gen (coming out-ul) la locul de muncă are o importanță mai mare pentru persoanele trans decât pentru alte grupuri LGBTQ+, din cauza necesității de a adapta limbajul, numele și pronumele folosite și alte aspecte sociale și birocratice cum ar fi uniformele genizate, care baie sau vestiar folosesc sau cu cine se cazează în evenimente de team-building.

Trebuie remarcat faptul că această dezvăluire în calitate de persoană trans are loc în două moduri complet diferite:

- 
- **Înainte de tranzitia socială/medicală/judiciară:** constă în dezvăluirea identității de gen și cerința de adaptare a mediului de lucru la numele, pronumele și facilitățile potrivite genului identificat, nu a celui atribuit la naștere.
  - **În timpul tranzitiei:** poate varia – din punct de vedere biocratic, este necesară dezvăluirea identității la angajator sau Resurse Umane pentru impunerea acestor schimbări biocratice, nevoia de a dezvăluvi identitatea la colegi depinzând de nivelul în care persoana respectivă „trece” sau nu drept cisgender în fața lor.
-

În cazul unei tranzitii judiciare finalize sau a unei persoane non-binare care folosește numele/pronumele atribuite la naștere, decizia de a discuta aspectul identității de gen este mai degrabă o alegere de a dori să fie cunoscut de ceilalți decât o nevoie socială sau birocratică.

**Actul prin care o persoană trans care poate „trece” drept cisgender alege să nu își dezvăluie identitatea celorlalți este denumit în mod obișnuit în comunitate „stealth”** (mers pe burtă). Motivele includ convingerea că identitatea lor trans nu este relevantă pentru situația lor socială și profesională actuală, dar și teama de repercusiuni în cazul în care identitatea respectivă este dezvăluită altora. De exemplu, un bărbat trans poate face o tranzitie completă din punct de vedere social și juridic și să nu pară diferit de un alt bărbat cisgender pentru o persoană din afară; o persoană intersex se poate simți confortabil cu identificarea ca genul atribuit la naștere și să nu aibă diferențe considerabile în aspect, iar o persoană non-binară se poate simți confortabil cu un aspect și pronume care corespund genului care i-a fost atribuit la naștere. În acest caz, dezvăluirea identității trans nu este necesară pentru a fi tratată și menționată ca apartinând genului cu care se identifică. În schimb, o persoană care nu a trecut printr-o tranzitie medicală sau judiciară, care nu se simte confortabil cu genul atribuit la naștere sau cu numele său sau care nu „trece” la fel de bine trebuie să își dezvăluie identitatea pentru a fi abordată și tratată corect de cei din jur. Este important de luat în considerare aceste populații diferite atunci când discutăm despre mediul de lucru, deoarece firește că o persoană care este stealth din propria alegere se va

**IDEE-CHEIE:**

## Stealth este o alegere

Unele persoane trans nu își dezvăluie identitatea la muncă, din motive ce pot varia: evitarea stresului minoritar, separarea vieții private, dar și frica de discriminare.

simți diferit față de una căreia îi este teamă să își înceapă tranzită socială. **Este complet valid ca o persoană stealth să dorească să fie cunoscută de cei din jur ca femeie sau bărbat, nu ca femeie sau bărbat trans**, iar acest fapt nu este asociat cu stres minoritar în cazul în care persoana respectivă doar nu simte nevoie să își discute corpul sau istoricul personal la locul de muncă. Pe de altă parte, acest fapt nu îi oprește din a suferi în cazul în care sunt expoziți la discurs transfob și, firește, este discutabil cât din dorință de a fi stealth este cauzată de dorința de evitare de stres minoritar și potențială discriminare, mai degrabă decât din confortul de a separa viața privată de cea profesională.

Din acest motiv, comparăm nivelul de dezvăluire între eșantioane separate de nivelul de tranzitie general și am pus întrebări separate pentru dezvăluire și pentru satisfacția nivelului actual de dezvăluire la locul de muncă.

## Reacție la Dezvăluirea Identității de Gen



Figura 41. Reacție la dezvăluirea identității de gen

La o primă vedere, reacțiile celor care au ales să dezvăluie celor de la locul de muncă identitatea de gen par a fi mai mult neutre sau chiar pozitive: **doar 16% din beneficiari, 8% din colegii de muncă și 4% din angajatorii căror respondenți le-au dezvăluit identitatea de gen au reacționat negativ la această informație**. Totuși, după cum am tot menționat de-a lungul acestui raport, majoritatea persoanelor trans evită dezvăluirea acestei identități în circumstanțe în care simt că ar risca consecințe negative. Acest fapt se vede în numărul foarte scăzut de persoane care au povestit reacțiile celor din jur: **de-a lungul carierei, doar 35% din respondenți și-au dezvăluit identitatea unui angajator, 40% au făcut-o față de vreun coleg și 16% față de vreun beneficiar**. Totuși, aceste statistici ne arată că există, totuși, locuri unde persoanele trans pot discuta despre identitatea lor și pot fi acceptate. În mod notabil, unii respondenți au observat că unele dintre aceste persoane obișnuiau să facă remarci homofobe/transfobe, etc. și și-au cerut scuze în urma relației cu ei.

## Persoane de la Locul de Muncă Actual care Știu de Identitatea Respondenților

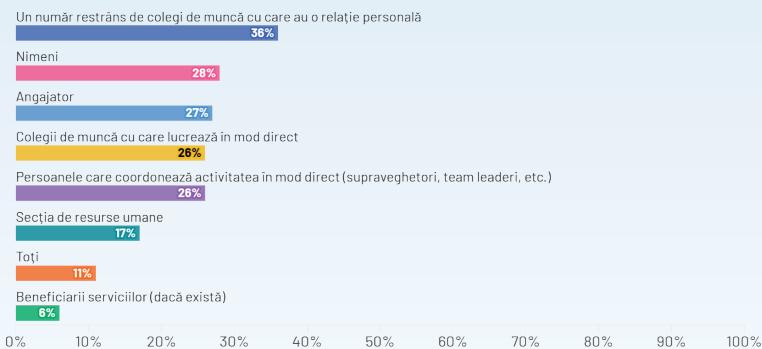


Figura 42. Persoane de la locul de muncă care știu de identitatea respondentilor

**Doar 11% din respondenții care lucrează și au colegi de muncă (n=109) sunt în întregime deschiși cu faptul că sunt trans la locul de muncă**, considerând că toată lumea cu care interacționează cunoaște acest fapt. Pe lângă aceștia, colegii de muncă cu care respondenții se simt apropiati au aflat de faptul că sunt trans, cu 36% dintre aceștia care au ales să vorbească despre acest fapt. 27% au discutat acest fapt cu angajatorul și 17% cu secția de resurse umane. 26% au discutat aspectul identității de gen cu colegii și supraveghetorii cu care lucrează în mod direct. Beneficiarii serviciilor sunt cei mai puțin probabil să afle de identitatea unui muncitor trans, doar 6% din persoanele care lucrează direct cu clienți, elevi etc. au discutat acest fapt cu ei.

În mod îngrijorător, **28% nu au povestit absolut nimănuia de la locul de muncă actual despre identitatea lor de gen**.

#### Stadiul Angajării în care s-a Dezvăluit Identitatea de Gen Angajatorului

■ În CV/scrisoare de intenție 13%   ■ În timpul procesului de aplicare, a interviului, etc. 24%  
■ Înainte de a semna contractul de muncă 15%   ■ Immediat după semnarea contractului de muncă 6%  
■ La scurt timp după angajare 9%   ■ În timp, după angajare 33%

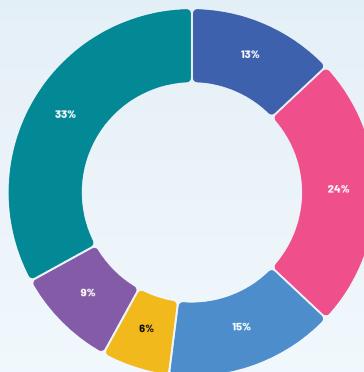


Figura 43. Stadiul angajării în care s-a dezvăluit identitatea de gen angajatorului

Dintre cei care au dezvăluit angajatorului identitatea de gen, cei mai mulți (33%) au așteptat momentul angajării și apoi au petrecut o vreme analizând locul de muncă, atmosfera și colegii înainte de a își dezvălu fiind identitatea de gen. **Doar 13% și-au făcut coming-out-ul în CV/scrisoarea de intenție**. Per total, respondenții sunt ambivalence cu privire la momentul dezvăluirii și dacă acesta ar trebui să aibă loc înainte sau după semnarea contractului: pe de o parte, discuția având loc înainte de semnare se poate preveni angajarea la un loc care este transfob – pe de alta, au existat cazuri raportate în comunitate, dar și în sondaj, în care anumite persoane au fost respinse sau chiar batjocorate atunci când au dezvăluit că sunt trans înainte de a oficializa angajarea, iar unii trebuie să priorizeze venitul sau experiența și își asumă acest risc de reacții negative sau nevoie de a își ascunde identitatea la locul de muncă.

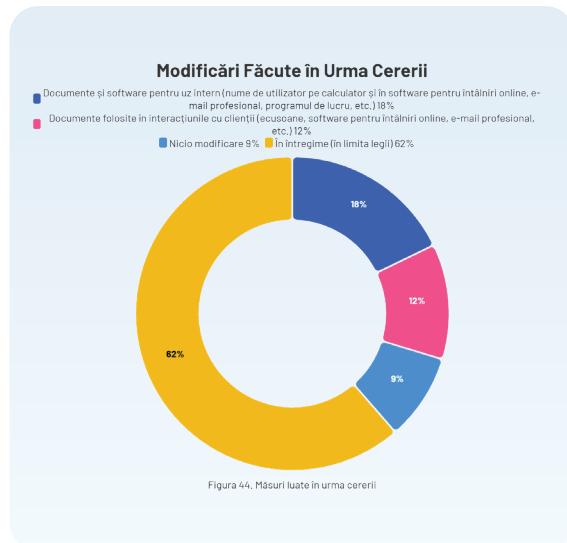
Puțin peste 50% din respondenții care au decis să își dezvăluie identitatea și-au asumat, totuși, acest risc. Trebuie reiterat faptul că aceștia sunt doar 27% din respondenții cu istoric de muncă, nicidecum o majoritate din eșantion: lipsa legislației anti-discriminare pentru persoanele trans și faptul că discriminarea este arareori pedepsită în la locul de muncă previne majoritatea din a încercă să își dezvăluie identitatea.

Observăm o temere de a fi discriminați în timpul procesului de angajare chiar și la persoanele care au ales un loc de muncă specific din cauza faptului că este trans-friendly, preferând să amâne discuția până după ce își obțin contractul de muncă, uneori chiar și terminarea perioadei de probă pentru a face mai dificilă concedierea fără fond.



**După cum menționam mai sus, unul din motivele pentru care persoanele trans își dezvăluie identitatea angajatorilor este pentru a adapta documentele de la locul de muncă la numele și pronumele sale.** Deși legislația românească are limite în folosirea aliasurilor în contracte oficiale, la un loc de muncă obișnuit sunt multe instanțe în care numele unui angajat devine vizibil altora: ecusoane, adrese de e-mail, nume de utilizatori la software-uri interne sau canale de comunicare etc. Cum acestea nu sunt

considerate acte oficiale, un loc de muncă poate cu ușurință să se adapteze la aceste schimbări pentru a proteja angajații și a le respecta dreptul la demnitatea de a folosi numele și pronumele care îi reprezintă. În ciuda acestui fapt, 9% din respondenții care au făcut astfel de cereri au fost respinși, fie în mod direct, fie fiindu-le ignorată cererea în ciuda unui acord verbal. Ne bucurăm să observăm că 62% din angajații au adaptat documentele interne și externe la cererea respondenților, în limita legii (modificând și actele în cazul persoanelor cu tranziție administrativă sau juridică). Din nou amintim faptul că din start astfel de cereri au ajuns la un procentaj foarte mic de angajații, majoritatea evitând a discuta acest subiect de teama potențialelor repercusiuni sau știind că vor fi respinși.



# Venituri și sustenabilitate

Din eșantionul de persoane care au istoric de muncă și locuiesc în România, **85%** câștigau sub valoarea salariului mediu net din România (5118 RON în mai 2024, perioada în care am colectat răspunsuri), cu doar 13% câștigând mai mult decât salariul mediu pe economie.

Conform eJobs, la finalul anului 2023, 7.8% din angajații din România câștigau sub 2.000 lei pe lună, 21.1% între 2.001 - 3.000 lei, 29.2% între 3.001 - 4.000 lei și 26.1% între 4.001 - 7.000 lei, cu 10.3% câștigând între 7.001-10.000 RON și 5.5% peste 10.000 RON/lună. Deși sumele din sondajul eJobs nu se potrivesc perfect cu sumele din sondajul nostru, observăm un procentaj mai mare de persoane trans care câștigă sub 2000 RON și putem presupune un procentaj mult mai scăzut de persoane care câștigă peste 5000 lei - eJobs măsurând de la 4.000 lei în sus, nu putem spune exact câți câștigă între 4000-5000 lei, iar raportul eJobs nu include creșterea salarială considerabilă dintre 2023 și 2024, în care salariul mediu net a crescut cu aproape 700 RON și cel minim cu 900 RON<sup>23</sup>.

## Venit Lunar Net (fără Bonuri de Masă, etc.)



Figura 45. Venit lunar net

<sup>23</sup> eJobs, Raportul industriei de recrutare 2024: [https://get.ejobs.ly/raportul-industriei-de-recrutare-2024/?utm\\_source=campaign&utm\\_medium=wrhr&utm\\_campaign=review-and-trends-2024-v1](https://get.ejobs.ly/raportul-industriei-de-recrutare-2024/?utm_source=campaign&utm_medium=wrhr&utm_campaign=review-and-trends-2024-v1), <https://mmuncii.ro/j33/index.php/ro/comunicare/comunicate-de-presa/7311-cp-majorare-salariala-minim-brut-3700>

Pe de o parte, pentru că eșantionul nostru are persoane mai tinere decât majoritatea populației, ar fi de înțeles o variație față de populația generală, dar pe de altă parte eșantionul nostru este mult mai urban și cu un nivel de educație mai ridicat față de populația generală și ar fi trebuit să observăm un procent mai mare în rândul persoanelor care câștigă salariul mediu sau mai mult.



Figura 46. Statut profesional al persoanelor care câștigă sub salariul minim lunar

Dintre persoanele care câștigau sub salariul minim lunar la momentul respectiv, 6% erau pensionați (anticipat, pe caz de boală) și 28% munceau în timp ce urmău o formă de studiu la zi. Ceilalți aveau diferite statuturi profesionale cu mai puține sau mai multe ore de muncă și beneficii extrasalariale. În mod îngrijorător, 6% câștigau sub salariul minim net pe economie în ciuda faptului că erau angajați cu normă întreagă, probabil datorită faptului că angajatorul nu le-a crescut salariul în concordanță cu legea fiscală. 77% din persoanele care câștigau sub salariul minim pe economie avuseseră probleme în a acoperi costurile legate de mâncare în ultimul an, 80% au avut probleme în a plăti chiria (inclusiv cei care locuiau cu familia, referindu-se la întreaga gospodărie). **17% dintre ei au rămas, la un moment dat în viață, fără adăpost temporar sau pe termen lung.**

Deși 53% dintre respondenți locuiau cu familia sau într-o situație care nu necesita plata unei chirii, 47% locuiau singuri în chirie – dintre ei, 86% avuseseră dificultăți în a acoperi costurile legate de hrana și 100% avuseseră probleme în a acoperi costul chiriei. 30% dintre cei care în prezent locuiau în camere sau locuințe închiriate au avut o experiență de a rămâne fără adăpost temporar sau pe termen lung, iar combinat cu dificultățile în acoperirea costului chiriei și venitul extraordinar de scăzut, sunt la risc de a ajunge iar fără adăpost.

### Perioade Petrecute fără Adăpost

■ Termen scurt (căteva zile) 8% ■ Termen mediu (căteva săptămâni) 2%  
 ■ Termen lung (căteva luni sau mai mult) 3% ■ Fără astfel de perioade 88%

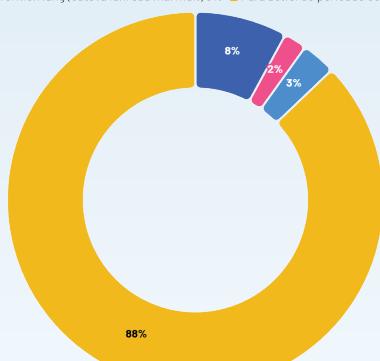


Figura 47. Perioade petrecute fără adăpost (populație cu istoric laboral)



Acest risc ridicat este reflectat în faptul că **13%** din populația adulță cu experiența unui loc de muncă au avut perioade în care au rămas fără adăpost pe termen lung sau pe termen scurt.

### Situată Financiară a Gospodăriilor

pe care îl avem ne permis să avem tot ce ne dorim 6% ■ Banii pe care îl avem ne permis să trăim bine Reusim să ne descurcăm cu banii pe care îl avem 45% ■ Banii abia ne ajung de la o lună la alta 21%  
 ■ Banii nu ne ajung nici pentru strictul necesar (alimente, cheltuieli de locuire, etc.) 4%

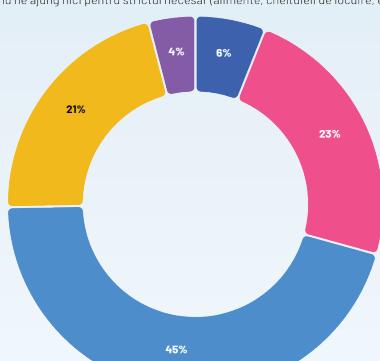


Figura 48. Situația financiară a gospodăriilor (populație cu istoric laboral)



**25% din populația cu istoric laboral trăiesc de pe o lună pe următoarea, cu 4% nereușind să acopere strictul necesar.** Deși 68% au reușit să obțină un venit al gospodăriei cu care se descurcă sau consideră că trăiesc bine, doar 6% consideră că trăiesc fără griji financiare, permitându-și orice doresc. Din acești 6%, 83% au obținut acest statut câștigând peste 9000 RON/lună.

Restul de 17% au un venit inexistent sau sub salariul mediu și se bazează pe alți membri ai gospodăriei. Persoanele aflate în gospodării unde consideră că trăiesc bine sunt împărțite în toate categoriile de venituri: 32% câștigă ei însăși peste salariul mediu pe economie, 42% depind de venitul familiei și 12% depind de venitul partenerilor. 19% complementează venitul propriu cu venit din economii sau proprietăți, indicând că venitul sub salariu mediu ar putea reprezenta o perioadă proastă temporară.

### În Ultimele 12 Luni cât de Des

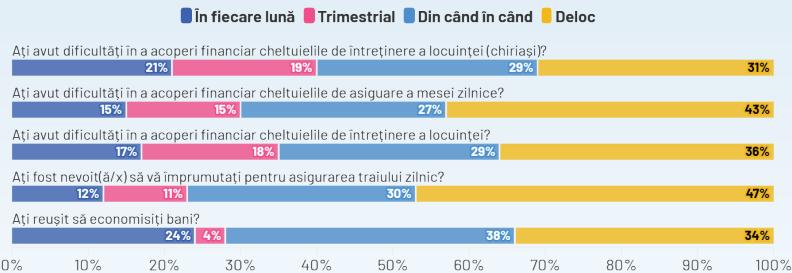


Figura 49. Stabilitate economică în ultimele 12 luni

Din persoanele adulte cu istoric laboral, un număr îngrijorător au avut dificultăți în a acoperi cheltuieli de bază legate de întreținere, mâncare și chirie, chiar dacă luăm în considerare persoanele care aveau venit activ la momentul sondajului. În ultimele luni, 58% dintre respondenți au avut măcar ocazional probleme în a acoperi costurile legate de mâncare, 63% au avut măcar o dată probleme în acoperirea întreținerii casei; dintre cei care plătesc chirie, 68% au avut probleme în a acoperi aceste costuri. 53% au fost nevoiți măcar o dată să se împrumute sau să ia credite pentru a acoperi traiul zilnic. 34% nu au reușit să pună niciun ban deosebit în ultimele 12 luni. Dintre aceștia, un număr considerabil s-au confruntat cu aceste probleme în fiecare lună din ultimul an.

Acest rezultat este îngrijorător comparativ cu 2021, unde doar 45% au avut probleme în a acoperi costuri legate de mâncare și 54% au avut probleme legate de întreținerea locuinței. De asemenea, mai multe persoane au fost nevoie să se împrumute lunar față de populația din 2021.

#### IDEE-CHEIE:

# 15%

**se confruntă lunar  
cu dificultăți în a-și  
acoperi costurile  
de bază pentru  
mâncare**

**De trei ori mai  
mulți decât în 2021.**

Doar 5% avuseseră lunar probleme în acoperirea costurilor legate mâncare, comparat cu 15% din populația actuală.

**Observăm totuși și o ușoară îmbunătățire la nivelul venitului unei părți din populație față de 2021,** în care doar 14% rămâneau cu bani la finalul fiecărei luni; procentul total care a reușit să economisească măcar o dată în ultimele luni a rămas identic. 27% se simțeau mulțumiți sau foarte mulțumiți cu economiile lor la momentul sondajului, comparat cu 21% la sondajul din 2021.



Independența completă financiară este cu atât mai importantă la persoanele trans decât la populația generală, dat fiind faptul că dependența financiară față de familie adeseori vine însotită cu nevoie de a își ascunde identitatea de gen față de ei, o ascundere care poate însemna și amânarea începerii tranzitiei administrative și/sau

### Nivel de Mulțumire cu Economiile Actuale

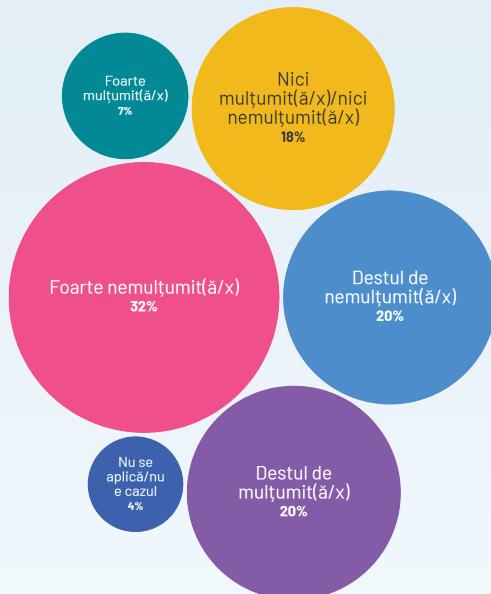


Figura 50. Nivel de mulțumire cu economiile actuale

### Nivel de Independență Financiară

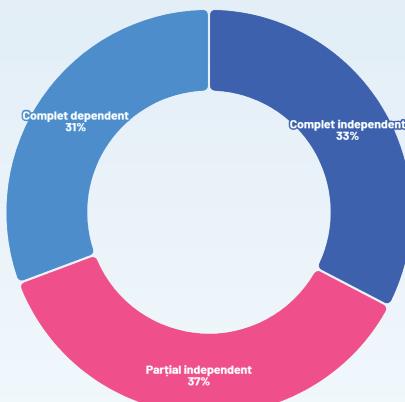


Figura 51. Nivel de independență financiară

legale și/sau medicale pentru a nu ridica suspiciuni. La nivelul populației de 18+ ani, 51% din persoanele care depind de venitul familiei parțial sau total nu a dezvăluit acestea faptul ca sunt trans. Dintre cei care au istoric laboral dar în continuare depind parțial sau total de acest venit, 38% nu au dezvăluit acestora faptul că sunt trans, comparat cu 51% din cei care nu depind deloc de venitul familiei.

**Populația adultă cu istoric laboral este aproape perfect distribuită din punct de vedere financiar, cu 31% complet dependenti de părinți, parteneri sau împrumuturi,** 37% având și venituri active proprii cât timp primesc ajutor sau se bazează pe venitul partenerului, al familiei și/sau împrumuturi, iar 33% se bazează exclusiv pe venitul activ propriu din salarii, indemnizații/pensii sau afaceri. Notăm faptul că nu am întrebat în ce măsură beneficiază respondenții de venit din surse diferite, de exemplu cineva care se bazează pe venitul activ propriu și pe pensia de urmăș fiind încadrat la categoria parțial dependent, deși cel mai probabil depinde mult de familie din punct de vedere financiar, pe când cineva care este în mare parte independent, dar împarte cheltuielile cu familia și partenerul va fi încadrat în aceeași categorie.

### Sursele din care Sunt Acoperite Cheltuielile Necessare Traiului Zilnic

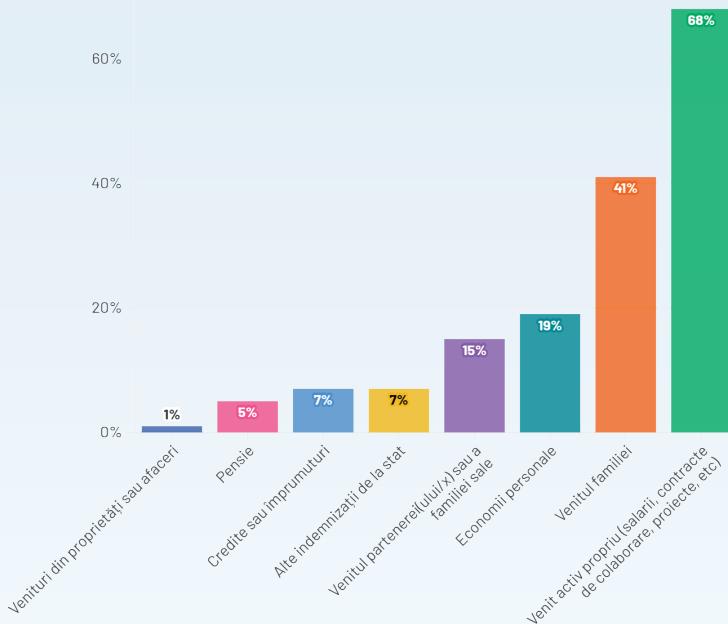


Figura 52. Sursele din care sunt acoperite cheltuielile necesare traiului zilnic (din populația adultă cu istoric de muncă)

**Doar 70% din respondenții cu istoric laboral aveau la momentul sondajului un venit activ, 41% depindeau parțial sau total de venitul familiei și 15% se bazau parțial sau în întregime pe venitul partenerului și/sau al familiei sale. Niciunul din respondenți nu primea ajutor de șomaj, dar 12% aveau venituri totale sau suplimentare din pensii și alte indemnizații precum alocația copiilor, pensii de urmaș și pensii alimentare.**



**În ciuda dificultăților întâlnite, 40% din respondenți erau mulțumiți sau foarte mulțumiți cu viața lor în general, indiferent de venit, orientare sau identitate.** Observăm totuși că nivelul de acceptare de către cei din jurul lor, satisfacție cu educația lor și satisfacție cu tranzitia medicală aveau efecte semnificative asupra acesteia. Nivelul de satisfacție este considerabil mai ridicat la cei sub 35 de ani decât la cei cu vîrste înaintate, cu 40% dintre tinerii de 18-35 de ani fiind mulțumiți sau foarte mulțumiți de viața lor, comparat cu 33% mulțumiți în vîrstă de 35-44 de ani și doar 25% mulțumiți dintre cei de peste 45 de ani.

#### Nivelul de Mulțumire față de Viață în General



Figura 53. Nivelul general percepțual al calității vieții



## Ce face ca 38% din populația trans să se simtă nemulțumită sau foarte nemulțumită cu viața lor?

După cum s-a văzut pe parcursul acestui raport, persoanele trans se confruntă cu numeroase obstacole și dificultăți, pe tot parcursul vieții, începând de la o vârstă fragedă în care alternează între instituții de învățământ normative pline de hărțuire și gospodării care nu le acceptă.

Cei care nu ratează oportunități din cauza acestui mediu se confruntă cu anxietate, autocontrol și vigilență ridicată, deoarece trebuie să decidă cu atenție dacă își ascund sau își dezvăluie identitatea atunci când evaluatează potențialii angajatori, colegi și prieteni pentru a reduce din riscul consecințelor negative. Până găsesc acest mediu care îi acceptă, au de ales între a trăi cu disforie sau a se baza pe alții pentru a trăi de pe o lună pe următoarea, adesea chiar pe familiile care nu îi acceptă.

Odată angajate, persoanele trans se trezesc auzind remarci pe care le identifică ca semne că identitatea lor nu ar fi acceptată și trebuie să aleagă între confruntare și ascunderea identității lor față de ceilalți. Mulți sunt conștienți de la început că nu își pot dezvăluî identitatea la locul de muncă sau chiar în domeniul lor. În general, respondenții noștri au raportat niveluri imense de stres și vigilență în fiecare aspect al vieții lor.

Le reamintim din nou cititorilor că eșantionul nostru de respondenți este, din punct de vedere demografic și părtinitor, o minoritate privilegiată în rândul populației trans din România în ceea ce privește educația, venitul și accesul la informații și comunitate legate de persoane trans.

**IDEE-CHEIE:**

## Stres, vigilență și autocenzură

– constante zilnice pentru persoanele trans, chiar și în medii aparent sigure.



Următoarea secțiune prezintă recomandări pentru a le îmbunătăți situația și a face din locul de muncă din România un loc mai primitor și mai acceptabil, care să permită tuturor cetățenilor drepturi și şanse egale.



### Domiciliu și Mediu de Proveniență

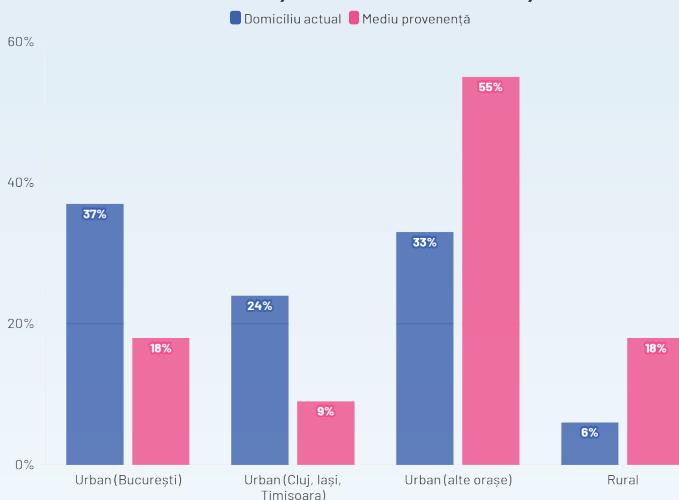


Figura 54. Mediu de domiciliu actual și mediul de proveniență

37% din respondenți locuiau în București la vremea când au completat sondajul, 24% într-un mediu urban mare (Cluj, Iași sau Timișoara), 33% în alte medii urbane și doar 6% în mediul rural. Majoritatea respondenților (57%) nu sunt de origine din mediul unde erau la momentul completării sondajului, provenind predominant din medii urbane mici sau din zona rurală. Acest fapt nu este de mirare într-o țară în care universitățile și locurile de muncă sunt concentrate în câteva orașe mari, lăsând puține oportunități celor din mediile rurale și urbane mici.

### Motivul Mutării în altă Localitate

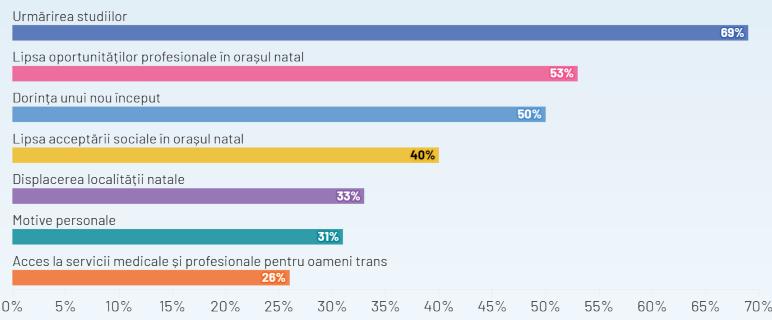


Figura 55. Motivul mutării în altă localitate

Întrebați de motivul pentru care au schimbat localitatea, cele mai des întâlnite au fost continuarea studiilor sau căutarea oportunităților profesionale. Totuși, o considerabilă parte a fost determinată de lipsa acceptării în localitatea natală (40%) și lipsa serviciilor pentru persoane trans (26%). Firește, stigma și anxietatea simțită în perioada formatoare cu siguranță au contribuit la sentimente negative față de localitatea natală (33%) și dorința unui nou început (50%).

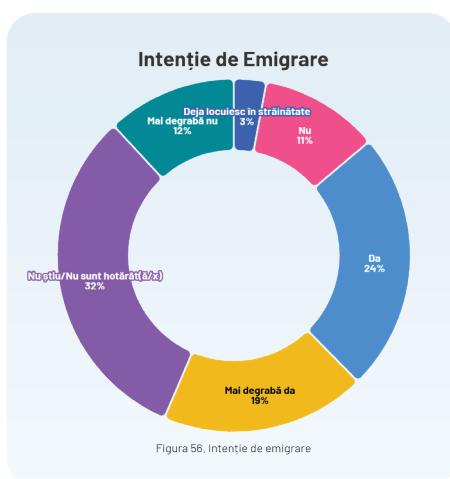
**„În oraș nu știam pe nimeni ca mine, iar când am schimbat orașul și am plecat la facultate nu am îndrăznit să le spun nimic noilor colegi, deși câțiva au devenit prieteni foarte buni.”**

**[ca persoană trans] e o provocare să ieși din casă, darămite să mai mergi și la serviciu, dacă vorbim despre zone rurale cu activități agrare.”**

Pe lângă lipsa serviciilor și a oportunităților, mai ales în localitățile mai mici este mai dificilă tranzitia fără a atrage atenția cunoșcuților din copilărie/tinerețe sau a familiei, ducând la tensiuni cu vecinii și foștii colegi, dar și la presiune din partea familiei de a evita potențiale conflicte și scandaluri.

**“Mama mea, care lucrează la același loc de muncă ca mine, îmi tot reproșează cum că ar trebui să îmi rad mustața ca să nu „intre la idei” clienții. De asemenea, în timpul verii, mama mea mă obligă să port pantaloni lunghi în timpul muncii, tot de ochii clienților.”**

Există cu siguranță un bias intens în favoarea marilor orașe, persoanele trans privindu-le ca pe niste medii progresiste, în care pot fi acceptate. Cu toate acestea, persoanele trans vor continua să se nască în zone rurale și depopulate și să se confrunte cu comunități locale care nu au progresat din punct de vedere al combaterii transfobiei, perpetuând convingerea că ascunderea și supraviețuirea până când sunt suficient de mari pentru a pleca este singura lor opțiune. Trebuie depuse eforturi pentru formarea educatorilor și a lucrătorilor comunitari despre persoanele trans și nevoile lor.



O parte semnificativă dintre respondenți manifestă interes pentru a pleca din țară: 24% au răspuns afirmativ, iar 19% au spus „mai degrabă da”, ceea ce înseamnă că aproape jumătate (43%) iau serios în considerare emigrarea. În contrast, 11% au declarat că nu intenționează să emigreze, iar 12% au răspuns „mai degrabă nu”. 32% dintre ei nu sunt încă hotărâți în legătură cu emigrarea. În plus, 3% dintre

respondenți deja locuiesc în străinătate, ceea ce indică faptul că fenomenul migrației este deja prezent în grupul analizat. Aceste date evidențiază un interes ridicat pentru emigrare, dar și o incertitudine semnificativă în rândul participanților. Întrebați de perioada pentru care se gândesc să emigreze, 36% din cei care doresc să plece din țară au spus că vor să o facă definitiv.

**„Deseori simt că nu pot să fiu eu însuși și să fiu acceptat. O scăpare o văd în a mă muta în străinătate. Trebuie să port măști în funcție de mediul în care sunt și persoanele care mă înconjoară. Când încerc să mă îmbrac și să mă prezint cum doresc sunt întâlnită cu priviri ostile, iar când mă îmbrac conform genului desemnat la naștere mă simt inconfortabil în pielea mea. Pe de o parte mă confrunt cu disforie de gen (dacă mă îmbrac ca un bărbat cis) iar pe cealaltă parte îmi e teamă de violență fizică și verbală (dacă mă exprim natural).“**

În ultimul deceniu, România a înregistrat un flux semnificativ de emigrare. Conform datelor Eurostat, în 2022 aproximativ 202.300 de persoane au emigrat din România, situând țara printre statele membre ale UE cu cele mai mari rate de emigrare<sup>24</sup>. Această tendință a contribuit la scăderea populației rezidente, care la 1 ianuarie 2023 era de 19.051.562 persoane, în scădere față de anii precedenți<sup>25</sup>. Fenomenul „brain drain” se referă la migrarea persoanelor înalt calificate către alte țări, în căutarea unor oportunități mai bune. În România, acest proces a avut implicații semnificative asupra dezvoltării economice și sociale, contribuind la vulnerabilitatea și scăderea rezilienței naționale și afectând negativ sectoare esențiale precum sistemul de sănătate.



24 [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Migration\\_and\\_migrant\\_population\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Migration_and_migrant_population_statistics)

25 Institutul Național de Statistică. Serii istorice de date: populația României 1860–2020. INS 2022. Online <https://insse.ro/cms/files/publicatii/Populatia-Romaniei/populatia-romaniei-1860-2020-serii-istorice-de-date.pdf>

## Motive pentru Dorința de Emigrare

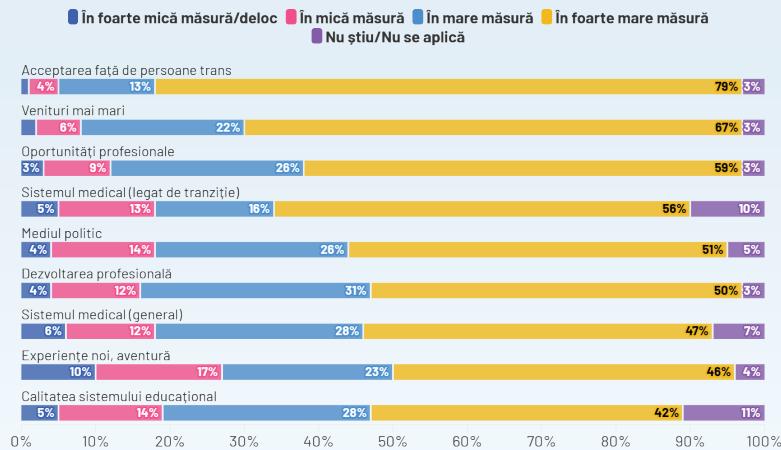


Figura 57. Motive pentru dorința de emigrare

Cei mai importanți factori care motivează respondenții să emigreze includ acceptarea față de persoanele trans (92%), venituri mai mari (90%), și oportunitățile profesionale (85%). Alte motive semnificative sunt dezvoltarea profesională (81%), mediul politic (77%), sistemul medical general (75%) și sistemul medical legat de tranzitie (72%). De asemenea, experiențele noi sau aventura (69%) și calitatea sistemului educațional (69%) sunt considerate factori decisivi de către o parte importantă a participanților.

**„Consider că cea mai mare provocare pentru o persoană trans, non-binară sau intersex este a fi ei însăși pe piața muncii. Cred că este foarte greu să fii sincer cu colegii de lucru sau echipa ta cu identitatea ta într-o țară unde din punctul meu de vedere este dominată de ură și dezgust pentru că ești diferit. Eu caut în mod activ un loc de lucru pentru a-mi strângi bani ca să merg la o facultate din străinătate și să îmi încep o viață nouă acolo deoarece simt că nu pot fi autentic aici, deoarece familia mea crede doar în familia tradițională și este anti comunitate LGBT din**

**motive religioase și îmi este frică de reacția pe care ar putea să o aibă dacă ar afla că sunt queer. Îmi iubesc familia în ciuda faptului că nu sunt deschiși la minte, dar nu pot fi cu adevărat fericit trăind cu ei în condițiile în care trebuie să port o mască constant față de ei pentru siguranța mea și să mă prefac că sunt “normal”.**

O parte din motivele pentru care respondenții doresc să emigreze coincid cu motivația populației generale de a emigra (venit, oportunități profesionale sau educaționale), dar nu poate fi neglijat faptul că acceptarea față de persoanele trans este principalul motiv care afectează decizia respondenților.



În sondajul din 2021, am analizat efectul pandemiei asupra populației trans românești. Un an după ce aceasta începușe, cea mai afectată cohortă a fost cea aflată încă în sistemul de educație, care au raportat probleme cu școala online, nevoia de a ascunde materiale LGBTQ+ din camera proprie pentru a nu fi descoperite de către profesori/colegi și stresul de a fi izolat de prieteni/colegi și de a fi închiși în casă cu familii adeseori transfobe. **9% din populația muncitoare își pierduse slujba ca urmare a pandemiei, 30% au raportat probleme în găsirea unui loc de muncă sau nevoia de a își amâna planurile profesionale, iar 5% au fost nevoiți să se întoarcă în România din străinătate.** La fel cum pandemia a afectat oamenii în moduri diferite, trecerea acelei perioade i-a găsit în diferite circumstanțe. Doar 16% din eșantion au declarat că nu au fost afectați în niciun fel de pandemie. 57% s-au confruntat cu probleme de readaptare la mediu cum ar fi anxietate socială,

agorafobie, frică de îmbolnăvire și dificultăți de comunicare. 25% au declarat că au început să își ascundă identitatea în urma întoarcerii la școală sau la birou (un procentaj ușor mai crescut la populația înrolată în vreun sistem educație).

Din persoanele care erau înrolate într-un formă de educație la completarea sondajului, 8% se înrolaseră după ce își întrerupsese ră studiile din cauza pandemiei. Din persoanele înrolate într-o formă de învățământ, 28% au declarat că preferă cursurile în persoană în detrimentul școlii online, în timp ce 36% au declarat că au avut probleme în a tine pasul cu aceasta din urmă. România a fost criticată pentru cum a implementat școala online în timpul pandemiei, Eurostat declarând că a avut cea mai mică rată de participare la cursuri din UE<sup>26</sup>. Astfel, nu putem spune clar câți din cei care au avut dificultăți cu întoarcerea la educația în persoană le-au avut din motive sociale, din motive care țin de identitatea trans, sau din diferitele probleme legate de rămasul în urmă cu materia.

**Între timp, piața muncii s-a confruntat cu criză după criză:** după marea resetare a muncii<sup>27</sup> adusă de regândirea valorilor și a relației față de muncă a mulțor angajați în urma pandemiei au avut loc disponibilizări în masă la mari companii ca urmare, printre altele, a crizei energetice, a creșterii prețurilor în producție și a multiplelor fluctuații de pe bursele globale. Aceste valuri de disponibilizări au afectat cu precădere firmele de tehnologie.

<sup>26</sup> Natalia, G. 2022. Școala online: eșecul României! Cât dintre elevi participă la cursurile online? Europa râde de noi. 7 februarie. <https://www.capital.ro/scoala-online-eșecul-romaniei-cati-dintre-elevi-participa-la-cursurile-online-europa-rade-de-noi.html>

<sup>27</sup> Popescu, A.L. Cum arată revoluția demisilor în România față de fenomenul american. Panorama 2022. Accesat 10 ianuarie 2025. <https://panorama.ro/revolutie-demisii-romania-fenomen-sua>

### IDEE-CHEIE:

# 57%

încă se  
confruntă cu  
anxietate după  
pandemie

iar 25% au început să-și  
ascundă identitatea după  
întoarcerea la școală sau  
birou, de teamă că nu vor  
mai fi în siguranță.

Întoarcerea la birou a prezentat altă problemă pentru multe persoane din zonele urbane mici și rurale, care și-au găsit în perioada pandemiei slujbe bine plătite datorită posibilității de a lucra de acasă și apoi au fost nevoiți să își dea demisia sau să li se limiteze opțiunile de carieră din cauza distanței față de locul de muncă.

În același timp, România s-a confruntat cu cea mai mare rată a inflației din UE, ale cărei efecte se văd în secțiunea 2. 4 Venituri și sustenabilitate.

Am pus câteva întrebări respondenților pentru a vedea cum au fost afectați de aceste schimbări și evenimente în perioada post-pandemică.

## Disponzibilizări

### Cum v-a Afectat Valul de Concedieri Situația la Muncă?

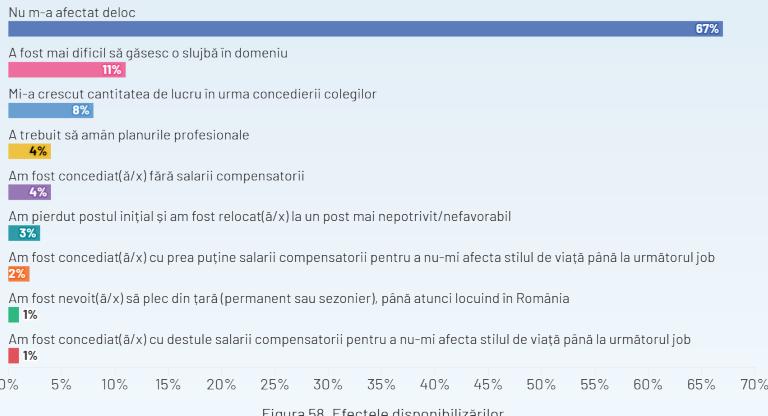


Figura 58. Efectele disponibilizărilor

**33% din respondenții care au istoric pe piața muncii au fost afectați de disponibilizările în masă din perioada 2023-2024**, deși au avut loc astfel de concedieri și după colectarea răspunsurilor și se preconizează că aceste disponibilizări vor continua și în 2025<sup>28</sup>.

**7% au fost concediați în perioada de după pandemie**, fie fără salarii compensatorii (4%) sau cu un număr de salarii compensatorii scăzut (2%), fie concediați, dar cu un număr de salarii compensatoare satisfăcător (1%). 3% au găsit un alt post în cadrul firmelor lor în urma disponibilizării, dar acestea sunt considerate mai nepotrivite sau nefavorabile comparativ cu posturile inițiale. 3% au fost nevoiți să se mute în alt oraș ca urmare a concedierii, 1% au fost nevoiți să plece în străinătate și o persoană a fost nevoie să se întoarcă în România în urma concedierilor. Efectele valului de concedieri nu au fost resimțite doar de către cei concediați în această perioadă, ci și de cei care și-au păstrat locul de muncă la un angajator unde s-au făcut astfel de concedieri – cu 8% declarând că le-a crescut cantitatea de lucru în urma concedierii colegilor fără ca aceștia să fie înlocuiți - și de cei care dintr-un motiv sau altul căutau un loc de muncă, cu 11% spunând că a fost mai dificil să găsească un loc de muncă în ultimii ani – fie din cauza numărului de posturi restrânsă sau din cauza competiției crescute cu numărul de persoane nevoie să caute un loc nou de muncă în această perioadă. 5% din respondenți și-au amânat planurile profesionale într-un fel sau altul din cauza valului de concedieri.

<sup>28</sup> <https://blog.pwc.ro/2025/01/31/pwc-hr-barometru-ponderea-companiilor-care-anticipeaza-reduceri-de-personal-in-2025-a-crescut-fata-de-aceeasi-perioada-a-anului-trecut/>

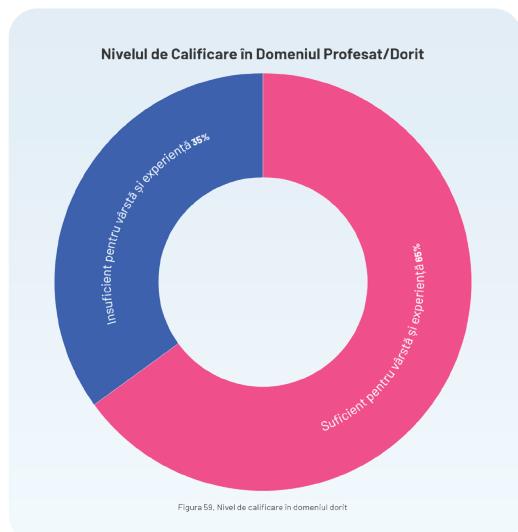
## Întoarcerea la birou

În sondajul din 2021, 19% din respondenți începuseră să lucreze de acasă. Din populația totală de atunci, 22% considerau că o duceau mai bine de când începuse pandemia, în mare parte datorită muncii sau a școlii de acasă, limitând contactul cu colegii și implicit stresul minoritar simțit din interacțiunea cu aceștia, dar și oferindu-le mai mult timp liber sau timp cu familia. Astfel, am dorit să știm cum au fost afectați de întoarcerea la birou după. 57% din respondenți au lucrat de acasă la un moment dat, majoritatea au continuat să lucreze astfel. Dintre cei care lucrau de acasă, 9% s-au întors la birou în regim hibrid sau total. 3% din ei au fost nevoiți să demisioneze din cauza incapacității de a merge la birou (cum ar fi datorită faptului că lucrau în alt oraș și nu au dorit să se mute în orașul sediului) și încă 8% au demisionat deoarece nu doreau să renunțe la munca de acasă. Per total, 8% din respondenți consideră că găsirea unui job a devenit mai dificilă de când a scăzut numărul de posturi remote.



Această secțiune este dedicată experiențelor de căutare a unui loc de muncă și nivelurilor de angajabilitate ale persoanelor trans de peste 18 ani. Am întrebat respondenții cu privire la nivelurile lor de calificare, dificultatea de a găsi un loc de muncă și problemele pe care le-au întâmpinat în timpul căutării unui loc de muncă.

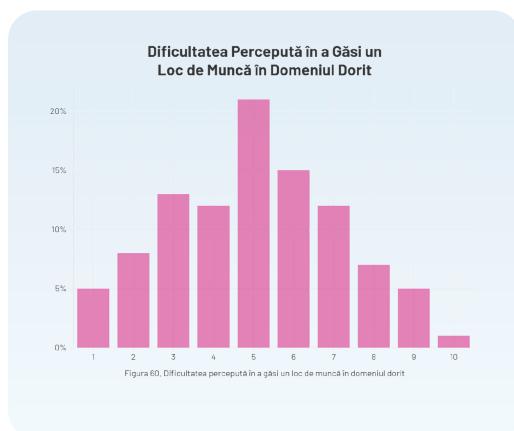
Mulți respondenți au declarat că găsirea unui loc de muncă a fost una dintre cele mai mari probleme pentru persoanele trans în România, atât din cauza problemelor pe care le-au întâmpinat înainte de a intra pe piața muncii, cât și din cauza problemelor pe care le întâmpină în timpul procesului de angajare.



Acesta ar putea fi un motiv pentru lipsa considerabilă de răspunsuri la această întrebare – o altă posibilitate ar fi indecizia privind domeniul în care doresc să profesese. Dintre persoanele care au răspuns ( $n=84$ ), majoritatea consideră că au suficientă calificare și experiență dată fiind vârsta și experiența lor pe piața muncii, cu 35% considerându-se sub-calificați.



**Cel mai dificil a fost estimată găsirea unui loc de muncă în domeniile Editorial / Jurnalism / Traduceri / Interpretare (7.67)**, urmate de domeniile Turism, Medicină, Legal/juridic (7). Persoanele care lucrează în vânzări, comerț, HoReCa și Social/ONG au considerat în medie cel mai ușor de găsit un o slujbă în domeniu.



## Viteza Găsirii unui Loc de Muncă la Ultima Căutare în mod Activ



Figura 61. Viteza găsirii unui loc de muncă

Deși 42% din respondenți au găsit un loc de muncă după 1-3 luni de căutare activă, 13% au petrecut mai mult de 6 luni căutând o slujbă. 5% dintre respondenți nu au găsit un loc de muncă când au completat sondajul. 11% au declarat că nu au găsit vreo slujbă vreodată, cu precădere populația încă studientă – deși unii din aceștia au declarat că lucrează freelance sau cu altfel de contracte. 22%, cu precădere studenții, nu au căutat vreodată un loc de muncă și au fost excluși din restul studiului cu privire la căutarea unui loc de muncă.

## Probleme Întâmpinate în Timpul Căutării unui Loc de Muncă

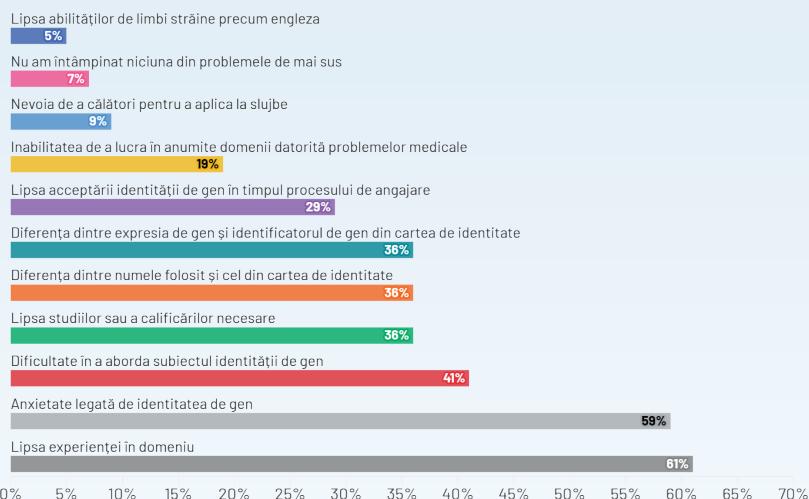


Figura 62. Probleme întâmpinate în timpul căutării unui loc de muncă

Căutarea unui loc de muncă poate fi stresantă chiar înainte de a începe, în special pentru persoanele trans care sunt preocupate de expresia lor de gen și de mediul în care ar urma să își petreacă timpul. **59% se confruntă cu sentimente de anxietate în timpul căutării unui loc de muncă și 41% consideră dificilă abordarea subiectului identității lor de gen** (acest procentaj exclude și persoanele care din start nu iau în considerare opțiunea de a discuta în timpul căutării unei slujbe). Altfel, firește, populația trans se confruntă cu aceleași dificultăți ale populației generale precum lipsa de experiență, a studiilor, a distanței față de slujbele disponibile sau a abilităților de a vorbi limbi străine.

#### IDEE-CHEIE:

# 59%

**simt anxietate  
în timpul  
căutării unui  
loc de muncă**

**iar 41% se tem să  
discute despre  
identitatea lor de gen**

Dificultățile și obstacolele întâmpinate în timpul căutării unui loc de muncă îi conduc pe mulți la șomaj cronic sau la acceptarea unor locuri de muncă în afara domeniului lor sau cu salarii mai

mici în schimbul unui loc de muncă deschis la minte. Indemnizațiile de șomaj în România find greu de obținut și prea mici pentru a acoperi cheltuielile de bază, mulți se văd nevoiți să fie întreținuți de familiu sau parteneri. După cum se vede în secțiunea 2.1 Domenii și nivelul de experiență al respondenților, mulți își abandonează cariera dorită inițial în favoarea unor slujbe pe care le consideră mai deschise la minte (cu precădere în medii corporatiste sau remote). Acest lucru le întârzie cariera și îi plasează în urma colegilor de aceeași vârstă care s-au specializat deja în domeniul lor, determinându-i pe mulți să lucreze pentru un salariu mai mic având în vedere vârsta, educația și experiența lor.

## Șomajul

**33% dintre respondenții noștri au declarat că nu aveau niciun venit la momentul participării la studiu,** comparativ cu o rată națională a șomajului de 3.09%<sup>29</sup> Cu toate acestea, trebuie remarcat faptul că 70% dintre aceștia își continuă încă studiile la diferite nivele (cu precădere universitară și post-universitară), aducând astfel nivelul real al șomajului la populația adulță care nu este înrolată într-o formă de studiu la 10% - în continuare triplu față de rata oficială la populația generală.

Datele următoare se aplică pentru persoanele care nu aveau sursă proprie de venit și nici nu își continuau studiile când au completat sondajul (n=23).

**70% depind în întregime sau parțial de familie pentru ajutor financiar,**

29 [https://www.anofm.ro/upload2/ANOFM/30557/Comunicat\\_rata\\_somajului\\_-\\_iulie\\_2024.pdf](https://www.anofm.ro/upload2/ANOFM/30557/Comunicat_rata_somajului_-_iulie_2024.pdf)

8% primesc îndemnizații de la stat și 4% sunt pensionați pe caz de boală. Restul alternează între susținere de la parteneri, împrumuturi/credite sau propriile economii. Majoritatea depind de o combinație de aceste elemente pentru asigurarea venitului. 50% au fost nevoiți să se împrumute de bani, 60% au avut dificultăți în a acoperi costul chiriei și 48% au avut dificultăți în a își asigura masa zilnică în ultimele 12 luni, îndeplinind astfel criteriile trăirii sub pragul sărăciei. 30% s-au întâlnit cu dificultăți în a își plăti tratamentul hormonal și 60% în a plăti analizele regulate. 68% nu sunt mulțumiți cu viața lor în general.

**35% au absolvit studii secundare și 39% au absolvit studii superioare sau postuniversitare, 18% sunt absolvenți de școli profesionale/arte și meserii și 9% au mai puțin de 10 clase.**

Satisfacția lor față de nivelul de studiu este distribuită egal între grupe, cu persoanele nesatisfăcute întrerupând studiile din cauza experiențelor negative legate de identitatea trans sau în general, dar și din cauza lipsei susținerii familiei sau a problemelor financiare.

**18% din ei nu au căutat vreodată un loc de muncă, iar 16% nu au muncit vreodată în vreun fel.** Din cei care au căutat, 57% au avut nevoie de mai mult de 6 luni de căutare activă pentru a găsi un loc de muncă. Niciunul nu lucrează în general în domeniul pe care și-l dorea la începutul carierei, iar 39% lucrează de obicei în domenii explicit nedorite de aceștia. Doar 9% consideră că se văd lucrând în același domeniu pe viitor.

**22% s-au confruntat cu experiențe negative legate de identitatea lor de gen în timpul căutării unei slujbe,** ducând la 66% dintre aceștia care s-au confruntat cu anxietate în timpul acestei căutări.

România nu oferă suficientă asistență socială pentru a permite cetățenilor șomeri sau vulnerabili să îndeplinească cerințele minime pentru a acoperi cheltuielile de trai și de hrană, lăsându-i pe șomeri să se bazeze pe sprijinul familial sau al colegilor pentru a se descurca până când își găsesc un loc de muncă. Jumătate din populația fără venit individual propriu locuiește cu familia.

Pentru persoanele trans, șomajul reprezintă un risc și mai mare, având în vedere lipsa de sprijin familial și de acceptare pe care o întâlnesc în general. Faptul că trebuie să se bazeze pe venitul familiei reprezintă o problemă pentru multe persoane trans; în rândul populației care se bazează exclusiv sau parțial pe venitul familiei, doar 42% și-au declarat identitatea în fața familiei și doar 21% au fost mulțumiți de poziția familiilor lor cu privire la identitatea lor de gen (inclusiv cei care nu și-au declarat identitatea și nu sunt deranjați de aceasta). Acești respondenți trăiesc împreună cu sau se bazează financiar pe familiile lor, deși nu sunt acceptați de acestea, trăind într-un compromis constant în ceea ce privește numele și pronumele folosite.

# Recomandări

Pentru a aborda problemele identificate în sondaj, recomandăm implementarea următoarelor măsuri pentru îmbunătățirea vieții trans și creșterea incluziunii trans în sistemul educațional și pe piața muncii din România.

Este imperativ să se ia măsuri în sistemul educațional astfel încât să crească posibilitatea ca elevii trans să își finalizeze studiile cu succes și astfel să aibă şanse egale de a începe și progresă într-o carieră stabilă dintr-un domeniu dorit de ei, obținând cu timpul nivelul de expertiză și calificările necesare. Incluziunea trans în sistemul educațional este o condiție prealabilă a incluziunii în toate sferele societății, inclusiv la angajare.

## 6.1

### Îmbunătățirea incluziunii trans în sistemul educațional



**Măsuri de formare și monitorizare a cadrelor didactice, a consilierilor școlari și a personalului administrativ** cu privire la existența și nevoile elevilor trans, astfel încât aceștia să fie dotați cu informații și competențe adecvate pentru a îi sprijini eficient și a reduce abandonul educațional.



**Măsuri de reducere a intimidării și hărțuirii în școli:** crearea unor sisteme clare de raportare, investigare și de urmărire a rezultatelor investigațiilor. Consiliile de administrație ale școlilor trebuie trase la răspundere pentru abuzurile și eșecurilor lor față de elevii trans, iar profesorii trebuie trași la răspundere pentru susținerea tacită a agresiunilor transfobe atunci când acestea au loc în prezența lor. Corpul studentesc trebuie informat despre faptul că cei aparținând acestor minorități se pot adresa cu încredere serviciilor de sprijin, fără a fi expuși la umilințe și riscuri.



**Asigurarea incluziunii programelor școlare:** includerea subiectelor trans și LGBTQ+ în educația pentru sănătate, biologie, societate, științe umaniste, sport, arte și nu numai, dar și monitorizarea profesorilor pentru a se asigura că abordează aceste subiecte cu respect.



**Punerea la dispoziție a unor materiale educaționale** care să învețe elevii trans despre propriile corpuri și nevoi specifice, care să îi ajute să se accepte pe ei însăși



**Respectarea vieții private a studentilor trans** prin a nu le divulga identitatea familiilor lor dacă nu au făcut-o ei însăși. Este important să se țină cont de faptul că dezvăluirea acestei identități tutorilor legali poate duce la forțarea terapiei sau a altor măsuri de conversie, internarea forțată în centre psihiatriche sau aruncarea lor pe stradă



**Furnizarea de băi și facilități neutre din punct de vedere al genului și** reducerea situațiilor în care elevii sunt segregati pe bază de gen, dar și crearea unor protocoale de incluziune în cazul în care un elev se identifică cu alt gen decât cel atribuit la naștere



**În cazul în care există uniforme**, opțiunea de a purta uniforma care corespunde cel mai bine genului lor sau de a avea uniforme unisex sau personalizabile, având opțiunea de pantalon disponibilă pentru toți elevii.

Considerăm că aceste prevederi reprezintă **fundamentul unei educații echitabile și incluzive în ceea ce privește toți elevii minoritari**. Acestea sunt vitale pentru elevii trans, care nu au absolut niciun sprijin în actualul sistem educațional românesc, fiind la risc de abandon școlar și astfel reducându-le şansele de a se angaja și de a duce o viață bună. În timp ce România are, din păcate, alte grupuri marginalizate care se luptă cu precaritatea, cum ar fi romii și persoanele care trăiesc cu dizabilități sau HIV, există unele măsuri și sisteme în vigoare pentru acestea: strategii și agenții naționale, responsabilități ale autorităților locale, alocări bugetare pentru acțiuni afirmative sau alte modalități de a reduce decalajele care afectează aceste grupuri minoritare. Persoanele trans din România nu au în prezent legislație națională sau mecanisme special adaptate pentru a răspunde nevoilor lor.

## 6.2

### Îmbunătățirea incluziunii trans la locul de muncă



Includerea identității de gen și a expresiei de gen printre categoriile protejate prin **politicele anti-discriminare** și de combatere a hărțurii la nivelul întregii companii



**Instruirea resurselor umane** cu privire la identitățile trans și la practicile dăunătoare în timpul recrutării și a angajării

-  **Promovarea recrutării neutre** din punct de vedere al genului
-  **Proceduri clare și previzibile** pentru modificarea documentelor, insignelor, adresei de e-mail etc.
-  **Formare anuală** în domeniul diversității pentru tot personalul
-  **Furnizarea de băi și facilități neutre** din punct de vedere al genului
-  **Structuri de sprijin pentru angajații trans și LGB+** (rețele ale angajaților, calendar social LGBT+ implementat în cadrul companiei - IDAHOT, TDov, TDor)
-  **Programe de leadership** pentru angajații trans și LGB+;
-  **Includerea terapiei psihologice** în pachetul de bază de asistență medicală
-  **Sisteme de sprijin pentru angajații trans în timpul tranzitiei** (concediu medical plătit pentru intervenții chirurgicale, coaching pentru conducerea superioară)
-  **Coduri de îmbrăcăminte neutre** din punct de vedere al genului

## 6.3

### Îmbunătățirea incluziunii trans la locul de muncă

**Cea mai importantă barieră pentru românii trans de a-și continua/finaliza studiile (secundare sau terțiare) și de a căuta/mentine un loc de muncă este actul de identitate, în special numele și indicatorul de gen.** Deși procedura administrativă este relativ simplă, aceasta prezintă totuși riscul de respingere din cauza convingerilor personale ale angajaților primăriei și ale primarilor. De asemenea, neexistând o politică clară pentru criteriile de acceptare sau de respingere, transformă schimbarea administrativă a numelui într-o loterie, iar adeseori o respingere nu poate fi contestată sau rămâne nemotivată de către Starea Civilă.

Procesul juridic este prohibitiv din cauza costurilor investigațiilor și rapoartelor medicale, a onorariilor avocaților și a costurilor de deplasare, cum ar fi întoarcerea în orașul natal pentru înfățișarea la judecătoria unde trebuie depusă petiția.

Prin urmare, cea mai importantă și vitală măsură pe care autoritățile trebuie să o ia este să asculte vocea comunității, să se angajeze în dialog cu grupurile și asociațiile comunitare pentru a avea o legislație echitabilă de recunoaștere a genului care să ofere românilor trans acces egal la educație, angajare și demnitate și respect în societatea românească. Acest lucru ar fi în conformitate cu Directiva 54 (al cărei termen de implementare a fost 15 august 2008) și în acord cu recentele hotărâri CEDO. Pe lângă această măsură esențială și urgentă, autoritățile române trebuie să asigure accesul egal la educație, locuri de muncă și servicii de sănătate prin modificarea legilor organice care reglementează aceste domenii cheie, astfel încât să fie luate măsuri specifice, astfel:

- **Educație:** numele legale ale elevilor trans trebuie protejate, existând măsuri punitive pentru școlile care refuză adaptarea la numele și genul elevilor sau a studenților în timpul cursurilor sau la eliberarea/re-eliberarea diplomelor de absolvire. De asemenea, trebuie implementate măsuri antidiscriminare și proceduri pentru încălcarea lor cu sanctiunea profesorilor și a angajaților care nu le respectă.
- **Angajare:** persoanele trans trebuie incluse explicit în categoriile protejate de discriminare în legislația muncii, cu clarificarea măsurilor care implică respectul la demnitatea angajaților trans (precum un sistem de schimbare a ecusoanelor, adreselor de e-mail și alte elemente de identificare).

În plus, fără acces echitabil la servicii de sănătate, persoanele trans nu pot contribui la societate și nu pot avea o viață sănătoasă și demnă, de aceea îngrijirea și procedurile legate de tranziție (terapia hormonală, psihoterapie dedicată acceptării de sine și combaterii disforiei, intervenții chirurgicale) trebuie să fie implementate în planul național de sănătate al României, iar serviciile în acest sens trebuie să fie la îndemână și la prețuri accesibile pe întreg teritoriul țării. În cele din urmă, înainte de adoptarea acestor demersuri și măsuri legislative, autoritățile române, cum ar fi Ministerul Educației, Sănătății, Internelor, Justiției, Muncii și Justiției Sociale, trebuie să se asigure că actualele protecții generale împotriva discriminării pentru cetățenii români sunt respectate și aplicate și românilor trans și că transfobia structurală este curmată prin monitorizarea lunară a discursului instigator la ură și a infracțiunilor motivate de ură legate de persoanele trans.

Sperăm că munca substanțială depusă în acest raport de către echipa noastră de cercetare trans, precum și aceste recomandări și observații finale, vor intra în radarul de informare și conștientizare al angajatorilor și al autorităților naționale. În plus, le prezentăm acest raport ca o contribuție la noastră luptă împotriva discursului instigator la ură, a infracțiunilor motivate de ură, a discriminării și a tuturor formelor de nedreptate socială. Vom continua să urmărим în mod activ acest obiectiv prin cercetare și sprijin comunitar și sperăm să ni se alăture în curând angajatorii și autoritățile naționale.

# trans

2024

**Raportul Trans pe piața muncii din România 2024** reprezintă o actualizare a studiului realizat în 2021 și documentează parcursul persoanelor trans către și în cadrul pieței muncii – de la experiențele din sistemul educațional, la procesul de angajare și integrarea în diverse medii profesionale. Sunt investigate multiple dimensiuni ale culturii organizaționale, precum și impactul pe care interacțiunile profesionale, sociale și administrative îl au asupra calității vieții acestor persoane.



VISUAL DESIGN BY:

**metafora**  
STUDIO

©2025 MozaiQLGBT