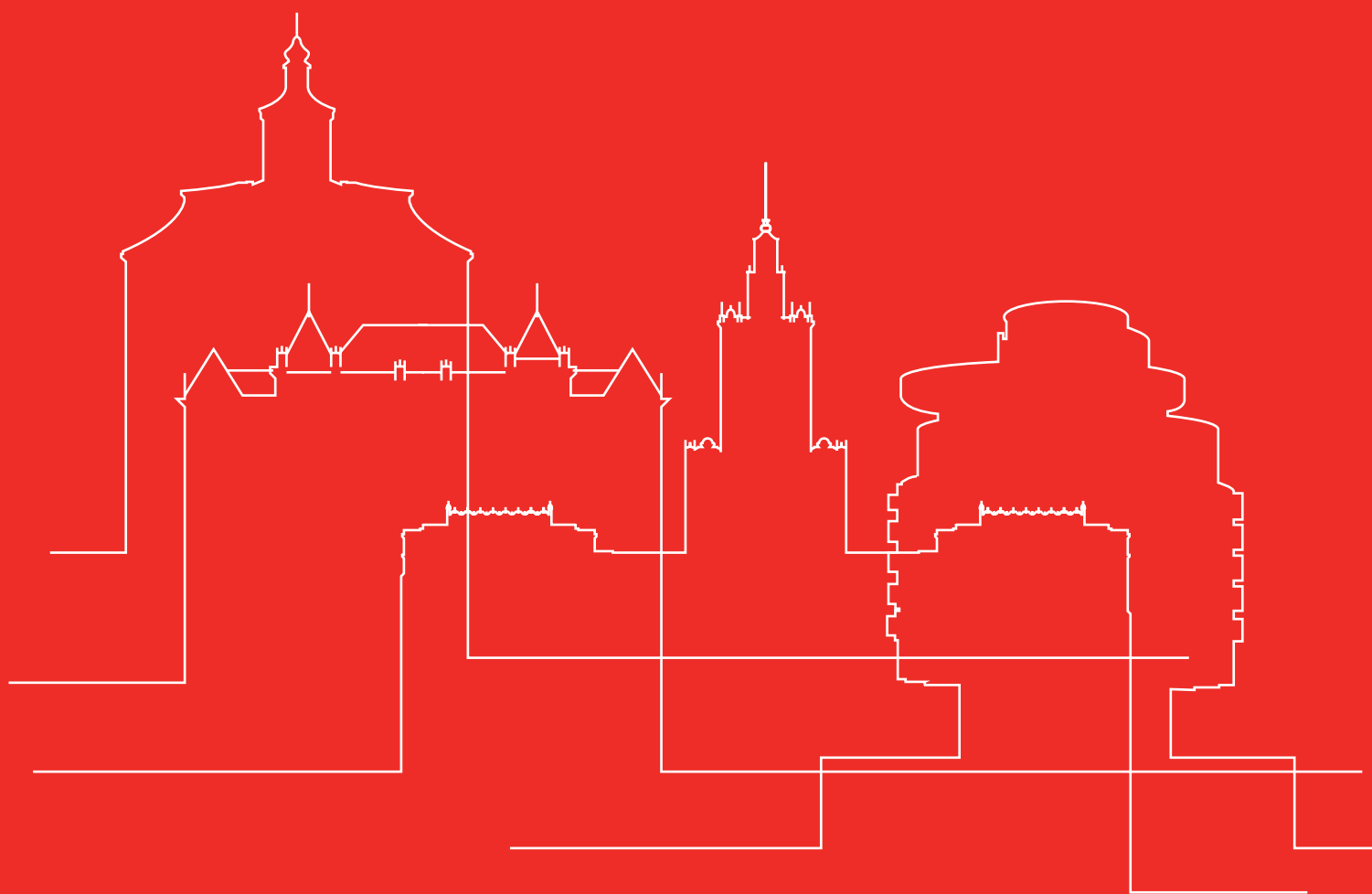


Seria Cercetări

Argumentele economice pentru incluziunea persoanelor LGBT+ în Europa Centrală și de Est (ECE)

Ungaria, Polonia, România și Ucraina



Open
For
Business

George Perlov

Autor principal

Ceren Altincekic

Autor colaborator

Björn Holland

Designer

Kathryn Dovey

Director executiv

Jon Miller

Fondator, Președinte și Editor executiv

DELIMITARE

Acest raport a fost elaborat de Open For Business în scopuri strict informative. Deși raportul a fost elaborat pe baza unor surse, informații și sisteme considerate credibile și exacte, acestea sunt furnizate ca atare, fără vreo garanție. Informațiile din acest raport au un rol strict orientativ și, deși la data publicării au fost considerate a fi corecte, acestea nu se pot substitui consilierii juridice și financiare veritabile, cercetării specifice detaliate ori aplicării judecății profesionale. Open For Business, partenerii săi de coaliție, autorii care au contribuit la acest raport ori membrii Comitetului științific consultativ al Open for Business nu au certificat și nu vor certifica informațiile din acest raport și nu vor putea fi făcuți răspunzători pentru nicio decizie luată sau acțiune întreprinsă în baza rezultatelor obținute prin utilizarea acestui raport ori a informațiilor sau datelor cuprinse în el. Nici autorii, nici persoanele care au contribuit la raport nu dau asigurări, explicite sau implicite, și nu își asumă răspunderea cu privire la corectitudinea și completitudinea informațiilor din raport. Opiniile exprimate în acest raport aparțin echipei editoriale și nu reprezintă poziția oficială a Open For Business ori a companiilor susținătoare ale coaliției.

CONTACT: info@open-for-business.org**MAI MULTE INFORMAȚII:** open-for-business.org**URMĂRIȚI-NE:** @OFB_LGBT

Cuprins

Despre Open For Business	5
Despre acest raport	6
Cuvânt înainte	8
Rezumat executiv	10

Secțiunea 1: Situația actuală a persoanelor LGBT+ în regiune	13
---	-----------

Secțiunea 2: Oportunitatea economică	19
Performanța economică	31
Performanța în afaceri	49

Secțiunea 3: Sondaj regional în rândul companiilor	63
---	-----------

Secțiunea 4: Rezumate de țară	69
--	-----------

Metodologie și surse	79
Despre incluziunea persoanelor LGBT+	91

Despre Open For Business

Open For Business este o coaliție de companii de anvergură mondială care susțin că societățile mai incluzive și mai diverse sunt mai propice afacerilor și dezvoltării economice. Scopul coaliției este promovarea pe plan mondial a drepturilor persoanelor LGBT+. Partenerii din cadrul coaliției Open For Business au în comun un angajament profund în favoarea diversității și incluziunii la locul de muncă și sunt îngrijorați de răspândirea politicilor anti-LGBT+ în multe din țările în care activează.

Coaliția are programe în desfășurare în zona Caraibilor, Europa Centrală și de Est și Africa de Est și un program în pregătire în Asia de Sud-Est. Fiecare dintre aceste programe presupune o colaborare cu parteneri din societatea civilă locală pentru a mobiliza susținători în mediile de afaceri locale și a facilita promovarea fundamentată pe date.



































Despre acest raport

Legătura dintre incluziunea persoanelor LGBT+ și performanța economică/de afaceri dintr-o țară este adesea ignorată. Acest raport privind Europa Centrală și de Est (ECE) se concentrează în particular pe patru țări din regiune – Ungaria, Polonia, România și Ucraina – fiecare cu un potențial economic semnificativ. Cercetările au arătat că incluziunea persoanelor LGBT+ poate fi un motor important al activității economice și că, dimpotrivă, discriminarea persoanelor LGBT+ implică costuri sociale și financiare pentru societate. Acest raport examinează mediile economice și de afaceri actuale din aceste țări și arată – prin analize de date, studii de caz și cercetarea prin sondaje – unde există oportunități de creștere. Concluzia este că o incluziune mai amplă a persoanelor LGBT+ ar putea spori viabilitatea economică a acestor țări și a companiilor care activează pe teritoriul lor.

Cui i se adresează?

- Pentru companiile prezente în regiune, acest raport arată cum poate fi încorporată incluziunea persoanelor LGBT+ într-o strategie eficace de ameliorare a competitivității și performanței, și cuprinde studii de caz și îndrumare cu privire la sprijinirea angajaților LGBT+.
- Pentru decidenții politici care reflectează la modalități de îmbunătățire a competitivității economice naționale, acest raport arată cum poate incluziunea persoanelor LGBT+ amplifica rezultatele economice și că orice formă de discriminare împotriva persoanelor LGBT+ poate descuraja participarea deplină a companiilor mondiale într-o economie și limita capacitatea acestora de a atrage competențe din întreaga lume.
- Pentru persoanele LGBT+ și organizațiile de apărare a drepturilor omului, raportul asigură noi argumente fundamentate economic și de altă natură, care pot consolida strategiile de relații publice și cu mediul de afaceri precum și discursurile practicate în prezent în relație cu decidenții politici.

Care este metodologia sa?

Raportul îmbină mai multe metode de cercetare cantitativă și calitativă:

- Analiza literaturii de specialitate cu privire la principalele probleme economice și LGBT+ cu care se confruntă regiunea.
- Analize ale datelor economice și ale altor date din domeniul afacerilor, precum și corelațiile cu drepturile persoanelor LGBT+ din regiune.
- Interviuri cu lideri regionali din mediul de afaceri care se remarcă prin ameliorarea incluziunii persoanelor LGBT+ în țările lor.
- Un sondaj în rândul a 190 de directori de resurse umane din cele patru țări pe care se axează raportul nostru (Ungaria, Polonia, România și Ucraina) realizat de Info Sapiens, o firmă de cercetări de piață din Kiev, pe tema diversității și incluziunii, în general, și a incluziunii persoanelor LGBT+, în particular.

Apel la contribuții

La fel ca în multe alte regiuni și așa cum a aflat Open For Business în cercetarea pentru elaborarea acestui raport, datele privind comunitatea LGBT+ din țările vizate, în special cu privire la incluziunea economică și din domeniul afacerilor, sunt în general insuficiente și divergente. Open For Business intenționează să își consolideze în următorii ani programul de cercetare și implicare în regiune și este dornică să dezvolte alte programe de cercetare împreună cu organizații locale.

Cine sunt autorii?

George Perlov, consultant independent și responsabil de Programul ECE al Open For Business, este autorul principal al raportului. Ceren Altincekic, analist de date la Mars Petcare, este autor colaborator. Jon Miller este fondator, președinte și editor executiv al Open For Business. Kathryn Dovey este director executiv al Open For Business.

Comitetul științific consultativ al Open For Business

Activitatea Open For Business este susținută de un Comitet științific consultativ, care oferă permanent îndrumare și feedback și care se asigură că argumentele economice în favoarea incluziunii persoanelor LGBT+ sunt cuprinzătoare și actuale.

Pawel Adrjan

Economist, Indeed

M.V. Lee Badgett

Profesor de economie, Universitatea din Massachusetts, Amherst, S.U.A.

Dr. Felicity Daly

Cercetător, School of Advanced Study, Universitatea din Londra

Paul Jansen

Consultant senior pentru promovare mondială, OutRight Action International

Dr. Vivienne Ming

Membră a Facultății de neuroștiințe cognitive din cadrul Singularity University; co-fondator al Socos Lab

Suen Yiu Tung

Director fondator al Sexualities Research Programme (Program de cercetare a formelor de sexualitate), Universitatea Chineză din Hong Kong

Matteo Winkler

Profesor de drept, HEC Paris

Comitetul consultativ al Programului pentru Europa Centrală și de Est al Open For Business

Acest proiect a fost supervizat de un Comitet consultativ constituit din lideri din afaceri și din societatea civilă precum și din alți membri preocupați de ameliorarea incluziunii persoanelor LGBT+ în regiune

Pawel Adrjan

Economist, Indeed

Roman Bojko

Coordonator pentru egalitate, diversitate și incluziune – Republica Cehă, Ungaria, Slovacia, IKEA

Tamás Dombos

Membri în consiliul director, Hatter Society

Bartek Gorzynski

Manager de distribuție pentru Europa, Dow

Teodora Roseti-Ion-Rotaru

Director executiv, Asociația ACCEPT

Ivan Jankovic

Director de implementare în cadrul departamentului Oameni și cultură pentru Europa de Sud-Est, IKEA

Tatiana Karelskaya

Responsabil RU, European Business Association

Dr. Izabela Kisilowska

Manager senior, Kearney

Tymur Levchuk

Co-fondator și director executiv, Fulcrum UA

Slava Melnyk

Director executiv, KPH

Melinda Miklos

CEO, We Are Open

Lestat Monroe

Fondator și membru al Consiliului director, Camera de Comerț pentru Diversitate din România

Tina Kolos Orban

Fondator, Transvanilla Transgender Organization

Ruslana Panukhnyk

Fondator, Kyiv Pride

Mario Pietropaoli

Tehnician gestiune costuri, Dow

Marijn Pijnenburg

Director global dezvoltare business pentru diversitatea forței de muncă și LGBT, IBM

Kuba Piwowar

Analist de date, Google Polonia

Susanna Romantsova

Coordonator pentru egalitate, diversitate și incluziune – Polonia, IKEA

Anna Shepherd

Manager parteneriate, ILGA-Europa

Mulțumiri speciale următoarelor persoane care au contribuit la redactarea acestui raport și la elaborarea Programului pentru ECE al Open For Business: Drew Keller, Joanna Chojna, Cezary Zelaznicki, Jakub Szymik, Andrew Carter, Marzena Strzelcak, Milosz Marchlewicz, Pavel Subrt, Ludo Swinnen, Aleksandra Sverdlova, Natia Jikia, Marta Jozwiak, Irina Rubis, Edem Halimov, Tetiana Kostiuhenko, Helen Sheppard, Ayush Ramesh și Adam Hall.

Apariția acestei publicații a fost posibilă datorită următorilor sponsori:



BRUNSWICK

Cuvânt înainte de la Google



Karina Govindji

Director pentru diversitate, echitate și incluziune EMEA și America Latină

Misiunea Google este sporirea accesului la informații, iar modul în care abordăm diversitatea este o prelungire firească a acestei misiuni: creșterea accesului la oportunități prin eliminarea obstacolelor și emanciparea oamenilor prin intermediul tehnologiei. Diversitatea și incluziunea – atât în cadrul Google, cât și în sectorul tehnologiei în general – au condus la crearea unor produse și servicii mai bune. Dezvoltarea economică și a afacerilor este, credem noi, o cale majoră pentru extinderea acestor oportunități, iar această dezvoltare nu va fi posibilă fără participarea tuturor. De pildă, Google face parte dintr-o rețea de companii unde sunt active Grupuri de resurse pentru angajații LGBTQ+ din diverse companii din Polonia. Grupul este un forum de schimb de cunoștințe, de educație continuă pe teme precum limbajul incluziv și de împărtășire de învățăminte despre nevoile comunității LGBTQ+ și modul în care pot fi abordate pe scară largă. Google este și membră fondatoare a We are Open, o coaliție formată din companii și alte organizații din ECE care promovează diversitatea și incluziunea la locul de muncă, concentrându-se, printre altele, pe egalitatea de gen și persoanele LGBTQ+. În concordanță cu viziunea Google de a fi utilă tuturor, inclusiv comunităților LGBTQ+ și susținătorilor lor, suntem încântați să colaborăm cu Open For Business la realizarea acestui raport. Această importantă cercetare aduce perspective și date în sprijinul incluziunii persoanelor LGBTQ+ drept un imperativ de business. Timp de mulți ani, sectorul tehnologiei a vorbit deschis despre provocările cu care se confruntă în constituirea unei forțe de muncă diverse și incluzive, iar Google a fost un lider în împărtășirea de date și informații pentru modelarea progresului. Salutăm discuțiile și verificarea atentă; ne ajută să ridicăm ștacheta în raport cu acest demers important și angajamentul nostru față de el și sperăm că astfel de cercetări să poată oferi o îndrumare utilă și altora.

Cuvânt înainte din partea Directorului executiv



Kathryn Dovey

Director executiv
Open For Business

De la înființarea sa în anul 2015, Open For Business a dezvoltat o bază de cercetări care demonstrează beneficiile pe care incluziunea persoanelor LGBTQ+ le aduce afacerilor, economiei și societății. Am arătat pe mai multe căi că argumentele economice în favoarea incluziunii persoanelor LGBTQ+ sunt reale și tangibile și, mai ales, că pot schimba atitudini și sensul dezbaterilor.

În acest nou raport captivant, aplicăm această constatare fundamentală în raport cu patru țări din regiunea Europei Centrale și de Est. Examinăm costurile discriminării persoanelor LGBTQ+ pentru Ungaria, Polonia, România și Ucraina. Patru țări care împărtășesc legături geografice, dar unde incluziunea persoanelor LGBTQ+ a evoluat diferit.

Nu e surprinzătoare constatarea că mai sunt multe de făcut până când egalitatea LGBTQ+ să devină realitate, afirmație la fel de valabilă la scară mondială pe cât este pentru aceste patru economii. Cu toate acestea, în cadrul cercetării noastre am realizat un nou sondaj care a identificat reprezentanți implicați ai mediului de afaceri, dispuși să facă mai mult în acest domeniu. Așadar, deși mai sunt multe de făcut, potențialul de evoluție există.

Acest raport regional este primul de acest tip elaborat de Open For Business și va fi urmat de altele. Acesta abordează incluziunea persoanelor LGBTQ+ întemeindu-se pe date și sperăm că va fi de ajutor în dezbaterile în curs în care mediul de afaceri poate juca un rol de frunte.

Credem în puterea pe care sectorul privat o poate mobiliza în sprijinul incluziunii persoanelor LGBTQ+ și sperăm că liderii din mediile de afaceri din Ungaria, Polonia, România și Ucraina vor considera această cercetare utilă. Le mulțumim mult partenerilor noștri locali, organizațiilor din societatea civilă, activiștilor și reprezentanților mediului de afaceri local și mondial care au colaborat cu noi la elaborarea acestui raport. Perspectivele dumneavoastră au contribuit la construirea sa și vă suntem foarte recunoscători, mai ales având în vedere dificultățile suplimentare provocate de actuala pandemie de COVID-19.

Suntem dornici să ne continuăm demersurile în favoarea incluziunii persoanelor LGBTQ+ în Ungaria, Polonia, România și Ucraina și salutăm orice interes și participare la ele.

Rezumat executiv

Condițiile din societățile deschise, incluzive și diverse sunt mai propice afacerilor și dezvoltării economice. Acest raport demonstrează, prin argumente economice și de business, beneficiile incluziunii sporite a persoanelor LGBT+ în Europa Centrală și de Est (ECE), axându-se pe patru țări: Ungaria, Polonia, România și Ucraina.

Din punct de vedere economic și al afacerilor, poziția acestor țări este una relativ stabilă și toate au obiective economice curajoase pentru următorul deceniu.

Situația actuală a persoanelor LGBT+ în regiune este, însă, extrem de dificilă. Legile din aceste țări nu asigură egalitate deplină. Prejudecățile, discriminarea și violența împotriva persoanelor LGBT+ sunt frecvente, în special în mediile non-urbane; lipsește voința politică pentru a susține comunitatea LGBT+; iar liderii politici fac adesea din persoanele LGBT+ țapi ispășitori pentru alte probleme cu care se confruntă țările lor.

Acest nivel de activitate anti-LGBT+ implică niște costuri. Open For Business estimează că rezultatele mai slabe în materie de sănătate publică și pierderile de productivitate în comunitatea LGBT+ antrenează pentru cele patru țări costuri de peste 8,6 miliarde USD pe an. Pe de altă parte, o îmbunătățire cu 10% a drepturilor persoanelor LGBT+ în aceste țări este corelată cu o creștere de 3.700 USD a PIB pe locuitor. (A se vedea Secțiunea „Productivitate națională” de la pag. 45)

În locul pierderilor de putere economică provocate de practicile discriminatorii, Open For Business face o serie de propuneri economice și de afaceri care vor duce deopotrivă la amplificarea dezvoltării economice și a incluziunii și diversității în regiune.

Principalele constatări ale raportului

În țările cu o economie mai prosperă situația drepturilor persoanelor LGBT+ este mai bună

În afară de PIB, analizele arată o corelație ridicată între drepturile persoanelor LGBT+ și:

- Indicele competitivității întocmit de Forumul Economic Mondial
- Clasamentul Ease of Doing Business Score (Ușurința de a face afaceri) al Băncii Mondiale
- Indicele global al inovației (GII) întocmit de Organizația Internațională a Proprietății Intellectuale (WIPO)

În schimb, în țările corupte situația drepturilor persoanelor LGBT+ este mai proastă

Date din cadrul Indicelui de percepție a corupției al Transparency International arată că nivelurile ridicate ale corupției din aceste țări din ECE sunt în strânsă corelație cu drepturile persoanelor LGBT+.

Țările din ECE pierd oportunități de investiții străine din cauza discriminării percepute a persoanelor LGBT+.

Un studiu de caz cu privire la o instituție europeană care a optat să nu își mute sediul într-o țară din Europa Centrală ilustrează acest aspect. Tendințe precum investițiile ESG (mediu, social, guvernanta) fac ca în procesul decizional investitorii să examineze mai îndeaproape factori sociali, inclusiv orientarea sexuală și identitatea de gen.

Lucrătorii competenți pleacă din regiune pentru a lucra în societăți mai deschise

O analiză a unei baze de date a parteneriatului LinkedIn-Banca Mondială arată că lucrătorii din regiune pleacă pentru a lucra în societăți mai deschise, iar cei care îi înlocuiesc provin din țări mai puțin tolerante cu persoanele LGBT+. Datele arată și că lucrătorii din regiune care au „locuri de muncă ale viitorului” pleacă din țările vizate, îndreptându-se spre țări din Europa de Vest.

Discriminarea fățișă a persoanelor LGBT+ oficializată de liderii politici din Ungaria și Polonia dăunează reputației naționale

S-a arătat că reacțiile media provocate de aceste activități au un impact semnificativ în țările de origine ale investitorilor și pun în pericol subvențiile pentru investiții.

Puterea de cumpărare a persoanelor LGBT+ este un factor care contribuie în mod semnificativ la economie

O trecere în revistă a analizelor realizate de terți arată că atât puterea de cumpărare a persoanelor LGBT+ pe plan mondial cât și cea pe plan local sunt însemnate și merită atribute.

Comaniile preocupate de situația persoanelor LGBT+ au performanțe mai bune decât concurenții lor

Datele locale și mondiale sunt convergente în privința faptului că companiile mai deschise lucrătorilor LGBT+ sunt mai profitabile.

Economiile și companiile mai diverse și mai incluzive au rezultate financiare mai bune

O forță de muncă mai diversă atrage după o sine o performanță financiară mai solidă. Un studiu de caz comercial realizat în contextul referendumului asupra egalității în căsătorie din Irlanda este extrem de ilustrativ. Studii de caz regionale cu privire la diferite grupuri de companii cu acționariat local sau mondial, mari și mici și din diverse sectoare evidențiază și ele acest aspect esențial.

Comaniile regionale și-au asumat angajamente ferme în favoarea practicilor de diversitate și incluziune.

Un sondaj regional în rândul a 190 de specialiști în resurse umane despre atitudinile și practicile în legătură cu recrutarea incluzivă a indicat răspunsuri pozitive cu privire la beneficiile comerciale ale unei incluziuni mai ample a persoanelor LGBT+ și a altor minorități.

Pe prima pagină

Presa internațională publică constant articole despre ostilitatea față de comunitățile LGBT+ în țările din ECE – ceea ce are un impact negativ asupra reputației regiunii în comunitatea mondială de business.



Situația actuală a persoanelor LGBT+ în regiune

„Zonele fără LGBT” din Polonia și acțiunile juridice punitive îndreptate împotriva comunității LGBT+ din Ungaria domină știrile în vreme ce restrângerea drepturilor, prejudecățile, discriminarea și violența continuă să afecteze regiunea fără a ajunge pe prima pagină.

Ungaria

Politică și legislație

Deși din punct de vedere istoric Ungaria a fost o societate mai deschisă decât țările sale vecine din Europa Centrală, țara a devenit mai represivă față de persoanele LGBT+ sub conducerea primului ministru Orbán și a partidului său extrem de conservator, Fidesz. Atacurile verbale și fizice asupra comunității din partea unor extremiști de dreapta nu sunt neobișnuite. Modificarea în luna mai 2020 a Legii privind starea civilă⁹ adoptată de Parlament are un impact semnificativ asupra comunității transgender ai cărei membri nu își mai pot modifica legal în certificatele de naștere sau orice alte acte oficiale genul cu care s-au născut. A urmat în decembrie 2020 adoptarea de către Parlament a unor modificări ale Constituției care adâncesc stigmatizarea comunității trans și o lege conexă prin care a fost interzisă adopția de către persoanele necăsătorite, inclusiv de către persoanele aflate în relații cu persoane de același sex. Pare din ce în ce mai improbabil ca cuplurile de același sex căsătorite și provenite din alte țări să își poată păstra drepturile în Ungaria, ceea ce reprezenta un alt obiectiv în materie de politici al comunității LGBT+ din Ungaria.

Impactul asupra comunității LGBT+

Un studiu recent cu privire la problemele de la locul de muncă realizat de Hatter Society (un ONG din Ungaria axat pe drepturile persoanelor LGBT+) între persoanele LGBT+ a arătat că aproape o treime din maghiarii LGBT+ păstrează acest fapt secret la locul de muncă și aproximativ același număr de persoane LGBT+ au fost hărțuite la locul de muncă în legătură cu orientarea lor sexuală/identitatea de gen.¹⁰

Reacția companiilor

Companiile au încercat să contribuie la găsirea unei soluții. În 2019, Cola-Cola a creat o campanie de publicitate în care cupluri de același sex apăreau alături de cupluri heterosexuale. Aceasta a stârnit o furtună mediatică, inclusiv o petiție pentru îndepărtarea afișelor și o campanie de boicotare a produselor companiei inițiată de un parlamentar.¹¹ Compania a fost amendată de guvern pentru „prejudicierea dezvoltării fizice, mentale, emoționale și morale a copiilor și minorilor.”¹² Organizațiile nonprofit pro-diversitate și incluziune, precum We Are Open, au susținut eforturile individuale ale companiilor în favoarea unei mai mari incluziuni a persoanelor LGBT+ prin educație colectivă și acțiuni de promovare. Campania Amnesty International împotriva Articolului 33 care împiedică persoanele transgender să își modifice certificatele de naștere ori alte acte oficiale.



Campania Amnesty International împotriva Articolului 33 care împiedică persoanele transgender să își modifice certificatele de naștere ori alte acte oficiale.

Polonia

Politică și legislație

Polonia se situează în prezent la coada Rainbow Europe Index, un clasament anual al țărilor din UE realizat de ILGA-Europe¹³, din cauza unui număr mare de acțiuni homofobe extrem de publice care au avut loc în țară în ultimul an. Cea mai notabilă a fost crearea a peste 100 de „Zone fără LGBT” în orașe și municipalități din țară, răspândite pe o treime din teritoriul țării, ca reacție la sprijinul față de comunitatea LGBT+ manifestat de primarul Varșoviei. Unii dintre liderii politici și religioși au alimentat flăcările urii la fel cum a făcut o parte din presa conservatoare, în special prin publicarea unor autocolante „Zonă fără LGBT” în ziarul Gazeta Polska.¹⁴

În pofida unui număr crescând de comunități care au sponsorizat marșuri LGBT+ Pride în ultimii ani, un marș pentru egalitate ce a avut loc la Białystok în 2019 a fost atacat violent de grupuri de extremiști care au ars steaguri, au aruncat cu fumigene, sticle și ouă stricate în participanți și au bătut mai multe persoane.¹⁵ Proteste mai recente ale activiștilor LGBT+ s-au confruntat cu brutalitatea sporită a poliției și au condus la arestări.

Impactul asupra comunității LGBT+

Aceste activități au avut efecte psihologice demoralizatoare și degradante asupra populației LGBT+ deja stigmatizate din Polonia. Potrivit raportului pentru perioada 2015-16 *Situation of LGTB Persons in Poland* (Situația persoanelor LGTB din Polonia)¹⁶ (publicat anterior evenimentelor menționate mai sus), persoanele LGBT+ se confruntă cu un nivel ridicat de stres, depresie și comportamente homofobe manifeste, în special în orașele mai mici sau la sate.

Reacția companiilor

Companiile nu au fost imune la aceste probleme. În 2020, un manager de resurse umane din cadrul IKEA a fost acuzat de procurorii polonezi de discriminare religioasă¹⁷ după ce a concediat un angajat care făcea afirmații homofobe și anti-LGBT+. Totodată, sondajul realizat de Open For Business în rândul profesioniștilor de resurse umane (a se vedea p. 63) constată că majoritatea companiilor sunt mai dedicate diversității și incluziunii și, în special, susținerii angajaților LGBT+.



Activiști din Varșovia formează steagul curcubeu în semn de protest împotriva folosirii unei retorici anti-LGBT+ în campania pentru realegerea președintelui Duda, iunie 2020.

România

Politică și legislație

Deși atitudinea țării cu privire la drepturile persoanelor LGBT+ s-a îmbunătățit în anii de după dezincriminarea homosexualității în 2001, comunitatea LGBT+ se luptă încă pentru multe dintre drepturi și împotriva unor atacuri homofobe vădite. Conform Indicelui mondial de acceptare realizat de Williams Institute, România a regresat de pe locul 82 pe locul 95 în ultimul deceniu.

Multiplele tentative eșuate de adoptare a unei legi a parteneriatului civil pentru cuplurile de același sex i-au determinat pe activiștii locali să introducă în anul 2019 o amplă acțiune colectivă la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care este încă pe rol. În decembrie 2020, Curtea Constituțională a României a respins un proiect de lege care interzicea referirea la identitatea de gen în școli.¹⁸

Impactul asupra comunității LGBT+

Prejudecățile și discriminarea împotriva persoanelor LGBT+ și a celor cu HIV sunt frecvente, astfel că există o presiune normativă pentru păstrarea secretului asupra orientării/identității de gen, deși sunt în vigoare o serie de legi anti-discriminare.

Reacția companiilor

Pe baza adoptării în 2018 a unei Carte a Diversității în România, a fost înființată o nouă Cameră de Comerț Română pentru Diversitate în sprijinul companiilor semnatare ale cartei. Misiunea acestora este de a susține în mod proactiv emanciparea economică a persoanelor LGBT+ și a altor minorități precum femeile, persoanelor de etnie romă și persoanelor cu dizabilități în comunitatea de afaceri.



Peste 10.000 de membri și susținători ai comunității LGBT+ au sărbătorit iubirea în toate formele ei la Bucharest Pride 2019.

Ucraina

Politică și legislație

Strategia națională a Ucrainei din 2015 privind drepturile omului și planul de acțiune conex pe o perioadă de cinci ani au fost elaborate pentru a promova o egalitate mai amplă a persoanelor LGBT+. Deși au fost inițial optimiști că noul guvern al președintelui Zelinsky și partidul său Slujitorul Poporului vor fi mai atenți la aceste subiecte, activiștii au remarcat prea puține schimbări cu privire la aspecte esențiale ale egalității – precum recunoașterea parteneriatelor și drepturile familiilor LGBT+/de adopție – din pricina lipsei voinței politice și a unei reacții organizate a grupurilor anti-LGBT+. Legislația privind infracțiunile săvârșite din ură împotriva persoanelor LGBT+ elaborată în 2020 nu a trecut de comisiile parlamentare.

Impactul asupra comunității LGBT+

Deși situația comunității LGBT+ este în general mai bună în Kiev și în orașele mari, sunt semnalate în continuare multe cazuri de limbaj încărcat de ură și violență împotriva comunității. Poliția a arătat în mod manifest că nu este dispusă să ajute comunitatea, însă acest lucru se schimbă încet datorită demersurilor de sensibilizare și instruire ale activiștilor. Mai mulți activiști LGBT+ și suporteri ai LGBT+ au candidat la funcții publice la alegerile din 2020.

Reacția companiilor

Companiile au început să fie mai atente la comunitatea LGBT+ datorită eforturilor de sensibilizare cu privire la chestiunile LGBT+ ale unor grupuri precum Indicele de egalitate în corporații al Fulcrum UA și ale altor programe.



Manifestanți susținând o lege de interzicere a discriminării la locul de muncă pe baza orientării sexuale și a identității de gen, adoptată în 2015.

Oportunitatea economică

Performanța economică	31
Performanța în afaceri	49

Perspectiva economică de ansamblu a regiunii este pozitivă. Vaccinurile împotriva coronavirusului fac ca economiile acestor țări să surmonteze încet pandemia. Cadrul Financiar Multin anual (CFM) și Instrumentul de Redresare al Uniunii Europene Next Generation EU al Consiliului European, după îndelungate obiecții din partea Ungariei și Poloniei la adresa prevederilor privind statul de drept, vor aduce peste 1,8 trilioane EUR în economia UE.¹⁹ Ungaria, Polonia și România vor fi din nou printre cei mai mari beneficiari ai acestui sprijin.²⁰ De asemenea, Acordul Stand-by (SBA) aprobat de FMI la începutul acestui an va aduce 5 miliarde USD în economia Ucrainei.

Cele patru țări vizate au avut scăderi proporțional mai mici ale produsului intern brut (PIB) în 2020 decât vecinii din zona Euro și se preconizează că vor avea în 2021 o creștere mai mare a PIB decât a vecinilor.²¹

Deși țările din ECE încep acest deceniu de pe o poziție financiară solidă și cu obiective economice curajoase, vor trebui să facă față consecințelor exodului de creiere și concurenței altor țări și să inoveze mai mult pentru a-și îndeplini aceste obiective.

Ungaria

Ungaria are o populație în curs de îmbătrânire, o forță de muncă în scădere și are nevoie de programe educaționale țintite pentru a-și asigura o forță de muncă bine pregătită pentru viitor.

Guvernatorul Băncii Centrale a Ungariei, Gyorgy Matolcsy, a afirmat că țara ar trebui să urmărească să ajungă până în anul 2030 la nivelul de dezvoltare economică și de trai al Austriei.²² Un nou raport elaborat de McKinsey & Company, *Flying Start: Powering up Hungary for a decade of growth* (Start spectaculos: susținerea Ungariei pentru un deceniu de creștere), susține că Ungaria are oportunitatea de a-și alinia economia cu PIB-ului zonei euro. Raportul analizează și 13 sectoare principale ale economiei și constată că pentru a fi competitive pe plan mondial este necesară mai multă inovație în vederea creșterii productivității.²³ În plus, deși țara este cunoscută pentru Centrele de Servicii Partajate (SSC – Shared Service Centers), bazinul de candidați cu potențial s-a diminuat, iar competiția pentru candidații disponibili s-a accentuat, ducând la creșterea costurilor cu forța de muncă.

Ungaria are cel mai mare PIB pe cap de locuitor dintre toate țările vizate de acest studiu.²⁴ Există un sector industrial auto vast dezvoltat în parteneriat cu constructorii auto germani și japonezi iar

țara își promovează masiv și sectoarele de tehnologia informației și comunicațiilor (ICT), științific, tehnic și de industrie alimentară.²⁵ Creșterea sa se datorează atât Investițiilor Străine Directe (FDI) constante și substanțiale, inclusiv sprijinului din partea UE (Ungaria este al doilea cel mai mare beneficiar net al fondurilor europene, după Polonia) și preocupării pentru îmbunătățirea competitivității, consolidată prin înființarea în 2017 a Consiliului Național al Competitivității.²⁶

Ca și țările vecine, și Ungaria are o populație în curs de îmbătrânire, o forță de muncă în scădere și are nevoie de programe educaționale țintite pentru a-și asigura o forță de muncă bine pregătită pentru viitor. Agenția de rating Fitch consemnează că „Percepțiile privind corupția și influența necuvenită a statului rămân ridicate pentru un stat membru UE.”²⁷



Mașini Audi TT ieșind de pe linia de montaj în Győr – constructorii germani de mașini au făcut investiții însemnate în Ungaria.

Polonia

Deși s-a extins în multe sectoare noi și promițătoare, Polonia nu reușește să dezvolte companii de talie mondială și să genereze inovația necesară pentru a fi competitivă.

Polonia, cea mai mare dintre economiile analizate în acest raport, are obiective de creștere similare. Un raport din 2019 al Warsaw School of Economics (SGH) sugerează că PIB-ul Poloniei ar trebui să ajungă la media UE-15 în 14 ani.²⁸ Jaroslaw Kaczynski, liderul partidului Lege și Justiție (PiS) aflat la guvernare, a afirmat că economia Poloniei ar putea să o egaleze pe cea a Germaniei în 20 de ani.²⁹

Considerată cea mai de succes poveste dintre țările ECE care au aderat la UE, Polonia are al doilea cel mai ridicat PIB pe cap de locuitor dintre țările analizate în acest raport și a făcut multe eforturi pentru a-și dezvolta economia, în special sectoarele ICT și cel alimentar, pentru a concura cu alte state membre ale UE și cu alte țări. Însă în următorii ani se va confrunta cu multe provocări economice și de dezvoltare importante.

Una dintre acestea este legată de

diminuarea forței de muncă datorită exodului creierelor și îmbătrânirii populației. Iar lipsa practicilor incluzive de recrutare agravează această problemă.³⁰ Polonia a căzut și ea în „capcana produsului mediocru³¹”: Deși s-a extins în multe sectoare noi și promițătoare, nu reușește să dezvolte genul de companii de talie mondială și inovația necesare pentru a fi competitivă.



Bursa de Valori de la Varșovia este cea mai mare din ECE, însă Polonia nu generează companii sau inovație de talie mondială.

România

Birocrația/reglementarea excesivă, corupția, administrația ineficace și prevalența companiilor de stat îngreunează dezvoltarea afacerilor și a inovației în România.

România și-a propus ca PIB-ul său pe cap de locuitor să ajungă până în 2025 la o paritate de 87% din cel al UE-27.³² În raportul privind Planul Național de Investiții și Redresare Economică, guvernul face din stimularea și dezvoltarea competitivității companiilor din România o prioritate.

În ciuda planurilor de aducere a economiei și nivelului de trai ale României la standardele celor din alte state membre ale UE, țara continuă să aibă cea mai mare concentrație din UE a persoanelor care trăiesc în sărăcie. Sărăcia predomină în special în zonele rurale și în rândul populației rome, care reprezintă 12% din cea totală. Exodul creierelor reprezintă și el o problemă majoră a acestei țări care și-a pierdut 7,3% din populație anual între 2000 și 2015 (fiind precedată doar de Siria)³³ în favoarea altor țări, cei care pleacă fiind în căutarea unor oportunități mai bune în străinătate.

Birocrația/reglementarea excesivă, corupția, administrația ineficace și prevalența companiilor de stat îngreunează dezvoltarea afacerilor și a inovației.³⁴ Nivelul FDI a scăzut raportat la cel anterior crizei financiare din 2008, iar țara este mai puțin integrată în lanțurile valorice mondiale decât vecinii din regiune, fiind specializată în activități cu valoare adăugată redusă.³⁵ Investiții în patrimoniul cultural național și un plan amplu de dezvoltare a turismului sunt printre acțiunile prin care România intenționează să își dezvolte economia în următorii ani.³⁶



Bucureștiul este unul din principalele centre financiare și IT din ECE – însă corupția frânează activitatea economică.

Ucraina

Instabilitatea politică, schimbări majore constând în trecerea de la metalurgie și producția de mașini grele la o bază agricolă mai amplă și investițiile străine scăzute au îngreunat dezvoltarea economică.

Ucraina este țara cu cele mai mari dificultăți economice dintre cele vizate de acest raport. Țara este dornică să își valorifice activele și să își dezvolte economia. Un audit finalizat recent de Guvern a identificat potențial de dezvoltare nevalorificat în valoare 1 trilion USD³⁷ și se intenționează elaborarea unei Strategii Economice Naționale pentru 2030.

Potrivit *Ukraine 2030: The Doctrine of Sustainable Development* (Ucraina 2030: doctrina dezvoltării durabile)³⁸, unul dintre principalii piloni strategici pentru realizarea potențialului Ucrainei constă în „Crearea și dezvoltarea de sectoare economice cu valoare adăugată ridicată. Toate sectoarele economice necesită investiții substanțiale pentru modernizarea tehnologiilor și îmbunătățirea productivității.”

Instabilitatea politică, schimbări majore constând în trecerea de la metalurgie și producția de mașini grele la o bază agricolă mai amplă și investițiile străine scăzute au îngreunat dezvoltarea economică. În plus, războiul hibrid între separatiștii susținuți de Rusia și guvern, în desfășurare în regiunea Donbass, unde este concentrată mare parte din producția industrială a Ucrainei, a afectat economia țării.³⁹ Ucraina are și cea mai mare pondere a economiei informale în PIB (42,9% în 2015) dintre țările vizate de acest raport.⁴⁰

Foia de parcurs a dezvoltării comerțului Ucrainei⁴¹ prevede o strategie tripartită vizând construirea unei economii naționale bazată pe crearea condițiilor pentru creșterea comerțului și a exporturilor, îmbunătățirea competitivității întreprinderilor mici și mijlocii (IMM-uri) și creșterea competențelor companiilor.



Podgorii în Zakarpattia Oblast – agricultura a înlocuit mare parte din industria grea, însă Ucraina are nevoie de mai mult antreprenoriat.

Costul discriminării persoanelor LGBT+

Țările din ECE pot progresa către realizarea obiectivelor lor economice prin incluziunea persoanelor LGBT+ și diminuarea practicilor discriminatorii.

Analizele din paginile ce urmează vor cuprinde propuneri cu privire la căile prin care performanța economică și de afaceri poate fi îmbunătățită printr-o mai amplă incluziune a persoanelor LGBT+ și discriminare mai redusă. Acestea se bazează pe principalele dificultăți evidențiate în rezumatele economice – inclusiv construirea unei reputații naționale care să atragă FDI, combaterea corupției și creșterea productivității. Discriminarea implică și costuri financiare pentru societate.

În fiecare an, discriminarea împotriva persoanelor LGBT+ implică pentru Ungaria costuri de:

63,9 miliarde HUF – 96,9 miliarde HUF (232 milioane USD – 376 milioane USD)	0,14% – 0,23% PIB
63,2 miliarde HUF – 94,8 miliarde HUF (214 milioane USD – 321 milioane USD)	Discriminarea economică • Discriminarea împotriva persoanelor LGBT+ la locul de muncă conduce la discrepanțe salariale
690 miliarde HUF – 2,1 miliarde HUF (18,3 milioane USD – 54,9 milioane USD)	Inegalități în domeniul sănătății • Discriminarea împotriva persoanelor LGBT+ duce la rezultate inegale în domeniul sănătății, care diminuează productivitatea • Prevalența mai ridicată a depresiei și a HIV în rândurile persoanelor LGBT+ se traduce în venituri și productivitate nerealizate

În fiecare an, discriminarea împotriva persoanelor LGBT+ implică pentru Polonia costuri de:

4,6 miliarde PLN – 9,5 miliarde PLN (1,2 miliarde USD – 2,6 miliarde USD)	0,21% – 0,43% PIB
2,9 miliarde PLN – 4,4 miliarde PLN (788 milioane USD – 1,2 miliarde USD)	Discriminarea economică • Discriminarea împotriva persoanelor LGBT+ la locul de muncă conduce la discrepanțe salariale
1,7 miliarde PLN – 5,1 miliarde PLN (458 milioane USD – 1,4 miliarde USD)	Inegalități în domeniul sănătății • Discriminarea împotriva persoanelor LGBT+ duce la rezultate inegale în domeniul sănătății, care diminuează productivitatea • Prevalența mai ridicată a depresiei și a HIV în rândurile persoanelor LGBT+ se traduce în venituri și productivitate nerealizate

Discriminarea împotriva persoanelor LGBT+ implică costuri pentru economiile din ECE de până la 1,75% din PIB din pricina inegalităților salariale și din domeniul sănătății.

Open For Business estimează că cele patru economii vizate de raport pierd anual în total până la 1,75% din PIB din pricina costurilor financiare asociate discrepanțelor salariale și din domeniul sănătății constatate în cazul persoanelor LGBT+ și determinate în mod direct de prejudecățile și discriminarea îndreptate împotriva acestei comunități. Aceste estimări sunt explicate în detaliu în secțiunile următoare privind Sănătatea publică (pag. 42) și Productivitatea națională (pag. 45), iar metodologia completă se regăsește

în anexa de la pag. 83. Aceste costuri însemnate pentru fiecare dintre economii ar putea fi diminuate prin dezvoltarea unor politici privind diversitatea mai deschise și tolerante.

În fiecare an, discriminarea împotriva persoanelor LGBT+ implică pentru România costuri de:

6,3 miliarde RON – 17,6 miliarde RON (1,6 miliarde USD – 4,4 miliarde USD)	0,63% – 1,75% PIB
5,4 miliarde RON – 16,2 miliarde RON (1,3 miliarde USD – 4,0 miliarde USD)	Inegalități în domeniul sănătății • Discriminarea împotriva persoanelor LGBT+ duce la rezultate inegale în domeniul sănătății, care diminuează productivitatea • Prevalența mai ridicată a depresiei și a HIV în rândurile persoanelor LGBT+ se traduce în venituri și productivitate nerealizate
944 milioane RON – 1,4 miliarde RON (235 milioane USD – 352 milioane USD)	Discriminarea economică • Discriminarea împotriva persoanelor LGBT+ la locul de muncă conduce la discrepanțe salariale

În fiecare an, discriminarea împotriva persoanelor LGBT+ implică pentru Ucraina costuri de:

15,5 miliarde UAH – 37,4 miliarde UAH (553 milioane USD – 1,3 miliarde USD)	0,36% – 0,87% PIB
9,5 miliarde UAH – 28,4 miliarde UAH (338 milioane USD – 1,0 miliard USD)	Inegalități în domeniul sănătății • Discriminarea împotriva persoanelor LGBT+ duce la rezultate inegale în domeniul sănătății, care diminuează productivitatea • Prevalența mai ridicată a depresiei și a HIV în rândurile persoanelor LGBT+ se traduce în venituri și productivitate nerealizate
6,0 miliarde UAH – 9,0 miliarde UAH (215 milioane USD – 322 milioane USD)	Discriminarea economică • Discriminarea împotriva persoanelor LGBT+ la locul de muncă conduce la discrepanțe salariale

Argumente generale pentru incluziunea persoanelor LGBT+ 27 de propuneri

Open For Business a realizat o cercetare și o analiză mondială cu scopul de a înțelege legătura dintre incluziunea persoanelor LGBT+ și performanță, rezumată prin cele 27 de propuneri de mai jos. Incluziunea persoanelor LGBT+ merge mână în mână cu performanța economică, a afacerilor și cea individuală.

A. PERFORMANȚA ECONOMICĂ

Dovezile arată că societățile deschise, incluzive și diverse sunt mai propice dezvoltării economice și că discriminarea pe baza orientării sexuale sau identității de gen pot afecta perspectivele economice pe termen lung.

Propunerea 1: Competitivitate

Economiile incluzive cu persoanele LGBT+ sunt mai competitive.

Propunerea 2: Antreprenoriat

Incluziunea persoanelor LGBT+ se traduce în niveluri mai ridicate de antreprenoriat, creativitate și inovare.

Propunerea 3: Corupție

Discriminarea persoanelor LGBT+ merge adesea mână în mână cu practicile corupte și lipsa deschiderii.

Propunerea 4: Investițiile directe

Incluziunea persoanelor LGBT+ este asociată unor niveluri mai ridicate ale investițiilor directe.

Propunerea 5: Piețele mondiale

Discriminarea persoanelor LGBT+ poate inhiba conectarea companiilor locale la piețele mondiale.

Propunerea 6: Exodul creierelor

Discriminarea persoanelor LGBT+ duce la un „exod al creierelor” – emigrarea persoanelor cu potențial și competențe.

Propunerea 7: Sănătate publică

Discriminarea persoanelor LGBT+ atrage consecințe economice negative ca urmare a rezultatelor precare în materie de sănătate.

Propunerea 8: Reputația națională

Discriminarea persoanelor LGBT+ afectează percepția pe scena mondială, ceea ce influențează turismul, atragerea de competențe și piețele de export pentru bunuri de larg consum.

Propunerea 9: Productivitatea națională

Discriminarea persoanelor LGBT+ duce la niveluri mai scăzute ale productivității naționale.

Propunerea 10: Dezvoltarea economică urbană

Incluziunea persoanelor LGBT+ este semnul unui mediu divers și creativ, care creează condițiile propice pentru dezvoltare economică urbană.

Propunerea 11: Dezvoltarea economică națională

Economiile caracterizate de incluziunea persoanelor LGBT+ au niveluri mai ridicate de creștere a Produsului Intern Brut.

B. PERFORMANȚA AFACERILOR

Performanța financiară mai robustă decurge din capacitatea sporită a companiilor incluzive cu persoanele LGBT+ de a atrage și păstra competențe, de a inova, de a-și fideliza clienții și de a construi mărci puternice.

Propunerea 12: Atragerea competențelor

Companiile mai diverse și mai incluzive au o mai bună capacitate de a concura pentru angajați competenți.

Propunerea 13: Păstrarea competențelor

Companiile mai diverse și mai incluzive au o mai bună rată de retenție a angajaților competenți.

Propunerea 14: Inovarea

Companiile mai diverse și mai incluzive au niveluri mai ridicate de inovare și creativitate.

Propunerea 15: Colaborarea

Companiile mai diverse și mai incluzive creează o atmosferă de încredere și comunicare, esențială pentru munca eficientă în echipă.

Propunerea 16: Orientarea către client

Companiile mai diverse și incluzive reușesc mai bine să anticipeze nevoile clienților și să acceseze o bază de clienți mai vastă.

Propunerea 17: Consumatorii LGBT+

Companiile incluzive cu persoanele LGBT+ sunt mai bine poziționate pentru a profita de puterea de cumpărare ridicată, crescândă și de nivel mondial a consumatorilor LGBT+.

Propunerea 18: Forța mărcii

Companiile mai diverse și mai incluzive se bucură de atractivitate mai ridicată a mărcii și o fidelitate mai mare a consumatorilor care apreciază mărcile mai responsabile din punct de vedere social.

Propunerea 19: Performanța financiară

Companiile mai incluzive cu persoanele LGBT+ au o performanță mai mare a prețului acțiunilor, o rentabilitate mai bună a capitalului, evaluări mai bune ale valorii de piață și fluxuri de numerar mai robuste.

C. PERFORMANȚA INDIVIDUALĂ

Persoanele care lucrează în medii deschise, diverse și incluzive tind să fie mai performante. O cultură caracterizată de incluziune și diversitate poate stimula performanța individuală – a tuturor, nu doar a persoanelor LGBT+.

Propunerea 20: Autenticitatea

Persoanele care lucrează în medii deschise, diverse și incluzive sunt capabile să fie ele însele în loc să ascundă lucruri importante despre ele.

Propunerea 21: Motivarea

Persoanele care lucrează în medii deschise, diverse și incluzive au niveluri mai ridicate de motivare.

Propunerea 22: Afinitatea

Persoanele care lucrează în medii deschise, diverse și incluzive au o afinitate mai ridicată cu valorile și cultura locului de muncă.

Propunerea 23: Satisfacția

Persoanele care lucrează în medii deschise, diverse și incluzive au niveluri mai ridicate de satisfacție a muncii.

Propunerea 24: Sănătatea

Persoanele care lucrează în medii deschise, diverse și incluzive sunt nediscriminate, discriminarea fiind o cauză a sănătății mintale precare și a violenței fizice.

Propunerea 25: Exprimarea deschisă

Persoanele care lucrează în medii deschise, diverse și incluzive sunt mai susceptibile să se exprime cu privire la sugestii de îmbunătățire a performanței.

Propunerea 26: Efortul în plus

Persoanele care lucrează în medii deschise, diverse și incluzive sunt mai susceptibile să facă eforturi în plus cu privire la sarcinile lor profesionale și să contribuie la viața și cultura companiei.

Propunerea 27: Productivitatea individuală

Persoanele care lucrează în medii deschise, diverse și incluzive au niveluri mai ridicate de productivitate – muncesc mai eficient și au rezultate mai de calitate.

Baza de date cu privire la incluziunea persoanelor LGBT+ în țările din ECE

Aplicabilitatea propunerilor evidențiate alăturat este influențată de contextul pieței locale. Au fost identificate douăsprezece propuneri care au o aplicabilitate mai ridicată în țările vizate de raportul nostru, ținând cont de literatura de specialitate, interviurile cu experți cheie și de un scurt sondaj la nivelul rețelelor de companii și organizații ale societății civile cunoscute de Open For Business în fiecare dintre țări.

A. PERFORMANȚA ECONOMICĂ

Competitivitate

Mai multe analize bazate pe date privind drepturile omului din sfera LGBT+ și indicatori economici arată că țările mai deschise sunt și mai competitive. (A se vedea pag. 32).

Corupție

Nivelurile mai ridicate de corupție din aceste țări frânează investițiile mai mari. (A se vedea pag. 34).

Investițiile directe

Analiza nivelurilor FDI arată că aceste țări vizate prezintă șansa unei dezvoltări mai accentuate a investițiilor. (A se vedea pag. 35).

Exodul creierelor

Date noi de la Banca Mondială și LinkedIn arată că țările vizate pierd lucrători calificați, mai ales dintre cei care sunt angajați în „locuri de muncă ale viitorului”. (A se vedea pag. 39).

Atragerea și păstrarea competențelor

Companiile din regiune înțeleg că promisiunea de a lucra într-un mediu divers și incluziv este un atribut important din ce în ce mai căutat de lucrători, în special de cei mai tineri. (A se vedea pag. 51).

Inovarea

Corelarea Indicelui Inovației Globale cu datele privind drepturile omului în sfera LGBT+ demonstrează că țările mai deschise sunt mai inovatoare. Companiile ce fac obiectul studiului de caz prezentat sunt exemple elocvente pentru modul în care companiile inovează și cresc. (A se vedea pag. 52).

Sănătate publică

Depresia și HIV, mai prevalente în comunitatea LGBT+, au un impact economic negativ. (A se vedea pag. 42).

Reputația națională

Legislația, acțiunile și violența vădit anti-LGBT+ din regiune influențează sentimentele opiniei publice, mai ales în țările care au făcut investiții masive în regiune. (A se vedea pag. 43).

Productivitatea națională

Discrepanțele salariale în cazul lucrătorilor LGBT+ diminuează productivitatea în țările vizate. (A se vedea pag. 45).

Dezvoltarea economică națională

Deși țările vizate de acest raport au obiective de dezvoltare ambițioase, sunt depășite în privința creșterii PIB de societăți mai incluzive. (A se vedea pag. 46).

Consumatorii LGBT+

Date noi arată că pe plan mondial și local consumatorii LGBT+ reprezintă o putere de cumpărare semnificativă pentru afacerile și economiile locale. (A se vedea pag. 53).

Performanța financiară

Atât pe plan internațional, cât și pe plan local companiile care promovează și investesc în incluziunea persoanelor LGBT+ au de câștigat. (A se vedea pag. 54).

Irlanda: Cum a devenit incluziunea persoanelor LGBT+ parte dintr-o strategie economică de succes

Într-o scurtă excursie în Irlanda descoperim cum a integrat această țară referendumul istoric din 2015 privind căsătoria între persoanele de același sex într-o strategie economică cuprinzătoare. De ce Irlanda? Observăm câteva elemente în comun cu regiunea ECE:

- Religia: O țară majoritar romano-catolică cu o biserică puternic implicată de mult timp în chestiunile sociale.
- Politică: Guvernul conservator Fine Gael de la vremea respectivă era și membru fondator al partidului PPE, din care fac parte și majoritatea actualilor eurodeputați din Ungaria, Polonia și România.
- Mediul de afaceri: Aflată și ea în căutarea unei dezvoltări economice rapide, Irlanda este țara în care multe companii multinaționale și-au stabilit sediile regionale.

Pentru a afla mai multe despre reușitele țării în îmbunătățirea egalității și rezultatelor financiare, am discutat cu un fost prim-ministru, lideri din comunitatea de afaceri și cu avocatul care a condus campania companiilor.



„Trebuie să ieșim din marasmul financiar în care ne aflăm. Să luăm decizii dure acasă pentru a-l depăși. Să răspândim mesajul că suntem deschiși pentru afaceri, dar și o țară incluzivă, și deci atrăgătoare pentru investiții, fiind și o țară anglofonă, parte dintr-o piață de 400 de milioane de cetățeni UE.”⁴²

Enda Kenny, fost prim-ministru al Irlandei

Când Enda Kenny și-a preluat mandatul de Taoiseach sau prim-ministru (PM) al Irlandei în 2011, economia țării era un dezastru: șomajul depășea 15%, emigrația era ridicată și accesul țării la piețele financiare era blocat. Potrivit lui Kenny, „Ne pierdusem credibilitatea financiară și integritatea pe plan internațional”.⁴³ Trebuie să ia rapid măsuri pentru remedierea situației economice fără a pierde din vedere principalele probleme sociale cu care se confrunta țara.

Referendumul despre egalitatea în privința căsătoriei

Oireachtas, Parlamentul irlandez, a propus căsătoria între persoanele de același sex printre temele supuse dezbaterilor unei comisii de revizuire a Constituției și ale unei adunări cetățenești la puțin timp după începerea mandatului de prim-ministru al lui Kenny. Kenny a considerat că era important ca această chestiune socială să fie pusă în dezbatere publică. În discuțiile purtate pentru a se informa mai clar, unul dintre primele lucruri pe care l-a aflat de la lideri din comunitatea de afaceri a fost că „Oamenii vor lucra întotdeauna mai bine dacă sunt fericiți, dacă nu trebuie să trăiască ascunși sau într-o stare de incertitudine. Și își fac treaba mai bine având această stare de fericire.”⁴⁴

Prin adoptarea în 2010 a unei legi a parteneriatului civil, persoanele LGBT+ din Irlanda au dobândit multe drepturi de care nu dispuneau până atunci, însă legea nu acorda garanții copiilor cuplurilor formate din persoane de același sex, ceea ce multe persoane din comunitatea LGBT+ au perceput ca o perpetuare a statutului lor de cetățeni de categoria a doua.⁴⁵ Eforturile Gay and Lesbian Equality Network (GLEN) și ale altor grupuri au contribuit la inițierea procesului de reformă constituțională (necesar căci Constituția Irlandei definea căsătoria drept uniunea dintre un bărbat și o femeie), ceea ce în cele din urmă a condus la convocarea referendumului în mai 2015.

O campanie foarte activă, care s-a adresat direct opiniei publice și care i-a mobilizat la urne pe mulți dintre irlandezii expatriați, ce au venit în țară special pentru a vota, a jucat un rol esențial în adoptarea legislației la fel ca și campania „Sună-ți bunica” ce i-a încurajat pe tineri să discute cu bunicii lor care foarte probabil ar fi exprimat un vot conservator. Însă dacă nu ar fi beneficiat de sprijinul societății civile și de cel al companiilor, pe lângă sprijinul politic, campania nu ar fi fost eficace.

Rolul societății civile în mobilizarea comunității de afaceri

David Roche, care a condus campania „Business for Yes” crede că succesul campaniei în mediul de afaceri s-a datorat programului Diversity Champions pe care GLEN l-a construit alături de companii locale în anii ce au precedat campania. Pre-existența unei rețele de companii implicate în chestiuni legate de diversitate și incluziunea persoanelor LGBT+ a facilitat implicarea companiilor în campania de promovare „Business for Yes”.

Așa cum spune David, „E dificil să convingi marile companii că prima lor implicare în favoarea acestui subiect să se producă în contextul unui referendum pentru că le ceri să își asume o miză prea mare. Trebuie să te bazezi pe eforturile anterioare din sfera Diversitate și incluziune (D&I). În aceste condiții le poți explica de ce, din punctul de vedere al afacerilor, egalitatea în privința căsătoriei este benefică pentru mediilor lor de lucru și pentru angajații lor. Open For Business constată uriașul potențial al acțiunilor similare de D&I desfășurate în prezent de sute de companii din regiunea ECE.

Companiile se alătură

Observând că companiile erau mai degrabă în expectativă cu privire la referendum, Stephen McIntyre, vice-președinte al Twitter și Director executiv pentru Irlanda al companiei, a scris în aprilie 2015 un editorial în publicația Irish Times, unde a subliniat trei motive principale pentru care companiile ar trebui să susțină referendumul privind căsătoria: „În primul rând, performanța unei persoane pe termen lung este mai bună dacă poate fi ea însăși. În al doilea rând, persoanele cu potențial sunt atrase de organizații care dovedesc că apreciază diversitatea, incluziunea și egalitatea. În fine, reputația Irlandei ca țară propice afacerilor ar avea de câștigat în urma unui vot afirmativ.”⁴⁶

IBEC, o asociație de companii care reprezintă peste 70% din angajatorii din sectorul privat din Irlanda cunoștea și ea importanța referendumului pentru destinul țării și mai ales a mesajului care ar fi transmis lumii dacă referendumul nu ar fi fost adoptat. După cum explică Kara McGann, responsabilă de politici sociale la IBEC, „Era clar nu numai că votul afirmativ era cel just, dar și că existau argumente de afaceri și economice evidente în favoarea incluziunii persoanelor LGBT+... Dacă nu suntem toleranți, ce mesaj transmitem celor care sunt deja aici, oameni cu potențial care doresc să rămână în Irlanda, să se mute în Irlanda, să lucreze în țara și în organizațiile noastre.”⁴⁷ Poziția oficială adoptată de IBEC reiterează multe din propunerile Open For Business, indicate în anexă (pag. 87).

Rezultatul

Referendumul despre egalitatea privind căsătoria a fost adoptat în mai 2015 cu 62% voturi pentru și 38% împotriva. Potrivit lui Kenny, „Cred că impactul și consecințele referendumului despre egalitatea privind căsătoria au fost doar pozitive și benefice pentru țară.”⁴⁸ Iar rezultatele economice o dovedesc: Din 2015 până în 2019 Irlanda a avut o creștere medie a PIB de 10.1%⁴⁹ datorită unei combinații de impozit pe profit scăzut, unui aflus de lucrători calificați (a se vedea graficul de la pag. 41) și mai ales datorită unui tratament mai bun al persoanelor LGBT+.

Performanța economică

Acțiunea guvernamentală este esențială pentru dezvoltarea economică. În analiza de mai jos sunt identificați factorii macro-economici și tendințele prin care o incluziune mai amplă și/sau diminuarea discriminării față de comunitățile LGBT+ pot îmbunătăți performanța economică din regiune.

Competitivitate

Drepturile mai ample acordate persoanelor LGBT+ se corelează cu o competitivitate economică mai ridicată.

Indicele anual al competitivității întocmit de Forumul Economic Mondial (WEF)⁵⁰ face o evaluare cuprinzătoare a competitivității economiilor naționale. Există o corelație strânsă între acest indicator economic cheie și drepturile persoanelor LGBT+. Barometrul Mondial al Drepturilor Persoanelor Homosexuale F&M (GBGR®), care ține o evidență a drepturilor persoanelor homosexuale în lume, și Barometrul Mondial al Drepturilor Persoanelor Transgender (GBTR™) care îndeplinește aceeași funcție în cazul persoanelor transgender se corelează în proporție de 53%, respectiv 55%, cu Indicele WEF. Acești indici sunt folosiți în cuprinsul întregului raport: a se vedea pagina 84 pentru mai multe informații legate de barometre și metodologia lor. Țările în care există incluziune și respect pentru *toți* cetățenii sunt mai competitive.

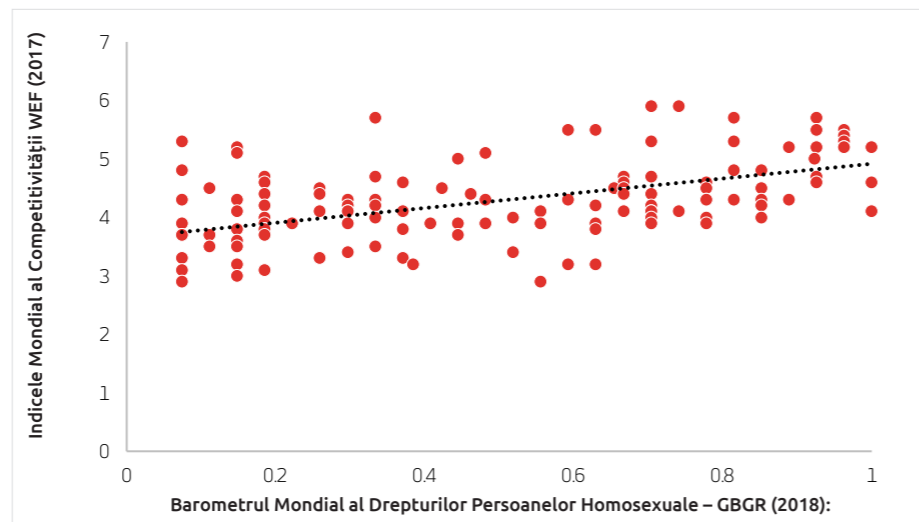


Figura 1 Garanții pentru drepturilor omului aplicate persoanelor homosexuale (pe axa x) vs. clasamentul mondial al competitivității (pe axa y)

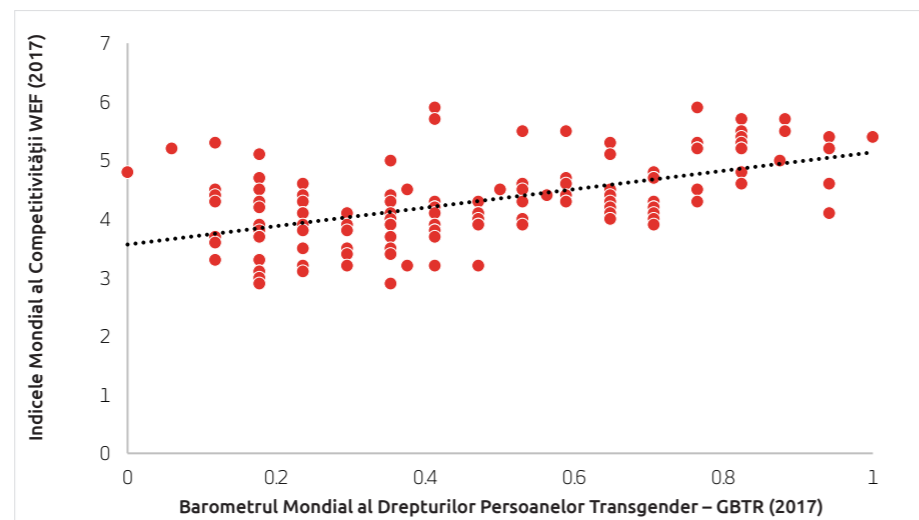


Figura 2 Garanții pentru drepturilor omului aplicate persoanelor transgender (pe axa x) vs. clasamentul mondial al competitivității (pe axa y)

Este mai ușor să faci afaceri în țări care oferă garanții solide persoanelor LGBT+.

Clasamentul Ease of Doing Business Score (Ușurința de a face afaceri)⁵¹ furnizează companiilor mondiale date importante în scopul planificării unor eventuale extinderi în teritorii noi. La fel ca și în cazul Indicelui Competitivității WEF, există o corelație strânsă între datele GBGR (54%) și GBTR (56%). Clasamentul Ease of Doing Business Score ne reamintește și el că incluziunea persoanelor LGBT+ dintr-o țară este în strânsă corelație cu ușurința cu care se pot face afaceri acolo.

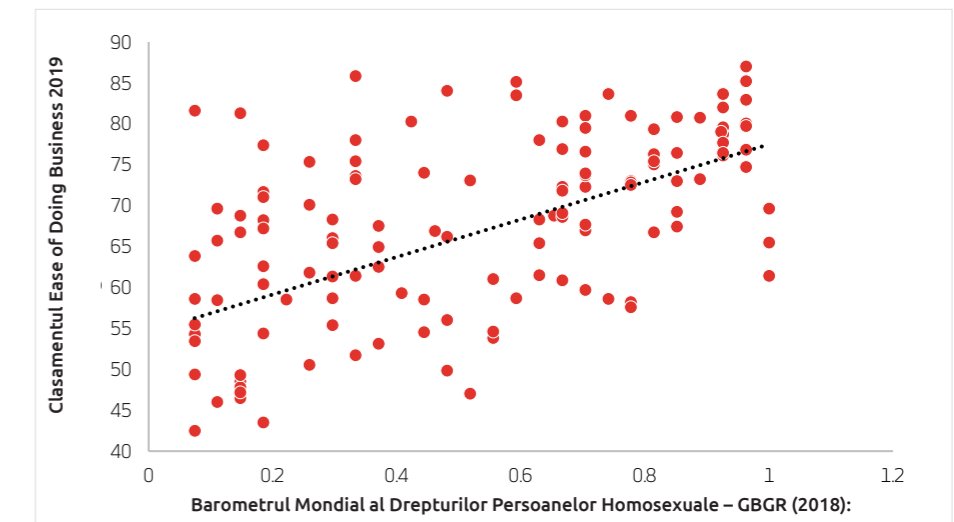


Figura 3 Garanții pentru drepturilor omului aplicate persoanelor homosexuale (pe axa x) vs. clasamentul Ușurința de a face afaceri (pe axa y)

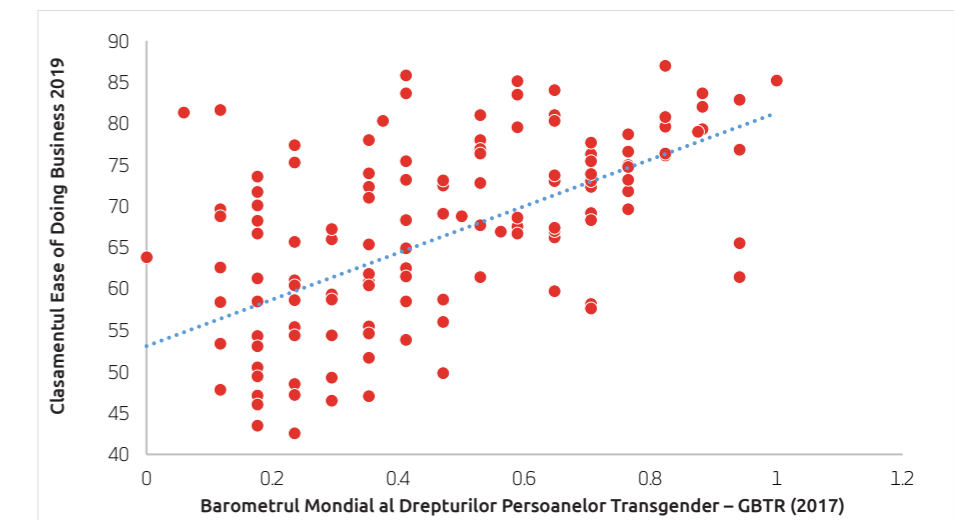


Figura 4 Garanții pentru drepturilor omului aplicate persoanelor transgender (pe axa x) vs. clasamentul Ușurința de a face afaceri (pe axa y)

Corupție

În țările cu incluziune pentru persoanele LGBT+ există mai puțină corupție și trafic de influență, ceea ce favorizează încrederea și investițiile.

Corupția și traficul de influență sunt, conform analiștilor, un motiv pentru care investițiile în regiunea ECE nu au crescut mai mult. Politicile de diversitate și incluziune au adesea un impact asupra sistemelor de recrutare și de distribuție a puterii într-o țară. În țările fără astfel de politici există mai multe oportunități ca corupția să prospere.

Scorul mediu al Indicelui de Percepție a Corupției al Transparency International în țările vizate de acest raport este de 44%, media în țările UE-15 fiind de 74%.⁵²

Graficele de mai jos indică o corelație de 59% între Indicele de Percepție a Corupției și datele GBGR și o corelație de 63% cu datele GBTR. Ceea ce nu echivalează cu o legătură cauzală directă între corupție și incluziunea persoanelor LGBT+, însă întărește premisa că discriminarea împotriva persoanelor LGBT+ merge adesea mână în mână cu practicile corupte și lipsa deschiderii.

Figura 5 Garanții pentru drepturilor omului aplicate persoanelor homosexuale (pe axa x) vs. clasamentul privind percepția corupției (pe axa y)

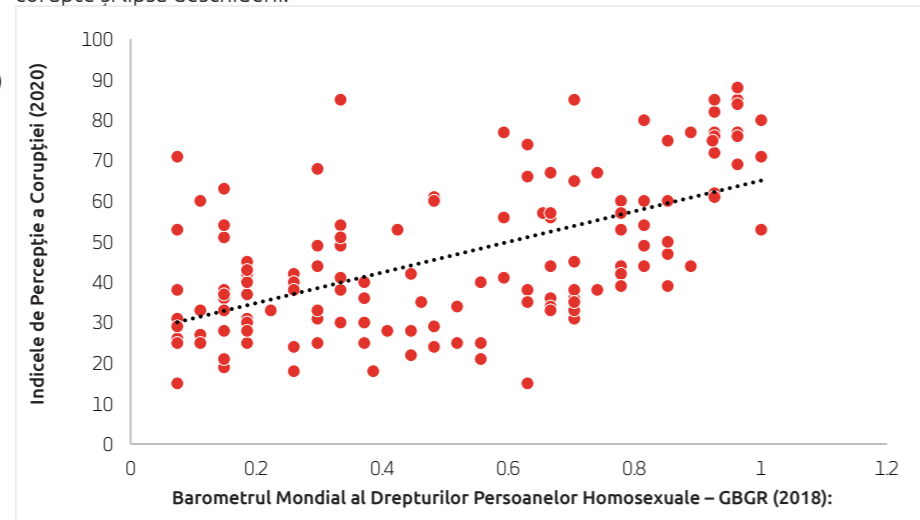
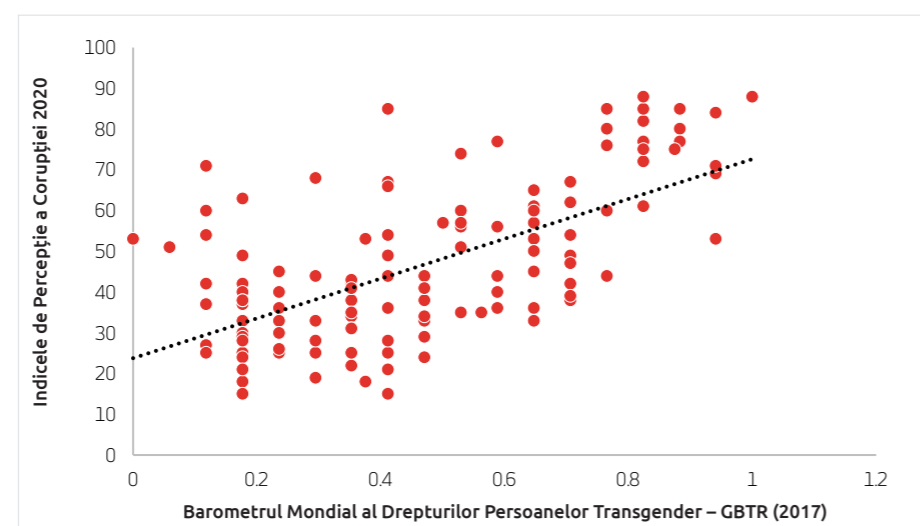


Figura 6 Garanții pentru drepturile omului aplicate persoanelor transgender (pe axa x) vs. clasamentul privind percepția corupției (pe axa y)



Un raport recent al OCDE intitulat *Drivers of Divestment: Decisions of Multinational Enterprises – A Cross-Country Firm-Level Perspective* (Vectorii ai retragerii investițiilor – O perspectivă trans-națională la nivel de companie) examinează motivele care determină decizia unei companii de a nu își continua activitatea într-o anumită țară. Autorii raportului au constatat că nivelul de control al corupției este una dintre variabilele luate în considerare în procesul decizional, iar o „îmbunătățire de 10% a nivelului de control al corupției dintr-o țară este asociată cu o reducere medie de 1% a probabilității de retragere a capitalului străin.”⁵³

Este evident că există în regiune oportunitatea unei transparențe sporite și a unor semne de angajament mai ferm în favoarea deschiderii și incluziunii, evitând totodată posibila retragere a unor investiții.

Investiții străine directe (FDI)

Toate cele patru țări vizate au potențialul de a atrage investiții mai mari, dar se confruntă cu dificultăți în a deveni atractive deopotrivă pentru investitori și pentru lucrători calificați din toată lumea care iau în calcul mutarea într-o altă țară.

Potrivit OCDE, țările „trebuie să elaboreze politici în vederea creării unui mediu transparent, cuprinzător, eficace și favorabil investițiilor și să își construiască capacitatea umană și instituțională necesară implementării acestor politici.”⁵⁴ Valoarea și tipul FDI orientate către țara respectivă sunt un indicator cu privire la potențialul pe care investitorii (companiile) i-l atribuie.

Așa cum arată graficul de mai jos, cu excepția Ungariei, unde au existat fluctuații mai mari ale FDI nete în ultimii 10 ani până în 2019, celelalte țări vizate au avut un nivel relativ stabil al investițiilor. În această perioadă, media FDI ca procent din PIB în cele patru țări a fost de 2,7%, puțin peste media de 2,1% a țărilor UE-15 și a Elveției, fără a lua în calcul nivelul Irlandei, Luxemburgului și Olandei, care se detașează de restul și ale căror medii se situează în intervalul 19-26%.⁵⁵

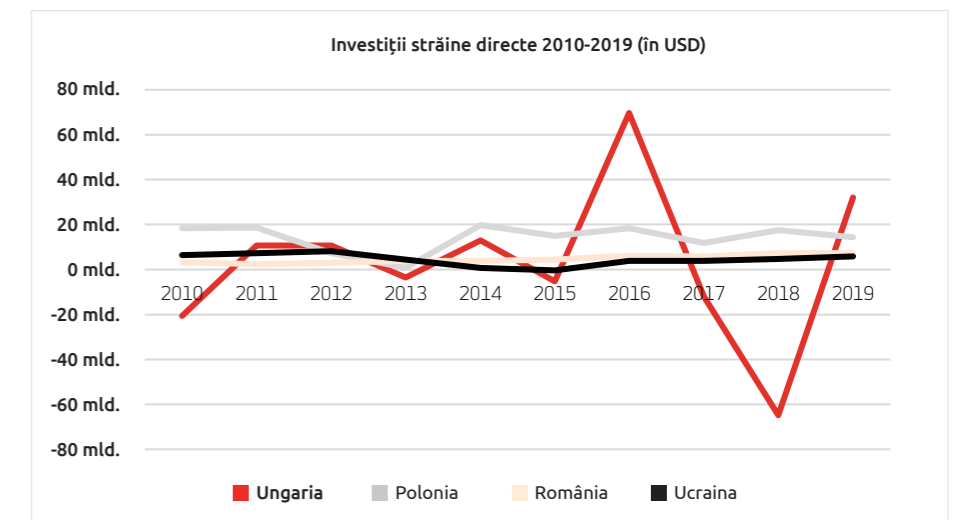


Figura 7 Investițiile străine directe, intrări totale, 2010-2019 în Ungaria, Polonia, România și Ucraina

Cu toate că media pe 10 ani calculată pe baza celor mai recente date privind intrările de FDI în cele patru țări vizate a fost de aproximativ 6,6 miliarde USD, această valoare este infimă în comparație cu cele 35,7 miliarde USD investite în țările UE-15 și în Elveția în aceeași perioadă.⁵⁶

FDI reprezintă un punct de plecare pentru o dezvoltare economică mai amplă în regiune. Peste o treime din activitatea economică (PIB) din Polonia depinde de piețele externe, cam aceeași proporție ca în cazul Austriei și Belgiei.⁵⁷ În Ungaria, companiile cu acționariat străin angajau aproximativ 25% din salariații din sectorul privat în anul 2014 și reprezentau 53% din produsele cu valoare adăugată provenite din sectorul privat, excluzând agricultura și sectorul financiar.⁵⁸ Iar în Ucraina, potrivit German Advisory Group⁵⁹, Companiile bazate pe FDI reprezintă doar 4,6% din companii, dar în cadrul lor lucrează 20,4% dintre salariații și produc 34,9% din Valoarea Adăugată Brută (VAB), care este un indicator al producției. Aceste date ne reamintesc că FDI joacă un rol foarte mare în relație cu dezvoltarea economică totală.

Potențialul de creștere a FDI este ridicat în cele patru țări vizate, întrucât poziția lor geografică este ideală pentru deservirea Europei de Vest, a Europei de Est și a Orientului Mijlociu; dispun de forță de muncă educată cu abilități lingvistice și tehnice; iar costul forței de muncă în cazul lor este mai scăzut decât în Europa Occidentală. FDI ar putea crește și s-ar putea stabili în regiune astfel încât economiile acestor țări să ajungă la nivelul obiectivelor lor economice declarate, acelea de a atinge paritatea sau cvasi-paritatea cu țările vecine din Europa de Vest. Propunerile Open For Business legate de incluziunea persoanelor LGBT+ cuprind oportunități de creștere:

Economiile caracterizate de incluziunea persoanelor LGBT+ au o capacitate mai bună de diversificare, ceea ce stimulează FDI.

În cele patru țări vizate există diversificare în sectoarele în care sunt concentrate cele mai multe FDI, însă o analiză amănunțită a sectoarelor în care s-au făcut investițiile arată o dependență puternică de industria textilă cu valoare adăugată scăzută și de cea de prelucrare a alimentelor, precum și de sectoarele de producție și extractiv.⁶⁰ Este nevoie de mai multe eforturi pentru atragerea de investiții în sectoare de viitor, care vor susține „locurile de muncă ale viitorului” cum sunt finanțele, asigurările, TIC, știința și sectoarele tehnice. Potrivit Open For Business, acestea sunt specifice economiilor deschise și diverse. Provocările cu care se va confrunța regiunea în a atrage locuri de muncă de viitor este abordată în secțiunea „Exodul creierelor” de la pag. 39.

Iar preocuparea crescândă a investitorilor pentru ESG (mediu, social, guvernanta) va duce la reducerea investițiilor în companii neinteresate de incluziunea persoanelor LGBT+.

Comaniile care investesc în țările vizate își au sediul în principal în țări din Europa de Vest precum Germania, Olanda, Franța și Elveția, toate cu rezultate bune în privința drepturilor omului și ale persoanelor LGBT+. Comaniile au din ce în ce mai mult în vedere deschiderea și incluziunea care caracterizează o țară atunci când analizează realizarea de investiții sau extinderea activităților.⁶¹ Reputația devine mai importantă ca oricând.

Incluziunea persoanelor LGBT+ este un factor care influențează opțiunea unei companii pentru un loc sau altul.

O analiză realizată de Open For Business cu privire la modul în care companiile iau deciziile legate de amplasare a evidențiat trei tipuri de factori care fac o țară atractivă din perspectiva afacerilor: factori ce țin de calificare, avantaje competitive și preferință. Nivelul de trai și factorii sociali și culturali sunt ingrediente importante, iar incluziunea persoanelor LGBT+ în special este un factor care determină o companie să prefere un loc altuia. A se vedea Tabelul 1 de mai jos pentru întreaga listă a acestor factori.

Factori care conferă atractivitate pentru afaceri

Factori de calificare

Necesari pentru ca locația să fie luată în considerare

- Accesul la piețe importante
- Resursele naturale
- Infrastructura
- Mediul instituțional
- Riscul de corupție

Factori care conferă avantaje

Necesari pentru ca locația să fie reținută pe lista scurtă

- Competențe și calificări
- Ecosistemul pentru inovare
- Integrarea mondială
- Stimulente financiare/nefinanciare

Factori de preferință

Necesari pentru ultima etapă în vederea finalizării tranzacției

- Nivelul de trai și confortul
- Relațiile cu autoritățile locale
- Factori social și culturali, inclusiv incluziunea persoanelor LGBT+
- Imaginea și reputația orașului

Tabelul 1: Factori care conferă atractivitate pentru afaceri

Raportul elaborat recent de Open For Business împreună cu Deloitte, *Working Globally: Why LGBT+ Inclusion is Key to Competitiveness* (Munca la nivel global: De ce este incluziunea LGBT+ esențială pentru competitivitate)⁶² a abordat și chestiunea atractivității unei țări pentru lucrătorii LGBT+ din corporații. O analiză (a se vedea mai jos) a țărilor în care lucrătorii ar dori să se mute și a garanțiilor pentru drepturile omului asigurate de aceste țări arată că țările care sunt mai deschise sunt mai atrăgătoare pentru lucrătorii LGBT+ înalt calificați din corporații. Corelația cu datele GBGT este de 48% iar cea cu datele GBTR este de 46%.

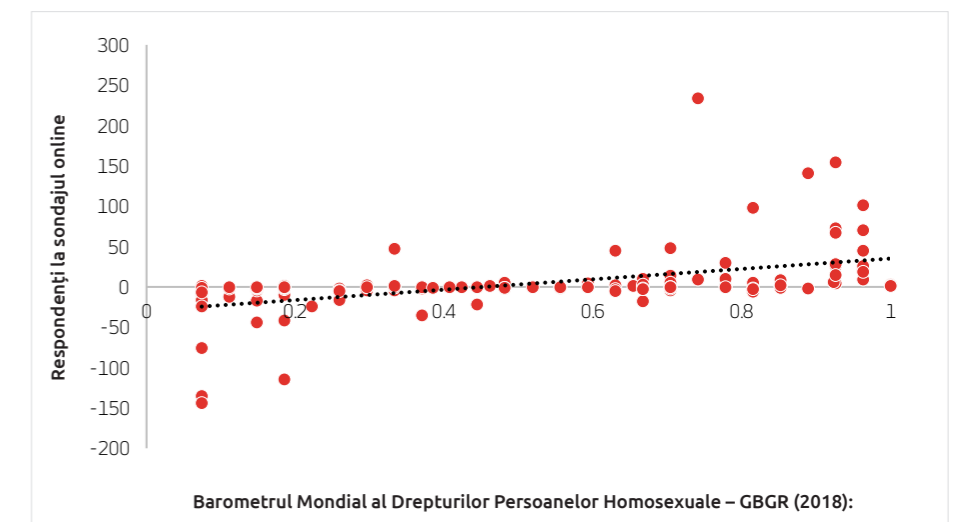


Figura 8 Garanții pentru drepturilor omului aplicate persoanelor homosexuale (pe axa x) vs. respondenții la sondaj

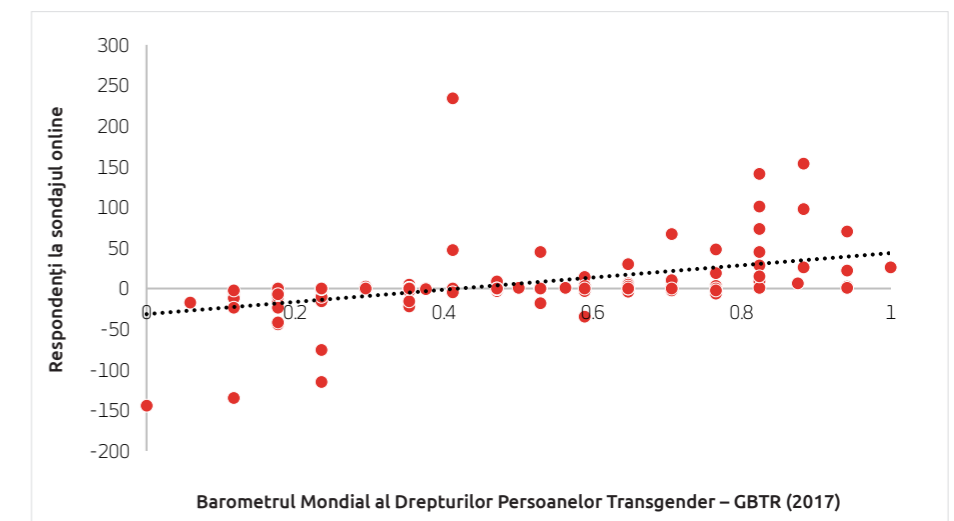


Figura 9 Garanții pentru drepturilor omului aplicate persoanelor transgender (pe axa x) vs. respondenții la sondaj

Investitorii locali se orientează către investiții ESG

Mai multe inițiative ESG îmbucurătoare au fost lansate în țările ECE începând din 2018:

- **Ungaria:** Bursa de valori din Budapesta (BSE) a semnat un angajament pentru promovarea durabilității și transparenței pe piața sa, fiind astfel cel mai nou membru care s-a alăturat inițiativei Națiunilor Unite Sustainable Stock Exchanges (SSE – Burse de valori durabile). Acesta pune la dispoziția utilizatorilor un Ghid ESG elaborat împreună cu Deloitte și oferă consultanță comunității de investitori corporativi din Ungaria.⁶³
- **Polonia:** Bursa de valori de la Varșovia (GPW) a lansat rating-ul ESG WIG-ESG furnizat de Sustainalytics și o evaluare a conformității cu principiile de guvernare corporativă ale GPW (a se vedea analiza noastră inițială a companiilor listate pe WIG-ESG de la pag. 55).⁶⁴
- **România:** Bursa de valori de la București (BVB) a lansat prima sa inițiativă ESG vizând piața românească de capital. Folosind tot date asigurate de Sustainalytics, urmărește să furnizeze analize și rating-uri ESG pentru majoritatea companiilor listate pe această bursă, să promoveze investițiile responsabile și să sublinieze importanța standardelor ESG pentru participanții de pe piața românească.⁶⁵
- **Ucraina:** Comisia națională pentru valori mobiliare și bursa de valori a țării s-a alăturat Sustainable Banking Network (Inițiativa pentru banking durabil). Aceasta intenționează să elaboreze linii directoare pentru comunicarea despre ESG și o listă de punctaj ESG (ESG scorecard) pentru a monitoriza implementarea Codului de Guvernare Corporativă al Ucrainei.

Aceste activități sunt susceptibile să conducă la creșterea în ansamblu a diversității și incluziunii persoanelor LGBT+ în regiune. Și, pe măsură ce atenția acordată subiectului ESG se îndreaptă din ce în ce mai mult către componenta „S” (socială) și pe aspectele LGBT+, este de așteptat ca această evoluție să stimuleze investițiile în țări caracterizate de incluziunea persoanelor LGBT+.

Exemplu: Procesul de mutare a Agenției Europene pentru Medicamente (EMA) a exclus societățile intolerante

În examinarea alternativelor de mutare post-Brexit, Agenția Europeană pentru Medicamente (EMA), agenția UE care are 900 de angajați și este însărcinată cu evaluarea și monitorizarea produselor medicale, a realizat un sondaj amplu în rândul angajaților pentru a afla spre care dintre cele 19 orașe din UE care au făcut propuneri de găzduire a instituției se îndreaptă preferințele lor.⁶⁶

EMA a aflat că în vreme ce 65% din angajații săi ar fi dispuși să se mute odată cu agenția dacă aceasta s-ar muta la Amsterdam (orașul ales în cele din urmă), Barcelona, Copenhaga, Milano sau Viena, 70% ar renunța la locul de muncă de acolo dacă agenția s-ar muta în orașe precum Varșovia (PL) sau București (RO) sau în alte orașe din Europa Centrală și de Est. Sondajul realizat de agenție a cuprins mai multe criterii. Două dintre domeniile importante în care aceste capitale au înregistrat cel mai redus punctaj au fost „oferirea unui acces corespunzător la piața muncii partenerilor de viață ai angajaților”⁶⁷ și „mediu socio-cultural deschis și tolerant” – prin care EMA se referea la disponibilitatea legală a parteneriatului civil între persoanele de același sex în dreptul național al țărilor respective.⁶⁸



Noul sediu din Amsterdam al Agenției Europene pentru Medicamente

Credit: Fotografiu Per Crescammi/Shutterstock 4.0 Internațional (CC BY-SA 4.0)

Exodul creierelor

Discriminarea împotriva persoanelor LGBT+ contribuie la „exodul creierelor”, adică al lucrătorilor calificați din țările ECE către societăți mai deschise.

De ani de zile țările din Europa Centrală și de Est pierd lucrători calificați în favoarea țărilor din Europa de Vest, iar ritmul migrației a crescut de când cele trei țări UE vizate (Ungaria, Polonia, România) au devenit membre ale UE, la mijlocul anilor 2000.

Această tendință a pus probleme companiilor în căutare de angajați și a contribuit la reducerea competitivității și inovației în regiune. Această analiză a Open For Business examinează trei dimensiuni ale acestei tendințe de exod al creierelor.

Lucrătorii pleacă în număr crescând din țările vizate pentru a munci și trăi în societăți mai deschise și mai tolerante.

Analiza unui nou set de date de la Banca Mondială și LinkedIn⁶⁹, bazată pe date globale agregate despre utilizatorii LinkedIn, arată că cu cât o societate este mai deschisă și mai tolerantă, cu atât va reuși să atragă mai multe persoane cu potențial. În schimb, lucrătorii care imigrează în cele patru țări vizate de raport provin din societăți mai puțin diverse și tolerante. Datele GBGR și GBTR de la Barometrele Mondiale F&M (a se vedea anexa de la pag. 84) sunt subliniate cu verde în cazul scorurilor de peste 50% și roșu în cazul scorurilor sub 50% pentru a ilustra acest aspect.

Ungaria

Exodul creierelor – în favoarea următoarelor țări	Scor GBGR/GBTR	Pierderi nete față de această țară	„Creiere” câștigate din următoarele țări	Scor GBGR/GBTR	Câștiguri nete din această țară
Germania	81%/87%	-4,93	India	37%/60%	+2,59
Austria	93%/73%	-3,03	România	78%/40%	+1,66
Olanda	93%/80%	-2,46	Brazilia	74%/40%	+1,62
Marea Britanie	93%/87%	-2,45	Turcia	26%/13%	+1,27
Elveția	70%/73%	-2,22	Ucraina	67%/40%	+0,75

Țări care câștigă din/pierd în favoarea – Câștiguri sau pierderi nete ale membrilor din altă țară împărțite la numărul mediu de membri LinkedIn din țara țintă (sau selectată) în intervalul de timp respectiv, înmulțit cu 10.000. Media anuală, ianuarie 2017-decembrie 2019

Polonia

Exodul creierelor – în favoarea următoarelor țări	Scor GBGR/GBTR	Pierderi nete față de această țară	„Creiere” câștigate din următoarele țări	Scor GBGR/GBTR	Câștiguri nete din această țară
Germania	81%/87%	-1,61	Ucraina	67%/40%	+2,59
Elveția	70%/73%	-1,27	India	37%/60%	+1,66
Olanda	93%/80%	-0,85	Belarus	22%/20%	+1,62
Spania	93%/67%	-0,70	Turcia	26%/13%	+1,27
Australia	89%/80%	-0,58	Brazilia	74%/40%	+0,75

Țări care câștigă din/pierd în favoarea – Câștiguri sau pierderi nete ale membrilor din altă țară împărțite la numărul mediu de membri LinkedIn din țara țintă (sau selectată) în intervalul de timp respectiv, înmulțit cu 10.000. Media anuală, ianuarie 2017-decembrie 2019

România

Exodul creierelor – în favoarea următoarelor țări	Scor GBGR/GBTR	Pierderi nete față de această țară	„Creiere” câștigate din următoarele țări	Scor GBGR/GBTR	Câștiguri nete din această țară
Marea Britanie	93%/87%	-8,11	Moldova	52%/40%	+1,27
Germania	81%/87%	-3,31	Turcia	26%/13%	+0,35
Olanda	93%/80%	-1,91	Italia	78%/60%	+0,27
Franța	96%/93%	-1,15	India	37%/60%	+0,06
Iran	7%/20%	-0,98	Qatar	15%/13%	+0,06

Țări care câștigă din/pierd în favoarea – Câștiguri sau pierderi nete ale membrilor din altă țară împărțite la numărul mediu de membri LinkedIn din țara țintă (sau selectată) în intervalul de timp respectiv, înmulțit cu 10.000. Media anuală, ianuarie 2017-decembrie 2019

Ucraina

Exodul creierelor – în favoarea următoarelor țări	Scor GBGR/GBTR	Pierderi nete față de această țară	„Creiere” câștigate din următoarele țări	Scor GBGR/GBTR	Câștiguri nete din această țară
Statele Unite	74%/33%	-8,78	India	37%/60%	+0,45
Polonia	67%/47%	-5,75	Turcia	26%/13%	+0,23
Germania	81%/87%	-2,82	Kazahstan	33%/27%	+0,10
Canada	96%/80%	-2,41	Egipt	22%/13%	+0,09
Marea Britanie	93%/87%	-1,31	Moldova	52%/40%	+0,09

Țări care câștigă din/pierd în favoarea – Câștiguri sau pierderi nete ale membrilor din altă țară împărțite la numărul mediu de membri LinkedIn din țara țintă (sau selectată) în intervalul de timp respectiv, înmulțit cu 10.000. Media anuală, ianuarie 2017-decembrie 2019

Locurile de muncă ale viitorului

Lucrătorii calificați din țările din ECE sunt mai susceptibili să le părăsească în căutarea „locurilor de muncă ale viitorului” decât sunt lucrătorii din alte țări UE-15. Seturile de date de la Banca Mondială/LinkedIn arată ce tipuri de locuri de muncă îi determină pe lucrătorii calificați să se mute dintr-o țară în alta. În graficul de mai jos sunt analizate locurile de muncă catalogate drept „locuri de muncă ale viitorului”, în acest caz cele din informatică și comunicații, activități științifice și tehnice profesionale și activități financiare și din asigurări.

Așa cum reiese din grafic, cele patru țări vizate se situează sub media UE-15, în special sub scorul Germaniei, cea mai mare economie din Europa, și al Irlandei (a se vedea studiul de caz de la pag. 28), o țară catolică și condusă de partide conservatoare care a recunoscut impactul economic pe care îl are incluziunea persoanelor LGBT+.

În fapt, cu excepția Poloniei, care are un nivel scăzut de migrație, toate aceste țări pierd lucrători din aceste importante domenii de creștere.

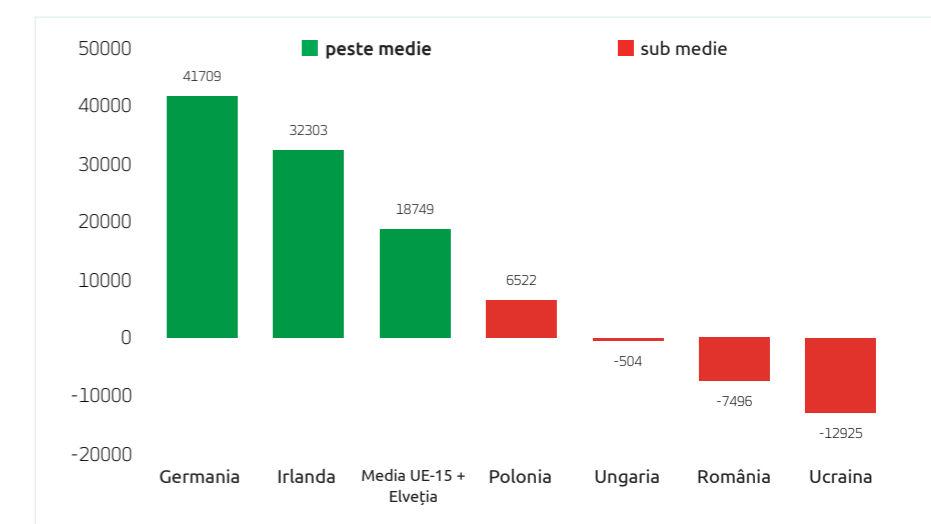


Figura 10: Pierderi/câștiguri nete de locuri de muncă în cele patru țări vizate vs. media UE-15 + Elveția, Germania și Irlanda

Chestiunile legate de LGBT+ sunt unul dintre factorii care determină exodul creierelor din țările ECE.

Migranții LGBT+ din țările ECE

Cercetările realizate în rândul persoanelor LGBT care au emigrat din Marea Britanie în Polonia au confirmat faptul că polonezii cu o educație mai bună părăsesc țara. 31,4% dintre cei intervievați pentru studiul *Queer Poles* (Polonezi queer) din UK⁷⁰ cu diplomă de studii universitare au indicat chestiunile LGBT+ drept motiv al migrației lor, peste media studiului de 27,4%. În mod similar, un studiu cu privire la emigranții LGBT în Scoția proveniți din mai multe țări din Europa Centrală și de Est a relevat că „căutarea unei vieți mai bune și mai în siguranță în calitate de persoană LGBT se regăsește adesea printre motivele de migrație.”⁷¹

Sănătate publică

Rezultatele precare în domeniul sănătății determinate de discriminarea împotriva persoanelor LGBT+ antrenează costuri de până la 1,6% din PIB anual pentru economiile din regiune.

Discriminarea persoanelor LGBT+ duce la rezultate precare în domeniul sănătății și la consecințe economice negative.

HIV/SIDA și depresia sunt două dintre zonele cu privire la care aceste aspecte sunt cele mai evidente.

HIV

Impactul HIV asupra bărbaților care au relații sexuale cu bărbați (MSM) în regiunea ECE este de obicei mult mai mare decât în cazul populației generale. Așa cum remarcă Badgett, aceste rate mai ridicate ar putea fi explicate prin stigmatizarea și excluderea bazate pe normele culturale.⁷² Ceea ce este adevărat cu precădere în privința României unde prevalența HIV în rândul MSM este de 18%.⁷³

Folosind instrumente de estimare a costurilor ca în raportul respectiv (a se vedea explicația în secțiunea Metodologie de la pag. 82), Open For Business estimează că costurile economice ale HIV în urma dizabilității și salariilor nerealizate se situează în țările vizate la:

Costurile anuale pentru societate ale cazurilor de HIV în comunitatea LGBT+ datorită discriminării

Țara	Estimarea superioară	%PIB	Estimarea inferioară	%PIB
Ungaria	15.747.629.485 HUF (53.240.122 USD)	0,033%	5.249.209.730 HUF (17.746.707 USD)	0,011%
Polonia	5.076.724.882 PLN (1.371.561.423 USD)	0,230%	1.692.241.627 PLN (457.187.141 USD)	0,077%
România	16.215.380.177 RON (4.029.667.042 USD)	1,611%	5.405.126.724 RON (1.343.222.347 USD)	0,537%
Ucraina	28.220.036.340 UAH (1.013.248.925 USD)	0,659%	9.406.678.789 UAH (337.749.642 USD)	0,220%

Depresie

Excluderea și homofobia/transfobia internalizate sunt factori esențiali în privința ratelor mai ridicate de depresie în rândul persoanelor LGBT+, potrivit *Situation of LGBT+ Persons in Poland 2015-2016* (Situația persoanelor LGBT+ în Polonia).⁷⁴ Raportul remarcă și nivelul mai ridicat al depresiei în cazul persoanelor LGBT+ mai tinere, al celor mai puțin educate și al celor cu venituri mai scăzute. Open For Business a comparat datele din *EMIS 2017 MSM Survey* (Sondajul EMIS 2017 MSM)⁷⁵ cu cele din raportul OMS *WHO's Depression and Other Common Mental Disorders: Global Health Estimates*⁷⁶ (Depresie și ale afecțiuni mentale frecvente: estimări mondiale în domeniul sănătății) din 2015 și a identificat rate ale depresiei considerabil mai ridicate în cazul bărbaților care au relații sexuale cu bărbați. Tabelul de mai jos sugerează că costul depresiei LGBT+ datorită dizabilității și salariilor nerealizate poate fi considerabil.

Costurile anuale pentru societate ale cazurilor de depresie în comunitatea LGBT+ datorită discriminării

Țara	Estimarea superioară	%PIB	Estimarea inferioară	%PIB
Ungaria	503.451.803 HUF 1.702.087 USD	0,0010%	167.817.169 HUF (567.362 USD)	0,0003%
Polonia	14.912.713 PLN (4.028.917 USD)	0,0007%	4.970.903 PLN (1.342.972 USD)	0,0002%
România	28.396.627 RON (7.056.816 USD)	0,0028%	9.465.542 RON (2.352.272 USD)	0,0009%
Ucraina	87.259.146 UAH (3.133.066 USD)	0,0020%	29.086.372 UAH (1.044.355 USD)	0,0007%

Reputația națională

Legile și practicile discriminatorii afectează reputațiile pe care țările vizate le au în principalele țări din care provin investițiile și în consecință au fost pierdute finanțări.

Pe plan internațional au existat în ultimii ani câteva subiecte de știri despre acțiuni anti-LGBT+ din regiune care au câpătat multă popularitate:

- Mișcarea poloneză „Zone fără LGBT”, o mișcare care a început în 2019, urmărește să reducă la tăcere persoanele LGBT+ din peste 100 de orașe și regiuni care acoperă o treime din teritoriul țării.
- Adoptarea în Ungaria în mai 2020 a unei legi privind genul care le interzice persoanelor transgender să își schimbe certificatele de naștere pentru a le reflecta identitatea de gen.
- Reacția ostilă la apariția în septembrie 2020 a unei cărți pentru copii în Ungaria cu personaje mai diverse, mai incluzive și LGBT+ plasate în contexte contemporane.⁷⁷
- O lege de interzicere a adopțiilor de către persoane necăsătorite, inclusiv de cele din comunitatea LGBT+, adoptată în Ungaria în decembrie 2020.

Deși liderii politici din aceste țări probabil consideră că acestea sunt chestiuni interne, natura lor discriminatorie a atras atenția pe plan mondial. În fapt, eforturile țărilor vizate de a atrage investiții străine și lucrători din străinătate riscă să fie anulate de prejudiciile provocate de reacțiile negative la aceste practici discriminatorii, în special în țările care investesc în regiune.

Polonia: Dezaprobare la nivelul UE și în țările europene din care provin investițiile

Acțiunile Poloniei au declanșat o rezoluție adoptată cu largă majoritate de Parlamentul European în decembrie 2019, de condamnare a Zonelor fără LGBT+⁷⁸. Au determinat-o și pe președinta Comisiei Europene Ursula von der Leyen ca în discursul despre Starea Uniunii din septembrie 2020 să afirme „A fi tu însuși nu reprezintă ideologia ta. Este identitatea ta. Pe care nu ți-o poate lua nimeni. De aceea vreau să spun cât se poate de clar – zonele fără LGBT+ sunt zone lipsite de umanitate. Și nu își au deloc locul în uniunea noastră.”⁷⁹

Ecourile acestor acțiuni și reacții au avut un impact financiar direct. În februarie 2021 s-a anunțat că un grant acordat de SEE și Norvegia în valoare de 1,7 milioane EUR provinciei Podkarpackie din Polonia pentru promovarea patrimoniului cultural și natural al regiunii a fost anulat, deoarece se adresa unei zone așa-zis „fără LGBT”.⁸⁰

Candidaturile de înfrățire între orașe din UE depuse de șase orașe din Polonia care au adoptat hotărâri privind „zone fără LGBT” au fost respinse în iulie 2020, valoarea fondurilor neacordate fiind între 5.000 EUR și 25.000 EUR pentru fiecare dintre candidaturi.⁸¹ Relația orașului polonez Tuchow cu orașul francez Saint-Jean-de-Braye este un caz ilustrativ, iar primarul orașului Tuchow, care nu era favorabil hotărârii privind Zonele fără LGBT, i-a înțeles impactul. „Acest prejudiciu de imagine este incalculabil. Nu pierdem doar 18.000 EUR”, a declarat Magdalena Marszałek, primarul orașului Tuchow, televiziunii poloneze TVN24, adăugând că îi este teamă că partenerii internaționali ai orașului „nu vor lua orașul Tuchow în serios.”⁸² Și, deși guvernul polonez le-a rambursat orașelor pierderile de finanțare suferite,⁸³ prejudiciul de imagine s-a produs.

În plus, acordurile de înfrățire pe care orașele poloneze le aveau cu orașe din Germania, Franța și Olanda au încetat la inițiativa partenerilor din aceste țări (toate aceste țări sunt unii dintre principalii investitori în Polonia), practicile discriminatorii fiind motivul indicat de parteneri. Aceste decizii precum și discuțiile mediatice și publice din jurul lor nu contribuie la o imagine a Poloniei în lume ca fiind deschisă și incluzivă.

O analiză a acoperirii mediatică a legii maghiare de interzicere a adopțiilor de către persoanele din comunitatea LGBT+ relevă că majoritatea covârșitoare a reacțiilor în principalele țări care investesc în Ungaria este negativă.

O lege de interzicere a adopțiilor de către persoane necăsătorite, inclusiv de cele din comunitatea LGBT+, are și ea un impact similar în principalele țări care investesc în Ungaria. Legea, propusă în noiembrie 2020 (întâmplător în aceeași săptămână în care a fost lansată progresivă și incluzivă Strategie LGBTIQ a Uniunii Europene) și adoptată de Parlamentul maghiar în luna următoare, are ca efect interzicerea de facto a adopțiilor de către persoanele care au o relație de cuplu cu o persoană de același sex.

O analiză bazată pe cuvinte cheie realizată de Open For Business folosind instrumentul de monitorizare a presei Nexis NewsDesk⁸⁴ a relevat că în intervalul 9 noiembrie 2020 – 15 ianuarie 2021 au fost publicate aproape 250 de articole tipărite și online, care au fost consultate de peste 719 milioane de persoane (audiență dublă) în principalele șapte țări din care provin FDI făcute în Ungaria. A se vedea graficul de mai jos pentru ponderea fiecărei țări.

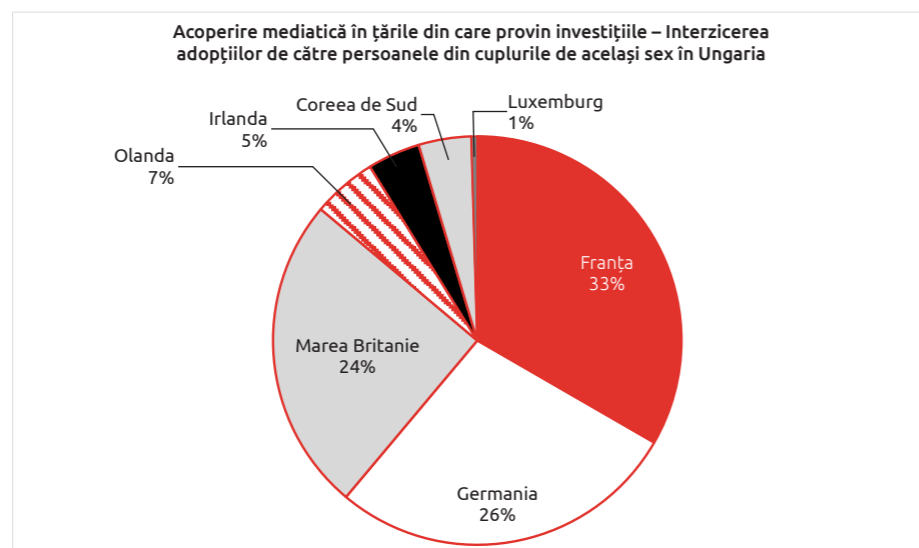


Figura 11 Procentul de articole cu privire la interzicerea adopțiilor de către persoanele din cupluri de același sex în Ungaria identificate în principalele șapte țări din care provin investițiile făcute în Ungaria

Printre publicațiile incluse în analiză se regăsesc vehicule mediatice bine cunoscute, cu audiențe mari, precum Der Spiegel în Germania; The Guardian, The Independent, The BBC și The Sun în Marea Britanie; Bloomberg și The New York Daily News în Statele Unite, precum și Yahoo și MSN News.

Continuarea analizei cu privire la conținut de această dată a arătat că *raportul dintre articolele cu puncte de vedere „negative” și cele cu opinii „pozitive” a fost de șase la unu*. În plus, majoritatea celor din spectrul pozitiv precum și cele considerate „neutre” au inclus un citat dintr-o declarație făcută de David Vig, directorul Amnesty International Ungaria, care a spus „*Aceasta este o zi neagră pentru comunitatea LGBTQ+ din Ungaria și o zi neagră pentru drepturile omului.*”⁸⁵

Reputația contează. Potrivit expertului în branding de țară Simon Anholt, „Indiferent de ceea ce vrea o țară să atragă (investitori, ajutoare, turiști, turism de afaceri, studenți, evenimente mari, cercetători, autori de cărți de călătorii și antreprenori pricepuți) sau să respingă (produse, servicii, politici, cultură și idei), aceasta se întâmplă în condiții dezavantajoase dacă imaginea țării este slabă sau negativă și în condiții avantajoase, dacă este puternică și pozitivă.”⁸⁶ Crearea unei percepții mondiale negative nu ajută respectivele țări să crească și să prospere.

Productivitatea națională

Discrepanțele salariale în cazul lucrătorilor LGBT+ diminuează productivitatea națională și antrenează costuri de până la 1 miliard USD pe an pentru economii.

Există din ce în ce mai multe dovezi legate de discrepanțele salariale în cazul persoanelor LGBT+. Potrivit explicațiilor avansate de Badgett, există mai mulți factori care contribuie la salariile mai scăzute și productivitatea nerealizată în comunitatea LGBT+, „...excluderea persoanelor LGBT din câmpul muncii din pricina stigmatizării se traduce în salarii mai mici, acces diminuat la locuri de muncă care să valorifice deplin capacitatea productivă individuală a persoanei LGBT, șomajul crescut în rândul persoanelor LGBT și condițiile de la locul de muncă care diminuează productivitatea persoanelor LGBT.”⁸⁷

Studii recente realizate în Europa Occidentală arată că angajații LGBT+ câștigă mai puțin decât persoane heterosexuale care ocupă posturi echivalente. Un studiu LinkedIn/YouGov a constatat că decalajul ar fi de 16% în Marea Britanie⁸⁸ iar un studiu german⁸⁹ a relevat că bărbații și femeile homosexuale câștigă în medie cu 12% mai puțin decât omologii heterosexuali. Pe baza unei estimări inferioare de 10% și a unei estimări superioare de 15%, în tabelul de mai jos sunt prezentate costurile salariilor nerealizate de persoanele LGBT+ în aceste țări. Datele arată că țările vizate au pierderi inutile de productivitate în cadrul unui segment important al populației.

Costul anual estimat al discrepanțelor salariale ale persoanelor LGBT+

Țara	Estimarea superioară (discrepanță salarială 15%)	% PIB	Estimarea inferioară (discrepanță salarială 10%)	% PIB
Ungaria	94.910.783.873 HUF (320.877.610 USD)	0,196%	63.273.855.718 HUF (213.918.406 USD)	0,131%
Polonia	4.377.799.091 PLN (1.182.735.029 USD)	0,199%	2.918.532.726 PLN (788.490.019 USD)	0,132%
România	1.416.381.982 RON (351.983.594 USD)	0,141%	944.254.653 RON (234.655.729 USD)	0,094%
Ucraina	8.965.100.689 UAH (321.894.647 USD)	0,209%	5.976.733.783 UAH (214.596.431 USD)	0,140%

Dezvoltarea economică națională

Țările cu politici LGBT+ incluzive asigură cetățenilor un standard de viață confortabil.

O analiză a corelațiilor a PIB pe cap de locuitor arată corelații strânse cu datele GBGR (48%) și GBTR (46%). În aceste grafice se observă mai multe țări care se detașează de la regulă, cum ar fi Emiratele Arabe Unite, în colțul din stânga sus al graficului, unde situația drepturilor LGBT este cea mai proastă, dar PIB-ul pe locuitor este ridicat. Pe de altă parte, Uruguay este în partea dreaptă jos, cu drepturi LGBT+ puternice, dar venituri scăzute.

Ceea ce reiese de aici este că persoanele care trăiesc în țări care susțin incluziunea persoanelor LGBT+ au în general un nivel de trai mai ridicat. **În fapt, o analiză de regresie a datelor arată că o creștere cu 10% a scorului GBGR se corelează cu o creștere cu 3.693 USD a PIB-ului pe cap de locuitor*.** Din nou, se demonstrează că există oportunități excepționale ca politicile în materia drepturilor omului să susțină prosperitatea economiilor.

*fără rol semnificativ pentru alte variabile

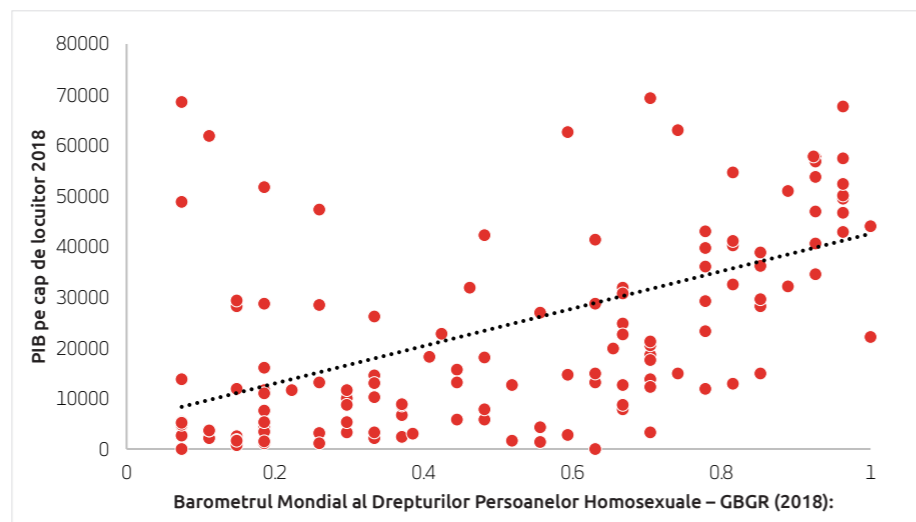


Figura 12 Garanții pentru drepturile omului aplicate persoanelor homosexuale (pe axa x) vs. PIB pe cap de locuitor

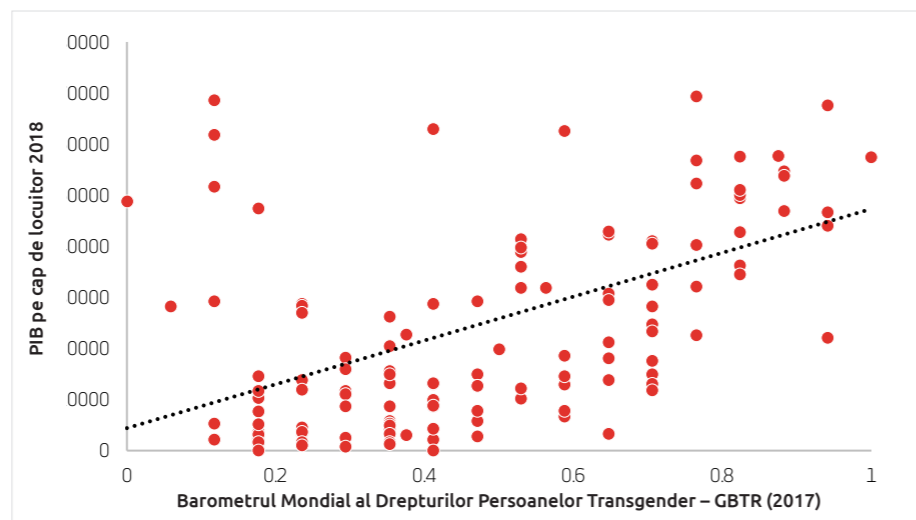


Figura 13 Garanții pentru drepturile omului aplicate persoanelor transgender (pe axa x) vs. PIB pe cap de locuitor

Performanța afacerilor

Performanța afacerilor

Performanța financiară mai robustă decurge din capacitatea sporită a companiilor incluzive cu persoanele LGBT+ de a atrage și păstra competențe, de a inova, de a-și fideliza clienții și de a construi mărci puternice. Datele arată că acest lucru este valabil atât pe plan mondial, cât și cu privire la companiile care activează în regiunea ECE. Legătura dintre performanța afacerilor și incluziunea persoanelor LGBT+ nu este limitată la anumite sectoare: se manifestă în întregul univers al afacerilor. Companiile cu cele mai bune performanțe cu privire la care au fost colectate date provin din toate sectoarele, inclusiv firme de avocatură, bănci, producție, tehnologie și transport.

*„În organizațiile mature, managementul diversității nu numai că contribuie la creșterea nivelului de integrare și implicare a angajaților, dar influențează toate activitățile companiei, produsele și serviciile sale și îi sporește capacitatea de inovare. Contribuie și la îmbunătățirea imaginii și reputației companiei, ceea ce se traduce la rândul său într-o mai bună cooperare cu partenerii de afaceri și în decizii de cumpărare din partea clienților.”*⁹⁰

Marzena Strzelczak, Responsible Business Forum, Polonia

Nu numai firmele mari care sunt în avangarda incluziunii – studiile de caz din această secțiune includ companii mai mici care au avut beneficii financiare de pe urma eforturilor consistente pe care le-au făcut pentru a crea echipe diverse.

Înțelegerea perspectivelor de afaceri în regiunea ECE

Open For Business a realizat un sondaj aprofundat în rândul specialiștilor în resurse umane reprezentând aproximativ 200 de companii din regiune pentru a înțelege situația actuală a incluziunii persoanelor LGBT+ la locul de muncă. Detaliile legate de sondaj pot fi consultate la pagina 65. Unele dintre constatările ilustrative sunt:

- 57% din companii declară că sunt implicate sau foarte implicate în acțiuni menite să ducă la constituirea unei forțe de muncă diverse și incluzive.
- Companiile înțeleg principalele beneficii care decurg din existența unei forțe de muncă diverse și incluzive; peste jumătate din ele apreciază că este „extrem de” și „foarte” important să atragă și păstreze angajații competenți, să își întărească imaginea de marcă, să motiveze mai mult angajații diverși și să facă astfel încât compania să fie mai inovatoare.

Atragerea și păstrarea competențelor

Performanța afacerilor este amplificată de politicile de diversitate și incluziune care au ecouri în toate aspectele ce țin de activitățile companiei.

Angajarea tinerilor cu potențial este vitală pentru companiile în creștere. Angajatorii din Europa Centrală și de Est se confruntă cu o dublă provocare în atragerea tinerilor cu potențial: trebuie să concureze cu alți angajatori locali, dar și să încerce să îi convingă pe cei care au în vedere mutarea în Europa Occidentală sau în alte locuri care oferă salarii mai mari și medii mai diverse.⁹¹ Un mediu de lucru divers și primitor poate constitui un avantaj competitiv în cazul unor astfel de angajări.

Managementul multi-generațional al echipelor este un imperativ, potrivit raportului Young on the Labor Market (Tânăr pe piața muncii) realizat de Responsible Business Forum⁹². Aceste aspecte sunt detaliate într-un raport al Deloitte Polonia, care aduce argumente în favoarea acceptării diferențelor dintre angajați:

„Fiind conștiente de diferențele dintre angajați în ceea ce privește trăsăturile de caracter, opinii și valori, companiile vor reuși să constituie echipe formate din personalități diferite pentru a-și valorifica deplin abilitățile unice și, pe de altă parte, pentru a le ajuta să își adapteze mai bine activitățile misiunii organizației și să găsească direcția în care vor să își dezvolte carierele.”⁹³

Companiile din România își dau seama de beneficiile aplicării practicilor de D&I recrutării, selecției și promovării angajaților. Potrivit unui sondaj realizat în rândul a 77 de antreprenori, manageri și specialiști HR responsabili de D&I, 69% dintre aceștia au politici de recrutare care includ politici de incluziune.⁹⁴

În mod similar, sondajul CEE Regional Survey of Human Resources Professionals (Sondaj regional în rândul profesioniștilor de resurse umane din ECE) (a se vedea detalii la pag. 64) realizat de Open For Business a relevat și el că 57% din respondenți consideră că o forță de muncă diversă și incluzivă este extrem de sau foarte importantă pentru atragerea și păstrarea angajaților competenți.

Inovarea

Interesul pentru inovare îmbunătățește performanța țărilor și a companiilor care activează acolo. Această secțiune examinează inovarea la nivel macro în cele patru țări vizate și într-un context mondial mai larg. Relatări despre companii din cele patru țări vizate de raport care recunosc legătura dintre incluziunea persoanelor LGBT+ și performanța mai bună a afacerilor sunt prezentate la pag. 70.

Există o corelare strânsă între inovare și drepturile persoanelor LGBT+, iar companiile caracterizate de diversitate LGBT+ au rezultate mai bune în materie de inovare decât concurenții lor.

Această analiză dovedește o legătură foarte strânsă între Indicele global al inovației (GII) întocmit de Organizația Internațională a Proprietății Intelectuale (WIPO) și datele GBGR (67%) și datele GBTR (67%).

Țările din regiunea ECE investesc mult în inițiative axate pe inovare cum este Zala Zone⁹⁵ în Ungaria, the StartUp Hub⁹⁶ în Polonia, proiectul Extreme Light Nuclear Physics Project (Infrastructura luminii extreme – Fizică Nucleară)⁹⁷ în România și Unit City⁹⁸ în Ucraina. Analiza noastră arată că incluziunea persoanelor LGBT+ poate contribui la dezvoltarea acestor inițiative și la atragerea competențelor necesare pentru reușita lor.

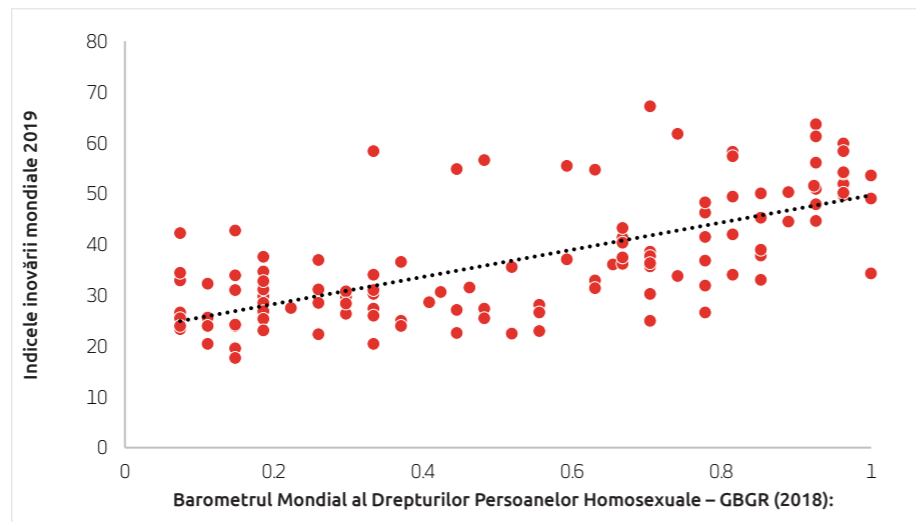


Figura 14 Garanții pentru drepturile omului aplicate persoanelor homosexuale (pe axa x) vs. locul în clasamentul inovării (pe axa y)

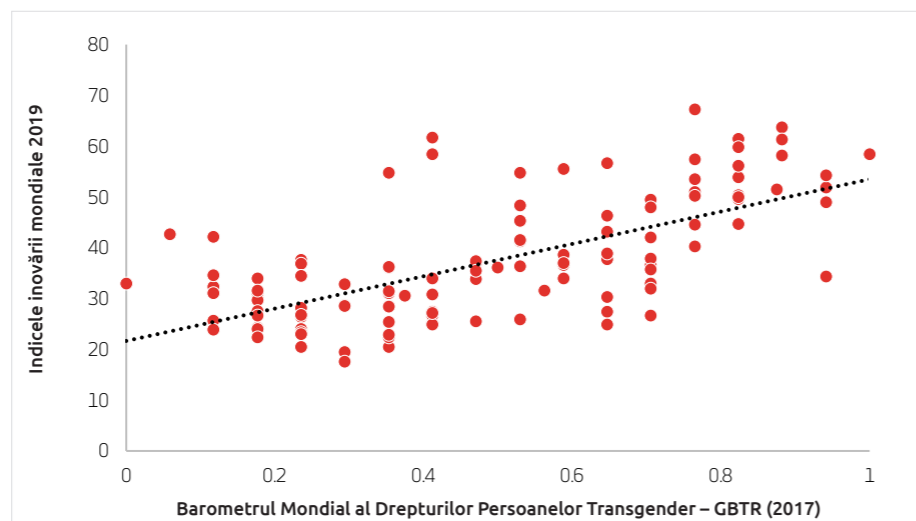


Figura 15 Garanții pentru drepturile omului aplicate persoanelor transgender (pe axa x) vs. locul în clasamentul inovării (pe axa y)

Puterea de cumpărare a persoanelor LGBT+

Pe plan mondial, puterea de cumpărare a persoanelor LGBT+ este echivalentă cu PIB-ul Germaniei. Iar pe plan local se apreciază că ar reprezenta aproximativ 5% din PIB-ul național. Țările din ECE ar avea de câștigat dacă ar deveni mai deschise și mai primitoare cu turiștii LGBT+ și lucrătorii calificați din străinătate, precum și cu persoanele LGBT+ care locuiesc acolo.

Țările incluzive cu persoanele LGBT+ sunt mai bine poziționate pentru a profita de puterea de cumpărare ridicată, crescândă și de nivel mondial a consumatorilor LGBT+. Raportul *Strengthening the Economic Case* (Consolidarea argumentului economic) realizat de Open For Business în 2018 face trimitere la mai multe rapoarte legate de puterea de cumpărare a acestora. În fapt, așa cum reiese clar din graficul de mai jos, comunitatea LGBT+ mondială reprezintă o economie de 3,9 trilioane USD, mai mare decât economia Germaniei.

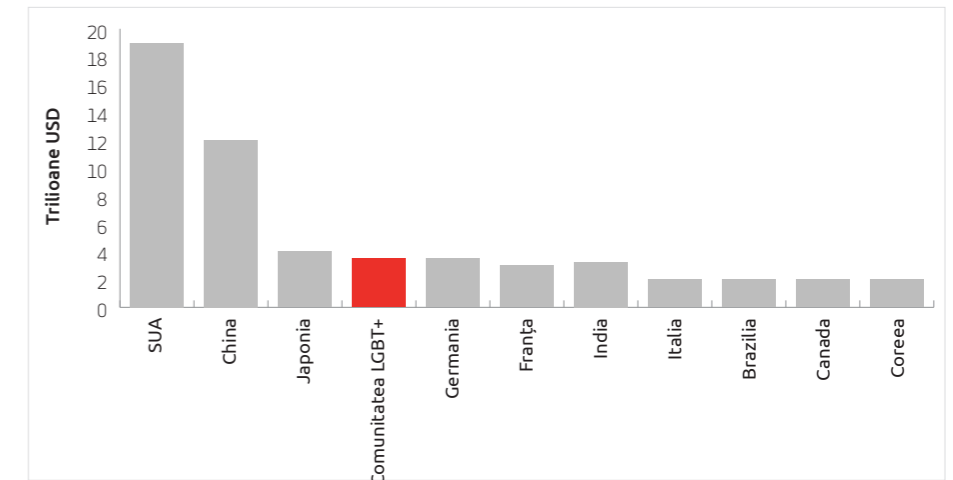


Figura 16 Puterea de cumpărare a persoanelor LGBT+ raportată la PIB în țările selectate

Folosind estimări LGBT Capital cu privire la puterea de cumpărare a persoanelor LGBT+ într-o serie de țări (estimarea pentru comunitatea LGBT mondială este de 3,7 trilioane USD) alături de date de la Banca Mondială, Credit Suisse a evidențiat puterea de cumpărare a comunității LGBT+ mondiale. În Figura 16: puterea de cumpărare a comunității mondiale LGBT+ este superioară PIB-ului Germaniei, Marii Britanii, Indiei sau Braziliei.⁹⁹

Regional, în toate cele patru țări vizate de raport, se estimează că puterea de cumpărare a persoanelor LGBT+ în 2019 a reprezentat aproape 5% din PIB-ul acestora¹⁰⁰:

Ungaria	Polonia
2,7 trilioane HUF (9 miliarde USD)	107,3 miliarde PLN (29 miliarde USD)
România	Ucraina
52,3 miliarde RON (13 miliarde USD)	223,2 miliarde UAH (8 miliarde USD)

Decât să riște pierderea acestor consumatori ca urmare a migrației provocate de discriminare, guvernele și companiile pot face eforturi pentru a deveni mai diverse și mai incluzive.

Performanța financiară

Pe plan mondial și în regiunea ECE, companiile preocupate de situația persoanelor LGBT+ au performanțe mai bune decât concurenții lor.

Pe plan mondial, companiile preocupate de situația persoanelor LGBT+ au performanțe mai bune decât companiile care o ignoră. O analiză a indicelui său LGBT-350 Index realizată de Credit Suisse arată că companiile cu manageri superiori care sunt în mod declarat lesbiene, homosexuali, bisexuali sau transgender și/sau companiile nominalizate ca angajatori incluzivi cu persoanele LGBT+ în comparație cu cele care nu au aceste calificări din partea Indicelui MSCI All Country World Index au avut o rentabilitate de 9,1% începând din anul 2010. Aceasta este o performanță cu 378 de puncte de bază pe an mai mare decât a companiilor care nu au pus în practică inițiative favorabile persoanelor LGBT+.¹⁰¹ Date din cadrul unei ediții anterioare a indicelui LGBT-275 Index al Credit Suisse ilustrează cu claritate acest aspect în graficul de mai jos.¹⁰² Mesajul e simplu: merită, la propriu, să fii incluziv.

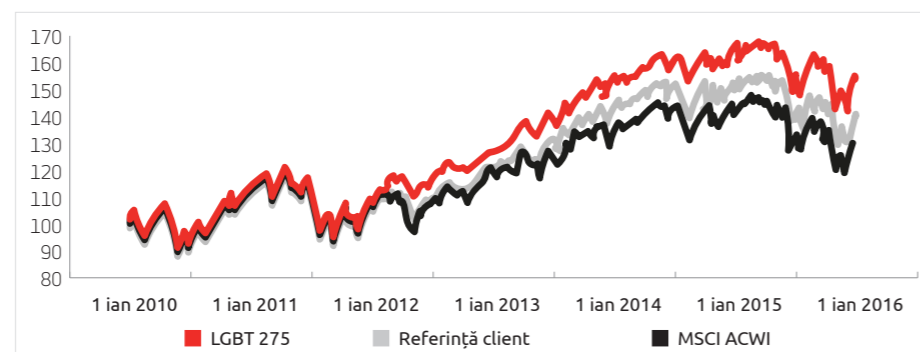
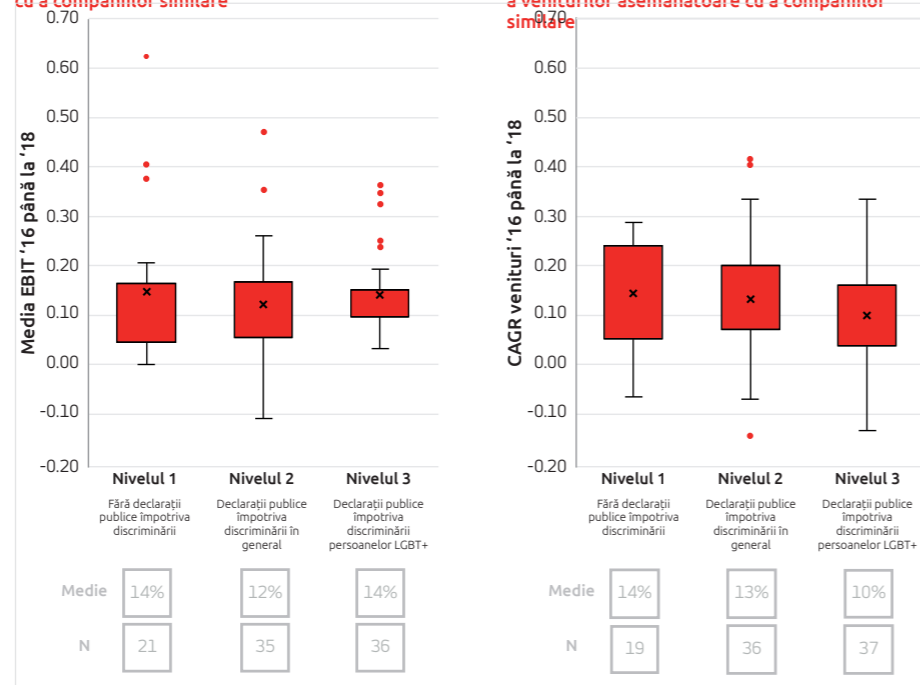


Figura 17 Performanța prețului acțiunilor în grupul LGBT 275 vs. MSCI All Country World Index și referință client

Raportul *New Global Champions Report* (Noi campioni mondiali) al Open For Business conține și o analiză a companiilor cu cea mai rapidă creștere de pe piețele emergente care, potrivit graficului de mai jos, arată că companiile care promovează deschis incluziunea persoanelor LGBT+ nu au suferit niciun impact negativ evident asupra creșterii veniturilor sau a comunităților LGBT+.¹⁰³

Companiile caracterizate de incluziunea persoanelor LGBT+ din eșantion au o marjă EBIT asemănătoare cu a companiilor similare



Graficul 18 – Regresie multivariabilă – arată că firmele din categoria 1 (care au făcut declarații publice împotriva discriminării LGBT+) nu sunt expuse unui impact negativ vizibil asupra creșterii veniturilor și marjelor EBIT.

La nivel local, Open For Business a realizat o cercetare preliminară, pornind de la indicii existenți, pentru companiile cotate la Bursa de valori de la Varșovia. Majoritatea lor nu sunt companii multinaționale cu tradiție puternică în susținerea incluziunii persoanelor LGBT+.

Analiza a comparat politicile incluzive LGBT+, așa cum sunt ele promovate public de către companii, în cazul primelor 10 companii clasate conform indicelui WIG-ESG (lichidități – governanță etico-socială), 60 dintre cele mai mari și mai lichide titluri de pe bursă cărora le sunt atribuite scoruri ESG conform tipului de analiză ESG a firmei din Amsterdam Sustainalytics, cu politicile primelor 10 companii din clasamentul generic WIG-20 Index, care nu include indicatori sociali.

În mod deloc surprinzător, companiile din clasamentul WIG-ESG au o atitudine mult mai favorabilă față de angajații LGBT+ decât cele din clasamentul WIG-20.

- Toate companiile WIG-ESG aveau cel puțin o declarație publică despre non-discriminare. Trei aveau declarații de non-discriminare indiferent de orientarea sexuală, patru aveau declarații de oportunități egale indiferent de orientarea sexuală, iar una mergea chiar mai departe, propunând o echipă internă de diversitate dedicată subiectelor LGBT+.

Companiile din clasamentul WIG-20 erau, în general, mai puțin favorabile salariaților LGBT+, cel puțin conform declarațiilor publice.

- Două nu furnizau nicio informație despre politicile lor de incluziune, cinci aveau declarații despre non-discriminare și/sau erau semnatare ale Cartei diversității poloneze, două aveau declarații de non-discriminare indiferent de orientarea sexuală, iar una avea o politică de diversitate disponibilă public, deși nu făcea referire la subiectele LGBT.

Setul de date este relativ mic, iar indicii WIG-ESG are doar puțin peste un an.

Performanța sa a fost afectată de către pandemie, precum și cea a bursei de valori per ansamblu. Totuși, analize desfășurate la nivel mondial arată că firmele cotate cu indici similari, pe termen lung, au o performanță mai bună decât piața. Concluzia este că atunci când companiile doresc să atingă niveluri mai ridicate de standarde sociale, creează automat un mediu mai primitor și mai incluziv pentru angajații LGBT+, mediu pe care toate companiile îl pot replica.

Studii de caz

Companii mai mari sau mai mici, multinaționale sau locale din regiune admit că mai multă atenție dedicată incluziunii și diversității duce la inovații mai importante și la prosperitate. Următoarele patru studii de caz arată cum aceste companii practică astfel de politici și prosperă.

Ungaria: Prezi	57
Polonia: Monterail	58
România: Accenture	59
Ucraina: LUSH	60

A face diversitatea personală și replicabilă în Ungaria



Peter Arvai, Președinte Executiv al Prezi și Președinte al Consiliului de Administrație al We Are Open

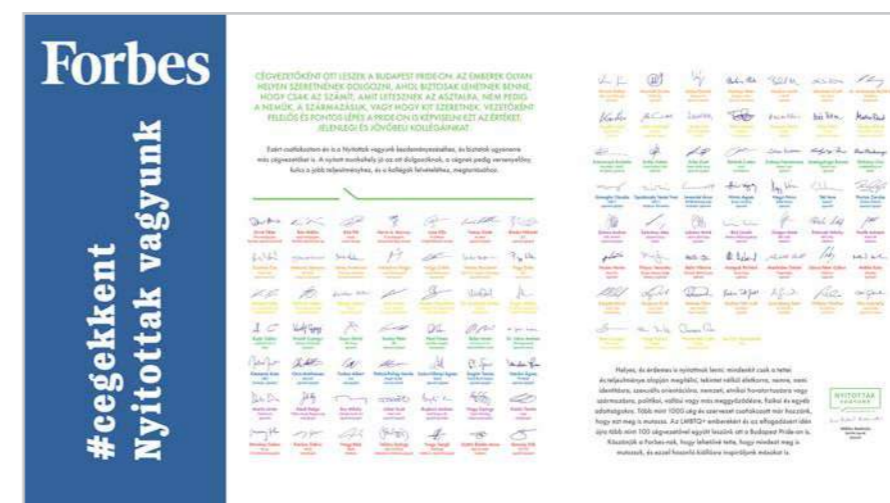
Fiul unor imigranți maghiari în Suedia, Peter Arvai a crescut știind că este gay în acea societate incluzivă, dar că persoanele gay pe care le vedea în media nu acopereau un spectru larg de profesii sau de roluri în societate. „Unul era coafor, altul prezentator de televiziune, iar al treilea o celebritate care murit de SIDA.”¹⁰⁴ Îi era greu să-și imagineze că poți fi gay, dar și în mediul de afaceri în același timp. În ciuda faptului că nu a avut „posibilitatea de a avea modele”, după cum o numește Arvai, a devenit primul CEO declarat LGBT+ din Ungaria și, probabil, din Europa Centrală. După ce a avut el însuși experiența unui drum dificil spre succes, Arvai încearcă să crească diversitatea în companiile din regiune cât mai mult posibil.

Fondată în 2008, împreună cu doi parteneri de afaceri heterosexuali, compania Prezi are în prezent 300 de angajați în patru țări, iar softul său reprezentativ de prezentări a creat cea mai mare bibliotecă de prezentări online. Arvai și-a dat seama de la începuturile companiei că simțea nevoia să se știe de către colegi că partenerul său de viață este un bărbat, iar de atunci a încercat să le facă viața mai ușoară și mai confortabilă persoanelor LGBT+ și tuturor pe care-i angajează, inclusiv femei sau persoane de etnie romă sau de alte etnii minoritare.

Birourile Prezi din Budapesta se mândresc că acolo au lucrat angajați din 36 de țări, poate nimic surprinzător pentru orașe precum Londra sau New York, dar neobișnuit pentru Ungaria. Arată că firmele deschise și incluzive pot atrage lucrători foarte competenți în țările respective. După cum spune Arvai: „cu cât sunt mai diverse echipele, cu atât mai creativi putem deveni și, astfel, produce lucruri mai bune... cercetările arată că echipele diverse au rezultate mai bune și se poate vedea acest lucru mult prea bine.”¹⁰⁵ Admite că multe companii maghiare și din regiune pierd talente în favoarea țărilor din Europa Occidentală, de aceea percepe politicile sale de incluziune ca pe un instrument pentru a atrage și reține și cele mai bune talente locale.

Convins că nu este singurul lider din mediul de afaceri care să prețuiască valorile diversității și incluziunii, Arvai, împreună cu biroul din Budapesta al Google și Espell, o companie locală de traduceri, au fondat We Are Open în 2013. O pagină web și un comunicat de presă despre convingerile lor referitoare la diversitate și incluziune au făcut ca 450 de companii să li se alăture într-un an de zile. În prezent, peste 1.100 de organizații membre, care în total au peste 100.000 de angajați, sunt afiliate la We Are Open. Întrucât companiile maghiare își desfășoară activitatea într-un mediu destul de conservator, Arvai crede că: „Este incredibil de important ca firmele să creeze un mediu de lucru sigur și primitor pentru toți angajații.”¹⁰⁶

Din punct de vedere economic, Arvai spune că sunt puține companiile mari „crescute acasă” în Ungaria. De aceea, companiile străine au o influență destul de mare asupra practicilor din mediul de afaceri și condițiilor de muncă pentru angajații locali. Totuși, acest mesaj adresat celorlalte companii nu este doar de ordin economic, ci și moral. Arvai admite că majoritatea maghiarilor au un membru de familie, un prieten sau o cunoștință LGBT+ căreia îi este teamă să se declare ca atare din cauză că nu se simte în siguranță. Un moment de cotitură important este sprijinirea acestor persoane pentru ca ele să se simtă confortabil la locul de muncă și astfel, drepturile persoanelor LGBT+ să ajungă la nivelul standardelor occidentale.



We Are Open 2019: Directorii Generali pentru campania Pride angajându-se pentru incluziunea persoanelor LGBT+ la locul de muncă

Să vorbești ca un aliat în Polonia



Bartosz Rega, Co-fondator, Monterail

Bartosz Rega, co-fondator al Monterail, o companie de dezvoltare web din Wrocław, cu peste 100 de angajați și profit de peste 4 milioane de euro, își exprimă îngrijorarea cu privire la mediul politic din Polonia pentru persoanele LGBT+. Dacă acesta rămâne neschimbat, „cine va mai dori să rămână în această țară? Impactul va fi că vom pierde foarte mulți oameni... Imaginea noastră de companie se bazează pe ce facem, și vrem să fim percepuți drept progresiști și incluzivi.”¹⁰⁷

Fiind un antreprenor care construiește acel tip de companie inovatoare de care Polonia are nevoie pentru a-și atinge obiectivele economice, Rega crede că clienții Monterail, majoritatea din străinătate, sunt interesați să lucreze cu firme care au valori similare și care se angajează să susțină diversitatea.

De la înființarea sa în 2010, Monterail nu a avut o strategie de responsabilitate socială precum marile companii multinaționale, dar are o fibră etică puternică și sprijină subiectele sociale și cele legate de incluziune. A inclus o clauză

de nediscriminare pe criterii de gen, orientare sexuală și credințe religioase în anunțurile sale de posturi vacante. „Ne-am dorit mereu să fim o companie deschisă și incluzivă”, spune Rega, „deși, în urmă cu ceva vreme, nu i se spunea incluziune, iar termenii de diversitate și incluziune nu erau atât de întâlniți ca în prezent.”¹⁰⁸ Una dintre primele acțiuni a fost demararea unui program, în 2015, prin care fetelor de liceu li se prezentau joburile din sectorul tehnologic.

Deși nu a făcut niciodată politică în companie, Bartosz simte că atacurile împotriva persoanelor LGBT+ din Polonia de către mișcarea „zonelor libere de ideologia LGBT”, precum și retorica plină de ură a politicienilor împotriva comunității înaintea alegerilor din 2020 au depășit limitele permise. De aceea, compania a decis să acționeze. După discuții cu organizația LGBT+ Kampania Przeciw Homofobii (KPH) din Varșovia, Rega a hotărât să ia poziții prin intermediul rețelelor sociale pentru a arăta solidaritatea companiei cu membrii comunității LGBT. (A se vedea postarea Facebook de mai jos)

Această acțiune a atras rapid atenția celor aflați în căutarea unui loc de muncă care au apreciat că Monterail ia poziție și prezintă compania drept un loc de muncă sigur pentru angajații LGBT+, crede Marta Dziergwa, Directoarea de Resurse Umane a Monterail. Apoi, Monterail a decis să organizeze mai multe formări interne pe subiect și să-și actualizeze website-ul, făcând angajamentul pentru diversitate mai vizibil.

„Suntem, poate, o companie relativ mică, privată, dar aceasta ne permite să acționăm mai curajos, mai agil pe teme precum cele de diversitate și altele unde Monterail și alte companii poloneze trebuie să reușească.”¹⁰⁹

Diversity and inclusion in practice

HOW WE DO IT AT MONTERAIL?



We are a company where words like diversity and inclusion are not just buzzwords. We want everyone in our company to be treated with the same respect, kindness, and patience; no matter who they are, where they come from, or what they believe in. This statement aims to support a community of inclusion at Monterail. Where our co-workers feel included and accepted. To feel free to share their opinions with others, inspire, and give feedback, no matter their:

- Background
- Family status
- Gender
- Marital status
- Sexual orientation
- Native language
- Age
- Race/ethnicity
- National origin
- Socioeconomic status
- Religion
- Beliefs
- Role or seniority



Să aduci un angajament mondial în favoarea diversității persoanelor LGBT+ în România

Accenture România

Recunoscută de către numeroase organizații la nivel mondial drept lider pentru incluziunea persoanelor LGBT+¹¹⁰, Accenture este o companie care adoptă pe deplin diversitatea și incluziunea în România. Gina Sotir și Ella Davis, responsabilă pentru Incluziune și Diversitate și, respectiv, responsabilă Pride de la Accenture România cred că este nevoie de echipe și programe specifice pentru a reuși și pentru a se asigura că toți angajații se simt bine primiți în companie.¹¹¹

Să începi de sus, să-i ascuți pe toți

Programele de formare și educare sunt baza activităților de incluziune la Accenture. Un nou program de mentorat Pride are drept scop sensibilizarea managementului la subiectele LGBT+ la locul de muncă. E important și să-i ascuți pe toți angajații, în special pe mileniali, care sunt tot mai numeroși în cadrul personalului, și care vor un loc de muncă mai tolerant, spune Sotir¹¹². Punând cap la cap toate acestea sub strategia globală, Accenture România și-a dezvoltat programul local

Parteneriatul cu organizațiile LGBT+

Parteneriatul cu Asociația ACCEPT, cea mai mare organizație LGBT+ din România, organizatoarea Bucharest Pride, a ajutat Accenture să-și îmbunătățească sesiunile de formare. Invitând, în cadrul unei sesiuni, un activist trans din organizație să le vorbească despre experiențele sale acest lucru „a avut impactul a 10 sesiuni de formare”, spune Davis.¹¹³ Accenture urmărește Carta Diversității din România și activitatea recent înființatei Camerei de Comerț pentru Diversitate din România pentru a fi la curent cu cele mai noi programe și politici.

Beneficii egale pentru angajații LGBT+

Accenture România admite că cea mai bună manieră de a sprijini angajații LGBT+ pentru ca aceștia să se simtă împliniți la locul de muncă este să le ofere beneficii egale. În prezent, acoperă servicii medicale și stomatologice, costurile pentru grădiniță ale cuplurilor de facto care au copii, și oferă concediu plătit pentru evenimente familiale atât în cazul cuplurilor de același sex, cât și pentru cele de sex opus. Trebuie menționat că România nu are legislație care să permită parteneriatele de același sex.

Advocacy pentru parteneriatele de același sex

Accenture nu s-a ferit să ia poziții publice referitoare la politicile și convingerile care corespund valorilor sale. La invitația Asociației ACCEPT, Accenture a semnat în 2019 o petiție națională pentru legalizarea parteneriatelor de același sex. După cum menționăm în studiul de caz irlandez (p. 28), acest tip de advocacy este posibil doar după ce companiile adoptă pe deplin politicile și practicile de diversitate și incluziune. Sotir este încântată că Accenture sprijină acțiunile de diversitate și incluziune din țară.

Cu o rețea Pride importantă care include angajații LGBT+ și susținătorii, înființată oficial în 2017, cu o abordare de sus în jos/de jos în sus a diversității și incluziunii și cu sprijin activ pentru programele și proiectele LGBT+, Accenture este un model pentru celelalte companii din România. În ciuda faptului că este o companie progresistă într-o țară conservatoare, Sotir arată că nu au fost reacții negative nici intern, nici extern la adresa politicilor Accenture. De fapt, conform raportului Accenture *Valoarea ascunsă a creatorilor de cultură*¹¹⁴, „când liderii le permit oamenilor să fie ei înșiși, acest lucru aduce beneficii financiare companiei.”



Grupul Pride Accenture România la Bucharest Pride în 2019

Un distribuitor în Ucraina unde toți angajații și cumpărătorii sunt bineveniți



Olena Surhai, Directoare adjunctă, LUSH Ucraina

A fost un proces ușor acela de a aduce în Ucraina diversitatea și incluziunea în politica de angajare a distribuitorului de produse cosmetice LUSH, atunci când au înființat primul magazin, în 2007, spune Olena Surhai. „Urmăm politica globală a LUSH – toată lumea este binevenită. La angajare, nu întrebăm despre orientarea sexuală. Toată lumea este binevenită indiferent de orientare sexuală, rasă, religie, etc. Ținem cont de competențele lor profesionale. Acestea sunt importante. Diversitatea ne ajută să obținem rezultate mai bune. Știu că persoanele LGBT+ sunt în largul lor lucrând pentru noi în Ucraina.”¹¹⁵

Rezultatele confirmă afirmațiile lui Surhai. De la un magazin în 2007, LUSH are în prezent 14, un magazin online, 120 de angajați și planuri să se dezvolte în continuare. Este și campionul anual al Indicelui de egalitate din firmele ucrainene¹¹⁶ pentru incluziunea persoanelor LGBT+, ceea ce, crede Surhai, îi diferențiază de ceilalți distribuitori.

Atitudinea tolerantă a LUSH nu a avut vreun impact negativ asupra clienților. „Clienții noștri sunt în principal neutri sau reacționează pozitiv la atitudinea noastră față de incluziune. Ucrainenii sunt mai toleranți acum decât erau în urmă cu 10 ani.”¹¹⁷

Diversitatea angajaților este una din cheile de succes ale LUSH. „Printre angajații noștri avem persoane cu dizabilități, refugiați interni din Crimeea și Donbas, reprezentanți ai comunității LGBT și persoane de religii diferite. Fără o politică de egalitate la recrutare, poți ușor să pierzi oameni talentați cu potențial de aduce mai mult profit afacerii.”¹¹⁸

Dincolo de o dorință de ordin practic pentru o experiență de cumpărături mai sigură pentru toți clienții, care presupune o accesibilitate mai mare a persoanelor cu dizabilități în mall-uri, Surhai speră ca firmele ucrainene să adopte politici de diversitate și incluziune pentru persoanele LGBT+. După cum remarcă ea „ar putea pierde potențiali angajați talentați și loiali.”¹¹⁹

Sondaj regional în rândul profesioniștilor de resurse umane

Sondaj regional în rândul profesioniștilor de resurse umane

Conform sondajului Open For Business realizat în rândul profesioniștilor de resurse umane din patru țări, companiile din regiune se angajează pentru diversitate și incluziune și înțeleg beneficiile economice ale unei incluziuni mai largi.

Context

Open For Business a comandat un sondaj regional în rândul profesioniștilor de resurse umane pentru a le înțelege atitudinile, practicile și aspirațiile vizavi de o angajare mai largă a persoanelor LGBT+ și a reprezentanților altor minorități. În calitate de gardieni ai dezvoltării de talente, acești angajați sunt adesea în linia întâi a politicilor de diversitate și incluziune a companiilor, iar contribuția lor la creșterea incluziunii este critică.

Metodologie

Sondajul a fost realizat în rândul angajaților din firme cu experiență de trei sau mai mulți ani și care sunt responsabili de sau fac parte dintr-o echipă care face politici de recrutare și dezvoltare a personalului în companii cu 50 sau mai mulți angajați. S-a desfășurat de pe 9 noiembrie până pe 7 decembrie 2020 în cele patru țări țintă.

Pe lângă cei recrutați pentru a fi intervievați de către Info Sapiens, o companie specializată în cercetări de piață din Kiev, și de către partenerii lor locali din celelalte țări, sondajul a fost diseminat și de Open For Business către rețeaua din cele patru țări. În total, s-au realizat online 190 de interviuri complete. Pentru mai multe detalii, a se vedea raportul tehnic din anexa de la pag. 80. În vederea realizării acestui raport, datele s-au analizat de manieră agregată.

Principalele constatări și implicații

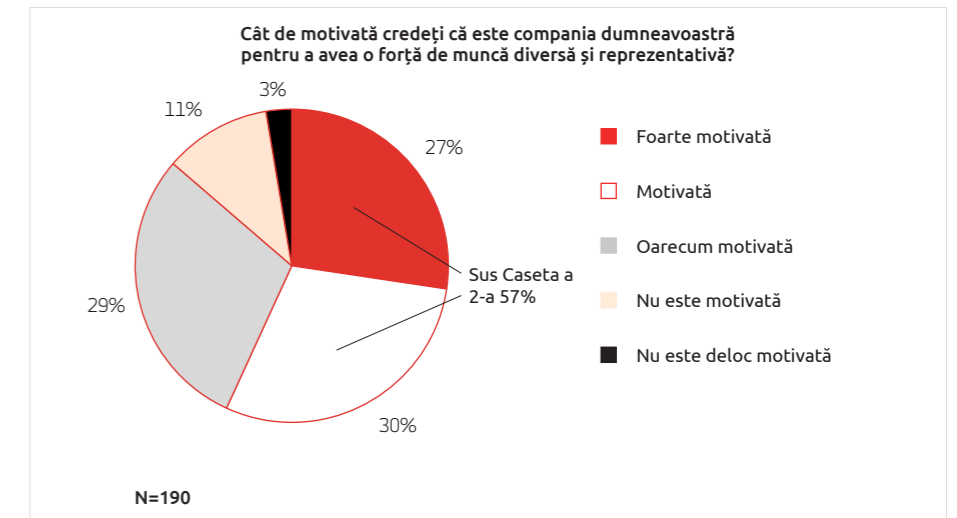
Majoritatea companiilor din regiune își iau angajamente serioase și foarte serioase pentru a avea o forță de muncă diversă și incluzivă, reprezentativă pentru toate grupurile din societate. Aproape o treime cred că au angajamente mai serioase decât erau în urmă cu doi sau trei ani, iar una din patru crede că este mai avansată decât tendința de incluziune din țara respectivă.

Este o constatare încurajatoare întrucât inițiativele de dezvoltare a diversității și incluziunii din regiune sunt în urma celor din țările occidentale. Celor care au declarat că firmele lor și-au luat angajamente mai multe sau mai puține (n=62) li s-a adresat apoi o întrebare deschisă referitoare la ce s-a schimbat în acest timp.

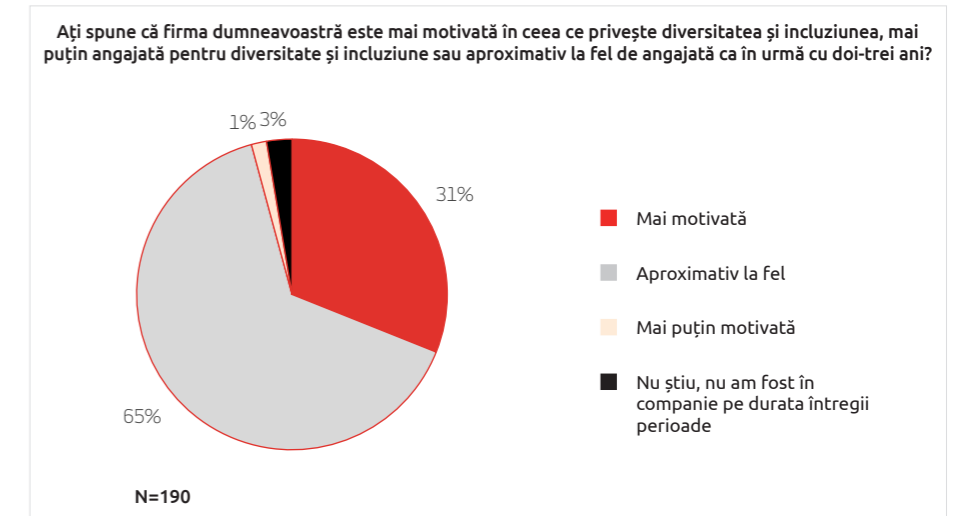
În general, respondenții au explicat că ideea de diversitate și incluziune, adesea parte din strategia de responsabilitate a firmei, a devenit practică în companie. Mulți au menționat că se concentrează pe o egalitate mai mare de gen. Doar câțiva au menționat incluziunea persoanelor LGBT+. Mai jos, câteva citate directe:

- „O mai mare acceptare a minorităților naționale, o toleranță mai mare pentru persoanele cu dizabilități, femei în poziții de management.”
- „Mentalitatea s-a schimbat, a intrat o nouă generație pe piață și, odată cu ea, trebuie să vină o nouă perspectivă.”
- „Dacă în trecut de implementarea acestui principiu în viața zilnică erau responsabili profesioniștii din resurse umane, acum el este gestionat de responsabilul cu diversitatea și incluziunea, care cooperează cu alte structuri din cadrul organizației și din exteriorul firmei pentru a crea un mediu de lucru mai incluziv.”
- „S-a produs o schimbare, pentru includerea unui spectru divers mai larg, printre care și comunitatea LGBT+.”
- „Diversitatea este oficial parte din strategia de responsabilitate socială a companiei și este inclusă în strategia de business.”

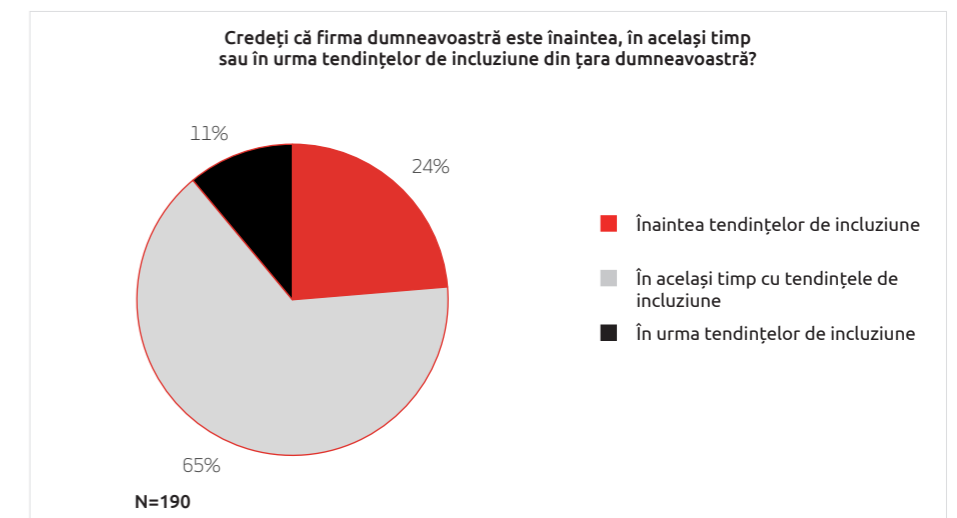
Implicații: Companiile din regiune adoptă diversitatea și o introduc în cultura companiei, de multe ori în contrast cu mediul politic și cultural din țările respective care nu este atât de deschis și tolerant.



Graficul 19 Nivelul de angajament pentru a avea o forță de muncă diversă și reprezentativă

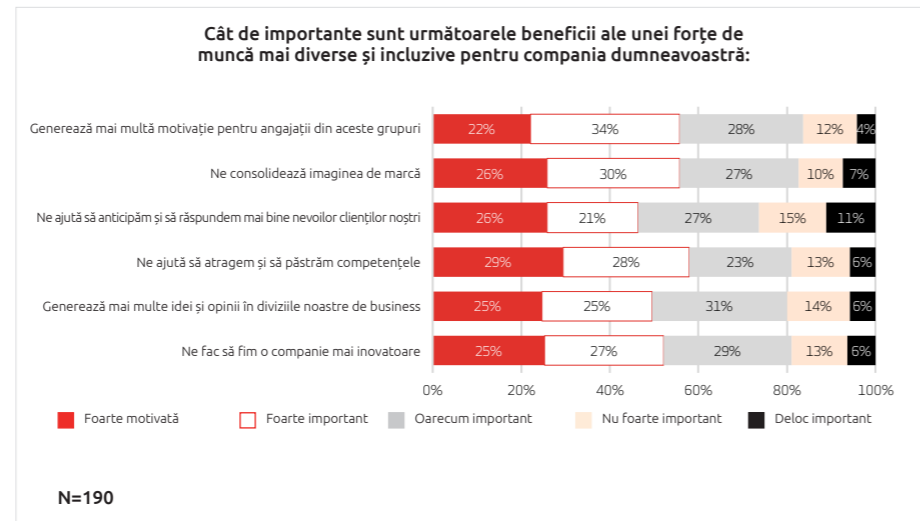


Graficul 20 Schimbarea nivelului de angajament în ultimii doi-trei ani



Graficul 21 Auto-evaluarea politicilor de incluziune ale companiilor

Companiile înțeleg beneficiile unei forțe de muncă diverse și incluzive. Aproximativ jumătate cred că o forță de muncă diversă și incluzivă este extrem de importantă sau foarte importantă pentru multe din afirmațiile cheie pe care Open For Business le promovează



Graficul 22 Evaluarea beneficiilor cheie ale diversității și incluziunii

Open For Business face afirmații cheie pe care vrea să le demonstreze comunității de afaceri, afirmații susținute de cercetare empirică semnificativă, precum analiza noastră referitoare la elementele pe care și le doresc angajații de la un angajator (a se vedea pag. 66).

O altă întrebare adresată respondenților a fost dacă ar fi alte motive pentru care o companie ar trebui să încerce să aibă o forță de muncă diversă. Aproximativ un sfert din cei intervievați au oferit răspunsuri deschise. Majoritatea au fost răspunsuri de ordin mai degrabă etic/altruist deși unele au arătat că firmele lor beneficiază de subvenții în cazul în care angajează anumite categorii de persoane. Două răspunsuri au indicat și importanța diversității și incluziunii pentru potențialii angajați, mai ales pentru cei mai tineri. Mai jos, câteva exemple:

- Un devotament mai ridicat pentru dezvoltarea companiei și toleranță în rândul angajaților.
- Scutiri de taxe pentru angajarea persoanelor cu dizabilități, subvenții de la stat pentru angajarea persoanelor de peste 50 de ani.
- Tratamente echitabile pentru toate grupurile de persoane, respect față de angajați.
- Generația Z intră în prezent pe piața muncii (aceștia pun accentul pe egalitate).
- Când te prezinți pe piață drept un angajator căruia îi pasă de minorități și le susține, inițiezi tendințe pe piață și indici direcția de urmat pentru alte companii.
- Susținerea drepturilor omului, păstrarea veniturilor pentru cei săraci prin angajare, care astfel cresc prosperitatea generală a economiei țării.
- Este pur și simplu bine. O atitudine demnă și respectuoasă față de oameni.

Implicații: Pe măsură ce mai multe companii adoptă beneficiile diversității și incluziunii, ne așteptăm ca expresiile acestor convingeri să fie susținute pe o scară mai largă.

Constatări suplimentare și analize de date disponibile

Pe lângă constatările din acest sondaj, Open For Business a colectat și alte date de interes pentru responsabilii de diversitate și incluziune și pentru cei de resurse umane. Acestea se referă la:

- Atitudini și practici curente referitoare la trasabilitatea angajării grupurilor minoritare (inclusiv LGBT+).
- Activități și evenimente pentru a sprijini atragerea și reținerea diverselor grupuri.
- Surse de informații preferate pentru a susține companiile să dezvolte un personal mai divers.

Aceste date pot fi analizate de către grupurile minoritare (femei, angajați mai în vârstă, angajați cu dizabilități, angajați provenind din rândul minorităților etnice și angajați LGBT+).

Open For Business poate, de asemenea, să furnizeze analiza acestor date și ale altor date prezentate în acest raport pe criterii de țară, dimensiune a companiei și dacă firma are sediul la nivel local sau internațional. **Pentru mai multe informații, vă rugăm să ne scrieți pe adresa info@open-for-business.org, iar la subiectul mail-ului să treceți „CEE”.**

În încheiere

Open For Business găsește încurajatoare aceste rezultate. Pe măsură ce tot mai multe companii, în special cele locale, adoptă un nivel general de diversitate mai ridicat, angajaților LGBT+ le este mai puțin teamă să-și declare orientarea sexuală la locul de muncă. Ne așteptăm ca în timp rezultatele să se îmbunătățească și ca obiectivele de diversitate să fie monitorizate și urmărite de mai multe companii. Instrumentele recomandate profesioniștilor din resurse umane pentru creșterea diversității în companie vor ajuta Open For Business și alte organizații care doresc să aibă un nivel de egalitate și de incluziune mai ridicat furnizând amestecul de perspective bazate pe date și inspirație necesar pentru a realiza schimbarea.

Rezumate de țară

Ungaria

Informații LGBT

Imagine generală asupra drepturilor LGBT	
Egalitate cu privire la instituția căsătoriei	✗
Parteneriat legal	✓
Incriminare a infracțiunilor motivate de ură pentru persoanele LGBT+	✓
Recunoașterea persoanelor transgender	✗
Adopția permisă persoanelor LGBT+	✗
Lege împotriva discriminării persoanelor LGBT+ la locul de muncă	✓

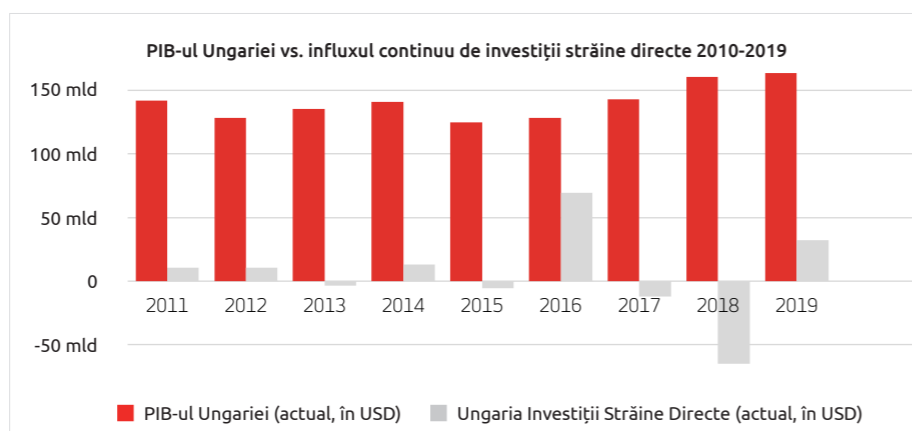
Clasamente regionale și globale: Rainbow Score al asociației ILGA (International Lesbian and Gay Association)-Europe: 33%; Poziția 27/49
 Scorul Barometrului Mondial al Drepturilor Persoanelor Homosexuale® F&M 2018: 89%/ Calificativul: B
 Scorul Barometrului Mondial al Drepturilor Persoanelor Transgender™ F&M 2017: 73%/ Calificativul: C

Date cheie ale unui sondaj inclus în Raportul din 2020 al Agenției pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene, Lungul drum spre egalitatea LGBTI¹²¹

- M-am simțit discriminat(ă) la locul de muncă în ultimele 12 luni înainte de realizarea sondajului pentru că sunt o persoană LGBTI (24%)
- Am fost atacat(ă) fizic și/sau sexual în ultimii cinci ani pentru că sunt o persoană LGBTI (11%)
- Am fost hărțuit(ă) pentru că sunt o persoană LGBTI în ultimele 12 luni (35%)

Informații economice

Creștere și investiții



Graficul 23 PIB-ul nominal vs. influxul continuu de investiții străine directe 2010-2019 în Ungaria

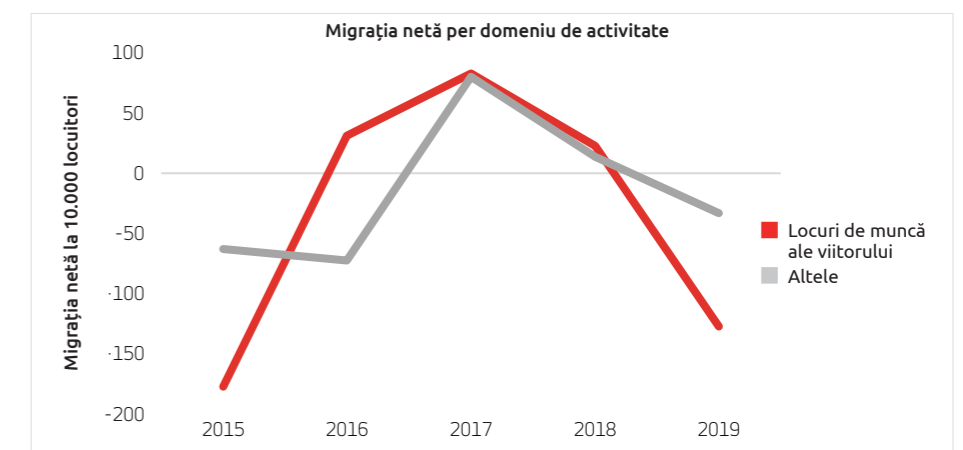
LinkedIn-Banca Mondială date despre migrare – unde se duc și de unde vin lucrătorii competenți¹²⁰

Exodul creierelor – în favoarea următoarelor țări	Scor GBGR/ GBTR	Pierderi nete față de această țară	„Creiere” câștigate din următoarele țări	Scor GBGR/ GBTR	Câștiguri nete din această țară
Germania	81%/87%	-4,93	India	37%/60%	+2,59
Austria	93%/73%	-3,03	România	78%/40%	+1,66
Olanda	93%/80%	-2,46	Brazilia	74%/40%	+1,62
Marea Britanie	93%/87%	-2,45	Turcia	26%/13%	+1,27
Elveția	70%/73%	-2,22	Ucraina	67%/40%	+0,75

Țări care câștigă din/pierd în favoarea – Câștiguri sau pierderi nete ale membrilor din altă țară împărțite la numărul mediu de membri LinkedIn din țara țintă (sau selectată) în intervalul de timp respectiv, înmulțit cu 10.000. Media anuală, ianuarie 2017-decembrie 2019

GBGR/GBTR – Barometrul Mondial al Drepturilor Persoanelor Homosexuale® realizat de F&M în 2018, Barometrul Mondial al Drepturilor Persoanelor Transgender™ realizat de F&M în 2017

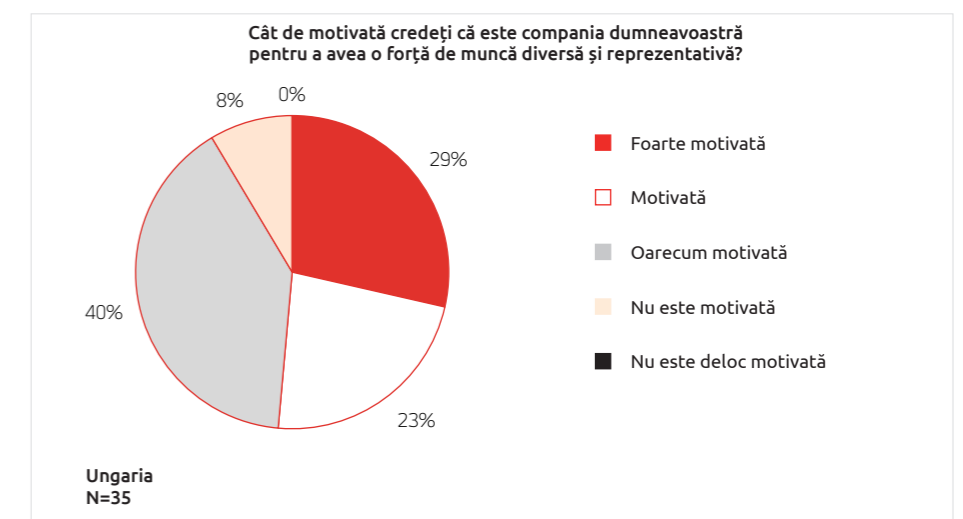
Locuri de muncă ale viitorului¹²²



Graficul 24 Migrația locurilor de muncă ale viitorului vs. alte locuri de muncă 2015-2019 în Ungaria

Exceptând curba ascendentă din 2017, Ungaria pierde lucrători, mai ales din categoria „locuri de muncă ale viitorului”.

Constatări cheie ale sondajului Open For Business



Graficul 25 Nivelul de angajament pentru a avea o forță de muncă diversă și reprezentativă în companiile din Ungaria

Polonia

Informații LGBT

Imagine generală asupra drepturilor LGBT	
Egalitate cu privire la instituția căsătoriei	✗
Parteneriat legal	✗
Incriminare a infracțiunilor motivate de ură pentru persoanele LGBT+	✗
Recunoașterea persoanelor transgender	✗
Adopția permisă persoanelor LGBT+	✗
Lege împotriva discriminării persoanelor LGBT+ la locul de muncă	✓

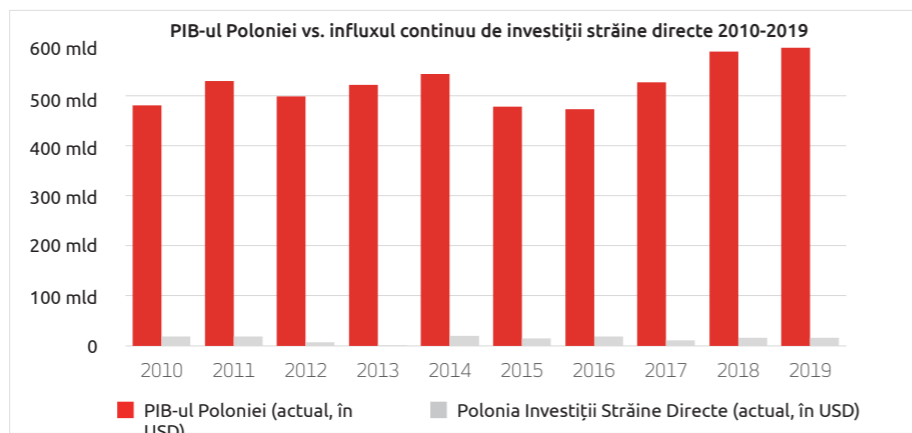
Clasamente regionale și globale: Rainbow Score al asociației ILGA (International Lesbian and Gay Association)-Europe: 16%; Poziția 42/49
 Scorul Barometrului Mondial al Drepturilor Persoanelor Homosexuale® F&M 2018: 67%/Calificativul D
 Scorul Barometrului Mondial al Drepturilor Persoanelor Transgender™ F&M 2017: 47%/Calificativul F

Date cheie ale unui sondaj inclus în Raportul din 2020 al Agenției pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene, Lungul drum spre egalitatea LGBTI

- M-am simțit discriminat(ă) la locul de muncă în ultimele 12 luni înainte de realizarea sondajului pentru că sunt o persoană LGBTI (24%)
- Am fost atacat(ă) fizic și/sau sexual în ultimii cinci ani pentru că sunt o persoană LGBTI (15%)
- Am fost hărțuit(ă) pentru că sunt o persoană LGBTI în ultimele 12 luni (42%)

Informații economice

Creștere și investiții



Graficul 26 PIB-ul nominal vs. influxul continuu de investiții străine directe în Polonia 2010-2019

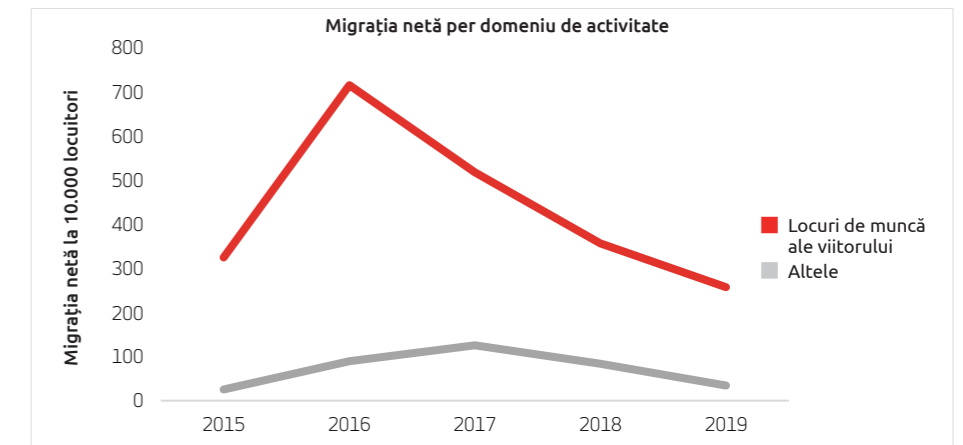
LinkedIn-Banca Mondială date despre migrare – unde se duc și de unde vin lucrătorii competenți

Exodul creierelor – în favoarea următoarelor țări	Scor GBGR/GBTR	Pierderi nete față de această țară	„Creiere” câștigate din următoarele țări	Scor GBGR/GBTR	Câștiguri nete din această țară
Germania	81%/87%	-1,61	Ucraina	67%/40%	+2,59
Elveția	70%/73%	-1,27	India	37%/60%	+1,66
Olanda	93%/80%	-0,85	Belarus	22%/20%	+1,62
Spania	93%/67%	-0,70	Turcia	26%/13%	+1,27
Australia	89%/80%	-0,58	Brazilia	74%/40%	+0,75

Țări care câștigă din/pierd în favoarea – Câștiguri sau pierderi nete ale membrilor din altă țară împărțite la numărul mediu de membri LinkedIn din țara țintă (sau selectată) în intervalul de timp respectiv, înmulțit cu 10.000. Media anuală, ianuarie 2017-decembrie 2019

GBGR/GBTR – Barometrul Mondial al Drepturilor Persoanelor Homosexuale® realizat de F&M în 2018, Barometrul Mondial al Drepturilor Persoanelor Transgender™ realizat de F&M în 2017

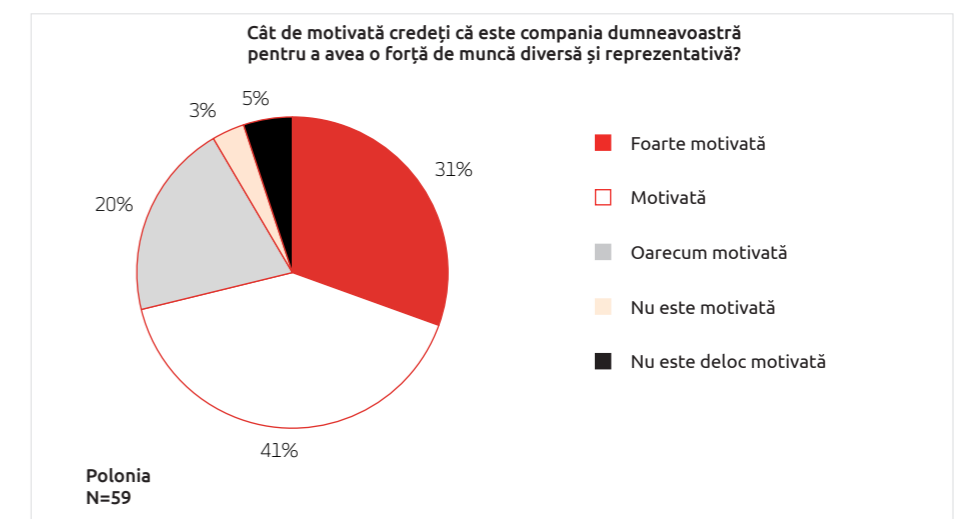
Locuri de muncă ale viitorului



Graficul 27 Migrația locurilor de muncă ale viitorului vs. alte locuri de muncă 2015-2019 în Polonia

Numărul de lucrători competenți câștigați de Polonia pentru locurile de muncă ale viitorului a scăzut semnificativ în această perioadă de cinci ani.

Constatări cheie ale sondajului Open For Business



Graficul 28 Nivelul de angajament pentru a avea o forță de muncă diversă și reprezentativă în companiile din Polonia

România

Informații LGBT

Imagine generală asupra drepturilor LGBT	
Egalitate cu privire la instituția căsătoriei	✗
Parteneriat legal	✗
Incriminare a infracțiunilor motivate de ură pentru persoanele LGBT+	✓
Recunoașterea persoanelor transgender	✓
Adopția permisă persoanelor LGBT+	✓
Lege împotriva discriminării persoanelor LGBT+ la locul de muncă	✓

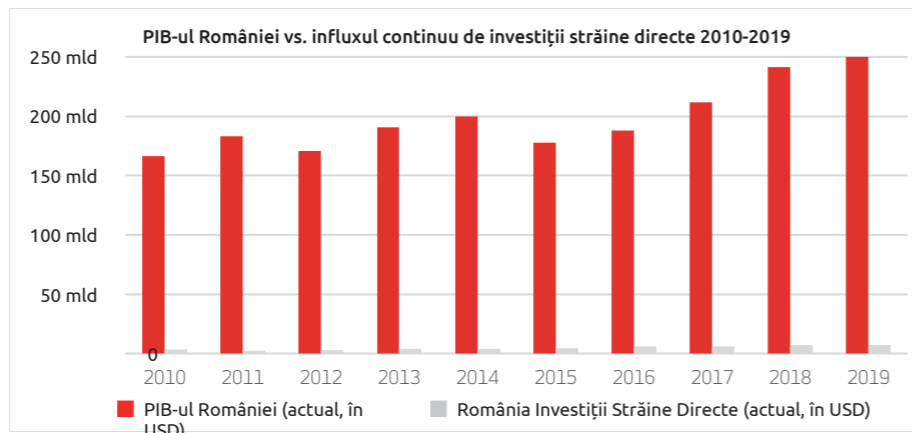
Clasamente regionale și globale: Rainbow Score al asociației ILGA (International Lesbian and Gay Association)-Europe: 19%; Poziția 39/49
 Scorul Barometrului Mondial al Drepturilor Persoanelor Homosexuale® F&M 2018: 78%/ Calificativul: C
 Scorul Barometrului Mondial al Drepturilor Persoanelor Transgender™ F&M 2017: 40%/ Calificativul: F

Date cheie ale unui sondaj inclus în Raportul din 2020 al Agenției pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene, Lungul drum spre egalitatea LGBTI

- M-am simțit discriminat(ă) la locul de muncă pentru că sunt o persoană LGBTI în ultimele 12 luni înainte de realizarea sondajului (23%)
- Am fost atacat(ă) fizic și/sau sexual în ultimii cinci ani pentru că sunt o persoană LGBTI (15%)
- Am fost hărțuit(ă) pentru că sunt o persoană LGBTI în ultimele 12 luni (44%)

Informații economice

Creștere și investiții



Graficul 29 PIB-ul nominal vs. influxul continuu de investiții străine directe în România 2010-2019

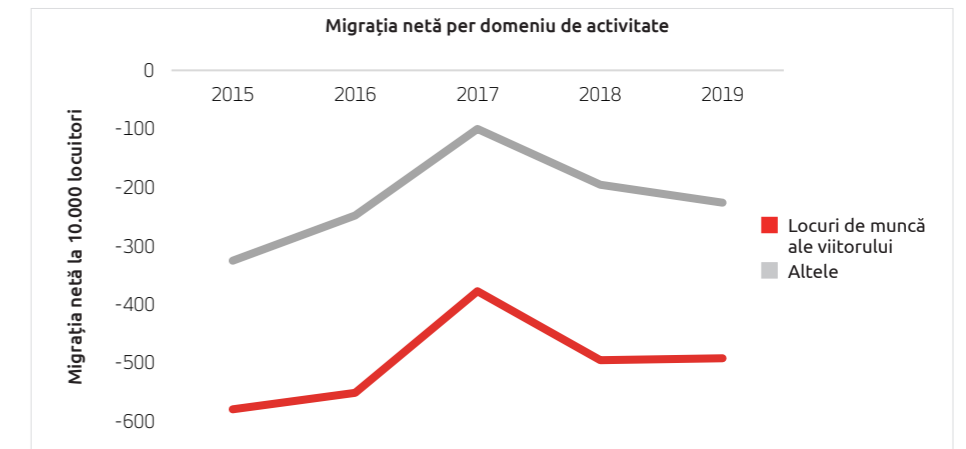
LinkedIn-Banca Mondială date despre migrare – unde se duc și de unde vin lucrătorii competenți

Exodul creierelor – în favoarea următoarelor țări	Scor GBGR/GBTR	Pierderi nete față de această țară	„Creiere” câștigate din următoarele țări	Scor GBGR/GBTR	Câștiguri nete din această țară
Marea Britanie	93%/87%	-8,11	Moldova	52%/40%	+1,27
Germania	81%/87%	-3,31	Turcia	26%/13%	+0,35
Olanda	93%/80%	-1,91	Italia	78%/60%	+0,27
Franța	96%/93%	-1,15	India	37%/60%	+0,06
Iran	7%/20%	-0,98	Qatar	15%/13%	+0,06

Țări care câștigă din/pierd în favoarea – Câștiguri sau pierderi nete ale membrilor din altă țară împărțite la numărul mediu de membri LinkedIn din țara țintă (sau selectată) în intervalul de timp respectiv, înmulțit cu 10.000. Media anuală, ianuarie 2017-decembrie 2019

GBGR/GBTR – Barometrul Mondial al Drepturilor Persoanelor Homosexuale® realizat de F&M în 2018, Barometrul Mondial al Drepturilor Persoanelor Transgender™ realizat de F&M în 2017

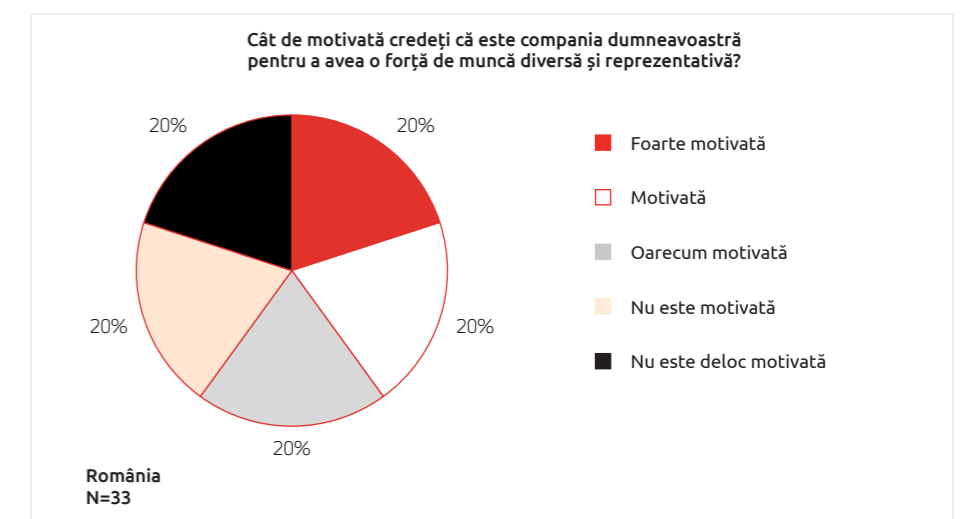
Locuri de muncă ale viitorului



Graficul 30 Migrația locurilor de muncă ale viitorului vs. alte locuri de muncă 2015-2019 în România

După o ușoară încetinire în 2017, România continuă să piardă lucrători competenți, mai ales din categoria „locuri de muncă ale viitorului”.

Constatări cheie ale sondajului Open For Business



Graficul 31 Nivelul de angajament pentru a avea o forță de muncă diversă și reprezentativă în companiile din România

Ucraina

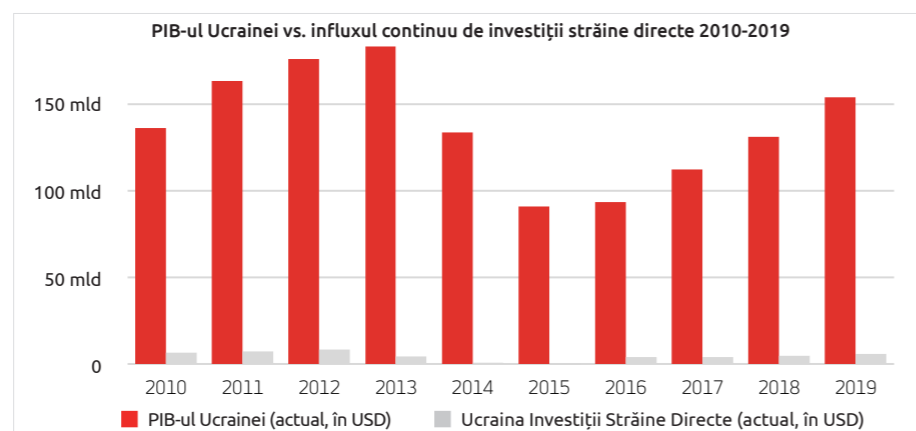
Informații LGBT

Imagine generală asupra drepturilor LGBT	
Egalitate cu privire la instituția căsătoriei	✗
Parteneriat legal	✗
Incriminare a infracțiunilor motivate de ură pentru persoanele LGBT+	✓
Recunoașterea persoanelor transgender	✓
Adopția permisă persoanelor LGBT+	✓
Lege împotriva discriminării persoanelor LGBT+ la locul de muncă	✓

Clasamente regionale și globale: Rainbow Score al asociației ILGA (International Lesbian and Gay Association)-Europe: 22%; Poziția 36/49
 Scorul Barometrului Mondial al Drepturilor Persoanelor Homosexuale® F&M 2018: 67%/Calificativul D
 Scorul Barometrului Mondial al Drepturilor Persoanelor Transgender™ F&M 2017: 40%/Calificativul: F

Informații economice

Creștere și investiții



Graficul 32 PIB-ul nominal vs. influxul continuu de FDI în Ucraina 2010-2019

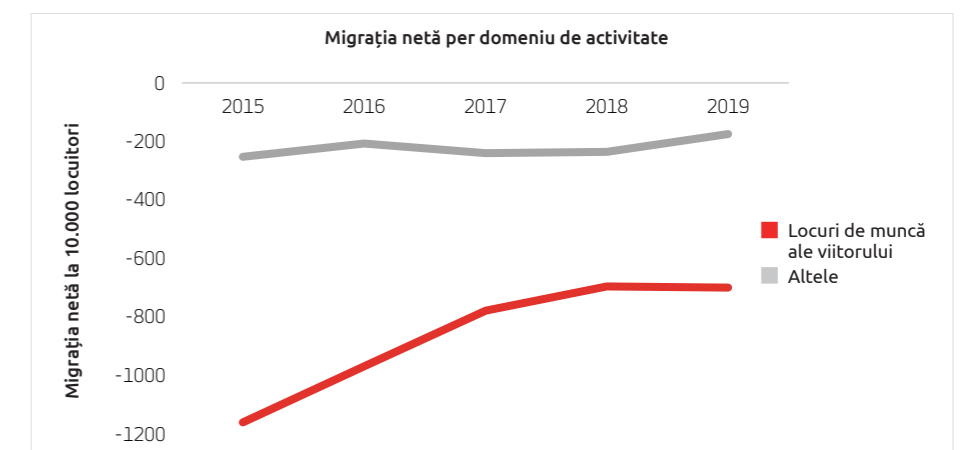
LinkedIn-Banca Mondială date despre migrare – unde se duc și de unde vin lucrătorii competenți

Exodul creierelor – în favoarea următoarelor țări	Scor GBGR/GBTR	Pierderi nete față de această țară	„Creiere” câștigate din următoarele țări	Scor GBGR/GBTR	Câștiguri nete din această țară
Statele Unite	74%/33%	-8,78	India	37%/60%	+0,45
Polonia	67%/47%	-5,75	Turcia	26%/13%	+0,23
Germania	81%/87%	-2,82	Kazahstan	33%/27%	+0,10
Canada	96%/80%	-2,41	Egipt	22%/13%	+0,09
Marea Britanie	93%/87%	-1,31	Moldova	52%/40%	+0,09

Țări care câștigă din/pierd în favoarea – Câștiguri sau pierderi nete ale membrilor din altă țară împărțite la numărul mediu de membri LinkedIn din țara țintă (sau selectată) în intervalul de timp respectiv, înmulțit cu 10.000. Media anuală, ianuarie 2017-decembrie 2019

GBGR/GBTR – Barometrul Mondial al Drepturilor Persoanelor Homosexuale® realizat de F&M în 2018, Barometrul Mondial al Drepturilor Persoanelor Transgender™ realizat de F&M în 2017

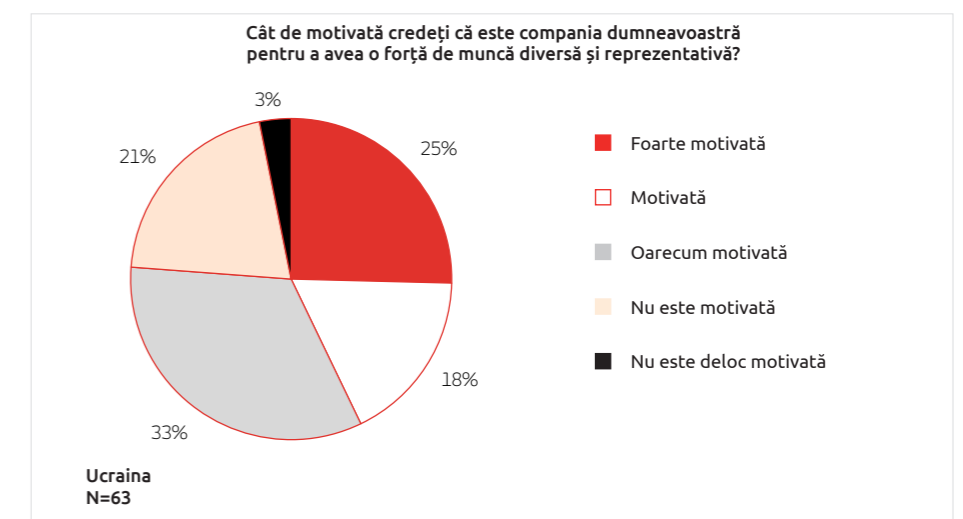
Locuri de muncă ale viitorului



Graficul 33 Migrația locurilor de muncă ale viitorului vs. alte locuri de muncă 2015-2019 în Ucraina

Numărul de lucrători competenți pierduți de Ucraina pentru „locurile de muncă ale viitorului” s-a ameliorat puțin.

Constatări cheie ale sondajului Open For Business



Graficul 34 Nivelul de angajament pentru a avea o forță de muncă diversă și reprezentativă în companiile din Ucraina

Metodologie și bibliografie

- A Raportul tehnic al sondajului
- B Costuri estimate de sănătate publică
- C Costuri estimate pentru productivitatea națională
- D Metodologia Barometrelor Mondiale F&M
- E Egalitate cu privire la instituția căsătoriei și argumentele comerciale (document IBEC)

A – Raportul tehnic al sondajului

Sondajul a fost realizat de Info Sapiens, o companie de cercetare de piață din Kiev, în patru țări: Ungaria, Polonia, România și Ucraina.

Perioada activității de teren

- Ucraina: 12 noiembrie 2020 – 28 noiembrie 2020. Din cauza unor probleme tehnice, recrutarea activă a început pe 18 noiembrie.
- Polonia: 13 noiembrie 2020 – 18 noiembrie 2020.
- Ungaria: 9 noiembrie 2020 – 19 noiembrie 2020.
- România: 9 noiembrie 2020 – 18 noiembrie 2020.

Link-uri pentru sondaj au fost trimise și către contactele Open For Business din cele patru țări. OFB a trimis toate link-urile pe 11 noiembrie sau după, iar perioada de completare s-a încheiat pe 7 decembrie 2020.

Metoda de control a sondajului și recrutarea:

- Ucraina: S-au făcut recrutări doar telefonic și prin email. Link-ul a fost trimis respondenților, iar apoi completat individual de către aceștia.
- Polonia: Datorită unui grup online al partenerilor din teren, în Polonia procesul de recrutare nu s-a făcut telefonic. Link-ul a fost trimis în cadrul grupului, iar respondenții eligibili au completat sondajul.
- Ungaria: S-au făcut recrutări telefonic. Dacă respondentul se califica pentru sondaj, recrutorul completa sondajul împreună cu respondentul imediat după recrutare.
- România: S-au făcut recrutări telefonic. Link-ul a fost trimis respondenților, iar apoi completat individual de către aceștia.

Dimensiunea eșantionului: 190 de respondenți din patru țări (Ucraina, Polonia, Ungaria, România)

Țara	Recrutare	Dimensiunea eșantionului
Ucraina	Recrutare Info Sapiens	30
	Recrutare OFB	33
	Total	63
Polonia	Recrutare Info Sapiens	42
	Recrutare OFB	17
	Total	59
Ungaria	Recrutare Info Sapiens	30
	Recrutare OFB	5
	Total	35
România	Recrutare Info Sapiens	30
	Recrutare OFB	3
	Total	33
Total general		190

Criterii de selecție

- Directori executivi de resurse umane – o experiență de cel puțin trei ani în resurse umane
- Companii mijlocii și mari (50+ angajați)
- Cote flexibile în companiile internaționale

Durata interviului

Durata interviului a fost de aproximativ șapte-opt minute.

Ponderare

Nu s-a făcut ponderarea datelor în acest studiu.

Introducerea și procesarea datelor

Răspunsurile respondenților au fost înregistrate automat. Întrebările deschise au fost traduse în engleză. Procesarea datelor s-a făcut în programul IBM SPSS.

Dificultăți și probleme

Nu au apărut probleme majore în realizarea acestui proiect. Chestionarul a fost parcurs ușor și a fost comprehensibil pentru directorii executivi de resurse umane din toate țările. În cazul în care ar fi avut întrebări/ar fi existat motive de îngrijorare, respondenților li s-a indicat o persoană de contact din partea Info Sapiens (sau a partenerilor de pe teren ai Info Sapiens), căreia puteau să-i adreseze toate întrebările.

B – Metodologie pentru calcularea costurilor de sănătate generate de discriminarea persoanelor LGBT+

Metodologia de estimare a costurilor pentru economiile din ECE, costuri asociate HIV și depresiei în comunitățile LGBT+, se bazează pe o analiză a Băncii Mondiale filiera din India, care la rândul său pornește de la cele mai bune practici pentru stabilirea impactului economic asociat bolilor.

Indicatorul folosit pentru a calcula costurile totale generate de boală este durata de viață ajustată prin factorul invaliditate (DVAI). Acesta este recomandat de către Organizația Mondială a Sănătății pentru date macroeconomice și de sănătate. Reflectă numărul total de ani trăiți în incapacitate, dar și pe cei pierduți datorită bolii.

DVAI reflectă cumulativ anii pierduți de producție economică.

Am folosit scenarii cu nivel „ridicat” și „scăzut” pentru fiecare calcul reflectând diferitele estimări ale dimensiunii populației LGBT+ și rata de incidență a problemelor de sănătate. Acestea generează un interval prudent pentru costurile economice, pentru a ne asigura că nu supraestimăm aceste costuri.

Etapele calculului sunt mai jos:

Calculați rata de incidență excedentară a bolilor în cazul persoanelor LGBT+. Se pornește de la ipoteza că persoanele LGBT+, dacă nu ar fi discriminate, ar avea un nivel similar al bolilor cu cel al populației generale.

1. Multiplicați rata de incidență cu numărul estimat al persoanelor din populația LGBT+ pentru a identifica numărul de persoane LGBT+ care suferă de respectiva boală din cauza discriminării.
2. Stabiliți procentul din populația totală care suferă de respectiva boală din cauza discriminării persoanelor LGBT+.
3. Înmulțiți procentul cu numărul total de DVAI asociați bolii pentru a stabili numărul de DVAI generat de discriminarea persoanelor LGBT+.
4. Înmulțiți numărul de DVAI cu de unu până la trei ori venitul per capita pentru a calcula producția economică pierdută, conform recomandărilor Organizației Mondiale a Sănătății.

Exemplu de calcul pentru costul depresiei cauzate de discriminarea persoanelor LGBT+ în România (scenariul cu nivel ridicat):

1. Rata de incidență excedentară = rata de incidență în rândul persoanelor LGBT+ minus rata de incidență în rândul populației generale
 $6,5\% = 11,5\% - 5,0\%$
2. Numărul excedentar al persoanelor LGBT+ cu depresie = rata de incidență excedentară * LGBT+ (15-54) estimarea populației
 $21.665 = 6,5\% \times 333.310$
3. Numărul excedentar al persoanelor LGBT+ ca procent din numărul total al populației afectate = Numărul excedentar al persoanelor LGBT+ cu depresie/numărul total al românilor cu depresie
 $2,2\% = 21.665 / 982.000$
4. DVAI excedentar din cauza discriminării persoanelor LGBT+ = Numărul excedentar al persoanelor LGBT+ ca procent din numărul total al populației afectate * DVAI asociat depresiei
 $183,58 = 2,2\% \times 8.321,20$
5. Costul economic = DVAI excedentar din cauza discriminării persoanelor LGBT+ * de trei ori venitul per capita
 $7.056.816,54 \text{ USD} = 183,58 \times 38.439 \text{ USD}$

B – Metodologie pentru calcularea diferențelor de salarizare sau a productivității pierdute din cauza discriminării persoanelor LGBT+

Pentru calcularea diferențelor de salarizare am folosit un model al Băncii Mondiale.

1. Calculați venitul total al tuturor oamenilor care muncesc din țară.
2. Înmulțiți totalul cu procentul estimat al persoanelor LGBT+ din totalul populației pentru a calcula totalul potențial al salariilor comunității LGBT+. Am folosit o estimare prudentă a ratei de incidență pentru persoanele LGBT+, de 3%.
3. Înmulțiți totalul potențial al salariilor comunității LGBT+ cu 15% pentru o estimare ridicată a productivității pierdute.

Exemplu de calcul în USD de productivitate pierdută din cauza discriminării persoanelor LGBT+ în Polonia (scenariul cu nivel ridicat):

1. Venit total = Număr de oameni care muncesc * Venit mediu anual
 $262.830.006.399 \text{ USD} = 16.644.000 \times 15.791,28 \text{ USD}$
2. Totalul potențial al salariilor comunității LGBT = Venitul total * rata de incidență a lucrătorilor LGBT+
 $7.884.900.192 \text{ USD} = 262.830.006.399 \text{ USD} \times 0,03$
3. Salarii pierdute = Totalul potențial al salariilor comunității LGBT * 15%
 $1.182.735.029 \text{ USD}$

D – Metodologia Barometrelor Mondiale F&M

Barometrele Mondiale F&M sunt barometre ale drepturilor omului care măsoară nivelul de protecție sau de persecuție pe care statele le exercită vizavi de minoritățile de gen. **Barometrul Mondial al Drepturilor Persoanelor Homosexuale (GBGR®)** conține 27 de itemi extrași din principiile internaționale ale drepturilor omului și se axează pe drepturile omului în cazul minorităților sexuale (referința 1). **Barometrul Mondial al Drepturilor Persoanelor Transgender (GBTR™)** este înfrățit cu GBGR, are 15 itemi și măsoară problemele specifice legate de identitatea de gen a minorităților (referința 2).

Barometrele Mondiale F&M oferă cadrul pentru a documenta obiectiv, a monitoriza uniform și a analiza progresul mondial în ceea ce privește drepturile de protecție ale persoanelor LGBT+. Sunt primele măsurători de acest tip care permit o comparație a performanței țărilor referitoare la drepturile omului pentru persoanele LGBT+ pe o scară uniformă, pentru aceleași drepturi, pe o perioadă de mai mulți ani.

Cel mai recent set de date al Barometrului Mondial a clasat 203 țări în funcție de protecția oferită minorităților asociate orientării sexuale și identității de gen (OSIG) pe o scară de la A la F.

Barometrele Mondiale cotează țările cu procente între 0 și 100 în funcție de protecția sau persecuția exercitată asupra persoanelor LGBT. Se folosesc variabile binare, 0 sau 1, pentru a cota itemii. Fiecare item din Barometrele Mondiale are pondere egală cu celelalte. Țara cotate primește un punct dacă dovezile sunt favorabile itemului și zero dacă dovezile sunt defavorabile. De exemplu, itemul „**Nu se aplică pedeapsă cu moartea pentru orientarea sexuală**” primește un punct dacă nu există pedeapsă cu moartea în funcție de orientarea sexuală, dar dacă există pedeapsă cu moartea pentru orientarea sexuală, țara respectivă primește zero.

Categorie GBGR/ GBTR	Scor GBGR/GBTR	Nota acordată pentru drepturile omului	Semnificația notei
Binevoitor	90-100%	A	Excelent
Tolerant	80-89%	B	Foarte bine
Opus	70-79%	C	Mediocr
Intolerant	60-69%	D	Nesatisfăcător
Persecutor	0-59%	F	Picat

Itemii sunt grupați în cinci categorii:

Categoria I: Protecții de jure

Categoria a II-a: Protecții de facto

Categoria a III-a: Advocacy pentru drepturile persoanelor LGBT

Categoria a IV-a: Drepturi socio-economice

Categoria a III-a: Persecuție societală

Categoriile de mai sus permit o analiză mai largă nu doar a protecțiilor legale ale minorităților LGBT, dar și ale celor care există în practică, starea activismului societății civile, garanțiile (sau lipsa lor) societale împotriva violenței îndreptate împotriva persoanelor LGBT.

O caracteristică distinctivă a Barometrelor este că datele sunt **verificate de trei ori**. Tripla verificare a procesului este extensivă și riguroasă, dublu revizuită, până în prezent, de peste 50 de experți din peste 40 de țări care asigură acuratețea și integritatea seturilor de date din cadrul Barometrelor.

Referința 1: Tabloul itemilor GBGR

Număr item	Barometrul Mondial al Drepturilor Persoanelor Homosexuale – Tabloul itemilor
PROTECȚII DE JURE ALE MINORITĂȚILOR SEXUALE	
1	Nu se aplică pedeapsa cu moartea pentru orientarea sexuală
2	Nu se aplică încarcerarea pe viață pentru orientarea sexuală
3	Nu se aplică încarcerări pentru orientarea sexuală
4	Nu se incriminează orientarea sexuală
5	Legislația privind incriminarea infracțiunilor motivate de ură include orientarea sexuală
6	Minoritățile sexuale nu au restricții sau interziceri pentru serviciul militar
7	Sunt permise uniunile civile pentru minoritățile sexuale
8	Sunt permise căsătoriile între persoane de același sex
PROTECȚII DE FACTO (CIVILE ȘI POLITICE) ALE MINORITĂȚILOR SEXUALE	
9	Nu se fac arestări arbitrare în funcție de orientarea sexuală
10	Șeful statului sprijină legalizarea homosexualității
11	Șeful statului sprijină uniunile civile/căsătoriile dintre persoane de același sex
12	Majoritatea cetățenilor acceptă homosexualitatea
13	Legile privind incriminarea infracțiunilor motivate de ură includ orientarea sexuală
14	Minoritățile sexuale au dreptul la intimitate
15	Orientarea sexuală nu prejudiciază dreptul la un proces echitabil
ADVOCACY PENTRU DREPTURILE PERSOANELOR LGBT	
16	Organizațiile LGBT au dreptul să se înregistreze legal
17	Există organizații LGBT
18	Organizațiile LGBT se pot întâlni pașnic și în siguranță
19	Statul permite evenimente de tipul LGBT pride
20	Forțele de ordine oferă protecție participanților la evenimente de tipul LGBT pride
DREPTURI SOCIO-ECONOMICE	
21	Legile privind anti-discriminarea pentru condiții corecte de locuit includ orientarea sexuală
22	Legile privind anti-discriminarea la locul de muncă includ orientarea sexuală
PERSECUȚIA SOCIALĂ	
23	Nu se știe să fi avut loc cazuri de omor împotriva minorităților sexuale
24	Nu se știe să fi avut loc acte de violență împotriva minorităților sexuale.
25	Infracțiunile asociate orientării sexuale sunt raportate la poliție
26	Adopțiile sunt permise pentru cupluri de același sex
27	Accesul la serviciile medicale nu este discriminatoriu în funcție de orientarea sexuală.

Referința 2: GBTR Tabloul itemilor cu doi itemi de introdus în setul de date din 2018

Număr item	Barometrul Mondial al Drepturilor Persoanelor Transgender – Tabloul itemilor
PROTECȚII DE JURE ALE MINORITĂȚILOR DE GEN	
1	Țara recunoaște identitatea de gen
2	Nu se incriminează identitatea de gen
3	Minoritățile transgender i se permite să efectueze serviciul militar
4	Nu se solicită modificări fiziologice pentru recunoașterea identității de gen
5	Nu se solicită diagnostic psihiatric pentru recunoașterea identității de gen
PROTECȚII DE FACTO (CIVILE ȘI POLITICE) ALE MINORITĂȚII TRANSGENDER	
6	Nu se fac arestări arbitrare în funcție de identitatea de gen
ADVOCACY PENTRU DREPTURILE PERSOANELOR LGBT	
7	Organizațiile LGBT au dreptul să se înregistreze legal
8	Există organizații LGBT
9	Organizațiile LGBT se pot întâlni pașnic și în siguranță
10	Statul permite evenimente de tipul LGBT pride
11	Forțele de ordine oferă protecție participanților la evenimente de tipul LGBT pride
DREPTURI SOCIO-ECONOMICE	
12	Legile privind anti-discriminarea pentru condiții corecte de locuit includ identitatea de gen
13	Legile privind anti-discriminarea la locul de muncă includ identitatea de gen
PERSECUȚIA SOCIALĂ	
14	Nu se știe să fi avut loc cazuri de omor împotriva minorităților de gen
15	Nu se știe să fi avut loc acte de violență împotriva minorității transgender
16	Infrațiunile asociate identității de gen sunt raportate la poliție
17	Accesul la serviciile medicale nu este discriminatoriu în funcție de identitatea de gen.

Pentru informații suplimentare, vă rugăm să contactați Barometrele Mondiale F&M: Persoană principală de contact: Dr. Susan Dicklitch-Nelson, gbgr@fandm.edu.

E – Egalitate cu privire la instituția căsătoriei și argumentele comerciale



Sprrijinirea egalității cu privire la instituția căsătoriei civile este benefică pentru afaceri, benefică pentru angajați și benefică pentru Irlanda.

Beneficii pentru Irlanda

- Irlanda este o societate diversă, o economie deschisă care se bucură de reputația de a fi o țară tolerantă și incluzivă. Toleranța și acceptarea diversității sunt percepute de către companii și oameni drept un indicator pentru o cultură care contribuie la creativitate, o calitate cheie pentru succes.
- Capitalul uman este esențial pentru dezvoltarea economică. Competitivitatea este obținută cu ajutorul unei forțe de muncă foarte competente, creative și adaptabile, de aceea abilitatea de a atrage și reține cele mai bune talente este critică. Reputația Irlandei de țară primitoare care respectă diversitatea și incluziunea sprijină atragerea și reținerea talentelor la nivel local și internațional. Conform cercetărilor, milenialii, de exemplu, aleg unde vor să trăiască și să lucreze în funcție de criterii precum recunoaștere și respect pentru ei ca persoane.
- Multe companii au politici de diversitate și incluziune considerate esențiale pentru cultura business-ului și pentru crearea de condiții ca angajaților să le priască. Aceste politici pot fi slăbite dacă țara în care compania își desfășoară activitatea nu este percepută a fi pe deplin incluzivă pentru diversele tipuri de lucrători. Companiile internaționale preferă țările unde angajații beneficiază de sprijin și tratament egal, știind că astfel productivitatea crește și că raza lor de acțiune pe piață este mai mare.
- Sprijinirea căsătoriei civile potențează și mai mult reputația Irlandei drept destinație excelentă de business.

Beneficii pentru business.

- Diversitatea și incluziunea oferă oportunități reale pentru atingerea obiectivelor cheie de business, furnizând soluții mai eficace pentru probleme și creând condițiile în care antreprenoriatul, creativitatea și inovația pot să prospere.
- Investitorii sunt interesați dacă firmele sunt stabile din punct de vedere financiar, dar acordă atenție sporită unor factori precum angajamentul în favoarea diversității, întrucât există argumente comerciale pentru beneficiile pe care diversitatea le aduce.
- Printre condițiile pentru performanță ridicată într-o organizație se numără și faptul că angajații trebuie să se simtă în largul lor și sprijiniți ca persoane, elemente pe care locurile de muncă diverse și incluzive le oferă.
- Multe companii au politici de diversitate puternice, incluzive pentru lesbiene, homosexuali, bisexuali și pentru persoanele transgender (LGBT), politici care se află în centrul culturii și sistemului etic al organizației. Dacă organizațiile și-au asumat să fie deschise, să respecte diversitatea și să prevină discriminarea, sprijinirea egalității în fața instituției căsătoriei poate transmite un mesaj angajaților și clienților referitor la angajamentul pentru incluziune.

Beneficii pentru angajați

- Oamenii obțin performanțe ridicate când pot fi ei înșiși și când se simt în largul lor.
- Un mediu de lucru care încurajează diferențele și care îi încurajează pe oameni să se dezvăluie pe de-a-ntregul la locul de muncă crește implicarea angajaților, performanța și încrederea individuală și le permite organizațiilor să-și desfășoare activitatea conform valorilor pe care le au.
- Sprijinirea căsătoriei civile le demonstrează angajaților că organizația se angajează să trateze cu demnitate și respect toți angajații.
- Irlanda are șansa de a li se alătura altor țări deschizându-se egalității în fața instituției căsătoriei și asigurându-se că angajații și alți factori interesați pot să-și trăiască viața la maximum de potențial.

Referendumul vizează doar egalitatea în fața instituției căsătoriei civile. Căsătoria religioasă nu este afectată.

Bibliografie

- 1 The Globe Post (2018), articolul „Romania’s Referendum Proves LGBT Citizens’ Rights are Far from Protected” este disponibil la <https://theglobepost.com/2018/10/14/romania-referendum-lgbt/>
- 2 Euronews (2020), articolul „Hungary’s new anti-transgender law is threatening to set hard-won LGBT rights back decades” este disponibil la <https://www.euronews.com/2020/06/01/hungary-s-new-anti-transgender-law-is-threatening-to-set-hard-won-lgbt-rights-back-decades>
- 3 BBC News (2020), articolul „Hungary bans same-sex couples from adopting children” este disponibil la <https://www.bbc.com/news/world-europe-55324417>
- 4 France24 (2020), „Zonele libere de persoane LGBT” din Polonia sunt „inacceptabile”, spune comisarul european pentru egalitate” în articolul disponibil la <https://www.france24.com/en/europe/20200629-helena-dalli-eu-commissioner-for-equality-lgbt-free-zones-in-poland-are-unacceptable>
- 5 France24 (2015), articolul „Masked men attack Ukraine gay rights activists” este disponibil la <https://www.france24.com/en/20150815-masked-men-attack-ukraine-gay-rights-activists-odessa>
- 6 Deutsche Welle (2019), articolul „Homophobia in Poland still deeply entrenched” este disponibil la <https://www.dw.com/en/homophobia-in-poland-still-deeply-entrenched/a-49720087>
- 7 Los Angeles Times (2020), articolul „Amid growing hostility, some in Poland’s LGBTQ community make a difficult choice: Leave” este disponibil la <https://www.latimes.com/world-nation/story/2020-08-06/lgbt-people-poland-choosing-to-leave>
- 8 Barron’s (2020), articolul „Hungary MPs Approve Package Of Anti-LGBT Measures” este disponibil la <https://www.barrons.com/news/hungary-mps-pass-package-of-anti-lgbt-measures-01608041404>
- 9 Forbes (2020), articolul „Transgender people in Hungary Lose Right to Gender Recognition” este disponibil la <https://www.forbes.com/sites/jamiewareham/2020/05/19/hungary-makes-it-impossible-for-transgender-people-to-legally-change-gender/?sh=1621bb33698e>
- 10 Hatter Society (2016), publicația „They Can be Anything? Employment and Workplace Issues against LGBTQI People in Hungary” este disponibilă la <https://en.hatter.hu/publications/they-can-be-anything>
- 11 The Independent (2019), articolul „Coca Cola Advert Featuring Gay Couples Kissing Causes Outrage in Hungary” este disponibil la <https://www.independent.co.uk/life-style/coca-cola-advert-hungary-gay-couples-kissing-lgbt-pride-a9040836.html>
- 12 ILGA-Europe (2020), raportul „Annual Review 2020” este disponibil la <https://www.ilga-europe.org/annualreview/2020>
- 13 ILGA-Europe (2020), cercetarea „Rainbow Europe” este disponibilă la <https://www.rainbow-europe.org>
- 14 Reuters (2019), articolul „Conservative Polish magazine issues ‘LGBT-free zone’ stickers” este disponibil la <https://www.reuters.com/article/us-poland-lgbt-idUSKCN1UJ0HE>
- 15 The New York Times (2019), articolul „Anti-Gay Brutality in a Polish Town Blamed on Poisonous Propaganda” este disponibil la <https://www.nytimes.com/2019/07/27/world/europe/gay-pride-march-poland-violence.html>
- 16 Swider M, Winiewski M (2017), raportul „Situation of LGBT Persons in Poland” este disponibil la <https://kph.org.pl/wp-content/uploads/2019/07/Situation-of-LGBT-Persons-in-Poland-10.07.pdf>
- 17 Reuters (2020), articolul „IKEA manager in Poland charged for firing employee over anti-gay comments” este disponibil la <https://www.reuters.com/article/us-ikea-ab-poland-discrimination-idUSKBN23436Z>
- 18 Human Rights Watch (2020), articolul „Romanian Court Slams Law Banning Discussion of Gender in Education” este disponibil la <https://www.hrw.org/news/2020/12/17/romanian-court-slams-law-banning-discussion-gender-education>
- 19 Consiliul UE (2020), articolul „Bugetul pe termen lung al UE pentru perioada 2021-2027 și pachetul de redresare,” este disponibil la <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/the-eu-budget/long-term-eu-budget-2021-2027/>
- 20 Statista (2020), articolul „Which Countries are EU Contributors and Beneficiaries?” este disponibil la <https://www.statista.com/chart/18794/net-contributors-to-eu-budget/>
- 21 ING (2020), articolul „Directional Economics EMEA: Old habits die hard” este disponibil la <https://think.ing.com/reports/directional-economics-emea-old-habits-die-hard/>
- 22 Daily News Hungary (2020), articolul „Central bank governor: by 2030, Hungary should reach Austria’s economic development level” este disponibil la <https://dailynewshungary.com/central-bank-governor-by-2030-hungary-should-reach-austrias-economic-development-level/>
- 23 McKinsey & Company (2020), raportul „Flying start: Powering up Hungary for a decade of growth” este disponibil la <https://www.mckinsey.com/featured-insights/europe/flying-start-powering-up-hungary-for-a-decade-of-growth>
- 24 Banca Mondială (2020), documentul „World Development indicators” este disponibil la <https://datbank.worldbank.org/source/world-development-indicators>
- 25 Hungarian Tourism Agency 2018, sinteza „Hungary’s Industry Overview” este disponibilă la <http://abouthungary.hu/hungarian-tourism-agency/>
- 26 OECD (2019), raportul „OECD Economic Surveys: Hungary” este disponibil la <https://www.oecd.org/economy/surveys/Hungary-2019-OECD-economic-survey-overview.pdf>
- 27 Fitch Ratings (2020), analiza „Fitch Affirms Hungary at ‘BBB’; Outlook Stable” este disponibilă la <https://www.fitchratings.com/research/sovereigns/fitch-affirms-hungary-at-bbb-outlook-stable-14-08-2020>
- 28 SGH Report (2019), raportul „Eliminating the wealth gap between Central and Eastern Europe and Western Europe” este disponibil la https://ssl-www.sgh.waw.pl/en/Documents/sgh_report_2019/eliminating-wealth-gap_2019_Krynica_ENG-2.pdf
- 29 Deutsche Welle (2020), articolul „Could Poland catch up with Germany’s economy?” este disponibil la <https://www.dw.com/en/could-poland-catch-up-with-germanys-economy/a-52425523>
- 30 Banca Mondială (2018), raportul „The World Bank in Poland: Country Snapshot 2018” este disponibil la <http://pubdocs.worldbank.org/en/104461539636976873/Poland-Snapshot-Oct2018.pdf>
- 31 Guvernul Poloniei (2017), documentul „Strategy For Responsible Development” este disponibil la <https://bit.ly/3uxrxwe>
- 32 Guvernul României (2020), documentul „Planul Național de Investiții și Relansare Economică” este disponibil la <https://www.mazars.ro/content/download/998831/52165429/version/file/Planul%20National%20de%20Investitii%20si%20Relansare%20Economica.pdf>
- 33 Iacob, R (2018), studiul „Brain Drain Phenomenon in Romania: What Comes in Line after Corruption?” este disponibil la https://www.researchgate.net/publication/328131606_Brain_Drain_Phenomenon_in_Romania_What_Comes_in_Line_after_Corruption
- 34 Santander (2020), informația „Romania: Foreign Investment” este disponibilă la <https://santandertrade.com/en/portal/establish-overseas/romania/investing>
- 35 Banca Mondială (2018), studiul „Romania Systematic Country Diagnostic” este disponibil la <https://www.worldbank.org/en/country/romania/publication/romania-systematic-country-diagnostic>
- 36 Departamentul pentru Dezvoltare Durabilă a României (2018), documentul „Strategia Națională pentru Dezvoltarea Durabilă a României 2030” este disponibil la <http://deztvotaredurabila.gov.ro/web/wp-content/uploads/2019/03/Romanias-Sustainable-Development-Strategy-2030.pdf>
- 37 Pagina oficială a Președintelui Ucrainei President of Ukraine Official Website (2020), informația „President: Based on the state audit and economic development vectors, the National Economic Strategy until 2030 will be created” este disponibilă la <https://www.president.gov.ua/en/news/prezident-na-osnovi-auditu-derzhavni-ta-vektoriv-rozvitku-eko-65005>
- 38 ADEF Limited (2018), cartea „Ukraine 2030: The Doctrine of Sustainable Development” este disponibilă la <http://www.ukraine2030.org/en>
- 39 Vox Ukraine (2020), articolul „The Economic Costs of Hybrid Wars: The Case of Ukraine” este disponibil la <https://voxxukraine.org/en/the-economic-costs-of-hybrid-wars-the-case-of-ukraine/>
- 40 TheGlobalEconomy.com (2020), informațiile „Ukraine: Shadow economy, percent of GDP” sunt disponibile la https://www.theglobaleconomy.com/Ukraine/shadow_economy/
- 41 Guvernul Ucrainei (2017), documentul „The Export Strategy of Ukraine: Strategic Trade Development Roadmap 2017-2021” available at <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=en-GB&isSpecial=True&id=5a3190f8-2e59-411c-830c-cae3306000d4&title=ExportStrategyOfUkraine>
- 42 Interviu cu Enda Kenny, ianuarie 2021
- 43 Ibid.
- 44 Ibid.
- 45 „The Path to Marriage Equality in Ireland: A Case Study,” Parker, S, 2017. Mai multe detalii sunt disponibile la <https://www.atlanticphilanthropies.org/case-studies/the-path-to-marriage-equality-in-ireland-a-case-study>
- 46 „Yes vote in referendum would be good for Twitter and for Ireland”, The Irish Times, 16 aprilie, 2015. Mai multe detalii sunt disponibile la <https://www.irishtimes.com/opinion/yes-vote-in-referendum-would-be-good-for-twitter-and-for-ireland-1.2177091>
- 47 Interviu cu Kara McGann, decembrie 2020.
- 48 Interviu cu Enda Kenny, (a se vedea 82)
- 49 Banca Mondială (2020), documentul „World Development indicators” este disponibil la <https://datbank.worldbank.org/source/world-development-indicators>
- 50 Forumul Economic Mondial (2020), raportul „World Economic Forum Competitiveness Index” este disponibil la <https://www.weforum.org/reports/the-global-competitiveness-report-2020/digest>
- 51 Banca Mondială (2020), documentul „Doing Business 2020” este disponibil la <http://documents1.worldbank.org/curated/en/688761571934946384/pdf/Doing-Business-2020-Comparing-Business-Regulation-in-190-Economies.pdf>
- 52 Transparency International (2020), clasamentul „Corruption Perceptions Index” este disponibil la <https://www.transparency.org/research/cpi/overview>
- 53 OCDE (2020), studiul „Drivers of Divestment: Decisions of Multinational Enterprises – A Cross-Country Firm-Level Perspective” este disponibil la OCDE (2020) „Drivers of Divestment: Decisions of Multinational Enterprises – A Cross-Country Firm-Level Perspective” este disponibil la <https://bit.ly/3aUXMOe>
- OCDE (2002), cartea „Foreign Direct Investment for Development: Maximizing Benefits, Minimizing Costs,” este disponibilă la <https://www.oecd.org/investment/investmentfordevelopment/1959815.pdf>
- Banca Mondială (2020), documentul „World Development Indicators” este disponibil la <https://datbank.worldbank.org/reports.aspx?source=2&country=GE>
- UNCTAD (2020), raportul „World Investment Report” este disponibil la <https://unctad.org/topic/investment/world-investment-repor>
- OCDE (2017), raportul „Poland: Trade and Investment Statistical Note” este disponibil la <http://www.oecd.org/investment/POLAND-trade-investment-statistical-country-note.pdf>
- OCDE (2017), raportul „Hungary: Trade and Investment Statistical Note” este disponibil la <http://www.oecd.org/investment/HUNGARY-trade-investment-statistical-country-note.pdf>
- German Advisory Group (2018), studiul „The economic impact of FDI on Ukraine” este disponibil la https://www.beratergruppe-ukraine.de/wordpress/wp-content/uploads/2018/05/PS_01_2018_en.pdf
- 60 Nordea (2020), documentul „Foreign Direct investment in Ukraine” este disponibil la <https://www.nordeatrade.com/fi/explore-new-market/ukraine/investment>
- 61 Open For Business (2019), documentul „The Economic Case for LGBT+ Inclusion in Kenya” este disponibil la <https://drive.google.com/file/d/1qBeumxNW5SO9ib4lTJ0ToryCHYScGw5/view>
- 62 Open For Business (2020), studiul „Working Globally: Why LGBT+ Inclusion is Key to Competitiveness” este disponibil la <https://static1.squarespace.com/static/5bba53a8ab1a62771504d1dd/t/5fd868101205de108b98cf5b/1608017961484/Working+Globally.pdf>
- 63 Budapest Stock Exchange (2021), ghidul „BSE ESG” este disponibil la <https://www.bse.hu/Issues/corporate-governance-recommendations/bse-esg>
- 64 Bursa de valori de la Varșovia (2021), articolul „GPW Launches the WIG-ESG Index” este disponibil la https://www.gpw.pl/news?cmn_id=108701&title=GPW+Launches+the+WIG-ESG+Index
- 65 Bursa de valori de la București (2021), articolul „Bucharest Stock Exchange launches the first ESG – focused initiative on the Romanian capital market” este disponibil la <https://www.bvb.ro/AboutUs/MediaCenter/PressItem/Bucharest-Stock-Exchange-launches-the-first-ESG-focused-initiative-on-the-Romanian-capital-market/5170>
- 66 EU Observer (2017), articolul „EU medicines agency reveals new home preferences” este disponibil la <https://euobserver.com/regions/139272>
- 67 Ibid.
- 68 Ibid.
- 69 Banca Mondială și LinkedIn (2020), „Digital Data for Development” <https://linkedindata.worldbank.org>
- 70 Szulc L (2019), raportul „Queer Poles in UK: Identity, Migration and Social Media” este disponibil la <http://eprints.lse.ac.uk/101767/>
- 71 Stella F, Gawlewicz A și Flynn M (2016), raportul „Intimate Migrations: Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Migrants in Scotland” este disponibil la <http://eprints.gla.ac.uk/132870/>
- 72 Ibid.
- 73 Programul Comun al Națiunilor Unite privind HIV/SIDA (2019), raportul „Country Factsheet – Romania 2019” este disponibil la <https://www.unaids.org/en/regionscountries/countries/romania>
- 74 Swider M și Winiewski M (2017), raportul „Situation of LGBT Persons in Poland 2015-2016” este disponibil la <https://kph.org.pl/wp-content/uploads/2019/07/Situation-of-LGBT-Persons-in-Poland-10.07.pdf>
- 75 The EMIS Network (2019), raportul „EMIS-2017 – The European Men-Who-Have-Sex-With-Men Internet Survey. Key findings from 50 countries” este disponibil la <https://www.ecdc.europa.eu/sites/default/files/documents/European-MSM-internet-survey-2017-findings.pdf>
- 76 Organizația Mondială a Sănătății (2017), broșura „Depression and Other Common Mental Disorders: Global Health Estimates” este disponibilă la https://www.who.int/mental_health/management/depression/prevalence_global_health_estimates/en/
- 77 Time Magazine (2020), articolul „Why a Children’s Book Is Becoming a Symbol of Resistance in Hungary’s Fight Over LGBT Rights” este disponibil la <https://time.com/5897312/hungary-book-lgbt-rights/>

- 78 European Parliament News (2019), articolul „Parliament strongly condemns ‘LGBTI-free zones’ in Poland” este disponibil la <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20191212IPR68923/parliament-strongly-condemns-lgbti-free-zones-in-poland>
- 79 European Union Press Room (2020), articolul „State of the Union Address by President von der Leyen at the European Parliament Plenary” este disponibil la https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/ov/SPEECH_20_1655
- 80 Notes From Poland (2021), articolul „Polish region loses millions in Norway grants due to anti-LGBT resolution,” este disponibil la <https://notesfrompoland.com/2021/02/03/polish-region-loses-millions-in-norway-grants-due-to-anti-lgbt-resolution/>
- 81 Euronews (2020), articolul „EU funding withheld from six Polish towns over ‘LGBT-free’ zones” este disponibil la <https://www.euronews.com/2020/07/29/eu-funding-withheld-from-six-polish-towns-over-lgbtq-free-zones>
- 82 Politico (2020), articolul „Polish towns pay a steep price for anti-LGBTQ views” este disponibil la <https://www.politico.eu/article/poland-lgbtq-steep-price/>
- 83 Politico (2020), articolul „Poland offers support for anti-LGBTQ towns refused EU funding” este disponibil la <https://www.politico.eu/article/poland-offers-support-for-anti-lgbtq-towns-refused-eu-funding/>
- 84 NewsDesk (2021), articolul „Media Monitoring that cuts through the noise” este disponibil la <https://www.lexisnexis.com/en-us/professional/media-monitoring/newsdesk.page>
- 85 BusinessPanorama.de (2020), articolul „Ungarisches Parlament schließt Adoptionsrecht für Homosexuelle aus” este disponibil la <https://business-panorama.de/news.php?newsid=682353>
- 86 Anholt S, Exchange: The Journal of Public Diplomacy, Vol. 2 (2013), studiul „Beyond the Nation Brand: The Role of Image and Identity in International Relations” este disponibil la <https://surface.syr.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1013&context=exchange>
- 87 Badgett MV (2014), studiul „The Economic Cost of Stigma and the Exclusion of LGBT People: A Case Study of India” este disponibil la <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/21515>
- 88 MacDonald N (2019), articolul „The UK has an LGBTQ pay gap,” este disponibil la <https://www.linkedin.com/news/story/the-uk-has-an-lgbtq-pay-gap-4702500/>
- 89 Kroh M, Richter D (2017), raportul „Income, Social Networks, Life Satisfaction: Lesbians, Gays and Bisexuals in Germany” este disponibil la https://www.diw.de/de/diw_01.c.563816.de/publikationen/wochenberichte/2017_35_3/einkommen_soziale_netzwerke_lebenszufriedenheit_lesben_schwule_und_bisexuelle_in_deutschland.html

- 90 Deloitte Sustainability Insights 3/2019 (2019), studiul „Różnorodność to więcej niż hasło” este disponibil la <https://www2.deloitte.com/pl/pl/pages/zarzadzania-procesami-i-strategiczne/articles/sustainability-insights/roznorodnosc-to-wiecej-niz-haslo.html>
- 91 Interviu cu Peter Arvai, decembrie 2020.
- 92 Forum Odpowiedzialnego Biznesu (2015), studiul „Analiza tematyczna „Młodzi na rynku pracy” este disponibil la <http://odpowiedzialnybiznes.pl/publikacje/analiza-tematyczna-mlodzi-na-ryнку-pracy/>
- 93 Deloitte RAPORT: Trendy HR 2020 (2020), raportul „Polska Global Human Capital Trends 2020: Firmy odpowiedzialne w praktyce” este disponibil la <https://www2.deloitte.com/pl/pl/pages/human-capital/articles/raport-trendy-hr-2020.html>
- 94 Carta Diversității din România (2020), „Managementul diversității în organizații” este disponibilă la https://www.cartadiversitatii.ro/images/diversity/resurse/Diversity_Management_Romanian_Organisations.pdf
- 95 Zala Zone Website (2021) este disponibil la <https://zalazone.hu>
- 96 StartUp Hub Poland Website (2021) este disponibil la <https://startuphub.pl>
- 97 ELI Nuclear Physics Website (2021) este disponibil la <https://www.eli-np.ro>
- 98 Unit City Website (2021) este disponibil la <https://unit.city/en/home/>
- 99 Credit Suisse (2016), studiul „LGBT: the value of diversity. Credit Suisse Environmental, Social and Governance Research” (LGBT: valoarea diversității – Departamentul de cercetare pentru mediu, științe sociale și guvernanta al Credit Suisse) este disponibil la <https://bit.ly/3v196Au>
- 100 LGBT Capital (2020), studiul „Estimated LGBT Purchasing Power: LGBT-GDP ” este disponibil la [http://www.lgbt-capital.com/docs/Estimated_LGBT-GDP_\(table\)_-_2020.pdf](http://www.lgbt-capital.com/docs/Estimated_LGBT-GDP_(table)_-_2020.pdf)
- 101 MarketWatch (2020), articolul „LGBT-friendly companies outperform in the stock market, Credit Suisse says” este disponibil la <https://www.marketwatch.com/story/lgbt-friendly-companies-outperform-in-the-stock-market-credit-suisse-says-11606822183>
- 102 Credit Suisse ESG Research (2016), studiul „LGBT: The Value of Diversity” este disponibil la <https://bit.ly/3c74EYc>
- 103 Open For Business (2020), documentul „New Global Champions” este disponibil la <https://bit.ly/3bgmG19>
- 104 Interviu cu Peter Arvai (2020)
- 105 Ibid.
- 106 Ibid.
- 107 Interviu cu Bartosz Rega și Marta Dziergwa (2020)

- 108 Ibid.
- 109 Ibid.
- 110 Pride pe site-ul Accenture, <https://www.accenture.com/us-en/about/inclusion-diversity/lesbian-gay-bisexual-transgender>
- 111 Interviu cu Gina Sotir și Ella Davis (2021)
- 112 Ibid.
- 113 Ibid.
- 114 Accenture (2020), studiul „The Hidden Value of Culture Makers” este disponibil la https://www.accenture.com/us-en/about/inclusion-diversity/_acnmedia/Thought-Leadership-Assets/PDF-2/Accenture-Getting-To-Equal-2020-Research-Report.pdf
- 115 Interviu cu Olena Surhai, februarie 2021
- 116 Ukrainian Corporate Equality Index (2020), studiul „Corporate Equality Index in Ukraine” este disponibil la <https://cei.org.ua>
- 117 Interviu cu Olena Surhai, februarie 2021
- 118 Ukrainian Corporate Equality Index (2020), studiul „Corporate Equality Index in Ukraine” este disponibil la <https://cei.org.ua>
- 119 Interviu cu Olena Surhai, februarie 2021
- 120 Banca Mondială și LinkedIn (2020), articolul „Digital Data for Development” este disponibil la <https://linkedindata.worldbank.org>
- 121 Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene(2020), raportul „A Long Way to Go For LGBTI Equality” este disponibil la https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-lgbti-equality-1_en.pdf
- 122 Ibid.

Cum vorbim despre incluziunea persoanelor LGBT+/Despre incluziunea persoanelor LGBT+

După cum s-a demonstrat în acest raport, deschiderea față de și incluziunea persoanelor LGBT+ sunt aspecte strategice pentru țările din regiune în vederea atingerii obiectivelor economice, precum și pentru prosperitatea și dezvoltarea companiilor din ECE. Cu toate acestea, comunitatea de afaceri din regiune ezită, în special din cauza riscurilor percepute în cazul susținerii incluziunii persoanelor LGBT+. Acest lucru este valabil nu doar în ECE, țări din întreaga lume au preocupări similare. Open For Business s-a confruntat, în activitatea sa la nivel mondial, cu multe mituri și concepții greșite. Acestea sunt enumerate mai jos, însoțite și de posibile răspunsuri.

Riscuri percepute

„Consumatorilor/clienților noștri nu le va plăcea.”

Răspunsul Open For Business

Unor clienți nu le va plăcea – dar după cum indică experiența companiilor exemplificate în acest raport și a partenerilor de coaliție ai Open For Business din întreaga lume, majoritatea clienților din întreaga lume apreciază unei mărci mai progresive și mai internaționale. Dovezile prezentate în acest raport arată că incluziunea persoanelor LGBT+ poate genera un avantaj competitiv și preferințe pentru respectiva marcă. Incluziunea poate conduce spre o mai bună „orientare client” și spre servicii mai bune oferite clientului.

„Noi nu avem persoane gay.”

Multe persoane LGBT+ simt nevoia să-și ascundă orientarea sexuală sau identitatea de gen, în special în Europa Centrală și de Est unde atitudinile sociale nu inspiră siguranță sau acceptare. Teama întemeiată de prejudecăți și discriminare îi face pe mulți din comunitate să nu-și dezvăluie detaliile personale. Fenomenul este cunoscut drept „acoperire” și studiile arată că acesta are loc în continuare chiar și în țările foarte favorabile incluziunii persoanelor LGBT+. Dacă nicio persoană dintr-o organizație nu se identifică drept aparținând comunității LGBT+, cel mai probabil înseamnă că oamenii își ascund identitatea.

„Nu cunoaștem orientarea sexuală a angajaților noștri, nici identitatea de gen, astfel că nu putem discrimina persoanele LGBT+.”

Răspuns similar cu cel de mai sus: doar pentru că persoanele LGBT+ nu se declară ca atare deschis, nu înseamnă că nu există. În regiune, sunt multe cazuri documentate de discriminare la locul de muncă a persoanelor LGBT+, iar companiile ar trebui să se asigure proactiv că astfel de situații nu au loc în birourile lor și, în consecință, că marca sau reputația lor nu au de suferit.

„Nu ne implicăm în politică.”

Acesta nu este un subiect politic, ci unul de business. Asigurarea bunăstării angajaților este un subiect de business, crearea unei culturi incluzive care poate stimula performanța și inovația este un subiect de afaceri, desfășurarea activității într-o economie deschisă, conectată global este un subiect de afaceri.

„Suntem mult prea preocupați să creăm un loc de muncă incluziv pentru femei, pentru persoane de etnii diferite și pentru persoane cu dizabilități ca să ne mai concentrăm și pe persoanele LGBT+.”

Deși timpul și resursele sunt necesare în companii pentru a obține o incluziune a persoanelor LGBT+ de nivel înalt, la început, pentru a semnala că firma dumneavoastră este incluzivă cu persoanele LGBT+, se poate ajusta politica de non-discriminare și alte politici de resurse umane incluzând și orientarea sexuală și identitatea de gen. Această deschidere nu ia din cea arătată altor grupuri minoritare, ci întărește faptul că locul de muncă este cu adevărat incluziv pentru toată lumea, indiferent cine ar fi persoana. În plus, punând accentul pe incluziunea persoanelor LGBT+, companiile se pot diferenția pe o piață unde multe firme se concentrează pe incluziunea persoanelor de gen diferit, de etnii diferite și a persoanelor cu dizabilități.

„Încurajarea oamenilor să își dezvăluie orientarea sexuală sau identitatea de gen nu prezintă siguranță.”

În Europa Centrală și de Est dezvăluirea unei orientări sexuale sau a unei identități de gen diferite este mereu un risc. Problema nu se pune dacă angajații trebuie încurajați sau nu să-și dezvăluie orientarea sexuală și identitatea de gen, ci cum să oferim un mediu sigur și sprijin persoanelor LGBT+ fie că au decis să se deschidă asupra orientării sexuale și identității de gen, fie că nu. Aceasta începe printr-un mesaj clar conform căruia persoanele LGBT+ sunt binevenite la locul de muncă și prin stimularea unei culturi a incluziunii; poate presupune și măsuri precum acordarea posibilității de a se conecta anonim la rețele online de angajați LGBT+ sau cooperarea cu grupuri locale ale comunității LGBT+. Și, în cele din urmă, poate presupune activitate publică pentru a argumenta economic pentru o societate favorabilă incluziunii persoanelor LGBT+.



Open
For
Business

Grup de acțiune a companiilor pentru societăți favorabile incluziunii persoanelor LGBT+.