

# INCLUSION4ALL: PRIRUČNIK ZA TRANSRODNE, INTERSPOLNE I NEBINARNE OSOBE NA RADNOME MJESTU

# SADRŽAJ

	<b>Uvod</b>	<b>3</b>
<b>1</b>	<b>Poznavanje vlastitih prava</b>	<b>13</b>
<b>2</b>	<b>Kako odgovoriti na diskriminaciju na poslu ili pri zapošljavanju</b>	<b>19</b>
<b>3</b>	<b>Dodatne informacije o diskriminaciji pri zapošljavanju</b>	<b>26</b>
	<b>Dodatak</b>	<b>34</b>
	<b>Kriteriji evaluacije</b>	
	<b>Literatura</b>	<b>35</b>

# / UVOD

Priručnik je izrađen u sklopu projekta „Inclusion4All: Trans, interpolne i nebinarne osobe na radnome mjestu“ sufinanciranog sredstvima Europske komisije u sklopu Programa o pravima, jednakosti i građanstvu. Priručnik je namijenjen za međunarodnu upotrebu, a izrađen je na osnovi znanja i uvida koje su prikupile partnerice europskog konzorcija Inclusion4All iz Nizozemske (TNN), Mađarske (Háttér), Španjolske (SURT), Hrvatske (Zagreb Pride) i Italije (Sveučilište u Brescii).

**Napomena:** Ovaj priručnik pruža smjernice za edukaciju o temi stvaranja inkluzivnog radnog okruženja za transrodne, interpolne i nebinarne osobe. Zbog malog broja interpolnih ispitanica\_ka u anketama Inclusion4All (u kombinaciji s općim nedostatkom istraživanja o potrebama interpolnih osoba na radnom mjestu), dijelovi o inkluziji interpolnih osoba nažalost su ograničeniji od dijelova o inkluziji transrodnih i nebinarnih osoba. Iz toga se jasno vidi da je potrebno više financiranih istraživanja i viša razina svijesti o potrebama interpolnih osoba.

Trans, interpolni\_e i nebinarni\_e zaposlenici\_e (u nastavku „TINb“) i dalje su disproporcionalno više izloženi\_e diskriminaciji na radnome mjestu, uključujući i područje zapošljavanja. Nedavno istraživanje Inclusion4All, koje je financirala Europska komisija, također je pokazalo da je situacija u ovom pogledu ista među mnogim državama članicama Europske unije. Ovaj priručnik namijenjen je trans, interpolnim i nebinarnim osobama i trenerima\_cama kako bi im pružio praktičnu pomoć, informacije i vježbe za unaprjeđivanje položaja na radnom mjestu.

U prvom poglavlju ovog priručnika raspravljamo o različitim oblicima diskriminacije na radnome mjestu i nekim osnovnim pojmovima za njihovo bolje razumijevanje. Osim toga, ovdje raspravljamo o odgovornostima i dužnostima poslodavca, kao i o važećim zakonima koji vas mogu zaštititi od diskriminacije na radnome mjestu. U drugom poglavlju raspravljamo o tome kako najbolje odgovoriti na diskriminaciju na radnome mjestu i izvan njega. To uključuje kojim se organizacijama ili osobama možete obratiti, kao i kako općenito najbolje postupati s prijavom slučaja diskriminacije. Konačno, u trećem poglavlju raspravljamo o tome kako najbolje odgovoriti na diskriminaciju ili ostati spreman\_na u slučaju potencijalne diskriminacije pri zapošljavanju. To uključuje i kako prepoznati takve oblike diskriminacije i kako ih po mogućnosti preduhitriti.

# A. Ciljevi učenja

- Znati koja prava imate kao transrodni\_a, interspolni\_a i/ili nebinarni\_a radnik\_ca ili tražitelj\_ica posla i kako ta prava ostvariti.
- Znati što je diskriminacija na radnome mjestu i kako najbolje prepoznati njezine različite oblike.
- Znati kako najbolje reagirati kada postanete žrtva diskriminacije, primjerice kako to prijaviti i kome.
- Znati tko treba snositi odgovornost u suočavanju s diskriminacijom nakon što istu prijavite.
- Znati kako predvidjeti i konkretno odgovoriti na diskriminaciju prilikom zapošljavanja i koje različite oblike ona može imati.
- Znati kako najbolje pristupiti razgovoru za posao i pripremi životopisa s obzirom na potencijalno otkrivanje vašeg identiteta.

# B. Kako koristiti priručnik

Priručnik je namijenjen trenerima\_cama kao temelj na kojem mogu osmisliti vlastite treninge. U ovom dokumentu pronaći ćete osnovne informacije, praktične savjete, prijedloge za mjere djelovanja i uvjete koji su potrebni da bi se stvorila poslovna organizacija inkluzivna za transrodne, interspolne i nebinarne osobe. Svako poglavlje se sastoji od znanja za razmjenu, kao i od scenarija različitih slučajeva kroz koje možete uvježbati stečeno znanje. Igranje scenarija može potpomoći edukaciju i vama olakšati da polaznicama\_ima treninga demonstrirate zašto je određena mjera djelovanja potrebna. Priručnik se može koristiti bilo kojim redoslijedom. Preporučamo korištenje praktičnih scenarija između općenitijih rasprava o određenoj temi. Priručnik je zamišljen kao polazna točka iz koje možete razviti vlastiti modul za trening. Najvažniji dijelovi treninga su scenariji jer ljudima pomažu da shvate koliko je inkluzija prijeko potrebna, ali i koliko je složena. Da bi se polaznicima\_ama olakšalo sticanje tih uvida, prethodno im treba pružiti alate i osnovu za razumijevanje. S obzirom na osjetljivu prirodu teme inkluzije, važno je imati poštovanje prema polaznicima\_ama. Kao trener\_ica, trebali biste stvoriti prostor u kojem će svi\_e slobodno govoriti i podijeliti svoja osobna iskustva i/ili povijest, ali bez prisile. Sve rasprave trebaju se temeljiti na poštovanju.

# C. Metodologija

Budući da je priručnik dio međunarodnog projekta Inclusion4All, u njegovome stvaranju korištena su znanja iz projektne faze istraživanja. Istraživanje se u prvom redu temeljilo na dvjema online anketama:

1. jedna anketa ispitala je potrebe trans, interspolnih i nebinarnih osoba na tržištima rada u zemljama svih projektnih partnerica, kao i njihovog iskustva s (ne)zapošljavanjem i diskriminacijom na radnom mjestu;
2. druga anketa utvrđivala je afinitete stručnjaka\_inja za ljudske resurse prema inkluzivnim mjerama te njihovo poznavanje i stavove prema inkluziji trans, interspolnih i nebinarnih ljudi na radnom mjestu. Obje ankete najvećim su dijelom provedene u razdoblju od ožujka do srpnja 2020. godine.

Ankete su prevedene i distribuirane na nacionalnoj razini u svih pet europskih država partnerica konzorcija kako bi se ukazalo na nacionalne razlike po pitanju inkluzivnosti na tržištu rada. Kvantitativno istraživanje u anketama ojačano je nizom dubinskih intervjuja sa stručnjacima\_kinjama iz polja ljudskih resursa te s trans, interspolnim i nebinarnim osobama kako bi se detaljnije proučila gore navedena istraživačka pitanja. U intervjuima i anketama ispitanice\_i su se također izjašnjavale\_i o vlastitim potrebama za edukacijom. Ovo istraživanje, potkrijepljeno prethodnim istraživanjem i uvidima nizozemske nacionalne zagovaračke organizacije transrodnih i nebinarnih osoba, Transgender Netwerk Nederland (TNN), čini temelj priručnika pred vama. Članovi\_ce TNN-a dodatno su recenzirali\_e literaturu kako bi upotpunili\_e sadržaj koji možete pronaći u ovom priručniku.

# D. Rezultati istraživanja Inclusion4All

Prije razmatranja sadržaja priručnika, važno je uzeti u obzir neke općenite rezultate istraživanja Inclusion4All kako bi se pružio kontekst svima koji planiraju koristiti priručnik u edukaciji. U nastavku donosimo sažetak rezultata.

**Izjava o odricanju odgovornosti:** Cjelovita izvješća o rezultatima istraživanja Inclusion4All dostupna su na web stranici projekta [www.inclusion4all.eu](http://www.inclusion4all.eu). Tamo možete pronaći nacionalna izvješća s pojedinostima o nalazima u svakoj zemlji članici konzorcija, kao i komparativno izvješće koje sažima i analizira nalaze u cjelini.

**Napomena:** Budući da je broj interpolnih osoba koje su sudjelovale u istraživanju bio vrlo malen, u našim nalazima nismo bili\_e u mogućnosti ispravno procijeniti potrebe te demografske skupine.

## (Ne)sigurnost na radnome mjestu

Većina iskustava transrodnih, interpolnih i nebinarnih ispitanika\_ca i sudionica\_ka istraživanja ukazuje na jedan te isti važan problem, a to je da radno okruženje za njih nije ni sigurno niti inkluzivno mjesto. Najčešći uzroci koje sudionici\_e navode su manjak informacija, neznanje, predrasude, stigma i duboko ukorijenjeni cis-heteronormativni mentalitet.

Nedostatak inkluzivnosti na radnome mjestu ogleda se u nekoliko prepreka s kojima se često susreću transrodni\_e, interpolni\_e i nebinarni\_e sudionici\_e



kada rade ili traže posao. Na primjer, ponekad ime ili rod ne odgovaraju onima na službenim dokumentima (situacija koja neke ljude obeshrabri u tome da se uopće prijave za određeni posao ili da pristupe tranziciji dok su aktivno zaposleni), izostanak inkluzivnih smjernica za upotrebu toaleta, rijetka upotreba inkluzivnog jezika na radnome mjestu, isticanje nečije „različitosti“, kontinuirani strah od negativnih reakcija ili percepcije kao „bolesne osobe“, te teret stalnog objašnjavanja vlastitog „statusa“.

## Antidiskriminacijske mjere

Dodatni problem koji je postao očit iz istraživanja i provedenih anketa jest izostanak reakcije kadrovskih službi i/ili poslodavaca u slučajevima diskriminacije. Podaci iz anketa i intervjua sugeriraju općenito neadekvatnu razinu antidiskriminacijskih mjera te nisku ocjenu takvih mjera ondje gdje se one provode. Međutim, može se uočiti korelacija između provedbe antidiskriminacijskih i mjera inkluzivnosti na radnome mjestu te pozitivnih iskustava transrodnih, inter spolnih i nebinarnih zaposlenica\_ka. Takve mjere, čak i u slučajevima njihove nepotpune ili djelomično neadekvatne primjene, uvijek su bile praćene dijalogom o mogućnostima njihovog unaprjeđivanja ili o implementaciji dodatnih adekvatnih mjera.

## Ciljevi edukacije

Mišljenja su bila podijeljena oko preferiranih metoda edukacije za transrodne, inter spolne i nebinarne sudionike\_ce. Neki\_e su ispitanici\_e dali\_e prednost edukaciji uživo u odnosu na edukacije putem digitalnih medija jer su smatrali\_e kako bi edukacija uživo omogućila bliskiji odnos između sudionica\_ka i/ili voditelja\_ice edukacije. Međutim, digitalna edukacija ili hibridno rješenje također se smatraju prikladnima ako je cilj imati što veći odaziv u ciljanoj demografskoj skupini.

# E. Pojmovnik

U priručniku se koriste određeni pojmovi s kojima možda niste upoznati. Pojmovi se mogu odnositi na LGBTIQ+ populaciju, društvene pojave ili specifične mjere inkluzivnosti. Ako se dosad niste susretali s nekim od tih pojmova, preporučljivo je da se upoznate s njima prije nego što krenete čitati dijelove priručnika koji se odnose na praksu.

<b>Seksualna orijentacija</b>	seksualna ili romantična privlačnost prema osobama istog roda, različitog roda ili osobama bilo kojeg roda.
<b>Rodni identitet</b>	duboko unutarnje i individualno iskustvo roda koje se može, ali ne mora poklapati sa spolom koji je toj osobi pripisan pri rođenju.
<b>Rodno izražavanje</b>	vanjsko predstavljanje svog rodnog identiteta (npr. ponašanje, maniri, odijevanje). Rodno izražavanje može, ali i ne mora biti u skladu s nečijim rodnim identitetom. Rodno izražavanje odnosi se i na zamjenice koje osoba koristi.
<b>Spolne karakteristike</b>	fizičke osobine koje ukazuju na nečiji spol. Uključuju primarne spolne karakteristike (kromosome, spolne žlijezde, spolne hormone, genitalije) i sekundarne spolne karakteristike (grudi, dlake na tijelu, oblik tijela itd.).
<b>Rodna binarnost</b>	odnosi se na „tradicionalnu“ klasifikaciju roda u društvenom sustavu ili kulturno uvjetovanom vjerovanju, gdje se

rod dijeli samo na maskulinitet i feminitet. Većina kultura oslanja se na rodnu binarnost i prepoznaje samo dva roda (muškarci/žene). Međutim, tu se najčešće radi o izrazitom pojednostavljivanju kako rodne tako i biološke raznolikosti, jer se najčešće zanemaruje postojanje interspolnih i nebinarnih osoba.

**Interspolnost**

varijacija (reduktivnih) normi koje određuju pripada li netko muškom ili ženskom spolu. Interspolne osobe se ne uklapaju u takve norme jer se njihove spolne karakteristike (kromosomi, genitalije, spolni hormoni, itd.) razlikuju od binarne norme. Međutim, interspolnost ne znači nužno da se ne identificirate kao muškarac ili žena.

**Transrodnost/  
trans**

krovni pojam koji se odnosi na osobe čiji se rodni identitet i/ili rodno izražavanje ne podudara sa spolom koji im je pripisan pri rođenju.

**Cisrodnost**

pojam koji se odnosi na osobe čiji rodni identitet odgovara spolu koji im je pripisan pri rođenju.

**Nebinarnost**

krovni izraz za sve koji\_e se ne identificiraju kao (isključivo) žene ili muškarci. Iako postoji mnogo vrsta nebinarnih identiteta, neki se ljudi identificiraju samo kao nebinarni.

**Tranzicija**

proces prilagodbe nečijeg rodnog izražavanja ili spolnih karakteristika vlastitom rodnom identitetu. To može, ali i ne mora uključivati medicinske intervencije kao što su nadomjesna hormonska terapija ili operacije prilagodbe spola. Svaka tranzicija je različita, baš kao što su različiti i ljudi.

<b>Rodna disforija</b>	osjećaj nelagode kojemu je uzrok raskorak između rodnog identiteta neke osobe i spola koji joj je pripisan pri rođenju.
<b>Prisilno autanje</b>	otkriti nečiju seksualnu orijentaciju, rodni identitet ili inter-spolnost bez njihovog pristanka.
<b>LGBTIQ+</b>	lezbijke, gejevi, biseksualne osobe, transrodne, interspolne i kvir osobe, akronim za seksualne i rodne manjine općenito. Plus označava manjine koje nisu eksplicitno navedene u akronimu, kao što su npr. aseksualne osobe.
<b>Tranzicijski dopust</b>	tranzicijski dopust trebao bi se odobriti osobama koje su odsutne tijekom (određenih perioda) svoje tranzicije. Osobe mogu biti privremeno odsutne zbog liječničkih pregleda, psihološke podrške ili osobnih razloga. Kako bi im se omogućio izostanak s posla bez nepotrebnog korištenja bolovanja (s obzirom na to da nisu bolesni), njihova odsutnost može se pokriti posebnim dopustom.

# 1 POZNAVANJE VLASTITIH PRAVILA

## Što je diskriminacija?

U širem smislu diskriminacija je „uskrata jednakog tretmana ili jednakih početnih pozicija te isključivanje ljudi na temelju karakteristika koje nisu relevantne u određenoj situaciji“. Na primjer, situacija u kojoj se nekoga ne zaposli samo zato što se radi o nebinarnoj osobi predstavlja diskriminaciju na temelju rod-nog identiteta. Pravljenje razlike među ljudima nije protuzakonito samo po sebi. Nejednak tretman dopušten je u situacijama u kojima za to postoji objektivno dobar razlog, kao što je potreba za iskustvom. U situaciji u kojoj osoba nije zaposlena samo zato što nema nikakvo relevantno radno iskustvo radi se o isključenju na temelju relevantnih karakteristika, a ne o diskriminaciji.

Nepravedno postupanje s osobom na temelju njezine karakteristike koja nije relevantna za situaciju naziva se izravnom diskriminacijom. Da bi se diskriminacija pravno klasificirala kao izravna, karakteristika na temelju koje je izvršena diskriminacija mora biti „zaštićena karakteristika“ (što znači da je u nacionalnom ili međunarodnom pravu izrijekom navedeno da je zabranjena diskriminacija na temelju te karakteristike). U zaštićene karakteristike mogu spadati rasna/etnička pripadnost, rodni identitet, seksualna orijentacija, invaliditet, dob, vjersko uvjerenje, bračno stanje i tako dalje.

Međutim, postoji i oblik diskriminacije koji je često slabije vidljiv. Dok izravna diskriminacija nastaje postupcima jedne osobe nad drugom, neizravna diskrimi-

nacija nastaje kad zakon, pravilo ili uvjet koji se čine neutralnima za sve zapravo idu nauštrb određenoj skupini ljudi koja dijeli određenu karakteristiku. Na primjer, nepostojanje pristupa invalidskim kolicima radnome mjestu može biti vid neizravne diskriminacije. Na sličan način, zahtijevanje od svih zaposlenika\_ca da povremeno rade nedjeljom može biti vid neizravne diskriminacije jer dovodi u nepovoljniji položaj zaposlenike\_ce čija vjerska uvjerenja brane rad nedjeljom.

Teško je točno procijeniti koliko je transrodnih, interspolnih i nebinarnih osoba doživjelo diskriminaciju na radnome mjestu. Ne prijavljuju sve osobe proživljenu diskriminaciju, često zbog straha od odmazde i/ili nepovjerenja u postojeće sustave. Međutim, važno je zapamtiti da žrtva nije odgovorna za rješavanje diskriminacije. Iako može pasti na žrtvu da prijavi diskriminaciju, poslodavci i državne ili pravosudne institucije zadužene su za rješavanje slučaja diskriminacije i pružanje odgovarajućeg rješenja.

## A. Vaša prava

U Hrvatskoj je zabranjena diskriminacija na radnome mjestu i tržištu rada. To znači da pojedinci\_ke, vlada i organizacije ne smiju odbacivati, uskraćivati ili praviti razliku između ljudi na temelju određenih zaštićenih karakteristika osim ako te karakteristike nisu relevantne za situaciju. Pravno gledano, ti su propisi navedeni u Ustavu Republike Hrvatske, Zakonu o suzbijanju diskriminacije, Zakonu o ravnopravnosti spolova, Zakonu o životnom partnerstvu osoba istog spola, Zakonu o radu i Kaznenom zakonu. Primjerice, u tekstu Zakona o suzbijanju diskriminacije eksplicitno se navode spol, rodni identitet, izražavanje i seksualna orijentacija kao zaštićene karakteristike. Drugim riječima, transrodne, interspolne i nebinarne osobe zakonom su zaštićene od diskriminacije.

## B. Dužnosti vašeg poslodavca

Ukratko, poslodavci imaju dvije vrste dužnosti. Prije svega, poslodavci su dužni ne diskriminirati svoje zaposlenike\_ice na temelju zaštićenih svojstava. Drugo, poslodavci moraju stvoriti sigurno radno mjesto za sve svoje zaposlenike\_ice. U ovom ćemo dijelu pobliže objasniti što te dužnosti znače.

Poslodavci moraju slijediti propise o kojima se govori u Zakonu o radu. Stoga nije dopušteno razlikovanje ljudi na temelju zaštićenih karakteristika. Poslodavcima stoga nije dopuštena diskriminacija pri zapošljavanju i otpuštanju, napredovanju itd. Kao zaposlenika\_cu, ovaj vas propis štiti od diskriminacije od strane vašeg šefa i/ili nadređenih.

Poslodavci također imaju dužnost spriječiti da vas drugi\_e diskriminiraju na poslu. To se ne odnosi samo na fizičku sigurnost radnika\_ice, već uključuje i prevenciju radnih uvjeta koji uzrokuju psihosocijalne rizike. To znači da se negativni aspekti poput diskriminacije, maltretiranja, zastrašivanja, nasilja ili seksualne agresije, koji imaju negativne posljedice na mentalno zdravlje zaposlenika, smatraju štetnima za zaposlenika\_cu. Stoga poslodavac mora spriječiti ili minimizirati ove prijetnje mentalnom zdravlju zaposlenika.

Ako doživite diskriminaciju ili maltretiranje na poslu, vaš poslodavac je zakonski dužan podržati vas u ovom pitanju. Mora se pobrinuti da postoje sustavi koji sprječavaju takve situacije, a ako se dogode, riješiti ih i minimizirati. Ukratko, poslodavac vam je dužan pomoći. Obično se to radi putem politika koje kreira HR (ljudski resursi).

## Vježba: Objava tranzicije

**Scenarij:** Nakon nekoliko mjeseci razmišljanja, Jakov odlučuje u svojoj tvrtki objaviti kako prolazi kroz rodnu tranziciju. Međutim, Jakov ne zna odakle početi. Osim jednog bliskog kolege, nitko još nije primijetio nikakve promjene. Na koji način Jakov može pristupiti objavi svoje rodne tranzicije na radnome mjestu?

### Pitanja za raspravu:

- Koje su prednosti objave vaše rodne tranzicije zaposlenicima\_ama i/ili kolegama\_icama?
- Koji su mogući nedostaci objave vaše rodne tranzicije zaposlenicima\_ama i/ili kolegama\_icama?
- Kome biste rekli, ako uopće ikome, i tko bi bio\_la prvi\_a s kim biste podijelile\_i vijest?
- Što bi vam ljudskih resursi ili poslodavac trebali pružiti u ovom procesu?

### Voditelj\_ica edukacije: Što treba, a što ne treba učiniti

#### Što treba učiniti

- Možda bi najbolje bilo vijest prvo podijeliti s osobom u koju imate povjerenja, a koja je pritom u mogućnosti da vam olakša sam proces tranzicije. Najčešće je to osoba iz ljudskih resursa.  
*Glavna prednost ovakvog postupanja leži u tome da vas vaš poslodavac ili netko iz ljudskih resursa može podržati ukoliko i kada odlučite podijeliti vijest s ostalim ljudima iz kompanije.*
- Ako mislite da bi moglo pomoći u vašoj situaciji, predložite ljudskim resursima uspostavljanje plana za tranziciju. Plan može olakšati proces za sve uključene.



### **Što ne treba učiniti**

- Nemojte se voditi pretpostavkom da će informacije koje kažete kolegama\_icama ostati strogo povjerljive. Umjesto toga, izričito ih zamolite da informacije tretiraju kao povjerljive.
- Nemojte se voditi pretpostavkom da je teret informiranja drugih, ako je to potrebno, isključivo na vama. Unutar vaše poslovne organizacije postoje druge osobe, primjerice iz ljudskih resursa, koje vam mogu pomoći u dijeljenju informacija.

## **Vježba: Pod pritiskom da napusti kompaniju**

**Scenarij:** Jasna radi u građevinskoj tvrtki. Nakon što mu je priopćila da želi pristupiti rodnoj tranziciji, njen šef joj rekao da misli kako bi bilo najbolje da Jasna prestane raditi u kompaniji tijekom tranzicije. Šef je također priponenuo da bi se možda mogla vratiti nakon „završetka” tranzicije, ali da u ovom trenutku za nju u kompaniji nema mjesta. Što Jasna može učiniti?

### **Pitanja za raspravu:**

- Što mislite kako bi Jasna najbolje mogla odgovoriti svom šefu?
- Što mislite kome se Jasna može obratiti za podršku oko ove situacije?
- Što mislite na koji pravni temelj se Jasna može osloniti u ovom slučaju?

### **Voditelj\_ica edukacije: Što treba, a što ne treba učiniti**

#### **Što treba učiniti**

- Imajte na umu da je prisilni otkaz zbog želje za tranzicijom vrlo diskriminatoran i protuzakonit potez poslodavca koji pritom stvara neprijateljsku situaciju. Vaša sigurnost je na prvom mjestu, a pravno

rješavanje ovog poslodavčevog prijestupa može iziskivati velike napore. Međutim, s obzirom na to da Hrvatska ima nacionalne zakone protiv diskriminacije koji uključuju rodni identitet, vrlo vjerojatno imate solidan slučaj protiv svog poslodavca.

- Pokušajte ovaj razgovor prebaciti na e-poštu ili druge pisane medije. Ako regruter\_ka/poslodavac u pisanom obliku ponovi da su vaš rodni identitet ili interspolnost utjecali na njihovu odluku da od vas traže ostavku, onda imate dokaz za moguću pritužbu ili pokretanje sudske parnice.
- Razmislite želite li uopće raditi u tvrtki koja se prema vama ponijela na ovaj način.
- Informirajte se o nacionalnim antidiskriminacijskim zakonima. S obzirom na to da vas je poslodavac izložio diskriminaciji, mogli biste, primjerice, imati pravo na otpremninu.
- Obratite se nekoj od udruga za zaštitu prava LGBTIQ+ osoba i/ili Pučkoj pravobraniteljici/Pravobraniteljici za ravnopravnost spolova. Oni\_e mogu ponuditi podršku i savjet, posebice ako želite podnijeti službenu žalbu ili pokrenuti postupak protiv svog poslodavca. Vanjska podrška može uvelike pomoći, a može doprinijeti i vašem mentalnom zdravlju.

### **Što ne treba učiniti**

- Nemojte sami nositi teret ove situacije. Obavijestite ljudske resurse o situaciji u koju vas je doveo šef. Ako želite, slobodno potražite pomoć savjetnika ili vanjske organizacije.
- Nemojte se voditi pretpostavkom da je zahtjev vašeg šefa normalan ili prihvatljiv.

# 2 KAKO ODGOVORITI NA DISKRIMINACIJU NA POSLU ILI TIJEKOM ZAPOŠLJAVANJA

Ako ste se suočili s diskriminacijom, posljednja stvar na koju ćete možda biti spremni jest detaljna rasprava o tome što se dogodilo. Međutim, prijava diskriminacije može biti vrlo korisna i za vas i za druge ljude u vašoj poziciji! Prije svega, prijavljivanjem i osporavanjem situacije možete dobiti podršku i pokušati pronaći načine da se diskriminatorovo ponašanje trajno spriječi. Kao drugo, prijavljivanje diskriminacije može pomoći drugim osobama. Svake godine antidiskriminacijske agencije (a često i poslovne organizacije) izvješćuju o trenutnom stanju diskriminacijskih praksi. Vlade koriste ove podatke kao osnovu za mjere suzbijanja diskriminacije. Čim više ljudi prijavi diskriminaciju, tim ona postaje vidljivija u široj javnosti, a to može utjecati na nove zakone i propise.

Ako ste se suočili s diskriminacijom, na raspolaganju imate različite mogućnosti. Diskriminaciju možete prijaviti različitim institucijama koje pružaju različite vidove ekspertize i podrške. Kojoj instituciji ćete podnijeti prijavu ovisit će o vašoj specifičnoj situaciji i cilju.

**Napomena:** Dokazati da vas je netko diskriminirao može, nažalost, biti jako teško. Izrečene izjave ili pitanja ne mogu se koristiti u sudskoj ili pravnoj borbi na isti način kao pisane izjave ili pitanja. Ako mislite da postoji mogućnost da će vas netko diskriminirati, a vidite način da dobijete pisani dokaz o tome, svakako poduzmite sve što je potrebno da biste pribavili dokaz. Na primjer, u slučaju da vas poslodavac prisiljava na ostavku nakon što ste najavili svoju rodnu tranziciju, u vašu korist moglo bi ići ako raspravu o tome vodite s poslodavcem putem e-pošte.

Za pitanja diskriminacije u Republici Hrvatskoj zadužena je prvenstveno Pučka pravobraniteljica, a također se možete obratiti i Pravobraniteljici za ravnopravnost spolova, koja je zadužena za specifična pitanja vezana za spol, seksualnu orijentaciju, rodni identitet i rodno izražavanje, bračni i obiteljski status. Pritužbu možete podnijeti i Inspektoratu rada, koji ima službenu dužnost pokrenuti inspekcijski nadzor.

Doživite li neugodne situacije na poslu ili tijekom zapošljavanja, imajte na umu da su organizacije civilnoga društva u Hrvatskoj prepoznale potrebu za pravnom pomoći i savjetovanjem transrodnih, interspolnih i nebinarnih zaposlenika\_ca. Neke od organizacija civilnoga društva koje nude taj tip besplatne podrške u slučaju diskriminacije na radnome mjestu i drugdje, a utemeljene na seksualnoj orijentaciji, rodnom identitetu ili rodnom izražavanju, su Iskorak, Zagreb Pride i kolekTIRV u Zagrebu te LORI u Rijeci. K tome, u sklopu projekta Radnopravnost svima kontinuirano se radi na pružanju pravne pomoći, uključujući i odgovore na najčešće postavljena pitanja u vezi LGBTIQ+ radničkih prava.

Ljudski resursi su također relevantni u ovoj situaciji. Uloga stručnjakinja i stručnjaka za ljudske resurse veoma se razlikuje od jedne do druge organizacije. Obično su stručnjaci\_kinje za ljudske resurse zaduženi\_e za poslodavčeve izvršne

aspekte. Njihov fokus ovisi o fokusu poduzeća ili poslodavca. Neki\_e stručnjaci\_kinje za ljudske resurse uglavnom su fokusirani\_e na zapošljavanje novih zaposlenika\_ca, primjerice u *start-up* tvrtkama. U većim korporacijama stručnjaci\_kinje za ljudske resurse mogu biti zaduženi\_e za raznolikost, jednakopravnost i inkluziju. Stručnjaci\_kinje za ljudske resurse obično kreiraju mjere koje imaju za cilj stvoriti zdravo radno okruženje te prevenciju neželjenih situacija.

Ako se suočite sa situacijom kao što je diskriminacija ili maltretiranje, možete do-  
tično prijaviti kadrovskoj službi. Tamo vas mogu savjetovati koje korake možete  
poduzeti kako biste stali na kraj diskriminatornoj situaciji, kao npr. podnošenjem  
službene žalbe. Jedan od mogućih zadataka stručnjaka\_inja za ljudske resurse  
jest da stupe u kontakt s posrednikom\_com koji\_a će facilitirati vaš razgovor s  
osobom koja vas je diskriminirala. Konačno, dotični\_e stručnjaci\_kinje pomažu  
vašem poslodavcu da spriječi štetne situacije. Informiranje poslodavca o takvim  
situacijama može pridonijeti razgovorima s menadžerima jer će biti svjesniji s  
kakvim se preprekama susrećete.

## Vježba: Invazivna pitanja na poslu

**Scenarij:** Benjamin je trans muškarac koji je nedavno počeo raditi u privatnoj kompaniji. U poslovnoj organizaciji osjeća se dobrodošlo i mirno. Nakon mjesec dana poslodavac Benjamina iznenada nasamo pita je li transrodna osoba. Kako bi trebao odgovoriti?

### Pitanja za raspravu:

- Koji su razlozi za otkrivanje svoje transrodnosti? Ili, suprotno, koji su razlozi zašto biste svoju transrodnost zadržali u privatnosti?
- Koje su moguće prednosti, a koji nedostaci *outanja* u odnosu na skrivanje i obrnuto?
- Mijenja li pitanje vašeg poslodavca vaš osjećaj ugodnosti unutar organizacije?

### Voditelj\_ica edukacije: Što treba, a što ne treba učiniti

#### Što treba učiniti

- Ne postoji jedan univerzalni odgovor jer je svaki scenarij individualan. Sve ovisi o tome osjećate li se ugodno otkrivajući ovaj dio sebe.
- Ako se odlučite *outati*, svoj trans identitet možete artikulirati izravno i bez okolišanja, kao jasnu i neproblematičnu činjenicu.
- Također možete preusmjeriti razgovor i odbiti odgovoriti. Druga mogućnost je da napomenete kako pitanje zadire u vašu privatnost, a to je sasvim valjan razlog da na njega ne odgovorite.

#### Što ne treba učiniti

- Ako ne želite odgovoriti, nemojte reagirati obrambeno. Umjesto toga, jednostavno sugovorniku\_ci dajte do znanja to je pitanje samo po sebi neprihvatljivo.

## Vježba: Žalba na toalet

**Scenarij:** Eva, cisrodna zaposlenica, i Maja, zaposlenica koja je trans žena, obje rade u privatnoj banci. Eva je uzrujana što Maja redovito koristi ženski toalet pored njezinog ureda. Eva je uzrujana jer smatra da Maju, koja nije „prošla tranziciju u potpunosti“, ne treba tretirati kao ženu i da joj treba uskratiti upotrebu ženskih toaleta. Žali se voditeljici\_ u odjela da joj „onaj muškarac u toaletu“ stvara nelagodu. Što bi Maja trebala poduzeti u ovoj situaciji?

### Pitanja za raspravu:

- Treba li Maja zauzeti proaktivan stav i obratiti se uredu za ljudske resurse ili treba zauzeti nešto pasivniju poziciju i pričekati da voditelj\_ica ureda riješi ovaj problem? Ili pak treba zauzeti neki potpuno drugi stav?
- Treba li Maja htjeti razgovor s Evom?  
*Treba li se takav razgovor odviti privatno ili uz posredovanje stručnjaka\_ inje za ljudske resurse?*

### Voditelj\_ica edukacije: Što treba, a što ne treba učiniti

#### Što treba učiniti

- Uključite druge ljude unutar vaše tvrtke koji vam mogu ponuditi podršku kao što su djelatnice\_ i ljudskih resursa ili savjetnice\_ i. Malo je vjerojatno da će se neprijateljsko okruženje koje je stvorila Eva razriješiti bez vanjske intervencije.
- Obratite se za pomoć menadžericama\_ ma ili drugim utjecajnim ljudima u vašoj poslovnoj organizaciji. Eksplicitno postavljanje norme po kojoj je vaša poslovna organizacija inkluzivna, a vama pružena podrška, može znatno oslabiti Evinu poziciju.

- Evino nagađanje o Majinim intimnim dijelovima tijela ne samo da je krajnje nepristojno, već također eventualno predstavlja povredu privatnosti na radnom mjestu. Osim toga, operacije nisu nešto što ste dužni\_e otkriti svojim suradnicima\_ama. Provjerite koja su pravila vaše organizacije u pogledu privatnosti na radnom mjestu.

### **Što ne treba učiniti**

- Nemojte pokušati privatno riješiti problem s Evom. Ovo je bitka koju ne možete dobiti sami.
- Nemojte pretpostavljati da je ovo izolirani incident. Ako se ovaj slučaj bude previše javno iznosio, drugi netolerantni kolege\_ice bi mogli\_e također istupiti i podržati Evu.
- Nemojte se uključivati u raspravu o tome kada je netko u dovoljnoj mjeri „žena“/„muškarac“. Umjesto toga, odbacite pitanje u cijelosti kao uvredljivo i krajnje neprofesionalno, što i jest.
- Ne pristajajte na korištenje rodno neutralnog toaleta. Takvi toaleti nisu posebno namijenjeni za transrodne, interspolne ili nebinarne osobe. Trebali biste koristiti toalete koje želite koristiti.

## **Vježba: Konstantno obraćanje u krivom rodu**

**Scenarij:** Karlo je nebinarni zaposlenik u tvrtki za razvoj softvera. Nekoliko mjeseci nakon što je Karlo započeo svoju rodnu tranziciju, većina njegovih kolegica i kolega pokazali su razumijevanje i prihvaćanje, međutim jedan kolega se Karlu konstantno i namjerno obraća u krivom rodu i starim imenom. Mada Karlo svom kolegi isprva nije pripisivao loše namjere, misleći da se kolega možda muči s pravilnom upotrebom zamjenica, sada mu se čini da mu se kolega namjerno obraća u krivom rodu.



Koje korake Karlo treba poduzeti da bi se uhvatio ukoštac s ovom situacijom?

**Pitanja za raspravu:**

- Kome bi se Karlo trebao obratiti kako bi razgovarao o ovom pitanju?
- Treba li Karlo podnijeti žalbu?
- Mislite li da bi situacija mogla eskalirati?

**Voditelj\_ica edukacije: Što treba, a što ne treba učiniti**

**Što treba učiniti**

- Ako smatrate da vam se kolega obraća u krivom rodu namjerno i s ciljem da vas povrijedi, nemojte se tom kolegi obratiti izravno. Umjesto toga, možda bi bilo bolje izložiti situaciju stručnjakinjama\_cima za ljudske resurse, naglasiti vaše mišljenje da se radi o namjernim postupcima i pustiti njih da riješe situaciju.
- Ako vaša tvrtka ima uspostavljene antidiskriminacijske smjernice u pogledu obraćanja u krivom rodu, jednostavno se pozovite na te smjernice umjesto da ulazite u rasprave oko koleginih namjera ili načina na koje je moguće postići ispravno korištenje zamjenica na radnome mjestu.
- Ako vaša tvrtka nema antidiskriminacijske smjernice o upotrebi krivih zamjenica, dajte joj do znanja (na primjer preko ureda za ljudske resurse) kako bi ih trebala razviti.

**Što ne treba učiniti**

- Nemojte se osjećati kao da biste morali sami riješiti ovu situaciju. Ako vam se vaš kolega namjerno obraća u krivom rodu, jako je malo vjerojatno da taj problem možete riješiti privatnim putem.

# 3 DODATNE INFORMACIJE O DISKRIMINACIJI PRI ZAPOŠLJAVANJU

Iako često odmah znamo kada smo diskriminirani, neke oblike diskriminacije isprva može biti teže prepoznati. Suočavanje s diskriminacijom pri zapošljavanju potencijalno je jedan takav oblik teže prepoznatljive diskriminacije, i to zbog više čimbenika. Primjerice, regruter\_ka ili poslodavac mogu kao razlog nezapošljavanja neke osobe navesti lažne razloge, dok u temelju njihove samim time nezakonite odluke o nezapošljavanju zapravo leži kandidatkinjina\_ova transrodnost, inter-spornost ili nebinarnost. Druga mogućnost je da tvrtka uopće ne pruži konkretne razloge zašto kandidat\_kinja nije primljen\_a u radni odnos, već umjesto toga pošalje automatsku poruku podnositeljima\_cama zahtjeva.

Iako bi vam, kao tražitelju\_ici posla, diskriminaciju pri zapošljavanju moglo biti teško dokazati, postoje načini na koje možete prepoznati potencijalnu diskriminaciju tijekom procesa prijave ili razgovora za posao.

# Zabranjena pitanja prilikom razgovora za posao

Regruter\_ka/poslodavac ne smije pitati sve što želi tijekom razgovora za posao. Osim uznemirujućih pitanja koja su općenito zabranjena, tijekom razgovora za posao također su zabranjena i neka specifična pitanja. Najvažnije jest da regruter\_ka/poslodavac tijekom razgovora za posao smije postavljati samo pitanja koja su relevantna za funkciju na koju se prijavljujete. Regruter\_ka/poslodavac ne smije ispitivati o privatnim stvarima, poput povijesti tranzicije, povijesti medicinskih intervencija, eventualne želje za potomstvom, želje za selidbom i tako dalje. Ako vam postavite ovakva pitanja, vi ni na koji način niste dužni odgovoriti na njih.

Nadalje, regruter\_ka/poslodavac ne smije pitati za vaše postojeće zdravstveno stanje i povijest bolesti te učestalost vaše odsutnosti s prethodnog posla. Pitanja o vašem zdravstvenom stanju smije postaviti samo kvalificirana osoba tijekom liječničkog pregleda. Takvi liječnički pregledi dozvoljeni su za vrlo ograničen broj poslova. Ako se od vas očekuje da se podvrgnete liječničkom pregledu, to uvijek treba biti navedeno u ponudi posla.

Svoje postojeće zdravstveno stanje dužni ste spomenuti regruteru\_ki/poslodavcu samo ukoliko vas ono ometa u obavljanju specifičnog radnog zadatka, primjerice ukoliko se prijavljujete na posao na gradilištu, ali možete nositi samo 5 kg zbog stanja vaših leđa. To ne znači da ste dužni izložiti svoje zdravstveno stanje u cijelosti, već samo simptome koji bi vas mogli ometati u obavljanju predviđenih radnih zadataka. Regruter\_ka/poslodavac može utvrditi jeste li fizički sposobni za obavljanje radnih zadataka, a da vas ne ispituje o vašem zdravstvenom stanju,

tako što će, primjerice, detaljno objasniti zadatke radnog mjesta i zatim vas pitati jeste li sposobni obavljati te zadatke.

# Prepoznavanje diskriminacije pri zapošljavanju

U praksi bi iz više razloga moglo biti teško utvrditi jeste li odbijeni za radno mjesto jer posjedujete određene zaštićene karakteristike: a) odbijenice su često automatizirane poruke te kao takve ne navode nikakve specifične razloge, b) poslodavci možda nisu ni svjesni da diskriminiraju ako je, na primjer, uzrok diskriminacije neka njihova neosviještena predrasuda, i c) ako regruteri/ke/poslodavci jesu svjesni predrasuda na kojima se temelje njihove odluke, vjerojatno će ih htjeti prikriti iznošenjem lažnih i izmišljenih razloga zbog čega određena skupina kandidata/kinja nije primljena u radni odnos.

Prethodna istraživanja ukazala su na dvije ravni diskriminacije pri zapošljavanju rodno varijantnih osoba koje se mogu odvijati paralelno. Prvo, postoji ono što se može nazvati diskriminacijom „temeljenom na ukusu“ koja se općenito svodi na transfobiju manifestiranu kroz emotivne reakcije poput gađenja ili poistovjećivanja s nečim nenormalnim ili neprirodnim. Ovaj vid diskriminacije pri zapošljavanju općenito se može više pripisati neosviještenim predrasudama povezanim s inicijalnim negativnim reakcijama. Ljudi koji na ovaj način vrše diskriminaciju mogu, ali ne moraju, biti svjesni da svoje odluke donose na temelju predrasuda.

Drugo, postoji ono što se može nazvati „statističkom diskriminacijom“, odnosno transfobijom koja transrodnost poistovjećuje s mentalnim ili tjelesnim bolestima. Ovaj oblik diskriminacije prilikom zapošljavanja općenito se više može pripisati svjesnim predrasudama jer je posrijedi više-manje osviješten obrazac razmišljanja. Na

primjer, regruteri\_ke mogu svjesno ili nesvjesno povezati transrodne, nebinarne i/ili interspolne osobe s mentalnom ili tjelesnom bolešću i doći do zaključka da će takav\_va radnik\_ca zahtijevati relativno mnogo bolovanja i odsustva s posla.

Mada se ova dva oblika zaključivanja putem predrasuda razlikuju (iako bi netko mogao postati žrtva oba istovremeno), svejedno možemo naći načine da ih prepoznamo.

## **Prepoznavanje diskriminacije „temeljene na ukusu“**

- Ispitivač\_ica se doimlje kao da mu\_joj je neugodno tijekom razgovora za posao, na primjer nakon što je obaviješten\_a ili je saznao\_la da je kandidat\_kinja transrodna, interspolna i/ili nebinarna osoba.
- Ispitivač\_ica priznaje da zapravo ne razumije transrodne/interspolne/nebinarne osobe ili njihove identitete.
- Ispitivaču\_ici je neugodno te postavlja neprimjerena pitanja u vezi s vašim identitetom/interspolnošću.
- Ispitivač\_ica izjavljuje stvari kao što su „Nemam ništa protiv trans/interspolnih/nebinarnih osoba, ali...“, „dobro si ispao\_la“ ili „nikad ne bih pogodio\_la da si trans/interspolna/nebinarna osoba da mi nisi rekao\_la“.
- Ispitivač\_ica kaže da bi moglo biti teško uklopiti trans/interspolnu/nebinarnu osobu u kulturu poslovne organizacije.

## **Prepoznavanje „statističke“ diskriminacije**

- Ispitivač\_ica vas detaljno ispituje o povijesti vaše rodne tranzicije i zdravstvenom stanju.
- Ispitivač\_ica vas ispituje planirate li u budućnosti kirurške zahvate ili druge medicinske intervencije.
- Čini vam se da ispitivač ima zastarjela i kriva mišljenja o tome da

transrodnim ili interspolnim osobama treba čitav niz medicinskih intervencija da bi bile „potpune“.

## Vježba: Otkrivanje vašeg identiteta

**Scenarij:** Matija je nebinarna i interspolna osoba. Matija se sprema za više razgovora na posao, a na jednome se želi *outati*. Kako Matija može manevrirati tim razgovorom?

### Pitanja za raspravu:

- U kom trenutku razgovora za posao biste trebali otkriti ovaj dio sebe?
- Što ćete dobiti, a što biste mogli izgubiti *outanjem*?
- Što je ključna stvar koju želite postići dijeljenjem ove informacije?

### Voditelj\_ica edukacije: Što treba, a što ne treba učiniti

#### Što treba učiniti

- Ovaj aspekt svog identiteta iznesite kao činjenično stanje.
- Odigrajte nekoliko različitih scenarija kako to učiniti a da ne odvratite fokus sa svojih kvalifikacija i interesa za radno mjesto.
- Razmislite zašto želite podijeliti tu informaciju. Napravite popis potencijalnih razloga ako vam to pomaže.
- Ako je glavni razlog povezan s potencijalnim radnim mjestom, svakako podijelite informaciju.
- Informaciju također možete podijeliti i nakon što vam je radno mjesto ponuđeno.

#### Što ne treba učiniti

- Nemojte svoje *outanje* učiniti središnjom točkom razgovora za posao

jer to sigurno neće pridonijeti cjelokupnom razgovoru, a može i omesti vašu\_eg ispitivačicu\_a.

- Nemojte pretpostavljati da morate otkriti ovaj aspekt svog identiteta. Dijeljenje te informacije treba biti izbor, a ne obveza.

## Vježba: Niste odabrani za posao

**Scenarij:** Lea je nedavno bila na razgovoru za novu poziciju u marketinškoj tvrtki. Kad je saznala da nije dobila posao, počela je sumnjati da je glavni razlog tomu bila njena transrodnost. Sumnju je osjetila i tijekom razgovora za posao kad je ispitivač, nakon što je saznao da je Lea transrodna osoba, naglo počeo komunicirati s njom u puno negativnijem tonu.

### Pitanja za raspravu:

- Što biste trebali poduzeti?
- Što mislite koje su vam opcije na raspolaganju?
- Što znate o pravnoj zaštiti pri zapošljavanju?

### Voditelj\_ica edukacije: Što treba, a što ne treba učiniti

#### Što treba učiniti

- Istražite kakve zakonske zaštite postoje u vezi sa antidiskriminacijskim zakonima pri zapošljavanju.
- Obratite se nekoj od udruga za zaštitu prava LGBTIQ+ osoba i/ili Pučkoj pravobraniteljici/Pravobraniteljici za ravnopravnost spolova. Oni\_e mogu ponuditi podršku i savjet, posebice ako želite podnijeti službenu žalbu.
- Možda bi bilo sigurnije da se u budućnosti prijavljujete za posao u poslovnim organizacijama za koje znate da potiču inkluziju transrodnih osoba.

*Jedan način na koji možete provjeriti njeguje li određena poslovna organizacija inkluziju transrodnih osoba jest da provjerite njihovu web stranicu. Provjerite je li poslovna organizacija eksplicitno pozivala LGBTQ+ osobe da se prijave na dostupna radna mjesta, jesu li trans osobe online komentirale da su imale dobra iskustva prilikom razgovora za posao u toj poslovnoj organizaciji te je li poduzeće dio inicijativa ili projekata za uključivanje LGBTQ+ osoba.*

- Možete kontaktirati ispitivača\_icu i ljubazno ih pitati da vam navedu razloge zbog kojih vam posao nije ponuđen.

*Najbolji način za stupanje u kontakt jest e-mail ili drugi vid pisanog medija. Ako ispitivač\_ica/poslodavac da napismeno naslutiti kako je vaš rodni identitet ili interspolnost igrao ulogu u njihovome donošenju odluke, tada imate dokaz za potencijalnu pritužbu ili parnicu.*

### **Što ne treba učiniti**

- Nemojte nazvati poduzeće i izgrditi ih.

## **Vježba: Pauza u vašoj radnoj povijesti**

**Scenarij:** Josipova radna povijest sadrži pauzu zbog njegove tranzicije. Kako bi mogao objasniti svoje tranzicijsko razdoblje potencijalnom poslodavcu?

### **Pitanja za raspravu:**

- Koje opcije imate da objasnite svoju pauzu u zapošljavanju?
- Koje su prednosti, a koje mane u tome da objasnite kako je pauza posljedica vaše tranzicije?



## **Voditelj\_ica edukacije: Što treba, a što ne treba učiniti**

### **Što treba učiniti**

- Imajte čvrsto i uvjerljivo objašnjenje.
- Kao potencijalna objašnjenja rupe u vašem životopisu razmotrite opcije kao što su putovanje, kraj radnog ugovora, pauza u kojoj ste htjeli povratiti ravnotežu između poslovnog i privatnog života, restrukturiranje poduzeća uslijed kojeg ste dobili solidnu otpremninu te iskoristili sljedeći period da provedete neko vrijeme sa svojom obitelji, itd.
- Razmislite kako biste mogli biti iskreni, a da ne otkrivete intimne detalje. Primjerice, kratko i profesionalno naznačite u svom životopisu da ste bili spriječeni raditi zbog osobnih razloga.
- Ako želite sastaviti životopis u kojem će pauza u zapošljavanju biti manje vidljiva, možete izraditi životopis koncentriran na vaše vještine. Praznine tada nisu vidljive kao kod kronološki obrnutog životopisa. Životopis s vještinama organiziran je prema vašim vještinama i kvalitetama te nije kronološki sortiran.
- Razmislite o tome da ispričate pozitivnu priču o pauzi u vašem zapošljavanju. Budite spremni da taj period prikažete u što pozitivnijem svjetlu koje će ići vama u prilog.

### **Što ne treba učiniti**

- Nemojte lagati o poslu ako ga potencijalni poslodavac može lako provjeriti.

# / DODATAK

## Kriteriji evaluacije za sudionice\_ke

- Što je bio najkorisniji aspekt edukacije?
- Jeste li se osjećali\_e sigurno podijeliti svoja iskustva tijekom edukacije?
- Sada kada ste prošli kroz edukaciju, a gledajući unatrag, biste li u svojoj prošlosti učinili nešto drugačije?
- Je li edukacija bila otprilike ono što ste očekivali\_e? Je li vam nešto nedostajalo?

## Kriteriji evaluacije

- Detaljno opišite format vaše edukacije. O čemu ste i na koji način razgovarali?
- Kakva je bila opća atmosfera tijekom edukacije?
- Jesu li sudionici\_e bili\_e otvoreni\_e za nove informacije ili su bili\_e više rezervirani\_e?
- Kako su reagirali\_e pojedini\_e sudionici\_e?  
*Budite konkretni: tko je pozitivno ili negativno odgovorio\_la na koji scenarij/informaciju/pitanje?*
- Jesu li postojali dijelovi priručnika/edukacije koji nisu funkcionirali u vašem nacionalnom kontekstu?
- Jesu li prisutnim stručnjakinjama\_cima nedostajale informacije o njihovim pravima i/ili zakonodavstvu?  
*U kojem pogledu, koliko ozbiljno, itd.?*
- Je li bilo pitanja na koja se nije moglo odgovoriti informacijama iz priručnika?  
*Ako jest, koja su to pitanja?*

- Mislite li da je održana edukacija bila na odgovarajućoj razini znanja vaših sudionika\_ca? Jeste li razgovarali o previše detalja ili je bilo suviše bazično?

## Literatura

- Beek, L., Cancedda, A., & Scheele, C. (2016). The business case for diversity in the workplace: Sexual orientation and gender identity. Preuzeto s [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/report\\_companies\\_final\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/report_companies_final_en.pdf)
- Carpenter, M., Hough, D. (2014). Employers' guide to intersex inclusion. Preuzeto s <https://ihra.org.au/wp-content/uploads/key/Employer-Guide-Intersex-Inclusion.pdf>
- CBRE. (n.d.). Gender transition, expression, and identity tool kit. Preuzeto s <https://www.cbre.es/-/media/cbre/countryunitedkingdom/images/corporate-responsibility/cbre-gender-identity-expressionand-transition-toolkit.pdf>
- City, University of London. (2017). Transgender, intersex and gender non-conforming people: Policy. Preuzeto s [https://studenthub.city.ac.uk/\\_\\_\\_data/assets/pdf\\_file/0007/380833/Transgender-Intersex-and-Gender-Non-Conforming-People-Policy-Dec-2017.pdf](https://studenthub.city.ac.uk/___data/assets/pdf_file/0007/380833/Transgender-Intersex-and-Gender-Non-Conforming-People-Policy-Dec-2017.pdf)
- Collins, J. C., McFadden, C., Rocco, T. S., & Mathis, M. K. (2015). The problem of transgender marginalization and exclusion: Critical actions for human resource development. *Human Resource Development Review*, 14(2), 205–226.
- Dray, K. K., Smith, V. R. E., Kosteck, T. P., Sabat, I. E., & Thomson, C. R. (2020). Moving beyond the gender binary: Examining workplace perceptions of nonbinary and transgender employees. *Gender Work Organ*, 27, 1181–1191.
- Elvira, A., García, N., Solà, M., Coll-Planas, G., Missé, M., Schuler, A., Koenig, G. N., Breen, D., Grehan, G., Martin, A., Turraoin, C., Kardos, N., & Sándor, B. (2020). TransVisible: A professional guide to labour inclusion and economic empowerment of trans women. Preuzeto s [https://transvisible.org/wpcontent/uploads/2021/02/TransVisible-Guide\\_EN.pdf](https://transvisible.org/wpcontent/uploads/2021/02/TransVisible-Guide_EN.pdf)

- Employable. (n.d.). Intersex inclusion in your workplace. Preuzeto s [https://d3n8a8pro7vhmx.cloudfront.net/lgbtihealth/pages/565/attachments/original/1604543515/2.3\\_Intersex\\_Inclusion\\_in\\_your\\_Workplace.pdf?1604543515](https://d3n8a8pro7vhmx.cloudfront.net/lgbtihealth/pages/565/attachments/original/1604543515/2.3_Intersex_Inclusion_in_your_Workplace.pdf?1604543515)
- Ernst & Young. (2006). Workplace gender transition guidelines. Preuzeto s <https://assets2.hrc.org/files/assets/resources/ErnstYoung-TransitionGuidelines.pdf>
- Fidas, D., & Bailey, B. (2016). Transgender inclusion in the workplace: A toolkit for employers. Preuzeto s [https://assets2.hrc.org/files/assets/resources/Transgender\\_Inclusion\\_in\\_the\\_Workplace\\_A\\_Toolkit\\_for\\_Employers\\_Version\\_10\\_14\\_2016.pdf](https://assets2.hrc.org/files/assets/resources/Transgender_Inclusion_in_the_Workplace_A_Toolkit_for_Employers_Version_10_14_2016.pdf)
- Government Equalities Office. (2015). The recruitment and retention of transgender staff: Guidance for employers. Preuzeto s [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/484855/The\\_recruitment\\_and\\_retention\\_of\\_transgender\\_staff\\_guidance\\_for\\_employers.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/484855/The_recruitment_and_retention_of_transgender_staff_guidance_for_employers.pdf)
- Hixson-Vulpe, J. (n.d.). Hiring across all spectrums: A report on broadening opportunities for LGBTQ2+ jobseekers. Preuzeto s [https://prideatwork.ca/wp-content/uploads/2018/01/PrideAtWork\\_2018\\_Round\\_FINAL-s.pdf](https://prideatwork.ca/wp-content/uploads/2018/01/PrideAtWork_2018_Round_FINAL-s.pdf)
- Human Rights Campaign Foundation. (n.d.) Responding to Negative Reactions to LGBTQ Inclusion. Preuzeto s <https://www.thehrcfoundation.org/professional-resources/responding-to-negativereactions-to-lgbtq-inclusion>
- Intersex Human Rights Australia. (n.d.). Workplaces. Preuzeto s <https://ihra.org.au/workplaces/>
- Lee Badgett, M. V., Durso, L. E., Kastanis, A., & Mallory, C. (2013). The business impact of LGBT-supportive workplace policies. Preuzeto s [https://escholarship.org/content/qt3vt6t9zx/qt3vt6t9zx\\_noSplash\\_597c0e0c9e15189fb86a4c3166baa1bd.pdf?t=mpsapk](https://escholarship.org/content/qt3vt6t9zx/qt3vt6t9zx_noSplash_597c0e0c9e15189fb86a4c3166baa1bd.pdf?t=mpsapk)
- Make the Road New York. (2010). Transgender need not apply: A report on gender identity job discrimination. Preuzeto s <http://www.maketheroadny.org>

org/pix\_reports/TransNeedNotApplyReport\_05.10.pdf

- Marvell, R., Broughton, A., Breese, E., Tyler, E. (2017). Supporting trans employees in the workplace. Preuzeto s <https://www.acas.org.uk/supporting-trans-employees-in-the-workplace/html>
- NHS Lothian & LGBT Health and Wellbeing. (2016). Transgender workplace support guide. Preuzeto s <http://www.lgbthealth.org.uk/wp-content/uploads/2016/07/TWSP-Info-Guide-Final.pdf>
- Out & Equal Workplace Advocates. (2018). Best practices for non-binary inclusion in the workplace. Preuzeto s <https://outandequal.org/wp-content/uploads/2018/11/OE-Non-Binary-Best-Practices.pdf>
- Pride in Diversity. (2010). Sexual orientation and gender diversity in the workplace. Preuzeto s [https://www.griffith.edu.au/\\_\\_\\_data/assets/pdf\\_file/0023/196034/PiD-Sexual-Orientation-Gender-Diversity-Handbook.pdf](https://www.griffith.edu.au/___data/assets/pdf_file/0023/196034/PiD-Sexual-Orientation-Gender-Diversity-Handbook.pdf)
- Project Include. (n.d.). Case study: Transgender people. Preuzeto s [https://projectinclude.org/transgender\\_people](https://projectinclude.org/transgender_people)
- Rodríguez-Roldán, V. M., & Imse, E. (2016). Valuing transgender applicants and employees: A best practices guide for employers. Preuzeto s <https://ohr.dc.gov/page/transemployees>
- Sears, B., & Mallory, C. (2015). How LGBT-related workplace policies can have a positive impact on the corporate bottom line. U Gender identity and sexual orientation discrimination in the workplace: A practical guide. UCLA: The Williams Institute. Preuzeto s <http://escholarship.org/uc/item/2fh9x0zv>.
- Seksediversiteit.nl. (n.d.). Beginnerscursus seksediversiteit, Wat is Intersekse?. Preuzeto s <https://www.seksediversiteit.nl/basis/definitie/>.
- Stonewall Scotland. (2015). 10 steps to LGBT-inclusive communications. Preuzeto s <https://www.stonewall.org.uk/resources/10-steps-lgbt-inclusive-communications>
- Stonewall. (2018). Starting out 2018/19: The LGBT careers guide. Preuzeto s <https://www.stonewall.org.uk/resources/starting-out-201819>
- Task Force for Transgender Inclusion. (2019). An institution's guide to:

Gender transition and transgender inclusion in the museum field. Preuzeto s <https://www.aam-us.org/wp-content/uploads/2017/11/Aninstitutions-guide-to-gender-transition.pdf>

- Zieselman, K., Ittelson, A., Fidas, D., Gelpi, M., & Perrou, M. (2020). Supporting intersex inclusion in the workplace. Preuzeto s [https://outandequal.org/wp-content/uploads/2020/10/IntersexResource\\_R62.pdf](https://outandequal.org/wp-content/uploads/2020/10/IntersexResource_R62.pdf)



Ova publikacija nastala je u sklopu projekta Inclusion4All: Trans, interspolne i nebinarne osobe na radnome mjestu, sufinanciranog od strane Programa Europske unije za prava, jednakost i građanstvo (2014.-2020.).

Sadržaj ove publikacije predstavlja isključivo stavove autora i njihova je isključiva odgovornost. Europska komisija ne prihvaća nikakvu odgovornost za korištenje informacija koje ova publikacija sadrži.

Publikacija je nastala uz financijsku podršku Grada Zagreba i Vlade Republike Hrvatske – Ured za udruge. Sadržaj ove publikacije predstavlja isključivo stavove autora i njihova je isključiva odgovornost. Grad Zagreb i Vlada Republike Hrvatske – Ured za udruge ne prihvaćaju nikakvu odgovornost za korištenje informacija koje ova publikacija sadrži.



VLADA REPUBLIKE HRVATSKE  
Ured za udruge



Ovu publikaciju možete besplatno preuzeti na [inclusion4all.eu](http://inclusion4all.eu).

