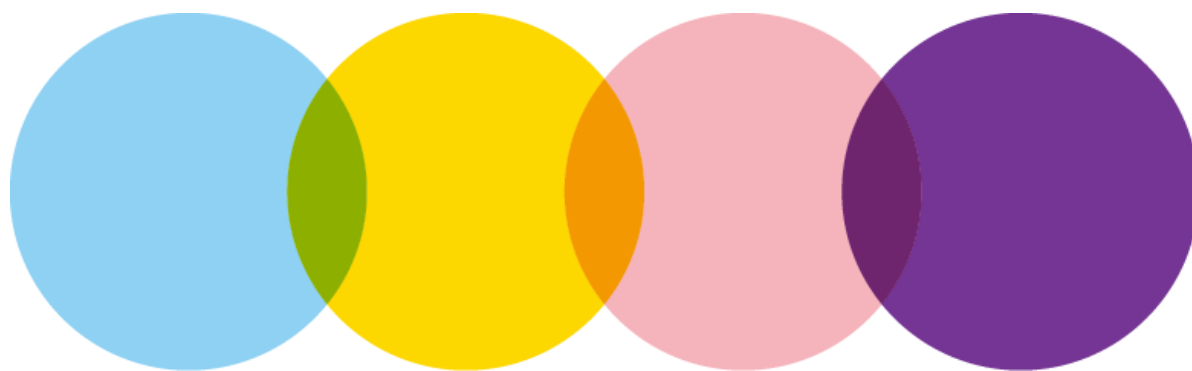


# INCLUSION4ALL:

## Koncept e-učenja



# INCLUSION 4ALL

TRANS, INTERSEX AND NON-BINARY PEOPLE AT WORK

Naslov: **Koncept e-učenja**

Autorice: **Lis Dekkers, Freya Terpstra**

Prijevod na hrvatski: **Petra Lučić**

Izdavačica: **Transgender Netwerk Nederland (TNN)**

Date: **kolovoz 2022**



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.



VLADA REPUBLIKE HRVATSKE  
Ured za udruge



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.



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

# Sadržaj

Početni zaslon	4
Uvod	5
Modul 1: Činjenica ili zabluda	7
Modul 2: Kako se pripremiti	8
Modul 3: Kako suzbiti diskriminaciju	13
Modul 4: Kako stvoriti inkluzivne prostore	17
<b>DODATAK</b>	24
List za odgovore	24
Literatura	25

Ako imate pitanja o ovom alatu ili njegovom sadržaju, udruzi TTN slobodno se možete obratiti putem e-pošte na adresu [info@transgendernetwerk.nl](mailto:info@transgendernetwerk.nl)

Ovaj je dokument koncept e-učenja koje će se kasnije provesti na temelju rezultata međunarodnog istraživanja Inclusion4All i razvoja osposobljavanja. Obrazloženje izjava i scenarija za vježbu predstavljenih u ovom dokumentu mogu se pronaći u drugim publikacijama projekta Inclusion4All, posebno u (inter)nacionalnim izvješćima.

# Početni zaslon

Koncept 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. Ovaj priručnik za osposobljavanje namijenjen je 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).

Dosad se pokazalo da inkluzivne poslovne organizacije doprinose boljoj poslovnoj i individualnoj radnoj učinkovitosti, zdravijem radnom okruženju, a također i bolje odražavaju svijet u kojem živimo kroz ljude koji u njima rade. Međutim, 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. Priručnik za e-učenje namijenjen je stručnjacima\_kinjama iz područja ljudskih resursa i poslodavcima\_kama, a ima za cilj pružiti praktičnu pomoć u izgradnji inkluzivnih radnih mjesta za trans, interpolne i nebinarne osobe, uključujući i modele mjera koje pomažu pri suočavanju s diskriminacijom i njenom suzbijanju.

Ovaj se priručnik sastoji od četiri modula kroz koje će vas voditi digitalni trener:<sup>1</sup>

- 1) „Činjenica ili zabluda”, u kojem razgovaramo o nekoliko izjava o transrodnim, interpolnim i nebinarnim osobama na radnome mjestu i od polaznika\_ca tražimo da utvrde koje su izjave istinite, a koje neistinite.
- 2) „Kako se pripremiti”, u kojem razgovaramo o tome kako najbolje podržati zaposlenike\_ce koji\_e iskazuju želju za tranzicijom i kako napraviti smjernice za tranziciju.
- 3) „Kako suzbiti diskriminaciju”, u kojem razgovaramo o tome kako najučinkovitije spriječiti diskriminaciju transrodnih, interpolnih i nebinarnih zaposlenika\_ca na radnom mjestu te kako pružiti potporu tim zaposlenicima\_ama ako do diskriminacije dođe.
- 4) „Kako stvoriti inkluzivne prostore”, u kojem razgovaramo o tome kako stvoriti okruženje kojim se potiče uključivost i povjerenje u vašu organizaciju u pogledu uključivanja rodno raznolikih zaposlenika\_ca.

---

<sup>1</sup> Za prikaz našeg digitalnog trenera koristit ćemo sliku iz zbirke „The Gender Spectrum Collection”. Zbirka „The Gender Spectrum Collection” autorice Zackary Drucker (za VICE) licencirana je pod oznakom [CC-BY-NC-ND 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).

# Uvod

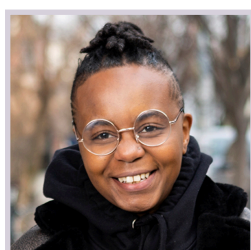
---



*Pozdrav, moje je ime Chris, moja zamjenica je „on“ i vodit ću vas kroz ovaj digitalni trening. Trening će trajati oko sat vremena. Do završetka ovog treninga savladat ćete sljedeće stavke:*

## Ciljevi učenja.

- Prepoznati kako afirmirati transrodne, interspole i nebinarne zaposlenike\_ce upotrebom rodno uključivog jezika u svakodnevnim razgovorima, dokumentaciji, politikama i procedurama.
- Naučiti kako afirmirati transrodne i nebinarne zaposlenike\_ce korištenjem njihovih ispravnih imena i zamjenica u svakodnevnim razgovorima, dokumentaciji i tijekom procesa tranzicije.
- Naučiti kako zaštititi transrodne, interspolne i nebinarne zaposlenike\_ce nediskriminativnim mjerama djelovanja.
- Naučiti kako u inicijativama za zapošljavanje uključiti potencijalne zaposlenike\_ce koji\_e su transrodne, interspolne i nebinarne osobe.
- Prepoznati korake za pružanje podrške zaposleniku\_ci koji\_a je u tranziciji prije, tijekom i nakon toga procesa, kao i podrške njihovim kolegama\_icama i menadžerima\_cama.



*U ovom ćemo treningu koristiti pojmove s kojima možda niste upoznati. U nastavku slijedi popis tih pojmova koji sam pripremio za vas. Ako se dosad niste susretali s nekim od ovih pojmova, preporučljivo je da se upoznate s njima prije nego što krenete čitati dijelove priručnika koji se odnose na praksu.*

**Seksualna orijentacija:** seksualna ili romantična privlačnost prema osobama istog roda, različitog roda ili osobama bilo kojeg roda.

**Rodni identitet:** duboko unutarnje i individualno iskustvo roda koje se može, ali ne mora poklapati sa spolom koji je osobi pripisan pri rođenju.

**Rodno izražavanje:** 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.

**Spolne karakteristike:** 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.).

**Rodna binarnost:** 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 identificate 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 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.

**(Prisilno) autanje:** otkriti nečiju seksualnu orijentaciju, rodni identitet ili interspolnost (bez njihovog pristanka).

**LGBTIQ+:** lezbijke, gejevi, biseksualne osobe, transrodne, interspolne i kvir osobe, akronim za seksualne i rodne manjine općenito.

**Tranzicijski dopust:** 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.

## Modul 1: Istina ili zabluda



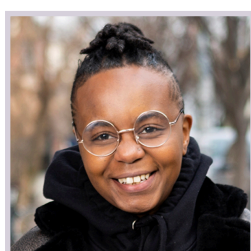
*Jedna od prepreka za transrodne, interspolne i nebinarne osobe na tržištu rada je veliki nedostatak znanja o njihovom postojanju i o problemima s kojima se suočavaju na radnom mjestu. Stoga za početak pokušajmo utvrditi koje su od sljedećih izjava istinite, a koje nisu.*

1. Najmanje 4 % ljudi ne identificira se u potpunosti sa rodom koji im je pripisan pri rođenju.
2. Najmanje 1,7 % ljudi rođeno je kao interspolno, što je otprilike jednako broju ljudi s crvenom kosom.
3. Danas postoji oko 30 identificiranih interspolnih varijacija.
4. Najmanje četvrtina transrodnih osoba osjeća se zarobljeno na poslu koji bi željeli napustiti.
5. Najmanje četvrtina transrodnih i nebinarnih osoba suočava se s diskriminacijom pri zapošljavanju.
6. Svaka deseta transrodna i nebinarna osoba suočava se sa seksualnim uznemiravanjem ili zlostavljanjem na radnom mjestu.
7. Svaka deseta transrodna žena fizički je napadnuta na radnom mjestu.
8. Svaki\_a treći\_a nebinarni\_a zaposlenik\_ca smatra da je potrebno sakrivati svoj rodni identitet na poslu.
9. Više od polovice slučajeva diskriminacije protiv transrodnih, interspolnih i nebinarnih zaposlenika nikad se ne prijavi.
10. Transrodne, interspolne i nebinarne osobe imaju znatno veću vjerojatnost da će biti nezaposlene ili da će biti zaposlene na radnom mjestu za koje su prekvalificirane.

## Module 2: Kako se pripremiti



Rodna tranzicija često je novo iskustvo za sve uključene te stoga može biti stresno. Kako bismo adekvatno podržali\_e zaposlenike\_ce koji\_e pokazuju namjeru za tranzicijom, potrebne su neke pripreme iz područja ljudskih resursa o kojima ćemo govoriti u ovom modulu.



Najbolja praksa bila bi razviti opće smjernice za tranziciju za uporabu u budućnosti u slučaju da neki\_a zaposlenik\_ca želi tranziciju. Te će smjernice također pomoći u normalizaciji tranzicije kao nečega što je u vašoj organizaciji moguće, a ne nedostižno.



Kada pišete smjernice, važno je pronaći ravnotežu između toga da ste unaprijed spremni\_e i toga da smjernice možete prilagoditi individualnim potrebama vaše\_g zaposlenika\_ce. Svaka osoba je različita, pa je stoga i svaka tranzicija jedinstvena. Neće svi ljudi slijediti iste korake niti će svi\_e zaposlenici\_e htjeti slijediti isti smjer. Stoga je fleksibilnost ključna. Pri izradi smjernica razmotrite sljedeća pitanja i korake.

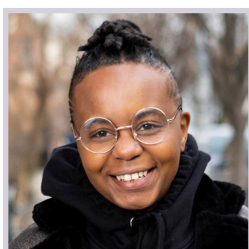
- Tko će podržavati i voditi proces tranzicije zaposlenika\_ce?
- Koji dokumenti imaju imena i oznake spola koje je potrebno promijeniti?
- Kako se adrese e-pošte i drugi komunikacijski kanali mogu promijeniti da glase na ispravno ime zaposlenika\_ce?
- Koje su prepreke izgledne i kako im doskočiti?
- Kako jasno dati do znanja da su vaše smjernice za tranziciju fleksibilne i da se svi koraci mogu promijeniti po želji?
- Kako najbolje možete svim zaposlenicima\_ama dati do znanja da je tranzicija u vašoj organizaciji moguća i da za nju imate spremne smjernice?
- Kako će kolege\_ice biti obaviješteni\_e o tranziciji i hoće li to učiniti zaposlenik\_ca i/ili saveznik\_ca?





*Recimo da ste završili s izradom smjernica za tranziju i da se ubrzo nakon toga zaposlenik\_ca osjeća dovoljno sigurnim\_om da vam se obrati i obavijesti vas o želji za tranzicijom. Kako biste najbolje podržali osobu o kojoj je riječ, razmislite o sljedećim stvarima:*

- Trebali biste znati što to znači biti trans i/ili nebinarna osoba. Nemojte se oslanjati na svog\_ju zaposlenika\_cu da vas informira o tim stvarima (ali budite otvoreni za njihova mišljenja).
- Biti svjesni toga da ne koncipiraju svi svoj rod, pa time ni tranziciju, u granicama binarne opreke muškarac/žena i stoga radite na tome da vaša organizacija bude otvorena prema nebinarnim osobama.
- Napraviti hodogram u kojem su predviđene promjene dokumenata, informiranje kolega\_ica te eventualni dopust.
- Koristiti ispravno ime i zamjenice za svog\_ju zaposlenika\_cu, tj. ime i zamjenice koje dotični\_a želi koristiti.
- Neka vam vaš zaposlenik\_ca bude primarni fokus i slijedite njegove\_njene želje i potrebe u ovom procesu.
- Preuzmite odgovornost za suočavanje s neželjenim ponašanjem, zlostavljanjem i/ili neosjetljivim komentarima. Također, vaš\_a zaposlenik\_ca koji\_a prolazi tranziciju ne bi trebao\_la biti zadužen\_a za to da odgovora na eventualne dileme koje kolege\_ice ili klijenti\_ce imaju u vezi njegove\_njene tranzicije.



*Tijekom tranzicije važno je zaštititi privatnost i sigurnost svojeg\_je zaposlenika\_ce. Neovisno o načinu na koji je poslodavac\_ka doznao\_la da je određena osoba transrodna, povjerljivost se mora održavati cijelo vrijeme. Za trajanja tranzicije zaposlenik\_ca je osoba koja odlučuje tko može znati za njegovu\_njenu tranziciju. Kako bi zaštitili svojeg\_ju zaposlenika\_cu, svakako trebate:*

- Prijašnje ime i transrodni identitet zaposlenika\_ce tretirati kao strogo povjerljive. Ove informacije treba dijeliti samo ako zaposlenik\_ca to dopusti.
- Jasno dati do znanja da će vaš razgovor biti povjerljiv i zabilježiti sve stvari oko kojih ćete se trebati savjetovati s nekim izvan poslovne organizacije.

- Informirati svoju\_g zaposlenicu\_ka da nije dužan\_na otkrivati poslovnoj organizaciji svoje medicinske podatke. Također, nemojte od njih tražiti da s vama podijele medicinske detalje svoje tranzicije.



*Neke osobe u procesu tranzicije obaviti će i medicinsku tranziciju. To može uključivati medicinske zahvate kod liječnika opće prakse ili kirurga, ili pak konzultacije s psiholozima/psihijatrima. Trans osobe mogu biti odsutnije s posla zbog svoje tranzicije. Stoga je važno osigurati im sigurnosnu mrežu kako njihova odsutnost ne bi uzrokovala probleme.*



*Iako su liječnički termini u sklopu tranzicije obuhvaćeni bolovanjem, to nije idealan način suočavanja s odsutnošću. Tretiranje odsutnosti zbog tranzicije kao „bolovanja“ ostavlja negativne posljedice, kao što su:*

- Stvaranje situacije u kojoj je trajanje bolovanja tih zaposlenika\_ca nepotrebno dugo iako nisu bolesni\_e.
- Promatranje tranzicije kao bolesti može imati stigmatizirajući učinak na transrodne osobe jer se kod tranzicije radi o pitanju rodnog identiteta, a ne nekakvoj bolesti.



*Ako je moguće, zaposlenici\_e bi trebali\_e biti u prilici koristiti poseban dopust za potrebno slobodno vrijeme kako se odsutnost ne bi loše odražavala na njihov dosje. Zbog naravi ovoga dopusta, i ovdje je važno zaštititi privatnost. Kada vam zaposlenik\_ca javi da će biti odsutan\_a zbog tranzicije, razmislite o sljedećem:*

- Medicinske procjene i tretmane kao što su terapija, kirurški zahvati, uklanjanje dlačica ili logopedija treba uključiti u dopust. Ove postupke treba smatrati nužnom, a ne opcionalnom njegovom.
- Imajte na umu da ne žele svi\_e medicinsku tranziciju i da je proces tranzicije različit od osobe do osobe.



*Zaključimo ovaj modul s pomoću vježbe scenarija koji bi se mogao dogoditi u vašem radu na poziciji stručnjaka\_inje za ljudske resurse. Nakon što pročitate scenarij predstaviti ću vam nekoliko pitanja s višestrukim izborom odgovora.*

**Scenarij:** Jednog dana vaša zaposlenica Ivan ulazi u vaš ured (za ljudske resurse). Ivan je dobra zaposlenica i tehnički je vrlo vješta, no kaže da poduzima neke važne životne promjene i da želi biti uvjerena kako će vaše radno okruženje biti uključivo i sigurno za nju. Ivan vam kaže da je radila s terapeutom i da joj je dijagnosticirana rodna disforija. Obavještava vas da namjerava započeti tranziciju, da će odsada koristiti ime Ema i da bi htjela vašu podršku.

*Što ćete reći Emi?*

- A.** Hvala vam i što ste ovo podijelili sa mnom. Svim ću zaposlenicima\_ama poslati e-poštu i obavijestiti ih o vašoj tranziciji.
- B.** U redu je što želite proći kroz tranziciju! Međutim, bilo bi najbolje da date otkaz i ponovno se prijavite za posao nakon tranzicije.
- C.** Hvala vam što ste ovo podijelili sa mnom! Koje medicinske postupke želite obaviti i kada?
- D.** Hvala vam što ste ovo podijelili sa mnom. Što su sljedeći koraci? Potražiti ću koje smjernice imamo za zaposlenike\_ce u tranziciji i javiti vam se!

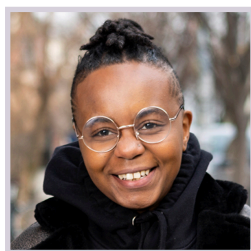
*Što znate o pojmu rodne disforije i kako ga razumijete?*

- A.** Rodna disforija je pojam koji se koristi kada se osoba rodi sa spolnim karakteristikama više od jednog spola.
- B.** Rodna disforija je pojam koji opisuje neusklađenost koju osoba može osjećaj između različitih aspekata svojega tijela, kao što su spolne karakteristike, i svojeg rodnog identiteta.
- C.** Rodna disforija je strah od nečijeg roda.
- D.** Rodna disforija je medicinski pojam koji se koristi za opisivanje perioda u kojem osoba prolazi kroz rodnu tranziciju.

*Što ćete reći Eminom menažeru\_ici i kolegama\_icama?*

- A.** Ivan je transrodna osoba i odlučio je obaviti transformaciju. Volio bi da ga odsad zovete Ema.

- B. Ivan će nas uskoro napustiti jer je transrodan. Možda se vrati nakon tranzicije.
- C. Ema, koju poznajete kao Ivana, prolazi tranziciju i sada za sebe koristi zamjenice ženskog roda. Iako je naglasila da je otvorena za sva pitanja, važno je da budete obzirni\_e i poštujete njezinu privatnost.
- D. Ivan je promijenila ime u Ema i odsad će koristiti zamjenice ženskog roda. Tranzicija može biti teško razdoblje, stoga ima našu punu podršku.



*Prije nego što prijeđemo na sljedeći modul, ovdje su neke preporuke o tome što biste trebali, a što ne biste trebali učiniti u scenarijima poput onoga koji smo upravo izvježbali:*

### Što treba učiniti

- Od samog početka jasno dajte do znanja da želite proaktivno surađivati sa zaposlenikom\_com i pružiti mu/joj podršku.
- Upoznajte zaposlenika\_cu sa svojim smjernicama za tranziciju te o njihovim pravima i odgovornostima.
- Ako zaposlenik\_ca u tranziciji to želi, obavijestite druge članove\_ice tima i pobrinite se da se kolege\_ice prema njima odnose profesionalno i s poštovanjem.
- Pitajte zaposlenika\_cu koje zamjenice koristi i ubuduće ih upotrebljavajte – dajte do znanja da članovi\_ice tima u početku mogu napraviti slučajne pogreške i svojim im ponašanjem budite primjer.
- Ako drugi\_e članovi\_ice tima više puta koriste netočne zamjenice ili prijašnje ime zaposlenika\_ce, obavite s njima razgovor sa strane u kojem ćete jasno dati do znanja da se nepoštivanje Eme neće tolerirati, uključujući obraćanje u krivom rodu ili krivim imenom.
- Ažurirajte Eminu osobnu evidenciju, adresu e-pošte i posjetnice što je prije moguće, kako biste reflektirali promjenu i pridonijeli cijelom procesu.
- Pazite da su vaši razgovori sa zaposlenikom\_com strogo povjerljivi.

### Što ne treba učiniti

- Ne ispitujte zaposlenika\_cu o ikakvim medicinskim tretmanima o kojima možda razmišlja. Kao i s ostalim zaposlenicima\_ama, traženje pristupa privatnim informacijama s upitima o njihovim genitalijama i drugim medicinskim pitanjima, uključujući fizičke promjene poput povećanja grudi ili rasta dlačica na licu, invazivna je praksa koja može bitno krši kodeks ponašanja vaše tvrtke, kao i pravne smjernice o uznemiravanju.
- Nemojte tražiti od zaposlenika\_ce da vas educira o pitanjima TINb osoba. Vaša je odgovornost upoznati se samostalno s relevantnim temama.
- Nemojte otkrivati osobne podatke drugima, ako zaposlenik\_ca to ne želi.

## Module 3: Kako suzbiti diskriminacij

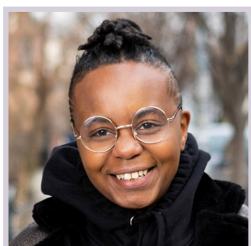


*Transrodne, interspolne i nebinarne osobe vrlo su često žrtve diskriminacije, uključujući i diskriminaciju na radnom mjestu. Stoga je i ovdje važno proaktivno se boriti protiv diskriminacije. Međutim, nije dovoljno samo konstatirati da „svatko može biti to što jest“.*



*Većina organizacija već ima antidiskriminacijske protokole. Nažalost, oni rijetko eksplicitno uključuju TINb osobe. Izrada inkluzivnijih protokola ključan je korak u vašim nastojanjima da zaustavite diskriminaciju. Jedan od praktičnih načina za poboljšanje postojećih protokola je izričito spominjanje ovih skupina u vašoj antidiskriminacijskoj politici. Kako biste uspješno zaustavili diskriminaciju, razmislite o sljedećem:*

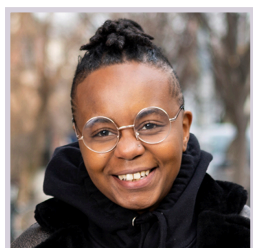
- Koji su protokoli već uspostavljeni i uključuju li eksplicitno transrodne, interspolne i nebinarne osobe kao zaštićenu skupinu?
- Na ogovaranje i izrugivanje treba gledati kao na uznemiravanje, stoga takve stvari trebaju biti uključene u antidiskriminacijske protokole.
- obraćanje u krivom rodu i netočnim zamjenicama, kao i vrijeđanje TINb osoba, treba biti uključeno u antidiskriminacijske protokole. Jednako tako, neprihvatljivo treba biti i iznošenje fobičnih stavova prema TINb osobama.
- Kako upoznati sve zaposlenike\_ice s antidiskriminacijskim mjerama.



*Dodatni koraci koje treba poduzeti kako bi se spriječila diskriminacija na radnom mjestu mogu uključivati i sljedeće:*

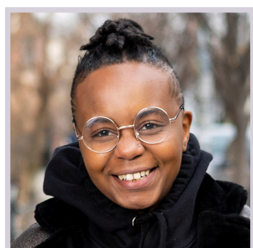
- Uključite u svoje protokole i smjernice činjenicu da je svaki oblik zlostavljanja, uznemiravanja ili diskriminacije transrodnih, interspolnih i nebinarnih zaposlenica\_ka u potpunosti neprihvatljiv.

- U osnove po kojima zaposlenice\_i ne smiju biti diskriminirane\_i uvrstite rodni identitet, interpolnost i rodno izražavanje.
- Uključite spolne karakteristike u antidiskriminacijske politike koji se tiču diskriminacije na temelju spola.
- Za provedbu vašeg inkluzivnog plana ključna je podrška menadžera\_ica i ostatka rukovodećeg osoblja. Objasnite menadžerima\_icama narav i važnost problema s kojima se suočavaju LGBTQ+ zaposlenici\_e.
- Stvorite poziciju službenika za raznolikost i inkluziju. Ova plaćena pozicija bi trebala imati zadatak da radni prostor učini što inkluzivnijim.



*Diskriminacija transrodnih, interspolnih i nebinarnih osoba na tržištu rada ne događa se samo na radnom mjestu zaposlenika\_ca. Još jedan sveprisutni oblik takve diskriminacije jest diskriminacija pri zapošljavanju. Dok svoje metode zapošljavanja pokušavate učiniti što inkluzivnijima, obratite pažnju na sljedeće:*

- Uključite izjave o nediskriminaciji u oglas za posao te izrijeком spomenite rodni identitet, interpolnost i rodno izražavanje.
- Potencijalnim kandidatkinjama\_ima za slobodna radna mjesta pokažite napore koje ulažete u dostizanje jednakosti i raznolikosti, uključujući vaše antidiskriminacijske mjere.
- Obratite pozornost na to gaje li vaši\_e kadrovski\_e službenici\_e zaduženi\_e za zapošljavanje (internalizirane) rodno utemeljene predrasude, uloge ili stereotipe. Edukacija može pomoći da osvijeste takve predrasude i upoznaju se s načinima za njihovo odbacivanje.



*Ljudi koji nisu na rukovodećim pozicijama i ne rade u ljudskim resursima također moraju biti svjesni činjenice da njihov poslodavac\_ka ima postojeće protokole za sprječavanje diskriminacije i uznemiravanja. Također bi trebali znati što je u protokolima rečeno i gdje ih mogu pronaći. Na ovaj način, ne samo što će svi\_e zaposlenici\_e biti svjesni\_e granica i podrške koju mogu očekivati u svom radnom okruženju, već ćete također uspostaviti normu po kojoj će znati da rade u inkluzivnom prostoru i da prijestupi neće naići na odobravanje.*



*Još jednom zaključimo ovaj modul pomoću vježbe scenarija koji bi se mogao dogoditi u vašem radu na poziciji stručnjaka\_inje za ljudske resurse. Nakon što pročitate scenarij predstaviti ću vam nekoliko pitanja s višestrukim izborom odgovora.*

**Scenarij:** Menadžer Mihael čuje od nekoga iz svog tima da postoji „nešto smiješno“ u vezi sa Sašom. Mihael zove Sašu u svoj ured i zahtijeva da sazna o čemu se točno radi. Saša kaže Mihaelu da je interspolna osoba. Idućeg jutra, Mihael zahtijeva od Saše da na sastanku čitavom osoblju objasni što je to interspolna osoba.

*Što ćete reći Saši?*

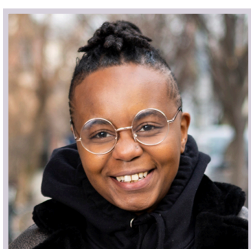
- A.** Ovo je neprihvatljivo. Vaš bi menadžer trebao štititi vašu privatnost i nema vas pravo prisiliti da s kolegama\_icama dijelite svoje zdravstvene informacije. U vaše ću ime porazgovarati s Mihaelom i reći mu da ovo nije način na koji se odgovara na diskriminaciju.
- B.** Zašto nam ranije niste rekli da ste interspolna osoba? Na taj bismo način mogli spriječiti da Mihael od vas traži da podijelite ovu informaciju.
- C.** Žao mi je što vaši\_e kolege\_ice šire glasine o vama. Dijeljenje informacija o sebi može pomoći u zaustavljanju tračeva, ali svejedno nije u redu da Mihael to traži od vas. On bi kao menadžer osobno trebao podijeliti takvu informaciju.
- D.** Žao mi je što vaši\_e kolege\_ice šire glasine o vama. U našem kodeksu ponašanja jasno dajemo do znanja da se maltretiranje na radnom mjestu ne tolerira. Otvorit ću slučaj protiv vaših kolega\_ica i menadžera.

*Što ćete reći Mihaelu?*

- A.** U potpunosti je neprihvatljivo što ste na ovaj način Sašu natjerali da javno podijeli informaciju da je interspolna. To je u suprotnosti s našim kodeksom ponašanja o privatnosti. Morate se ispričati Saši.
- B.** Prisiljavanje ljudi da dijele privatne informacije je u suprotnosti s našom antidiskriminacijskom politikom. Zahtijevanje od Saše da podijeli činjenicu da je interspolna osoba nije u skladu s našim pravilima, trebali ste je podržati i ukoriti njezine kolege\_ice.
- C.** To što ste od Saše tražili da s kolegama\_icama podijeli svoj pravi identitet je dobar potez. Važno je da to znaju o Saši, a dijeljenje takve informacije spriječit će širenje glasina.
- D.** Iako se slažem da nas je Saša ranije trebala obavijestiti o svojem identitetu, traženje od nje da to podijeli s kolegama\_icama kosi se s našom politikom. Vaša je odgovornost kao menadžera podijeliti takvu informaciju.

Što ćete reći zaposleniku\_ci koji\_a širi glasine?

- A. Iako razumijem da se radi o važnoj informaciji, nije bilo u redu o tome razgovarati bez Sašino osobnog uključivanja.
- B. Hvala što ste nam skrenuli pozornost na ovaj problem, za našu politiku raznolikosti i inkluzivnosti važno je da svatko javno iskaže svoj identitet
- C. Razgovor o Sašini privatnim podacima iza njezinih leđa nije prihvatljiv i krši naš kodeks ponašanja.
- D. Razgovor o Sašini privatnim podacima iza njezinih leđa nije prihvatljiv i krši naš kodeks ponašanja. Zato ćete snositi posljedice navedene u ovoj politici.



*Prije nego što prijedemo na sljedeći modul, ovdje su neke preporuke o tome što trebate, a što ne trebate učiniti u scenarijima poput onoga koji smo upravo izvježbali:*

#### Što treba učiniti

- Razgovarajte s Mihaelom i objasnite mu da se njegovo ponašanje smatra maltretiranjem i da se neće tolerirati. Također, uputite Mihaela na pravo na zaštitu privatnosti u vašoj poslovnoj organizaciji.
- Jednako tako, suočite se sa zaposlenikom\_com koji\_a je započeo\_la ovu glasinu i jasno mu\_joj dajte do znanja da je njegovo\_njezino nasilničko ponašanje u potpunosti neprihvatljivo.
- Sazovite sastanak čitavog osoblja na temu suzbijanja nasilja protiv LGBTQ+ zaposlenika\_ca.
- Kontaktirajte interspolnu zagovaračku grupu ili organizaciju (ili LGBTQ+ zagovaračku grupu koja ima iskustvo rada s interspolnim osobama) kako biste istražili mogućnosti za specifičnu edukaciju, pružanje podrške interspolnim osobama unutar vaše poslovne organizacije ili uspostave mreža koje bi mogle koristiti Saši.
- Ispitajte na koji su način interspolni\_e zaposlenici\_e u vašoj poslovnoj organizaciji eksplicitno ili implicitno zaštićeni\_e od invazivnih pitanja koja se tiču njihove medicinske povijesti ili tijela.

#### Što ne treba učiniti

- Ne izlažite Sašinu interspolnost nikome osim ako vam Saša ne da dopuštenje za to.
- Nemojte dublje zadirati u Sašin status u pokušaju pružanja podrške u budućnosti. Jednostavno upoznajte Sašu s postojećim resursima za podršku, ako ih imate na raspolaganju, ili djelujte preventivno stvaranjem takvih resursa



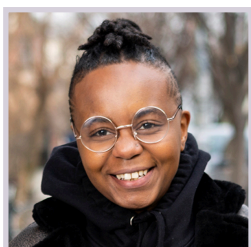
## Module 4: How to create inclusive spaces



Stvaranje prostora koji jačaju inkluzivnost i jednakost jednako je važan aspekt stvaranja poslovne organizacije koja pozdravlja raznolikost. Uostalom, želimo da se svaki\_a zaposlenik\_ca osjeća dobrodošlo i sigurno u našoj poslovnoj organizaciji.



Postoji mnogo načina na koje kritički pogled na ta okruženja može biti od koristi TINb osobama i poslu koji obavljaju. Na primjer, uvođenje inkluzivnih prostora (kao što su toaleti), mijenjanje pravilnika o odijevanju, implementacija inkluzivnog jezika na razini čitave organizacije te vidljivost vašeg stava o inkluziji TINb osoba u prostorima vaše poslovne organizacije.



Počnimo s toaletima. Trans, interspolne i nebinarne osobe trebale bi imati pristup istim toaletima kao i ostali\_e zaposlenici\_e. To se također odnosi na ljude koji su u tranziciji. Svi\_e ti\_e zaposlenici\_e trebaju koristiti zaseban toalet samo ako to sami\_e žele. Inkluzivne objekte lako je stvoriti inkluzivnim znakovljem i manjim preinakama dizajna.



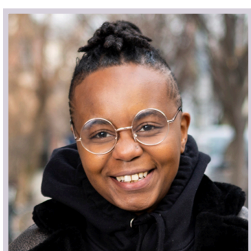
Zaposlenici\_e koji\_e se identificiraju kao binarni\_e (muškarac ili žena) trebali\_e bi imati pristup objektima koji odgovaraju njihovom rodu. Međutim, najbolje bi bilo stvoriti rodno inkluzivne objekte kojima se mogu koristiti ljudi svih rodova. Na ovaj način, ljudi koji se identificiraju izvan rodne binarnosti mogu koristiti toalete koji odgovaraju njihovom identitetu. Još jedna pozitivna posljedica bila bi skraćivanje inače dugih redova za ženske toalete s obzirom na pristup većem broju toaleta. Da biste stvorili inkluzivne sadržaje, uzmite u obzir sljedeće:

- Svaki toalet mora biti jednake kvalitete i biti opremljen istim sadržajima.
- Prenamjena toaleta za osobe s invaliditetom u inkluzivni toalet nije dovoljna. Osim što TINb osobe nisu inherentno osobe s invaliditetom, takva prenamjena također oduzima toalet namijenjen isključivo za osobe s invaliditetom.
- Nikada ne smijete zahtijevati od TINb zaposlenica\_ka da koriste zasebni rodno neutralni toalet, ali imajte na umu da će neki\_e to htjeti svojom voljom.
- Kako se nositi s mogućom nelagodom od strane kolega\_ica. Ako cisrodni\_a zaposlenik\_ca izražava nelagodu zbog dijeljenja toaleta s drugim\_om kolegom\_icom, cisrodnom\_oj zaposleniku\_ci treba ponuditi korištenje zasebnog rodno neutralnog toaleta. Dakle, kolegama\_icama kojima je nelagodno dijeliti toalet ili svlačionicu s transrodnim zaposlenicima\_ama treba ponuditi na korištenje zasebne prostorije, a ne to ponuditi transrodnim zaposlenicima\_ama. Ovakva praksa treba biti eksplicitno navedena u smjernicama koje se tiču upotrebe toaleta na radnom mjestu.
- Dodavanje jednog inkluzivnog toaleta u čitavoj zgradi nije dovoljno. Ljudi ne bi trebali tražiti toalet po zgradi.



*Ostali koraci koje treba uzeti u obzir prilikom uspostavljanja inkluzivnih toaleta:*

- Ako vaša poslovna organizacija koristi toalete ili svlačionice s jednom kabinom, oni se lako mogu prenamijeniti u objekte za sve rodove kroz promjenu signalizacije.
- Koristite oznake koji ne pojačavaju rodnu binarnost. Primjerice, upotrijebite sliku toaleta i/ili pisoara umjesto rodno određenih piktograma.
- Pisoare treba prostorno izdvojiti u toaletu kako bi njihovo korištenje bilo privatno, a ostali kolege\_ice ne bi osjećali\_e zbog njih nelagodu.
- Jedan od načina za povećanje privatnosti za korisnike\_ce toaleta je postavljanje umivaonika i ogledala unutar kabine.



*Upotreba inkluzivnog jezika važna je da bi se vaši TINb zaposlenici\_e osjećali\_e ugodno i, u nekim slučajevima, sigurno. Rodno obilježen jezik je sveprisutna pojava u mnogim aspektima svakodnevnog života, kao i u mnogim korporativnim okruženjima.*



*Međutim, ako se pogrešno koristi, nepotrebno rodno obilježen jezik može uzrokovati nelagodu ili, dugoročno gledano, čak i štetu TINb osobama. Srećom, većina rodno obilježenog jezika može se lako izbjeći, kako u pisanom tekstu tako i u svakodnevnoj upotrebi. Na umu imajte sljedeće primjere:*

- Umjesto rodno obilježenog jezika, u svakodnevnoj upotrebi koristite inkluzivni koliko god je to moguće. Primjerice, izbjegavajte fraze kao što su „dame i gospodo” ili „dečki”. Umjesto toga, koristite u pozdravu rodno neutralnije pojmove kao što su „ekipa, ljudi, svi”.
- Ažurirajte postojeće dokumente, smjernice i procedure na način da iz njih uklonite rodno obilježen jezik ili dodate druge izraze uz muške i ženske. Ako vaši postojeći dokumentine pružaju opcije za navođenje rodnih identiteta izvan muških i ženskih, prijedite na platforme koje to omogućavaju.



*O ispravnoj upotrebi zamjenica u komunikaciji uvelike ovisi koliko će se ljudi osjećati dobrodošlo i sigurno u vašoj poslovnoj organizaciji. To je također i važan čin pokazivanja poštovanja.*



*Neki ljudi mogu koristiti zamjenice s kojima se niste dosad susreli. Važno je poštivati ih jer one odražavaju zaposlenikov\_ičin identitet.*



*Korištenje inkluzivnog jezika također znači poštivanje rodnih identiteta kada osobe ne izgledaju/zvuče onako kako uvriježeno pretpostavljamo za nekoga tog roda. TINb osobe mogu se međusobno razlikovati u načinu na koji se identificiraju i kako izražavaju vlastiti rodni identitet. To ih ne čini ništa manje onim rodnom s kojim se identificiraju. Kako biste u svojoj poslovnoj organizaciji osigurali kulturu poštivanja zamjenica, razmotrite sljedeće:*

- Navedite zamjenice u potpise e-pošte i prilikom predstavljanja novih zaposlenica\_kate potaknite tu praksu u čitavoj organizaciji. Pozovite nove zaposlenike\_ce da dobrovoljno navedu zamjenice u službenoj poslovnoj dokumentaciji i na oznake s imenom.
- Jednostavno upitajte nekoga koje su njihove zamjenice ako niste sigurni. Ako se bojite da će to izazvati nelagodu, upitajte ih privatno.
- Ne pretpostavljajte zamjenice na temelju toga kako se ljudi izražavaju. Rodni identitet i rodno izražavanje ne moraju se nužno poklapati.
- Budite otvoreni i spremni za to da vas se ispravi ukoliko nekoga krivo oslovite. Kratko se ispričajte i ispravite kada upotrijebite pogrešnu zamjenicu. Štoviše, nemojte od te pogreške raditi veliku stvar.
  - Jednako važno, budite spremni ispraviti druge zaposlenike\_ce unutar organizacije kada netočno koriste nečije zamjenice. To ćete najdjelotvornije postići netom nakon nečije pogrešne upotrebe zamjenice. Na primjer, jednostavno ponovite rečenicu, ali s točnom zamjenicom.
- Kada govorite o TINb osobama i njihovoj prošlosti, nemojte koristiti njihove stare zamjenice ili staro ime (također poznato kao „mrtvo ime“). Ako je potrebno razgovarati o prošlosti zaposlenika\_ce koji je prošao\_la kroz tranziciju ili promijenio\_la svoje zamjenice, jednostavno ih oslovljavajte na isti način na koji biste to učinili u sadašnjosti.



Na kraju ovog modula provježbajmo scenarij koji bi se mogao dogoditi u vašem radu na poziciji stručnjaka\_inje za ljudske resurse. Nakon što pročitate scenarij predstaviti ću vam nekoliko pitanja s višestrukim izborom odgovora.

**Scenario:** Eva, cisrodna zaposlenica, uzrujana je što Maja, zaposlenica koja je trans žena, redovito koristi ženski toalet pored svog 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 vam se kao voditeljici\_u odjela da joj „onaj muškarac u toaletu“ stvara nelagodu. Kako ćete riješiti ovu situaciju?

Što ćete reći Evi?

- A. Razumijem vašu nelagodu. Kako bi vam bilo ugodnije, možda Maju možemo zamoliti da koristi toalet za ljude s invaliditetom.
- B. Budući da ste i vi i Maja žene, zašto vam je neugodno koristiti isti toalet kao Maja? Što vas točno muči?
- C. Želim da o svojim osjećajima porazgovarate izravno s Majom. Hoću li zakazati sastanak?
- D. Budući da Maja kao i vi ima jednako pravo koristiti ženski toalet, želite li vi možda koristiti drugi toalet?

Što ćete reći Maji?

- A. Eva mi se požalila i rekla da vi ne biste trebali koristiti ženski toalet budući da joj vaš trans identitet stvara nelagodu. Možete li, molim vas, razgovarati s Evom kako biste bolje shvatili njezin problem?
- B. Prema našem antidiskriminacijskom protokolu, svi\_ zaposlenici\_e imaju pravo koristiti toalet koji odgovara njihovom rodnom identitetu. Zato slobodno nastavite koristiti ženski toalet, a Evi ćemo ponuditi da koristi rodno neutralni toalet.
- C. Čuli smo da vam se Eva obraća u krivom rodu i da je koristila diskriminatorne izjave. To je u suprotnosti s našim kodeksom ponašanja o privatnosti. Stoga ćemo pokrenuti slučaj protiv nje.
- D. Budući da vaš identitet Evi stvara neugodu, možete li je obavijestiti o medicinskim postupcima koje ste imali? To bi je moglo umiriti.

Korištenje kojih toaleta ćete dopustiti Evi i Maji?

- A. Evi ženski, a Maji onaj za osobe s invaliditetom.
- B. Evi ženski, a Maji također ženski.
- C. Evi toalet za osobe s invaliditetom, a Maji ženski.
- D. Evi rodno neutralni toalet, a Maji ženski.



*Ovdje su neke preporuke o tome što trebate, a što ne trebate učiniti u scenarijima poput onoga koji smo upravo izvježbali:*

### Što treba učiniti

- Upitajte Evu detaljno zbog čega se toliko uzrujala. Ako je relevantno u ovom specifičnom slučaju, upitajte Evu zašto je zadirala u Majine privatne podatke i uputite je na pravilnik o pravu na privatnost.
- Organizirajte edukaciju o transrodnosti za sve članove osoblja.
- Imajte na umu da nije primjereno tražiti od TINb osoba da koriste toalete za osobe s invaliditetom ili bilo koje druge zasebne toalete/svlačionice.
- Zapamtite da je vaša odgovornost kao stručnjaka\_inje za ljudske resurse da zaštitite svoje zaposlenice\_ke od diskriminacije. Uskrata pristupa toaletu primjer je takve diskriminacije.

### Što ne treba učiniti

- Nemojte ovo tretirati kao izolirani incident. Pripremite se da možda postoje i drugi zaposlenici\_e koji\_e se slažu s Evinom pritužbom.
  - To, međutim, ne znači da lagodnost tih zaposlenika treba ići nauštrb prava vaših TINb zaposlenika\_ca. I njima je zbog čitave ove situacije jednako, ako ne i puno više, nelagodno.
- Nemojte dopustiti da se rasprava o ovoj situaciji pretvori u raspravu o zakonskim oznakama spola ili o tome je li ili nije netko „prošao čitavu tranziciju“. Umjesto toga, postavite normu po kojoj se rodni identitet svake osobe mora poštovati, neovisno o statusu njihove tranzicije.
  - Osim toga, imajte na umu da se mnoge trans žene odlučuju ne podvrgnuti kirurškim zahvatima iz medicinskih, osobnih, financijskih razloga ili razloga povezanih s traumom. Radi se o izrazito osobnoj odluci.
- Nemojte na Maju svaliti odgovornost da educira svoje kolege\_ice. Umjesto toga, kao stručnjak\_inja za ljudske resurse, preuzmite na sebe odgovornost za rješavanje ove situacije.
- Nemojte Maji ustupiti na korištenje rodno neutralni toalet. Uvijek joj dopustite da koristi ženske toalete, ukoliko su ženski toaleti dostupni.



*I time smo završili našu sesiju. Hvala vam što ste pratili ovaj trening! Nadam se da ste puno naučili\_e i da ste spremniji\_e podržati buduće transrodne, insterpolne i/ili nebinarne zaposlenike\_ce. Uživajte u ostatku dana!*

---

# PRILOG

## List za odgovore.

---

### **Modul 1: Istina ili zabluda**

1. Točno
2. Točno
3. Netočno – Do danas je identificirano preko 150 interspolnih varijacija
4. Točno
5. Točno
6. Netočno – Istraživanjem Inclusion4All utvrdilo se da se oko četvrtine transrodnih i nebinarnih zaposlenika ranije suočilo sa seksualnim uznemiravanjem i/ili napadima na radnom mjestu.
7. Točno
8. Netočno – Istraživanje Inclusion4All pokazalo je da je nešto preko 90% nebinarnih zaposlenika\_ca smatralo nužnim sakriti svoj identitet na poslu.
9. Točno
10. Točno

*Što ćete reći Emi?*

Samo D je točno.

*Što znate i razumijete o pojmu „rodna disforija“?*

Samo je B točno.

*Što ćete reći Eminom menažeru\_ici i kolegama\_icama?*

Točni su i C i D.

### **Modul 3: Kako suzbiti diskriminaciju**

*Što ćete reći Saši?*

Točni su i A i D.

*Što ćete reći Mihaelu?*

Točni su i A i D.

*Kako ćete se obratiti zaposleniku\_ci koji\_a širi glasine?*

Samo D je točno.

### **Modul 4: Kako suzbiti diskriminaciju**

*Što ćete reći Evi?*

Točni su i B i D.

*Što ćete reći Maji?*

Točni su i B i C.

*Korištenje kojih toaleta ćete dopustiti Evi i Maji?*

Točni su i B i D.



## 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-expression-and-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/wp-content/uploads/2021/02/TransVisible-Guide\\_EN.pdf](https://transvisible.org/wp-content/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-negative-reactions-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/pix\\_reports/TransNeedNotApplyReport\\_05.10.pdf](http://www.maketheroadny.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. In 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/An-institutions-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)