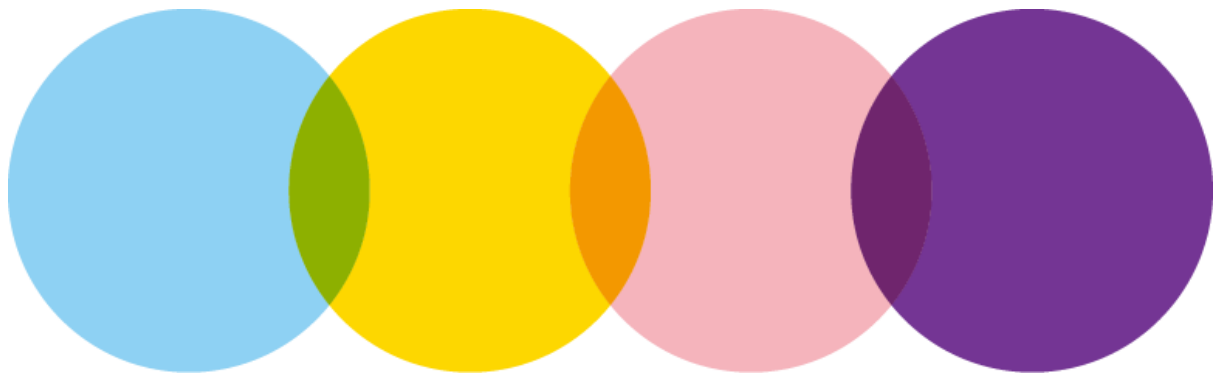


**Trans, interpolne i
nebinarne osobe na
radnome mjestu
u Hrvatskoj:
nacionalni izvještaj**



Naslov: **Trans, interspolne i nebinarne osobe na radnome mjestu u Hrvatskoj: nacionalni izvještaj**

Grafički dizajn: **Zsolt S. Szabó**

Autori_ice: **Ela Lugarić, Leonardo Mikac, Vanja Ackie**

Prijevod na hrvatski: **Slaven Crnić**

Izdavač_ica: **Zagreb Pride**

Datum: **siječanj 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.

Publikacija je nastala uz financijsku podršku Grada Zagreba i Vlade Republike Hrvatske – Ured za udruge



Ovu publikaciju možete besplatno preuzeti na inclusion4all.eu.

Sadržaj

Hrvatska na prvi pogled: uvod	5
1. Zakonski okvir i okvir javnih politika	7
2. Prethodna istraživanja o temi	9
3. Dostupni modeli podrške i usluga za trans, interspolne i nebinarne radnike_ice i tražitelje_ice zaposlenja	11
4. Rezultati istraživanja Inclusion4All	12
4.1 Znanje, stavovi i iskustva stručnjaka_inja za ljudske resurse	
4.2 Trans, interspolne i nebinarne osobe na radnome mjestu: iskustva, praksa i diskriminacija	
4.3 Inkluzivne mjere - usporedba	
4.4 Potrebe za edukacijom	
5. Zaključci i preporuke	22
Reference	24

Hrvatska na prvi pogled: uvod

- **Zakonodavni okvir u Republici Hrvatskoj u teoriji osigurava dobru zaštitu transrodnih prava; te se zaštite ne protežu na nebinarne i interspolne osobe.**
- **Sveobuhvatno istraživanje ove problematike u Hrvatskoj i dalje je manjkavo kada su u pitanju trans, nebinarne i interspolne osobe, međutim, provedena su istraživanja o problemima LGB radnika_ica.**
- **Hrvatska država ne nudi specifične usluge koje bi pokrile potrebe trans, nebinarnih i interspolnih osoba na radnome mjestu, te podršku pružaju uglavnom organizacije civilnog društva, a u rijetkim slučajevima i progresivniji HR stručnjaci_kinje.**
- **Rezultati istraživanja Inclusion4All pokazuju da s jedne strane HR stručnjaci_kinje i poslodavci_kinje ne poznaju temeljnu terminologiju, dok trans, nebinarni_e i interspolni_e radnici_e nisu upoznati_e sa svojim pravima.**

Unatoč činjenici da je u Republici Hrvatskoj diskriminacija na radnom mjestu i tržištu rada zabranjena, istraživanja, iskustva te žalbe LGBTIQ osoba zaprimljene u organizacijama civilnog društva otkrivaju da su diskriminacija i uznemiravanje itekako prisutni. Sve to ukazuje da neki poslodavci ne poštuju zabranu diskriminacije i ne pridržavaju se svoje obaveze da štite dostojanstvo radnica_ka, da se radna prava LGBTIQ osoba nerijetko krše te da se mjere protiv diskriminacije nedovoljno koriste.

Kao što je to slučaj i kod diskriminacije po drugim osnovama, jedan od glavnih razloga zbog kojeg LGBTIQ osobe ne koriste zaštitne mehanizme jest strah od gubitka posla, smanjenja plaće ili samovoljnih odluka nadređenih. Taj je strah dodatno izražen u doba ekonomske krize i visoke stope nezaposlenosti. Zbog straha od ugroze profesionalne reputacije i gubitka posla, LGBTIQ osobe u većini zanimanja nisu spremne javno izražavati svoj seksualni i/ili rodni identitet, što negativno utječe na njihov osjećaj dostojanstva, radnu učinkovitost i mentalno zdravlje.

Navedeni problemi još su izraženiji kod transrodnih i nebinarnih osoba, kako zaposlenih, tako i onih koje su u potrazi za poslom, koje izrazito oklijevaju autati se svojim (potencijalnim) poslodavcima i kolegama_icama. Transrodne osobe su obično prekarni_e radnici_e koji_e često odgađaju društvenu i/ili medicinsku tranziciju kako bi zadržali_e posao ili pak namjerno ne otkrivaju svoj identitet na radnom mjestu kako bi se zaštitili_e od uznemiravanja. Situacija je još složenija za nebinarne radnice_ke, s obzirom na to da je hrvatski jezik izrazito orođen pa često automatizmom primjenjuje neprikladne kategorizacije na nebinarna iskustva ili ih u potpunosti briše, čak i u posve inkluzivnim okruženjima.

Inkluzija interpolnih osoba je u najboljem slučaju tek nominalna, a može predstavljati i problem sama po sebi, s obzirom na to da često dovodi do poistovjećivanja biološke varijantnosti s rodnim identitetom i/ili seksualnom orijentacijom. Stoga se interpolne osobe, pored uobičajene LGBTIQ stigmatizacije, moraju boriti i sa specifičnim problemima koji proizlaze iz činjenice da nisu endospolne. K tome, u hrvatskim zakonima interpolne osobe nisu ni prepoznate niti zaštićene.



1. Zakonski okvir i okvir javnih politika

Hrvatska je razvila pravni okvir i okvir javnih politika za promicanje i zaštitu prava LGBTIQ+ zajednice. U tu svrhu uspostavljen je umrežen sustav zakonskih i podzakonskih akata na svim razinama. Iako pravni okvir počiva na temeljima kao što su Ustav Republike Hrvatske¹, Zakon o suzbijanju diskriminacije², Zakon o ravnopravnosti spolova³, Zakon o životnom partnerstvu osoba istog spola⁴, Zakon o radu⁵

¹ Čl. 3 Ustava Republike Hrvatske (Ustav Republike Hrvatske, Narodne novine, br. 56/90, 135/97, 8/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01 i 55/01): "Sloboda, jednakost, nacionalna ravnopravnost i ravnopravnost spolova, mirotvorstvo, socijalna pravda, poštivanje prava čovjeka, ... najviše su vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske i temelj za tumačenje Ustava."

Čl. 14 Ustava Republike Hrvatske: "Svatko u Republici Hrvatskoj ima prava i slobode, neovisno o njegovoj rasi, boji kože, spolu, jeziku, vjeri, političkom ili drugom uvjerenju, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovini, rođenju, naobrazbi, društvenom položaju ili drugim osobinama. Svi su pred zakonom jednaki."

² Čl. 1 Zakona o suzbijanju diskriminacije (Zakon o suzbijanju diskriminacije, Narodne Novine, br. 85/08, 112/12): "Ovim se Zakonom osigurava zaštita i promicanje jednakosti kao najviše vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske, stvaraju se pretpostavke za ostvarivanje jednakih mogućnosti i uređuje zaštita od diskriminacije na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola (...) rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije."

³ Čl. 6 Zakona o ravnopravnosti spolova (Zakon o ravnopravnosti spolova, Narodne Novine, br. 82/08, 69/17): "(1) Diskriminacija na temelju spola (u daljnjem tekstu: diskriminacija) označava svaku razliku, isključenje ili ograničenje učinjeno na osnovi spola kojemu je posljedica ili svrha ugrožavanje ili onemogućavanje priznanja, uživanja ili korištenja ljudskih prava i osnovnih sloboda u političkom, gospodarskom, društvenom, obrazovnom, socijalnom, kulturnom, građanskom ili drugom području na osnovi ravnopravnosti muškaraca i žena. (2) Zabranjuje se diskriminacija na temelju bračnog i obiteljskog statusa. Nepovoljnije postupanje prema ženama na osnovi trudnoće i materinstva smatra se diskriminacijom. (3) Zabranjuje se diskriminacija na temelju spolne orijentacije."

Čl. 13: "(1) Diskriminacija na području zapošljavanja i rada zabranjena je u javnom i privatnom sektoru, uključujući državna tijela, u odnosu na: 1. uvjete za zapošljavanje, samozapošljavanje ili obavljanje zanimanja, uključujući kriterije i uvjete za izbor kandidata/tkinja za radna mjesta, u bilo kojoj grani djelatnosti i na svim razinama profesionalne hijerarhije, 2. napredovanje na poslu, 3. pristup svim vrstama i stupnjevima školovanja, profesionalne orijentacije, stručnog usavršavanja i osposobljavanja, dokvalifikacije i prekvalifikacije, 4. uvjete zaposlenja i rada, sva prava iz rada i na temelju rada, uključujući jednakost plaća za jednaki rad i rad jednake vrijednosti, 5. članstvo i djelovanje u udrugama radnika ili poslodavaca ili u bilo kojoj drugoj profesionalnoj organizaciji, uključujući povlastice koje proizlaze iz tog članstva, 6. usklađivanje profesionalnog i privatnog života, 7. trudnoću, porod, roditeljstvo i sve oblike skrbištva. (2) Prilikom oglašavanja potrebe za zapošljavanjem u oglasu mora biti jasno istaknuto da se za oglašeno radno mjesto mogu javiti osobe oba spola."

Čl. 16: "(2) Zabranjeno je javno prikazivanje i predstavljanje žena i muškaraca na uvredljiv, omalovažavajući ili ponižavajući način, s obzirom na spol i spolnu orijentaciju."

⁴ <https://www.zakon.hr/z/732/Zakon-o-%C5%BEivotnom-partnerstvu-osoba-istog-spola> Zakon o životnom partnerstvu osoba istog spola, Narodne Novine br. 92/14, 98/19

⁵ <https://www.zakon.hr/z/307/Zakon-o-radu> Zakon o radu, Narodne Novine, br. 93/14, 127/17, 98/19

(implementacija Europskih direktiva, posebice Direktive 2002/73/EC⁶) i Kazneni zakon⁷, posebice Protokol o postupanju u slučaju zločina iz mržnje⁸, u okviru javnih politika vrlo malo se ulaže u razvoj prava te u suzbijanje i dalje prisutne diskriminacije prema LGBTIQ+ zajednici.

„Direktiva 2006/54/EC o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakoga tretiranja muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i obavljanja zanimanja“ ima za cilj objediniti nekoliko direktiva o jednakosti spolova pojednostavljuvanjem, modernizacijom i poboljšanjem zakonodavstva EU-a u području jednakog postupanja prema muškarcima i ženama prilikom zapošljavanja. Direktivom se zabranjuje izravna ili neizravna diskriminacija između muškaraca i žena u vezi s uvjetima za zapošljavanje, pristupa zapošljavanju, uvjetima za samozapošljavanje, otpuštanje, strukovno osposobljavanje i napredovanje, članstva u organizacijama zaposlenika_ca ili poslodavaca.

Europski sud je procijenio da se načelo jednakog tretmana za muškarce i žene ne može ograničiti na zabranu diskriminacije temeljem spola. U svjetlu svrhe tog načela i prava koja se njime žele zaštititi, ono se također primjenjuje i na diskriminaciju koja se temelji na rodnoj tranziciji.

„Direktiva 2000/78/EC o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja“ zabranjuje diskriminaciju na području rada i radnih odnosa temeljem – inter alia – spolne orijentacije. Njezinim stupanjem na snagu Republika Hrvatska u obzir mora uzimati i slučajeve C-267/06, Tadao Maruko v Versorgungsamt, i C-144/04, Mangold v Helm, jer je ovdje Europski sud pravde procijenio da u pravu Europske unije postoji opće načelo jednakosti postupanja koje se odnosi na sve pravom zabranjene diskriminacije, uključujući i po spolnoj orijentaciji i rodnom identitetu. Također, slučaj C-147/08, Jurgen Romer v Freie und Hansestadt Hamburg gdje je utvrđeno kako se i same homofobne izjave smatraju diskriminacijom, te nije potrebno pronaći “žrtvu”, već je dovoljno povezati homofobnu izjavu s osobom koja je u poziciji moći u odnosu na donošenje odluka o zaposlenju. Implementacija je imala veliki učinak na pravnu regulaciju prepoznavanja i sankcioniranja homofobnih izjava i ispada na radnom mjestu.

Unutar Zakona o državnim maticama nalazi se Pravilnik o načinu prikupljanja medicinske dokumentacije te utvrđivanju uvjeta i pretpostavki za promjenu spola ili o životu u drugom rodnom identitetu, koji je specifično namijenjen transrodnoj zajednici. Koristi se zastarjeli model, odnosno postupak otežava pravnu promjenu dokumentacije i pristup

⁶ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32002L0073&from=en>

⁷ Čl. 325 Kaznenog zakona (Kazneni zakon, Narodne Novine br. 144/12, 101/17): “(1) Tko putem tiska, radija, televizije, računalnog sustava ili mreže, na javnom skupu ili na drugi način javno potiče ili javnosti učini dostupnim letke, slike ili druge materijale kojima se poziva na nasilje ili mržnju usmjerenu prema skupini ljudi ili pripadniku skupine zbog njihove rasne, vjerske, nacionalne ili etničke pripadnosti, jezika, podrijetla, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, rodnog identiteta, invaliditeta ili kakvih drugih osobina, kaznit će se kaznom zatvora do tri godine”.

⁸ Protokol o postupanju u slučaju zločina iz mržnje, Ured za ljudska prava Vlade Republike Hrvatske, pristupljeno 11. studenog 2021.
<https://pravamanjina.gov.hr/UserDocsImages/arhiva/protokoli/Protokol%20o%20postupanju%20u%20slu%C4%8Daju%20zlo%C4%8Dina%20iz%20mr%C5%BEnje.pdf>

besplatnoj zdravstvenoj skrbi. Obiteljski zakon transrodne osobe spominje kao okolnost kod utvrđivanja braka, odnosno životnog partnerstva, dok se nebinarne i interspolne osobe ne navode, odnosno nisu priznate u hrvatskom pravnom okviru i/ili okviru javnih politika.

2. Prethodna istraživanja o temi

Do 2017. godine u Hrvatskoj nisu provedena obuhvatna istraživanja o položaju i iskustvima LGBTIQ osoba na radnom mjestu. Također, nisu postojali ni podaci o antidiskriminacijskim mjerama i praksama s ciljem zaštite prava i zabrane diskriminacije protiv LGBTIQ osoba u hrvatskim radnim organizacijama. Dva anketna ispitivanja konačno su provedena u sklopu projekta *Radnopravnost svima*⁹, jedno s poslodavcima, a drugo s LGBTIQ radnicama_ima.

Prema istraživanju *Radnopravnost svima*, “podaci ukazuju na složen i međuzavisan odnos zakonodavnih tijela, poslodavaca i LGBTI zaposlenika/ica, koji u nekim trenucima poprimaju formu začaranog kruga. Primjerice, LGBTI osobe nisu aut u radnom okruženju jer se ne osjećaju sigurno. Da bi to postigle, pomogli bi im antidiskriminacijske politike i organizacijska ponašanja koja pokazuju otvorenost prema LGBTI temama, a poslodavci to pokazuju rijetko ili ne pokazuju uopće jer smatraju da nema potrebe za time ili čekaju inicijativu LGBTI osoba. Postavlja se pitanje tko će pokrenuti ovaj međuzavisni mehanizam. Promjena može krenuti od samih LGBTI zaposlenika/ica koji/koje mogu postati vidljiviji/ije u radnom okruženju i signalizirati poslodavcima vlastite potrebe te im na taj način dati mogućnost da počnu iskazivati svoju otvorenost i osviještenost o LGBTI temama. Može se i čekati trenutak da poslodavci prvo stvore inkluzivno radno okruženje i prijateljsku LGBTI atmosferu, što će onda pozitivno utjecati na otvorenost LGBTI osoba u radnom okruženju.”¹⁰

U pregledu stanja ljudskih prava u Hrvatskoj za 2020. godinu, Kuća ljudskih prava navodi: “Najčešći slučajevi diskriminacije LGBTIQ osoba su na radnom mjestu i kod pristupa javnim uslugama (prvenstveno upravne i zdravstvene usluge). Naime, LGBTIQ osobe često doživljavaju diskriminaciju i/ili nasilje na radnom mjestu i/ili prilikom zapošljavanja, što često ostaje neprepoznato od strane poslodavca”.¹¹

⁹ LGBTI ravnopravnost na radnom mjestu, pristupljeno 19. siječnja 2022. <http://ravnopravnost.lgbt/>

¹⁰ LGBTI ravnopravnost na radnom mjestu, rezultati istraživanja, 2017, pristupljeno 19. siječnja 2022. <http://ravnopravnost.lgbt/2017/02/10/lgbti-ravnopravnost-na-radnom-mjestu-rezultati-istrazivanja/>

¹¹ Ljudska prava u Hrvatskoj: pregled stanja za 2020. godinu, Kuća ljudskih prava, 2021, pristupljeno 19. siječnja 2022. https://www.kucaljudskihprava.hr/wp-content/uploads/2021/04/KLJP_GI2020_PRIP_web_26.4..pdf

Biti trans u EU-u (2014), komparativna analiza podataka iz istraživanja o LGBT zajednici u Europskoj Uniji u izdanju Agencije Europske unije za temeljna prava, navodi: „Razina percipirane diskriminacije trans ispitanica_ka iz Europske unije je alarmantna, posebice na području zapošljavanja. Više od polovine svih trans ispitanica_ka u godini prije ankete osjetilo se diskriminiranima ili uznemiravanima zato što su percipirani kao trans osobe“. Nadalje, „diskriminacija se pri zapošljavanju događala češće nego u bilo kojem drugom području društvenog života pokrivenog anketom [...] više od jednog od tri ispitanika osjećalo se diskriminirano zbog toga što su trans pri traženju posla (37%), dok ih je četvrtina (27%) prijavila diskriminaciju na radnom mjestu.“¹²

Rezultati istraživanja *A Long Way to Go for LGBTI Equality* (2020) Agencije Europske unije za temeljna prava pokazali su da je 32% interspolnih ispitanica_ka iz Europske unije izvijestilo o diskriminaciji na radnom mjestu.¹³



¹² *Biti trans u EU-u*, komparativna analiza podataka iz istraživanja o LGBT zajednici u Europskoj Uniji, Agencija Europske unije za temeljna prava, 2014, pristupljeno 15. prosinca 2021.

https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-being-trans-eu-comparative-0_en.pdf

¹³ *A long way to go for LGBTI equality*, Agencija Europske unije za temeljna prava, 2020, pristupljeno 19. siječnja 2022. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-lgbti-equality-1_en.pdf

3. Dostupni modeli podrške i usluga za trans, interspolne i nebinarne radnike_ce i tražitelje_ice zaposlenja

Na nacionalnoj razini, Hrvatski zavod za zapošljavanje posloprimcima_ateljicama nudi usluge individualnog savjetovanja i grupne radionice o, primjerice, pisanju životopisa ili mogućnostima samozapošljavanja. Međutim, nijedna od spomenutih usluga nije eksplicitno inkluzivna ili specifično skrojena za LGBTIQ osobe.

U nedostatku ikakvih konkretnih mjera s ciljem inkluzije LGBTIQ radnica_ka i tražitelja_ica zaposlenja, organizacije civilnoga društva u Hrvatskoj prepoznale su potrebu za pravnom pomoći i savjetovanjem za te ranjive skupine. Neke od organizacija civilnoga društva koje nude taj tip besplatne podrške LGBTIQ osobama s iskustvom diskriminacije na radnom mjestu i drugdje, a utemeljene u seksualnoj orijentaciji, rodnom identitetu ili rodnom izražavanju, su Iskorak¹⁴, Zagreb Pride¹⁵ i Trans Aid¹⁶ u Zagrebu te LORI¹⁷ 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, dostupno na web stranicama projekta¹⁸.

¹⁴ <https://www.iskorak.hr/> pristupljeno 19. siječnja 2022.

¹⁵ <https://www.zagreb-pride.net/>, <https://rozimegafon.org/> pristupljeno 19. siječnja 2022.

¹⁶ <http://transaid.hr/> pristupljeno 19. siječnja 2022.

¹⁷ <http://www.ori.hr/> pristupljeno 19. siječnja 2022.

¹⁸ <http://ravnopravnost.lgbt/category/pravno-savjetovanje/> pristupljeno 19. siječnja 2022.

4. Rezultati istraživanja Inclusion4All

Prema podacima dobivenima iz ankete i intervjua, velika se većina poslodavaca i kadrovskih službenika_ca nikada nije susrela s trans, intersepolnim ili nebinarnim osobama na radnom mjestu, a gotovo nitko nije svjedočio diskriminatornom incidentu. Tamo gdje inkluzivne mjere postoje, one ne spominju izrijeком trans, intersepolne i nebinarne osobe. Neki poslodavci i kadrovski_e službenici_e su upoznati s osnovnim pojmovima, ali ne svim, s tim da je intersepolnost najveća nepoznanica. Također, iz podataka proizlazi da je seksualna orijentacija kao pojam daleko više usvojena od pojmova rodnog identiteta i rodnog izražavanja.

Razlog ovakvih nalaza može se izvući iz nalaza ankete i intervjua rađenih s trans, intersepolnim i nebinarnim osobama koje većinom navode da se nisu autale na radnom mjestu ili su se autale smo pojedinim kolegama_icama. Većina ih nije iskusila uznemiravanje na radnom mjestu, no dijelom upravo zbog toga što se nisu autale_i. Otprilike četvrtina ispitanih doživjela je neku vrstu diskriminacije od kojih su najčešće diskriminacija zbog rodnog izražavanja već pri samom intervjuu za posao, upotreba pogrešnih zamjenica i uskrata korištenja prikladnog toaleta.

4.1 Znanje, stavovi i iskustva stručnjaka_inja za ljudske resurse

- Općenito govoreći, stručnjaci_kinje za ljudske resurse i poslodavci slažu se da bi trans, intersepolni_e i nebinarni_e radnici_e trebali_e imati ista prava kao i svi_e drugi_e radnici_e, ali budući da im nedostaju alati za prepoznavanje diskriminacije, ostvarenje tih prava ostaje oskudno.
- Zanimljiv je nalaz da se sektor informacijskih i komunikacijskih tehnologija čini otvorenijim i više people-oriented.

4.1.1 Demografija¹⁹

Od ukupnog broja poslodavaca i kadrovskih službenica_ka koji_e su ispunili anketni upitnik (N=58), 50% je zaposleno je u nacionalnim privatnim kompanijama, 30,6% u stranim multinacionalnim kompanijama, 11% u državnim tvrtkama i javnim tijelima, a samo jedan_na ispitanik_ica (1,6%) zaposlen_a je organizaciji civilnog društva.

Najveći dio ispitanika_ca radi u ICT sektoru (22,4%), zatim u proizvodnji, obrazovanju, umjetnosti, industriji zabave i rekreaciji, veleprodaji i maloprodaji (8,6%) dok su ostali sektori manje zastupljeni. Indikativno je da se i u anketi i provedenim intervjuima pokazalo kako su zaposlenici_ce u ICT sektoru najotvoreniji_e za teme uključivosti i različitosti na radnom mjestu. Najviše ispitanika_ca radi u gradu Zagrebu (58,06%) i u gradovima većim od 100 000 stanovnika (17,74%).

¹⁹ Broj ispitanika_ca može varirati ovisno o pitanju.

4.1.2 Znanje

Sljedeći set pitanja odnosio se na poznavanje terminologije kako bi se utvrdilo posjeduju li poslodavci i kadrovske_i službenice_e osnovno znanje terminima ključnima za ovo istraživanje. Nekoliko pitanja odnosilo se i na zabranu diskriminacije na osnovi seksualne orijentacije i/ili rodnog identiteta u nacionalnom zakonodavstvu.

Na pitanje o tome što rodni identitet označava, 12 od ukupno 56 osoba (21,43%) koje su odgovorile na ovo pitanje odgovorilo je da ne zna što rodni identitet označava. 34 osobe (60,7%) odgovorile su da je rodni identitet unutarnje i individualno iskustvo svake osobe, koje može ili ne mora odgovarati spolu pripisanom pri rođenju, a 17,8 % ispitanika_ca pomiješalo je pojmove „seksualne orijentacije“ i „rodnog izražavanja“ s pojmom „rodnog identiteta“. Iako na prvi pogled ohrabruje činjenica da je većina ispitanika_ca prepoznala što je „rodni identitet“, moramo uzeti u obzir činjenicu da se radilo o pitanju s nekoliko ponuđenih odgovora, tako da bismo za čvršće zaključke trebali provesti opsežnije istraživanje.

U drugom pitanju odgovor da pojmovi „seksualna orijentacija“, „rodni identitet“ i „spolne karakteristike“ označuju različite stvari koje nisu nužno povezane prepoznalo je 48,21% ispitanika_ca, a jednak postotak kao i u prethodnom pitanju (21,43%) ne zna razliku između ovih pojmova. 17,86% ispitanika smatra da su ovi pojmovi različiti, ali usko povezani dok 12,5% ispitanika_ca smatra da ovi pojmovi označavaju istu stvar.

Na pitanje o nacionalnom zakonodavstvu i diskriminaciji (N=55), 67,27% ispitanika je odgovorilo da je diskriminacija na temelju seksualne orijentacije izrijekom zakonski zabranjena. Međutim, zanimljivo je za istaknuti da je gotovo polovica ispitanica_ka (49,09%) odgovorila kako ne zna postoji li zakonska zabrana diskriminacije na temelju rodnog identiteta i/ili rodnog izražavanja, a više od polovice (63,64%) odgovorilo je da ne zna postoji li zakonska obveza po kojoj poslodavac mora poduzeti korake protiv uznemirivanja trans, interspolnih ili nebinarnih zaposlenika_ca od strane njihovih kolega_ica. Iz ovoga možemo izvući zaključak da je pojam seksualne orijentacije više prepoznatljiv od pojma rodnog identiteta.

K tome, kadrovske_i službenice_i samouvjerenije_i su u svoje poznavanje hrvatskog zakonodavstva kad je riječ o seksualnoj orijentaciji. Dok je 67% ispitanica_ka izjavilo kako je diskriminacija na temelju seksualne orijentacije izrijekom zabranjena u hrvatskim zakonima, 49% je izjavilo da ne zna postoji li zakonska zabrana diskriminacije na temelju rodnog identiteta. Ista stvar ponovila se i u odgovorima u intervjuima.

4.1.3 Stavovi i iskustva

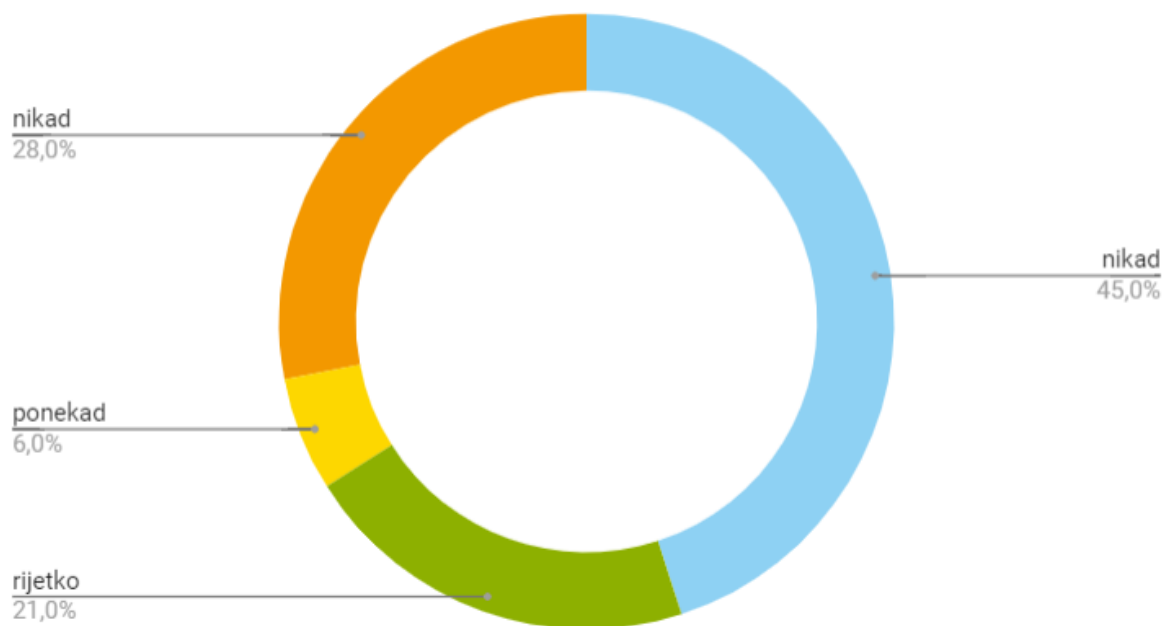
77,77% ispitanika_ca smatra da LGBTI+ osobe trebaju imati jednaka prava kao sve_i ostale_i pripadnice_i društva, a 50% se ne slaže s tvrdnjom da LGBTI+ osobe trebaju zadržati u privatnosti svoju seksualnu orijentaciju, rodni identitet i/ili spolne karakteristike. Zanimljivo je da je 3,7% ispitanika_ca izjavilo kako ne znaju trebaju li seksualna orijentacija, rodni identitet i/ili seksualne karakteristike ostati nečija privatna stvar.

Ispitanici_e su dali_e slične odgovore na pitanje o eventualnoj interakciji s trans, interspolnim ili nebinarnim zaposlenicama_ima. Više od polovice je izjavilo kako ne bi osjećali nelagodu u interakciji s trans, interspolnim ili nebinarnim zaposlenicama_ima, dok je četvrtina odgovorila kako ne zna bi li osjećala nelagodu.

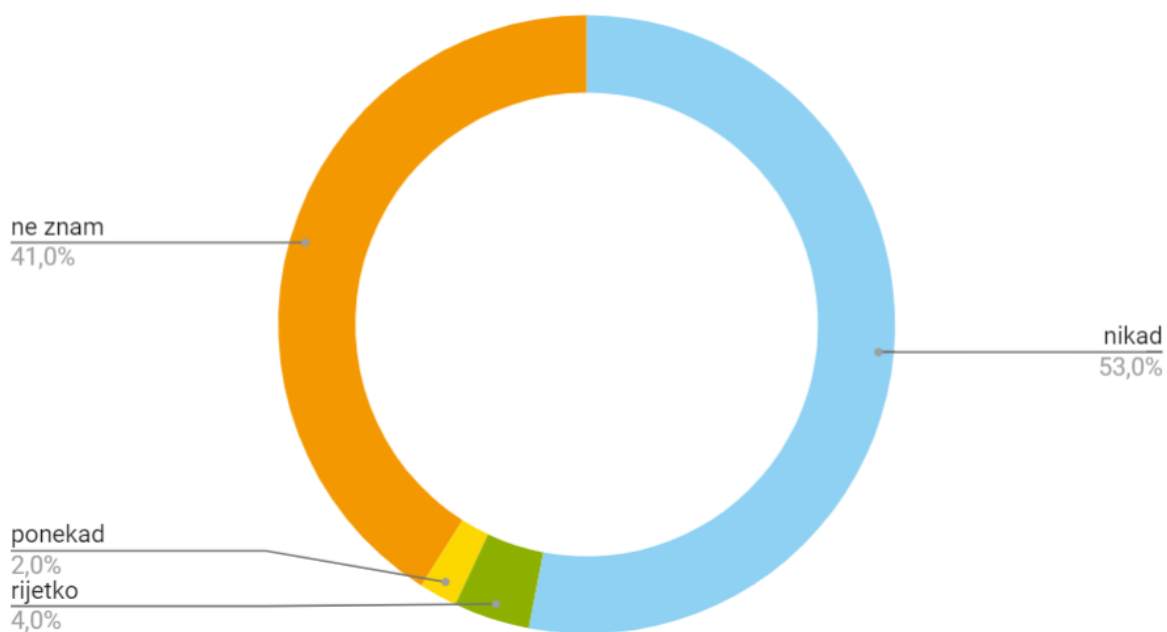
Indikativno je da polovina ispitanika_ca ne zna poduzimaju li njihove kompanije išta po pitanju suzbijanja diskriminacije protiv trans, interseksualnih i nebinarnih osoba (25,53%) ili nema jasnu predodžbu o tome (niti se slažu niti ne slažu)(25,53%). Postoci su jednaki kod izjave: "Moja kompanija istražuje i sankcionira sve prijavljene slučajeve diskriminacije protiv trans, interseksualnih i nebinarnih osoba".

Većina ispitanika_ca smatra da u njihovim tvrtkama nema ili se vrlo rijetko događa uznemiravanje (verbalno, psihološko ili seksualno uznemiravanje te otkrivanje povjerljivih informacija), međutim i ovdje je visok postotak (otprilike 20%) onih koji su izjavili_e da ne znaju događaju li se takvi oblici zlostavljanja.

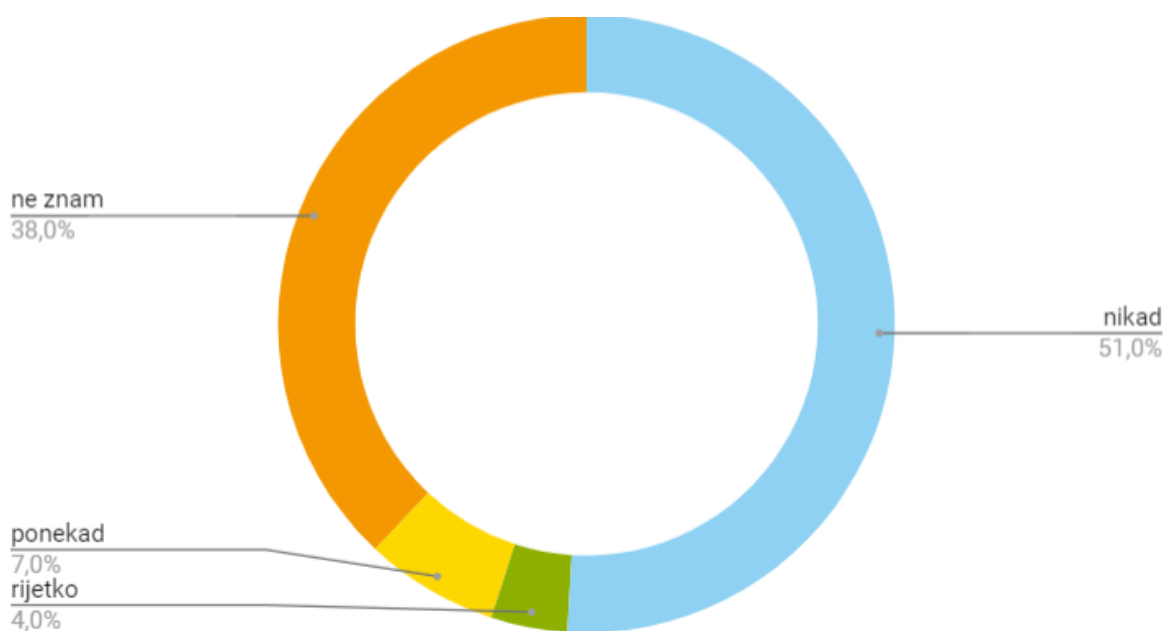
Moguće je da značajan postotak ovih neodređenih odgovora povezan s podacima koji otkrivaju da većina ispitanika_ca nikada nije imala ili nije znala da ima zaposlenice_ke koji_e su trans, interseksualne ili nebinarne osobe, kao što se vidi iz sljedećih grafikona (N=47).



Slika 1 *Koliko ste često imali zaposlenike_ce za koje ste znali da su trans?*



Slika 2 Koliko ste često imali zaposlenike_ce za koje ste znali da su interpolni_e?



Slika 3 Koliko ste često imali zaposlenike_ce za koje ste znali da su nebinarni_e?

Kako bismo izvodili relevantne zaključke, najprije bi nam bio potreban reprezentativan uzorak ispitanika_ca i strukturirani upitnik, no ipak možemo uočiti nekoliko indikativnih stvari.

Već prilikom slanja zamolbi za sudjelovanje u intervjuima, a zatim i slanja zamolbi za rješavanje upitnika, uočile_i smo da su velike kompanije, posebice one koje djeluju u ICT sektoru, otvorenije za ovakvu vrstu upita. S obzirom na iskustvo intervjua koje smo imali s kadrovskim službenicima_ama možemo zaključiti da ICT kompanije u Hrvatskoj većinom brinu o dobrobiti svojih zaposlenika_ca i već imaju određene inkluzivne politike. Međutim, iz samih intervjua kao i rezultata ankete vidljivo je da kadrovski_e službenici_e imaju neka znanja i određene informacije kada se radi o seksualnoj orijentaciji i LGB osobama, no istovremeno su znatno slabije upoznati_e s pojmovima rodnog identiteta i rodnog izražavanja.

*„Ne strahujem previše [od diskriminacije na radnom mjestu], jer radim u IT sektoru di općenito ima manje diskriminacije na takvoj bazi.“ – **trans žena, 28 godina***

*„Vjerujem da je okruženje sigurnije u IT sektoru nego što je, npr. u državnoj službi.“ – **trans muškarac, 29 godina***

*„U našoj tvrtki konkretno da [zaposlenik_ca bi mogao_la biti otvoreno trans, interspolan_na ili nebinaran_na], jer tehnološki orijentirane firme u pravilu baziraju svoje poslovanje na inovativnim praksama. U ove tri i pol godine nismo imali nikakvih prijava diskriminacije, a radimo i na platformi preko koje će se takve stvari moći prijavljivati.“ – **stručnjak_inja za ljudske resurse, employer brand manager***

Kao što je već ranije spomenuto, velik dio anketnih ispitanika_ca naveo je da ili nisu imali_e ili ne znaju da su imali_e trans, interspolne ili nebinarne zaposlenike_ce pa im je stoga vjerojatno bilo teško odgovarati na pitanja povezana s konkretnim situacijama diskriminacije ili zlostavljanja. Primjerice, na pitanje Što mislite da vašeg poslodavca priječi da stvori pozitivno radno okruženje za trans, interspolne i nebinarne zaposlenice_ke? 35% ispitanika_ca izjavilo je da u njihovoj kompaniji nema trans, interspolnih ili nebinarnih zaposlenika_ca, a 12,15% izjavilo je da im nedostaje znanja i vještina o toj temi.

4.2 Trans, interpolne i nebinarne osobe na radnome mjestu: iskustva, praksa i diskriminacija

- Ostvarivanje prava i dalje je otežano za trans, interpolne i nebinarne osobe, i to iz više razloga: osim činjenice da zakonodavni okvir jednostavno nije dovoljno robusan da ponudi adekvatnu zaštitu za sve, nejasno je kojim bi se institucijama navedene osobe trebale javiti, a također je potrebno i podići svijest dotičnih o vlastitim pravima.
- Jedan od osnovnih problema za zaposlene trans, interpolne i nebinarne osobe je činjenica da okruženje na radnom mjestu uglavnom nije dovoljno prijateljski nastrojeno da bi radnici_e bili otvoreno aut.

4.2.1 Demografija²⁰

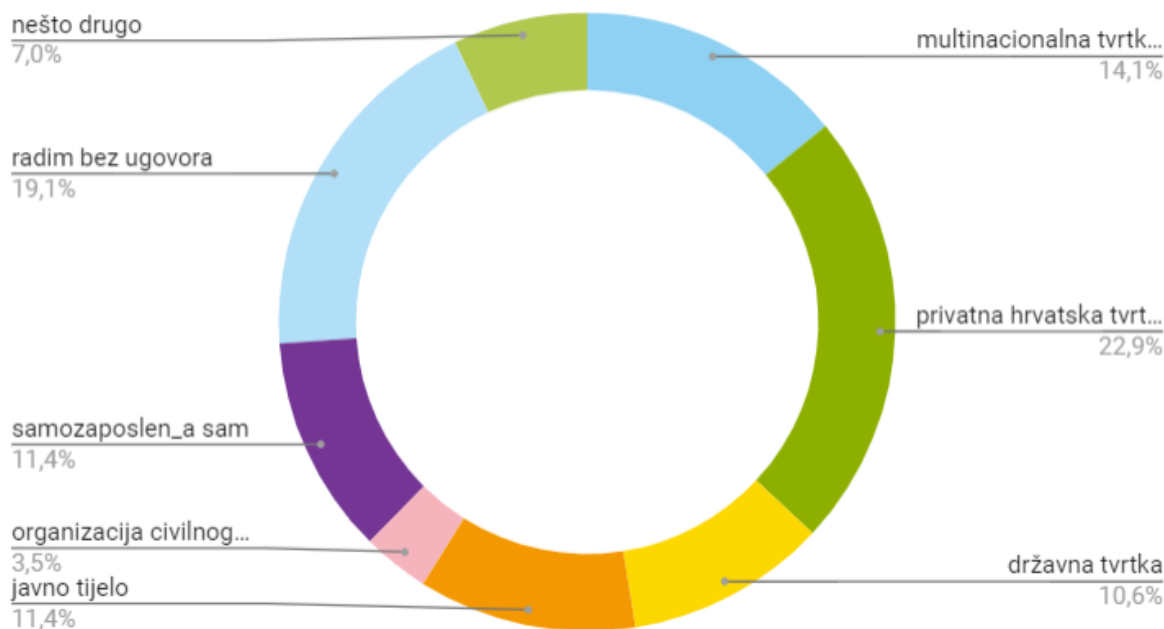
Od ukupno 96 osoba koje su ispunile anketu, njih 52,08% se izjasnilo kao nebinarne osobe, 16,67% kao trans muškarci, 9,38% kao trans žene i 1,04%, odnosno samo jedan ispitanik_ca kao interpolna osoba. Većina osoba, njih 62,1%, živi u gradu Zagrebu, a 11,7% u drugim velikim gradovima (s preko 100 000 stanovnika_ca).

Najviše osoba spada u dobnu skupinu od 10 do 25 godina, njih 42,3%, a odmah potom slijedi dobna skupina 26-35 godina u kojoj se nalazi 33,7% ispitanika_ca. Najviše osoba koje su ispunile anketu ima srednjoškolsko obrazovanje (41,7%), potom više i visoko obrazovanje (preddiplomsko i diplomsko), njih 36%.

Više od 60% osoba u trenutku popunjavanja anketa bilo je zaposleno, a njih 72,5% izjavilo je da imaju određeno radno iskustvo.

Najveći postotak zaposlenih osoba radi u domaćim tvrtkama u privatnom vlasništvu (23%), a čak 19% osoba ispunilo je da rade neprijavljeno, bez radnog ugovora.

²⁰ Broj ispitanika_ca može varirati ovisno o pitanju.



Slika 4 Za kakvu vrstu tvrtke radite?

44% ispitanica_ka odgovorilo je da trenutno nisu aut ili nisu bili aut dok su radili, 20% odgovorilo je da su aut svim svojim kolegama_icama, dok je 19% osoba aut samo nekim kolegama_icama, dok je samo 5% osoba izjavilo da su bile aut pred upravom. Ovdje možemo povući paralelu s odgovorima kadrovskih službenika_ca koji su u većini odgovorili_e da nikad nisu imali_e ili nisu znali_e da imaju trans, interspolne ili nebinarne zaposlenike_ce u svojoj kompaniji.

4.2.2 Iskustva i diskriminacija

Gotovo 76% svih ispitanika_ca reklo je da smatra da je potrebno skrivati činjenicu da su trans, interspolni_e i/ili nebinarni_e dok su na poslu, od čega 40% smatra da je to potrebno vrlo često. Rezultati ankete odgovaraju iskustvima naših ispitanika_ca koji_e iz straha od diskriminacije i/ili zlostavljanja nisu bili aut na barem jednom od svojih prethodnih radnih mjesta.

"[Nikada nisam imala problema pri traženju posla zbog toga što sam trans]jer nikad nisam bila aut, jednostavno su mislili da sam gej." - **trans žena, 21 godina**

"Nikad mi to nije bio problem. Znali su da sam trans na jednom poslu, ali mi nisu radili probleme, a na drugim poslovima nisu znali." - **trans muškarac, 29 godina**

"Nisam imao problema jer se ne bih autao prije nego bi me zaposlili, upravo kako ne bih imao tih problema." - **trans muškarac, 32 godine**

Kada govorimo o iskustvima diskriminacije i zlostavljanja na poslu, 25,8% osoba odgovorilo je da im se vrlo često ili često dogodilo da im nadređena osoba ne dopušta da se predstavljaju u skladu s rodnim identitetom, a 12,1% osoba nije bilo dopušteno da koriste toalet u skladu s rodnim identiteom. Najčešći problem je *misgendering*, odnosno upotreba pogrešnih zamjenica, koji se vrlo često ili često dogodio za 30,1% osoba od strane nadređenih, dok su kolege_ice često ili vrlo često *misgenderali_e* 27,6% osoba.

Ovi visoki postotci poklapaju se s iskustvima osoba koje smo intervjuirali_e. Najčešće su spominjali_e iskustva *misgenderinga* i ponižavanja na temelju rodnog identiteta i rodnog izražavanja.

"Moj problem je bio toalet, često bi me napali kada sam odlazio u muški WC." - trans muškarac, 23 godine

Također je značajan postotak onih koji su doživjeli diskriminaciju već pri razgovoru za posao, njih 25,8%:

„... dogovorio sam se s jednim poslodavcem u Puli da ću doći radit u njegovu pekaru. Kad sam došao na posao, on je meni rekao: mi ne zapošljavamo cure s kratkom kosom i ja sam bio kao, ne samo što je transfobno, nego je i seksistički i homofobno, istovremeno je pogodio nekoliko udarnih točaka s jednom rečenicom. To je bio moj prvi primjer koji će mi uvijek ostati u sjećanju.“ - trans muškarac, 21 godina

„...poslodavac me na temelju mog upitnog izgleda odbio. Samo sam nastavio tražiti drugi posao.“ - trans muškarac, 23 godine

„...iz istih razloga sam imao i problema s zapošljenjem, te sam odlučio na svim idućim intervjuima se autat odmah i pitati da li je to problem jer mi se ne isplati truditi samo kako bi dva mjeseca kasnije zbog istog dobio otkaz.“ - nebinarna osoba, 24 godine

4.3 Inkluzivne mjere - usporedba

Kada usporedimo rezultate o usvajanju akcija za promicanje raznolikosti vidimo da se oni većinom podudaraju, osim u nekim kategorijama. Naime, 34% kadrovskih službenika_ca istaknulo je da je njihova tvrtka usvojila politike zaštite podataka kako bi spriječila njihovo otkrivanje bez pristanka dok je samo 8% trans, interspolnih i nebinarnih radnika_ca odgovorilo da su ovu istu akciju usvojile tvrtke za koje rade.

Samo 1% ispitanih kadrovskih službenika_ca navelo je da je njihova kompanija uvela rodno neutralne toalete i/ili svlačionice, a samo 3% navodi da su uveli inkluzivne smjernice za pravila odijevanja na radnome mjestu i treninge o tematikama koje se tiču trans, interspolne i nebinarne različitosti specifično namijenjene određenim radnicima_ama u kompaniji.

4.4 Potrebe za edukacijom

S obzirom na dosadašnje rezultate, zaključili bismo da postoji velika potreba za edukacijama u ovom području, no rezultati ankete pokazuju sljedeće: 32% kadrovskih službenika_ca smatra da nitko unutar njihove tvrtke ne bi bio zainteresiran za edukaciju, 17% ne zna, dok samo 2% smatra da bi viša uprava bila zainteresiran za trening/edukaciju. Svi_e intervjuirani kadrovski_e službenici_e smatraju da su im treninzi potrebni, a najčešći sadržaj treninga su osnovni pojmovi, zakonodavstvo i edukacija o rodnoj različitosti.

“Svakako, [bio bih zainteresiran za takvu edukaciju], želio bih steći općenito znanje o različitostima, gdje smo uopće po tom pitanju u Hrvatskoj, dokle smo stigli, kako možemo pomoći tim ljudima, na radnom mjestu posebno, štiti li zakon takve ljude.” - HR menadžer ICT tvrtke

“Nije tu toliko stvar u učenju, nego o dobivanju informacija kako bismo bolje razumjeli druge, jer je sve stvar toga da se staviš u tuđu kožu, da znaš kako druga osoba razmišlja, što druga osoba želi, kako želi da se prema njoj ponaša.” - IT savjetnik za zapošljavanje

Intervjui i rezultati ankete pokazali su da neke trans, interspolne i nebinarne osobe smatraju da bi im koristila edukacija o vlastitim pravima, dok su drugi_e smatrali_e kako ne trebaju ili nisu zainteresirani za edukaciju. Neki_e su mišljenja da je edukacija potrebna poslodavcima s obzirom na to da imaju jako malo znanja o trans, interspolnim i nebinarnim osobama.

“Da, [zainteresirana sam pohađati takvu edukaciju], iako mislim da takva edukacija više treba cis i strejt ljudima; općenito što to znači biti trans itd.” - nebinarna osoba, 22 godine

“Ne - meni osobno ne treba.” - trans žena, 28 godina

“Bilo bi korisno znati koja su mi prava u slučaju diskriminacije, kome se obratiti, što je diskriminacija. O pravnoj zaštiti, a to je poprilično bitno, najmanje o tome znam.” - trans muškarac, 34 godine

Od 54 trans, interspolne i nebinarne osobe koje su odgovorile na ovo pitanje, polovica (N=27) je odgovorila da su zainteresirani_e za edukaciju, 37% (N=20) je odgovorilo da nisu zainteresirani_e, a 13% (N=7) je odgovorilo da ne zna.

Rasprava

Na temelju odgovora dobivenih iz intervjua i rezultata dobivenih iz anketa, možemo izdvojiti nekoliko indikativnih stvari koje bi se u nekim sljedećim opsežnijim istraživanjima mogle dodatno istražiti. Dosad se pokazalo da je već i stupanje u kontakt s dovoljnim brojem kadrovskih službenika_ca problem sam po sebi s obzirom na to da su mnogi_e odbile_i intervju zbog bojazni da će okaljati ugled svoje kompanije ili su ustrajali_e u tome da nikakve diskriminacije na njihovim radnima mjestima nema i time zatvorili čitavu priču.

Primijetile_i smo da su ICT tvrtke otvorenije za ovakvu vrstu upita, možda zbog toga što su takve tvrtke u Hrvatskoj većinom u stranom vlasništvu s razvijenom kulturom različitosti na radnom mjestu ili mlade *startup* tvrtke čije se vrijednosti također temelje na poštivanju različitosti. Slična iskustva mogli_e smo čuti i iz intervjua koje smo proveli_e s trans, interspolnim i nebinarnim osobama i kadrovskim službenicima_ama.

Kultura raznolikosti ipak se najčešće odnosila na seksualnu orijentaciju i LGB dio akronima, dok je TIQ+ još uvijek dosta egzotičan, što pokazuju neki rezultati ankete, ali i odgovori u intervjuima gdje su kadrovski_e službenici_e najčešće spominjali_e zaposlenike_ce koje su bile_i gej, dok su gotovo svi_e rekli_e da nisu imali_e ili nisu znali_e da imaju zaposlenike_ce koji_e trans, interspolne i nebinarne osobe.

U prilog ovom zapažanju ide i intervju osobe koja je provela 20 godina radeći upravo u području ljudskih resursa, a trenutno radi kao *diversity and inclusion champion*, kako je sama navela u intervjuu. U velikoj nacionalnoj kompaniji u kojoj je radila dugi niz godina pokrenula je *diversity and inclusion strategy*. Ipak, uz ovu pohvalnu i vrlo rijetku praksu u Hrvatskoj, navodi kako se u *diversity & inclusion policies* koje u tvrtki imaju i prema kojima se angažirano provode edukacije ipak nisu spomenute TIRV osobe.

„Imamo gej osobe koje su integrirane i poštovane, sigurna sam da se ne osjećaju diskriminirano, ali s obzirom na to da nismo na razini svijesti da uopće znamo da [TIRV] osobe postoje, ne mislim da bi takva osoba mogla glasno izgovoriti što je, ne zato što smo mi svi grozni u firmi i diskriminirajući, nego jer još nismo kao društvo na razini svijesti da znamo da postoji netko tko se ne osjeća rodno ovako ili onako“ – HR manager, diversity and inclusion champion

5. Zaključci i preporuke

Ne postoje jednostavna rješenja za složeni problem inkluzije transrodnih, interspolnih i nebinarnih osoba na radnome mjestu, u Hrvatskoj i općenito. Naizgled malen broj transrodnih, interspolnih i nebinarnih radnika_ca posljedica je zastarjelih, manjkavih i rigidnih zakona, zatim neznanja poslodavaca (u prvome redu nepoznavanja različitosti među vlastitim zaposlenicama_ima) i posloprimaca (nepoznavanje vlastitih prava i postojeće zaštite) te nedostatka snažnih i nedvosmislenih smjernica na radnome mjestu za zaštitu radnih prava i dostojanstva transrodnih, interspolnih i nebinarnih osoba na radnome mjestu. Situaciju dodatno komplicira nedostatak istraživanja, posebice kad je riječ o okolnostima u kojima se nalaze interspolni_e posloprimci_ateljice koji_e pritom nisu zaštićene ni zakonom.

Preporuke za poboljšanje situacije:

- "spolne karakteristike" moraju biti dodane kao temelj diskriminacije u sve antidiskriminacijske zakone;
- hrvatsko zakonodavstvo mora početi prepoznavati prava i potrebe transrodnih, interspolnih i nebinarnih osoba, od kvalitetne zdravstvene i psihosocijalne skrbi do uklanjanja pravnih i administrativnih prepreka na koje nailaze osobe u procesu rodne tranzicije;
- potrebna je prilagodba svih zakona i podzakonskih akata koji su neosjetljivi na službenu promjenu oznake spola, bez obzira na to je li osoba prošla ili prolazi kroz rodnu tranziciju, na način da su sva prava priznata u skladu s osobnim identitetom;
- potrebno je sistematizirati i regulirati zdravstvenu skrb za transrodne, interspolne i nebinarne osobe te poduzeti sve legislativne, administrativne i ostale mjere kako bi se osigurao pristup adekvatnim zdravstvenim uslugama, posebice za trajanja rodne tranzicije;
- potrebno je raditi na educiranosti i osjetljivosti sindikata i ostalih relevantnih dionika te stvoriti mjere i programe obrazovanja za stručnjake_inje;
- svi segmenti društva moraju biti educirani o temama transrodnosti, interspolnosti i nebinarnosti, a to podrazumijeva i implementaciju akcija i kampanja za povećanje prihvaćenosti transrodnih, interspolnih i nebinarnih osoba u društvu te suzbijanje diskriminacije na temelju spolnih karakteristika, rodnog identiteta i/ili rodnog izražavanja.

Reference

Ustav Republike Hrvatske. Narodne novine, br. 56/90, 135/97, 8/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01 i 55/01

Zakon o suzbijanju diskriminacije, Narodne Novine, br. 85/08, 112/12

Zakon o ravnopravnosti spolova, Narodne Novine br. 82/08, 69/17

Zakon o životnom partnerstvu osoba istog spola, Narodne Novine br. 92/14, 98/19

Zakon o radu, Narodne Novine, br. 93/14, 127/17, 98/19

Direktiva 2002/73/EZ Europskoga parlamenta i Vijeća od 23. rujna 2002. godine kojom se mijenja i dopunjuje Direktiva Vijeća 76/207/EEZ o primjeni načela ravnopravnosti muškaraca i žena s obzirom na mogućnost zapošljavanja, stručnoga osposobljavanja i napredovanja te na radne uvjete

Kazneni zakon, Narodne Novine br. 144/12, 101/17

Protokol o postupanju u slučaju zločina iz mržnje. Narodne Novine br. 43/2021.

LGBTI ravnopravnost na radnom mjestu, Rezultati istraživanja, 2017.

Ljudska prava u Hrvatskoj: pregled stanja za 2020., Kuća ljudskih prava, 2021.

Biti trans u EU-u, Komparativna analiza podataka iz istraživanja o LGBT zajednici u EU-u, Agencija EU-a za temeljna prava, 2014.

A Long Way to Go for LGBTI Equality, Agencija EU-a za temeljna prava, 2019.

