



L G B T I RAVNOPRAVNOST NA RADNOM MJESTU

.....
REZULTATI ISTRAŽIVANJA



Europska unija



VLADA REPUBLIKE HRVATSKE
Ured za udruge

Projekt „LGBTI ravnopravnost na radnom mjestu“
financira Europska unija i sufinancira
Ured za udruge Vlade Republike Hrvatske.

Godina izdavanja: 2017.

LGBTI ravnopravnost na radnom mjestu

Rezultati istraživanja

Istraživanje među poslodavcima u Republici Hrvatskoj o politikama i praksama vezanima za LGBTI zaposlenike

Istraživanje među LGBTI osobama o uvjetima na radnom mjestu

Istraživanja i publikacija „LGBTI ravnopravnost na radnom mjestu“ izrađeni su u sklopu projekta „LGBTI ravnopravnost na radnom mjestu“ koji provode Prostor rodne i medijske kulture K-zona, BRID – Baza za radničku inicijativu i demokratizaciju, Udruga Zora te Lezbijska organizacija Rijeka „LORI“ u suradnji s udrugama Trans Aid i Zagreb Pride. Cilj projekta jest ojačati kapacitete udruga za ljudska i radnička prava po pitanju diskriminacije LGBTI osoba na osnovi rodnog identiteta, rodnog izričaja i spolne orijentacije na radnom mjestu te kroz izgradnju međusektorske mreže i implementaciju zagovaračkih modela pridonijeti suzbijanju diskriminacije LGBTI osoba na radnom mjestu i pri zapošljavanju.

Projekt „LGBTI ravnopravnost na radnom mjestu“ financira Europska unija – Komponenta I IPA 2012 prepristupnog programa – Pomoć u tranziciji i izgradnja institucija, područje: Jačanje kapaciteta organizacija civilnog društva za osiguravanje djelotvorne provedbe standarda EU u ostvarenju ljudskih prava i sufinancira Ured za udruge Vlade Republike Hrvatske. Ova publikacija izrađena je s pomoću Europske unije i Ureda za udruge Vlade Republike Hrvatske. Sadržaj ove publikacije isključiva je odgovornost projektnih partnera i ne odražava nužno gledišta Europske unije i Ureda za udruge Vlade Republike Hrvatske.



Europska unija



VLADA REPUBLIKE HRVATSKE
Ured za udruge



IMPRESUM

Naslov: LGBTI ravnopravnost na radnom mjestu

Podnaslov: Rezultati istraživanja

Nakladnik: Prostor rodne i medijske kulture K-zona

Za nakladnika: Noah Pintarić

Grupa autorica: Doc. dr. sc. Jasminka Juretić, Ines Jakovčić, univ. spec. psych., Udruuga LORI

Istraživačice: Doc. dr. sc. Jasminka Juretić, Ines Jakovčić, univ. spec. psych

Lektura: Jelena Topčić (Uvod, Osvrt i Rasprava) i udruuga LORI (Cilj istraživanja, Metoda i Rezultati)

Grafička obrada i dizajn: Tajana Trupeljak

Savjetnica za pravna pitanja: Bojana Ivanišević, dipl. iur.

Tisak: Cerovski d.o.o., Zagreb

Naklada: 500 primjeraka

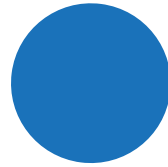
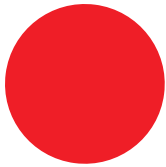
Mjesto i godina izdavanja: Zagreb, 2017.

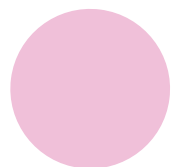
ISBN: 978-953-58245-1-0

CIP zapis je dostupan u računalnome katalogu Nacionalne i sveučilišne knjižnice u Zagrebu pod brojem 000952768.

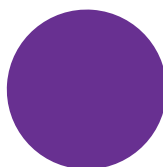
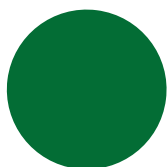
SADRŽAJ

1. Uvod	10
1.1. Diskriminacija i uznemiravanje LGBTI osoba na radnom mjestu	11
1.1.1. Učestalost i posljedice iskustva diskriminacije LGBTI osoba u radnom okruženju	12
1.2. <i>Coming out</i> u radnom okruženju	13
1.3. Homo/bi/transfobija i inkluzivnost LGBTI osoba na radnom mjestu	15
1.4. Zakonska regulativa u Republici Hrvatskoj	16
2. Cilj istraživanja	19
3. Metoda	21
3.1. Postupak i sudionici/ice istraživanja	22
3.2. Mjerni instrumenti	22
4. Rezultati	24
4.1. Rezultati istraživanja provedenog među poslodavcima	25
4.1.1. Opis uzorka	25
4.1.2. Pravilnici i akti za zaštitu prava i zabranu diskriminacije temeljem seksualne orijentacije i rodnog identiteta i/ili izražavanja	27
4.1.2.1. Informiranost o pravilnicima i aktima	29
4.1.3. Osoba za zaštitu dostojanstva radnika/ica	30
4.1.4. Zaprimanje i rješavanje pritužbi kršenja prava i uznemiravanja, diskriminacije i zlostavljanja LGBTI osoba	31
4.1.5. Otvorenost poslodavaca i kreiranje tolerantnog poslovnog okruženja za LGBTI osobe	33
4.1.6. Djelovanje poslodavaca u smjeru zaštite i promicanja prava LGBTI osoba	35
4.1.7. Postupci/mjere/politike kojima poslodavci iskazuju otvorenost prema LGBTI osobama	36
4.2. Rezultati istraživanja među LGBTI osobama	38
4.2.1. Opis uzorka	38
4.2.2. Podaci o trenutnom poslodavcu LGBT osoba uključenih u istraživanje	41
4.2.3. Podaci o mjerama zaštite prava i zabrane diskriminacije LGBTI osoba kod trenutnog poslodavca	42
4.2.4. Otvorenost LGBT osoba u trenutnom radnom okruženju	44
4.2.5. Iskustva LGBT osoba s raznim poslodavcima neovisno o trenutnoj (ne)zaposlenosti	49
4.2.6. Iskustva diskriminacije, uznemiravanja i zlostavljanja LGBT osoba na radnom mjestu	51
5. Rasprava	55
5.1. Osvrt na sudionike/ice istraživanja	56
5.2. Podaci o pravilnicima i aktima za zaštitu prava i zabranu diskriminacije temeljem seksualne orijentacije i rodnog identiteta i/ili izražavanja	57
5.3. Tijela koja predstavljaju radnike/ice kod poslodavaca	59
5.4. Inkluzivno/tolerantno radno okruženje za LGBTI osobe	59
5.5. Otvorenost LGBT osoba na radnom mjestu	61
5.6. Diskriminacija, uznemiravanje i zlostavljanje LGBT osoba u radnom okruženju	62
5.7. Ograničenja istraživanja	63
6. Zaključak	64
7. Literatura	66





Zahvaljujemo svima koji su sudjelovali u istraživanju
ili na bilo koji način pridonijeli njegovoj provedbi.



PREDGOVOR

LGBTI osobe vrlo su često stigmatizirane u različitim socijalnim situacijama, pa tako i na radnom mjestu, iako one u ukupnom radnom stanovništvu čine između 3% i 12%, ovisno o ispitanjoj zemlji. Na radnom mjestu LGBTI osobe doživljavaju diskriminaciju koja se odnosi na raskid ugovora o radu, onemogućavanje napredovanja, negativnu evaluaciju rada, verbalno i/ili fizičko nasilje, nejednaku isplatu za obavljen rad i sl., a sve zbog seksualne orijentacije. Mnogi zakonski okviri postoje, međutim time nije riješen problem diskriminacije. Osobe se na svojim radnim mjestima nastavljaju suočavati s različitim i vrlo suptilnim načinima iskazivanja negativnih stavova. Postojanje različitih oblika homofobije na radnom mjestu dovodi do neprijateljskoga radnog okruženja u kojemu LGBTI osobe ne mogu dati svoj radni maksimum.

Kako je za kvalitetno i poticajno radno okruženje važno uvažiti „različitosti“, pa tako i onu vezanu za seksualnu orijentaciju, istraživanja su u ovom području iznimno važna kako zbog teorijskih, tako i praktičnih implikacija za same organizacije, ali i zaposlenike/ice. Stoga je i ovo istraživanje, koje je nastalo u okviru projekta „LGBTI ravnopravnost na radnom mjestu“, iznimno važno. Njegov je cilj ispitati položaj i iskustva LGBTI osoba u svijetu rada i utvrditi antidiskriminacijske politike i prakse koje postoje u radnim organizacijama kako bi se zaštitila njihova prava. Važno je naglasiti da je ovo istraživanje jedno od rijetkih u našoj zemlji. U njemu su sudjelovali poslodavci različitih sektora i zaposlene LGBTI osobe. Dobiveni podaci daju uvid u sadašnje stanje po pitanju ravnopravnosti LGBTI osoba na radnom mjestu u Republici Hrvatskoj i predstavljaju dobre smjernice za stvaranje kvalitetnoga radnog okruženja. Drugim riječima, ovo je istraživanje prvi korak u isticanju važnosti zaštite prava i zabrane diskriminacije LGBTI osoba, a isto tako ukazuje na složenost problematike u koju su uključena zakonodavna tijela, poslodavci i LGBTI osobe. Predložene su i neke smjernice za daljnje djelovanje kako bi se ostvario ravnopravan položaj LGBTI osoba na radnom mjestu.

Možemo se nadati da će ovakvih istraživanja biti mnogo više i da će njihovi rezultati pomoći u smanjenju stigmatizacije LGBTI osoba u radnom okruženju te pridonijeti stvaranju antidiskriminacijskih politika i praksi u Republici Hrvatskoj. Naime, radno bi okruženje trebalo biti jedno sigurno mjesto u kojemu će LGBTI osobe moći dati svoj radni maksimum.

Doc. dr. sc. Barbara Kalebić Maglica

1. UVOD

Suvremeno radno okruženje podrazumijeva svakodnevno surađivanje i rad s vrlo različitim ljudima. Različitosti na radnom mjestu proizlaze iz različitih dimenzija: pripadnosti etničkim skupinama, različitim religijskim zajednicama, promjenama tradicionalnih shvaćanja „muških“ i „ženskih“ poslova i sl. Jedna od različitosti s kojom se možda i svakodnevno susrećemo, a koju često teško pretpostavljamo u heteronormativnom poslovnom svijetu, jest seksualna orijentacija i rodni identitet i/ili rodno izražavanje. Za ovu se manjinu često govori u terminima „nevidljivosti“. Ta „nevidljivost“ proizlazi iz toga što je potrebno samootvaranje LGBT osobe, odnosno, da bi ostali znali da ste LGBT osoba, morate im to reći (*coming out*¹) (Silva i Warren, 2009).

Gledajući kroz kontekst heteronormativnog poslovnog svijeta, lezbijke, gejevi, biseksualne i transrodne/transspolne (nadalje u tekstu LGBT) osobe susreću se i suočavaju s različitim oblicima „nevidljivosti“ na radnom mjestu. Ove osobe predstavljaju značajan postotak aktivnog radnog stanovništva (procjenjuje se od 5 do 15%), a zbog svoje se seksualne orijentacije i/ili rodnog identiteta i/ili izražavanja suočavaju s posebnim problemima koji su jedinstveni za ovu populaciju (Hebl, King i Law, 2005). Prema podacima koje navodi Ozeren (2014), LGBT zaposlenika/ica u ukupnom radnom stanovništvu ima između 3 i 12% u Sjedinjenim Američkim Državama, te između 5 i 7% u Ujedinjenom Kraljevstvu. Podatke za područje Republike Hrvatske nemamo. Najveći broj LGBT osoba nije otvoren prema svojoj radnoj okolini vezano za vlastitu seksualnu orijentaciju i/ili rodni identitet i/ili rodno izražavanje (*EU LGBT survey*, 2014).

LGBT osobe proživljavaju različita iskustva na radnom mjestu i ona se kreću od skrivanja vlastite seksualne orijentacije i/ili rodnog identiteta i/ili izražavanja do nemogućnosti napredovanja ili čak i otpuštanja s radnog mjesta zbog te „različitosti“. Ozeren (2014) smatra da je seksualna orijentacija tzv. „posljednja prihvaćena i preostala predrasuda“ u modernom društvu i organizacijama u usporedbi s ostalim dimenzijama po kojima se ljudi na radnim mjestima mogu razlikovati. LGBT osobe su stigmatizirane, a poseban je problem ako je takva osoba višestruko stigmatizirana time što pripada različitim stigmatiziranim grupama (npr. gej Afroamerikanac) (Hebl, Martinez, Barron, King i Skorinko, 2014).

U svijetu postoji niz različitih istraživanja koja su se bavila ovom „različitošću“, iako ih je manje od onih koja su se bavila drugim različitostima na radnom mjestu kao što je, npr., dob, spol, etnička pripadnost itd. (Ozeren, 2014). Prema dosad dostupnoj literaturi, na području Republike Hrvatske takvih istraživanja nema. Kako je za kvalitetno organizacijsko okruženje važno uvažavati različite „različitosti“, pa tako i LGBTI različitost, istraživanja na ovom području vrlo su važna zbog implikacija koje mogu imati i na samu organizaciju i na sve zaposlenike/ice.

Pregledom različitih istraživanja pokazuje se da su organizacijski heteroseksizam te homofobija jasni fenomeni koji narušavaju radnu okolinu. LGBT osobe trebaju biti vrlo vješte u upravljanju osobnim i socijalnim aspektima vlastitog života kako bi uspostavile, razvile, a u konačnici i zadržale vlastite karijere (Gedro, 2009). Stručnjaci/kinje iz područja ljudskih resursa moraju biti educirani/e i osviješteni/e o tome s kojim se sve izazovima LGBT osobe suočavaju u radnoj organizaciji.

1.1. Diskriminacija i uznemiravanje LGBTI osoba na radnom mjestu

Diskriminacija je Zakonom o suzbijanju diskriminacije (N.N. 85/08, 112/12) definirana kao stavljanje jedne osobe u nepovoljniji položaj od druge zato što je drugačije rase ili etničke pripadnosti, boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije. Osim diskriminacije, osoba na radu može doživjeti i uznemiravanje, odnosno bilo koje neželjeno ponašanje kolega/ica i/ili poslodavca motivirano nekom od navedenih diskriminatornih osnova, s ciljem da kod uznemiravane osobe stvore strah, poniženje ili uvredljivo okruženje koje narušava njezino dostojanstvo.

Diskriminacija LGBT osoba na radnom mjestu može se vidjeti u različitim oblicima. Prema Croteauu (1996) postoje dva oblika diskriminacije: formalni i neformalni. Formalni oblik uključuje otpuštanja ili nezapošljavanje osobe isključivo temeljeno na njezinoj seksualnoj orijentaciji, probleme u razvoju karijere, nejednake plaće, neostvarivanje istih beneficija kao heteroseksualni zaposlenici. Neformalni oblici diskriminacije odnose se na verbalno zlostavljanje, homofobne i bizarne šale, neprihvatanje od kolega/ica i rukovoditelja/menadžera.

¹ *Coming out* termin je koji se upotrebljava i u hrvatskom jeziku te će se kao takav upotrebljavati nadalje u tekstu.

Razumijevanju diskriminacije LGBT osoba na radnom mjestu pomažu istraživanja koje su se provodila u dva vala (Ozeren, 2014). Prvi je val obuhvaćao pitanje različitih oblika zlostavljanja LGBT zaposlenika/ica u situacijama u kojima su izostale pravna i institucionalna zaštita. Drugi se val usmjerio na istraživanje pravnih okvira koji bi morali biti efikasno razvijeni kako bi se mogli baviti pitanjem različitih izazova s kojima se LGBT osobe susreću na radnom mjestu, a s ciljem postizanja inkluzivnije radne okoline. Što se tiče osiguravanja zakonskih okvira, može se reći da su se određena poboljšanja u nekim zemljama već i dogodila (npr. za područje Europske unije – *Employment Equality Directive 200/78*). Problem diskriminacije nije međutim time riješen jer, iako postoje zakonski okviri, LGBT osobe na svojim se radnim mjestima nastavljaju suočavati s različitim, često vrlo suptilnim oblicima diskriminacije. Postoje i istraživanja koja su pokazala da se nejednakosti, unatoč zakonskoj regulativi, nastavljaju kroz proces zapošljavanja ili kroz nejednakosti u osobnim dohocima (Ozeren, 2014).

1.1.1. Učestalost i posljedice iskustva diskriminacije LGBTI osoba u radnom okruženju

Istraživanja provedena od sredine 80-ih do sredine 90-ih godina pokazala su da je 16% do 68% LGB osoba u nekom razdoblju života doživjelo diskriminaciju na radnom mjestu (Badgett, Lau, Sears i Ho, 2007; Badgett, Sears, Lau i Ho, 2009). Od sredine 90-ih, dodatnih je 15 istraživanja pokazalo da 15% do 43% LGB osoba doživljava diskriminaciju na radnom mjestu. Iskustva koja su doživjeli uključivala su otkaz ili nemogućnost zaposlenja, onemogućavanje napredovanja ili negativnu evaluaciju rada, verbalno/fizičko zlostavljanje (ili uništavanje radnog prostora) te nejednaku isplatu za rad ili određene beneficije, a sve zbog seksualne orijentacije (Badgett i sur., 2007, 2009). Pregled istraživanja koje su proveli Sears i Mallory (2011) potvrđuje diskriminaciju LGBT zaposlenika/ica različito dokumentiranim podacima (npr. znanstvenim istraživanjima, pritužbama zaposlenika/ica, novinama itd.) i utvrđuje da postojanje diskriminacije LGBT osoba ima negativan učinak na njihovo zdravlje, visinu plaće, poslovne prilike, produktivnost na radnom mjestu i zadovoljstvo poslom.

Kada su se zasebno istraživala iskustva transrodnih osoba, rezultati su bili slični onima dobivenima za LGB osobe. U šest istraživanja provedenih od 1996. do 2006. godine, 20% do 57% transrodnih osoba u nekom razdoblju života iskusilo je diskriminaciju vezanu za područje rada (Badgett i sur., 2007).

Zanimljiv podatak o diskriminaciji na osnovu rodnog identiteta dobiven je u istraživanju s transseksualnim osobama (Schilt i Wiswall, 2008). Rezultati su pokazali da su transseksualne osobe koje su prošle proces tranzicije iz muškarca u ženu iskusile pad plaće za približno 32%, dok su one koje su proces tranzicije prošle iz žene u muškarca doživjele i lagani porast plaće (1.5%). Dodatno se pokazalo da su oni koji su tranzicijom prilagodili spol iz žene u muškarca doživljavali veće poštovanje i imali snažniji autoritet, dok su one koje su prilagodile spol iz muškarca u ženu pojačano zlostavljane i diskriminirane.

Manji broj istraživanja bavio se iskustvima heteroseksualnih osoba vezano za svjedočenje diskriminaciji svojih kolega/ica na radnom mjestu zbog njihove seksualne orijentacije. Podaci su pokazali da je 12% do 30% ispitanih heteroseksualnih osoba svjedočilo LGB diskriminaciji na radnom mjestu (Badgett i sur., 2007).

Lau i Stotzer (2011) istraživali su diskriminaciju zaposlenika/ica na radnom mjestu temeljenu na seksualnoj orijentaciji u Hong Kongu i gotovo je trećina ispitanika (u istraživanju je sudjelovalo 792 osobe) izvjestila o nekom obliku diskriminacije, a pokazalo se i da je diskriminacija uvelike povezana i sa smanjenim zadovoljstvom životom i s povišenom internaliziranom homofobijom. Ragins i Cornwell (2001) u svom su istraživanju pokazali da LGBT osobe koje doživljavaju diskriminaciju na radnom mjestu pokazuju više negativnih stavova prema poslu, manje zadovoljstva poslom i manji stupanj povezanosti s organizacijom, a iskazuju i da imaju manje mogućnosti vezano za razvoj karijere. Gej zaposlenici koji su prijavili ili doživljeno ili opaženo diskriminacijsko ponašanje na radnom mjestu slabije su napredovali od onih zaposlenika koji nisu prijavili diskriminaciju.

Problemi diskriminacije uključuju i stereotipe o LGB osobama na koje se oslanjaju heteroseksualni zaposlenici/ice, a to može dovesti do neprijateljskog radnog okruženja. Zbog nepodudaranja između stereotipa o LGB osobama i stereotipa kako uspješni rukovoditelji moraju izgledati LGB osobe rjeđe napreduju jer se može dogoditi da ih se izbjegava izabrati za radna mjesta na rukovoditeljskim pozicijama (Silva i Warren, 2009). Heteronormativnost organizacije uz stereotipno gledanje na lezbijke i gejeve (npr., na lezbijke se gleda kao na „ne baš lijepe žene koje se

ne šminkaju i nose udobne cipele", a na gejeve kao „glasne tipove koji jako prate modu"), povezani su i s načinom na koji se formiraju lezbijski ili gej identiteti na radnom mjestu. U istraživanjima se ta povezanost potvrdila za zaposlenike/ice na različitim položajima u organizaciji. Rezultati dobiveni istraživanjem pokazali su da je važno razumjeti kako nastaju stereotipi i aktivno se baviti procesima stereotipizacije i načinima na koji se lezbijski i gej identiteti utjelovljuju u organizacijama (Einarsdottir, Hoel i Duncan, 2015).

Kako bi što bolje odgovorili na pitanje diskriminacije LGB osoba, jedan se dio istraživača usmjerio na provođenje kontroliranih eksperimenata. Time su, na primjer, mogli uspoređivati koji bi tretman prilikom zapošljavanja dobila osoba koja je LGB i ona koja je heteroseksualna, ako bi životopis sadržavao podatke o seksualnoj orijentaciji, pri čemu bi svi ostali podaci o mogućem zaposleniku/ici bili identični. U radovima koji su bili uključeni u pregled istraživanja kontroliranih studija, sedam od osam istraživanja pokazalo je da postoje dokazi o diskriminaciji na temelju seksualne orijentacije (Badgett i sur., 2007).

Istraživanje *EU LGBT survey* (2013) pokazalo je da se petina LGB osoba te 29% transrodnih osoba osjećalo diskriminirano na radnom mjestu i/ili prilikom traženja posla. Analizom podataka onih koji su imali plaćeni posao u bilo kojem trenutku u proteklih pet godina do početka navedenog istraživanja, pokazalo se da je 67% osoba čulo negativne komentare ili vidjelo negativno ophođenje prema osobama koje su percipirane kao LGBT, a 66% njih doživjelo je općenito negativan stav prema LGBT osobama. Istim su istraživanjem dobiveni podaci i za Republiku Hrvatsku te se pokazalo da je 26% LGBT osoba osjećalo diskriminaciju na radnom mjestu i/ili prilikom traženja posla zato što su LGBT (za razdoblje od godine dana prije početka istraživanja). U istraživanju koje je provedeno sljedeće godine (*EU LGBT survey*, 2014) diskriminaciju je na radnom mjestu u RH osjećalo 24% LGBT osoba.

1.2. *Coming out* u radnom okruženju

Jedan od aspekata koji je važan za funkcioniranje LGB osoba u svakodnevnom, pa tako i u radnom funkcioniranju, jest i proces *coming outa*. Taj se proces samootvaranja osobe na radnom mjestu o vlastitoj seksualnoj orijentaciji i/ili rodnom identitetu i/ili izražavanju smatra važnom odlukom koju će LGB osoba donijeti. Istraživanja o dobrobiti koju takva odluka donese, ali i o rizicima koje ona može imati za osobu, pokazuju da ta odluka treba biti oprezno donesena. Ona istraživanja koja ukazuju na dobrobit koju otvorenost o vlastitoj seksualnoj orijentaciji i/ili rodnom identitetu i/ili izražavanju ima i za samu LGB osobu, ali i za radno okruženje, utvrdila su da biti *out* na radnom mjestu ima veze s većom emocionalnom povezanošću s organizacijom te s većim zadovoljstvom poslom (pogledati Ozeren, 2014). Na dobrobit koja proizlazi od samootvaranja o vlastitoj seksualnoj orijentaciji ukazalo je i istraživanje koje su proveli Griffith i Hebl (2002). Pokazalo se da je biti *out* na radnom mjestu povezano sa zadovoljstvom poslom te da se oni koji su *out* i koji dobivaju poželjne i podržavajuće reakcije drugih zaposlenika/ica osjećaju zadovoljnije i doživljavaju manje stresa na radnom mjestu.

Svojim su istraživanjem Rostosky i Riggle (2002) ukazale na ulogu koju imaju radne organizacije koje su implementirale određene mjere za sprečavanje diskriminacije LGB osoba u osobnom procesu *coming outa* tih osoba. Rezultati su pokazali da je u takvim organizacijama LGB osobama taj proces olakšan jer je osiguran preduvjet radne okoline koja se percipira sigurnom. Istraživanje pokazuje da je otvaranje osobe oko vlastite seksualne orijentacije povezano s time je li poslodavac za kojeg osoba radi u organizaciju uključio nediskriminacijsku politiku te, time, koliko je sama osoba internalizirala homofobiju. Važno je i to da je biti *out* na radnom mjestu povezano i sa statusom koji partner/ica osobe ima na njegovom/njezinom radnom mjestu, tj. povezano je s time je li partner ili partnerica zaštićen/a nediskriminacijskom politikom na svom poslu te time koliko je partner/ica internalizirao/la homofobiju.

U terminima podržavajuće organizacijske politike, lezbijke i gejevi na poslu će vjerojatnije biti *out*, izvještavati o manje diskriminacije na poslu, poželjnijim reakcijama zaposlenika/ica s kojima rade i o pravednijem tretmanu koji dobivaju od svojih šefova i nadzornika, onda kada su njihove organizacije napisale nediskriminativne politike, kada aktivno pokazuju podršku LGB aktivnostima i nude edukacije koje se tiču LGB tema (Griffith i Hebl, 2002).

Rezultati istraživanja pokazali su da podrška organizacije, centralnost transspolnog identiteta i stupanj u kojem je osoba izvan radnog mjesta otvorena vezano za svoju transspolnost uvelike predviđaju hoće li se osoba otvoriti i na

radnom mjestu (Law, Martinez, Ruggs, Hebl i Akers, 2011). Samoootvaranje vezano za vlastitu transspolnost pozitivno je povezano sa zadovoljstvom poslom i posvećenošću organizaciji te negativno s anksioznošću vezanom za posao. Reakcije ostalih zaposlenika/ica medijacijska su varijabla u ovim odnosima.

Wright, Colgan, Creegan i McKearney (2006) proveli su istraživanje u organizacijama u Velikoj Britaniji za koje se smatra da imaju „dobru praksu“ u području zapošljavanja i radnog okruženja za LGB zaposlenike/ice. Pokazalo se da je više od polovine ispitanih LGB osoba *out* sa svima na poslu, trećina je *out* s nekim ljudima, dok je 8.4% reklo da je *out* s vrlo malo osoba na poslu ili uopće nije *out* u radnom okruženju. Pokazalo se da je za LGB osobe stupanj izraženosti homofobije ključan čimbenik za stvaranje inkluzivnosti. Najveći je broj sudionika/ica² (81.6%) izrazilo da rad u gej prijateljskom okruženju ima direktan učinak na njihovo zadovoljstvo poslom.

Lau i Stotzer (2011), u želji da ispituju kakav učinak otvorenost o seksualnoj orijentaciji može imati na iskustva u radnoj okolini, zaposlenike/ice podijelili u tri skupine: (1) one koji nisu otvoreni oko svoje seksualne orijentacije u radnoj okolini i misle da njihovi kolege/ice nemaju sumnje oko njihove seksualne orijentacije, (2) one koji nisu otvoreni oko svoje seksualne orijentacije u radnoj okolini, ali misle da njihovi kolege/ice imaju sumnje oko njihove seksualne orijentacije te (3) oni koji su otvoreni vezano za vlastitu seksualnu orijentaciju prema kolegama/icama u radnoj okolini. Podaci su pokazali da je samo 8% onih iz prve skupine doživjelo neki oblik diskriminacije na radnom mjestu u proteklih 5 godina, dok je 46% onih iz druge skupine te 34% iz treće izvjestilo o nekom obliku diskriminacije na radnom mjestu. Ovakvi nam podaci daju informaciju o mogućim rizicima koje samoootvaranje o vlastitoj seksualnoj orijentaciji, ali i sumnje koje drugi mogu imati o seksualnoj orijentaciji neke osobe, mogu imati za osobu, a to je izloženost većem stupnju diskriminacije na radnom mjestu.

Jedno od pregleda istraživanja koje nam ukazuje na nepovoljne posljedice koje prikrivanje vlastite seksualne orijentacije i/ili rodnog identiteta i/ili izražavanja ima za LGBT osobu pokazalo je da LGBT osobe imaju slabiji radni učinak ako je njihov kognitivni kapacitet opterećen prikrivanjem ili skrivanjem vlastite seksualne orijentacije (Madera, 2010). Autor ističe da LGBT osoba koja kontrolira i nadgleda vlastito ponašanje kako bi izbjegla autanje na radnom mjestu može iscrpiti svoje regulacijske izvore koji su joj potrebni za rad.

Kod promatranja odnosa *coming outa* i radne okoline vrlo je važno uzeti u obzir da će se LGBT osoba prilikom svake promjene radnog mjesta, napredovanja ili bilo kojih promjena do kojih dođe u organizaciji opetovano suočavati s ponavljanjem procesa u svakoj situaciji. Einarsdottir, Hoel i Duncan (2015) navode da se s time slaže većina istraživača. Između ostalog, jedan dio istraživanja pokazuje da je u nekim slučajevima otkrivanje vlastite seksualne orijentacije izvan kontrole same LGB osobe jer su to umjesto njih, direktno ili indirektno, učinili njihove kolege ili kolegice (Ragins, 2008).

Martinez i Hebl (2010), ispitujući ulogu LGBT osoba u organizacijskim promjenama, predlažu da je možda najjači utjecaj koji u organizaciji mogu učiniti LGBT osobe taj da budu *out*. Autori su svjesni da je *coming out* u organizaciji, posebno onoj koja je nepodržavajuća, a moguće i hostilna, vrlo težak jer izlaže LGBT osobu ranjivosti i diskriminaciji na radnom mjestu i cijena je za osobu previsoka, no vjeruju da bi se time postigla tri važna zadatka u promociji inkluzivnosti LGBT osoba u organizacijama. Oni smatraju da bi *coming out* (1) povećao LGBT vidljivost u organizaciji i signalizirao ostalim zaposlenicima/icama da takva manjina stvarno postoji u radnom okruženju, (2) oslobodio LGBT osobu interpersonalnih tenzija i (3) potaknuo intergrupne interakcije unutar radnog mjesta. Autori jednako tako navode da heteroseksualne osobe koje prihvaćaju i podržavaju LGBT osobe mogu u radnom okruženju imati značajnu ulogu u stvaranju inkluzivne organizacijske klime. Mogu poticati stvaranje okoline u kojoj se jasno pokazuje da većina zaposlenika/ica ne prihvaća predrasude i diskriminacijsko ponašanje te mogu pomoći u stvaranju sigurnog okruženja i time što će se izjasniti kao prijateljski orijentirane prema LGBT osobama.

Određen se broj istraživanja s područja SAD-a bavio provjeravanjem hipoteze da će samoootvaranje LGBT osoba o vlastitoj seksualnoj orijentaciji i/ili rodnom identitetu i/ili izražavanju na radnom mjestu dovesti do slabijeg radnog učinka ostalih radnika/ica (politika „*Don't ask, don't tell.*“). Niz je autora potvrdio upravo suprotno od toga: nepostojanje razlika u radnom učinku između LGBT i heteroseksualnih zaposlenika/ica; lezbijke koje su *out* na radnom mjestu imaju i bolje i otvorenije odnose s kolegama/icama; osobe koje su radile s otvoreno gej muškarcima zapravo su postizale bolje rezultate na kognitivnim i senzomotornim zadacima od sudionika istraživanja koji nisu bili sigurni koje je seksualne orijentacije osoba s kojom moraju raditi (pogledati Drydakis, 2011; Everly, Shih i Ho; 2012, King i Cortina, 2010).

Kako je jedan od indikatora diskriminacije LGBT osoba i razlika u plaći koju dobivaju heteroseksualna i LGBT osoba za isti posao, određen dio istraživanja bavio se i tim pitanjem (pogledati Badgett, Lau, Sears i Ho 2007; Ozeren, 2014). Velik je broj istraživanja pokazao da gejevi zarađuju 10% do 32% manje od podjednako kvalificiranih heteroseksualnih muškaraca. Što se tiče lezbijki, rezultati istraživanja nisu jednoznačni. Neka istraživanja pokazuju da one zarađuju više od heteroseksualnih žena, ali manje od heteroseksualnih ili gej muškaraca. Istraživanje s mladim lezbijkama provedeno u Australiji pokazalo je da to nije slučaj te da postoji niz teškoća s kojima se suočavaju mlade lezbijke (Carpenter, 2008a; prema Ozeren, 2014). Stoga autor sugerira da se zaključak prethodnih istraživanja – o tome da su lezbijke privilegirana seksualna manjina kada su prihodi u pitanju – uzima s oprezom, te da se u obzir uzmu i kontekst i varijacije u životnom ciklusu. Za transrodne osobe dosad nije provedeno istraživanje koje se detaljno bavi njihovim prihodima, ali istraživanja pokazuju da je velik broj transrodnih osoba nezaposleno (6% do 60%), a mnoštvo onih koji/koje jesu zaposleni/e (22% do 64%) zarađuje izrazito malo (manje od 25,000 dolara godišnje) (Badgett i sur., 2007).

1.3. Homo/bi/transfobija i inkluzivnost LGBTI osoba na radnom mjestu

Organizacije bi morale voditi brigu o tome da su im zaposlenici/ice zadovoljni/e poslom te posvećeni/e organizaciji. Istraživanja su pokazala da su zadovoljstvo poslom i posvećenost poslu povezani s većom produktivnošću i profitabilnošću te manjim izostajanjima s posla i fluktuacijom radnika/ica (Silva i Warren, 2009). Postojanje različitih oblika homofobije na radnom mjestu dovodi do neprijateljskog radnog okruženja za LGBT osobe, a takvo okruženje potiče LGBT osobe da potraže novo radno mjesto ili im pak stvara teškoće da budu autentični na poslu. Barijera koju LGBT osobe u istraživanjima navode da doživljavaju na radnom mjestu jest i nedostatak starijih LGBT osoba koje bi pokazale da i na rukovodećim mjestima može biti osoba koja se identificira kao LGBT te time ne dovodi u sumnju zaposlenike/ice koji su LGBT o tome je li moguće da ikada dođu na neku rukovodeću poziciju ako nitko prije njih nije (Silva i Warren, 2009).

Teorijski koncept heteronormativnosti koristan je u razumijevanju procesa „utišavanja“. Do tih procesa dolazi kada osoba ne „pristaje“ heteronormativnom konceptu ili kada odbija uklopiti se u ograničenja postavljena spolom/rodnom. Takva osoba tada u organizaciji postaje nevidljiva i utišana. Heteronormativne organizacije i prakse blokiraju pristup punoj participaciji na radnom mjestu i potkopavaju razvoj osobnog radnog identiteta koji u potpunosti uključuje i osobni spolni identitet.

Priola, Lasio, De Simone i Serri (2014) svojim su istraživanjem pokazali da su se zaposlenici/ice osjećali/e nelagodno kada su s njima razgovarali o LGBT temama ili o osobama s kojima rade, a koje su istospolne orijentacije. Zaposlenici/ice ujedno su pokazali/e i nepoznavanje termina povezanih s LGBT osobama. Tišinu koja je u organizaciji prisutna vezano za LGBT osobe i teme koje su s njima povezane objašnjavali su i opravdavali time da je to znak poštovanja prema osobi i da je seksualnost nevažna za radno mjesto. Takav pogled stvara jednakost temeljenu na nedostatku različitosti negirajući time različite uvjete života za LGBT osobe i u socijalnom i u organizacijskom kontekstu (npr., minimaliziraju se diskriminacije vezane za nemogućnost ozakonjivanja istospolne zajednice i ostvarivanje prava za neke organizacijske povlastice). U svim organizacijama koje su istraživali, LGBT teme pokazale su se kao nešto novo s čime se zaposlenici/ice suočavaju u formalnom okruženju, odnosno o tim se temama ne razgovara na sastancima ili na grupnim okupljanjima koja organizacije redovito provode kako bi podržale radnu inkluziju zaposlenika/ica koji su u nepovoljnom položaju (osim LGBT zaposlenika/ica).

Organizacije se suočavaju s kompleksnim izazovima vezano za inkluzivnost LGBT osoba i njihovu zaštitu na radnom mjestu, a takvih izazova nema kod drugih skupina. Organizacijska podrška može ići putem više različitih oblika (Hebl i sur., 2014). U prvom redu organizacije mogu donijeti formalne politike s ciljem zaštite zaposlenika/ica koji/koje su različiti/e po bilo kojem pitanju, pa tako mogu osigurati jednake dobrobiti za partnere/ice LGBT osoba (iste kao i one heteroseksualnih zaposlenika/ica). Važnost uvođenja legislative s ciljem smanjenja diskriminacije LGBT osoba ističu u svom radu i Barron i Hebl (2010a). Organizacije mogu poticati LGBT zaposlenike/ice da stvaraju grupe unutar same organizacije i podržavati te grupe ili mogu sponzorirati događaje koje organiziraju LGBT organizacije. Pokazalo se da takve grupe olakšavaju povećavanje svjesnosti menadžera i drugih zaposlenika/ica o LGBT temama (Ozeren, 2014) te da je „dobra politika“

organizacija prisutnost LGBT grupa za podršku (Wright i sur., 2006). Prema istraživanjima koja navode Hebl i suradnici (2014) sve je to povezano s percepcijom zaposlenika/ica da je manja diskriminacija LGBT osoba na radnom mjestu.

Jedan od načina zaštite zaposlenika/ica jesu i treninzi koji se u organizacijama provode s ciljem senzibilizacije na različite skupine zaposlenika/ica (Hebl i sur., 2014). Treninzi koji bi uključivali senzibiliziranje za LGBT teme, za razliku od treninga za senzibiliziranje za druge skupine zaposlenika/ica (npr. nacionalnosti, rase), predstavljaju stanovit problem za organizacije jer se smatra da zbuđenost oko rodnog identiteta i homoseksualnost kao varijacija ljudske spolnosti, značajno ugrožavaju moralna i religiozna uvjerenja.

Unatoč tome što postoje diskriminacije različitih oblika, istraživanja su pokazala da kada postoje formalne politike kojima se štite LGBT zaposlenici/ice, onda se te osobe manje diskriminiraju u organizaciji i sklonije su otkrivanju vlastite seksualne orijentacije i/ili rodnog identiteta (Ragins i Cornwell, 2001), a pokazuje se i da je antidiskriminacijska legislativa povezana s poželjnijim stavovima prema zaposlenicima/icama koji/koje su gej i lezbijke (Barron, 2009). Od svih politika i praksa, pokazalo se da pozivanje istospolnog/e partnera/ice na društveno okupljanje u organizaciji ima najjaču povezanost s percipiranom diskriminacijom na radnom mjestu (na način da pozivanje istospolnih partnera/ica smanjuje doživljaj diskriminiranosti), ali i s odlukom o samootvaranju oko vlastite seksualne orijentacije (Ragins i Cornwell, 2001).

Kako Hebl i suradnici (2014) navode, postojanje politika povezano je sa zadovoljstvom poslom, posvećenošću organizaciji i povećanom produktivnosti, a istovremeno se tim politikama pridonosi i zaštiti mentalnog zdravlja zaposlenika/ica. Takve su rezultate potvrdili pregledom istraživanja i Badgett, Durso, Kastanis i Mallory (2013). Iako ne postoje podaci koji povezuju diskriminaciju na radnom mjestu temeljem spolne orijentacije i tjelesne zdravstvene simptome (kao npr. kardiovaskularne bolesti), istraživanja su pokazala da je kod diskriminacije temeljene na rasi takva povezanost moguća, pa postoji mogućnost da bi i LGBT zaposlenici/ice koji/koje su kontinuirano diskriminirani/e mogli/e biti u jednakom opasnosti i za razvoj tjelesnih zdravstvenih problema (Hebl i sur., 2014).

O koristima koje organizacija može imati od pozitivnih politika i zalaganja za ravnopravan položaj LGBT zaposlenika/ica pokazali su rezultati istraživanja Wang i Schwarza (2010). Dobiveni su podaci koji pokazuju da postoji ekonomska dobrobit za organizaciju (vrijednosti dionica na tržištu) kada se ulaže u zaštitu LGBT zaposlenika/ica. King i Cortina (2010) te Barron i Hebl (2010b) smatraju da organizacije imaju i socijalne i ekonomske interese u razvijanju politika i praksi kojima se štite i podržavaju LGBT zaposlenici/ice.

Organizacijske politike, unatoč tome što postoje, mogu biti neadekvatne i nedosljedno provođene. Iako se i dalje postavlja pitanje koje su politike najbolje, ili koje najbolje štite te koji je najbolji način za njihovu implementaciju u organizaciji, mnogo je razloga za stvaranje organizacijske klime koja je osviještena, inkluzivna i podržavajuća za LGBT zaposlenike/ice.

1.4. Zakonska regulativa u Republici Hrvatskoj

Samo su određene države (uglavnom tzv. zapadnog svijeta – npr. SAD, UK, Švedska) razvile zadovoljavajuće zakonodavstvo po pitanju jednakosti LGBT osoba te inkluzivne radne politike kojima se štite prava LGBT manjinske skupine. U Republici Hrvatskoj postoji niz zakona koji zabranjuju diskriminaciju po različitim osnovama na radnom mjestu i pri zapošljavanju, pa tako i temeljem LGBTI različitosti. Ti su zakoni uglavnom doneseni u razdoblju pregovaranja Hrvatske za pristupanje Europskoj uniji, jer je svaka zemlja članica obvezna uskladiti svoje zakonodavstvo sa zakonodavstvom EU-a (Direktivama).

Važeći zakonski okviri propisuju da svaki/a radnik/ica, neovisno o tome gdje radi (kao državni službenik/ica ili namještenik/ica; kod obrtnika; u malom ili velikom, državnom ili privatnom trgovačkom društvu; vladinoj ili nevladinoj organizaciji itd.), može pokrenuti postupak radi zaštite od diskriminacije ili uznemiravanja/spolnog uznemiravanja.

Zakonom o suzbijanju diskriminacije (N.N. 85/08, 112/12), koji je stupio na snagu 1. siječnja 2009. godine, zabranjuju se uznemiravanje i diskriminacija po raznim osnovama, a između ostalog, i po spolnoj orijentaciji i rodnom identitetu. Navedeni je zakon opći zakon (lex generalis) u borbi protiv diskriminacije i uznemiravanja. Ovaj zakon štiti od viktimizacije sve osobe koje su prijavile, nazočile ili na bilo koji način sudjelovale u postupku vođenom protiv diskriminacije te osobe koje su odbile nalog za provođenjem diskriminacije. Ako netko stavi navedene osobe u nepovoljniji položaj, prekršajno je odgovoran te mu se može izreći novčana kazna.

Zakon o ravnopravnosti spolova (N.N. 82/08) regulira zaštitu i promicanje ravnopravnosti spolova i definira zaštitu od diskriminacije. U članku 6. stavku 3. navedenog zakona izričito je zabranjena diskriminacija na temelju spolne orijentacije. Također, u IV. poglavlju, koje se odnosi na Diskriminaciju na područjima zapošljavanja i rada, propisana je zabrana diskriminacije prilikom zapošljavanja i rada bilo u privatnom ili javnom sektoru, uključujući tijela državne uprave.

Relevantno za područje ovog rada jest da Zakon o suzbijanju diskriminacije (N.N. 85/08, 112/12) i Zakon o ravnopravnosti spolova (N.N. 82/08), temeljem kojih se mogu pokrenuti građanske tužbe, predviđaju i prekršajne odredbe s novčanim kaznama za osobe koje uznemiravaju druge osobe (izazivaju strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje) po nekoj od diskriminatornih osnova te za osobe koje spolno uznemiravaju druge. Drugim riječima, poslodavac može prekršajno odgovarati ako se dokaže uznemiravanje radnika/ica na poslu po nekoj od diskriminatornih osnova. Uz poslodavca, prekršajno mogu odgovarati i odgovorne osobe u pravnoj osobi, državnom tijelu i u tijelu jedinica lokalne i područne samouprave, obrtnik ili osoba koja obavlja drugu samostalnu djelatnost.

Zakon o radu (N.N. 93/14) ne definira posebno što se smatra diskriminacijom ili uznemiravanjem te ne propisuje poseban postupak u vezi s tim, već se poziva na odredbe drugih zakona koji reguliraju ova pitanja (Zakon o suzbijanju diskriminacije, Zakon o ravnopravnosti spolova, Zakon o državnim službenicima itd.), Kolektivne ugovore (ako postoje), sporazume između radničkog vijeća i poslodavca (ako postoje) i pravilnike o radu (ako postoje). Zakonom o radu propisuju se obveze kojih se poslodavac mora pridržavati te prava radnika/ica u slučaju diskriminacije i uznemiravanja, a Kolektivnim ugovorom i drugim aktima poslodavcima se mogu nametnuti i neke druge obveze, a radnicima predvidjeti veća prava i bolja zaštita. Međutim, u praksi su odredbe Kolektivnog ugovora ili drugih pravilnika o radu uglavnom prepisane odredbe Zakona o radu.

Člankom 134. Zakona o radu svakom/oj se radniku/ici jamči da poslodavcu uvijek može poslati pritužbu u kojoj tvrdi da je diskriminiran, uznemiravan ili spolno uznemiravan na poslu. Poslodavac, odnosno osoba koju je ovlastio za primitak i rješavanje pritužbi, dužna je u roku od 8 dana ispitati pritužbu i poduzeti sve radnje kojima je cilj zaštita radnika/ica. Ako radnik/ica ne zna tko je osoba ovlaštena za primanje pritužbi, može je dostaviti odgovornoj osobi kod poslodavca, odnosno direktoru, članu uprave i sl., a on je dužan proslijediti pritužbu ovlaštenoj osobi. Ako se pritužba ne riješi u navedenom roku ili poduzete mjere za zaštitu radnika/ica nisu odgovarajuće, radnik/ica može prekinuti rad, ali u daljnjem roku od 8 dana mora podnijeti tužbu pred sudom te obavijestiti poslodavca da je to učinio. Poslodavac sukladno Zakonu o radu može prekršajno odgovarati samo ako ne imenuje osobu ovlaštenu za primanje pismenih pritužbi, a dužan ju je bio imenovati (ako zapošljava 20 ili više radnika/ica) ili ako obznani podatke iz pritužbe koji su tajni. Ostali prekršajni postupci propisani su Zakonom o suzbijanju diskriminacije i Zakonom o ravnopravnosti spolova.

Prekid rada može se tražiti samo kada radnik/ica tvrdi da je diskriminiran/a ili uznemiravan/a na temelju neke diskriminatorne osnove (npr. spolno opredjeljenje), ali ne i u slučaju tzv. mobinga. Mobing je u hrvatskom zakonodavstvu reguliran člankom 51. Zakona o zaštiti na radu (N.N. 71/14, 118/14) kao stres na radu ili u vezi s radom. U navedenom članku propisani su načini prevencije radnika/ica od stresa uslijed pretjerane opterećenosti u radu, loše komunikacije i međuljudskih odnosa između radnika/ica i sl., te radnik/ica od poslodavca može tražiti određenu naknadu za pretrpljenu štetu sukladno odredbama Zakona o obveznim odnosima (N.N. 35/05, 41/08, 125/11, 78/15).

Zakonom o životnom partnerstvu osoba istog spola (N.N. 92/14) koji je stupio na snagu 5. kolovoza 2014. godine zabranjuje se svaki oblik diskriminacije, izravne i neizravne, temeljem sklopljenog životnog partnerstva, seksualne orijentacije i rodnog identiteta.

Kaznenim zakonom RH (N.N. 125/11, 144/12, 56/15, 61/15) propisana je zabrana javnog poticanja na nasilje i mržnju usmjerenu prema skupini ljudi ili pripadniku skupine zbog njihove rasne, vjerske, nacionalne ili etničke pripadnosti, podrijetla, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, rodnog identiteta, invaliditeta ili kakvih drugih osobina.

Ovaj kratki pregled zakonske regulative u Republici Hrvatskoj ukazuje na relativno dobru pokrivenost pitanja zaštite prava i zabrane diskriminacije radnika/ica po bilo kojoj diskriminatornoj osnovi, pa tako i za LGBTI različitost. Tome nedvojbeno pridonosi ulazak Hrvatske u Europsku uniju, odnosno uvjeti koji su u području zakonodavstva postavljeni svim zemljama članicama EU-a. Međutim, postojanje zakonskih okvira ne znači nužno i njihovu primjenu u praksi te ne jamči promicanje inkluzivnog radnog okruženja za LGBTI osobe. Nažalost, nisu rijetki suptilni, neformalni načini diskriminacije i/ili uznemiravanja zaposlenika/ica na radnom mjestu temeljem seksualne orijentacije i/ili rodnog identiteta i/ili izražavanja, a čak i kada je riječ o očitim oblicima diskriminacije, LGBTI osobe ne posežu uvijek za službenim prijavama, a svjedoci šute. Ponekad se čini da je to mudrije rješenje za samu osobu, jer bi ulaženje u postupak prijave ili sudski spor, osim dobivanja željene i pravedne presude, LGBTI osobu mogao izložiti i nekim drugim gubicima.



2. CILJ ISTRAŽIVANJA



Na području Republike Hrvatske dosad nisu provedena istraživanja koja su ispitivala položaj i iskustva LGBTI osoba u svijetu rada. Ne postoje ni podaci o antidiskriminacijskim politikama i praksama koje radne organizacije u Hrvatskoj imaju s ciljem zaštite prava i zabrane diskriminacije LGBTI osoba. Kako bi se prvi put prikupili navedeni podaci, i to iz različitih perspektiva, u sklopu ovog projekta osmišljena su i provedena dva istraživanja: s poslodavcima i s LGBTI osobama.

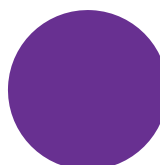
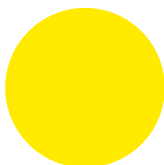
Istraživanje s poslodavcima u Republici Hrvatskoj provedeno je s ciljem:

- (1) utvrđivanja pravne regulative kojom se uređuju pitanja zaštite prava i zabrane diskriminacije, uznemiravanja i zlostavljanja LGBTI osoba u radnom okruženju
- (2) prikupljanja iskustava poslodavaca s prijavama diskriminacije i/ili uznemiravanja i/ili zlostavljanja LGBTI osoba na radnom mjestu
- (3) ispitivanja postojanja politika za promicanje inkluzivnosti LGBTI osoba u radnom okruženju.

Podatak o tome koliko LGBTI osoba poslodavac zapošljava nije moguće dobiti niti utvrditi, iako bi bio vrlo koristan u analizama. Osobni podaci zaposlenika/ica zakonom su zaštićeni, pa ako i postoje osobe koje su na radnom mjestu otvorene vezano za vlastitu seksualnu orijentaciju i/ili rodni identitet i/ili izražavanje, poslodavac takav podatak ne smije dati ni u koje svrhe, pa tako ni u istraživačke.

Istraživanje s pripadnicima/icama LGBTI populacije koji/koje imaju bilo kakvo radno iskustvo provedeno je s ciljem:

- (1) ispitivanja u kojoj su mjeri i na koje načine zaposlenici/ice upoznati/e s pravnom regulativom kojom poslodavac zabranjuje diskriminaciju i štiti prava LGBTI osoba te koje mjere inkluzivnosti primjećuju na vlastitom radnom mjestu
- (2) provjere otvaraju li se LGBTI osobe na radnom mjestu u pogledu vlastite seksualne orijentacije i/ili rodnog identiteta i/ili izražavanja
- (3) utvrđivanja iskustava koja LGBTI osobe doživljavaju na radnom mjestu (diskriminacije, uznemiravanja i/ili zlostavljanja).





3. METODA

3.1. Postupak i sudionici/ice istraživanja

Kao što je već pojašnjeno, istraživanjem su obuhvaćene dvije skupine ispitanika/ica: poslodavci iz različitih sektora u Republici Hrvatskoj te LGBTI zaposlenici/ice.

S ciljem provedbe istraživanja među poslodavcima prvo su izrađene baze s kontaktima poslodavaca iz privatnog, javnog i neprofitnog sektora u Republici Hrvatskoj. Baza poslodavaca privatnog sektora obuhvatila je ukupno 1161 kontakt velikih i srednjih poduzeća registriranih u županijskim središtima ili većim gradovima svake županije: Bjelovaru, Čakovcu, Dubrovniku, Karlovcu, Koprivnici, Krapini, Osijeku, Pazinu, Požegi, Puli, Rijeci, Gospiću, Sisku, Slavonskom Brodu, Splitu, Šibeniku, Varaždinu, Virovitici, Vukovaru, Zadru i Zagrebu. Podaci su preuzeti s internetske stranice: www.biznet.hr. Baza poslodavaca iz javnog sektora sadrži 2403 kontakata svih tijela javne uprave (državna tijela, tijela državne uprave, jedinice lokalne ili regionalne samouprave, sudovi i pravosudna tijela, agencije i druge samostalne pravne osobe s javnim ovlastima, ustanove, trgovačka društva, udruge, ostale pravne osobe i tijela s javnim ovlastima) iz istih gradova koji se navode za privatni sektor. Podaci su preuzeti s internetske stranice: <http://tjv.pristupinfo.hr/>. Bazu potencijalnih sudionika istraživanja iz neprofitnog sektora čini 600 kontakata organizacija civilnog društva prikupljenih s popisa potpora odobrenih od strane Nacionalne zaklade za razvoj civilnog društva u 2014. i 2015. godini (institucionalne podrške stabilizaciji i/ili razvoju udruga te projekti usmjereni na mlade) te vodiča pružatelja socijalnih usluga Koprivničko-križevačke županije, Požeško-slavonske te Virovitičko-podravske županije. Provedba ovog dijela istraživanja započela je 16. lipnja 2016. godine slanjem pozivnih pisama na 4164 elektroničke adrese poslodavaca iz prethodno izrađenih baza potencijalnih sudionika/ica istraživanja. Pozivi za sudjelovanje s poveznicom na *online* upitnik poslani su putem elektroničke pošte s nove adrese koja je kreirana za potrebe ovog istraživanja. Poziv za sudjelovanje u istraživanju objavljen je i na internetskim stranicama partnerskih organizacija u projektu. U ime poslodavaca koji su se odlučili sudjelovati u istraživanju, odgovorna je osoba (kao npr. vlasnik/ica, direktor/ica, osoba odgovorna za zastupanje, povjerenik/ica za informiranje, osoba zadužena za ljudske resurse) morala ispuniti *online* upitnik za što je trebalo izdvojiti 15-ak minuta. Prikupljanje podataka završeno je 20. srpnja 2016.

Istraživanje među zaposlenicima/icama također je provedeno elektroničkim putem. LGBTI osobe informirane su o istraživanju na internetskim stranicama partnera u projektu na kojima je bila dostupna poveznica na *online* upitnik. Sudionici/ice regrutirali/e su se i metodom snježne grude budući da su sami/e prosljeđivali/e poveznicu za pristup upitniku. Primjena upitnika započela je 19. srpnja 2016., dok je prikupljanje podataka zaključeno 20. rujna 2016. Ispitivanje je bilo u potpunosti anonimno, a ispunjavanje upitnika trajalo je između 20 i 30 minuta.

3.2. Mjerni instrumenti

Za potrebe ovog istraživanja konstruirana su dva upitnika: (1) za poslodavce te (2) za LGBTI osobe koje imaju radno iskustvo. Radi lakšeg praćenja daljnjeg teksta, koristit će se nazivi Upitnik za poslodavce i Upitnik za zaposlenike/ice.

Kako u Republici Hrvatskoj do sada nije istraživano područje antidiskriminacijskih politika i praksi na radnom mjestu vezano za LGBTI osobe, prilikom kreiranja upitnika korišteni su podaci istraživanja koja su provedena u različitim dijelovima svijeta, a bavila su se ovom tematikom (npr. *Workplace Equality Index Stonewall 2010*, *The Indian LGBT Workplace Climate Survey 2015*).

Upitnik za poslodavce sadrži 20 pitanja, pri čemu se prvih pet odnosi na općenita pitanja o poslodavcu: sektoru djelovanja, osnivaču, broju zaposlenih, sjedištu te poziciju osobe koja ispunjava upitnik. Nakon toga slijede setovi pitanja koji se grupiraju oko tri glavna područja. Prvi set pitanja odnosi se na: (1) pravilnike i akte te druge, zakonima propisane, mjere kojima poslodavci štite prava i zabranjuju diskriminaciju LGBTI osoba i (2) načine informiranja zaposlenika/ica o tim mjerama. Drugi set pitanja odnosio se na iskustva i procedure prijave kršenja prava i/ili diskriminacije LGBTI osoba, dok je treći set pitanja obuhvatio načine stvaranja tolerantnog okruženja i djelovanja u smjeru zaštite i promicanja LGBTI osoba te postupke/mjere/politike kojima poslodavac iskazuje otvorenost prema LGBTI osobama. U većini pitanja sudionici/ice su mogli/e odabrati jedan ili više ponuđenih odgovora, dok su na neka pitanja trebali odgovoriti upisom traženih podataka ili opisno. U posljednjem su pitanju sudionici/ice istraživanja mogli/e dati svoje komentare.

Upitnik za zaposlenike/ice sadržavao je ukupno 40 pitanja. Prvih 11 pitanja odnosilo se na demografske i osobne podatke o sudionicima/icama (dob, spol, rod, seksualna orijentacija itd.), a zatim su uslijedila pitanja o radnom stažu i zaposlenju. Na temelju odgovora na pitanje o trenutnoj zaposlenosti jedan dio sudionika/ica istraživanja nastavlja ispunjavati pitanja koja se odnose na trenutnog poslodavca, dok su trenutno nezaposleni sudionici/ice bili/e preusmjereni/e na drugi dio Upitnika za zaposlenike/ice. Upitnik je bio podijeljen na dva dijela kako bi se prikupili podaci o jednom, trenutnom, poslodavcu i o iskustvima na radnom mjestu neovisno je li osoba trenutno zaposlena ili nije. To je bilo važno kako bi se izbjeglo dobivanje nejasnih odgovora koji se odnose na različite poslodavce za koje su LGBTI osobe prethodno radile. Za pitanja iz drugog dijela Upitnika nije bilo važno o kojem se poslodavcu radi, pa su ga mogli/e ispuniti svi sudionici/ice, odnosno i oni/one koji/koje su odgovarali/e na pitanja o trenutnom poslodavcu. Naglasak je bio na doživljenim iskustvima na radnom mjestu i ispitivanju nekih stavova LGBTI osoba. Kao i u Upitniku za poslodavce, u većini se pitanja mogao označiti jedan ili više ponuđenih odgovora, a samo su neka tražila opisni odgovor.

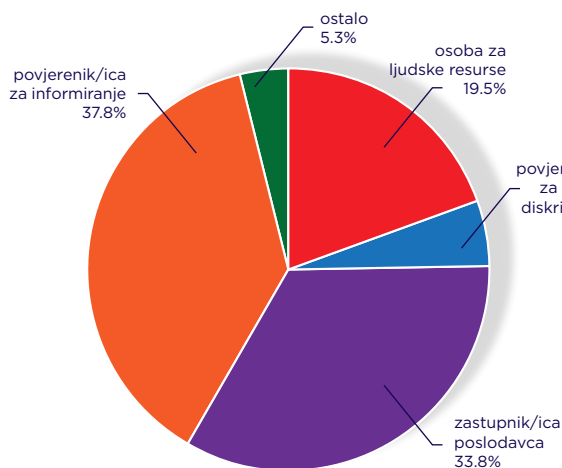
S ciljem prikupljanja informacija iz različitih perspektiva, određeni je dio pitanja u Upitnicima istovjetan i poslodavcima i LGBTI zaposlenicima/cama. Riječ je o pitanjima koja se odnose na: pravilnike/akte kojima poslodavci štite prava i zabranjuje diskriminacija na temelju seksualne orijentacije i/ili spolnog identiteta i/ili izražavanja; postojanje osobe za zaštitu dostojanstva radnika/ica; načine kojima poslodavci izražavaju otvorenost prema LGBTI osobama; programe koji promoviraju raznolikost i uključivost LGBTI osoba u radnom okruženju te na iskustva prijave diskriminacije, uznemiravanja i zlostavljanja.

4. REZULTATI

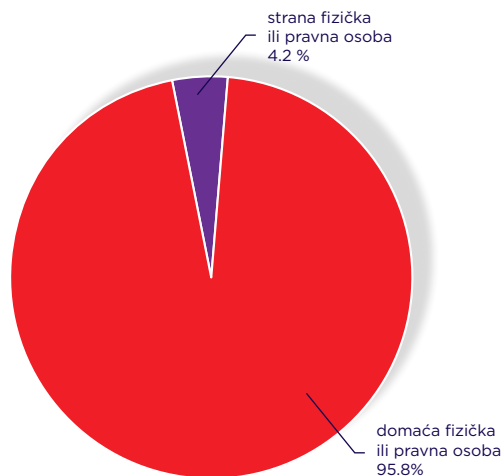
4.1. Rezultati istraživanja provedenog među poslodavcima

4.1.1. Opis uzorka

Online obrascu pristupilo je 655 poslodavaca, a 403 je ispunilo upitnik do kraja. U skladu s uputama, na pitanja su odgovarali/e uglavnom povjerenici/ice za informiranje ili direktori/ice, ravnatelji/ice, predsjednici/e udruga, odnosno osobe koje zastupaju poslodavca (Slika 1.). Osim ponuđenih funkcija, za 5.3% poslodavaca upitnik su ispunjavali i administrativni radnici/ice, službenici/ice i zaposlenici/ice, zatim tajnici/ice, voditelji/ice pojedinih odjela, pravnici/ice i pravni/e savjetnici/ice te stručni suradnici/ice i psiholozi/ginje.



Slika 1.
Osoba koja je u ime poslodavca ispunjavala upitnik



Slika 2.
Podatak o osnivaču poslodavca s obzirom na mjesto osnivanja

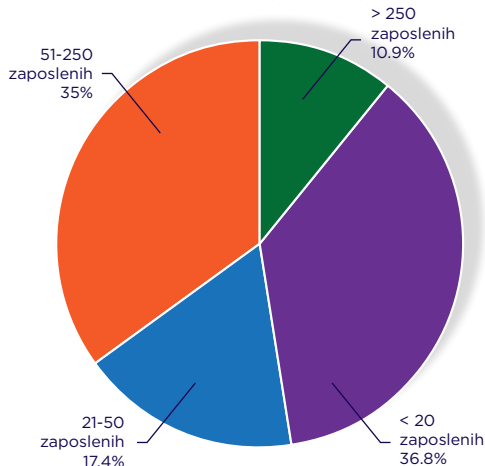
U istraživanju su sudjelovali/e uglavnom predstavnici/ice poslodavaca koje su osnovale domaće fizičke ili pravne osobe (Slika 2.). Tek njih 17 osnovale su druge fizičke ili pravne inozemne osobe čija su sjedišta u Austriji, Njemačkoj, Italiji, Sloveniji, Francuskoj, Španjolskoj, Velikoj Britaniji i Meksiku. Njihova sjedišta u Hrvatskoj najčešće se nalaze u Zagrebu, zatim u Splitu, Puli, Oroslavlju, Krapini, Koromačnu i Kaštel Sućurcu.

Analizom broja zaposlenih kod poslodavaca kojima je osnivač domaća fizička ili pravna osoba utvrđeno je da su se istraživanju u najvećem broju odazvali oni koji zapošljavaju između 50 i 250 zaposlenika/ica te onih s manje od 20 zaposlenih osoba. Dobar je odaziv i onih poslodavaca koji zapošljavaju više od 20 i manje od 50 ljudi, dok je, u odnosu na druge, najmanje onih s više od 250 zaposlenika/ica (Slika 3.).

Gotovo tri četvrtine (70.6%) poslodavaca kojima je osnivač strana pravna ili fizička osoba zapošljava više od 250 osoba, a njih 23.5% ima između 51 i 250 zaposlenika/ica. Preostalih 5.9% ima sveukupno manje od 20 zaposlenih. Ti isti poslodavci u Hrvatskoj zapošljavaju najčešće preko 250 osoba (58.8%), a gotovo trećina (29.4%) zapošljava između 51 i 250 zaposlenika/ica. Po 5.9% njih u Hrvatskoj zapošljava do 20 i od 21 do 50 osoba.

Kako je izrazito mali udio stranih poslodavaca koji imaju svoje sjedište i u Republici Hrvatskoj, njihovi su podaci o tuzemnom sjedištu prikazani zajedno s podacima hrvatskih poslodavaca.

Više od trećine poslodavaca ima svoje sjedište u Zagrebu (39.5%), a sljedeći najzastupljeniji grad je Rijeka s 6.7%. U Sisku i Varaždinu sjedište ima po 20 (5%) poslodavaca, a ukupni popis sadrži još 46



Slika 3.
Broj zaposlenih kod poslodavaca osnovanih u Republici Hrvatskoj

gradova diljem Republike Hrvatske, primjerice Split (3.5%), Pula i Čakovec (po 3.2%), Bjelovar i Gospić (po 2.7%), Zadar i Šibenik (po 2.2%) te Karlovac, Koprivnica, Osijek i Virovitica (po 2%). Drugi gradovi nisu navedeni imenom budući da je u njima smješteno 5 (1.2%) i manje poslodavaca.

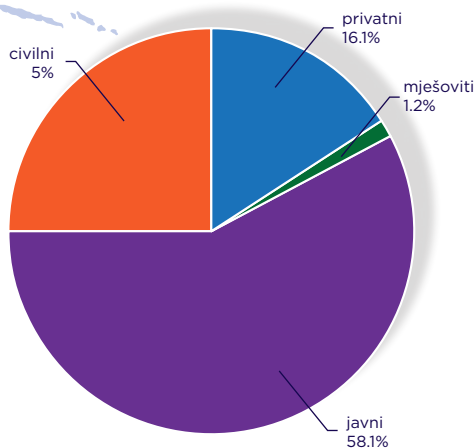
Gledajući zastupljenost po županijama, u Gradu Zagrebu nalazi se 37.2% poslodavaca, nakon čega slijede Primorsko-goranska županija, Istarska, Varaždinska i Sisačko-moslavačka županija (Slika 4.).



Slika 4. Prikaz sjedišta poslodavaca po županijama Republike Hrvatske

Nešto više od jedne trećine poslodavaca čine ustanove, kao što su bolnice, škole, vrtići i sl. (35.2%), a gotovo četvrtinu (22.1%) udruge. Istraživanju su se odazvala u dobrom broju i trgovačka društva u privatnom vlasništvu (15.1%), odnosno dionička društva, društva s ograničenom odgovornošću, jednostavna društva s ograničenom odgovornošću i sl. Upitnik je ispunilo i nekoliko obrtnika (0.2%), mješovitih poduzeća (0.5%), zaklada (0.5%) i zadruga (0.5%). U ponuđenim kategorijama nije se pronašlo 2.2% ispitanika/ica koji/koje su naveli/e da je riječ o neovisnom državnom tijelu, neprofitnoj organizaciji, privatnoj ustanovi, tijelima javne vlasti i turističkim zajednicama.

Gotovo 60% poslodavaca djeluje u javnom, dok u civilnom sektoru djeluje njih jedna četvrtina (Slika 5.). Najmanje je predstavnika mješovitog sektora, a ostatak djeluje u privatnom sektoru.



Slika 5. Sektor djelovanja poslodavaca

Nešto manje od polovine poslodavaca uključenih u istraživanje ima sindikat (48.9%) i/ili povjerenika/icu zaštite na radu (47.6%) (Slika 6.). Od drugih tijela koja predstavljaju radnike/ice gotovo četvrtina označava radničko vijeće, a sljedeći je po zastupljenosti radnički predstavnik u organu poslodavca. U slobodnoj kategoriji poslodavci navode Etičko povjerenstvo, sindikalnog povjerenika/icu, Stručno vijeće, Vijeće zaposlenika/ica, Skupštinu udruge te Upravni i Nadzorni odbor. Nešto manje od trećine poslodavaca (29.3%) ne navodi nikakvo tijelo koje predstavlja radnike/ice.



Slika 6.
Broj poslodavaca koji imaju različita tijela koja predstavljaju radnike/ice

4.1.2. Pravilnici i akti za zaštitu prava i zabranu diskriminacije temeljem seksualne orijentacije i rodnog identiteta i/ili izražavanja

U uvodu ovoga rada ukratko je opisana zakonska regulativa zaštite prava i zabrane diskriminacije u Republici Hrvatskoj, a cilj ovog istraživanja bio je, između ostaloga, ispitati kako se ti zakoni primjenjuju u praksi. Članak 26. Zakona o radu (N.N. 93/14) propisuje poslodavcima koji zapošljavaju najmanje dvadeset radnika/ica obvezu donošenja i objave pravilnika o radu, kojim se, između ostalog, uređuju postupci i mjere „za zaštitu dostojanstva radnika/ica te mjere zaštite od diskriminacije..., ako ta pitanja nisu uređena kolektivnim ugovorom“. Stoga su poslodavci pitani imaju li kolektivni ugovor i uređuju li njime navedena pitanja te koje druge pravilnike/akte imaju.

Analizom podataka utvrđeno je da nešto manje od polovine ispitanih poslodavaca (48.9%) ima pravno regulirana pitanja zaštite prava i zabrane diskriminacije temeljem seksualne orijentacije i/ili rodnog identiteta i/ili izražavanja. Većina njih navodi članak/ke ili akt/e u kolektivnom ugovoru, pravilniku o radu ili nekom drugom dokumentu ovisno o pravnom ustroju (trgovačko društvo, udruga itd.), dok 18 poslodavaca (4.5%) navodi postojanje posebnog dokumenta, pri čemu samo 14 njih navodi i tražene podatke o dokumentu. Popis tih posebnih dokumenata s godinom stupanja na snagu nalazi se u Tablici 1. Analizom sektora u kojem djeluju poslodavci koji imaju posebne dokumente, utvrđeno je da 61.1% njih djeluje u javnom sektoru, 27.8% u civilnom i po 5.6% u civilnom i mješovitom sektoru.

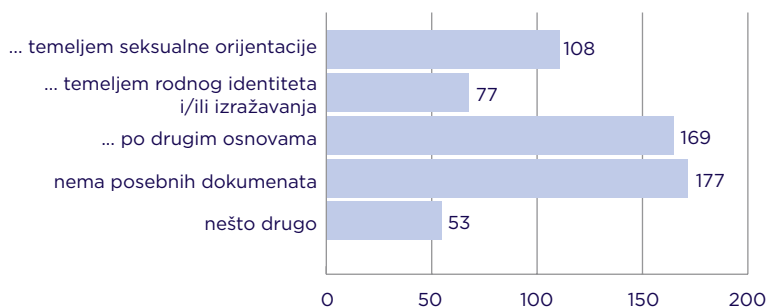
Nešto više od četvrtine poslodavaca (25.8%) navodi Pravilnik o radu kao dokument kojim se štite prava i zabranjuje diskriminacija na osnovi seksualne orijentacije te rodnog identiteta i/ili izražavanja, a 3.5% Statut. Drugi najčešće korišten dokument za definiranje ovih pitanja je Kolektivni ugovor kojeg navodi 21.3% poslodavaca. Važno je napomenuti da Kolektivni ugovor ima znatno veći postotak ispitanih poslodavaca (53.9%), međutim pitanja zaštite prava i zabrane diskriminacije LGBTI osoba tim dokumentom definira 40.8% njih. Jedan dio ispitanih poslodavaca (7.7%) navodi Etički kodeks, 1.5% druge kodekse (primjerice Kodeks ponašanja i Kodeks poslovne etike) kao dokumente kojima se definiraju ova pitanja, a 2.2% njih poziva se na zakone (primjerice Zakon o suzbijanju diskriminacije i Ustav RH). Kodeksi daju smjernice ponašanja i postupanja, a njihovo često kršenje može rezultirati i pokretanjem disciplinskog postupka protiv radnika/ica s različitim posljedicama, pa i prestankom radnog odnosa. Zakoni vrijede za sve poslodavce, odnosno samim svojim djelovanjem u Republici Hrvatskoj poslodavci imaju obvezu pridržavanja tih zakona.

Točan podatak o tome koliko poslodavaca ima Pravilnik o radu, Statut ili neki drugi dokument nije dobiven ovim istraživanjem. Iako je pretpostavka s kojom se krenulo u istraživanje bila da neće svi poslodavci imati definirana pitanja kojima se ovo istraživanje bavi, cilj je bio saznati u kojoj su mjeri ta pitanja u njihovom fokusu. Utvrđeno je da 26.8% poslodavaca ima pravilnike i/ili druge akte s ciljem zaštite i zabrane diskriminacije temeljem seksualne orijentacije, 19.1% temeljem rodnog identiteta i/ili izražavanja, a 42% njih u pravilnicima i/ili aktima obuhvaća pitanja zaštite prava i zabrane diskriminacije po drugim osnovama sukladno članku 1. Zakona o suzbijanju diskriminacije (*rase ili etničke*

NAZIV DOKUMENTA	GODINA STUPANJA NA SNAGU
Akt o jednakosti spolova	2005.
Pravilnik o postupku i mjerama za zaštitu dostojanstva radnika	2013.
Pravilnik o nediskriminaciji pri zapošljavanju i volontiranju	2011.
Plan djelovanja za zaštitu radnika/ica i promicanje ravnopravnosti spolova	2005.
Pravilnik o postupku i mjerama za zaštitu dostojanstva radnica i radnika	2003.
Pravilnik o postupku i mjerama za zaštitu dostojanstva radnika	2004.
Pravilnik o postupku i mjerama za zaštitu dostojanstva radnika	2013.
Pravilnik o postupku i mjerama za zaštitu dostojanstva radnika	2004.
Pravilnik o postupku i mjerama za zaštitu dostojanstva radnika	2009.
Pravilnik o postupku i mjerama zaštite dostojanstva radnika i suzbijanja diskriminacije	zadnja izmjena 2015.; prvi put 2004.
Plan djelovanja u sprječavanju diskriminacije	2007.
Pravilnik o zabrani diskriminacije	2013.
Pravilnik o ravnopravnosti spolova i seksualne orijentacije	2013.
Pravilnik za promicanje i uspostavljanje ravnopravnosti spolova	Veljača 2016.

Tablica 1. Popis posebnih dokumenata kojima se štite prava i zabranjuje diskriminacija LGBTI osoba i godina stupanja na snagu

pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa) (Slika 7.). Pri tome je važno naglasiti da su poslodavci mogli označiti više ponuđenih odgovora.



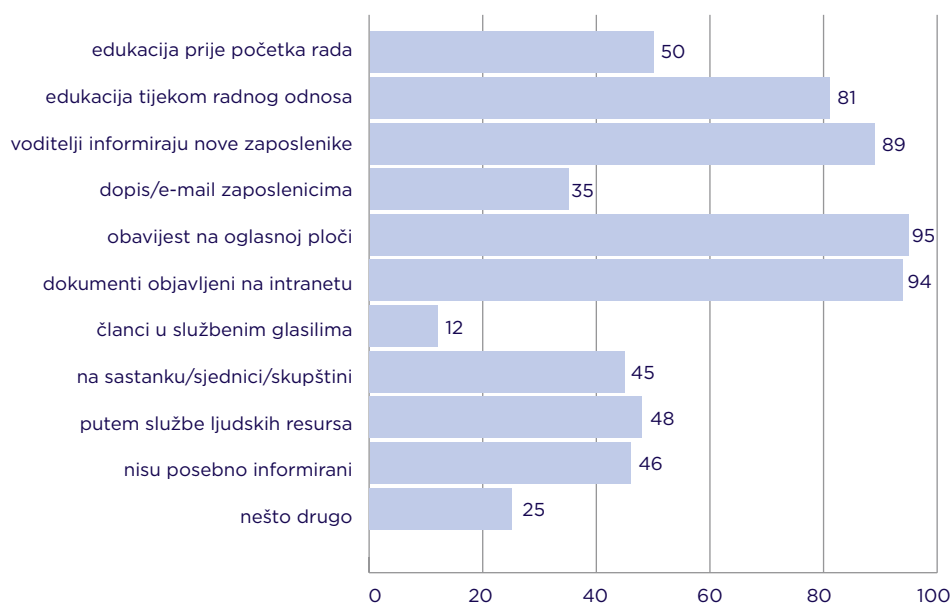
Slika 7. Broj poslodavaca koji imaju pravilnike ili druge akte kojima se štite prava i zabranjuje diskriminacija LGBTI osoba

Za dobivanje pouzdanijih podataka o dokumentima, pravilnicima i aktima kojima su definirana pitanja zaštite prava i zabrane diskriminacije na osnovi seksualne orijentacije te rodnog identiteta i/ili izražavanja preporuča se provedba istraživanja koje će biti posvećeno isključivo tome koje dokumente poslodavci imaju i jesu li i na koji način ta pitanja definirana u njima. Cilj ovog istraživanja bio je dobiti širu sliku o radnim uvjetima i pravnoj regulativi zaštite prava LGBTI osoba. Budući se poslodavce nije htjelo demotivirati s opsežnošću upitnika, u neka se područja nije detaljnije ulazilo. Drugi razlog zašto rezultate ovog dijela istraživanja treba uzeti s rezervom i isključivo kao smjernice, nikako kao pokazatelj stanja u Hrvatskoj, je činjenica da su upitnik ispunjavale osobe na različitim pozicijama i s različitim razinama poznavanja pravne regulative (vidi Sliku 1.), te je moguće da jedan dio tih ispitanika/ica nije znao/la ili imao/la točan podatak. Stoga je važno da u budućim istraživanjima o takvim pitanjima odgovara isključivo pravnik/ica ili neka druga osoba koja je dobro upoznata s pravnom regulativom poslodavca.

4.1.2.1. Informiranost o pravilnicima i aktima

Sudionici/ice istraživanja trebali/e su označiti i različite načine kojima svoje zaposlenike/ice informiraju o postojanju pravilnika/akata za zaštitu prava i zabranu diskriminacija na osnovi seksualne orijentacije te rodnog identiteta i/ili izražavanja. Važno je napomenuti da su sljedeći odgovori analizirani neovisno o tome koje pravilnike i/ili akte poslodavci navode, odnosno uključeni su i podaci onih koji se pozivaju na zakone.

Najveći broj sudionika/ica istraživanja navodi da su zaposlenici/ice informirani/e putem obavijesti na oglasnoj ploči te objavom na internim mrežnim stranicama (intranetu) poslodavca, dok su sljedeći najčešći korišteni načini informiranja voditeljevo/ičino informiranje novog zaposlenika/ice o pravilnicima/aktima ili edukacije koje se održavaju tijekom radnog odnosa (Slika 8.). Osim ponuđenih odgovora, neki su poslodavci naveli i dostupnost pravilnika/akata na svojim internetskim stranicama, dok neki navode da zaposlenici/ice prilikom stupanja u radni odnos moraju proučiti dokumente. To znači da poslodavci ostavljaju svakom zaposleniku/ici na vlastitu odgovornost hoće li dokumente proučiti ili ne. Jedan dio sudionika/ica istraživanja u odgovoru „nešto drugo“ pojašnjava kako oni unutar poslovnog subjekta imaju pozitivan stav prema LGBTI osobama te kako ne postoji diskriminacija, pa stoga ni ne trebaju posebne dokumente kojima bi to regulirali. U skladu s time, nemaju ni posebne načine informiranja svojih zaposlenika/ica. Kod nekih poslodavaca zaposlenike/ice informira Sindikalni povjerenik, dok neki poslodavci novom/novoj zaposleniku/ici uručuju dokument, primjerice Kodeks poslovnog ponašanja.

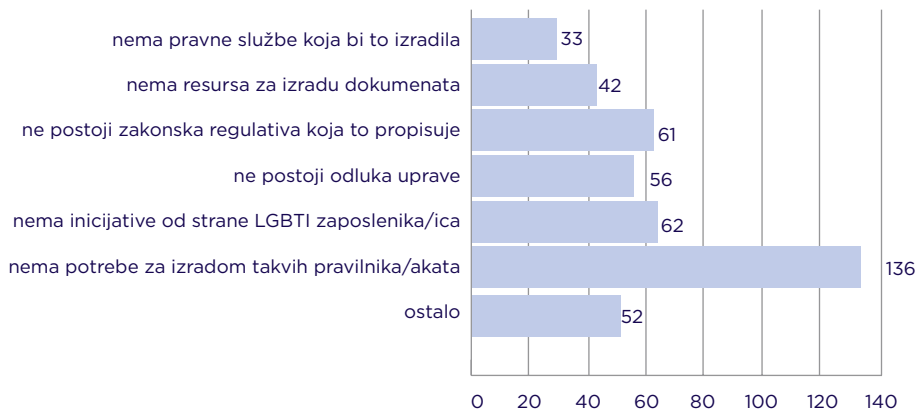


Slika 8.

Broj poslodavaca koji informiraju zaposlenike/ice o pravilnicima/aktima kojima se štite prava i zabranjuje diskriminacija LGBTI osoba na različite načine

Potrebno je istaknuti kako je najvažnije da su dokumenti dostupni zaposlenicima/icama jer se time omogućava proučavanje dokumenata u bilo kojem trenutku. Ukoliko se zaposlenik/ica suoči s određenim problemom na radnom mjestu, može proučiti potrebne dokumente i pronaći način kako doći do rješenja problema. Preporuka je da svaki poslovni subjekt ima pravne akte/pravilnike kojima se štite prava i zabranjuje diskriminacija na osnovi seksualne orijentacije te rodnog identiteta i/ili izražavanja i da su ti pravilnici/akti dostupni zaposlenicima/cama.

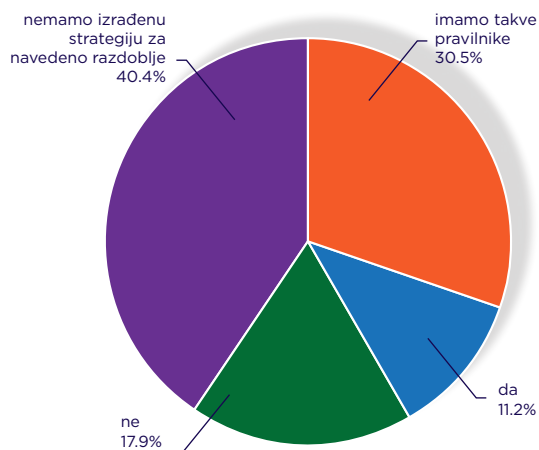
Ovim istraživanjem ispitani su i razlozi zbog kojih poslodavci nemaju posebne pravne akte kojima štite prava i zabranjuju diskriminaciju LGBTI osoba. Od ponuđenih odgovora, poslodavci najčešće označavaju da nemaju ni potrebe za izradom takvih pravilnika i akata, da nije prisutna inicijativa LGBTI osoba te da ne postoji zakonska regulativa ili odluka uprave koja bi ih na to obavezivala (Slika 9.). U svojim pojašnjenjima jedan dio poslodavaca navodi da unutar pravnog subjekta vlada pozitivna klima te međusobno uvažavanje i poštivanje različitosti po svim osnovama, pa im stoga nisu potrebni posebni dokumenti. S druge strane, neki navode da bi izrada takvih dokumenata predstavljala izraz pozitivne diskriminacije, te da bi u tom slučaju trebalo imati posebne pravilnike za zaštitu prava svih manjina i različitosti. Neki kao razlog nepostojanja pravilnika i akata navode to što nemaju LGBTI



Slika 9.
Broj poslodavaca za različite razloge zbog kojih nemaju posebne pravilnike/akte za zaštitu prava i zabranu diskriminacije LGBTI osoba

zaposlenika/ica, dok jedan dio smatra da su zaštita prava i zabrana diskriminacije obuhvaćeni zakonima koji vrijede na razini RH ili da su to načelne vrijednosti koje vrijede unutar organizacije zbog čega se ova pitanja ne trebaju posebno isticati u dokumentima poslodavca. Jedan dio poslodavaca se i u ovom pitanju poziva na Etički kodeks, Pravilnik o radu i druge dokumente.

Tek 11% poslodavaca planira u sljedeće tri godine izraditi dokumente/akte s ciljem zaštite prava i zabrane diskriminacije na osnovi seksualne orijentacije te rodnog identiteta i/ili izražavanja (Slika 10.). Dvije petine (40%) sudionika istraživanja odgovorilo je da još nemaju izrađenu strategiju za sljedeće tri godine, pa postoji mogućnost da će jedan dio tih poslodavaca izraditi navedene dokumente u idućim godinama.



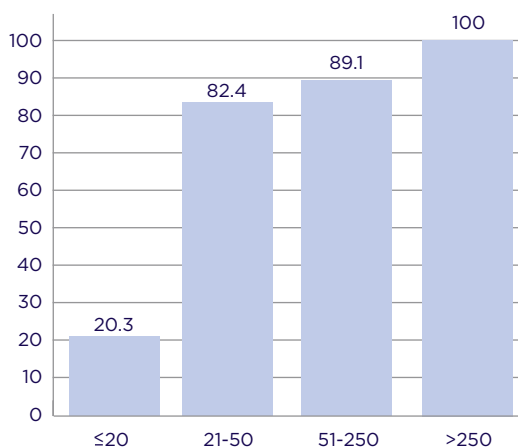
Slika 10.
Postotak poslodavaca koji planiraju izraditi pravilnike/akte u sljedeće 3 godine

4.1.3. Osoba za zaštitu dostojanstva radnika/ica

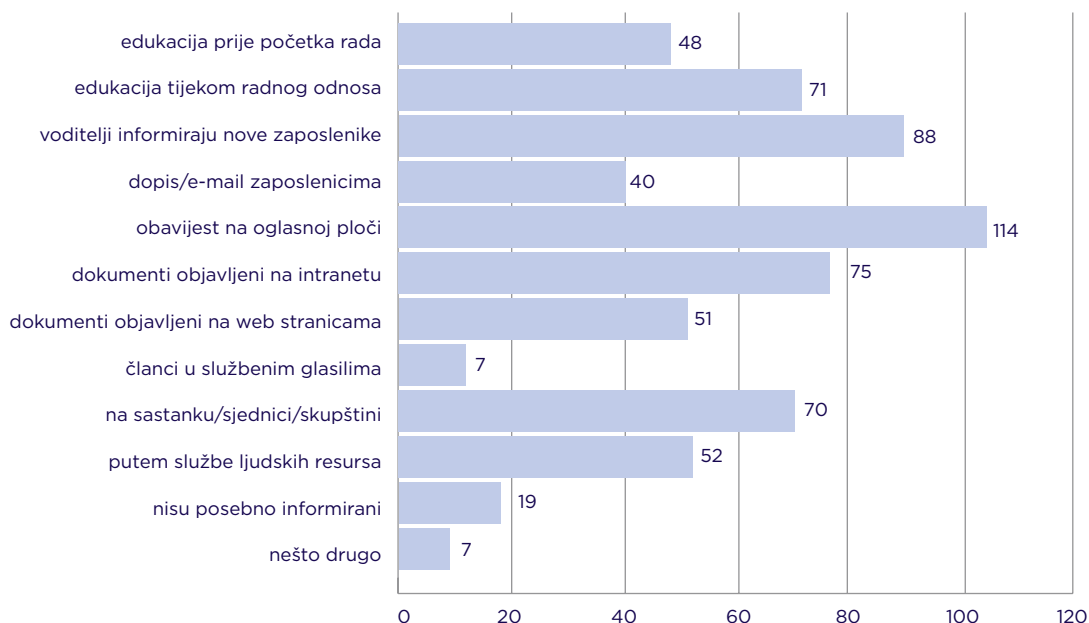
Članak 134. stavak 2. Zakona o radu (N.N. 93/14) propisuje poslodavcima koji zapošljavaju najmanje dvadeset radnika/ica imenovanje osobe koja će primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika/ica. Prema podacima dobivenim u ovom istraživanju, 65% poslodavaca ima imenovanu osobu za zaštitu dostojanstva radnika/ica. Prema podacima vidljivo je da se zakona pridržavaju svi sudionici istraživanja koji zapošljavaju preko 250 zaposlenika/ica te da je tu mjeru iskoristila i jedna petina poslodavaca koji imaju manje od 20 zaposlenika/ica (Slika 11.).

Kada pogledamo kako se unutar sektora poslodavaca raspoređuju oni koji imaju osobu za zaštitu dostojanstva radnika/ica, dobivaju se podaci da je u javnom sektoru 68.3% poslodavaca, u privatnom 22.1%, civilnom 8.4% te u mješovitom sektoru 1.1%.

Zaposlenici/ice su informirani/e o postojanju osobe za zaštitu dostojanstva radnika/ica najčešće putem obavijesti na oglasnoj ploči, a zatim na način da voditelji/ice moraju prenijeti informacije novom zaposleniku/ici (Slika 12.).



Slika 11.
Postotak poslodavaca koji imaju imenovanu osobu za zaštitu dostojanstva radnika/ica ovisno o broju zaposlenih



Slika 12.

Broj poslodavaca za različite načine kojima informiraju zaposlenike/ice o postojanju osobe za zaštitu dostojanstva radnika/ica

Veći dio poslodavaca u tu svrhu koristi i intranet, zatim informiraju zaposlenike/ice na sastancima/sjednicama/skupštinama te ih educiraju tijekom radnog odnosa. Sedam poslodavaca koji su označili i odgovor „nešto drugo“ navode sindikalnog povjerenika, informiranje prilikom sklapanja radnog odnosa, objavu informacija u godišnjem rasporedu poslova te komunikaciju sa zaposlenicima/icama preko članova/ica Izvršnog odbora.

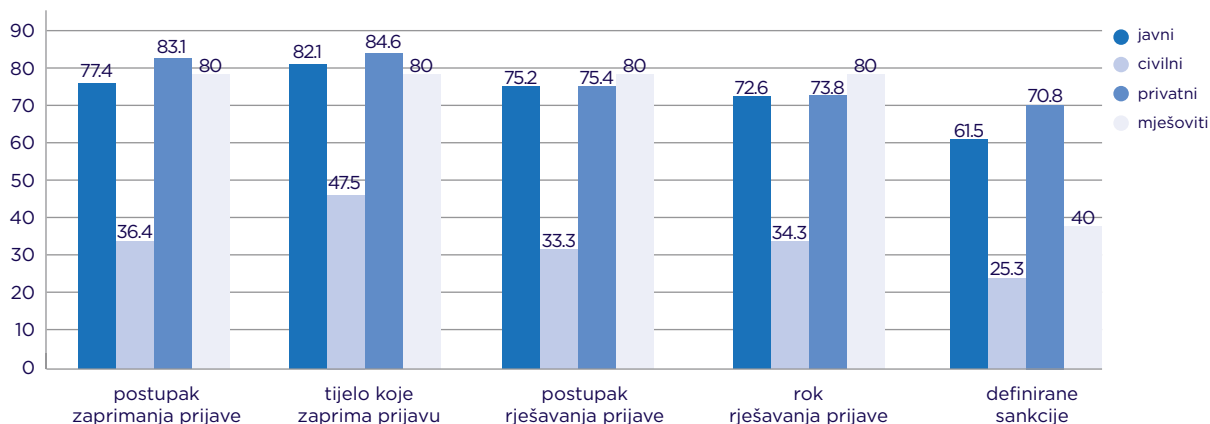
4.1.4. Zaprimanje i rješavanje pritužbi kršenja prava i uznemiravanja, diskriminacije i zlostavljanja LGBTI osoba

Jedan od ciljeva ovoga istraživanja bio je i ispitati postupke zaprimanja i rješavanja pritužbi vezanih za zaštitu dostojanstva radnika/ica i kršenje prava LGBTI osoba, kao i iskustva poslodavaca u tim postupcima.

Podaci ukazuju da 68.2% poslodavaca ima jasno definiran postupak zaprimanja prijave kršenja prava i/ili diskriminacije LGBTI osobe, a 73.9% poslodavaca ime određenu osobu/komisiju/tijelo koje zaprima te prijave. Njih 65% ima definiran postupak rješavanja prijave, dok je rok u kojem se prijava mora riješiti određen kod 63.5% poslodavca. Preko polovine sudionika istraživanja (53.8%) ima jasno određene mjere upozorenja/sankcije koje mogu biti propisane protiv počinitelja nakon što je utvrđena diskriminacija/uznemiravanje/zlostavljanje. Iz Slike 13. vidljivo je da pripadnici civilnog sektora u najmanjoj mjeri imaju definirane sve navedene postupke i mjere te da su pitanja mjera upozorenja, odnosno sankcija koje mogu biti propisane protiv počinitelja nakon što je utvrđena diskriminacija/uznemiravanje/zlostavljanje definirana nešto manje nego druge mjere. Broj poslodavaca iz pojedinih sektora koji su sudjelovali u ovom istraživanju nije omogućio provedbu detaljnijih analiza, odnosno utvrđivanje postojanja značajnih razlika između pojedinih sektora u definiranosti navedenih postupaka i mjera.

Manje od 5% poslodavaca, odnosno njih 17, navelo je da su tijekom svog djelovanja zaprimili prijavu za diskriminaciju/uznemiravanje/zlostavljanje na osnovi seksualne orijentacije i/ili rodnog identiteta i/ili izražavanja. Budući je Zakon o zabrani diskriminacije donesen 2009. godine, poslodavci su odgovarali na pitanja o zaprimljenim prijavama zasebno za razdoblje prije donošenja tog Zakona i nakon 2009. godine. Nažalost, zbroj prijava po različitim osnovama koje su poslodavci upisali za period prije i nakon 2009. godine ne odgovara minimalnom očekivanom broju na temelju odgovora na pitanje jesu li ikada zaprimili prijavu. Sedamnaest poslodavaca je odgovorilo potvrdno na to pitanje, što znači da bi zbroj onih navedenih prije i nakon 2009. godine trebao biti najmanje 17, a dobiveni su podaci o 10 prijava.

U odgovorima je za razdoblje prije 2009. godine zabilježena jedna prijava na temelju rodnog identiteta i izražavanja te dvije na temelju seksualne orijentacije i rodnog identiteta i/ili izražavanja, pri čemu su sve tri riješene ili se



Slika 13.

Postotak poslodavaca koji imaju definirane postupke i mjere kod prijave kršenja prava i/ili diskriminacije po sektorima djelovanja

rješavaju unutar poslovnog subjekta. Za jednu je navedeno da je riješena u korist podnositelja/ice prijave, a za drugu u korist poslodavca. Za treću prijavu ishod je ostao nepoznat.

Za razdoblje nakon 2009. godine zabilježene su tri prijave na temelju seksualne orijentacije, tri na temelju rodnog identiteta i/ili izražavanja i jedna na obje osnove. Četiri su prijave riješene ili se rješavaju interno, jedna je upućena na sud, dok je za dvije podatak o ishodu ostao nepoznat.

Poslodavci su trebali i ukratko opisati postupak prijave. Iz Tablice 2. vidljivo je da je pet sudionika istraživanja opisalo načelni postupak, dok su se dva poslodavca usmjerila na konkretni slučaj.

Prijava se dostavlja ravnatelju te ona i osoba za zaštitu dostojanstva prigovor rješavaju u roku od 8 dana.

Prijava se predaje Etičkom povjerenstvu na rješavanje.

Prijava se zaprima i urudžbira u tajništvu i predaje se upravitelju organizacije. On osobno poziva radnika na razgovor (pojedinačno) i uglavnom usmeno rješavaju problem. Ukoliko radnik inzistira na pismenom rješavanju prijave, upravitelj poziva osobe zadužene za rješavanje pritužbi ("komisija"-predstavnik Sindikata i još jedna ovlaštena od upravitelja) i nakon saslušanja obji strana takva "komisija" upućuje pismeno mišljenje. Sankcija do sada nije bilo nikakvih (od 2007-2016).

Radnik se prvenstveno usmeno obraća rukovoditelju odjela u kojemu radi i izlaže mu razloge za koje drži da predstavljaju povredu iz navedenog područja. Rukovoditelj ocjenjuje da li može on sam riješiti nastali problem u svezi s usmenom predstavkom radnika, te ukoliko ocjeni da to ne može iz razloga što narav izloženih povreda od strane radnika zahtjeva širu obradu, radnika upućuje na podnošenje pisane predstave temeljem kojega o predmetu odlučuje tijelo sastavljeno od rukovoditelja pravne službe i tehničkog direktora te direktora Društva, odnosno ukoliko radnik nije zadovoljan postupkom provedenim od strane rukovoditelja. U ostalim slučajevima radnik se obraća rukovoditelju, sindikatu i direktoru.

Zaprimanje prijave, pozivanje na razgovor podnositelja prijave, pozivanje na razgovor osobe protiv koje je podnesena prijava, pozivanje na razgovor svjedoka koji imaju saznanja o prijavi, pisanje zapisnika o svim razgovorima i potpisivanje od strane sudionika, pisanje mišljenja/zaključka i prijedlog mjera, upoznavanje čelnika tijela s procedurom i komunikacija sa podnositeljem prijave i osobom protiv koje je prijava podnesena, zaključenje predmeta.

Zaprimljena je pritužba radnika, osoba zadužena za zaštitu i dostojanstvo radnika provjerila je navedene činjenice i optužbe obje strane koje su izrazile nezadovoljstvo određenom radnjom (u ovom slučaju vrijeđanje). Postupanje je popraćeno zapisnikom, odgovorna osoba je upoznata s nastalim radnjama. Poslodavac je razgovarao s oba radnika, te je postupak okončan obostranim isprikama i nije bilo izricanja opomene zbog skrivenog ponašanja radnika na što je poslodavac pristao prema molbama radnika.

Zaprimljena prijava, osoba zadužena za dostojanstvo radnika odradila razgovore s obje strane, uprava društva pozvala obje strane i incident je riješen mirnim putem na sastanku

Pravilnik o postupku i mjerama za zaštitu dostojanstva radnika

Pravilnik o postupku i mjerama za zaštitu dostojanstva radnika

Pravilnik o postupku i mjerama zaštite dostojanstva radnika i suzbijanja diskriminacije

Plan djelovanja u sprječavanju diskriminacije

Pravilnik o zabrani diskriminacije

Pravilnik o ravnopravnosti spolova i seksualne orijentacije

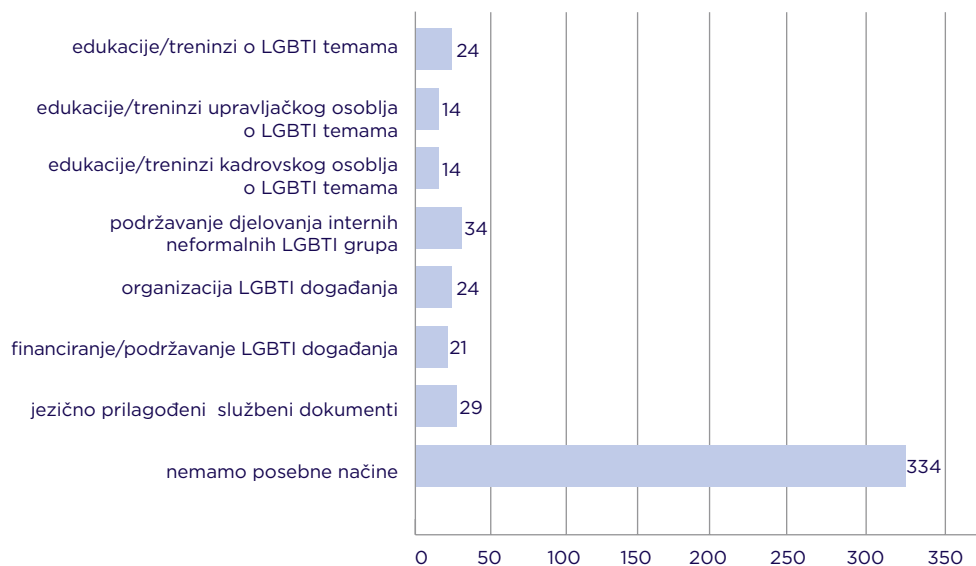
Pravilnik za promicanje i uspostavljanje ravnopravnosti spolova

Tablica 2.

Kratki opis procedure prijave kršenja prava i/ili diskriminacije na osnovi seksualne orijentacije i/ili rodnog identiteta i/ili izražavanja od samog zaprimanja prijave do njenog rješavanja

4.1.5. Otvorenost poslodavaca i kreiranje tolerantnog poslovnog okruženja za LGBTI osobe

Otvorenost prema LGBTI osobama i temama poslodavci mogu izraziti i kreiranjem tolerantnog/inkluzivnog okruženja za LGBTI zaposlenike/ice. Najveći je broj onih koji nemaju posebne načine za to, a oni koji promiču tolerantno okruženje čine to podržavanjem djelovanja neformalnih LGBTI grupa unutar poslovnog subjekta i jezičnom prilagođenošću službenih dokumenata, primjerice korištenjem termina životno partnerstvo na svim mjestima na kojima se spominje i termin brak (Slika 14.). Neki poslodavci organiziraju i/ili sudjeluju u edukacijama/treninzima s ciljem podizanja svjesnosti o LGBTI temama, pri čemu u takvim edukacijama kod nekih sudjeluju zaposlenici/ice, kod nekih upravljačko osoblje, a kod nekih samo zaposlenici/ice kadrovskog odjela, odnosno odjela ljudskih resursa. Nešto više od 5% poslodavaca financira/podržava događanja koja promiču LGBTI teme i aktivnosti unutar ili izvan poslovnog subjekta.



Slika 14.
Broj poslodavaca za načine kojima kreiraju tolerantno okruženje za zaposlenike/ice LGBTI orijentacije

Podaci o promicanju i kreiranju tolerantnog okruženja za LGBTI osobe, a prema sektoru djelovanja sudionika istraživanja, prikazani su u Tablici 3. Može se primijetiti da se civilni sektor ističe u ovom pogledu podržavanjem djelovanja neformalnih LGBTI grupa unutar poslovnog subjekta, zatim organiziranjem događaja koji promiču LGBTI teme i aktivnosti te financiranjem i podržavanjem događaja koji promiču LGBTI teme i aktivnosti unutar ili izvan poslovnog subjekta. Javni sektor u najvećoj mjeri stvara inkluzivnu klimu kroz jezično prilagođavanje službenih dokumenata.

Tek 14.4% poslodavaca planira u iduće tri godine organizirati ili sudjelovati u programima za promicanje raznolikosti i uključivosti LGBTI osoba, dok gotovo 60% sudionika istraživanja izražava spremnost za sudjelovanje u treninzima, edukacijama i obukama za promicanje raznolikosti i uključivosti LGBTI osoba kada bi im netko to ponudio. Jedan dio onih koji planiraju organizirati ili sudjelovati u edukacijama ne zna još točno o kojim će edukacijama biti riječ, a u pojašnjenju navode da to ovisi o dostupnim financijskim sredstvima, zatim o propisima i odluci uprave ili mjerodavnih tijela. Jedan dio poslodavaca planira sudjelovati u edukacijama organiziranim u sklopu EU projekata u koje su uključeni ili na pozive organizacija civilnog društva, Ministarstava ili nekih drugih tijela, dok neki i sami provode takve edukacije za druge. Neki navode da su uključeni u provedbu ili prijavu nekog projekta koji se bavi navedenim temama, a jedan se poslodavac, na primjer, i u ovom odgovoru poziva na jednakost svih unutar organizacije zbog čega nema potrebe za ovakvim edukacijama budući da *vlada visok stupanj senzibiliteta i tolerancije prema različitosti i "različitima" od tzv. "standardne populacije"*.

Zanimljivo je vidjeti da niti jedan poslodavac iz mješovitog sektora ne planira organizirati niti sudjelovati u takvim edukacijama, a ako se analiziraju podaci samo onih koji su spremni organizirati ili sudjelovati u edukacijama

NAČINI PROMICANJA I KREIRANJA TOLERANTNOG OKRUŽENJA ZA RADNIKE/ICE LGBTI ORIJENTACIJE	SEKTOR DJELOVANJA			
	Javni N (%)	Civilni N (%)	Privatni N (%)	Mješoviti N (%)
Organizacija i/ili sudjelovanje u edukacijama/treninzima zaposlenika/ica s ciljem podizanja svijesti o LGBTI temama	7 (29.2%)	16 (66.7%)	1 (4.2%)	0
Organizacija i/ili sudjelovanje u edukacijama/treninzima upravljačkog osoblja s ciljem podizanja svijesti o LGBTI temama	2 (14.3%)	11 (78.6%)	1 (7.1%)	0
Organizacija i/ili sudjelovanje u edukacijama/treninzima zaposlenika/ica kadrovskeg odjela/odjela ljudskih resursa s ciljem podizanja svijesti o LGBTI temama	5 (35.7%)	8 (57.1%)	1 (7.1%)	0
Podržavanje djelovanja neformalnih LGBTI grupa unutar poslovnog subjekta	7 (20.6%)	25 (73.5%)	2 (5.9%)	0
Organizacija događanja koja promiču LGBTI teme i aktivnosti	4 (16.7%)	20 (83.3%)	0	0
Financiranje/podržavanje događanja koja promiču LGBTI teme i aktivnosti unutar ili izvan poslovnog subjekta	2 (9.5%)	19 (90.5%)	0	0
Jezična prilagođenost službenih dokumenata, npr. termin životno partnerstvo se koristi na svim mjestima na kojima i termin brak	15 (51.7%)	9 (31%)	5 (17.2%)	0
Nema posebnih načina za podizanje svjesnosti o LGBTI temama	207 (62%)	62 (18.6%)	60 (18%)	5 (1.5%)

Tablica 3. Promicanje inkluzivnog okruženja za LGBTI osobe prema sektoru djelovanja poslodavaca

i programima, onda je vidljivo da je većinom riječ o poslodavcima iz civilnog sektora (51.7%), zatim iz javnog (43.1%), dok najmanju spremnost iskazuju sudionici iz privatnog sektora (5.2%).

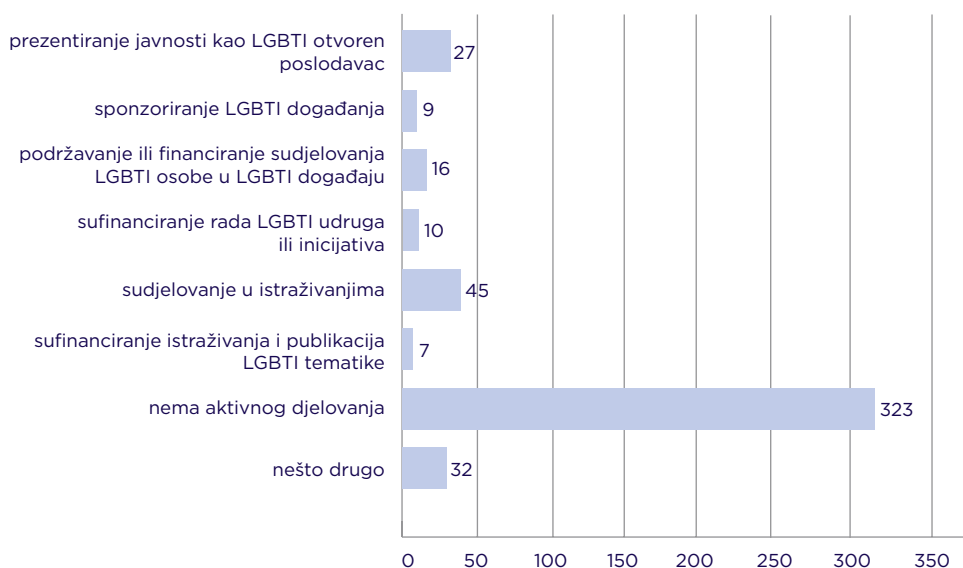
Na pitanje što smatraju potrebnim da se takve edukacije uvedu ili postanu redovna aktivnost poslodavca, najviše poslodavaca označava zainteresiranost zaposlenika/ica (59.3%), a nakon toga po učestalosti odgovora slijedi uvođenje zakona i politika koje obavezuju poslodavce na organizaciju takvih programa (53.8%) (Slika 15.). Jedan dio poslodavaca smatra da za to mora postojati odluka uprave, dok neki navode novčana sredstva. Osim toga poslodavci navode obrazovanje i osvještavanje radnika/ica vezano za promicanje raznolikosti i ohrabivanje u smislu aktivnog djelovanja; kontinuiranu edukaciju poslodavaca; misiju i princip djelovanja poslodavaca; obrazovanje i odgoj za otvoreno društvo i podizanje svijesti članova društva općenito, budući da postojanje zakona i formi često ostaje samo na toj razini, bez adekvatne primjene u praksi. Neki smatraju da treba uvesti građanski odgoj u škole, neki da samo treba početi provoditi zakone koji već postoje. Jedan dio poslodavaca ne smatra uopće potrebnim uvođenje programe i edukacije, pri čemu se neki opisuju otvorenima i tolerantnima, dok drugi smatraju da uopće nema potrebe razgovarati o takvim temama.



Slika 15. Broj poslodavaca koji navode određene preduvjete za uvođenje programa i edukacija

4.1.6. Djelovanje poslodavaca u smjeru zaštite i promicanja prava LGBTI osoba

Na pitanje na koje su sve načine poslodavci do sada djelovali u smjeru zaštite i promicanja prava LGBTI osoba, najveći broj poslodavaca (80.1%) nije aktivno djelovao ni u kojem obliku promicanja prava LGBTI zajednice. Od onih koji jesu aktivno djelovali s tim ciljem, najviše njih je to učinilo sudjelovanjem u istraživanjima, a slijede oni koji to čine na način da se prezentiraju javnosti kao poslovni subjekt otvoren za LGBTI osobe (putem reklama, promotivnih materijala, događanja) (Slika 16.). Jedan dio poslodavaca je podržao ili sponzorirao sudjelovanje LGBTI osobe u nekom događaju LGBTI zajednice, dok su neki sudionici istraživanja sufinancirali rad udruga ili inicijativa koje se bave LGBTI tematikom ili sponzorirali LGBTI događanja. Neki djeluju u ovom smjeru aktivnim podržavanjem, partnerstvom i suradnjom s različitim organizacijama civilnog društva i inicijativama koje se bave promicanjem i zaštitom prava LGBTI osoba, provedbom ili pružanjem pomoći u pisanju projekata koje se bave LGBTI tematikom te



Slika 16.
Broj poslodavaca ovisno o načinima na koje su djelovali u smjeru zaštite i promicanja prava LGBTI osoba

provedbom ili sudjelovanjem u radionicama i edukacijama iz tog područja. Jedan dio poslodavaca smatra da ovaj cilj ostvaruju zapošljavanjem LGBTI osobe, dok neki organiziraju posebne aktivnosti za LGBTI osobe, kao što su psihološko ili pravno savjetovanje. Jedan dio sudionika istraživanja smatra da nema potrebe za takvim djelovanjem jer u organizaciji vlada pozitivna atmosfera međusobnog uvažavanja različitosti, a jedan poslodavac navodi primjer promjene spola svog zaposlenika/ice što je cijeli kolektiv dobro prihvatilo.

Prema dobivenim podacima, vezano za načine na koje su do sada poslodavci djelovali u smjeru zaštite i promicanja prava LGBTI osoba ovisno o njihovom sektoru djelovanja, uočava se da je civilni sektor najaktivniji u svim ponuđenim oblicima načina zaštite i promicanja prava LGBTI osoba (Tablica 4.).

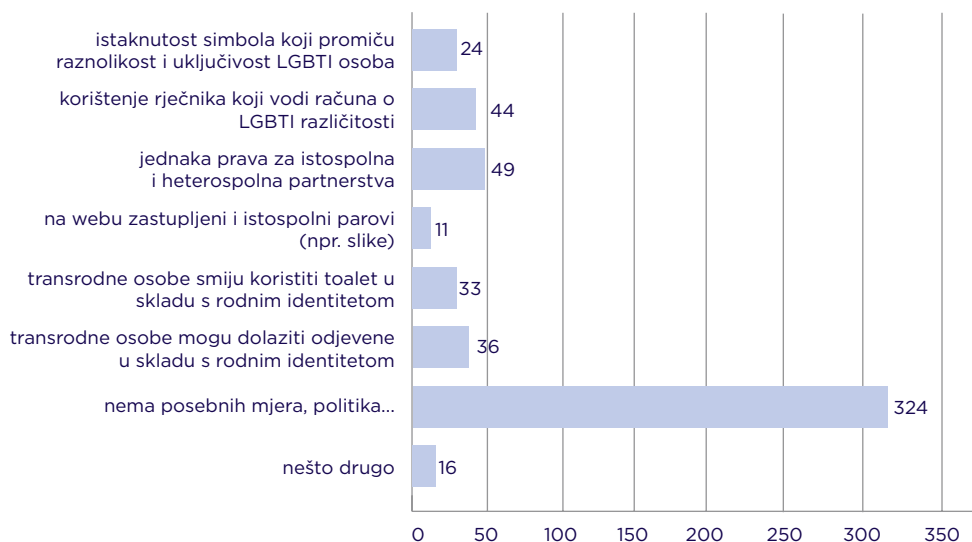
NAČINI PROMICANJA KREIRANJA TOLERANTNOG OKRUŽENJA ZA RADNIKE/ICE LGBTI ORIJENTACIJE	SEKTOR DJELOVANJA			
	Javni N (%)	Civilni N (%)	Privatni N (%)	Mješoviti N (%)
Prezentiranje javnosti kao poslovni subjekt otvoren za LGBTI osobe (u reklamama, promotivnim materijalima, na događajima...)	2 (7.4%)	22 (81.5%)	3 (11.1%)	0
Sponzoriranje LGBTI događanja	3 (33.3%)	5 (55.6%)	1 (11.1%)	0
Podržavanje ili financiranje sudjelovanja LGBTI osobe u nekom događaju LGBTI zajednice	2 (12.5%)	13 (81.3%)	1 (6.3%)	0
Sufinanciranje rada udruga ili inicijativa koje se bave LGBTI tematikom	2 (20%)	7 (70%)	1 (10%)	0
Sudjelovanje u istraživanjima LGBTI tematike	10 (22.2%)	30 (66.7%)	5 (11.1%)	0
Sufinanciranje istraživanja i publikacija iz područja LGBTI tematike	1 (14.3%)	6 (85.7%)	0	0
Nema aktivnog djelovanja ni u kojem obliku za LGBTI zajednicu	214 (66.3%)	51 (15.8%)	54 (16.7%)	4 (1.2%)
Nešto drugo	7 (21.9%)	18 (56.3%)	6 (18.8%)	1 (3.1%)

Tablica 4.

Načini na koji su do sada poslodavci djelovali u smjeru zaštite i promicanja prava LGBTI osoba ovisno o njihovom sektoru djelovanja

4.1.7. Postupci/mjere/politike kojima poslodavci iskazuju otvorenost prema LGBTI osobama

Otvorenost prema LGBTI osobama ispitana je tako da su poslodavci mogli zaokružiti nekoliko ponuđenih odgovora ili opisati neki drugi način koji koriste za iskazivanje otvorenosti prema LGBTI osobama. Najveći broj poslodavaca (80%) označio je odgovor da nemaju posebne postupke/mjere/politike s tim ciljem, iako je dio tih poslodavaca označio i neke druge ponuđene odgovore (Slika 17.). Moguće je da navedene odgovore ne smatraju posebnim



Slika 17.

Broj poslodavaca ovisno o različitim postupcima, mjerama i politikama kojima iskazuju otvorenost prema LGBTI osobama

načinima iskazivanja otvorenosti. Jednaka prava za istospolna i heterospolna partnerstva najčešći je označeni odgovor, nakon čega slijedi korištenje jezika koji nije heteronormativan na sastancima/sjednicama i u formalnoj komunikaciji, tj. korištenje rječnika koji vodi računa o LGBTI različitosti (npr. kad se govori o supružnicima uključuju se i partneri/ice u istospolnoj zajednici). Jedan dio poslodavaca omogućuje transrodnim osobama dolazak na posao u odjeći koja je u skladu s onim kako se rodno osjećaju i/ili izražavaju te korištenje toaleta u skladu s tim. U svojim prostorima 6% poslodavaca ima istaknute simbole koji promiču raznolikost i uključivost LGBTI osoba (npr. zastavica/naljepnica u duginim bojama, plakati i/ili drugi promotivni materijali).

Moguće je da poslodavci nisu nikada niti razmišljali o iskazivanju otvorenosti prema LGBTI osobama ili smatraju da je to nepotrebno posebno isticati, jer bi tada trebali posebno naglašavati otvorenost i prema svim drugim skupinama i manjinama.

Analize podataka o postupcima, mjerama i politikama kojima poslodavci, ovisno o sektoru djelovanja, iskazuju otvorenost prema LGBTI osobama, prikazani su u Tablici 5. Ponovno se pokazalo da je i u ovim djelovanjima najaktivniji civilni sektor.

POSTUPCI/MJERE/POLITIKE KOJIMA POSLODAVCI ISKAZUJU OTVORENOST PREMA LGBTI OSOBAMA	SEKTOR DJELOVANJA			
	Javni N (%)	Civilni N (%)	Privatni N (%)	Mješoviti N (%)
U prostorima su istaknuti simboli koji promiču raznolikost i uključivost za LGBTI osobe (npr. zastavica/naljepnica u duginim bojama, plakati ili drugi promotivni materijali)	6 (25%)	22 (81.5%)	3 (11.1%)	0
Na sjednicama/sastancima, u formalnoj komunikaciji koristi se rječnik koji vodi računa o LGBTI različitosti (npr. kad se govori o supružnicima uključuju se i partneri/ice u istospolnoj zajednici) - jezik nije heteronormativan	18 (40.9%)	5 (55.6%)	1 (11.1%)	0
Jednaka prava za istospolna i heterospolna partnerstva (npr. pozivanje supružnika i istospolnih partnera na domjenke, korištenje eventualnih povlastica koji imaju bračni drugovi zaposlenika je omogućeno i za partnere zaposlenika koji su u životnom partnerstvu...)	17 (34.7%)	13 (81.3%)	1 (6.3%)	0
Na internetskim stranicama zastupljeni su i istospolni parovi (npr. kroz fotografije..)	1 (9.1%)	7 (70%)	1 (10%)	0
Transrodne osobe mogu koristiti toalete/sanitarije u skladu sa svojim rodnim identitetom neovisno o spolu u kojem su rođene	13 (39.4%)	30 (66.7%)	5 (11.1%)	0
Transrodne osobe na posao smiju dolaziti odjevene onako kako se rodno osjećaju i/ili izražavaju	16 (44.4%)	6 (85.7%)	0	0
Nemamo posebne postupke/mjere/politike kojima iskazujemo otvorenost prema LGBTI osobama	202 (62.3%)	51 (15.8%)	54 (16.7%)	4 (1.2%)
Ostalo	3 (18.8%)	18 (56.3%)	6 (18.8%)	1 (3.1%)

Tablica 5. Postupci/mjere/politike kojima poslodavci ovisno o sektoru djelovanja iskazuju otvorenost prema LGBTI osobama

4.2. Rezultati istraživanja među LGBTI osobama

4.2.1. Opis uzorka

Upitniku je pristupilo ukupno 618 osoba, pri čemu je njih 435 ispunilo upitnik do kraja. Jedan dio ispitanika/ica nije bio uključen u analize: oni/one koji/koje nisu pripadnici/ice LGBTI populacije, zatim oni/one koji/koje žive izvan Hrvatske te oni/one koji/koje su prilikom odgovaranja davali/e neozbiljne i neprimjerene odgovore. U konačnici se uzorak sastoji od 389 LGBTI osoba.

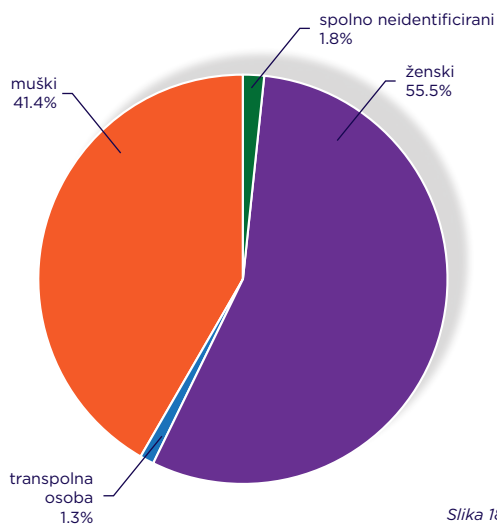
Budući da se Upitnik za LGBTI zaposlenike/ice sastojao od dva dijela, izrađene su dvije odvojene baze podataka. Prvi je dio upitnika sadržavao pitanja koja se odnose na trenutnog poslodavca kod kojeg je osoba zaposlena (neovisno o vrsti ugovora), a drugi na cjelokupno radno iskustvo neovisno o trenutnoj (ne)zaposlenosti osobe (bilo je važno da ima bilo kakvo radno iskustvo). Najviše ispitanika/ica (N=299) odgovorilo je na oba dijela upitnika, dok su neki odgovorili samo na pitanja iz prvog (N=36) ili drugog (N=54) dijela. Stoga konačna baza podataka prvog dijela istraživanja sadrži odgovore 335 sudionika/ica, a drugog 353 sudionika/ica.

Sudionici/ice istraživanja imaju u prosjeku 31.49 godina, pri čemu se dob kreće u rasponu od 17 do 54 godine. Radi se pretežno o osobama ženskog spola (55.5%), a najmanje su zastupljene transpolne osobe (Slika 18.). Cilj ovog istraživanja bio je uključiti i interropolne osobe, no kako se nijedna osoba nije tako identificirala, nadalje će se u tekstu govoriti samo o LGBTI osobama.

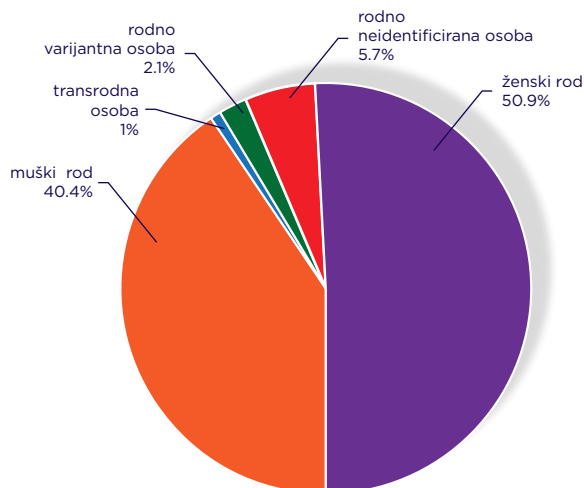
Nešto više od 90% sudionika/ica istraživanja je ženskog i muškog roda, a uključilo se i nekoliko transrodnih, rodno varijantnih i rodno neidentificiranih osoba (Slika 19.).

Gotovo tri četvrtine ispitanika/ica navodi istospolnu seksualnu orijentaciju, dok su najmanje zastupljene osobe heteroseksualne orijentacije (Slika 20.). Trinaest osoba koje se nisu identificirale u ponuđenim odgovorima navode panseksualnu, *queer*, demiseksualnu i seksualno fluidnu orijentaciju.

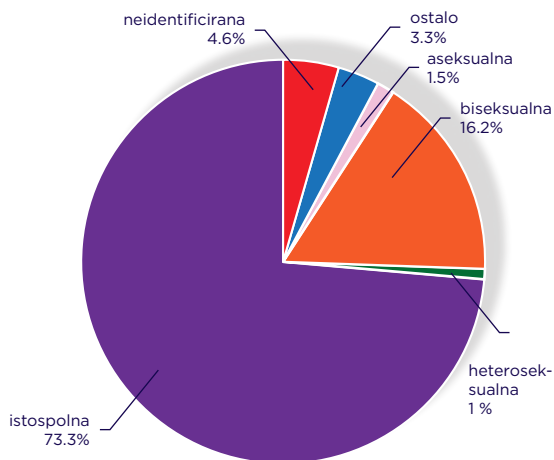
Sudionici/ice istraživanja dolaze iz svih dijelova Hrvatske, osim iz Ličko-senjske županije, a najviše iz Grada Zagreba (Slika 21.). Po zastupljenosti



Slika 18. Spol sudionika/ica istraživanja



Slika 19. Rod sudionika/ica istraživanja



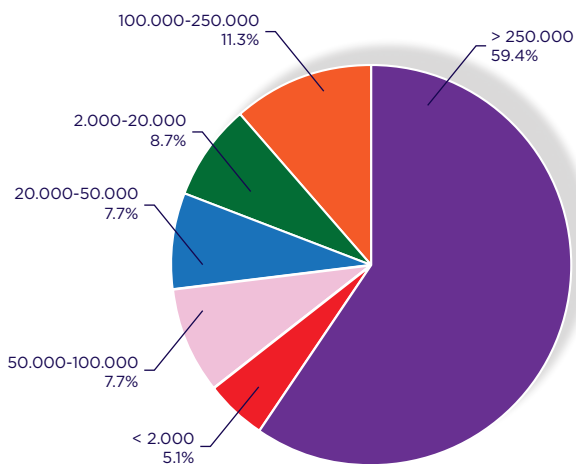
Slika 20. Seksualna orijentacija sudionika/ica istraživanja



Slika 21.
Zastupljenost sudionika/ica istraživanja po županijama RH

slijede Primorsko-goranska, Zagrebačka, Splitsko-dalmatinska te Istarska županija. Analiza podataka o mjestu/gradu u kojem trenutno žive pokazuje da se radi o 57 gradova/mjesta, pri čemu njih više od pola (59.4%) živi u Zagrebu. Po učestalosti zatim slijede Rijeka (9.3%), Split (3.6%), Pula (2.8%) i Osijek (2.3%), dok u preostalim mjestima i gradovima živi najčešće po jedna osoba, a maksimalno 6 osoba.

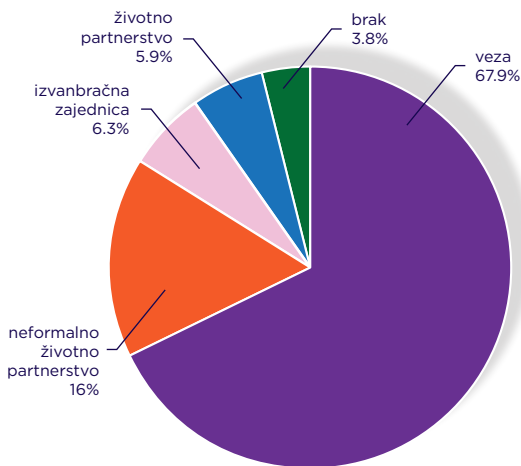
Gotovo 60% ispitanika/ica živi u gradu s više od 250.000 stanovnika, a najmanje ih je nastanjeno u gradovima do 20.000. Podjednako žive u gradovima od 20.000 do 50.000 stanovnika te od 50.000 do 100.000 (Slika 22.).



Slika 22.
Veličina mjesta u kojem žive sudionici/ice istraživanja

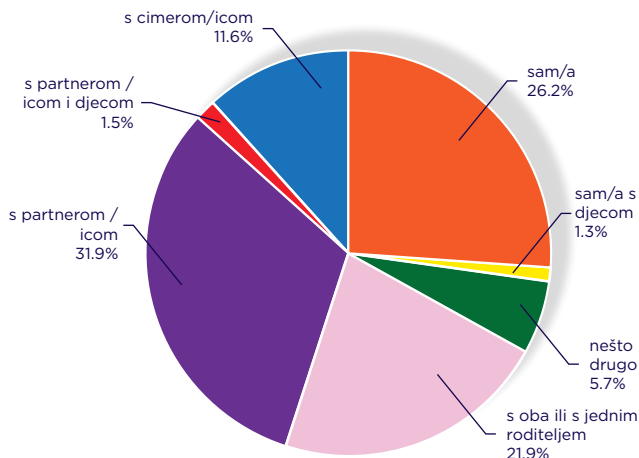
Partnera ili partnericu ima 60.9% sudionika/ica, pri čemu je dvije trećine njih sa svojim/svojom partnerom/icom u vezi. Nakon toga po učestalosti slijedi neformalno životno partnerstvo, a najmanje parova je u braku (Slika 23.). Djecu ima 4.6% sudionika/ica istraživanja.

Najveći dio sudionika/ica istraživanja živi s partnerom/icom ili sam/a, dok su u uzorku najmanje zastupljeni/e oni/one koji/koje žive sami s djecom ili s partnerom/icom i djecom (Slika 24.). Oni/one koji/koje se nisu mogli/e identificirati s nekim od ponuđenih odgovora navode različite kombinacije koje uključuju braću i sestre, roditelje (jednog ili oba), bake i djedove, cimere s ili bez njihovih partnera, a jedan dio ispitanika/ica navodi kućne ljubimce. Nekolicina mijenja mjesto boravišta ovisno o periodu godine (ljetno, zima, akademska godina i sl.).



Slika 23.

Vrsta partnerskog odnosa u kojeg su sudionici/ice uključeni/

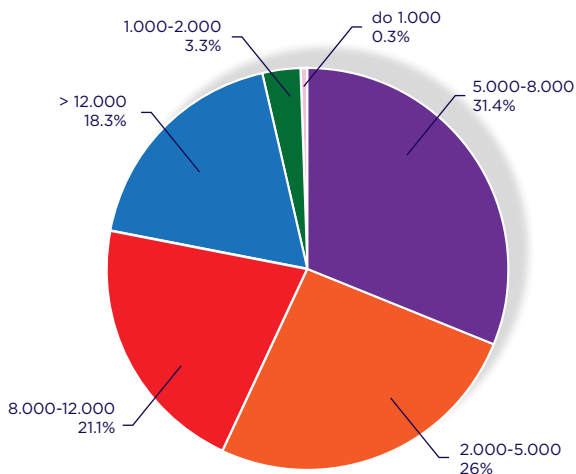


Slika 24.

S kime žive sudionici/ice istraživanja

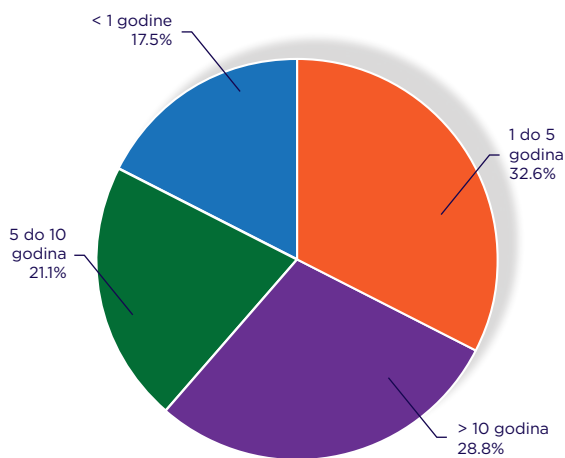
Gotovo jedna trećina sudionika/ica istraživanja u kućanstvu raspolaže s 5.000 do 8.000 kn mjesečno, dok jedna četvrtina njih ima od 2.000 do 5.000 kn na raspolaganju, pri čemu nemamo podatak o tome koliko članova/ica ima u kućanstvu (Slika 25.). Jedan sudionik navodi manje od 1.000 kn primanja, a 18.3% njih u kućanstvu ima mjesečno više od 12.000 kn.

U istraživanju su sudjelovale osobe s različitim duljinom radnog staža, u rasponu od manje od jedne godine preko 10 godina (Slika 26.). Najviše sudionika/ica istraživanja ima iza sebe između jedne i pet godina radnog staža. Kod trenutnog poslodavca rade u prosjeku 55 mjeseci (12 godina i 7 mjeseci), u rasponu od mjesec dana do 31 i pol godine.



Slika 25.

Mjesečni prihodi sudionika/ica istraživanja u kućanstvu



Slika 26.

Ukupni radni staž sudionika/ica istraživanja

U trenutku ispunjavanja upitnika, 86.1% sudionika/ica istraživanja bilo je zaposleno, dok 13.9% njih tada nije radilo. Nešto više od pola trenutno zaposlenih sudionika/ica istraživanja zaposleno je na neodređeno vrijeme, dok nešto manje od trećine ima s poslodavcem sklopljen ugovor o radu na određeno vrijeme (Slika 27.). Nekolicina sudionika/ica je na stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa, dok neki rade preko autorskog ugovora i ugovora o djelu. U kategoriji ostalo sudionici/ice istraživanja navode studentski ugovor, rad na crno i isplate na ruke, a jedna se osoba opisuje kao *freelancer*.

U daljnjim analizama prikazani su podaci 335 sudionika/ica istraživanja koji/e su ispunili/e prvi dio ovoga istraživanja, odnosno oni/one koji/koje su u trenutku popunjavanja upitnika bili/e zaposleni/e.

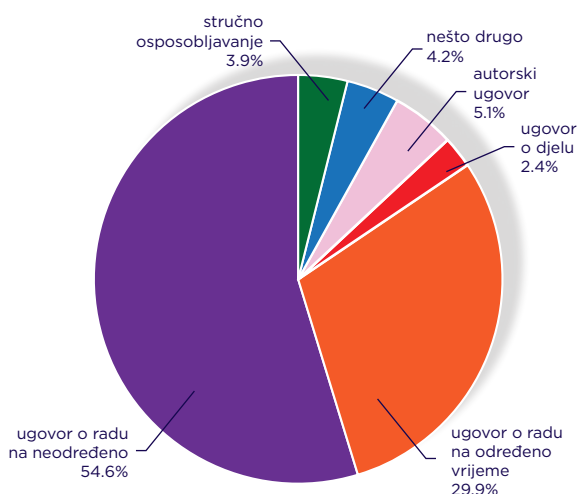
4.2.2. Podaci o trenutnom poslodavcu LGBT osoba uključenih u istraživanje

Polovina sudionika/ica istraživanja zaposlena je u privatnom sektoru, dok ih najmanje radi u mješovitom (Slika 28.).

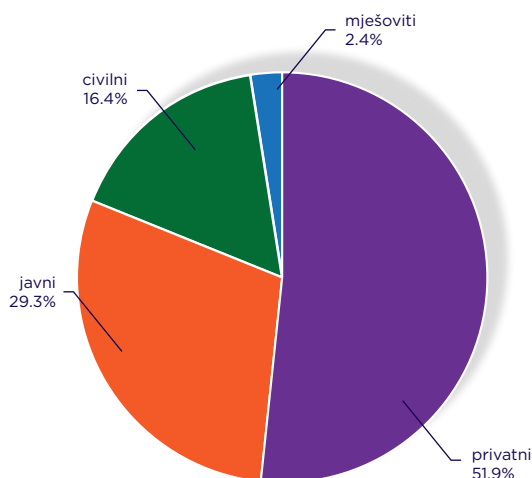
Analiza podataka o djelatnostima u kojima ispitanici/ice rade pokazala je da je 50% njih zaposleno u kvartarnim djelatnostima, odnosno u područjima kao što su obrazovanje i zdravstvo, nakon čega po zastupljenosti slijedi tercijarna djelatnost (36.3%, npr. trgovina i turizam). Sudionici/ice istraživanja su u puno manjoj mjeri zaposleni/e u kvintarnim djelatnostima (4.2%, npr. informatičke djelatnosti – IT), sekundarnim (2.3%, npr. industrija, građevinarstvo) i primarnim djelatnostima (0.5%, npr. poljoprivreda). Za 6.7% sudionika/ica ne postoje podaci o djelatnosti ili ih na osnovu navedenog odgovora nije moguće odrediti.

Nešto više od trećine ispitanika/ica radi u kolektivu s manje od 20 radnika/ica, a nešto više od četvrtine njih dio je velikog kolektiva s više od 250 radnika/ica (Slika 29.). Jedan dio LGBT osoba ne zna koliko zaposlenika/ica zapošljava njihov trenutni poslodavac.

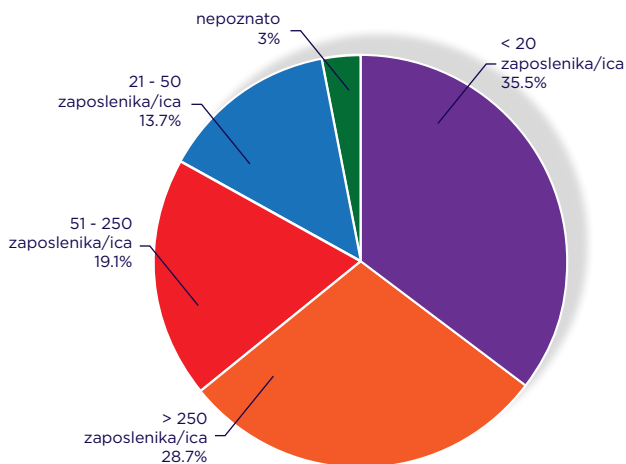
Analizirani su podaci i o poziciji koju sudionici/ice istraživanja imaju kod svog poslodavca, odnosno o razini posla/odgovornosti koju nosi njihovo radno mjesto. Nešto više od dvije trećine sudionika/ica istraživanja radi kod poslodavca kao zaposlenik/



Slika 27. Vrste ugovora koje su sudionici/ice istraživanja sklopili s poslodavcem

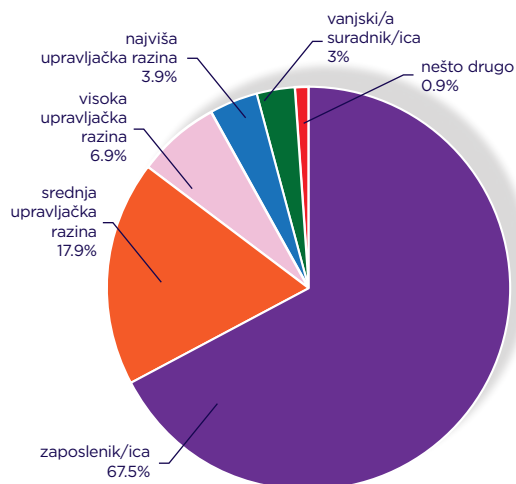


Slika 28. Postotak sudionika/ica istraživanja koji/e su zaposleni/e u različitim sektorima



Slika 29. Broj zaposlenika/ica trenutnog poslodavca sudionika/ica istraživanja

ica, dok je gotovo jedna petina na srednjoj upravljačkoj razini (Slika 30.). Gleda li se kako se svaka pojedina pozicija raspodjeljuje po sektoru djelovanja poslodavaca, uočava se da su LGBT osobe koje rade na najvišoj upravljačkoj razini najčešće zaposlene u civilnom sektoru, a one na visokoj upravljačkoj poziciji u privatnom (Tablica 6.). Tek mali broj sudionika/ica istraživanja (14%) je član/ica nekog tijela koje predstavlja radnike/ice kao što su sindikat, radničko vijeće i slično.



Slika 30. Pozicija sudionika/ica istraživanja kod trenutnog poslodavca

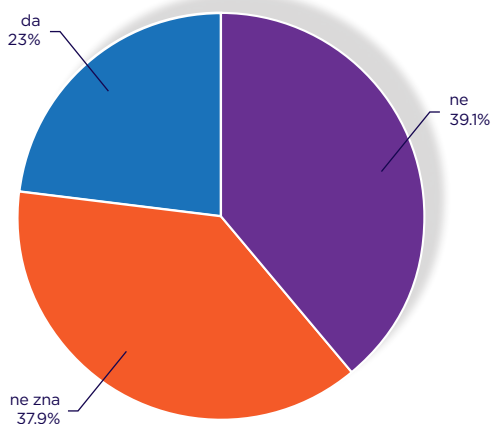
POZICIJA SUDIONIKA/ICA Iстраživanja kod trenutnog POSLODAVCA	SEKTOR DJELOVANJA				
	Javni N (%)	Civilni N (%)	Privatni N (%)	Mješoviti N (%)	Ukupno N (%)
Zaposlenik/ica	79 (35%)	29 (12.8%)	111 (49.1%)	7 (3.1%)	226
Srednja upravljačka razina	14 (23.3%)	12 (20%)	33 (55%)	1 (1.7%)	60
Visoka upravljačka razina	3 (13%)	3 (13%)	17 (74%)	0	23
Najviša upravljačka razina (uprava, glavni direktor/ica)	1 (7.7%)	7 (53.8%)	5 (38.5%)	0	13
Vanjski/a suradnik/ica	1 (10%)	3 (30%)	6 (60%)	0	10
Nešto drugo	0	1 (33.3%)	2 (66.7%)	0	3

Tablica 6. Učestalost različitih pozicija sudionika/ica istraživanja kod trenutnog poslodavca prema sektoru djelovanja

4.2.3. Podaci o mjerama zaštite prava i zabrane diskriminacije LGBTI osoba kod trenutnog poslodavca

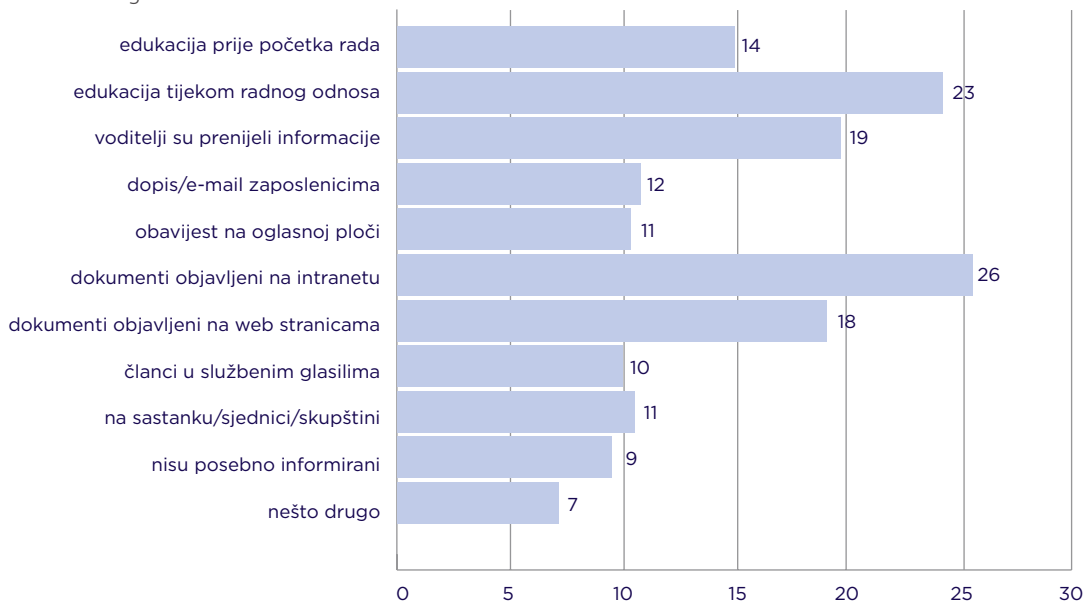
S obzirom da Zakon o radu (N.N. 93/14) obvezuje poslodavce koji zapošljavaju najmanje dvadeset radnika/ica na donošenje i objavu pravilnika kojim, između ostalog, moraju propisati postupak i mjere zaštite dostojanstva radnika/ica te mjere zaštite od diskriminacije, iznenađuje podatak da tek 23% ispitanih zaposlenika/ica zna da takvi dokumenti postoje kod njihovog trenutnog poslodavca (Slika 31.). Gotovo tri četvrtine sudionika/ica istraživanja označio/la je ili da njihov poslodavac nema pravilnike i akte kojima se štite prava i zabranjuje diskriminacija LGBTI osoba ili da ne znaju postoje li oni uopće.

Sudionicima/icama istraživanja koji/e su odgovorili/e da kod njihovih poslodavaca postoje pravilnici/akti kojima se



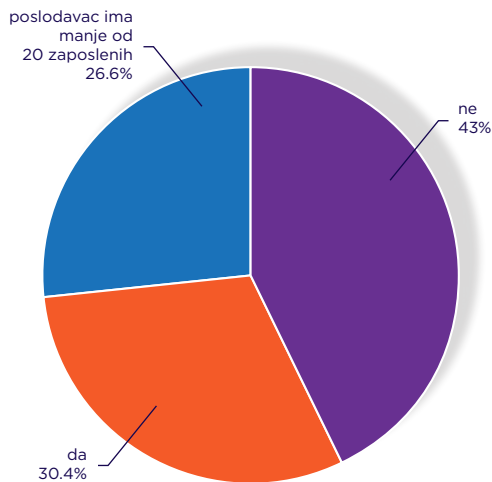
Slika 31. Postotak sudionika/ica istraživanja ovisno o informiranosti o pravilnicima i aktima za zaštitu prava i zabranu diskriminacije LGBTI osoba

štite prava i zabranjuje diskriminacija LGBTI osoba postavljeno je pitanje na koje su načine upoznati s postojanjem tih dokumenata. Analizom podataka utvrđeno je da su zaposlenici/ice primili/e informacije putem svih ponuđenih načina informiranja, pri čemu najčešće navode kako su upoznati putem dokumenata objavljenih na internim internetskim stranicama poslodavca (intranetu), zatim edukacijama koje su održane tijekom radnog odnosa, informacijama dobivenim od voditelja/ica, te putem dokumenata objavljenima na internetskim stranicama (Slika 32.). Jedan dio sudionika/ica istraživanja navodi da nisu posebno informirani, a oni koji su označili odgovor nešto drugo navode da su sudjelovali u izradi istih te da su se sami informirali. Čini se da nekoliko ispitanika/ica nije dobro razumjelo pitanje budući da ne pojašnjavaju kako su informirani/e o dokumentima već navode njihove nazive, primjerice Kolektivni ugovor i Statut.

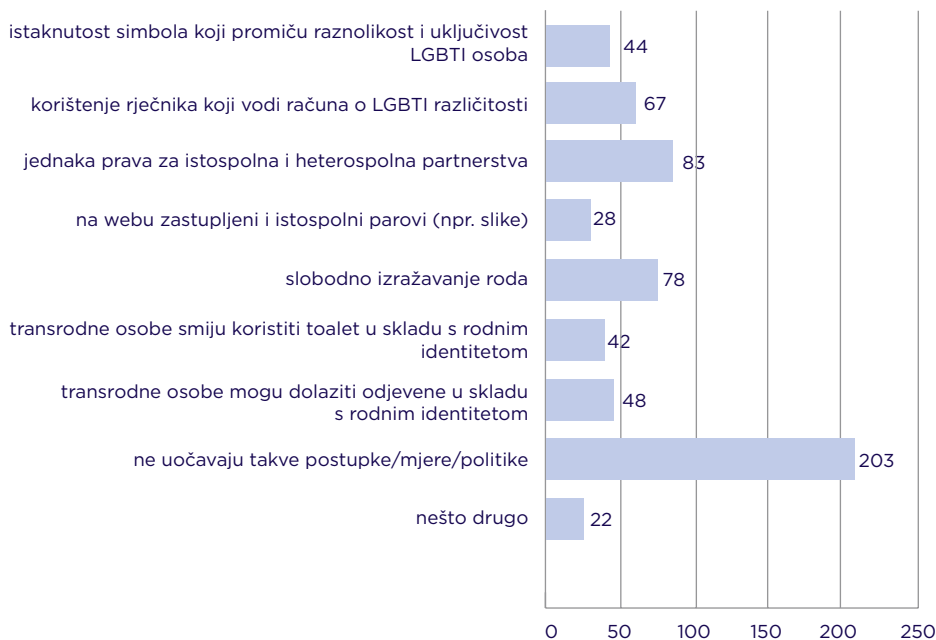


Slika 32. Broj sudionika/ica istraživanja koji/e su informirani/e na navedene načine o pravilnicima/aktima kojima se štite prava i zabranjuje diskriminacija LGBTI osoba

Iako svaki poslodavac koji zapošljava najmanje 20 radnika/ica prema Zakonu o radu (N.N. 93/14) treba imenovati osobu koja je ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika/ica i informirati ih o tome, tek nešto manje od jedne trećine (30.4%) sudionika/ica istraživanja navodi da je informirano o postojanju takve osobe (Slika 33.). Zaposlenici/ice su trebali/e označiti one postupke, mjere i politika kojima njihov trenutni poslodavac pokazuje otvorenost prema LGBTI osobama, pri čemu je bilo moguće označiti više odgovora. Najveći broj sudionika/ica istraživanja označio je da nemaju takve postupke (60.6%), dok su najčešći odgovori koje su sudionici/ice označili/e rječnik koji se koristi na sastancima, sjednicama i u formalnoj komunikaciji koji uvažava LGBTI osobe (24.8%) te mogućnost slobodnog izražavanja svog rodnog identiteta neovisno o spolu koji im je dodijeljen rođenjem (23.3%) (Slika 34.). Najmanje su označavali odgovor da su na internetskim stranicama poslodavca zastupljeni i istospolni parovi (npr. na fotografijama i sl.) (8.4%), a 7.2% sudionika/ica istraživanja je navelo opciju „nešto drugo“. Jedan dio tih odgovora (4.8%) opisuje prijateljsku i podržavajuću atmosferu koja vlada u radnoj sredini i u kojoj su svi jednaki, neki osjećaju podršku organizacijom kampanja, time što kolege i/ili nadređeni idu na Povorku ponosa-Pride, organizacijom nekih edukacija te omogućavanjem ugodnih i otvorenih neformalnih razgovora. Jedan dio sudionika/ica istraživanja navodi da pitanje nije primjenjivo jer rade kod kuće, sami su vlasnici pravnog subjekta ili nisu otvoreni u vezi svoje različitosti. Dvoje/dvije sudionika/ice istraživanja navode da kod svog poslodavca nailaze na otvorenu diskriminaciju i govor mržnje.



Slika 33. Postotak sudionika/ica istraživanja koji/e su informirani/e o postojanju osobe za zaštitu dostojanstva radnika/ica



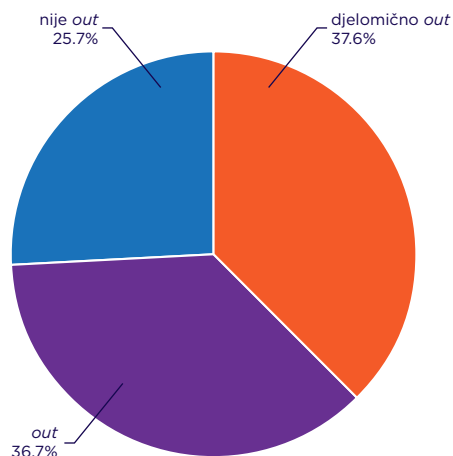
Slika 34. Broj sudionika/ica istraživanja koji navode različite postupke, mjere i politike kojima njihovi poslodavci iskazuju otvorenost prema LGBTI osobama

4.2.4. Otvorenost LGBT osoba u trenutnom radnom okruženju

Od 12.6% sudionika/ica istraživanja koji/e su svoju vezu ozakonili/e životnim partnerstvom, više od pola njih (54.8%) nije o tome službeno obavijestilo sadašnjeg poslodavca, iako bi time mogli ostvariti zakonom određena prava i obveze koje proizlaze iz tog odnosa, kao npr. porezne olakšice itd.

Jedna četvrtina sudionika/ica istraživanja nije otvorena oko vlastite seksualne orijentacije i/ili rodnog identiteta i/ili izražavanja na poslu, a nešto više od trećine (36.7%) u potpunosti jest (Slika 35.). Analiza otvorenosti LGBT osoba po sektorima pokazuje da oni koji jesu u potpunosti *out* najčešće rade u privatnom sektoru (46.3%), zatim u civilnom (32.5%) i javnom (19.5%). Oni koji su djelomično *out* također najčešće rade u privatnom sektoru (53.2%), nakon toga slijedi javni (33.3%), pa civilni sektor (9.5%), a najmanje ih je u mješovitom sektoru (4%). Gleda li se samo civilni sektor, 94.5% LGBT osoba je u potpunosti (72.7%) ili djelomično *out* (21.8%). U privatnom sektoru je gotovo jedna trećina u potpunosti *out* (32.8%), a 38.5% djelomično *out*. U javnom sektoru najviše je onih koji su djelomično *out* (42.9%), dok ih je u tom sektoru u potpunosti otvoreno u vezi svoje seksualne orijentacije jedna četvrtina (24.5%).

Oni koji nisu otvoreni u vezi vlastite seksualne orijentacije i/ili rodnog identiteta i/ili izražavanja navode različite razloge koji se mogu grupirati u dvije kategorije. Jedna se skupina odgovora odnosi na karakteristike radnog okruženja i poslodavca, a druga na osobne razloge LGBT osobe. U prvu skupinu ulaze homo/bi/transfobna i netolerantna okolina i nadređeni i/ili kolege/ice, zbog čega se sudionici/ice boje različitih oblika diskriminacije i zlostavljanja (npr. šikaniranja, fizičkog i psihičkog zlostavljanja, ismijavanja, osuđivanja itd.). Skrivanjem vlastite seksualne orijentacije i/ili rodnog identiteta žele izbjeći probleme na poslu i/ili se boje otkaza te nemogućnosti dobivanja ugovora na neodređeno, a neki navode da su i doživjeli degradaciju na poslu ili su morali promijeniti posao. Nekoliko sudionika/ica koji/e rade u školi i



Slika 35. Otvorenost sudionika/ica istraživanja u vezi vlastite seksualne orijentacije i/ili rodnog identiteta i/ili izražavanja na poslu

obrazovnom sustavu navode ovu radnu okolinu kao izrazito nepovoljno okruženje za izražavanje vlastite seksualne orijentacije i/ili rodnog identiteta/izražavanja budući su izloženi otvorenim homofobnim komentarima učenika/ica i djelatnika/ica, a nekima je i izričito zabranjeno *outanje* zbog nepovoljnog utjecaja na djecu.

Na „neutralnom polju“ nalaze se oni koji rade kod kuće i/ili predaju svoj uradak putem elektronske pošte, pa nisu niti u prilici razgovarati s kolegama/icama te ni ne razmišljaju o *outanju*. U osobne razloge svrstani su odgovori tipa „nisam spreman/na“ i „da mi je važno rekao/la bih“. Neki jednostavno ne razgovaraju s kolegama/icama o privatnim i intimnim stvarima te niti nemaju potrebu za time, odnosno odvajaju privatni i poslovni život. Jedan dio sudionika/ica istraživanja smatra da bi svojim *outanjem* bili/e predmet razgovora i ogovaranja, a i izražavaju strah od diskriminacije, pa to radije izbjegavaju. Nekoliko njih navodi da trenutno ni nije u vezi ili je u vezi s osobom suprotnog spola, pa nema ni potrebe za time, a određeni dio sudionika/ica smatra da nije još vrijeme za to ili da ih nitko nije ni pitao.

Sudionici/ice istraživanja koji/e su djelomično ili u potpunosti otvoreni/e u pogledu vlastite seksualne orijentacije i/ili rodnog identiteta i/ili izražavanja na radnom mjestu (njih 249, odnosno 74.3%), odgovorili/e su na kratki upitnik od četiri tvrdnje koje se odnose na atmosferu u radnom okruženju te vrednovanje rada i mogućnost napredovanja. Zadatak sudionika/ica istraživanja bio je označiti u kojoj se mjeri slažu s navedenim tvrdnjama na ljestvici od 1 (uopće se ne slažem) do 5 (u potpunosti se slažem) ili označiti odgovor „ne odnosi se na mene“ ako tvrdnja nije primjenjiva za njih. Upitnik je jednofaktorski instrument dobrih psihometrijskih karakteristika (pouzdanost tipa Cronbach alpha .82). Deskriptivni podaci za svaku tvrdnju prikazani su u Tablici 7., pri čemu veći prosječni rezultat (M) označava viši stupanj slaganja s tvrdnjom. Čini se da oni koji jesu otvoreni u vezi svoje seksualne orijentacije i/ili rodnog identiteta/izražavanja smatraju da njihovi nadređeni uglavnom pravedno vrednuju njihov rad, da napreduju uglavnom jednako kao i njihovi kolege/ice heteroseksualne orijentacije te da im je kao LGBT osobama ugodno u interakciji s kolegama/icama i s nadređenima. Najmanje 80% sudionika/ica istraživanja se u potpunosti ili uglavnom slaže s navedenim tvrdnjama. Moguće je da se radi o poslodavcima koji su LGBTI prijateljski, pa su zaposlenici/ice procijenili/e da im otvorenost u pogledu njihove različitosti neće stvarati probleme u mogućnosti napredovanja u poslu te da to neće utjecati na radnu atmosferu i odnose s kolegama/icama i nadređenima.

S druge strane, ne smije se zanemariti i onaj postotak LGBT osoba (između 6% i 12%, ovisno o tvrdnji) koji ne napreduje jednako, koji smatraju da se njihov rad ne vrednuje pravedno i kojima su narušeni odnosi s kolegama. Prilikom interpretacije ovih podataka treba uzeti u obzir da na odnos s drugim zaposlenicima/cama i nadređenima te na napredovanje u poslu i vrednovanje rada utječu i brojni drugi čimbenici, kao što su sposobnosti i kompetencije osobe, zatim osobine ličnosti i slično, a koje nisu ispitane u ovom istraživanju. Iako je u tvrdnjama naglašeno da se odgovor treba odnositi na LGBT različitost, činjenica je da je neke stvari vrlo teško odvojiti i sa sigurnošću tvrditi čemu što pripisati. Nemamo ni podatak kako bi ove iste tvrdnje procijenili/e drugi/e zaposlenici/ice istog poslodavca.

TVRDNJE	N	DOBIVENI RASPON	M	SD
Kao LGBTI osoba napredujem jednako kao i druge kolege/ice.	228	1-5	4.41	0.99
Kao LGBTI osobi ugodno mi je u interakciji s mojim nadređenim/a.	238	1-5	4.24	1.03
Kao LGBTI osobi ugodno mi je s članovima/icama mogega tima/ kolegama/icama.	243	1-5	4.38	0.89
Moj/i nadređeni pravedno vrednuju moj rad.	239	1-5	4.28	1.11
Ukupni rezultat na upitniku	221	1.5-5	4.33	0.85

Deskriptivni podaci za tvrdnje koje se odnose na atmosferu na radnom mjestu te vrednovanje rada i mogućnost napredovanja LGBTI osoba

S ciljem utvrđivanja razlika u atmosferi i napredovanju LGBT osoba koje su zaposlene kod poslodavaca različitih sektora djelovanja provedena je jednosmjerna analiza varijance (ANOVA) koja je pokazala postojanje razlika između grupa ispitanika/ica iz različitih sektora ($F(245,3)=7.31, p<.001$). Zaposlenici/ice iz javnog sektora ($N=66; M=4.13; SD=0.85$) imaju niže rezultate na ovom upitniku od zaposlenika/ica privatnog ($N=124; M=4.39; SD=0.88$) i civilnog ($N=52; M=4.82; SD=0.55$) sektora. Nadalje, zaposlenici/ice civilnog sektora se statistički značajno razlikuju od zaposlenika/ica privatnog. Drugim riječima, radnu atmosferu i mogućnost napredovanja na poslu najpovoljnije procjenjuju zaposlenici/ice civilnog sektora. Dobiveni rezultati ne iznenađuju, budući da organizacije civilnog društva djeluju s ciljem poboljšanja kvalitete života ili ostvarivanja različitih ljudskih prava te imaju svoju aktivističku ulogu u društvu.

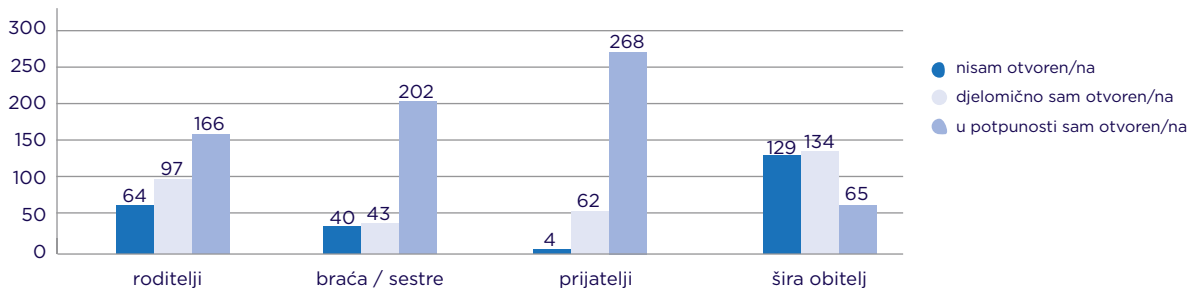
Kako bi se provjerilo postojanje razlika u radnoj atmosferi i mogućnosti napredovanja ovisno o stupnju otvorenosti na radnom mjestu korišten je t-test za nezavisne uzorke. Rezultati pokazuju da oni sudionici/ice istraživanja koji/e su u potpunosti *out* ($N=112; M=4.71; SD=0.55$) statistički značajno boljom ($t=7.53; p<.001$) procjenjuju radnu atmosferu i mogućnost napredovanja od onih koji/e su djelomično *out* ($N=109; M=3.95; SD=0.92$). Ostaje neodgovoreno pitanje jesu li oni/one koji/koje su u potpunosti *out* zapravo zaposleni/e u LGBTI prijateljskom radnom okruženju zbog čega su i odlučili biti otvoreni vezano za svoju seksualnost i/ili rodni identitet/izražavanje s obzirom da je u tom slučaju veća vjerojatnost da različitost ne utječe na mogućnost napredovanja i atmosferu na poslu. S druge strane, moguće je da se osobe koje su u potpunosti *out* zapravo dobro osjećaju sa sobom i ne troše svoje kapacitete na skrivanje seksualne orijentacije i/ili rodnog identiteta/izražavanja te se mogu usmjeriti na posao, biti radno učinkovitiji (što može doprinijeti mogućnosti napredovanja) i opušteniji u radnoj sredini (što utječe na njihovu procjenu atmosfere i kvalitete međuljudskih odnosa).

Nešto manje od dvije trećine sudionika/ica ovog dijela istraživanja (63.6%) ne poznaje na svom radnom mjestu kolegu/icu koji/a je otvoreno LGBTI osoba. Drugim riječima, tek nešto više od jedne trećine (36.4%) ispitanika/ica nisu jedini/e u poziciji LGBTI različitosti u radnom okruženju. Nemamo podatak o tome imaju li u radnom okruženju LGBTI osobu koja nije otvorena u vezi vlastite seksualne orijentacije i/ili rodnog identiteta/izražavanja na radnom mjestu.

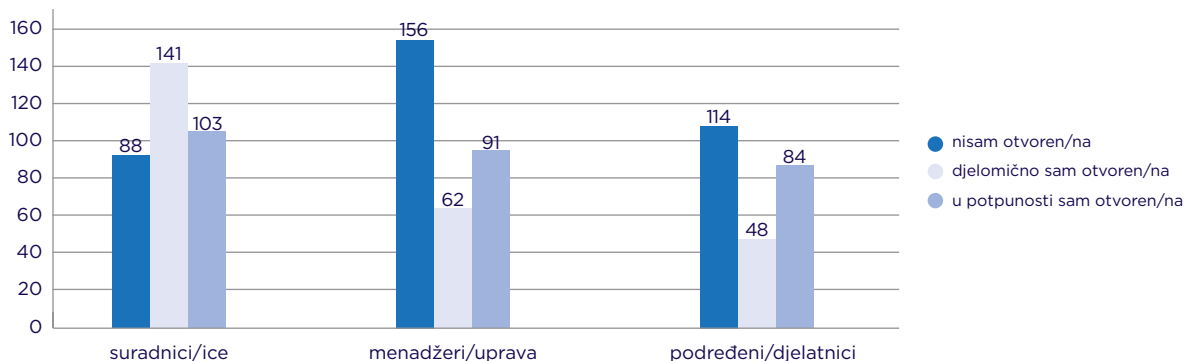
Sudionici/ice istraživanja odgovorili/e su i na pitanje koliko su otvoreni/e u pogledu vlastite seksualne orijentacije i/ili rodnog identiteta/izražavanja prema različitim osobama u privatnom životu i radnom okruženju. Mogli su označiti da se pitanje ne odnosi na njih (jer npr. nemaju braće i sestara), a ako se odnosi onda su trebali odgovoriti na ljestvici od 1 (nisam otvoren/a) do 3 (u potpunosti sam otvoren/a). Odgovori o otvorenosti prema osobama iz privatnog života prikazani su na Slici 36., a za radno okruženje na Slici 37. Uočava se da je najviše LGBT osoba otvoreno u pogledu vlastite seksualne orijentacije i/ili rodnog identiteta/izražavanja s prijateljima, a najmanje ih je otvoreno s članovima/icama šire obitelji. Gleda li se otvorenost prema članovima/icama uže obitelji, uočava se da je nešto veći broj LGBT osoba koje su otvorene svojim roditeljima nego braći i sestrama neovisno jesu li otvorene djelomično ili u potpunosti. Što se tiče radnog okruženja, čini se da je najveći broj ispitanih LGBT osoba otvoreno sa svojim suradnicima/icama, odnosno kolegama/icama s kojima su u ravnopravnom odnosu, a najmanje njih je otvoreno s nadređenima, odnosno članovima uprave.

Kada se analiziraju podaci o percepciji prihvaćenosti od strane različitih osoba za one koji jesu otvoreni u pogledu vlastite seksualne orijentacije i/ili rodnog identiteta/izražavanja, uočava se da su prijatelji LGBT osoba najčešće oni koji ih u potpunosti prihvaćaju (90.6%), zatim slijede braća/sestre (63.5%) i roditelji (41.3%) (Slika 38.). Članovi/ice šire obitelji (32.6%) najčešće djelomično prihvaćaju LGBT osobe. Što se tiče radnog okruženja, LGBT osobe koje su u potpunosti otvorene najčešće prihvaćaju suradnici/ice (50.6%), nakon čega slijede članovi/ice uprave menadžeri/ice (38.9%) i na kraju podređeni/e (40.4%) (Slika 39.). Ohrabrujuć je podatak da od onih koji jesu *out* prema osobama iz svog radnog okruženja, u svakoj je skupini manje od 5% onih koji ne prihvaćaju tu LGBT različitost (raspon od 1.6% do 4.2%). Moguće je da LGBT osobe dobro procjenjuju mogu li biti otvorene u pogledu svoje seksualne orijentacije i/ili rodnog identiteta/izražavanja na radnom mjestu te je samo manji postotak onih koji su zbog svoje različitosti naišli na neprihvatanje.

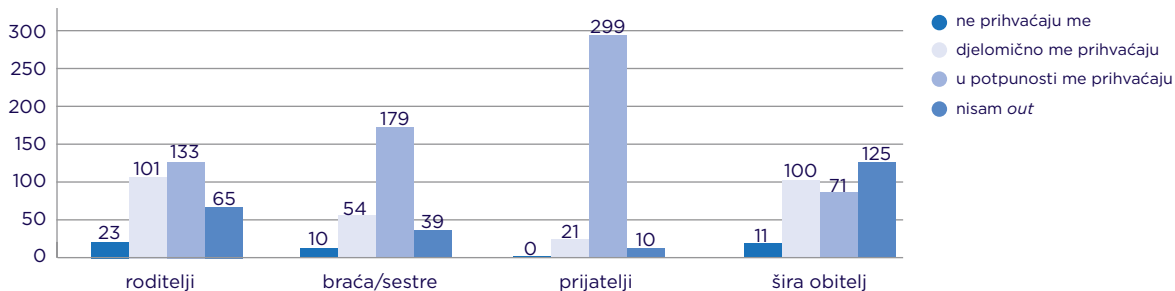
Sudionici/ice istraživanja odgovorili/e su na pitanje u kojoj mjeri radna okolina prihvaća njihovu partnersku/obiteljsku zajednicu na ljestvici od 1 (ne prihvaćaju) do 3 (u potpunosti prihvaćaju), pri čemu su mogli/e odgovoriti da se pitanje ne odnosi na njih (ako npr. nemaju podređene zaposlenike/ice), da nisu *out* i da nemaju partnersku/



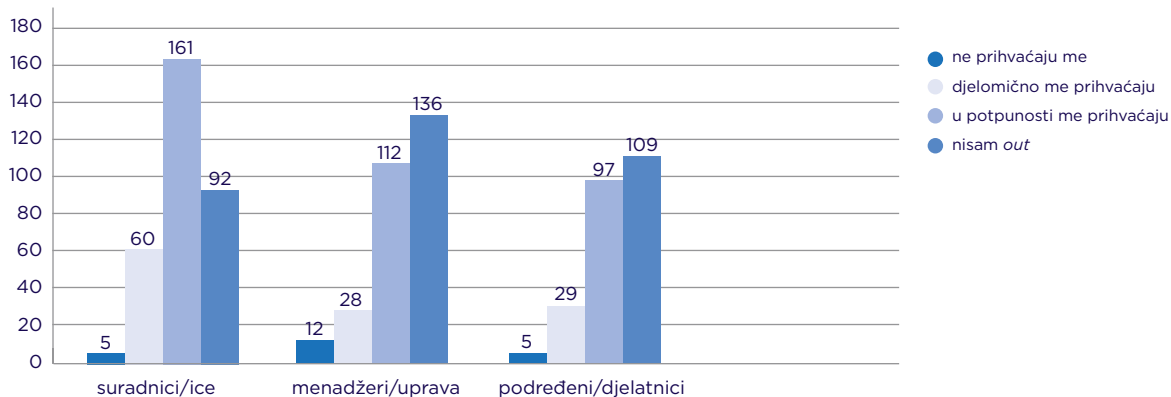
Slika 36. Broj sudionika/ica istraživanja ovisno o stupnju otvorenosti u pogledu vlastite seksualne orijentacije i/ili rodnog identiteta/izražavanja prema osobama iz privatnog života



Slika 37. Broj sudionika/ica istraživanja ovisno o stupnju otvorenosti u pogledu vlastite seksualne orijentacije i/ili rodnog identiteta/izražavanja prema osobama iz radnog okruženja

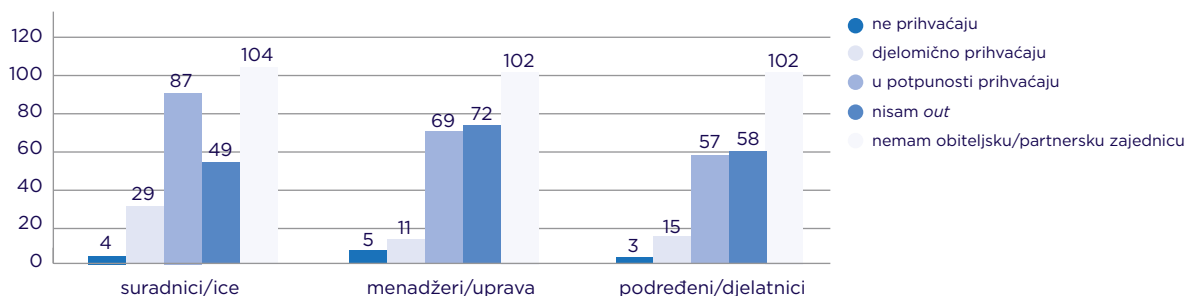


Slika 38. Broj sudionika/ica istraživanja ovisno o stupnju prihvaćanja seksualne orijentacije i/ili rodnog identiteta/izražavanja LGBT osoba od strane ljudi iz privatnog života



Slika 39. Broj sudionika/ica istraživanja ovisno o stupnju prihvaćanja seksualne orijentacije i/ili rodnog identiteta/izražavanja LGBT osoba od strane ljudi iz radnog okruženja

obiteljsku zajednicu. Nešto manje od trećine ispitanih LGBT osoba nema partnersku/obiteljsku zajednicu, a oni koji/e jesu *out* i imaju partnersku/obiteljsku zajednicu navode da ih u najvećoj mjeri prihvaćaju suradnici/ice (42.5% djelomično ili u potpunosti, Slika 40.). Najviše ispitanih LGBT osoba nije *out* prema svojim nadređenima, odnosno menadžerima/icama i članovima/icama uprave u vezi partnerske/obiteljske zajednice, a podjednako njihovu zajednicu ne prihvaćaju sve tri skupine ljudi s kojima rade (od 1.3 do 1.9%).



Slika 40. Broj sudionika/ica istraživanja ovisno o stupnju prihvaćenosti partnerske/obiteljske zajednice LGBT osoba od strane ljudi iz radnog okruženja

Ovim istraživanjem prikupljeni su i podaci o radnom okruženju LGBT osoba na način da su ispitanici/ice mogli/e odgovoriti u kojoj se mjeri slažu s 10 tvrdnji koje se odnose na znanja kolega/ica i nadređenih o LGBTI temama, o utjecaju pravilnika i akata na motivaciju za rad, zatim o mogućnostima da budu otvoreni/e u pogledu svoje LGBTI različitosti te o jednakim mogućnostima i pravima za LGBTI osobe. Deskriptivni podaci za svaku tvrdnju prikazani su u Tablici 8., pri čemu viši prosječni rezultat (M) označava veći stupanj slaganja s tvrdnjom. Uočava se da se sudionici/ice istraživanja u prosjeku niti slažu, niti ne slažu s navedenim tvrdnjama, raspon prosječnih vrijednosti kreće se od 2.88 do 3.80. U prosjeku se najmanje slažu s tvrdnjom da su zadovoljni/e koliko njihovi nadređeni znaju o LGBTI tematici i zajednici, a gotovo uglavnom se slažu s tvrdnjom da njihov poslodavac pruža jednake mogućnosti za sve zaposlene neovisno o seksualnoj orijentaciji. S tom tvrdnjom se u potpunosti slaže 39% ispitanika/ica. Čini se da je sudionicima/icama istraživanja jako važno postojanje pravilnika i prakse uvažavanja LGBTI osoba na radnom mjestu za motivaciju za rad (56% njih označilo je da se u potpunosti ili djelomično slažu s tom tvrdnjom) te za odlučivanje o radu kod budućeg poslodavca (58.4% se u potpunosti ili djelomično slaže).

TVRDNJE	N	DOBIVENI RASPON	M	SD
Zadovoljan/a sam koliko moji nadređeni znaju o LGBTI tematici i zajednici.	314	1-5	2.88	1.38
Zadovoljan/a sam koliko moji kolege/ice znaju o LGBTI tematici i zajednici.	324	1-5	3.06	1.36
Postojanje pravilnika i prakse uvažavanja LGBTI osoba na radnom mjestu značajno je za moju motivaciju za rad.	282	1-5	3.44	1.38
Postojanje pravilnika i prakse uvažavanja LGBTI osoba na radnom mjestu značajno je za moje odlučivanje o radu kod budućeg poslodavca.	296	1-5	3.57	1.28
Smatram svoje radno mjesto LGBTI prijateljsko.	329	1-5	3.48	1.40
Otvoreno razgovaram o svom/svojoj partneru/partnerici s kolegama/icama na poslu.	275	1-5	3.27	1.58
Otvoreno izražavam svoj rodni identitet na poslu.	237	1-5	3.46	1.64
Moj poslodavac pruža jednake poslovne mogućnosti za sve zaposlene neovisno o seksualnoj orijentaciji.	317	1-5	3.80	1.27
Moj poslodavac pruža jednake poslovne mogućnosti za sve zaposlene neovisno o rodnom identitetu i/ili izražavanju.	302	1-5	3.55	1.30
Moj poslodavac omogućava jednaka prava za istospolna i heterospolna partnerstva. (npr. mogućnost korištenja slobodnih dana je jednako kod sklapanja braka i životnog partnerstva i sl.)	292	1-5	3.54	1.21

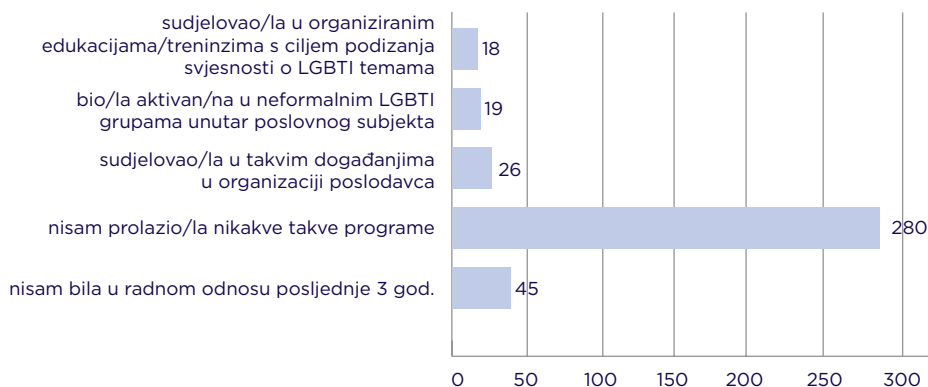
Tablica 8. Deskriptivni podaci za tvrdnje koje se odnose na LGBTI prijateljsko radno okruženje

Tri četvrtine sudionika/ica istraživanja (75.8%) smatra da na vlastitu produktivnost i efikasnost u radu te na zadovoljstvo poslom i motivaciju za rad utječe to da je radno mjesto LGBTI prijateljsko. U svojim pojašnjenjima gotovo svi navode da bi LGBTI prijateljska atmosfera na poslu povećala njihovu radnu efikasnost. Smatraju da bi takvo okruženje stvaralo manje stresa te rezultiralo većom opuštenosti, boljom komunikacijom s kolegama/icama, a onda i većom motivacijom za rad, što bi u konačnici doprinijelo i većoj efikasnosti LGBTI osobe. Jedan dio sudionika/ica navodi da bi im prijateljska LGBTI atmosfera omogućila da ne moraju skrivati vlastitu seksualnu orijentaciju i/ili rodni identitet/izražavanje pa bi bili „oslobođeni njihovi mentalni kapaciteti za rad“, odnosno ne bi se morali brinuti hoće li ih nešto odati da su LGBTI osobe.

4.2.5. Iskustva LGBT osoba s raznim poslodavcima neovisno o trenutnoj (ne)zaposlenosti

U daljnjim analizama korišteni su podaci 353 sudionika/ica istraživanja koji/e su odgovorili/e na pitanja iz drugog dijela istraživanja.

Neovisno o tome jesu li trenutno zaposleni ili ne, svi su odgovorili na pitanje o tome jesu li u protekle tri godine u organizaciji poslodavca ili na zahtjev poslodavca sudjelovali u programima (edukacijama, treninzima, obukama) koji promoviraju raznolikost i uključivost LGBTI osoba, pri čemu je bilo moguće označiti više odgovora. Broj onih koji su sudjelovali u nekim od ponuđenih opcija prikazan je na Slici 41. Nešto više od tri četvrtine ispitanih LGBTI osoba nije u protekle 3 godine sudjelovalo u nikakvim programima/edukacijama ni treninzima s tim ciljem, a manje od petine označava neku od navedenih aktivnosti. Najčešće (7.4% sudionika/ica) su označili/e sudjelovanje u događajima koji promiču LGBTI teme i aktivnosti u organizaciji poslodavca.



Slika 41. Broj sudionika/ica istraživanja koji su sudjelovali u aktivnostima kojima poslodavci promoviraju raznolikost i uključivost LGBTI osoba

Neovisno o prethodnim radnim iskustvima, sudionici/ice istraživanja odgovorili/e su na ljestvici od 1 (uopće se ne slažem) do 5 (u potpunosti se slažem) u kojoj se mjeri slažu s tvrdnjama koje se odnose na različite načine kojima bi poslodavci mogli doprinijeti tome da se LGBTI osobe osjećaju ravnopravno i zadovoljno radnom atmosferom na poslu. Usporedbom prosječnih vrijednosti stupnja slaganja s tvrdnjama, uočava se da se LGBT osobe u najvećoj mjeri slažu da poslodavci trebaju omogućiti jednaka prava svima (neovisno o tome je li osoba u istospolnom ili heterospolnom partnerstvu) te da trebaju imati jasnu zakonsku regulativu za zaštitu LGBTI osoba i njihovih prava te informirati zaposlenike/ice o tome. Gotovo 80% ispitanih LGBTI osoba u potpunosti se slaže s tvrdnjom koja kaže da poslodavac treba imati jasnu zabranu diskriminacije na osnovi seksualne orijentacije i/ili rodnog identiteta i/ili izražavanja u pravilnicima i aktima i o tome informirati sve zaposlene. Da poslodavci trebaju omogućiti jednaka prava za istospolna i heteroseksualna partnerstva smatra 85.3% ispitanika/ica. Nešto više od tri četvrtine njih u potpunosti se slaže da bi poslodavci trebali omogućiti zaposlenicima/icama slobodno izražavanje vlastitog rodnog identiteta neovisno o spolu osobe. Gledaju li se prosječni rezultati, uočava se da sudionici/ice istraživanja ostaju neutralni po pitanju potrebe za organizacijom edukacija i treninga zaposlenika/ica s ciljem podizanja svjesnosti o LGBTI temama i potrebom da se u prostorima ističu LGBTI simboli (Tablica 9.). Ovakav je podatak u neku ruku neobičan jer se edukacijom i treninzima zaposlenika/ica podiže svjesnost o LGBTI temama, te je to jedan od vrlo

efikasnih načina za stvaranje inkluzivne klime za LGBTI osobe. Na ovom bi se mjestu očekivalo da same LGBTI osobe prepoznaju potrebu za povećanjem znanja i svjesnosti o ovoj tematici, pa da time i više zagovaraju ovakve programe. Moguće je da se radi o internaliziranoj homo/bi/transfobiji, odnosno o tome da ispitane LGBTI osobe ne žele da se LGBTI teme ističu i uočavaju jer time i one postaju vidljivije, čega ih je zapravo strah. Da o ovoj hipotezi valja promisliti i dodatno je ispitati, ide u prilog podatak da ne postoje statistički značajne razlike u odgovorima na tu tvrdnju koje daju LGBTI osobe koje su u potpunosti *out* i oni/one koji/koje nisu *out*. Možda bi i samu LGBTI populaciju trebalo educirati o dobrobitima koje proizlaze iz organizacije ovakvih edukacija i treninga od strane poslodavaca.

TVRDNJE	N	DOBIVENI RASPON	M	SD
Poslodavac treba organizirati edukacije/treninge zaposlenika/ica s ciljem podizanja svjesnosti o LGBTI temama.	353	1-5	3.76	1.14
Poslodavac treba imati jasnu zabranu diskriminacije na osnovi seksualne orijentacije i/ili rodnog identiteta i/ili izražavanja u pravilnicima/općim aktima te o tome informirati sve zaposlene.	353	1-5	4.72	0.67
Poslodavac treba u prostorima istaknuti simbole koji promiču raznolikost i uključivost za LGBTI osobe (npr. zastavica/naljepnica u duginim bojama, plakati ili drugi promotivni materijali).	353	1-5	3.36	1.26
Poslodavac treba na sjednicama i sastancima te u formalnoj komunikaciji koristiti rječnik koji uvažava LGBTI osobe (npr. kad se govori o supružnicima/icama uključuju se i partneri/ice u istospolnoj zajednici i sl.).	353	1-5	4.48	0.88
Poslodavac treba omogućiti jednaka prava za istospolna i heterospolna partnerstva (npr. pozivanje i istospolnih partnera/ica na domjenke, korištenje povlastica koji imaju bračni partneri/ice zaposlenika/ica je omogućeno i za partnere/ice zaposlenika/ica koji su u životnom partnerstvu i sl.).	353	1-5	4.81	0.53
Poslodavac treba na internetskim stranicama imati zastupljene i istospolne parove (npr. kroz fotografije i sl.).	353	1-5	3.96	1.07
Poslodavac treba omogućiti zaposlenicima/icama slobodno izražavanje vlastitog rodnog identiteta neovisno o spolu koji im je dodijeljen rođenjem.	353	1-5	4.70	0.67
Poslodavac treba omogućiti transrodnim osobama korištenje toaleta/sanitarija u skladu s njihovim rodnim identitetom neovisno o spolu u kojem su rođene.	353	1-5	4.61	0.89
Poslodavac treba omogućiti transrodnim osobama odijevanje na poslu u skladu s njihovim rodnim identitetom neovisno o spolu u kojem su rođene.	353	1-5	4.61	0.80

Tablica 9.

Deskriptivni podaci za tvrdnje koje se odnose na različite načine kojima bi poslodavci mogli doprinijeti stvaranju LGBTI prijateljskog radnog okruženja

Jedan dio sudionika/ica istraživanja označio je odgovor „ostalo“ u kojem su opisali što misle da je važno napraviti na radnom mjestu za LGBTI osobe. Neki su istaknuli potrebu da se konstantno radi na suzbijanju diskriminacije, da se bolje tretira mobing kojeg LGBTI osobe doživljavaju na poslu te da se razradi sustav sankcija za one koji ne poštuju prava LGBTI osoba, a kojeg će se poslodavci i pridržavati. Jedan sudionik predlaže da se LGBTI osobama i drugim marginaliziranim skupinama omogući anonimno obraćanje poslodavcu ukoliko bi im nešto trebalo da im radno mjesto bude ugodnije, te da im se omogući da im se kolege/ice, nadređeni itd. obraćaju rodom kojim žele. Jedan je prijedlog da se u obrazovnim institucijama zabrane homofobne šale, a drugi naglašava važnost javnog isticanja zabrane diskriminacije po bilo kojoj osnovi. Nekoliko komentara ide u smjeru toga da je jednakost LGBTI osoba s heteroseksualnim osobama nešto što bi se trebalo podrazumijevati te da ne bi trebalo toliko isticati i naglašavati različitost i prava LGBTI osoba, jer se time stvara negativna reakcija onih kojima to inače ne bi toliko dolazilo u fokus.

Gotovo svi sudionici/ice istraživanja (96.3%) navode da im ne bi smetalo otvoreno biti prijatelj/ica osobi koja je u radnom okruženju *out* u pogledu svoje seksualne orijentacije i/ili rodnog identiteta/izražavanja.

4.2.6. Iskustva diskriminacije, uznemiravanja i zlostavljanja LGBT osoba na radnom mjestu

Važan cilj ovog istraživanja bio je prikupiti podatke o različitim oblicima diskriminacije, uznemiravanja i/ili zlostavljanja koje su tijekom svog života LGBTI osobe doživjele u radnom okruženju zbog svoje seksualne orijentacije i/ili rodnog identiteta/izražavanja. Sudionici/ice istraživanja morali/e su označiti za 23 ponuđena oblika diskriminacije, uznemiravanja i zlostavljanja koliko često im se to dogodilo u dosadašnjem radnom stažu (nikad, jednom, 2-5 puta, 6-10 puta i više od 10), neovisno o kojem se poslodavcu radi te jesu li trenutno (ne) zaposleni. Čak 75.1% ispitanika/ica doživjelo je neki od ponuđenih oblika diskriminacije, uznemiravanja i/ili zlostavljanja, pri čemu je najveći broj njih (61%) na svom radnom mjestu bio izložen homofobnim komentarima i šalama (Tablica 10.). Gleda li se kategorija odgovora „doživio/la sam navedeno više od 10 puta“, uočava se da su LGBT osobe najčešće bile izložene homofobnim komentarima i šalama (23.1%) te ogovaranju i širenju glasina (17.6%). Fizičkom nasilju bilo je izloženo 3.4% sudionika/ica istraživanja, a prijetnje je dobivalo njih 8.9%. Iznuđen seksualni odnos ili silovanje doživjelo je osam LGBT osoba, a dvije su to iskustvo doživjele više od 10 puta. Različite probleme na poslu, primjerice kritiziranje obavljanja posla, nemogućnost napredovanja, namjerno podmetanje poslovnih problema i slično, doživjelo je najmanje jednom oko 20% sudionika/ica istraživanja, ovisno o vrsti problema. Iz te skupine, najviše LGBT osoba bilo je izloženo nedodjeljivanju ili pretjeranom dodjeljivanju zadataka, a više od 10 puta je to doživjelo njih 5.4%. Nešto manje od desetine sudionika/ica istraživanja bilo je izloženo i narušavanju međuljudskih odnosa na poslu, odnosno neki su bili prostorno izolirani od kolega, a u nekim je slučajevima kolegama/icama s posla bilo zabranjeno razgovarati s LGBT zaposlenicima/icama.

Prema dobivenim rezultatima vidljivo je da su LGBT osobe na radnim mjestima izložene raznim vrstama mobinga, da su mnogi navedeni oblici diskriminacije i uznemiravanja podložni prijavama, dok se u nekim slučajevima čak radi i o kaznenim djelima.

U odgovorima koji ulaze u kategoriju „ostalo“, gdje su sudionici/ice opisivali/e iskustva koja prethodno nisu navedena, neki navode iskustva izrugivanja na račun gej muškaraca općenito (ne na osobnoj razini), ulaženje u privatni prostor (namještanje cura gej osobi, propitivanje s kim bi stupili u intimne odnose) te pogrešno zaključivanje o gej interesu za kolege. Jedan dio odgovora odnosi se na negativna iskustva koja su LGBT osobe doživjele nakon *out*anja: od suptilnog distanciranja kolega/ica i prijedloga da idu na liječenje i hormonsku terapiju, do prijetnji otkazom i vršenjem pritiska da kažu imena i drugih LGBTI kolega/ica. Zbog „nepodobnosti“ partnera/ice neki/e su sudionici/ice istraživanja isključivani iz razgovora o privatnom životu i obitelji, dok nekima nije dozvoljeno nošenje zaručничkog prstena. Neki sudionici/ice naveli/e su da osjećaju kako im je narušena privatnost jer se kolege raspituju o njihovom privatnom životu kod drugih kolega koji su upoznati s njihovom seksualnom orijentacijom. Šest LGBT osoba navodi da nije *out* na poslu, pa niti ne znaju kako bi radna okolina reagirala i što bi iskusili da jesu *out*, a troje je imalo potrebu naglasiti da nisu nikad doživjeli nešto od navedenog. Jedna osoba navodi da nije sigurna jesu li razna doživljena iskustva izazvana njezinim LGBT identitetom, iako ne navodi ništa specifično.

OBLIK DISKRIMINACIJE, UZNEMIRAVANJA, ZLOSTAVLJANJA	UČESTALOST					
	N	Nikad N (%)	1 N (%)	2-5 N (%)	6-10 N (%)	> 10 N (%)
Verbalno vrijeđanje	352	260 (73.9%)	26 (7.4%)	39 (11.1%)	9 (2.6%)	18 (5.1%)
Ismijavanje / ruganje	349	219 (62.8%)	46 (13.2%)	42 (12%)	15 (4.3%)	27 (7.7%)
Ogovaranje / širenje glasina	352	169 (48%)	33 (9.4%)	65 (18.5%)	23 (6.5%)	62 (17.6%)
Optuživanje da ste psihički bolesni	349	277 (79.4%)	20 (5.7%)	26 (7.4%)	12 (3.4%)	14 (4%)
Verbalne prijetnje/zastrašivanje	350	300 (85.7%)	20 (5.7%)	21 (6%)	2 (0.6%)	7 (2%)
Homofobni komentari/šale	351	137 (39%)	30 (8.5%)	82 (23.4%)	21 (6%)	81 (23.1%)
Ignoriranje	350	256 (73.1%)	31 (8.9%)	25 (7.1%)	13 (3.7%)	25 (7.1%)
Praćenje/uhođenje	350	323 (92.3%)	8 (2.3%)	9 (2.6%)	1 (0.3%)	9 (2.6%)
Prijetnja fizičkim nasiljem	348	317 (91.1%)	17 (4.9%)	9 (2.6%)	1 (0.3%)	4 (1.1%)
Fizičko nasilje	350	338 (96.6%)	7 (2%)	1 (0.3%)	0	4 (1.1%)
Neželjeni seksualni prijedlozi	351	269 (76.6%)	20 (5.7%)	36 (10.3%)	10 (2.8%)	16 (4.6%)
Neželjeno diranje	351	307 (87.5%)	11 (3.1%)	23 (6.6%)	5 (1.4%)	5 (1.4%)
Pokušaj seksualnog napada ili silovanja	349	342 (98%)	3 (0.9%)	2 (0.6%)	0	2 (0.6%)
Iznuđen seksualni odnos ili silovanje	351	343 (97.7%)	6 (1.7%)	0	0	2 (0.6%)
Kritiziranje kako obavljate posao	352	279 (79.3%)	16 (4.5%)	37 (10.5%)	6 (1.7%)	14 (4%)
Nemogućnost napredovanja	351	284 (80.9%)	21 (6%)	29 (8.3%)	5 (1.4%)	12 (3.4%)
Dodjeljivanje zadataka koji narušavaju samopouzdanje ili štete zdravlju	352	292 (83%)	18 (5.1%)	23 (6.5%)	6 (1.7%)	13 (3.7%)
Dovođenje u pitanje poslovnih odluka	351	289 (82.3%)	21 (6%)	26 (7.4%)	5 (1.4%)	10 (2.8%)
Namjerno podmetanje poslovnih problema (npr. neprenošenje informacija koje su važne za kvalitetno obavljanje Vašeg posla)	351	283 (80.6%)	14 (4%)	32 (9.1%)	9 (2.6%)	13 (3.7%)
Nedodjeljivanje radnih zadataka ili pretjerano dodjeljivanje radnih zadataka	351	278 (79.2%)	15 (4.3%)	31 (8.8%)	8 (2.3%)	19 (5.4%)
Ometanje u obavljanju poslovnih zadataka	352	278 (79%)	19 (5.4%)	34 (9.7%)	6 (1.7%)	15 (4.3%)
Premještanje u prostorije daleko od kolega/ica s kojima ste prije radili	352	323 (91.8%)	15 (4.3%)	8 (2.3%)	1 (0.3%)	5 (1.4%)
Zabranjivanje razgovora i/ili poticanje kolega/ica da ne razgovaraju s Vama	352	321 (91.2%)	12 (3.4%)	12 (3.4%)	2 (0.6%)	5 (1.4%)

Tablica 10.
Učestalost različitih oblika diskriminacije, uznemiravanja i zlostavljanja LGBT osoba u radnom okruženju

Iako su o navedenim oblicima diskriminacije, uznemiravanja i zlostavljanja ispitanici/e pitani/e isključivo na temelju LGBTI različitosti, za neka je iskustva teško razlučiti što je točno uzrok. Neka od tih iskustava doživljavaju i drugi ljudi na poslu, neovisno o seksualnoj orijentaciji i/ili rodnom identitetu i/ili izražavanju, što je naveo i jedan dio sudionika/ica istraživanja. Homofobne šale nedvojbeno su usmjerene na LGBTI tematiku, ali za, primjerice, nedodjeljivanje zadataka ili pretjerano dodjeljivanje posla, ne možemo točno znati radi li se o nadređenom/oj koji/a bi se prema bilo kome tako ponašao/la ili je to ponašanje prisutno isključivo prema LGBTI osobama.

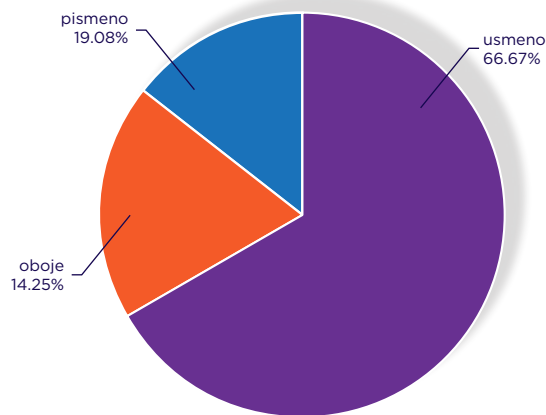
Od sudionika/ica istraživanja zatraženo je da opišu jednu ili više situacija koje su za njih bile najteže iskustvo u radnom okruženju, a da je ono vezano za seksualnu orijentaciju i/ili rodni identitet i/ili izražavanje. Opisi iskustava (N=122) uglavnom pokazuju da se radi o snažnom mobingu na radnom mjestu. Navedeni su opisi dobivanja otkaza ili onemogućavanja napredovanja ili produžavanja ugovora s jasnom porukom da je to zbog seksualne orijentacije i/ili rodnog identiteta/izražavanja, a kod nekih je taj čin bio popraćen vrijeđanjima i prijetnjama. Postoji podatak i o pokušaju silovanja te o onemogućavanju određenih aktivnosti na poslu uz poruku da bi istospolna seksualna orijentacija mogla imati negativan učinak na korisnike usluge. U svrhu zaštite osoba koje su ta iskustava opisivale nije moguće detaljnije iznositi opise.

Alarmantan je podatak da je od 75.1% LGBT osoba koje su doživjele neki od navedenih oblika diskriminacije, uznemiravanja i/ili zlostavljanja, samo njih 29 (11%) to prijavilo poslodavcu. Drugim riječima, većina njih nije podnijela prijavu, iako na to imaju zakonsko pravo. U svojim pojašnjenjima zašto nisu prijavile, 22 osobe navode da su bile diskriminirane od nadređenih ili da nije imalo smisla prijavljivati jer su i nadređeni homofobni i konzervativnih stavova. Dvadesetak osoba navodi da je prijava bila nepotrebna iz raznih razloga: neke su to doživjele kao nebitne šale, neke nije pogodilo/uznemirilo, neke to stavljaju u „obične homofobne pošalice“. Jedan dio LGBT osoba ne prijavljuje diskriminaciju, uznemiravanja i/ili zlostavljanja jer su našli način da se izdignu iznad toga i da ne dozvole da im to utječe na kvalitetu života ni na funkcioniranje na poslu. Sljedeći razlog po učestalosti je to što prijavljivanje smatraju uzaludnim zato što to vide kao „borbu s vjetrenjačama“ ili zato što smatraju da je to vrlo teško dokazivo. Jedan dio sudionika/ica istraživanja nije znao kome ni kako prijaviti, a neki/e su procijenili/e da bi podnošenje prijave samo pogoršalo probleme i napravilo dodatnu štetu, izazvalo daljnju diskriminaciju ili mobing. Kao uzrok neprijavlivanja navodi se i strah, pri čemu neki/e ne specificiraju čega se boje, a neki/e jasno navode da se boje otkaza, osude, daljnje diskriminacije i širenja glasina. Nekolicina LGBT osoba uspješno je riješila problem sama ili unutar tima, pa nije niti bilo potrebe za prijavom, a neki/e su naveli/e da bi danas prijavili, ali tada nije bila povoljna društvena klima za takvo nešto. Jedan dio LGBT osoba uvidio je da ti koji ih uznemiravaju, diskriminiraju, zlostavljaju, rade probleme i drugima i po drugim osnovama, pa nisu vidjeli smisao u bavljenju time – pripisali su to osobinama druge osobe i nerješivim problemima na koje ne treba trošiti svoje vrijeme i resurse. Po jedna osoba ne zna zašto nije prijavila, nije stigla prijaviti zbog posla, osjećala se krivom. Jednoj su osobi otvoreno prijetili stvaranjem problema na poslu zbog kojih bi mogla dobiti otkaz, a jednu osobu nisu ozbiljno shvatili, rekli su da pretjeruje. Nekoliko njih smatra da ih država ne podržava dovoljno i da su procedure predugačke, odnosno demotivirajuće.

Osobe koje su prijavile diskriminaciju, uznemiravanje i/ili zlostavljanje poslodavcu trebale su ukratko opisati svoju prijavu, odnosno odgovoriti kome i kada su prijavu podnijeli, kojim putem te kakav je bio ishod. Najviše LGBT osoba je prijavu podnijelo usmenim putem (66.67%), dok su pismenu prijavu rjeđe predali (Slika 42.). Nažalost, odgovori sudionika/ica na ostatak postavljenog pitanja nisu potpuni, zbog čega nema dovoljno podataka za neke detaljnije prikaze i analize. Manje od trećine sudionika/ica napisalo je godinu podnošenja prijave, a najdalje u povijest seže jedna iz 2001. godine. Dvije su prijave iz 2007., po jedna iz 2008. i 2011. godine, te po dvije iz 2013. i 2015. Premalo je to podataka da bi se išta moglo zaključivati o tome je li donošenje Zakona o suzbijanju diskriminacije 2009. godine doprinijelo nekoj promjeni. Neke su prijave riješene na sastancima ili razgovorima (zajedničkim ili pojedinačnim), a dio LGBT osoba koje su podnijele prijavu nisu dobile nikakav odgovor, niti usmenim niti pismenim putem. Dio prijava ima pozitivan ishod, primjerice upozorenje kolegi, isprika LGBT osobi, a jedna je osoba navela i dobivanje povišice nakon toga.

Gotovo polovina ispitanih LGBT osoba (49.3%) to iskustvo nije prijavila ni nekome drugome, dok je samo 2% njih prijavu podnijelo i sindikalnom povjereniku/ici, a 0.6% udruzi za zaštitu prava LGBTI osoba. Dvije su osobe prijavile Pravobraniteljici za ravnopravnost spolova, jedna DORH-u, jedna policiji, a dvije/dvoje su rekli/e partneru/ici i prijatelju/ici.

Nešto više od jedne petine sudionika/ica istraživanja (22.9%) je u svom životu svjedočilo nekom od navedenih oblika diskriminacije, uznemiravanja, zlostavljanja prema nekoj drugoj LGBTI osobi u radnom okruženju, a pri tome najčešće nisu prijavili ono čemu su svjedočili (81.3%). Kada smo one koji nisu podnijeli prijavu pitali da navedu razloge tome, najviše se odgovora odnosi na to da sama osoba kojoj se dogodilo ono čemu su svjedočili nije željela prijavu. Pri tome neki navode da se radilo o brizi i za žrtvu i za sebe same jer su postojale mogućnosti dobivanja otkaza ili daljnjeg mobinga. U tom smjeru jedan dio sudionika/ica navodi i strah. Neki odgovori idu u smjeru da osoba kojoj bi se trebalo prijaviti ne bi ništa poduzela niti pomogla u rješavanju problema, pri čemu se jedan dio sudionika/ica referira na samu organizaciju, a neki na opću društvenu klimu odnosno državu.



Slika 42.
Načini na koje LGBT sudionici/ice istraživanja podnose poslodavcima prijavu o diskriminaciji, uznemiravanju i zlostavljanju na radnom mjestu

Sudionici/ice su odgovorili/e i na pitanje smatraju li da sindikati pomažu u zaštiti prava LGBTI osoba, odnosno borbi protiv diskriminacije na osnovi seksualne orijentacije i/ili rodnog identiteta i/ili izražavanja. Najveći dio odgovara da ne zna čine li to sindikati (49%), a odmah potom u velikoj mjeri (45%) sudionici/ice smatraju da sindikati ne pomažu u zaštiti LGBTI osoba.

5. RASPRAVA



Osnovni je cilj provedenih istraživanja bio utvrditi položaj i iskustva LGBTI osoba u svijetu rada u Republici Hrvatskoj. U utvrđivanju tog položaja potrebno je voditi računa o nekoliko razina. Jedna su razina zakoni koji su propisani od strane države i koji predstavljaju okvire unutar kojih poslodavci moraju djelovati i kojih se trebaju pridržavati i svi poslodavci i svi zaposlenici/ice u Republici Hrvatskoj. Drugu razinu čine poslodavci/organizacije koji moraju funkcionirati u okvirima propisanih zakona te koji imaju odgovornost i prema nadležnim tijelima i prema svojim zaposlenicima/icama. Treću razinu čine sami zaposlenici/ice kojima određeni pravni dokumenti pomažu u ostvarivanju radnih prava i njihovoj zaštiti. Riječ je o tri zasebne, ali međusobno vrlo povezane razine. Početni je korak u ostvarivanju ravnopravnog položaja LGBTI osoba na radnom mjestu bio u postojeće zakone uvesti stavke koje se tiču LGBTI osoba. Te su promjene potaknute pristupanjem Hrvatske Europskoj uniji, odnosno obvezom usklađivanja našeg zakonodavstva s Direktivama EU-a. Time se dogodila promjena na razini države koja je onda značila promjene i za same organizacije. Poslodavcima je propisan zakonski okvir koji predstavlja temeljni korak u ostvarivanju ravnopravnog položaja LGBTI zaposlenika/ica u radnom okruženju.

U osmišljavanju ovog istraživanja prvi je korak bio utvrditi kojih se sve zakona i propisa poslodavci u Republici Hrvatskoj moraju pridržavati te koje pravilnike i dokumente moraju imati u svojim organizacijama. Nakon što je utvrđena pravna strana pitanja ravnopravnosti LGBTI osoba na radnom mjestu, uslijedilo je ispitivanje ponašanja samih organizacija u vezi s LGBTI zaposlenicima/icama i temama. Iskustva „iz prve ruke“, odnosno ono što same LGBTI osobe doživljavaju na trenutačnom radnom mjestu ili u cjelokupnom radnom iskustvu bio je sljedeći korak. Donošenju zaključaka na temelju povezivanja podataka prikupljenih od poslodavaca i onih dobivenih od LGBTI zaposlenika/ica treba se pristupiti posebno oprezno, jer je riječ o dvama različitim uzorcima koja ni po čemu nisu uparena. Neki dijelovi upitnika bili su jednaki i za poslodavce i za zaposlenike/ice, ali ovim istraživanjem nisu ciljano ispitani zaposlenici/ice onih poslodavaca koji su se uključili u istraživanje.

Unatoč dobroj zakonskoj regulativi u Republici Hrvatskoj, dosljedno provođenje prethodno navedenih zakona može se nalaziti u „sivoj zoni“. Diskriminacija LGBTI osoba na radnom mjestu može biti vrlo suptilna i moguće je da poslodavac ne uviđa temelje za reagiranje po zakonskoj osnovi jer nije upućen u to što sve može činiti takvu diskriminaciju. Sam/a LGBTI zaposlenik/ica diskriminaciju neće prijavljivati jer se ne osjeća sigurno to učiniti. Posljedice takvog čina ono su što u najvećoj mjeri muči LGBTI osobe. Pretpostavke da diskriminacija neće biti prepoznata i priznata te da prijava može rezultirati ugrožavanjem egzistencije dovodi LGBTI osobu u pasivnu poziciju.

Djelovanje u zaštiti prava i zabrani diskriminacije LGBTI osoba mora ići sa sve tri u početku spomenute razine. Država je definirala zakonsku regulativnu, a njezin je zadatak i osigurati provedbu tih zakona, odnosno provjeriti provode li se svi navedeni zakoni. Poslodavci bi morali poštovati zakone te se usmjeriti na donošenje specifičnih pravnih dokumenata kojima se (i šire od zakonskih okvira) štite prava i zabranjuje diskriminacija LGBTI osoba kako bi pokazali LGBTI zajednici da vode računa o svim svojim zaposlenicima/cama te da žele stvoriti ugodno i produktivno radno okruženje. Zaposlenici/ice iz LGBTI zajednice morali/e bi se aktivnije uključiti u promicanje vlastitih prava jer nas povijest uči da su sve promjene uvijek dolazile „odozdo“, čime se poticalo rukovodeće strukture da mijenjaju postojeće stanje.

5.1. Osvrt na sudionike/ice istraživanja

Na samom početku treba dati kratak pregled sudionika istraživanja uzimajući u obzir neke zajedničke varijable, odnosno ona pitanja na koja su odgovorili i poslodavci i LGBT zaposlenici/ice. Analiza podataka pokazuje da je najveći odaziv bio iz javnog sektora kad je riječ o poslodavcima (58.1%), dok su ispitane LGBT osobe najčešće zaposlene u privatnom sektoru (51.9%). Postoji dobra zastupljenost poslodavaca iz civilnog sektora, što se na neki način može i očekivati. Naime, taj sektor aktivistički djeluje, zalaže se za promjene i usmjerava društvo na potrebe onih koji su marginalizirani te na probleme koji se pojavljuju, a sudjelovanje u istraživanjima ovakvog tipa može pridonijeti ostvarivanju navedenih ciljeva.

Najveći postotak ispitanih LGBT osoba koje su u potpunosti (46.3%) ili djelomično (53.2%) otvorene na radnom mjestu u vezi s vlastitom seksualnom orijentacijom i/ili rodnim identitetom i/ili izražavanjem zaposlene je u privatnom sektoru. Čini se da su radni uvjeti u njihovim organizacijama povoljni za slobodno izražavanje vlastite orijentacije i/ili rodnog identiteta. Pokazalo se da su organizacije civilnog sektora najpovoljnije mjesto za biti

otvoren u pogledu vlastite seksualne orijentacije i/ili rodnog identiteta i izražavanja (tek 5.5% LGBTI zaposlenika tog sektora nije *out* na radnom mjestu, a 72.7% je u potpunosti *out*).

Najveći je dio LGBT zaposlenika/ica i poslodavaca iz Zagrebačke županije i Grada Zagreba. Mogući je razlog to što velik broj poslodavaca ima sjedište upravo na tom području, a i određen broj ljudi gravitira tom dijelu Hrvatske radi zaposlenja. Moguće je i da LGBT osobe biraju Zagreb i okolno područje za mjesto stanovanja jer brojnost stanovništva omogućava pojavu „različitosti“ i lakše izražavanje vlastite seksualne orijentacije i/ili rodnog identiteta i/ili izražavanja nego što bi to bio slučaj u nekoj izrazito maloj sredini.

5.2. Podaci o pravilnicima i aktima za zaštitu prava i zabranu diskriminacije temeljem seksualne orijentacije i rodnog identiteta i/ili izražavanja

Zakon o suzbijanju diskriminacije (N.N. 85/08, 112/12), Zakon o radu (N.N. 93/14) i Zakon o ravnopravnosti spolova (N.N. 82/08) temeljni su zakoni za zaštitu od diskriminacije i uznemiravanja na radu ili u vezi s radom. Temeljem članka 26. Zakona o radu (N.N. 93/14), poslodavac koji zapošljava najmanje 20 radnika/ica dužan je donijeti i objaviti Pravilnik o radu kojim se, između ostalog, propisuju postupak i mjere za zaštitu dostojanstva radnika/ica te mjere zaštite od diskriminacije, ako ta pitanja nisu uređena kolektivnim ugovorom.

Nešto više od polovine ispitanih poslodavaca (53.9%) ima Kolektivni ugovor, pri čemu samo 40.8% tim dokumentom definira pitanja zaštite prava i zabrane diskriminacije LGBT osoba. Četvrtina poslodavaca (25.8%) navodi Pravilnik o radu, a tek njih 4.5% navodi i postojanje posebnog dokumenta koji se bavi tim područjem. Nažalost, na temelju prikupljenih podataka nemoguće je sa sigurnošću odrediti koliko poslodavaca ima dokumente i akte za zaštitu prava i zabranu diskriminacije temeljem seksualne orijentacije i/ili rodnog identiteta i/ili izražavanja, i to iz nekoliko razloga. Upitnik su u ime poslodavaca ispunjavale osobe različitih zanimanja s različitim razinama poznavanja pravne regulative. Ima razloga vjerovati da dio tih osoba nije znao/imao točan podatak o pravnim dokumentima ili nije pravilno interpretirao pitanje. Osim toga, cilj ovog istraživanja bio je dobiti širu sliku stanja kod hrvatskih poslodavaca, a kako se pritom htjelo izbjeći demotiviranje poslodavaca dužinom upitnika, nisu ni postavljena sva pitanja koja bi omogućila utvrđivanje pouzdanog podatka o tome.

Čini se da samo mali broj poslodavaca prepoznaje potrebu za izradom posebnih dokumenata za zaštitu prava i zabranu diskriminacije LGBT osoba na radnom mjestu. Tek njih 18 navelo je postojanje posebnog dokumenta (pregled tih dokumenata nalazi se u poglavlju s rezultatima poslodavaca u Tablici 1.). Kada su poslodavci upitani da navedu razloge zašto nemaju posebne pravne akte, najčešće su odgovarali da nemaju potrebe za time. Neki to obrazlažu pozitivnom klimom koja vlada u radnom okruženju, dok neki smatraju da bi to bio izraz pozitivne diskriminacije, odnosno da bi tada trebalo imati posebne pravilnike za sve manjine i različitosti. Argument o pozitivnoj diskriminaciji stoji; međutim, prilikom razmatranja tog argumenta treba uzeti u obzir stajalište o potrebi zaštite svih manjina i različitosti dodatnim pravnim dokumentima. Postojanje posebnih dokumenata manjinama daje osjećaj sigurnosti, dojam da su njihove potrebe prepoznate i uvažene te da se o njima vodi računa. To može biti jedan od čimbenika koji će pridonijeti i spremnosti LGBTI osobe da na radnom mjestu bude otvorena o vlastitoj seksualnoj orijentaciji i i/ili rodnom identitetu/izražavanju.

Važnost organizacijske podrške u vidu formalnih politika s ciljem zaštite različitosti zaposlenika/ica potkrijepljena je rezultatima brojnih istraživanja koja su navedena u uvodu (npr. Hebl i sur., 2014). Postojanje takvih politika pozitivno utječe na smanjenje diskriminacije LGBT osoba i potiče na proces *coming outa* na radnom mjestu, što omogućuje ostvarivanje autentičnog identiteta, povećanje radne efikasnosti i veće zadovoljstvo radnim mjestom i uvjetima. Podatke iz literature potvrđuje i rezultat ovog istraživanja koji pokazuje da se čak 94.9% LGBT zaposlenika/ica u potpunosti ili uglavnom slaže s tvrdnjom da poslodavci u svojim pravnim dokumentima trebaju imati jasno definiranu zabranu diskriminacije LGBT osoba. Važnost postojanja takvih pravilnika obrazlažu utjecajem na njihovu motivaciju za rad te za odlučivanje o radu kod budućeg poslodavca.

Upitani za planove izrade pravilnika i akata za zaštitu prava i zabranu diskriminacije LGBT osoba u sljedeće tri godine, 11% poslodavaca odgovorilo je da ima namjeru raditi na tome. Jedan dio (40%) poslodavaca na ovo je pitanje odgovorio da još nema razvijenu strategiju za navedeno razdoblje od tri godine, pa je moguće da će pri

izradi budućih strategija uzeti u obzir i izradu pravilnika i akata kojima se štite prava i zabranjuje diskriminacija LGBTI osoba. Upoznavanje poslodavaca u Republici Hrvatskoj s rezultatima ovog istraživanja može biti dodatni poticaj za osvještavanje o važnosti ove tematike, kao i prilika za saznavanje mogućnosti koje pruža suradnja s organizacijama civilnog društva koje se bave LGBTI temama. Krajnji je cilj imati ugodno i ravnopravno radno mjesto za sve zaposlenike, pa tako i za pripadnike LGBTI populacije.

Zanimljiv je i podatak da 15.4% poslodavaca smatra kako bi inicijativa za izradu posebnih dokumenata trebala krenuti od LGBTI zaposlenika/ica, što ide u prilog hipotezi cirkularne odgovornosti, pri čemu poslodavci misle da su za promjene na ovom području zadužene same LGBTI osobe (a sami zaposlenici smatraju da je odgovornost na organizaciji). Moguće je da bi poslodavci pozitivno reagirali na poticaje LGBTI zaposlenika/ica, međutim isto je tako moguće da se LGBTI osobe neće *outati* ni riskirati postavljanjem određenih zahtjeva radnoj organizaciji u kojoj se ne osjećaju sigurno. Podaci pokazuju da je jedna od komponenti sigurnosti upravo postojanje dokumenata kojima se štite prava i zabranjuje diskriminacija LGBTI osoba.

Prije donošenja zaključaka o tome trebaju li poslodavci imati posebne dokumente za zaštitu prava i zabranu diskriminacije LGBTI osoba važno je pogledati i podatke o načinima kojima poslodavci informiraju svoje zaposlenike/ice o postojećim pravilnicima i aktima te podatke o informiranosti LGBT zaposlenika/ica o istima.

Od ponuđenih 12 načina informiranja zaposlenika/ica o dokumentima, najveći broj ispitanih poslodavaca označava objavljivanje na oglasnoj ploči (23.6%), objavu na internim mrežnim stranicama (intranetu, 23.3%) poslodavca, voditeljevo/ičino informiranje novih zaposlenika/ica (22.1%) te edukacije koje se održavaju tijekom radnog odnosa (20.1%). Jedan dio poslodavaca označava više ponuđenih odgovora, a 11.4% njih navodi da njihovi zaposlenici/ice nisu posebno informirani o tome. Pokazalo se da tek 23% ispitanih LGBT osoba navodi da je informirano o postojanju pravilnika i akata kojima se štite njihova prava i zabranjuje diskriminacija. Najčešće su informirani putem intraneta (33.8%), edukacijama tijekom radnog odnosa (29.9%) te dobivanjem informacija od voditelja/ica (24.7%). Nešto više od tri četvrtine (77%) LGBT zaposlenika/ica navodi ili da njihov poslodavac nema takve dokumente ili da oni/one ne znaju postoje li uopće.

Dobiveni podaci pokazuju da poslodavci koji imaju određene pravilnike i akte svojim zaposlenicima trebaju jasnije ukazati na njihovo postojanje te da se pritom koriste različitim načinima informiranja. Zaposlenici/ice s druge bi se strane trebali/e aktivnije informirati; primjerice, ako su dokumenti postavljeni na internim mrežnim stranicama, pogledati o kojim je dokumentima riječ i biti upoznat/a s pravima i obvezama koje iz njih proizlaze. Poslodavac može smatrati da je njegov zadatak informiranja obavljen samim time što su dokumenti dostupni na oglasnim pločama, intranetu itd., no dostupnost informacija ne znači da će ih sami/e zaposlenici/ice pronaći i proučiti ili da će se o njima načelno informirati neovisno o tome imaju li neki problem na radnom mjestu ili nemaju. S te je strane odgovornost na samom/oj zaposleniku/ici.

Implikacije koje proizlaze iz prethodno navedenih podataka razrađene su u nastavku. Uzimajući u obzir postojeće zakonske okvire, prikupljene podatke o pravilnicima i aktima koje ispitani poslodavci iz Hrvatske imaju s ciljem zaštite prava i zabrane diskriminacije LGBTI osoba u radnom okruženju te podatke o informiranosti LGBT sudionika/ica istraživanja o tim dokumentima, kao i važnosti postojanja istih, preporučuju se sljedeće smjernice za djelovanje:

1. Poslodavci bi postojeće dokumente i akte trebali učiniti lako dostupnima i vidljivima. Kako to učiniti, ovisi o samoj organizaciji i o tome tko su njezini/e zaposlenici/ice. Osobe koje se u svom radu svakodnevno služe računalom i intranetom ili internetom lakše će doći do dokumenata koji su na taj način objavljeni. Oni/one zaposlenici/ice koji/koje se izrazito rijetko ili pak uopće ne koriste računalom teže dolaze do dokumenata koji su na intranetu ili na internetskim stranicama pa bi trebalo voditi računa da se osmisle drugačiji načini za njihovo objavljivanje. Oglasna je ploča često istaknuta, ali pitanje je koliko se zaposlenici/ice tijekom radnog vremena zadržavaju kako bi pročitali izložene podatke.
2. Poslodavci bi mogli postojeće dokumente i akte učiniti jezično razumljivijima, odnosno prilagoditi ih krajnjim korisnicima/icama. Zakoni i pravilnici nerijetko su dugački dokumenti pisani stručnim pravnim jezikom koji laicima nije uvijek (lako) razumljiv. Iz postojećih dokumenata mogu se izvući manja područja i teme u kojima

će zaposlenici/ice lako prepoznati potrebne podatke (npr. godišnji odmori i dopusti, zaštita trudnica, roditelja i posvojitelja, zaštita prava i zabrana diskriminacije LGBTI osoba itd.).

3. Kako je većina pitanja zaštite prava i zabrane diskriminacije LGBTI osoba (a tako i nekih drugih manjina) regulirana zakonima, manji tematski, sadržajno fokusirani i jezično razumljivi dokumenti mogli bi se izraditi i na državnoj razini (nadležna ministarstva, Zavod za zapošljavanje itd.). Prisutnost i dostupnost takvih dokumenata povećala bi svjesnost o postojanju LGBTI osoba na radnom mjestu ili onih koji zaposlenje traže. Mogu se, na primjer, izraditi brošure koje sadrže pitanja i odgovore vezano za LGBTI tematiku na radnom mjestu, koje mogu biti tiskane ili objavljene na internetskim stranicama, npr. nadležnih ministarstava i Zavoda za zapošljavanje.
4. Iz perspektive uloge zaposlenika/ica u informiranju o dokumentima kojima se štite njihova prava i zabranjuje diskriminacija, potrebno je potaknuti LGBTI zaposlenike/ice da bolje prouče takve dokumente i da ne budu pasivni/ne u procesu informiranja.
5. Organizacije civilnog društva koje djeluju s ciljem zaštite prava i zabrane diskriminacije, uznemiravanja i zlostavljanja LGBTI osoba mogu pridonijeti realizaciji prethodno navedenih točaka na različite načine, a navodimo primjere:
 - a. osmišljavanje projekata kojima će se osigurati resursi (financijski i kadrovski) za prilagodbe dokumenata, budući da bi za takav posao prva prepreka mogla biti da se u okviru postojećih radnih mjesta teško mogu osigurati resursi
 - b. informiranje i poticanje na informiranje LGBTI zaposlenika/ica o postojećim pravima, dokumentima i aktima kako bi LGBTI osobe bile svjesnije zakonske podrške koja već postoji
 - c. informiranje poslodavaca o rezultatima ovog istraživanja i implikacijama koje proizlaze iz njega. Primjerice, dio poslodavaca navodi da nema potrebe za izradom posebnih dokumenata za zaštitu posebnih skupina zaposlenika/ica. Možda bi tim poslodavcima bila korisna informacija o važnosti i funkciji postojanja takvih dokumenata, kao i dobitima koje poslodavac ostvaruje tim činom (efikasniji radnik/ica, bolja učinkovitost i motivacija radnika/ica itd.).

5.3. Tijela koja predstavljaju radnike/ice kod poslodavaca

Analiza podataka pokazuje da poslodavci imaju različita tijela koja predstavljaju radnike/ice, pri čemu su neki označili i više odgovora. Najčešće navode sindikat i Povjerenika zaštite na radu, a nešto manje radničko vijeće te radničkog predstavnika u organu poslodavca (npr. u nadzornom odboru). Malo manje od jedne trećine (29.3%) poslodavaca navodi da nema tijela koje predstavlja radnike/ice.

Tek mali broj (14%) ispitanih LGBT zaposlenika/ica jesu članovi/ice nekog tijela koje predstavlja radnike/ice, kao što su sindikat, radničko vijeće i slično. Na pitanje smatraju li da sindikati pomažu u zaštiti LGBTI osoba, 44.2% ispitanih zaposlenika/ica odgovara da ne pomažu, a 49% ne zna bave li se sindikati tim pitanjima.

Kada govorimo o poboljšanju položaja LGBTI osoba na radnom mjestu, jedna je od mogućnosti i aktivnije djelovanje samih LGBTI zaposlenika/ica u tim tijelima. Možda bi udruge koje se bave LGBTI temama mogle poticati zaposlenike/ice na uključivanje u rad takvih tijela, budući da prema članku 140. Zakona o radu (N.N. 93/14) „radnici zaposleni kod poslodavca koji zapošljava najmanje 20 radnika/ica, osim radnika/ica zaposlenih u tijelima državne uprave, imaju pravo sudjelovati u odlučivanju o pitanjima u vezi s njihovim gospodarskim i socijalnim pravima i interesima na način i pod uvjetima propisanim tim Zakonom“. To može biti jedan način zalaganja za zaštitu prava i zabranu diskriminacije LGBTI osoba, budući da LGBTI zaposlenici/ice kroz ta tijela mogu predložiti, npr., izradu posebnih pravilnika.

5.4. Inkluzivno/tolerantno radno okruženje za LGBTI osobe

Griffith i Hebl (2002) navode niz pozitivnih ishoda za LGBT osobe koje proizlaze iz toga da njihove organizacije imaju nediskriminativne politike, da aktivno pokazuju podršku LGB aktivnostima te nude edukacije koje se tiču LGB tema.

Učestalost politika i ponašanja kojima poslodavci u Hrvatskoj svojim zaposlenicima/cama iskazuju otvorenost prema LGBT osobama i temama također je ispitana ovim istraživanjem. Podaci pokazuju da poslodavci najčešće (82.9%) nemaju posebnih načina za podizanje svjesnosti o LGBTI temama. Civilni se sektor apsolutno ističe u kreiranju tolerantnog okruženja za LGBTI zaposlenike/ice, što ne iznenađuje s obzirom na već spominjanu aktivističku ulogu koju imaju u društvu i ciljeve djelovanja nekih organizacija iz tog sektora. Moguće je da upravo takvo okruženje u organizacijama civilnog sektora pridonosi najvećem stupnju otvorenosti LGBT zaposlenika/ica u radnom okruženju.

Ohrabrujući je podatak da gotovo 60% ispitanih poslodavaca izražava spremnost za sudjelovanje u treninzima, edukacijama i obukama za promicanje raznolikosti i uključivosti LGBTI osoba na radnom mjestu, u slučaju da im takvo što bude ponuđeno. Zanimljiv je i podatak da najveći broj poslodavaca smatra kako je za uvođenje takvih programa i edukacija ključna zainteresiranost zaposlenika/ica, a potom obvezujući zakoni i politike. Čini se da osobe koje su odgovarale u ime poslodavca smatraju da inicijativa za ovakve aktivnosti treba ići mimo same organizacije (treba im se edukacija ponuditi) ili da treba doći od samih LGBTI zaposlenika/ica, odnosno „odozdo“. Međutim, postavlja se pitanje koliko bi pripadnika LGBTI populacije bilo spremno aktivistički se uključiti u lobiranje za pokretanjem takvih programa u svojoj radnoj organizaciji. Ovaj se problem može riješiti i pokretanjem inicijative „odozgo“. Čini se da se sama organizacija neće baviti tim pitanjima dokle god neko zakonodavno tijelo ne odredi da sve organizacije moraju imati neki oblik ovakvih programa i edukacija. Ovi podaci ponovno idu u prilog hipotezi o cirkularnosti prebacivanja odgovornosti između poslodavaca, zaposlenika/ica i zakona te ukazuju na potrebu za djelovanjem na svim razinama.

Od LGBT zaposlenika/ica prikupljen je podatak o njihovom sudjelovanju u programima (edukacijama, treninzima, obukama) koji promoviraju raznolikost i uključivost LGBTI osoba u protekle tri godine u organizaciji ili na zahtjev poslodavca. Nešto više od tri četvrtine ispitanih LGBT osoba nije sudjelovalo ni u kakvim programima/edukacijama ni treninzima s tim ciljem u protekle 3 godine. Zanimljiv je podatak da LGBT sudionici/ice istraživanja u prosjeku daju neutralan odgovor na pitanje smatraju li da bi poslodavci trebali organizirati edukacije i treninge zaposlenika/ica s ciljem podizanja svjesnosti o LGBTI temama, a 14.4% njih uopće se ili uglavnom ne slaže s tom tvrdnjom. Čini se da bi LGBT zaposlenike/ice valjalo educirati o dobrobiti osvještavanja LGBTI tema u radnom okruženju kako bi i oni sami mogli preuzeti aktivniju ulogu u signaliziranju potrebe, poticanju i podržavanju poslodavaca u organizaciji takvih aktivnosti.

Brojna su istraživanja (npr. Rostosky i Riggle, 2002) ukazala na ulogu koju radne organizacije imaju u procesu *coming outa* LGBT osoba te u prevenciji diskriminacije tih osoba u radnom okruženju. Stvaranje inkluzivne i podržavajuće klime za LGBTI osobe važno je za funkcioniranje samih zaposlenika/ica, ali i same organizacije, a otvorenost prema LGBTI osobama jedan je od načina kojim poslodavci mogu pridonijeti da se LGBTI zaposlenici/ice osjećaju sigurno i ugodno na radnom mjestu.

Ovo je istraživanje pokazalo da najveći broj ispitanih poslodavaca (80.4%) nema posebne načine za iskazivanje otvorenosti prema LGBTI osobama i temama, što znači da taj dio poslodavaca ničim ne pridonosi stvaranju inkluzivnog okruženja za LGBTI zaposlenike/ice. Od onih organizacija koje imaju određene načine djelovanja, najčešće se navode jednaka prava za istospolna i heterospolna partnerstva, zatim upotreba jezika koji nije heteronormativan itd. Civilni je sektor ponovno najaktivniji u kreiranju tolerantnog i inkluzivnog radnog okruženja, što nije neobično s obzirom na to da je riječ o mogućem, već spomenutom aktivizmu civilnog sektora.

Zaposlenici/ice također su odgovorili/le na pitanja o načinima na koje njihov trenutni poslodavac pokazuje otvorenost prema LGBTI osobama. Najveći je broj (60.6%) odgovorio da kod svog poslodavca ne uočavaju postupke, mjere i politike kojima poslodavac to čini. Oni koji primjećuju neke mjere izvještavaju da je najčešće riječ o upotrebi rječnika kojim se uvažavaju LGBTI osobe te o mogućnosti slobodnog izražavanja svog rodno identiteta neovisno o spolu koji im je dodijeljen rođenjem.

Važnost prijateljske i otvorene atmosfere za LGBTI osobe na radnom mjestu potvrđuju podaci dobiveni od ispitanih LGBT zaposlenika/ica. Gotovo svi ističu da prijateljska LGBTI atmosfera na poslu povećava njihovu radnu efikasnost, a dio smatra da bi radna atmosfera u kojoj se ne moraju brinuti hoće li ih nešto odati da su LGBTI osobe omogućila oslobađanje mentalnih kapaciteta za rad. Ovaj je nalaz u skladu s podacima iz Maderinog istraživanja (2010), koji je utvrdio da kontroliranje i nadgledanje vlastitog ponašanja s ciljem skrivanja vlastite seksualne orijentacije i/ili rodno identiteta može iscrpiti resurse osobe koji su joj potrebni za obavljanje posla.

Rezultati dobiveni ovim istraživanjem ne iznenađuju s obzirom na to da je osviještenost o potrebi za senzibilizacijom za LGBTI tematiku radnih organizacija, ali i društva općenito, još u samim počecima na području RH. Sve to upućuje na potrebu za aktivnijim djelovanjem svih uključenih.

5.5. Otvorenost LGBT osoba na radnom mjestu

Istraživanja pokazuju prednosti otvorenosti LGBTI osoba na radnom mjestu za same LGBTI zaposlenike/ice, ali i za radnu organizaciju. Martinez i Hebl (2010) smatraju da *coming out* povećava LGBT vidljivost u organizaciji i signalizira ostalim zaposlenicima/icama postojanje takve manjine, oslobađa samu LGBT osobu interpersonalnih napetosti i potiče međusobne interakcije zaposlenika/ica u radnom okruženju.

Analiza podataka dobivenih od samih LGBT zaposlenika/ica pokazuje da je njih 36.7% u potpunosti otvoreno u vezi s vlastitom seksualnom orijentacijom i/ili rodnim identitetom i/ili izražavanjem na poslu. Ovi/ove su sudionici/ice istraživanja, što se tiče radnog okruženja, u najvećoj mjeri otvoreni/e sa svojim suradnicima/icama, odnosno kolegama/icama s kojima su u ravnopravnom odnosu, a najmanje s nadređenima, odnosno članovima uprave, te se pokazuje da su suradnici/ice najčešće oni/one koji ih u potpunosti prihvaćaju kao LGBTI osobe. Usporedi li se podatak o postotku otvorenosti na radnom mjestu s podacima iz nekih drugih zemalja, primjerice s Velikom Britanijom, gdje je preko 50% LGB zaposlenika/ica u potpunosti otvoreno na radnom mjestu (Wright, Colgan, Creegan i McKearney, 2006), čini se da su u Republici Hrvatskoj uvjeti za biti *out* još uvijek nedovoljno povoljni/poticajni.

Dodatni argument da se LGBT zaposlenici/ice još uvijek ne osjećaju dovoljno sigurno na radnom mjestu jest taj da od 12.6% sudionika/ica istraživanja koji/koje su svoju vezu ozakonili životnim partnerstvom, više od pola nije o tome službeno obavijestilo sadašnjeg poslodavca, iako bi time mogli ostvariti zakonom određena prava i obveze koje proizlaze iz tog odnosa, kao što su porezne olakšice ili dopust koji se može uzeti kada se sklapa životno partnerstvo. Razlozi tome nisu utvrđeni ovim istraživanjem, ali je moguće da LGBT osobe ne osjećaju dovoljnu podršku organizacije. Moguće je da pretpostavljaju kako bi otkrivanjem sklopljenog životnog partnerstva bili/bile izloženi/e nekim suptilnim načinima diskriminacije, što bi možda radije izbjegli iako gube određene materijalne i druge beneficije.

Implikacije koje proizlaze iz prethodno navedenih podataka slijede.

1. Poslodavce bi se moglo educirati o načinima kojima mogu pridonijeti stvaranju tolerantnog i inkluzivnog okruženja za LGBTI osobe te o utjecajima LGBTI prijateljskog okruženja na radnu efikasnost zaposlenika/ica i druge poslodavcima važne ishode.
2. Organizacije civilnog društva i svi koji se bave ljudskim pravima i jednakosti mogle bi poslodavcima nuditi programe kojima se promiče stvaranje inkluzivnog radnog okruženja za LGBTI osobe.
3. Pripadnike/ice LGBTI zajednice moglo bi se educirati o dobrobitima programa (edukacija, treninga i obuka) koji bi se provodili u radnim organizacijama s ciljem podizanja svjesnosti o LGBTI temama. Ovakve bi edukacije mogle potaknuti LGBTI osobe na preuzimanje aktivnije uloge u poticanju i podržavanju poslodavca u organizaciji programa.
4. Moglo bi se pokušati lobirati da se zakonima propiše obveza organiziranja programa i edukacija s ciljem podizanja svjesnosti o LGBTI temama u radnim organizacijama.
5. Bilo bi dobro osmisliti sustav nagrađivanja poslodavaca koji u svojim organizacijama organiziraju ili podržavaju aktivnosti kojima iskazuju otvorenost prema LGBTI osobama i temama i kojima pridonose stvaranju tolerantnog i inkluzivnog radnog okruženja.

5.6. Diskriminacija, uznemiravanje i zlostavljanje LGBT osoba u radnom okruženju

Važeći zakonski okviri propisuju da svaki/a radnik/ica, neovisno o tome gdje radi može pokrenuti postupak, tužbu pred općinskim sudom radi zaštite od diskriminacije ili uznemiravanja/spolnog uznemiravanja. Osim građanske tužbe, Zakon o suzbijanju diskriminacije (N.N. 85/08, 112/12) te Zakon o ravnopravnosti spolova (N.N. 82/08) predviđaju i prekršajne odredbe s novčanim kaznama. Zakonom o radu (N.N. 93/14) propisano je kome se pritužba može podnijeti, što je poslodavac dužan napraviti kada primi pritužbu te u kojem se roku pritužba mora riješiti. Posebnost zaštite u slučaju diskriminacije ili uznemiravanja je ta što radnik/ica može prekinuti rad i podnijeti tužbu sudu te za to vrijeme primati naknadu u visini plaće. Ovaj se institut međutim mora oprezno upotrebljavati jer Zakon o radu (N.N. 93/14) ima odredbu prema kojoj poslodavac, u slučaju da radnik/ica izgubi spor, može tražiti povrat isplaćene naknade za vrijeme trajanja prekida rada.

Članak 134. stavak 2. Zakona o radu (N.N. 93/14) propisuje obvezu poslodavcima koji zapošljavaju najmanje 20 radnika/ica imenovanje osobe koja je osim njega ovlaštena primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika/ica. Poslodavci koji zapošljavaju manje od 20 osoba mogu imenovati posebnu osobu za rješavanje pritužbi, a ako to ne učine, onda je odgovorna osoba kod poslodavca ovlaštena rješavati te pritužbe. Prema podacima dobivenima ovim istraživanjem 65% ispitanih poslodavaca ima imenovanu osobu za zaštitu dostojanstva radnika/ica. Podaci dobiveni od LGBT zaposlenika/ica pokazali su da je tek nešto manje od jedne trećine (30.4%) informirano o postojanju takve osobe.

Prikupljeni su podaci o različitim oblicima diskriminacije, uznemiravanja i/ili zlostavljanja koje su ispitane LGBT osobe doživjele tijekom života u radnom okruženju zbog seksualne orijentacije i/ili rodnog identiteta i/ili izražavanja. Analize pokazuju da je najveći broj ispitanih LGBT osoba na radnom mjestu bio izložen homofobnim komentarima i šalama (61%), a jedan dio njih doživljavao je i prijetnje i fizičko nasilje. Svaka peta osoba doživjela je kritiziranje načina na koji obavlja posao, nemogućnost napredovanja, namjerno podmetanje poslovnih problema, nedodjeljivanje ili pretjerano dodjeljivanje radnih zadataka te ometanje u njihovom obavljanju. To ukazuje na visoku razinu mobinga s kojim se na radnom mjestu susreću LGBT osobe, a u takvom okruženju vrlo je teško biti efikasan i produktivan u onoj mjeri kao kada osoba radi u prijateljskom i podržavajućem radnom okruženju.

Od 75.1% LGBT zaposlenika/ica koji/koje su doživjeli/le neke od ispitanih oblika diskriminacije, uznemiravanja i/ili zlostavljanja, samo 11% svoje je iskustvo prijavilo poslodavcu. To znači da većina nije podnijela prijavu, iako je to zakonsko pravo svake osobe. Ovaj je rezultat u skladu s podacima istraživanja Zagreb Pridea (2013), koji također ukazuju na vrlo mali broj onih koji iskustva diskriminacije i zlostavljanja (koja im se dogode u svakodnevnom životu) prijavljuju policiji ili udrugama koje se bave zaštitom prava LGBTIQ osoba unatoč visokoj incidenciji uznemiravanja i nasilja koje LGBTIQ osobe u Republici Hrvatskoj doživljavaju.

Poslodavci su također upitani o iskustvima zaprimanja i rješavanja prijave diskriminacije, uznemiravanja i/ili zlostavljanja na osnovi seksualne orijentacije i/ili rodnog identiteta i/ili izražavanja. Samo njih 5% navodi da je ikada zaprimilo takvu prijavu, što možda i nije toliko iznenađujuće s obzirom na navedeni podatak o vrlo malom broju ispitanih LGBT osoba koje su svoje iskustvo prijavili poslodavcu. Čini se da je stopa doživljavanja iskustava diskriminacije, uznemiravanja i zlostavljanja daleko veća od stope prijavljivanja takvih iskustava. Unatoč postojanju čvrste zakonske regulative i specifičnih propisa na razini države, praksa još uvijek nije zadovoljavajuća. Čini se da ne pomaže ni činjenica da između 63% i 74% ispitanih poslodavaca ima jasno definiran postupak zaprimanja prijave, određenu osobu/komisiju/tijelo koje zaprima prijave, definiran postupak rješavanja i rok u kojem se prijava mora riješiti. Pritom poslodavci iz civilnog sektora, u usporedbi s drugim sektorima, imaju najmanje definirane navedene stavke. Takav podatak možda i nije neobičan za civilni sektor, budući da te organizacije najčešće i djeluju s ciljem zaštite prava određenih skupina ili poticanja brige za određena područja koja možda nisu dovoljno zaštićena postojećom zakonskom regulativom. Prema podacima istraživanja o rodnoj ravnopravnosti koje je provedeno u okviru projekta „Rodno ravnopravan utjecaj u lokalnim zajednicama“ (2014), pokazalo se da zaposlenici/ice civilnog sektora u najvećoj mjeri taj posao rade jer vjeruju u stvaranje boljeg društva, unatoč sagorijevanju na poslu i potplaćenosti.

Razlozi koje sudionici/ice ovog istraživanja navode za neprijavlivanje obeshrabrujući su i za LGBT zaposlenike/ice i za poslodavce. LGBT osobe ne osjećaju se sigurno prijaviti takva iskustva jer je bila riječ o nadređenoj osobi koja

je homofobna i konzervativna. Neki/e su sam proces prijave i rješavanja problema službenim putem vidjeli/le kao uzaludnu borbu ili kao nešto što teško mogu dokazati, zbog čega su radije odustali/le. Mnogi su naveli strah kao razlog neprijavljivanja diskriminacije, uznemiravanja i/ili zlostavljanja, a neki su smatrali da bi podnošenje prijave rezultiralo daljnjom diskriminacijom ili mobingom. Za poslodavce je ovakav podatak obeshrabrujući jer to znači da organizacija nije stvorila sigurno radno okruženje i da postoje određeni zaposlenici/ice koji/koje su, unatoč svim zakonima i propisima, na radnom mjestu nesigurni/ne i ugroženi/ne. Iako se nekome može činiti da je riječ o malom broju osoba, važno je napomenuti da se na radnom mjestu nijedna osoba ne bi smjela osjećati ugroženo ili nesigurno. Radno mjesto trebalo bi svima omogućavati izvršavanje radnih zadataka i biti poticajno za efikasnost zaposlenika/ice tako da su radni zadaci jedina briga zaposlenika/ice i da se dio kapaciteta osobe ne troši na brigu hoće li je netko od ostalih zaposlenika/ica dovesti u neugodnu ili ugrožavajuću situaciju.

Implikacije za moguće daljnje djelovanje na ovom području koje proizlaze iz prikazanih rezultata navedene su u nastavku.

1. Poslodavci bi mogli jasnije informirati svoje zaposlenike/ice o proceduri prijave diskriminacije, uznemiravanja i zlostavljanja kako bi onima koji imaju takva iskustva bilo jasnije što treba učiniti, kome se mogu obratiti i kakva je procedura nakon podnošenja prijave. Kada se postupak učini poznatim, tada će LGBTI osobi možda biti lakše ući u proces koji joj se može činiti izrazito stresnim.
2. Poslodavci bi trebali informirati zaposlenike/ice o osobi za zaštitu dostojanstva radnika/ica: dati podatke o tome tko je ta osoba, u kojim joj se slučajevima zaposlenici/ice mogu obratiti i kako se može doći do nje.
3. Organizacije civilnog društva mogu informirati LGBTI zaposlenike/ice o zakonski propisanoj regulativi postojanja osobe za zaštitu dostojanstva radnika/ica za poslodavce koji zapošljavaju više od 20 radnika/ica. Tada zaposlenici/ice mogu tražiti informacije o tome kod svojih poslodavaca i relevantnih struktura u organizaciji.

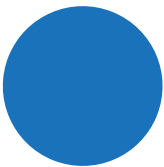
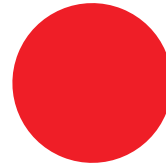
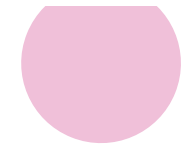
5.7. Ograničenja istraživanja

Važno je napomenuti da postoje i određena ograničenja provedenih istraživanja. U prvom redu riječ je o uzorku poslodavaca koji je prigodan. U istraživanje su se uključili samo oni poslodavci koji su iz nekog razloga bili motivirani za sudjelovanje (pa je moguće i da imaju pozitivnija iskustva u ovom području te da su otvoreniji za LGBTI teme), što znači da nije dobiven reprezentativan uzorak različitih poslodavaca na području RH. Ujedno je i najveći broj poslodavaca s područja Grada Zagreba. Na taj se problem nije moglo utjecati. Pozivi za sudjelovanjem poslani su u dva navrata, prilikom čega je u pozivnom pismu jasno objašnjena važnost ovoga istraživanja. Daljnji je nedostatak nemogućnost da se istraživanje provede tako da se u organizaciji koja je sudjelovala u istraživanju ispitaju i njezini zaposlenici/ice, čime bi se omogućila usporedba podataka tako da se utvrdi kako organizacija smatra da pridonosi radnoj ravnopravnosti LGBTI osoba, a kako to vide LGBTI zaposlenici/ice te organizacije.

Ograničenja u interpretaciji dobivenih rezultata proizlaze i iz toga što većina ispitanih LGBT zaposlenika/ica živi i radi na području Grada Zagreba i Primorsko-goranske županije. Ponovno je riječ o tome da nisu podjednako zastupljena sva područja Republike Hrvatske i moguće je da su iskustva ovih sudionika/ica pozitivnija od onih koji žive u drugim krajevima Hrvatske. Možda to i nije tako, ali je činjenica da se dobiveni podaci ne mogu uspoređivati s obzirom na, npr., županiju u kojoj osoba živi i radi jer nema dovoljno sudionika/ica iz svake županije.



6. ZAKLJUČAK



Ovim su istraživanjem prvi put u Republici Hrvatskoj prikupljeni podaci od poslodavaca i LGBT zaposlenika/ica koji ukazuju na sadašnje stanje po pitanju LGBTI ravnopravnosti na radnom mjestu. Kako su podaci prikupljeni od dvije relevantne skupine sudionika/ica, dobiveni rezultati vrijedan su doprinos utvrđivanju stanja u praksi. Cjelokupni rad može biti polazišna točka za osmišljavanje smjernica djelovanja s ciljem stvaranja kvalitetnog i inkluzivnog radnog okruženja za LGBTI zaposlenike/ice, kao i temelj za provedbu budućih istraživanja iz ovog područja. Osim toga, rad može biti i dobar poticaj za daljnje proučavanje LGBT tematike budući da se u uvodnom dijelu nalazi pregled relevantne literature i istraživanja provedenih u drugim zemljama. Može se reći da je i sama provedba ovakvog istraživanja jedan način osvještavanja važnosti zaštite prava i zabrane diskriminacije LGBTI osoba, odnosno podizanja svjesnosti o važnosti bavljenja LGBTI temama.

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 out 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.

Činjenica je da LGBTI osobe čine jedan dio radne snage u radnim organizacijama, a isto je tako činjenica da svi zaposlenici/ice trebaju imati jednaka prava i radne uvjete, što znači da im se to treba i osigurati. Na temelju rezultata dobivenih ovim istraživanjem predložene su neke smjernice za daljnje djelovanje koje su usmjerene prema svim razinama. Konačni su želja i cilj da svatko preuzme određen dio odgovornosti i pokrene aktivnosti kako bi se ostvario ravnopravan položaj LGBTI osoba na radnom mjestu.

7. LITERATURA

- Badgett, M.V.L., Durso, L.E., Kastanis, A. i Mallory, C. (2013). *The Business Impact of LGBT-Supportive Workplace Policies*. Los Angeles, CA: The Williams Institute, UCLA School of Law. Preuzeto 25. srpnja 2016. s <http://williamsinstitute.law.ucla.edu/research/workplace/business-impact-of-lgbt-policies-may-2013/>
- Badgett, M.V.L., Lau, H., Sears, B. i Ho, D. (2007). *Bias in the Workplace: Consistent Evidence of Sexual Orientation and Gender Identity Discrimination*. Los Angeles, CA: The Williams Institute, UCLA School of Law. Preuzeto 25. srpnja 2016. s <http://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Badgett-Sears-Lau-Ho-Bias-in-the-Workplace-Jun-2007.pdf>
- Badgett, M.V.L., Sears, B., Lau H. i Ho, D. (2009). *Bias in the Workplace: Consistent Evidence of Sexual Orientation and Gender Identity Discrimination 1998-2008*. *Chicago-Kent Law Review*, 84(2), 559-595.
- Barron, L.G. (2009). *Promoting the underlying principle of acceptance: The effectiveness of sexual orientation employment antidiscrimination legislation*. *Journal of Workplace Rights*, 14, 251-268.
- Barron, L.G. i Hebl, M. (2010a). *Reducing "Acceptable" Stigmatization Through Legislation*. *Social Issues and Policy Review*, 4, 1-30.
- Barron, L.G. i Hebl, M. (2010b). *Extending LGBT supportive organizational policies: Communities matter too*. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 3, 79-81.
- Croteau, R. (1996). *Research on the work experiences of lesbian, gay, and bisexual people: An integrative review of methodology and findings*. *Journal of Vocational Behavior*, 48(2), 195-209.
- Drydakis, N. (2011). *Women's sexual orientation and labor market outcomes in Greece*. *Feminist Economics*, 17(1), 89-117.
- Einarsdottir, A., Hoel, H. i Duncan, L. (2015). *Fitting the bill? (Dis) embodied disclosure of sexual identities in the workplace*. *Work, Employment & Society*, 1-17.
- EU LGBT survey: European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey (2013). Preuzeto 25. srpnja 2016. s <http://fra.europa.eu/en/publication/2013/eu-lgbt-survey-european-union-lesbian-gay-bisexual-and-transgender-survey-results>
- EU LGBT survey: European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey (2014). Preuzeto 25. srpnja 2016. s <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/eu-lgbt-survey-european-union-lesbian-gay-bisexual-and-transgender-survey-results>
- Everly, B.A., Shih, M.J. i Ho, G.C. (2012). *Don't ask, don't tell? Does disclosure of gay identity affect partner performance?* *Journal of Experimental Social Psychology*, 48, 407-410.
- Gedro, J. (2009). *LGBT Career Development*. *Advances in Developing Human Resources*, 11(1), 54-66.
- Griffith, K., i Hebl, M. (2002). *The Disclosure Dilemma for Gay Men and Lesbians: "Coming out" at Work*. *Journal of Applied Psychology*, 87, 1191-1199.
- Hebl, M., King, E. M., i Law, C. (2005). *Gay, lesbian, and bisexual issues at work*. U S. Rogelberg (Ur.) *The Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology* (str. 263-266). Sage.
- Hebl, M. R., Martinez, L. R., Barron, L. G., King, E. B. i Skorinko, J. L. (2014). *How diversity ideologies influence LGBT employees: To be or not to be, and to see or not to see*. U K. M. Thomas, V. Plaut i M. Tran (Ur.), *Diversity ideologies in organizations*. New York, NY: Taylor & Francis.
- Kazneni zakon RH (N.N. 125/11, 144/12, 56/15, 61/15)
- King, E. B. i Cortina, J. (2010). *The Social and Economic Imperative of Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgendered Supportive Organizational Policies*. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 3, 69-78.
- Lau, H. i Stotzer, R.C. (2011). *Employment discrimination based on sexual orientation: A Hong Kong study*. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 23(1), 17-35.
- Law, C.L., Martinez, L.R., Ruggs, E.N., Hebl, M.R. i Akers, E. (2011). *Trans-parency in the workplace: How the experiences of transsexual employees can be improved*. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 710-723.

Madera, J. (2010). *The Cognitive Effects of Hiding One's Homosexuality in the Workplace*. *Industrial and Organizational Psychology*, 3, 86-89.

Martinez, L. R., i Hebl, M. (2010). *Additional Agents of Change in Promoting LGBT Inclusiveness in Organizations*. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 3, 82-85.

Ozeren, E. (2014). *Sexual Orientation Discrimination in the Workplace: A Systematic Review of Literature*. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 109, 1203-1215.

Priola, V., Lasio, D., De Simone, S. i Serri, F. (2014). *The sound of silence. Lesbian, gay, bisexual and transgender discrimination in „inclusive organizations“*. *British Journal of Management*, 25(3), 488-502.

Ragins, B.R. i Cornwell, J.M. (2001). *Pink Triangles: Antecedents and Consequences of Perceived Workplace Discrimination Against Gay and Lesbian Employees*. *Journal of Applied Psychology*, 86(6), 1244-1261.

Rodno ravnopravan utjecaj u lokalnim zajednicama (2014). *Rodna ravnopravnost u vrednovanju rada i zadovoljstva radom u organizacijama civilnoga društva*. Preuzeto 10. studenog 2016. s http://www.lori.hr/images/stories/download/lzvjestaj_rodno_istravanje.pdf

Rostovsky, S.S. i Riggle, E.D.B. (2002). *“Out” at Work: The Relation of Actor and Partner Workplace Policy and Internalized Homophobia to Disclosure Status*. *Journal of Counseling Psychology*, 49(4), 411-419.

Schilt, C. i Wiswall, M. (2008). *Before and After: Gender Transitions, Human Capital, and Workplace Experiences*. *The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy*, 8(1), 1-28.

Sears, B. i Mallory, C. (2011). *Documented Evidence of Employment Discrimination & Its Effects on LGBT People*. Los Angeles, CA: The Williams Institute, UCLA School of Law. Preuzeto 25. srpnja 2016. s <http://williamsinstitute.law.ucla.edu/research/workplace/documentevidence-of-employment-discrimination-its-effects-on-lgbt-people/>

Silva, C. i Warren, A.K. (2009). *Building LGBT-Inclusive Workplaces: Engaging Organizations and Individuals in Change*. Preuzeto 25. srpnja 2016. s <http://www.catalyst.org/knowledge/building-lgbt-inclusive-workplaces-engaging-organizations-and-individuals-change>

The Indian LGBT Workplace Climate Survey (2015). Preuzeto 3. ožujka 2016. s https://mingle.org.in/_workplace-diversity-2015.php

Wang, P. i Schwarz, J.L. (2010). *Stock price reactions to LGBT nondiscrimination policies*. *Human Resource Management*, 49(2), 195-216.

Workplace Equality Index Stonewall (2010). Preuzeto 3. ožujka 2016. s <http://www.stonewall.org.uk/get-involved/workplace>

Wright, T., Colgan, F., Creegan, C. i McKearney, A. (2006). *Lesbian, gay and bisexual workers: equality, diversity and inclusion in the workplace*. *Equal Opportunities International*, 25(6), 465-470.

Zagreb Pride (2013). *Brutalna stvarnost: Istraživanje o nasilju, diskriminaciji i zločinu iz mržnje protiv LGBTIQ osoba u Republici Hrvatskoj*. Preuzeto 10. studenog 2016. s <http://www.zagreb-pride.net/hr/brutalna-stvarnost-istravanje-o-nasilju-diskriminaciji-i-zlocinu-iz-mrznje-protiv-lgbtq-osoba-u-republici-hrvatskoj/>

Zakon o obveznim odnosima (N.N. 35/05, 41/08, 125/11, 78/15)

Zakon o radu (N.N. 93/14)

Zakon o ravnopravnosti spolova (N.N. 82/08)

Zakon o suzbijanju diskriminacije (N.N. 85/08, 112/12)

Zakon o zaštiti na radu (N.N. 71/14, 118/14, 154/14)

Zakon o životnom partnerstvu osoba istog spola (N.N. 92/14)



Europska unija



VLADA REPUBLIKE HRVATSKE
Ured za udruge

Projekt „LGBTI ravnopravnost na radnom mjestu“ financira Europska unija i sufinancira Ured za udruge Vlade Republike Hrvatske.

Godina izdavanja: 2017.

