



# INDIKATOR RAVNOPRAVNOSTI NA RADNOM MJESTU



Ovaj projekt finančira Evropska unija u okviru Programa o pravima, jednakosti i građanstvu (2014. – 2020.).

Sadržaj ove publikacije predstavlja isključivo stajališta autora – Prostora rodne i medijske kulture K-zona i Lezbijske organizacije Rijeka „LORI“ i njihova je isključiva odgovornost. Evropska komisija ne prihvata nikakvu odgovornost za uporabu informacija koje ova publikacija sadrži.



Ovaj projekt sufinančira  
Ured za udruge Vlade  
Republike Hrvatske.

Stajališta izražena u ovoj publikaciji isključiva su odgovornost  
Prostora rodne i medijske kulture K-zona i Lezbijske organizacije  
Rijeka „LORI“ i ne održavaju nužno stajalište Ureda za udruge  
Vlade Republike Hrvatske.

# **IMPRESSUM**

## **Naslov**

Indikator ravnopravnosti na radnom mjestu 2019. - rezultati primjene u Hrvatskoj

## **Nakladnik**

Prostor rodne i medijske kulture K-zona

## **Za nakladnika**

Noah Kraljević

## **Grupa autorica**

Jasminka Juretić, dr. sc., Ines Jakovčić, univ. spec. psych., Udruga Lori

## **Prijevod na engleski jezik i lektura**

Sandra Antulov

## **Grafička obrada i dizajn**

Kreativna poslovna rješenja d.o.o.

## **Savjetnica za pravna pitanja**

Bojana Ivanišević, dipl. iur.

## **Tisk**

Kerschoffset d.o.o.

## **Naklada**

250 primjeraka

## **Mjesto i godina izdavanja**

Zagreb, 2021.

ISBN: 978-953-58245-3-4

CIP zapis je dostupan u računalnome katalogu Nacionalne  
i sveučilišne knjižnice u Zagrebu pod brojem 001089116.



PROSTOR RODNE I MEDIJSKE KULTURE  
K - ZONA | COMMON ZONE



kenniscentrum  
discriminatie  
en diversiteit



ZAKLADA ZA LIJUDSKA PRAVA I SOLIDARNOST  
FOUNDATION FOR HUMAN RIGHTS AND SOLIDARITY

Publikacija je izrađena u sklopu projekta „Radnopravnost svima!“. Nositelj projekta je Prostor rodne i medijske kulture K-zona, a partneri na projektu su Lezbijska organizacija Rijeka „LORI“, Zaklada SOLIDARNA i Tûmba.



**Ovaj projekt finanira Europska unija u okviru Programa o pravima, jednakosti i građanstvu (2014. – 2020.).**

Sadržaj ove publikacije predstavlja isključivo stajališta autora – Prostora rodne i medijske kulture K-zona i Lezbijske organizacije Rijeka „LORI“ i njihova je isključiva odgovornost. Europska komisija ne prihvata nikakvu odgovornost za uporabu informacija koje ova publikacija sadrži.



**Ovaj projekt sufinancira Ured za udruge Vlade Republike Hrvatske.**

Stajališta izražena u ovoj publikaciji isključiva su odgovornost Prostora rodne i medijske kulture K-zona i Lezbijske organizacije Rijeka „LORI“ i ne odražavaju nužno stajalište Ureda za udruge Vlade Republike Hrvatske.



# ŠTO JE INDIKATOR RAVNOPRAVNOSTI NA RADNOM MJESTU?

Indikator ravnopravnosti na radnom mjestu (u daljem tekstu i Indikator) instrument je koji se primjenjuje kako bi poslodavci dobili podatke o tome u kojoj mjeri stvaraju inkluzivno radno okruženje za lezbijke, gejeve, biseksualne, transrodne i interspolne osobe (dalje u tekstu: LGBTI). Indikator je mjera kojom poslodavac, formalnim i neformalnim politikama, pokazuje svoje djelovanje s ciljem smanjenja diskriminacije na osnovi spolne orientacije, rodnog identiteta i/ili izražavanja te stvaranja pozitivnog, prihvatajućeg i podržavajućeg radnog okruženja za LGBTI zaposlenike i zaposlenice. Sudjelovanjem u ispunjavanju Indikatora poslodavci dobivaju uvid u svoja postignuća u implementaciji inkluzivnih po-

litika i praksi u radnom okruženju, kao i smjernice kojima mogu unaprijediti svoju organizacijsku kulturu u pogledu ravnopravnosti na radnom mjestu za ranjive skupine, s naglaskom na položaj i prava LGBTI osoba. U zemljama u kojima se ovakva mjera provodi poslodavci prepoznaju važnost sudjelovanja u implementaciji Indikatora te sami ističu zadovoljstvo i ponos zbog toga što su prepoznati kao oni koji stvaraju inkluzivno okruženje za sve svoje zaposlenike/ice, pa tako i LGBTI osobe.

Kao mjera, Indikator ravnopravnosti na radnom mjestu počinje se primjenjivati tek početkom 21. stoljeća, a do danas njegova je primjena zaživjela



u nekoliko zemalja svijeta. Prvi su Indikator u Hrvatskoj 2017. godine razvile organizacije civilnog društva Prostor rodne i medijske kulture K-zona, Lezbijska organizacija Rijeka „LORI“, Baza za radničku inicijativu i demokratizaciju BRID i Udružuga Zora u okviru projekta „LGBTI ravnopravnost na radnom mjestu“, a nastao je po uzoru na one koji se primjenjuju u drugim državama, posebno Indikator organizacije Stonewall iz Ujedinjenog Kraljevstva. Njihovo bogato iskustvo, stručnost, a i sama metodologija provođenja ovakve mjere, okvir su za sva istraživanja vezana za Indikator ravnopravnosti na radnom mjestu. Stonewall (2020) ističe da sudjelovanjem u ispunjavanju ovakvog upitnika poslodavci pokazuju brigu i interes za LGBTI zaposlenike/ice jer se trude razumjeti isku-

stva svih zaposlenih osoba, što u konačnici pomaže u razvoju odnosno nadopunjavanju akcijskog plana poslodavca. *Workplace Equality Index* (WEI) u Ujedinjenom se Kraljevstvu provodi od 2005., a u Sjedinjenim Američkim Državama ova se mjera pod nazivom *Corporate Equality Index* (CEI) provodi od 2002. godine. U Australiji se mjeri *Australian Workplace Equality Index* (AWEI) od 2010., dok je u Irskoj prvi *LGBT Workplace Equality Index* proveden 2015. godine.

# ZAŠTO JE VAŽNO SUDJELOVATI U ISPUNJAVANJU INDIKATORA?

U ukupnom broju aktivnog radnog stanovništva LGBTI osobe predstavljaju značajan postotak (procjenjuje se od 5 do 15%), a zbog svoje se spolne orientacije i/ili rodnog identiteta i/ili izražavanja suočavaju s dodatnim i vrlo različitim problemima u odnosu na heteroseksualne osobe (Hebl, King i Law, 2005). Kako se radi o dodatnim stresorima s kojima se osobe koje nisu dio heteronormativnog<sup>1</sup> okvira svakodnevno moraju suočavati (koncept manjinskog stresa; vidjeti Meyer, 1995), pokazuje

se da one trebaju ulagati i više napora u upravljanje osobnim i socijalnim aspektima vlastitog života kako bi uspostavile, razvile, a u konačnici i zadržale, vlastite karijere (Gedro, 2009). Stvarajući inkluzivno radno okruženje, poslodavci pomažu svim svojim zaposlenicima/icama, uključujući i LGBTI osobe, da ostvare sve svoje radne potencijale.

Dobrobiti koje poslodavac može imati od kreiranja poticajnog radnog okruženja i zalaganja za ravnopravan položaj LGBTI zaposlenika i zaposlenica navedene su u nastavku.

<sup>1</sup> Heteronormativnost – uvjerenje da je heteroseksualnost jedini „normalan“ oblik seksualnosti te da su odnosi između osoba drugih spolnih orientacija manje vrijedni. Heteronormativnost normira i rodne uloge, određujući striktna pravila ponašanja i izgleda za žene i muškarce, pri čemu se svako odudaranje od patrijarhalnih ideaala ženskosti i muškoštii karakterizira kao nešto neprirodno i nelegitimno.

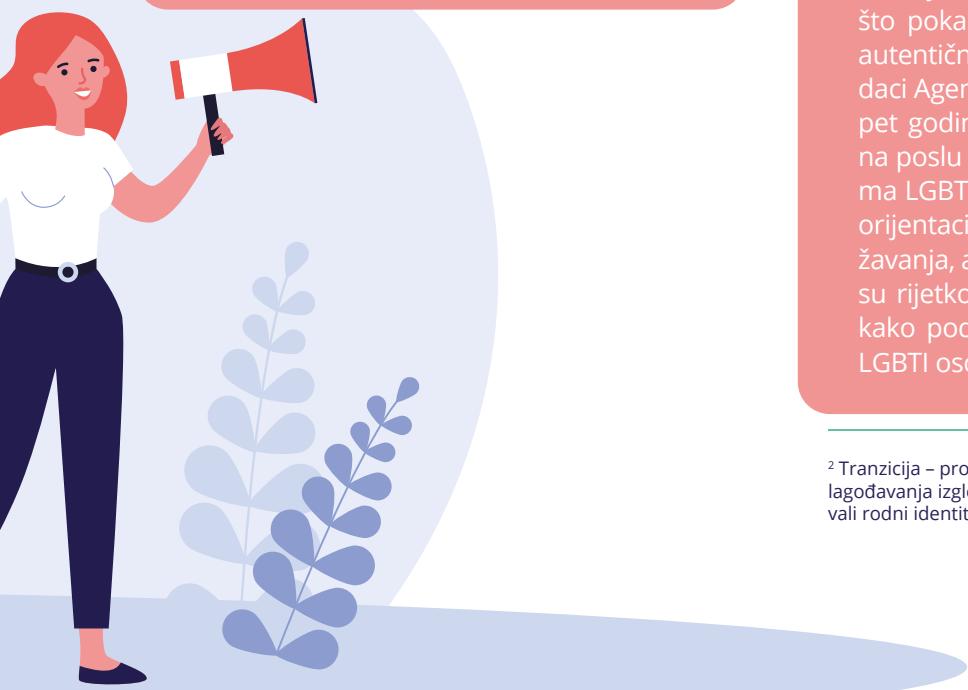


## 1

Rezultati istraživanja pokazuju jasnu ekonomsku dobrobit za poslodavce kada oni ulažu u zaštitu LGBT zaposlenika/ica (Wang i Schwarz, 2010; King i Cortina, 2010; Barron i Hebl, 2010), što proizlazi iz činjenice da je važan segment u ekonomskoj dobrobiti upravo zadovoljstvo zaposlenika/ica. Podaci pokazuju da su zadovoljstvo poslom i posvećenost poslu povezani s većom produktivnošću i profitabilnošću, manjim brojem izostanaka s posla te manjom fluktuacijom radnika/ica (Silva i Warren, 2009).

## 2

Zaposlenici/ice koji na radnom mjestu skrivaju svoju spolnu orientaciju, rodni identitet i/ili izražavanje dio svojih resursa tijekom radnog vremena troše upravo na skrivanje vlastite autentičnosti, što može negativno utjecati na radnu učinkovitost/prodукtivnost i kvalitetu rada. U prilog ovoj hipotezi govore podaci iz 2017. g. (Juretić, Jakovčić i Udruga Lori, 2017) koji pokazuju da u Hrvatskoj 75.8% LGBTI zaposlenika/ica smatra da na njihovu produktivnost i efikasnost te na zadovoljstvo poslom i motivaciju utječe radno mjesto na kojem se osoba osjeća uvažavano i prihvaćeno.



Prema nedavnom istraživanju, 53% LGBT zaposlenika/ica i dalje skriva svoju spolnu orientaciju, uključujući i 35% onih koji se osjećaju prisiljenima lagati na poslu o svom osobnom životu (vidjeti Fidas i Cooper, 2015). Prema podacima koje navodi organizacija Catalyst (2020), LGBT osobe u SAD-u i dalje često skrivaju vlastitu autentičnost na radnom mjestu (46%), a to čine npr. skrivanjem partnerskih odnosa ili promjenom načina odijevanja ili govora kako bi izbjegle diskriminaciju. Posebno je teško transrodnim osobama kojima skrivanje vlastitog rodnog identiteta i/ili izražavanja više nije moguće kada uđu u proces tranzicije<sup>2</sup>. Podaci pokazuju da su neprihvatanje kolega/ica i poslodavca te izloženost neprimjerenim komentarima i diskriminaciji kontinuirano prisutni u životu transrodnih osoba (vidjeti npr. Fidas i Cooper, 2015).

Situacija u Hrvatskoj ne razlikuje se značajno od onih utvrđenih u drugim zemljama. Podaci Agencije Europske unije za temeljna prava (2019) pokazuju da u Hrvatskoj 41% LGBTI osoba na radnom mjestu u potpunosti skriva svoju spolnu orientaciju i/ili rodni identitet i/ili izražavanje, a 50% je djelomično otvoreno, što pokazuje da 91% LGBTI osoba nije autentično na svom radnom mjestu. Podaci Agencije pokazuju i da je u proteklih pet godina njih 8% uvijek, a 31% često, na poslu doživljavalo negativan stav prema LGBTI osobama zbog njihove spolne orientacije i/ili rodnog identiteta i/ili izražavanja, a 69% izjavljuje da nisu nikada ili su rijetko čuli ili vidjeli nekoga na poslu kako podržava, štiti ili promovira prava LGBTI osoba u radnoj okolini.

<sup>2</sup> Tranzicija – proces kroz koji prolaze transrodne osobe kod prilagođavanja izgleda i obilježja svojeg tijela kako bi bolje odražavali rodni identitet osobe.



### 3

Za dobru radnu atmosferu koja potiče produktivnost zaposlenika/ica važni su i međuljudski odnosi, koji bi trebali biti izgrađeni na međusobnom povjerenju i uvažavanju. Istraživanja i iskustva, nažalost, pokazuju da LGBTI osobama nije jednostavno pronaći radno okruženje koje pruža prihvatanje i sigurnost.

- Jedna od pet LGBT osoba navodi da je doživjela diskriminaciju tijekom intervjua za radno mjesto te na samom radnom mjestu (Catalyst, 2020).
- Rezultati istraživanja provedenog 2017. u Hrvatskoj (Juretić, Jakovčić i Udruga LORI, 2017) pokazali su da je 75.1% LGBTI osoba doživjelo neki od oblika diskriminacije na radnom mjestu (homofobni komentari i šale, ogovaranje, vrijeđanje, zatrpanjanje poslom ili isključenje iz procesa rada, nasilje, zlostavljanje itd.).
- Podaci Europske komisije o diskriminaciji u EU (2019) za Hrvatsku pokazuju da će rodni identitet, spolna obilježja i spolna orijentacija dovesti kandidate u nepovoljan položaj u slučaju da tvrtka koja zapošljava osobu ima dva kandidata jednakih vještina i kvalifikacija. Jedna četvr-

tina ispitanih osoba smatra da će transrodna i interspolna osoba u takvim slučajevima biti u nepovoljnem položaju, dok 31% ispitanika/ica misli da će se isto dogoditi i s kandidatom ili kandidatkinjom neheteroseksualne spolne orientacije. Nešto manje od 60% ispitanih osoba smatra da se na radnom mjestu ne čini dovoljno za promicanje raznolikosti kada se radi o lezbijkama, gejvima ili biseksualnim, trans i interspolnim osobama.

## 4

Kako je već velik broj istraživanja pokazao da stigma, predrasude i diskriminacija mogu na različite načine biti povezane s problemima mentalnog zdravlja (vidjeti npr. Meyer 1995; 2003), važno je stvarati sigurno i prihvaćajuće radno okruženje za LGBTI zaposlenike i zaposlenice. Pichler, Ruggs i Trau (2017) sugeriraju da politike poslodavca u kojima se potiče ravnopravnost svih zaposlenika/ica na radnom mjestu mogu pomoći u promoviranju inkluzivne radne klime, čime će se stvoriti uvjeti da se heteroseksualni zaposlenici/ice bolje odnose prema svojim LGBT kolegama/icama. Lloren i Parini (2016) svojim su istraživanjem potvrdili smanjenje diskriminacije na osnovi spolne orientacije u organizacijama koje su u svoje poslovanje implementirale inkluzivnu i podržavajuću politiku za LGBT osobe. Podaci pokazuju da se LGB zaposlenici/ice koji/e rade u tim organizacijama osjećaju zadovoljno na svom radnom mjestu.

Iako prethodno navedeni podaci argumentiraju potrebu za bavljenjem LGBTI temama i radnim okruženjem, Ng i Rumens (2017) u svom radu navode podatak da su istraživanja o položaju i diskriminaciji LGBT zaposlenika/ica manje zastupljena u usporedbi s istraživanjima koja se usmjeravaju na proučavanje drugih diskriminiranih skupina (npr. žena ili osoba s invaliditetom u radnom okruženju). Premda se tu radi o rezultatima stranih istraživanja, ni situacija u Hrvatskoj nije drugačija. Podaci domaćih istraživanja ukazuju na to da LGBTI osobe većinom moraju skrivati svoj identitet na radnom mjestu te da u pravilu ne prijavljuju doživljeno nasilje i/ili diskriminaciju, dok istovremeno poslodavci često nemaju razrađene politike i procedure za unapređenje položaja i zaštitu prava LGBTI osoba. Sve navedeno upućuje na to koliko je važno ustrajati na istraživanjima, aktivnostima i projektima koji se provode s ciljem stvaranja inkluzivnog i podržavajućeg radnog okruženja za LGBTI osobe.

Istraživanja koja se usmjeravaju na promjene u organizacijama kako bi se unaprijedila pozitivna klima na radnom mjestu za LGBT osobe treći su val istraživanja vezanih za LGBT tematiku (Maher i sur., 2009). Prva su se istraživanja bavila homoseksualnošću kao bolesti (od 1880-ih do 1972.), dok su se u drugom valu istraživači usmjerili na proučavanje negativnih stavova prema homoseksualnosti, a time i na borbu protiv diskriminacije i nasilja prema LGBT osobama te na suzbijanje homofobije. Razvoj istraživanja unutar trećeg vala krenuo je devedesetih godina prošlog stoljeća, a proučavala su se područja od diskriminacije zaposlenika/ica preko pitanja identiteta i karijernog savjetovanja za LGBT

osobe do nekih novijih tema. Među njima mogu se naći: heteronormativnost na radnom mjestu, usvajanje praksi koje su usmjereni na kreiranje sigurnog, prihvaćajućeg, uvažavajućeg, odnosno inkluzivnijeg radnog okruženja za LGBT osobe te razumijevanje karijernih odabira LGBT osoba (vidjeti Ng i Rumens, 2017). Istraživanja trećeg vala u Hrvatskoj pojavila su se 2017. godine projektom „LGBTI ravnopravnost na radnom mjestu”.

Indikator ravnopravnosti na radnom mjestu oblik je evaluacije politika i praksi unutar organizacije i organizacijske kulture koje se odnose na jednakost na radnom mjestu i inkluzivnost. Podaci koji se njime prikupljaju koristan su dokument i za samog poslodavca, ali i za zaposlenike/ice i cijelu zajednicu. Polazeći od formalnih i nastavljujući kroz neformalne politike, cilj je da svi zaposlenici i zaposlenice imaju jednaka prava i radne uvjete, što znači da se ta ista prava i uvjeti moraju bez iznimke osigurati

i LGBTI osobama. Osim postojanja propisanih zakonskih okvira koje uređuje država dio odgovornosti za stvaranje jednakih prava i radnih uvjeta leži i na poslodavcima, a sve kako bi se LGBTI osobe na svom radnom mjestu mogle osjećati uvaženo kao zaposlenici/ice bez straha ili brige o tome da će se morati suočavati s dodatnim stresorima zbog svoje spolne orientacije i/ili rodnog identiteta i/ili izražavanja.

Ispunjavanjem Indikatora poslodavci u Hrvatskoj dobivaju priliku za kvalitetnije upravljanje organizacijom, pokazivanje brige za dobrobit svih zaposlenika i zaposlenica te posljedično aktivnije stvaranje inkluzivnog radnog mjesta u kojem se osiguravaju ravnopravnost i poštovanje raznolikosti. Osim toga, sâmo ispunjavanje upitnika edukativno je budući da postavljena pitanja ukazuju poslodavcima na brojne teme i područja o kojima treba voditi računa u upravljanju poslovnom organizacijom.





# METODOLOGIJA

## INDIKATOR RAVNOPRAVNOSTI NA RADNOM MJESTU

Polazišna točka za kreiranje Indikatora ravnopravnosti na radnom mjestu bio je Indikator iz 2017. godine (Indikator ravnopravnosti na radnom mjestu, 2017).

Indikator, uz navođenje osnovnih podataka o poslodavcu, sadržava 12 pitanja (Prilog 1), koja su grupirana u četiri područja:

- 1. Organizacijska politika i strateška razina:** obuhvaćena su pitanja o dokumentima, temeljnim vrijednostima, strategijama, akcijskim planovima, proračunima i izvještajima koje poslodavac ima u svojoj organizaciji;
- 2. Mehanizmi zaštite zaposlenih osoba:** poslodavci odgovaraju na pitanja imaju li imenovanu osobu (tim ili odjel) koja se bavi zaštitom ljudskih prava, diskriminacijom i promicanjem ravnopravnosti te jesu li u dokumentima naveli konkretnе opise i primjere neprihvatljivih ponašanja u radnom okruženju i propisali mjere i sankcije u slučaju utvrđene diskriminacije/uznemiravanja;
- 3. Djelovanje unutar organizacije:** prikupljuju se podaci o različitim načinima kojima po-

slodavci osiguravaju sigurno i prihvaćajuće radno okruženje. Podaci uključuju npr. isticanje LGBTI obilježja u prostorima organizacije te bavljenje LGBTI temama i/ili korištenje vizualnih sadržaja u internim komunikacijskim kanalima. Uzima se u obzir i upotreba jezika u formalnoj komunikaciji kojim se uvažavaju zaposlene LGBTI osobe (npr. kada se na sastancima govorи o braku, ravnopravno se spominje i životno partnerstvo i upotrebjavaju se i termini životni partneri/ice, partneri/ice u istospolnoj zajednici i sl.) te načini informiranja zaposlenih osoba o njihovim pravima i zabrani diskriminacije;

- 4. Djelovanje izvan organizacije:** poslodavci iskazuju na koje načine podržavaju LGBTI zajednicu (primjerice sponzoriranjem LGBTI organizacija i inicijativa, sudjelovanjem u istraživanjima vezanima uz LGBTI teme itd.) te kako se prezentiraju u javnosti kao organizacije koje promiču politiku uvažavanja različitosti (npr. zastupljenost LGBTI tema/sadržaja u promotivnim materijalima, oglašavanje u LGBTI medijima i dr.).

Odgovori poslodavaca buduju se, a na temelju ukupnog broja bodova izrađuje se rang-lista koja pokazuje u kojoj je mjeri poslodavac uspješan u stvaranju inkluzivnog radnog okruženja za LGBTI osobe.

## PRIKUPLJANJE PODATAKA

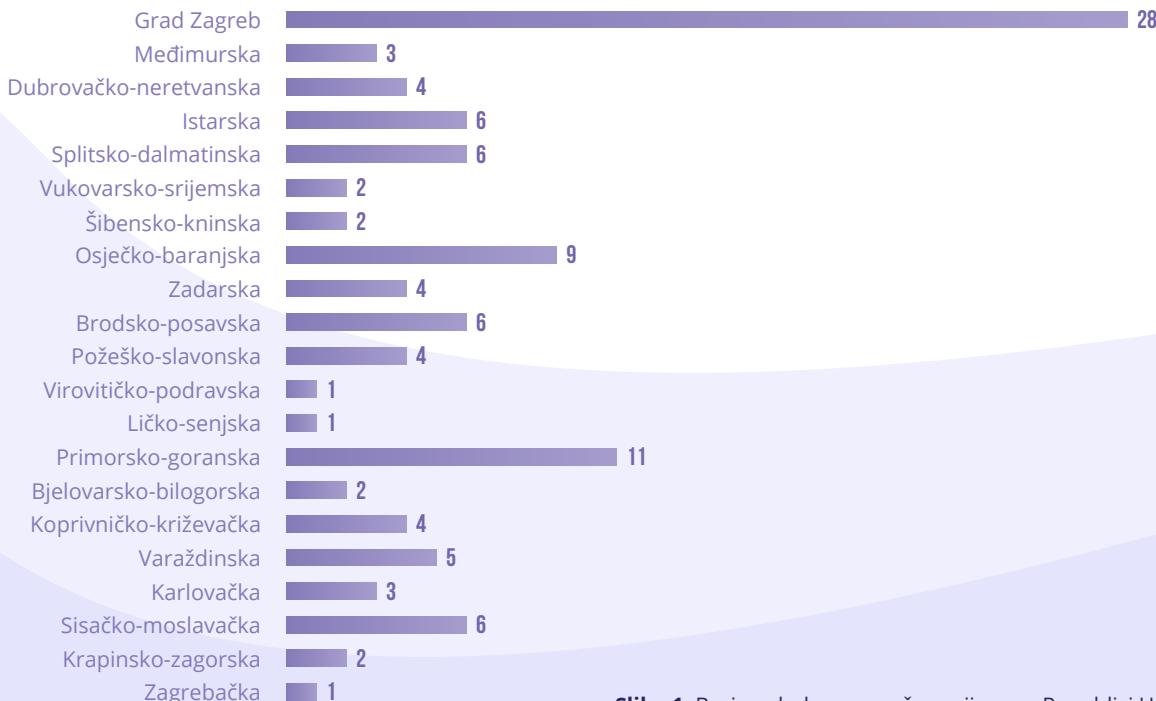
Prikupljanje podataka provedeno je u skladu s propisanim etičkim standardima, a svi su podaci povjerljivi. Poslodavci su Indikator ispunjavali *online*, poveznicom na upitnik, a sustav je omogućavao i višekratni unos podataka. Ispunjavanje Indikatora bilo je dobrovoljno i trajalo je oko 30 minuta. Upitnik je trebala ispunjavati odgovorna osoba koja je upoznata s pravnom regulativom poslovnog subjekta koji sudjeluje u istraživanju. Kod određenih pitanja trebalo je priložiti dоказe, najčešće u obliku dokumenata (slika, kopija ili skeniranog dijela teksta) ili navođenja mrežne stranice itd., čime se potvrđuje ono što poslodavac navodi da ima u svojoj organizaciji.

Poziv na sudjelovanje u Indikatoru poslan je na elektroničke adrese 6000 poslodavaca iz privat-

nog (N = 2700), javnog (N = 3050) i neprofitnog (N = 250) sektora u Republici Hrvatskoj. U privatnom sektoru obuhvaćena su velika, srednja i mala poduzeća, u javnom različita tijela javne uprave, a u neprofitnom sektoru aktivne udruge s minimalno dvije zaposlene osobe. Upitniku je pristupilo 317 poslodavaca, a do kraja ga je ispunilo njih 110.

Najveći broj poslodavaca koji su ispunili upitnik Indikatora ravnopravnosti na radnom mjestu sjedište svoje organizacije ima u Gradu Zagrebu (25.5%), a županija koja slijedi po brojnosti poslodavaca uključenih u ovo istraživanje jest Primorsko-goranska s 10%. Podaci o zastupljenosti poslodavaca prema županijama u Republici Hrvatskoj prikazani su grafički na Slici 1.

Od 110 poslodavaca najveći broj njih, nešto više od polovine, djeluje u javnom odnosno većinski javnom sektoru, dok su poslodavci iz privatnog odnosno većinski privatnog sektora i organizacija civilnog društva zastupljeni svaki u dvostruko manjem omjeru. Ovi su podaci grafički prikazani na Slici 2.



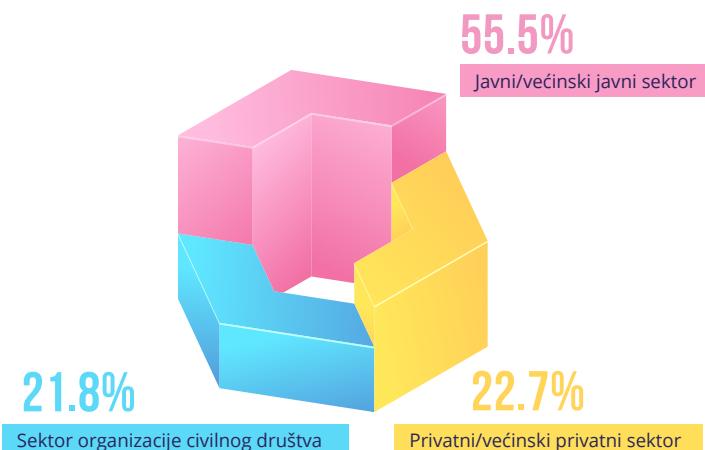
Slika 1. Broj poslodavaca po županijama u Republici Hrvatskoj

Prema broju zaposlenih osoba najveći broj poslodavaca ima između 21 i 500 zaposlenika/ica (54.5%), što je grafički prikazano na Slici 3.

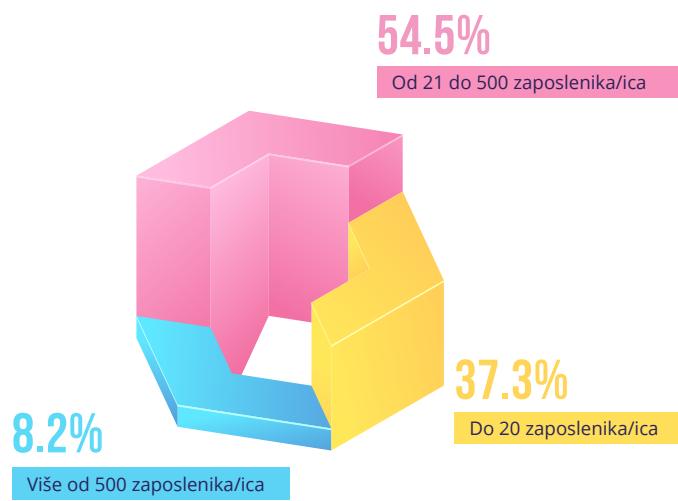
Kriterij za ovakvo definiranje kategorija poslodavaca uvjetovan je zakonskim obvezama prema kojima poslodavci koji imaju 20 i više zaposlenika/ica moraju donijeti pravilnike o radu, imenovati

osobu za zaštitu dostojanstva i sl., a poslodavci s više od 500 zaposlenika/ica uz to moraju dostavljati i godišnja Izvješća o radu, u kojima se navode i podaci o zaštiti dostojanstva radnika.

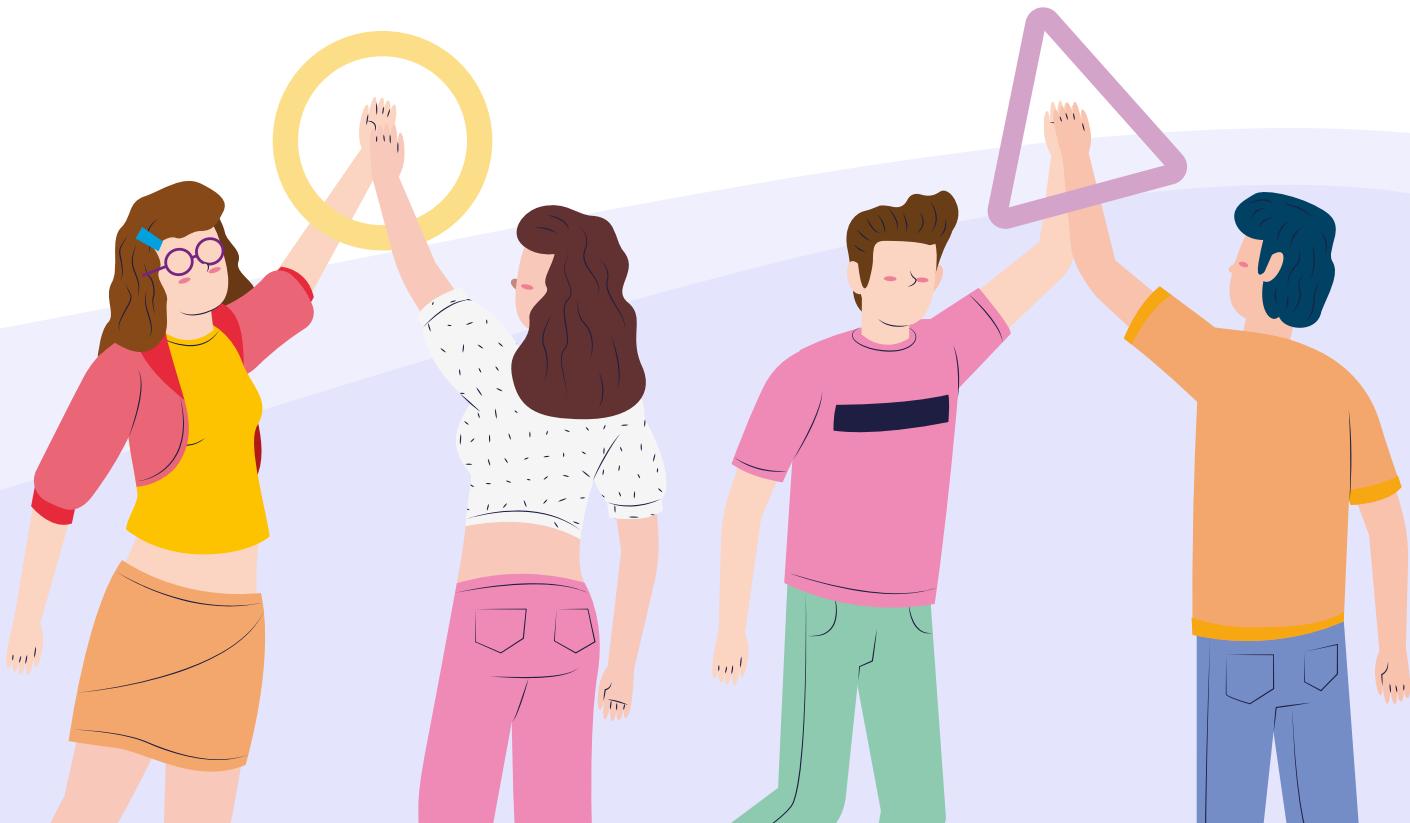
U nastavku su prikazani podaci prema kategorijama koje su obuhvaćene upitnikom.



Slika 2. Prikaz sektora poslodavaca



Slika 3. Broj zaposlenika/ica koje poslodavac zapošljava





# ANALIZE UPITNIKA INDIKATORA RAVNOPRAVNOSTI NA RADNOM MJESTU

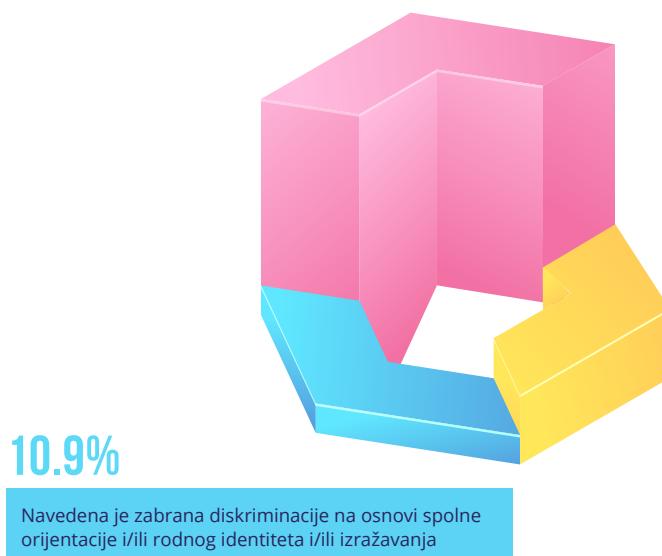
U prvom su dijelu prikazani podaci prikupljeni primjenom Indikatora ravnopravnosti na radnom mjestu po područjima ispitanim u upitniku, dok je u drugom dijelu objašnjeno bodovanje odgovora i izrađena rang-lista poslodavaca. Ujedno su prikazani i primjeri dobre prakse koji su odabrani pregledom dokumenata poslodavaca koji su sudjelovali u ispunjavanju Indikatora ravnopravnosti na radnom mjestu.

Važno je istaknuti da prikazani rezultati ne govorе o tome u kojoj se mjeri poslodavci pridržavaju zakona i propisa Republike Hrvatske u svom poslovanju te se nipošto ne smiju koristiti u te svrhe. Pitanja u Indikatoru postavljena su s namjerom osvještavanja poslodavaca i javnosti o važnosti tema i područja obuhvaćenih njime.

## ORGANIZACIJSKA POLITIKA I STRATEŠKA RAZINA

Prvim se dijelom upitnika želio utvrditi strateški pristup poslodavaca u promicanju inkluzivnosti LGBTI osoba na radnom mjestu. S tim ciljem od poslodavaca se tražilo da navedu i dokažu postojanje podataka o dokumentima, strategijama, akcijskim planovima i sl. kojima stvaraju i osiguravaju sigurno i prihvaćajuće radno okruženje za LGBTI zaposlenike i zaposlenice.

**10.9%** poslodavaca ima jasno navedenu zabranu diskriminacije na osnovi spolne orijentacije i rodнog identiteta i/ili izražavanja u svojim službenim dokumentima. Dodatnih **19.1%** poslodavaca u svojim dokumentima ima navedenu zabranu diskriminacije samo na osnovi spolne orijentacije, odnosno ne navode rodni identitet i/ili izražavanje. U navođenju formulacija primjećena je i upotreba zastarjele i neprikladne terminologije (spolno/sekualno opredjeljenje i određenje). Podaci su grafički prikazani na Slici 4.



Slika 4. Navođenje zabrane diskriminacije u službenim dokumentima poslodavaca

## PRIMJER 1: JASNO NAVOĐENJE ZABRANE DISKRIMINACIJE NA OBJE OSNOVE

*Dostojanstvo radnika štiti se od uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja.*

*Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od sljedećih osnova: rase ili etničke 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 nasljeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije, koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.*

Izvor: Pravilnik o radu



**14.5%** poslodavaca ističe da, osim onoga što je propisano zakonskom regulativom Republike Hrvatske,

ima dodatne dokumente u kojima je jasno navedena zaštita prava i zabrana diskriminacije LGBTI osoba, pri čemu gotovo svi navode Etički kodeks. Zanimljivo je istaknuti činjenicu da jedan dio poslodavaca ne spominje postojanje takvih dokumenata iako je pregledom dokumenata koje su priložili na nekim drugim pitanjima uočeno da ih zapravo imaju. Dio njih tim se pitanjima također bavi u Etičkom kodeksu, a među dokumenti-

ma mogu se naći i Pravilnik o zaštiti dostojanstva radnika, Protokol za zaštitu radnika od mobbinga i drugih oblika uznemiravajućeg postupanja i sl.

**24.5%** poslodavaca navodi da je politika uvažavanja različitosti i nediskriminacije vidljiva u njihovim temeljnim vrijednostima, a priloženi dokazi ukazuju na to da ih najčešće definiraju u Etičkom kodeksu u formi temeljnih načela (npr. jednakost, tolerancija, dostojanstvo, pravednost itd.).

## PRIMJER 2: UVAŽAVANJE RAZLIČITOSTI I NEDISKRIMINACIJE U TEMELJNIM VRIJEDNOSTIMA POSLODAVCA

*Načelo poštovanja integriteta i dostojanstva osobe*

Članak 5.

*Svi članovi (...) trebaju biti poštovani kao osobe u skladu sa zajamčenim pravima na život, integritet i dostojanstvo. Svim članovima (...) mora biti osigurano pravo na privatnost.*

*Načelo jednakosti i pravednosti*

Članak 7.

*(1) Svaki član (...) treba se ponašati u skladu s načelom jednakosti i pravednosti na način koji isključuje svaku diskriminaciju, zlostavljanje, uznemirivanje ili iskoristavanje. (...) je dužno osigurati uvjete za ostvarivanje načela jednakosti i pravednosti.*

*Izvor: Etički kodeks*

Na pitanje o postojanju jasno razrađene strategije upravljanja ljudskim potencijalima u kojoj se, između ostalog, osigurava sigurno i prihvaćajuće okruženje za LGBTI osobe samo jedan (**0.9%**) poslodavac uz tvrdnju prilaže i valjani dokaz iako njih osam navodi da ima takvu strategiju. Postavlja se pitanje u kojoj je mjeri u Hrvatskoj zaživjela ideja o razradi strategija upravljanja ljudskim potencijalima, odnosno imaju li poslodavci razrađene takve strategije ili je to oblik poslovanja čiju vrijednost i korisnost još uvijek ne prepoznaju. S druge strane moguće je i da poslodavci imaju razrađene strategije upravljanja ljudskim potencijalima, ali one ne obuhvaćaju pitanja sigurnog i prihvaćajućeg okruženja za LGBTI osobe, pa ih zato na ovom pitanju nisu ni naveli.

Podatak identičan prethodnom dobiva se i za pitanje o postojanju akcijskog/operativnog plana kojim se na godišnjoj razini planira provedba aktivnosti za zaposlene osobe, a koje su usmjerene na uvažavanje različitosti i nediskriminaciju, uključujući i LGBTI teme. Od četiri poslodavca koji su naveli postojanje takvog plana samo je jedan (**0.9%**) priložio adekvatan dokaz. Jedno potencijalno objašnjenje ovakvih rezultata jest da poslodavci koji su sudjelovali u ovom istraživanju imaju akcijske/operativne planove, ali se u njima ne bave stvaranjem inkluzivnog radnog okruženja za LGBTI osobe. Moguće je i da osoba koja je ispunjavala upitnik nije upoznata s postojanjem takvog plana u organizaciji, a postoji i mogućnost da poslodavci u Hrvatskoj još uvijek općenito ne prepoznaju ulogu akcijskih/operativnih planova u poslovanju i kreiranju inkluzivnog radnog okruženja za sve zaposlenike i zaposlenice.

**7.3%** poslodavaca osigurava finansijska sredstva za provedbu aktivnosti usmjerenih na uvažavanje različitosti i nediskriminaciju zaposlenih osoba, uključujući i LGBTI osobe. Moguće je da je ovaj podatak povezan s nepostojanjem akcijskih/operativnih planova za provedbu aktivnosti kojima je cilj stvaranje uvažavajućeg i nediskriminirajućeg radnog okruženja, no postoji i mogućnost da neki poslodavci u pojedinim situacijama i osiguravaju finansijska sredstva za provedbu aktivnosti, ali nemaju unaprijed određeni plan prema kojem to čine.

**30%** poslodavaca navodi da je imenovalo osobu ili uspostavilo tim/odjel za praćenje provedbe aktivnosti usmjerenih na uvažavanje različitosti i nediskriminaciju zaposlenih osoba. Poslodavci u tu svrhu imenuju zaposlenike/ice na različitim pozicijama u organizaciji, kao što su osobe za zaštitu dostojanstva radnika, etički/e povjerenici/ice ili osobe na rukovodećim pozicijama, ili tu zadaću povjeravaju etičkim odborima, pravnim službama i odjelima za upravljanje ljudskim resursima.

Indikatorom se željelo ispitati i koliko poslodavaca izrađuje godišnje izvješće o radu koje uključuje i informacije o poštovanju ljudskih prava (uključujući i prava LGBTI osoba), što je načelno zakonski propisana obveza samo za poslodavce koji zapošljavaju više od 500 zaposlenika/ica. Šest poslodavaca navelo je da izrađuje takav izvještaj, od čega je samo jedan (**0.9%**) priložio valjni dokaz.

## MEHANIZMI ZAŠTITE ZAPOLENIH OSOBA

Ovom kategorijom pitanja željelo se provjeriti koje sve mehanizme poslodavci uspostavljaju s ciljem zaštite ljudskih prava na radnom mjestu. Provjerilo se imaju li poslodavci osobu (tim ili odjel) koja se bavi pitanjima zaštite ljudskih prava, osiguravaju li dodatne edukacije za nju te imaju li jasno navedene primjere neprihvatljivih ponašanja i definirane mjere/sankcije za utvrđenu diskriminaciju/uznemiravanje.

**49.1%** poslodavaca, odnosno gotovo polovina, imenovalo je osobu (ili uspostavilo tim ili odjel) koja se bavi pitanjima zaštite ljudskih prava, diskriminacijom te promicanjem ravnopravnosti. S obzirom na to da poslodavci koji imaju manje od 20 zaposlenika/ica nemaju zakonsku obvezu imenovati osobu za zaštitu dostojanstva radnika,

zanimljivo je vidjeti da je skoro jedna četvrtina to ipak učinila (24.4%). Nadalje podaci pokazuju da 36.23% ispitanih poslodavaca kojima je propisana zakonska obveza imenovanja osobe za zaštitu dostojanstva radnika u odgovorima ne navodi da u svojoj organizaciji ima takvu osobu.

**7.3%** poslodavaca koji su imenovali osobu (odnosno uspostavili tim ili odjel) za pitanja zaštite ljudskih prava, diskriminacije i promicanja ravnopravnosti osigurava dodatne edukacije iz LGBTI tema. Ovdje dolazi do izražaja potreba za osvještavanjem važnosti dodatnih edukacija za kvalitetno izvršavanje funkcije na koju poslodavac imenuje zaposlenika ili zaposlenicu. Kao što se dodatno educiraju osobe imenovane za provođenje npr. javne nabave, tako bi se trebali/e educirati i zaposlenici/ice na ovoj funkciji.

**3.6%** poslodavaca daje konkretnе i jasne opise i primjere neprihvatljivih ponašanja prema LGBTI osobama (pogledati Primjer 3), dok **4.5%** poslodavaca navodi pravne formulacije koje se podudaraju s postojećim zakonima (npr. Zakon o suzbijanju diskriminacije), ali koje ne pružaju detaljnije opise i primjere o kakvim bi se neprihvatljivim ponašanjima radilo (pogledati Primjer 4). Tijekom pregledavanja dokumentacije koju su poslodavci priložili uz odgovor na neka druga pitanja uočeno je da neki od njih u svojim dokumentima imaju jasno navedene opise i primjere neprihvatljivih ponašanja, međutim u odgovoru na ovo pitanje to nisu naveli jer možda nisu prepoznali da takve opise i primjere imaju. I ovdje se može raspravljati o upućenosti osoba koje su ispunjavale upitnik, odnosno informiranosti zaposlenika/ica o zaštiti prava i zabrani diskriminacije.

## PRIMJER 3: KONKRETNI OPISI I PRIMJERI NEPRIHVATLJIVIH PONAŠANJA

### **Uznemiravanjem se smatra:**

- svako neprimjereno ponašanje prema drugoj osobi koje ometa njezino obavljanje radnih zadataka ili smanjuje kvalitetu života te osobe,
- svaki čin, pojedinačni ili ponavljeni, verbalni, neverbalni ili fizički,
- kao i stvaranje ili pridonošenje stvaranju neugodnih i neprijateljskih radnih uvjeta koji drugu osobu zastrašuju ili ponižavaju,
- svaki čin diskriminacije na temelju seksualne orijentacije,
- svaki čin diskriminacije na temelju rodnog identiteta i/ili izražavanja,
- svaki čin diskriminacije po drugim osnovama sukladno članku 1. Zakona o suzbijanju diskriminacije (rase ili etničke 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)
- kao i stvaranje ili pridonošenje stvaranju neugodnih i neprijateljskih radnih uvjeta koji drugu osobu zastrašuju ili ponižavaju.

*Spolno uznemiravanje je poseban oblik uznemiravanja, a spolnim uznemiravanjem smatra se:*

- svako fizičko, verbalno i neverbalno ponašanje spolnog obilježja koje karakterizira izostanak pristanka druge strane te
- nametnuto i neželjeno ponašanje koje postiđuje, ponižava i zastrašuje osobu na temelju spolnosti.

*Fizičkim spolnim uznemiravanjem smatra se osobito:*

- neugodno dobacivanje i sugestivne primjedbe i insinuacije,
- ruganje i ismijavanje temeljeno na spolnosti,
- ponavljanje neželjeno komentiranje pojave i/ili odjeće,
- ponavljanje i neželjeno iznošenje šala i opaski temeljene na spolnosti uključujući referiranje na spol i spolnu orijentaciju, prostačko dobacivanje, opsceni telefonski pozivi, pisma, e-mailovi i slično, te
- neželjeno upućivanje prijedloga spolne naravi drugoj osobi, te poticanje na spolni odnos i zahtijevanje spolnih usluga.

*Neverbalnim spolnim uznemiravanjem smatra se osobito isticanje ili izlaganje pornografskih i seksualno sugestivnih fotografija i ostalih spolno uvredljivih i uznemirujućih predmeta i materijala.*

Izvor: Pravilnik o radu



#### PRIMJER 4: FORMULACIJE PREUZETE IZ ZAKONA O SUZBIJANJU DISKRIMINACIJE

*Uznemiravanje je svako neželjeno ponašanje koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje i radnika, a koje uzrokuje strah i neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.*

*Spolno uznemiravanje je svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe koja traži zaposlenje ili radnika, a koje uzrokuje strah i neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.*

*Uznemiravanje i spolno uznemiravanje predstavlja povredu radnog odnosa.*

*Izvor: Pravilnik o radu*

**22.7%** poslodavaca ima jasno određene mjere upozorenja/sankcije koje mogu biti propisane protiv počinitelja nakon što je utvrđena diskriminacija ili uznemiravanje (npr. teža povreda radne obveze, otkaz i sl.). Najčešće imaju propisanu mjeru otkaza u slučaju teže povrede radnih dužnosti, a neki imaju i detaljnije razrađene mjere kao što je prikazano na Primjeru 4.

## PRIMJER 5: DETALJNIJE RAZRAĐENE MJERE UPOZORENJA/SANKCIJA

Privremene mjere jesu:

1. oslobađanje od obveze rada radnika koji je podnio pritužbu,
2. udaljenje s rada radnika protiv kojeg je podnesena pritužba,
3. oslobađanje radnika od obveze obavljanja poslova kod kojih dolazi u doticaj s osobom protiv koje je podnio pritužbu.

Privremene mjere utvrđuju se samo za razdoblje do završetka postupka rješavanja pritužbe. Radnik za kojeg se utvrdi da je izvršio uznemiravanje, uzimajući u obzir sve okolnosti slučaja, povjerenik može:

1. utvrditi obveze naobrazbe i savjetovanja u trajanju do naj dulje tri mjeseca,
2. uputiti pisano upozorenje,
3. predložiti provedbu postupka otkaza ugovora o radu s ponudom novog izmijenjenog ugovora,
4. predložiti provedbu postupka otkaza ugovora o radu.

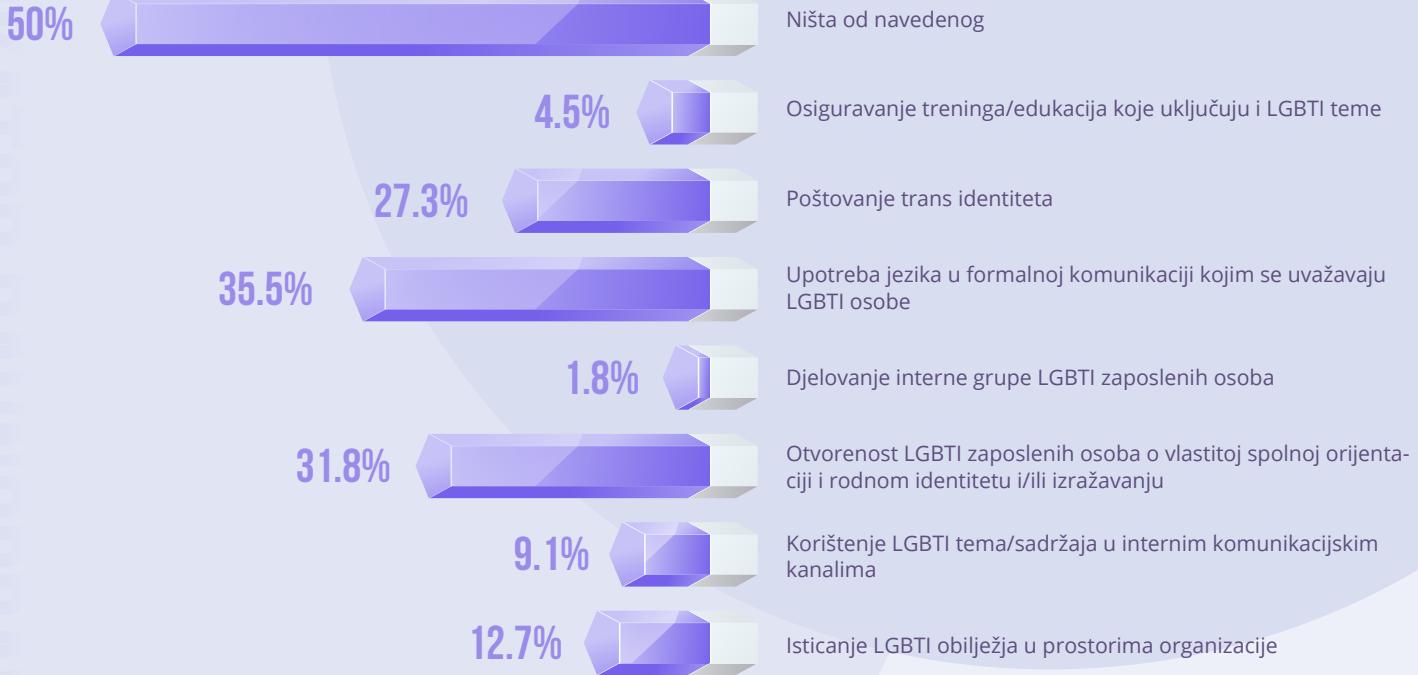
Uz izricanje mjere iz stavka 1. točke 2. i 3. ovog članka, povjerenik može utvrditi istodobno i mjeru iz stavka 1. točke 1. ovog članka te odrediti način provedbe.

Izvor: Pravilnik o zaštiti dostojanstva radnika

## DJELOVANJE UNUTAR ORGANIZACIJE

U stvaranju sigurnog, prihvatajućeg i uvažavajućeg radnog okruženja za svoje LGBTI zaposlenike i zaposlenice organizacija može, uz formalne politike i poštovanje zakonskih okvira, djelovati i ne-formalnim politikama. Različiti su načini na koje se to može činiti i ovim su upitnikom zahvaćeni oni najvažniji i najčešći (vidjeti Upitnik u Prilogu).

**50%** poslodavaca navodi da unutar organizacije nema načine kojima osigurava sigurno i prihvatajuće radno okruženje za zaposlene LGBTI osobe (Slika 5.). Preostalih 50%, koji svojim djelovanjem pokazuju da im je važno kako se LGBTI osobe osjećaju na radnom mjestu, to najviše čine (**35.5%**) upotrebom jezika u formalnoj komunikaciji (npr. kada se govori o braku, ravnopravno se spominje i životno partnerstvo i upotrebljavaju se i termini životni partneri/ice, partneri/ice u istospolnoj zajednici i sl.) te time što je u tim organizacijama zaposlenim LGBTI osobama omogućeno da budu otvorene o vlastitoj spolnoj orientaciji i/ili rodnom identitetu i/ili izražavanju (**31.8%**). Najmanje njih navodi postojanje internih grupa zaposlenih LGBTI osoba (**1.8%**). Nešto više od četvrtine poslodavaca (28%) koristi jedan ili dva načina osiguravanja sigurnog i prihvatajućeg radnog okruženja za LGBTI osobe, a samo dva (1.8%) poslodavca upotrebljavaju šest od ponuđenih sedam načina. Nijedan poslodavac ne koristi svih sedam predloženih načina.



**Slika 5.** Načini na koji poslodavci osiguravaju sigurno i prihvaćajuće radno okruženje za zaposlene LGBTI osobe

**10.9%** poslodavaca navodi da u naredne dvije godine planira omogućiti treninge i edukacije koje uključuju LGBTI teme kako bi osigurali sigurno i prihvaćajuće radno okruženje za svoje zaposlenike i zaposlenice. Tri četvrtine osoba koje su ispunjavale upitnik navode da nemaju informaciju o tome planiraju li njihovi poslodavci u naredne dvije godine osigurati takve treninge i edukacije.

**4.5%** poslodavaca u službenim dokumentima upotrebljava različite termine za različite oblike zajednica, što znači da je jako mali broj onih koji vode računa o tome da u službenim dokumentima osim termina *suprug/a*, stoje i termini *izvanbračni drugovi*, *životni partneri/ice*, *neformalni životni partneri/ice* (Primjer 6). Najčešće se spominju *životni partneri*, i to u člancima koji se odnose na plaćeni dopust.

## PRIMJER 6: UPOTREBE RAZLIČITIH TERMINA ZA RAZLIČITE OBLIKE ZAJEDNICA U SLUŽBENIM DOKUMENTIMA

*Plaćeni dopust*

*Članak 37.*

*Zaposlenik ima pravo na plaćeni dopust:*

...

*u slučaju smrti člana uže obitelji (supružnici, izvanbračni partneri, istospolni partneri, srodnici po krvi u prvoj liniji i njihovi supružnici, braća, sestre, pastorčad, posvojenici...) 4 dana*

*Izvor: Pravilnik o radu*

# 48.2%

poslodavaca navodi da informira zaposlene osobe o službenim dokumentima kojima se reguliraju i štite njihova prava, što uključuje i zabranu diskriminacije na temelju spolne orientacije i rodnog identiteta i/ili izražavanja. Najzastupljeniji način na koji to čine je oglasnom pločom (39.6%), ali i svojim mrežnim stranicama (20.7%), zatim edukacijama za zaposlenike i zaposlenice (15%) te intranetom (13.2%).

# 19.1%

poslodavaca navodi da su njihovi zaposlenici/ice informirani da se Zakonom o životnom partnerstvu istospolnim parovima osiguravaju jednaka prava kao i osobama u braku ili izvanbračnoj zajednici (npr. zdravstveno osiguranje za partnera ili partnericu, plaćeni dopust za sklapanje braka/životnog partnerstva, plaćeni dopusti iz obiteljskih razloga itd.). Kada informiraju zaposlenike/ice, to

najčešće čine oglasnom pločom i svojim mrežnim stranicama (19%) te edukacijama zaposlenika/ica i usmenim putem (14.3%), npr. pri zapošljavanju, na sastancima sa zaposlenicima/icama itd.

## DJELOVANJE IZVAN ORGANIZACIJE

Poslodavci mogu podržavati LGBTI zajednicu i različitim djelovanjem izvan same organizacije. Podaci su pokazali da gotovo 60% ispitanih poslodavaca ne djeluje na predložene načine (vidjeti na Slici 6.). Preostalih **40%**, koji to čine, podršku najčešće izražavaju sudjelovanjem u istraživanjima vezanima uz LGBTI teme te javnim podržavanjem i/ili sudjelovanjem na LGBTI događajima (npr. povorka ponosa, seminari i sl.). Jedna četvrtina poslodavaca (25.4%) koristi jedan ili dva navedena načina, a među poslodavcima je i jedan primjer dobre prakse koji LGBTI zajednicu podržava na svih sedam predloženih načina.



Slika 6. Postotak poslodavaca koji na različite načine podržavaju LGBTI zajednicu u javnosti



**Slika 7.** Grafički prikaz javnog prezentiranja poslodavaca u promicanju politike uvažavanja različitosti

Organizacije se mogu u javnosti prezentirati kao one koje promiču politiku uvažavanja različitosti, što uključuje i LGBTI osobe, međutim manje od jedne četvrtine (**22.7%**) sudionika/ica ovog istraživanja čini nešto od navedenog s tim ciljem. Najviše poslodavaca (**12%**) navodi politiku nesuradnje s poslovnim subjektima koji u javnosti ne podržavaju i/ili osuđuju LGBTI osobe, teme i aktivnosti, a najmanje je zastupljeno oglašavanje u LGBTI medijima (Slika 7.).

Poslodavcima je na kraju Indikatora ponuđeno nekoliko oblika podrške u osiguravanju sigurnog i prihvatajućeg radnog okruženja za LGBTI osobe. Više od trećine poslodavaca (**39.5%**) iskazalo je interes za pravnu pomoć pri izradi dokumenata koji su rodno uključivi, a nešto više od četvrtine

(**27.2%**) za edukacije i radionice o LGBTI temama (Slika 8.). Devet (8.2%) poslodavaca zainteresirano je za sve tri ponuđene opcije, a 13.6% iskazuje interes za dvije opcije. Jedna od aktivnosti projekta u sklopu kojeg je primijenjen Indikator jest i provedba edukacija za poslodavce.



Posljednje pitanje u Indikatoru odnosilo se na dobivanje privole za javno objavljivanje naziva poslodavca na internetskim stranicama projekta ili u medijskim objavama. Poslodavcima je objašnjeno da su prikupljeni podaci anonimni, ali da bi naziv organizacije bio objavljen u rang-listi Indikatora ravnopravnosti na radnom mjestu (npr. 2. I&J – 150 bodova). U slučaju da poslodavac nije dao

privolu javnog objavljivanja imena, organizacija će biti objavljena kao anonimna (Anonimni poslodavac – 150 bodova). Manje od četvrtine (**23.7%**) poslodavaca dalo je dozvolu za javno objavljivanje naziva organizacije.



Slika 8. Pomoć/podrška za koju su poslodavci zainteresirani



# BODOVANJE I IZRADA RANG-LISTE INDIKATORA RAVNOPRAVNOSTI NA RADNOM MJESTU

Jedan od ciljeva primjene Indikatora ravnopravnosti na radnom mjestu izrada je rang-liste poslodavaca koji svojim formalnim i neformalnim politikama stvaraju sigurno i prihvaćajuće radno okruženje za LGBTI zaposlenike i zaposlenice. Prvi je korak bodovanje odgovora poslodavaca, zbog čega je najprije provjerena valjanost priloženih dokaza. Ako poslodavac nije priložio valjane dokaze, odgovori su proglašeni nevažećima.

Za bodovanje su utvrđena sljedeća pravila:

- ▶ Za svaki potvrđan, potpun i valjan odgovor kojim poslodavac pokazuje promicanje politike stvaranja inkluzivnog radnog okruženja za LGBTI osobe dodijeljeno je **10 bodova**.



- ▶ Za nepotpune, odnosno polovične, odgovore dodijeljeno je **5 bodova**. Polovičan broj bodova bilo je moguće ostvariti na dva pitanja:
  - pitanje vezano uz zabranu diskriminacije na osnovi spolne orientacije i rodnog identiteta i/ili izražavanja u službenim dokumentima (1. a). Poslodavci koji su naveli zabranu diskriminacije na obje osnove dobili su 10, a oni koji su naveli samo jednu, neovisno koju, 5 bodova.
  - pitanje navodi li jasno poslodavac u svojim dokumentima opise i primjere neprihvatljivih ponašanja prema LGBTI osobama (3. b). Oni koji su naveli konkretnе i jasne opise i primjere dobili su 10 bodova (Primjer 3), dok oni koji su naveli pravne formulacije koje se podudaraju s postojećim zakonima, npr. sa Zakonom o suzbijanju diskriminacije (Primjer 4), dobili su 5 bodova.
- ▶ Poslodavci su imali i mogućnost dobivanja dodatnih **10 bodova** i to u sljedećim slučajevima:
  - ako u svojim organizacijama djeluju povrh onoga što je propisano zakonskim obvezama. Primjerice poslodavci koji imaju manje od 20 zaposlenika/ica nemaju zakonsku obvezu imenovati osobu za zaštitu dostojanstva radnika, međutim jedan dio tih poslodavaca ipak je to učinio. Oni koji su imenovali osobu na tu funkciju dobili su dodatnih 10 bodova. Nadalje godišnja izvješća o radu koja sadržavaju i informacije o poštovanju ljudskih prava, uključujući i prava LGBTI osoba, zakonski su obvezni dostavljati samo poslodavci s više od 500 zaposlenih osoba. Ako su takvo izvješće priložili poslodavci s manjim brojem zaposlenika i zaposlenica dodijeljeno im je dodatnih 10 bodova.
  - ako su u odgovorima „nešto drugo“ naveli nešto što nije obuhvaćeno Indikatorom. Analizom tih odgovora utvrđeno je da se navodi poslodavaca mogu kategorizirati u neki od inicijalno ponuđenih odgovora, zbog čega niti jedan poslodavac nije dobio dodatne bodove na tim pitanjima.



Tri pitanja nisu bodovana za rang-listu Indikatora ravnopravnosti na radnom mjestu jer su informativnog karaktera:

- ▶ Peto pitanje postavljeno je s ciljem provjere imaju li poslodavci planove da tijekom sljedeće dvije godine osiguraju treninge i edukacije koje uključuju LGBTI teme.
- ▶ Jedanaestim pitanjem prikupljene su informacije o zainteresiranosti poslodavaca za različite oblike podrške u stvaranju inkluzivnog radnog okruženja za LGBTI osobe.
- ▶ Posljednjim, dvanaestim, pitanjem tražena je dozvola za javnu objavu imena poslodavca.

Tijekom analize priloženih dokaza poslodavaca i bodovanja odgovora prikupljenih Indikatorom ravnopravnosti na radnom mjestu utvrđeno je da se ukupni zbroj bodova poslodavaca ne može smatrati valjanim podatkom niti se poslodavci mogu međusobno uspoređivati. Dobiveni su podaci informativni, odnosno samo okvirno oslikavaju kako organizacije stvaraju inkluzivno radno okruženje za LGBTI osobe. Ukratko, umjesto ko-

načne rang-liste poslodavaca u nastavku će biti prikazani kvalitativni podaci koji su u ovom slučaju možda i informativniji od samih bodova.

Pregled odgovora poslodavaca i dokumentacije priložene kao dokaz pokazuje sljedeće:

- ▶ Neki su poslodavci odgovorili potvrđno na postavljeno pitanje, ali pritom nisu priložili valjane dokaze, zbog čega za te odgovore nisu dobili bodove. Primjerice kod pitanja o izradi godišnjih izvještaja o radu koja sadržavaju i informacije o poštovanju ljudskih prava, uključujući i LGBTI osobe, od šest poslodavaca koji su naveli da izrađuju takve izvještaje samo je jedan priložio valjni dokaz, zbog čega je na ovom pitanju jedino taj poslodavac dobio bodove.
- ▶ Dio poslodavaca nije u upitniku na ispravan način označio odgovore koji se odnose na propisane zakonske obvezе. Na primjer oni poslodavci koji zapošljavaju više od 20 osoba moraju imenovati osobu za zaštitu dostojsanstva radnika, a dio njih to nije naveo u upitniku, zbog čega im nisu dodijeljeni bodovi. Kao što je već ranije navedeno u tekstu, to nipo-



što ne znači da poslodavci ne poštuju propisanu zakonsku regulativu, nego se jedino može zaključiti da nisu ispravno odgovorili na postavljeno pitanje.

- U ispunjavanju upitnika neki su poslodavci propustili potvrđno odgovoriti na nekoliko pitanja za koja je pregledom priložene dokumentacije utvrđeno da su mogla imati potvrđan odgovor. Primjerice uvidom u dokumente koje su poslodavci priložili kao dokaz jasne zabrane diskriminacije na osnovi spolne orientacije i/ili rodnog identiteta i/ili izražavanja (pitanje 1. a) uočeno je da ti dokumenti sadržavaju i jasno navedene opise i primjere neprihvatljivih ponašanja (3. b) iako sami poslodavci na to pitanje odgovaraju negativno. Pri bodovanju uzeti su u obzir odgovori koje su poslodavci sami napisali jer je upravo njihov iskaz vrijedan podatak, odnosno odraz funkciranja organizacije. U tim slučajevima bodovi nisu dodijeljeni.
- Utvrđeno je i da neki poslodavci koji obavljaju identičnu djelatnost i dio su istog sustava, te time moraju poštovati istu zakonsku regulativu, na nekim pitanjima ostvaruju razli-

čit broj bodova. Primjerice tri su podružnice istog krovnog poslodavca trebale imati iste osnovne dokumente. Utvrđeno je npr. da na pitanju o zabrani diskriminacije na osnovi spolne orientacije i/ili rodnog identiteta i/ili izražavanja jedna podružnica odgovara da nema zabrane diskriminacije u osnovnim dokumentima, dok druge dvije odgovaraju potvrđno i prilažu valjane dokaze.

Osim navedenih nepravilnosti u ispunjavanju i nedosljednosti u odgovorima važno je naglasiti da je u Indikatoru traženo prilaganje dokaza za samo 10 pitanja i/ili potpitanja, dok je većina pitanja zahtjevala samo odgovor da/ne, odnosno označavanje onoga što se odnosi na poslodavca. U nekoliko odgovora poslodavci su trebali opisati npr. načine informiranja svojih zaposlenika/ica, međutim nisu trebali prilagati dokaze kojima potvrđuju kako to čine. Točnost tih podataka ne može se provjeriti, ali s obzirom na iskustva s pitanjima za koja su poslodavci morali prilagati dokaze, sumnja u vjerodostojnost podataka za koje to nije traženo mogla bi biti opravdana. Unatoč tome na tim je pitanjima poslodavac mogao postići maksimalan broj bodova.



Kod pitanja koja su zahtijevala prilaganje dokaza za specifičan odgovor veći je dio poslodavaca priлагao cjelokupne dokumente, zbog čega su kao takvi i pregledani. Upravo time što su pregledani cjelokupni dokumenti došlo se do saznanja da poslodavci imaju potvrđan odgovor na neka pitanja iako sami to nisu prepoznali. Razmatrana je i opcija da se bodovi na tim pitanjima dodijele na temelju pregleda priloženih dokaza, od čega se odustalo zato što bi dodjeljivanjem bodova onima koji su priložili cjelovite dokumente kao dokaze bili zakinuti oni poslodavci koji su poštivali upute za prilaganje dokaza, odnosno priložili samo dio dokumenta koji dokazuje ono što se tražilo (npr. članak iz Pravilnika o radu).

Iz svega navedenog čini se da su odgovori poslodavaca više odraz (ne)poznavanja dokumenta i (ne)snalaženja osobe koja je ispunjavala upitnik, odnosno (ne)prepoznavanja gdje bi koji dokument trebalo priložiti, nego stvarnog stanja politika i praksi poslodavca. Ovo iznenađuje budući da su upitnik većinom ispunjavale osobe iz rukovodećih struktura organizacije (npr. direktori/ice, voditelji/ice ljudskih potencijala, ravnatelji/ice, predsjednici/ice udruga) koje bi trebale biti upućene u politike i prakse. U uputama je bilo navedeno da upitnik treba ispuniti osoba koja je upoznata s dokumentima i načinima funkciranja poslodavca, pa je bilo za očekivati da će odabrana osoba imati sve potrebne informacije. Ako osoba i nije imala sve potrebne informacije i



dokaze tijekom ispunjavanja Indikatora, sustav je omogućavao višestruki unos podataka. Moguće je da je nedostajalo motivacije za potpuno i točno ispunjavanje Indikatora, no to opet dodatno zbrnujuje jer je sudjelovanje dobrovoljno.

Vodeći se navedenim, u konačnici je izrađena rang-lista, međutim objavit će se samo prvih 10 mesta koje su zauzeli poslodavci za koje je utvrđeno da su na temelju svojih odgovora ostvarili najveći broj bodova (Tablica 1.). Kod formiranja rang-liste navedeni su nazivi samo onih poslodavaca koji su dali privolu za korištenje naziva u javnim objavama, dok su drugi navedeni kao anonimni poslodavci. Oni poslodavci koji su ostvarili

isti broj bodova dijele isto mjesto i navedeni su prema abecednom redu.

Zanimljivo je vidjeti da među prvih deset najviše mjesta zauzimaju organizacije civilnog društva. Na prvom i osmom mjestu poslodavci su iz privatnog/većinski privatnog sektora, dok deseto mjesto dijele jedan poslodavac iz javnog/većinski javnog sektora te dvije organizacije civilnog društva. Četiri petine prvorangiranih male su organizacije koje zapošljavaju do 20 zaposlenika/ica. Iako su postigli odličan rezultat u odnosu na druge, čak četiri poslodavca od tih dvanaest željela su ostati anonimna.

**Tablica 1.** Prvih 10 poslodavaca na rang-listi

REDNI BROJ	POSLODAVAC	UKUPNO
1.	IKEA Hrvatska d.o.o. za trgovinu	225
2.	Centar za mirovne studije	195
3.	Mreža mladih Hrvatske	170
4.	Anonimni poslodavac	160
5.	SOS Rijeka – centar za nenasilje i ljudska prava	150
6.	Udruga osoba s invaliditetom "Bolje sutra" grada Koprivnice	130
7.	Anonimni poslodavac	120
8.	Anonimni poslodavac	120
9.	Poduzetnički centar Krapinsko-zagorske županije d.o.o. za savjetovanje i usluge	115
10.	Akademija dramske umjetnosti Sveučilišta u Zagrebu	
	Anonimni poslodavac	110
	Anonimni poslodavac	

# ZAKLJUČNO

Radno sposobno stanovništvo velik dio svog svakodnevnog života provede upravo na radnom mjestu. Budući da se u poslovnom svijetu pretostavlja heteronormativnost, nerijetko se zaboravlja dimenzija različitosti na osnovi spolne orientacije, rodnog identiteta i/ili izražavanja. Na taj se način ne vodi računa o tome kako se LGBTI osobe osjećaju na radnom mjestu, na kojem ne mogu biti autentične. Radno bi okruženje trebalo biti takvo da se osoba osjeća sigurno, uvažavano, poštovano i motivirano kako bi bila zadovoljna i produktivna te time doprinosila i ekonomskoj

dobrobiti organizacije. Istraživanja koja se bave radnim okruženjem i ravnopravnosti na radnom mjestu uglavnom ističu upravo ekonomsku dobrobit koju organizacija ima od svojih zadovoljnih i produktivnih zaposlenika i zaposlenica, no podaci dobiveni provođenjem ovog istraživanja, odnosno primjenom Indikatora, pokazali su nešto sasvim drugačije. Na rang-listi Indikatora za 2019. g. pokazalo se da najzastupljeniji poslodavci u promicanju inkluzivnog radnog okruženja za LGBTI osobe jesu organizacije civilnog društva, one kojima ekomska dobrobit nije primarni ni najvaž-





niji cilj djelovanja. Ovakav podatak pokazuje da se za ravnopravno i inkluzivno radno okruženje za LGBTI osobe ponajviše brinu udruge, kojima je važno uvažavanje svih zaposlenika/ica i koje to ne čine s ciljem povećanja profita organizacije. Zanimljiv je i podatak da je prvo mjesto na rang-listi zauzela organizacija čije je sjedište izvan Hrvatske i koja je, osim svojeg poslovanja, u Hrvatsku donijela i niz formalnih i neformalnih politika kojima pokazuje brigu za sve svoje zaposlenike/ice, pa tako i LGBTI osobe.

Podaci iz Indikatora za 2019. godinu u Republici Hrvatskoj pokazali su još nekoliko važnih rezultata. Vrlo se mali broj poslodavaca odlučuje sudjelovati u ovakvom tipu istraživanja. Tristotinjak poslodavaca pristupilo je upitniku, dok je tek njih 110 ispunilo Indikator do kraja, što čini 1.8% od 6000 adresa na koje je poslan poziv za sudjelovanje. Ako i sudjeluju, gotovo tri četvrtine poslodavaca odlučuje se ostati anonimno. Teško je izvoditi zaključke o razlozima zašto je tome tako, ali moguće je da ne postoji dovoljno razvijena svjesnost o važnosti uvažavanja svih zaposlenika/ica, uključujući i LGBTI osobe, te da poslodavci ne prepoznaju probleme i potrebu promicanja afirmativnih politika vezanih za LGBTI osobe na radnom mjestu. Osim toga moguće je da poslodavci smatraju

kako svojim zaposlenicima/icama pristupaju ravnopravno, a u prilog ovoj hipotezi govor i nekoliko odgovora poslodavaca kojima iskazuju mišljenje da u njihovim organizacijama nema LGBTI osoba, odnosno da su „malena firma“ koja „nema takve ljudi i nema takvih problema“. Ovakve izjave poslodavaca nisu u skladu s najnovijih istraživanja koji

pokazuju da u Hrvatskoj 91% LGBTI osoba u potpunosti ili djelomično skriva svoj LGBTI identitet na radnom mjestu (Agencija Europske unije za temeljna prava, 2019). Može se pretpostaviti da se LGBTI osobe na svom radnom mjestu ne osjećaju dovoljno sigurno i uvažavano da bi izrazile svoju autentičnost. Možda bi bile otvoreni u vezi s vlastitom spolnom orijentacijom i/ili rodnim identitetom/izražavanjem kada bi poslodavci:

1. prepoznali da trebaju osigurati prihvaćajuće i inkluzivno radno okruženje neovisno o tome imaju li ili nemaju zaposlene LGBTI osobe te pokazali proaktivnost u stvaranju ravnopravnosti,
2. shvatili važnost i nužnost podrazumijevanja i prihvatanja svih različitosti svojih zaposlenika i zaposlenica,
3. u svojim formalnim i neformalnim politikama jasno izražavali stajalište da je svaki zaposlenik/ica jedнако važan/na i uključen/a.

Iako se zna koliko je važno zadovoljstvo zaposlenika/ica za ekonomsku dobrobit poslodavca, moguće je da se dimenziji zadovoljstva zaposlenih osoba u Hrvatskoj ne posvećuje dovoljno pažnje. Pritom se ne misli na formalne zakonske okvire, već na implementaciju stvarnih politika i praksi poslodavaca. Kada se uzme u obzir podatak da je 76.3% poslodavaca željelo ostati anonimno u ovom istraživanju, nameće se pitanje smatraju li da bi povezivanje s LGBTI zajednicom time što su sudjelovali u Indikatoru naštetilo njihovom poslovanju i ugledu. Kako u svijetu već dugi niz godina postoje jasni trendovi da se poslodavci i potrošači povezuju s onim organizacijama s kojima dijele slične ili iste temeljne vrijednosti, moguće je da se u Hrvatskoj još uvijek zazire od povezivanja s LGBTI zajednicom zbog čvrsto ukorijenjenih tradicionalnih heteronormativnih vrijednosti.

Podaci dobiveni Indikatorom ravnopravnosti na radnom mjestu za 2019. g. ukazuju i na potrebu za educiranjem poslodavaca. Primjećeno je da sami poslodavci ne prepoznaju da imaju određenu pravnu regulativu kojom doprinose ravnopravnosti na radnom mjestu. Jednako tako, iako su u Zakonu o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08, 112/12) navedene obje osnove za zabranu diskriminacije (i spolna orientacija i rodni identitet i/ili izražavanje), gotovo 90% poslodavaca ih u svojim dokumentima ne navodi obje. Možda poslodavci i ne smatraju važnim eksplicitno navesti obje osnove za zabranu diskriminacije, no njihovo navođenje predstavlja dobru početnu točku za suzbijanje diskriminacije na radnom mjestu te smanjivanje straha kod LGBTI zaposlenika/ica od otkrivanja vlastite spolne orientacije te rodnog

identiteta i/ili izražavanja drugim osobama. Važno je napomenuti da su transrodne, interspolne i rodno varijantne (TIRV) osobe u nepovoljnijem položaju od lezbijki, gejeva i biseksualnih osoba. Podaci Ureda visokog povjerenika UN-a za ljudska prava (2017) potvrđuju da određeni poslodavci prepoznaju važnost zaštite ljudskih prava lezbjicki, gejeva i biseksualnih osoba, ali još uvijek nisu poduzeli mjere zaštite transrodnih, interspolnih i rodno varijantnih osoba.

Važnost i potreba osiguravanja inkluzivnog radnog okruženja za sve zaposlenike/ice, pa tako i za LGBTI osobe, neupitna je, pa je Indikator primjenjen i kako bi se poslodavci osvijestili o toj potrebi i educirali o načinima postizanja navedenog cilja. U sklopu projekta poslodavcima je ponuđena i



edukacija o stvaranju inkluzivne i pravedne radne okoline za LGBTI zaposlenike/ice i tražitelje/ice zaposlenja, no podaci dobiveni upitnikom pokazali su da je manje od 50% poslodavaca iskazalo spremnost za prihvaćanje različitih oblika podrške za stvaranje radnog okruženja u kojem se LGBTI osobe osjećaju sigurno i prihvaćeno. Čini se da bi organizacije koje se bave LGBTI temama prvo trebale poraditi na problemu motivacije poslodavaca za suradnju, a potom im pomoći u razumijevanju važnosti uvažavanja LGBTI zajednice u poslovanju.

U interpretaciji dobivenih podataka treba uzeti u obzir da je hrvatski Indikator ravnopravnosti na radnom mjestu rađen prvenstveno po uzoru na Stonewallov Workplace Equality Index, ali i indikatore koji se primjenjuju u SAD-u i Australiji. Radi se o zemljama u kojima postoji dugogodišnja praksa ispunjavanja ovakvog upitnika i u kojima je stvar prestiža sudjelovati u ispunjavanju Indikatora. U njihovim su upitnicima razrađena pitanja vezana za njihove politike i prakse, pa koliko



god je pri izradi hrvatske verzije uvažavan kulturalni kontekst i različitost u odnosu na navedene zemlje, za određena se pitanja čini da izazivaju poteškoće. U Hrvatskoj se na ispunjavanje upitnika najčešće gleda kao na nepotreban dodatni posao i problem je kako nekoga motivirati da pristupi istraživanju. To se čini posebno izraženim u primjeni Indikatora jer se od poslodavaca tražilo prilaganje dokaza, i to službenih dokumenata, koje neki možda nisu niti htjeli prilagati, a neki se možda ne snalaze najbolje u tome koje bi dokumente trebalo priložiti. U prilog tome ide činjenica da je jedan dio poslodavaca u ispunjavanju upitnika propustio dati potvrđan odgovor na nekoliko pitanja za koja je pregledom priložene dokumentacije utvrđeno da su mogla biti odgovorena potvrđno. Na primjer uvidom u dokumente koje su poslodavci priložili za dokazivanje jasne zabrane diskriminacije na osnovi spolne orijenta-

cije i rodnog identiteta i/ili izražavanja (pitanje 1. a) uočeno je da sadržavaju i jasno navedene opise i primjere neprihvatljivih ponašanja (3. b) iako poslodavci na to pitanje odgovaraju negativno. Utvrđeno je i da neki od njih nisu označili odgovore kojima potvrđuju da imaju dokumente za koje im je propisana zakonska obveza, što može biti posljedica neinformiranosti osobe koja je ispunjala upitnik ili nedostatka zainteresiranosti za posvećenije i kvalitetnije odgovaranje na pitanja i prilaganje traženih dokaza. Postavlja se pitanje treba li poraditi i na motivaciji poslodavaca da što točnije i ispravnije ispune upitnik.

Moguće je i da primjena Indikatora u ovom obliku nije najbolje rješenje za poticanje poslodavaca na osiguravanje inkluzivnog radnog okruženja za sve njihove zaposlenike/ice, pa tako i LGBTI osobe. Možda je efikasniji način da organizacije civilnog



društva koje se bave ovim temama uspostave suradnju s različitim poslodavcima te zajedno s njima razrade sustave i načine kako stvarati što kvalitetnije i inkluzivnije radno okruženje za LGBTI osobe.

## PREPORUKE ZA POSLODAVCE

Podaci dobiveni Indikatorom ravnopravnosti na radnom mjestu za 2019. godinu pokazali su da postoji značajan prostor za poboljšanje politika i praksi unutar organizacija i organizacijskih kultura u pogledu ravnopravnosti i inkluzivnosti na radnom mjestu.

S ciljem unapređivanja okruženja na radnom mjestu Ured visokog povjerenika UN-a za ljudska prava (2017) objavio je nove standarde ponašanja za smanjivanje diskriminacije prema LGBT zaposlenicima/icama na radnom mjestu. Preporuke uključuju kreiranje politika i procesa koji su prilagođeni broju zaposlenih osoba i okolnostima djelovanja poslodavca kako bi se osiguralo poštovanje ljudskih prava, uključujući i prava LGBTI osoba. U nastavku su navedene samo neke:

- ▶ Poslodavci ne smiju diskriminirati osobe ili skupine osoba na osnovi spolne orientacije, rodnog identiteta i/ili izražavanja ili spolnih karakteristika, bez obzira na to radi li se o potencijalnim zaposlenicima/icama ili već zaposlenima. Načelo ravnopravnosti treba vrijediti kod zapošljavanja, zaštite LGBTI zaposlenika/ica od diskriminacije i zlostavljanja, pružanja mogućnosti edukacije zaposlenicima/icama s ciljem osvještavanja o različitostima na radnom mjestu, osiguranja beneficija za partnere/ice i članove/ice kućanstva za sve zaposlenike/ice, uključujući i LGBTI osobe, te omogućavanja privatnosti za sve zaposlene osobe.

- ▶ Osim uvođenja politika kojima se osigurava poštovanje ljudskih prava i sprečava diskriminacija poslodavci bi trebali poduzeti proaktivne mjere s ciljem stvaranja pozitivnog, afirmativnog okruženja u svojim organizacijama kako bi LGBTI zaposlenici/ice mogli dostoјanstveno raditi. Organizacije bi trebale podržati napore LGBTI zaposlenika/ica u stvaranju vlastitih neformalnih skupina i pružiti im iste mogućnosti kao i bilo kojoj drugoj skupini zaposlenika/ica.
- ▶ Proaktivne LGBTI politike koje organizacija provodi trebale bi biti jasno vidljive kako bi privukle i/ili zadržale LGBTI zaposlenike/ice. Poslodavci trebaju pravovremeno identificirati i spriječiti kršenja ljudskih prava LGBTI osoba koja mogu proizlaziti iz specifičnosti djelatnosti kojom se bave, lokalne zajednice u kojoj djeluju ili partnera/dionika samog poslodavca. To znači da organizacije moraju omogućiti sigurno podnošenje prigovora i pritužbi koje LGBTI zaposlenici/ice mogu imati, bilo da to čine anonimno bilo uz otkrivanje identiteta.

Izuzetno je važno da poslodavci osvijeste svoju ulogu u stvaranju inkluzivnog radnog okruženja za LGBTI osobe. Prvi korak u tom smjeru moglo bi biti strateško opredjeljenje poslodavca za stvaranje sigurnog i inkluzivnog radnog okruženja za LGBTI zaposlenike/ice, što se može očitovati u posvećenosti implementaciji inkluzivnih politika na najvišim razinama organizacijskog upravljanja. U nastavku teksta ponuđene su neke od smjernica koje poslodavci mogu primijeniti sukladno područjima i temama obuhvaćenim Indikatorom ravnopravnosti na radnom mjestu.

## POLITIKE I DOKUMENTI

Osiguravanje sigurnog i inkluzivnog radnog okruženja započinje strateškim opredjeljenjem poslodavca te donošenjem odluke o djelovanju u navedenom smjeru (pristup upravljanju ljudskim resursima odozgo prema dolje, engl. top down). Politika uvažavanja različitosti i nediskriminacije može biti jasno navedena već u temeljnim vrijednostima poslodavca (npr. jednakost, ravnopravnost, tolerancija različitosti i sl.) te se na taj način može definirati pravac i "ton" svih aktivnosti poslodavca. Stvaranje sigurnog i prihvaćajućeg radnog okruženja za LGBTI osobe može se podržati izradom ili prilagodbom postojeće strategije upravljanja ljudskim potencijalima tako da se njome obuhvate pitanja uvažavanja i upravljanja različitostima svih zaposlenika/ica, uključujući i LGBTI osoba. Važno je da poslodavac imenuje osobu ili uspostavi tim ili odjel koji će pratiti provedbu navedene strategije i izvještavati donositelje odluka na najvišoj razini o napretku. Iz tog razloga poželjno je i postojanje konkretnih akcijskih planova kojima se osigurava provedba navedenih strategija te ulaganje finansijskih sredstava poslodavca u provedbu aktivnosti planiranih akcijskim planom, a s ciljem osiguravanja inkluzivnog radnog okruženja.

Preporuka je da politika uključivosti i nediskriminacije bude jasno vidljiva i u službenim dokumentima poslodavca (pravilnicima, poslovcima i drugim aktima). Pritom je važno da jezik bude jasan i specifičan (npr. kada se govori o osnovama po kojima se zabranjuje diskriminacija, mogu se izrijekom navesti spolna orientacija, rodni identitet i rodno izražavanje umjesto formulacije i po svim drugim osnovama) te uključiv (npr. kada se u dokumentima navode bračni drugovi, treba ravnopravno navoditi i ostale termine: *izvanbračni drugovi, životni partneri/ice, neformalni životni partneri/ice*). Osim formalnog navođenja zabrane diskriminacije u relevantnim dokumentima požljeno je navesti i jasne opise i primjere neprihvataljivih ponašanja prema LGBTI osobama (npr. diskriminacija, mobing i sl.) te jasno definirati mјere upozorenja i sankcije koje mogu biti propisane protiv počinitelja nakon što je utvrđena diskriminacija/uznemiravanje.

Budući da su dokumenti često pisani pravnim jezikom koji je velikom broju zaposlenika/ica teško razumljiv, poslodavci mogu postojeće dokumente/akte i prakse učiniti jezično razumljivijima, odnosno prilagoditi ih krajnjim korisnicima/icama. 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 itd.). Također je potrebno zaposlenike/ice potaknuti da proučavaju dokumente kojima se štite njihova prava i definiraju obveze.

## INFORMIRANJE ZAPOSLENIKA/ICA I EDUKACIJE

Nakon što su utvrđene formalne politike kojima poslodavac stvara inkluzivno radno okruženje za LGBTI osobe, važno je informirati zaposlenike/ice o službenim dokumentima kojima poslodavac regulira i štiti prava svojih zaposlenika/ica, što uključuje i zabranu diskriminacije na temelju spolne orientacije, rodnog identiteta i/ili izražavanja. Poslodavac može svoje zaposlenike/ice informirati o tome da se Zakonom o životnom partnerstvu istospolnim parovima osiguravaju jednaka prava kao i osobama u braku ili izvanbračnoj zajednici (npr. zdravstveno osiguranje za partnera/icu).

Načine informiranja trebalo bi prilagoditi samoj organizaciji i njezinim zaposlenicima i zaposleni-

cama. Za one koji se u svom radu svakodnevno služe računalom, informacije i dokumenti mogu biti objavljeni na službenim stranicama ili intranetu. Oni/e zaposlenici/ice koji/e izrazito rijetko, a možda i uopće ne koriste računalo mogu se informirati oglasnom pločom ili im službena dokumentacija organizacije može biti direktno dostavljena (u tiskanom obliku ili, uvažavajući načela zaštite okoliša, na nekom drugom mediju: CD-u, DVD-u, USB-u).

Kako se mnogi elementi u poslovanju organizacija kontinuirano unapređuju, tako je važna i kontinuirana edukacija o različitim područjima važнима za LGBTI osobe na radnom mjestu. Ovakve se edukacije i treninzi mogu provoditi sa svim zaposlenicima i zaposlenicama, a posebno onima koji se bave pitanjima zaštite ljudskih prava, diskriminacijom te promicanjem jednakopravnosti. Primjerice u organizaciji se menadžer/ica koji/a se bavi ljudskim resursima može educirati o specifičnosti iskustva LGBTI osoba, važnosti pojedinih aspekata diskriminacije i poznavanja njezinih različitih oblika te poteškoćama s kojima se LGBTI zajednica suočava.

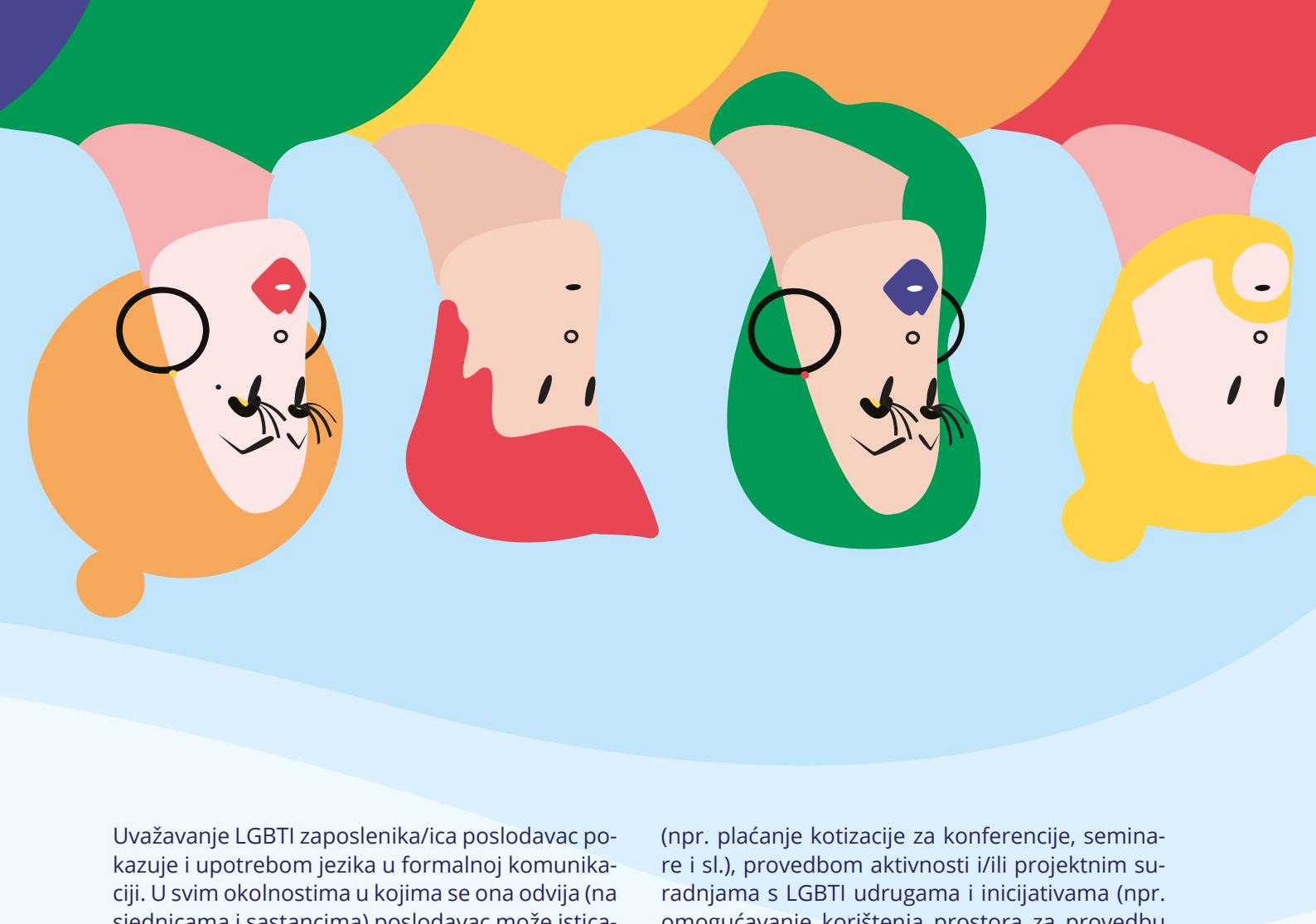




## MEĐULJUDSKI ODNOSI I KOMUNIKACIJA

Na zadovoljstvo i produktivnost na radnom mjestu značajno utječe i međuljudski odnosi zaposlenika/ica. Stoga se preporučuje vođenje intervjua, sastanaka i praćenje odnosa zaposlenika na kompetentan i pravedan način te aktivno suzbijanje negativnih stereotipa, predrasuda ili naznaka govora mržnje. LGBTI zaposlenike/ice koji su otvoreni o svojoj spolnoj orijentaciji i/ili rodnom identitetu i/ili izražavanju poslodavci i upravljačke strukture mogu osnažiti kroz razgovor i podršku te ih poticati na vidljivost i suradnju s ostalim kolegama/icama vezanu za osvještavanje i bolje informiranje. Oni mogu sudjelovati i u kreiranju praksi koje stvaraju poticajnu radnu atmosferu, odnosno mogu poslodavcima biti izvor informacija i iskustava o potrebama i specifičnostima LGBTI zajednice.

Poslodavci mogu kreirati sigurno radno okruženje u kojem su stvoreni uvjeti za otvorenost LGBTI zaposlenika/ica u vezi s njihovom spolnom orijentacijom i/ili rodnim identitetom i/ili izražavanjem. Jedan neformalan način za postizanje tog cilja isticanje je LGBTI obilježja (npr. naljepnica, zastavica, promotivnih materijala i sl.) u prostorima organizacije. Nadalje uvažavanje trans identiteta i poštovanje prava trans i rodno varijantnih osoba može se iskazati omogućavanjem izražavanja i odijevanja sukladno njihovom rodnom identitetu i/ili izražavanju te omogućavanjem korištenja prostorija poput svlačionica i sanitarija u skladu s njim i sl. Ako postoji motivacija LGBTI zaposlenika/ica, poslodavac može omogućiti i podupirati djelovanje interne LGBTI grupe te poticati i podržavati svoje zaposlenike i zaposlenice u volontiranju u LGBTI udrugama i inicijativama.



Uvažavanje LGBTI zaposlenika/ica poslodavac pokazuje i upotrebojem jezika u formalnoj komunikaciji. U svim okolnostima u kojima se ona odvija (na sjednicama i sastancima) poslodavac može isticati prisutnost i heteronormativnih zaposlenika/ica, pa kada se npr. govori o braku, ravnopravno spominjati i životno partnerstvo te upotrebljavati i termine *životni partneri/ice, partneri/ice u istospolnoj zajednici* i sl.

## PODRŽAVANJE LGBTI ZAJEDNICE

Poslodavci mogu biti snažni zagovornici ravnopravnosti i suzbijanja diskriminacije LGBTI osoba. Svojim javnim djelovanjem to mogu činiti kroz podržavanje i/ili sudjelovanje na LGBTI događanjima (kao što su npr. povorke ponosa, konferencije, seminari, okrugli stolovi, festivali i slično), zatim financiranjem i/ili poticanjem zaposlenih osoba na sudjelovanje u događanjima LGBTI zajednice

(npr. plaćanje kotizacije za konferencije, seminare i sl.), provedbom aktivnosti i/ili projektnim suradnjama s LGBTI udrugama i inicijativama (npr. omogućavanje korištenja prostora za provedbu aktivnosti) te sponsoriranjem LGBTI organizacija i inicijativa. Poslodavac podršku može pružati i sudjelovanjem u istraživanjima vezanima za LGBTI teme te izradom i/ili distribucijom publikacija s LGBTI temama.

Navedeni su samo neki primjeri mogućeg aktivnog djelovanja poslodavaca, međutim važno je podsjetiti da u postizanju željenih promjena moraju sudjelovati i drugi dionici. Sigurno je da poslodavci sami po sebi ne mogu preoblikovati cijelokupno društvo unutar kojeg djeluju, no važno je da poduzimaju pozitivne, afirmativne korake u poštovanju i promoviranju ljudskih prava. Navedene preporuke samo su početni korak i mali pomak u stvaranju pravednijeg i ravnopravnijeg društva.

# LITERATURA<sup>1</sup>

- Agencija Evropske unije za temeljna prava (2019). LGBTI Survey Data. Preuzeto s: <https://fra.europa.eu/en/data-and-maps/2020/lgbti-survey-data-explorer>
- Barron, L. G. i Hebl, M. (2010). Extending LGBT supportive organizational policies: Communities matter too. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 3, 79–81.
- Catalyst (2020). Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender Workplace Issues: Quick Take. Preuzeto s: <https://www.catalyst.org/research/lesbian-gay-bisexual-and-transgender-workplace-issues/>
- Europska komisija (2019). Public Opinion. Preuzeto s: [https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/survey/getsurveydetail/instruments/special\\_surveyky/2251](https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/survey/getsurveydetail/instruments/special_surveyky/2251)
- Fidas, D. i Cooper, L. (2015). The cost of the closet and the rewards of inclusion: why the workplace environment for LGBT people matters to employees. Preuzeto s: [https://assets2.hrc.org/files/assets/resources/Cost\\_of\\_the\\_Closet\\_May2014.pdf](https://assets2.hrc.org/files/assets/resources/Cost_of_the_Closet_May2014.pdf)
- Gedro, J. (2009). LGBT Career Development. *Advances in Developing Human Resources*, 11(1), 54–66.
- 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.
- Indikator ravnopravnosti na radnom mjestu (2017). Prostor rodne i medijske kulture K-zona, Lezbijska organizacija Rijeka 'LORI', Baza za radničku inicijativu i demokratizaciju BRID i Udruga Zora, Zagreb.
- Juretić, J., Jakovčić, I. i Udruga Lori (2017). *LGBTI ravnopravnost na radnom mjestu: Rezultati istraživanja*. Prostor rodne i medijske kulture K-zona, Zagreb.
- 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.
- Lloren, A. i Parini, L. (2017). How LGBT-supportive workplace policies shape the experience of lesbian, gay men, and bisexual employees. *Sexuality Research & Social Policy: A Journal of the NSRC*, 14(3), 289–299.
- Maher, M. J., Landini, K., Emano, D. M., Knight, A. M., Lantz, G. D., Parrie, M., Shaun, P. i Sever, L. M. (2009). Hirschfeld to Hooker to Herek to high schools: A study of the history and development of GLBT empirical research, institutional policies, and the relationship between the two. *Journal of Homosexuality*, 56(7), 921–958.
- Meyer, I. H. (1995). Minority stress and mental health in gay men. *Journal of Health and Social Behavior*, 36(1), 38–56.
- Meyer, I. H. (2003). Prejudice, Social Stress, and Mental Health in Lesbian, Gay, and Bisexual Populations: Conceptual Issues and Research Evidence. *Psychological Bulletin*, 129(5), 674–697.
- Ng, E. i Rumens, N. (2017) Diversity and inclusion for LGBT workers: current issues and new horizons for research. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 34(2), 109–120.
- Pichler, S., Ruggs, E. i Trau, R. (2017). Worker outcomes of LGBT- supportive policies: a cross-level model. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 36(1), 17–32.
- Silva, C. i Warren, A. K. (2009). Building LGBT-Inclusive Workplaces: Engaging Organizations and Individuals in Change. Preuzeto s: <http://www.catalyst.org/knowledge/building-lgbt-inclusive-workplaces-engaging-organizations-and-individuals-change>
- Stonewall (2020). Creating inclusive workplaces. Preuzeto s: <https://www.stonewall.org.uk/power-inclusive-workplaces>
- Ured visokog povjerenika UN-a za ljudska prava/ Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (2017). Tackling Discrimination against Lesbian, Gay, Bi, Trans, & Intersex People: Standards of conduct for business. Preuzeto s: <https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2017/09/UN-Standards-of-Conduct.pdf>
- Wang, P. i Schwarz, J. L. (2010). Stock price reactions to LGBT nondiscrimination policies. *Human Resource Management*, 49(2), 195–216.
- Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08, 112/12).

1 Navedena literatura iz internetskih izvora preuzeta je 30. lipnja 2020.





# PRILOG 1: INDIKATOR RAVNOPRAVNOSTI NA RADNOM MJESTU

## ORGANIZACIJSKA POLITIKA I STRATEŠKA RAZINA

**1. Poslodavci mogu na različite načine upravljati politikama uvažavanja različitosti te osiguravati sigurno i prihvaćajuće okruženje za zaposlene osobe, uključujući i LGBTI osobe. Molimo odgovorite na tvrdnje koje slijede.**

Značenje akronima LGBTI: lezbijke, gejevi, biseksualne, transrodne/transpolne i interspolne osobe

1.a. U okviru službenih dokumenata Vašeg poslodavca (pravilnika ili drugih akata) jasno je navedena zabrana diskriminacije na osnovu spolne orijentacije i/ili rodnog identiteta i/ili izražavanja. \*

*Na ovo pitanje odgovarate potvrđno **samo** ako je u Vašim dokumentima izrijekom/jasno/doslovno napisana rečenica da se „zabranjuje diskriminacija na osnovu spolne orijentacije i/ili rodnog identiteta i/ili izražavanja“. Ukoliko se u svojim dokumentima samo pozivate na Zakon o zabrani diskriminacije ili neki drugi Zakon, onda za ovu tvrdnju odabirete odgovor NE.*

- Da
- Ne

1.b. Osim onoga što je propisano zakonskom regulativom Republike Hrvatske, Vaš poslodavac ima dodatne dokumente kao što su npr. pravilnici/opći akti, etički kodeks, statut i sl. u kojima je jasno navedeno da se štite prava i zabranjuje diskriminacija LGBTI osoba. \*

*Ako ste organizacija koja ima manje od 20 zaposlenih, a imate Pravilnik o radu u kojem se štite prava i zabranjuje diskriminacija LGBTI osoba, onda ovdje odgovarate DA.*

*Ako zapošljavate više od 21 osobe, i imate samo Pravilnik o radu, vaš je odgovor NE zato što je to propisano Zakonom o radu. Ako imate etički kodeks ili bilo koji zasebni/dodatni dokument (npr. Politike i prakse upravljanja različitostima, Smjernice za uvažavanje različitosti unutar organizacije i sl.) u kojem se bavite i pitanjima zaštite prava i zabrane diskriminacije LGBTI osoba, onda je vaš odgovor DA.*

*Ako u Vašim dokumentima izrijekom nisu spomenute LGBTI osobe (ili sličan odgovarajući termin koji označava ovu populaciju – seksualne i/ili rodne manjine) onda je Vaš odgovor NE.*

- Da
- Ne

**1.c. Politika uvažavanja različitosti i nediskriminacije vidljiva je u temeljnim vrijednostima Vašeg poslodavca.\***

Da

Ne

**1.d. Postoji razrađena strategija upravljanja ljudskim potencijalima ili druga organizacijska strategija Vašeg poslodavca u kojoj se, između ostalog, osigurava sigurno i prihvatajuće radno okruženje za LGBTI osobe. \***

Da

Ne

**1.e. Ima li Vaš poslodavac neke druge mehanizme kojima osigurava sigurno i prihvatajuće okruženje za zaposlene osobe, uključujući i LGBTI osobe?**

*Molimo, navedite što.*

**2. Poslodavci mogu na različite načine osiguravati provedbu politike uvažavanja različitosti svih zaposlenih osoba uključujući i LGBTI osobe. Molimo odgovorite na tvrdnje koje slijede.**

**2.a. Vaš poslodavac ima akcijski/operativni plan kojim se na godišnjoj razini planira provedba aktivnosti za zaposlene osobe, a koje su usmjerene na uvažavanje različitosti i nediskriminaciju uključujući i LGBTI teme. \***

*Ako imate akcijski plan u kojem se ne planiraju aktivnosti usmjerene na uvažavanje različitosti, odgovor je NE.*

*Ako je vaš odgovor DA, priložite samo one dijelove dokumenata u kojima je vidljiva briga za LGBTI zaposlene osobe.*

Da

Ne

**2.b. Vaš poslodavac osigurava financijska sredstva za provedbu aktivnosti usmjerenih na uvažavanje različitosti i nediskriminaciju zaposlenih osoba, uključujući i LGBTI osobe. \***

*Ako u proračunu imate osigurana sredstva za ovakve aktivnosti, odgovor je DA. Primjeri aktivnosti su organizacija edukacija ili radionica na temu uvažavanja različitosti i nediskriminacije zaposlenih osoba, uključujući LGBTI osobe, unaprjeđenje sustava prijave diskriminacije, razvoj strateških dokumenata vezano za ovu tematiku, osnivanje posebnog odjela ili tima za zaštitu prava zaposlenika/ica itd.*

- Da
- Ne

**2.c. Vaš poslodavac je imenovao osobu (tim ili odjel) koja prati provedbu aktivnosti usmjerenih na uvažavanje različitosti i nediskriminaciju zaposlenih osoba. \***

- Da
- Ne

**2.d. Vaš poslodavac izrađuje godišnja izvješća o radu koja uključuju i informacije o poštivanju ljudskih prava, uključujući i prava LGBTI osoba. \***

- Da
- Ne

## MEHANIZMI ZAŠTITE ZAPOSLENIH OSOBA

**3. Poslodavac može na različite načine štititi ljudska prava na radnom mjestu. Molimo odgovorite na tvrdnje koje slijede.**

**3.a. Vaš poslodavac je imenovao osobu (tim ili odjel) koja se bavi pitanjima zaštite ljudskih prava, nediskriminacije te promicanjem jednakopravnosti. \***

- Da
- Ne

**3.b. Vaš poslodavac ima jasno navedene opise i primjere neprihvatljivih ponašanja (npr. diskriminacije, mobinga i sl.) prema LGBTI osobama. \***

*Ukoliko u dokumentima piše da se zabranjuje diskriminacija, a da pri tome nisu navedeni primjeri (npr. dobacivanje, neprimjereno dodirivanje, vrijeđanje) onda to ne navodite ovdje. Važno je imati konkretnе primjere onoga što je neprihvatljivo.*

- Da
- Ne

Molimo, navedite naziv dokumenta u kojem je to vidljivo

*Ukoliko ih je više, odvojite nazive zarezom \**

Molimo, priložite dio dokumenta iz kojeg je to vidljivo („kopirajte/izrežite“ iz PDF, Word dokumenata, slikajte, itd.) *Možete priložiti dokumente različitih formata (.jpg, .jpeg, .png, .gif, .doc, .docx, .pdf).* *Ograničenje veličine pojedinog dokumenta je 10 MB. \** *Browse... / Nađi...*

**3.c. Vaš poslodavac ima jasno određene mjere upozorenja/sankcije koje mogu biti propisane protiv počinitelja nakon što je utvrđena diskriminacija/uznemiravanje (npr. teža povreda radne obaveze, otkaz i slično). \***

- Da
- Ne

## DJELOVANJE UNUTAR ORGANIZACIJE

### 4. Osiguravanje sigurnog i prihvaćajućeg radnog okruženja za LGBTI zaposlene osobe u Vašoj je organizaciji vidljivo kroz (moguće je označiti više odgovora):\*

- isticanje LGBTI obilježja (npr. naljepnica, zastavica, promotivni materijali i sl.) u prostorima organizacije
- korištenje LGBTI tema i/ili vizualnih sadržaja u internim komunikacijskim kanalima (npr. objave članaka ili slika s LGBTI temom u internom časopisu i sl.)
- otvorenost LGBTI zaposlenih osoba vezano za njihovu spolnu orientaciju i/ili rodni identitet i/ili izražavanje na radnom mjestu
- djelovanje interne grupe LGBTI zaposlenih osoba
- upotrebu jezika u formalnoj komunikaciji (na sjednicama/sastancima) kojim se uvažavaju LGBTI zaposlene osobe (npr. kada se govori o braku, ravnopravno se spominje i životno partnerstvo te se upotrebljavaju i termini životni/e partneri/ice, partneri/ice u istospolnoj zajednici i sl.)
- poštivanje trans identiteta (npr. trans i rodno varijantne osobe mogu se izražavati i odjevati sukladno svom rodnom identitetu i/ili izražavanju te se mogu služiti prostorijama poput svačionica i sanitarija sukladno svom rodnom identitetu i/ili izražavanju i sl.)
- pružanje mogućnosti treninga ili edukacija zaposlenim osobama koje uključuju i LGBTI teme
- nešto drugo (molimo, upisati što)\*

- ništa od navedenog

### 5. Planira li Vaš poslodavac tijekom sljedeće dvije godine osigurati treninge i edukacije koje uključuju LGBTI teme u svrhu osiguravanja sigurnog i prihvaćajućeg radnog okruženja za svoje zaposlene osobe? \*

- Da
- Ne
- Nemam informaciju o tome

**6. Upotrebljava li Vaš poslodavac u službenim dokumentima različite termine za različite oblike zajednica: suprug/a, izvanbračni drugovi, životni/e partneri/ice, neformalni/e životni/e partneri/ice?\***

- Da
- Ne

Molimo, navedite naziv(e) dokumenata u kojem je to vidljivo

*Ukoliko ih je više, odvojite nazine zarezom \**

**7. Jesu li zaposlene osobe informirane o službenim dokumentima kojima Vaš poslodavac regulira i štiti njihova prava što uključuje i zabranu diskriminacije temeljem spolne orientacije i/ili rodnog identiteta i/ili izražavanja? \***

- Da
- Ne

Molimo, navedite načine na koje ste informirali zaposlene osobe (npr. edukativne radionice, URL adresa, newsletter, oglasne ploče, letci i sl.) \*

**8. Jesu li zaposlene osobe informirane da se Zakonom o životnom partnerstvu istospolnim parovima osiguravaju jednaka prava kao i osobama u braku ili izvanbračnoj zajednici (npr. zdravstveno osiguranje za partnera/icu, plaćeni dopust za sklapanje braka/životnog partnerstva, plaćeni dopusti iz obiteljskih razloga itd.)? \***

- Da
- Ne

Molimo, navedite načine na koje ste informirali zaposlene osobe (npr. URL adresa, slika oglasne ploče, letci i sl.) \*

## DJELOVANJE IZVAN ORGANIZACIJE

**9. Organizacije mogu na različite načine podržavati LGBTI zajednicu. Niže su navedeni neki primjeri. Molimo označite sve one koji se odnose na Vašu organizaciju.\***

- Javno podržavanje i/ili sudjelovanje na LGBTI događanjima (npr. povorka ponosa, konferencije, seminari, okrugli stolovi, festivali i slično).
- Financiranje i/ili poticanje zaposlenih osoba na sudjelovanje u događanjima LGBTI zajednice (npr. plaćanje kotizacije za konferencije, seminare; sudjelovanje na okruglim stolovima, tribinama i slično).
- Pružanje podrške u provedbi aktivnosti i/ili projektne suradnje s LGBTI udrugama i inicijativa-ma (npr. omogućavanje korištenja prostora za provedbu aktivnosti).
- Sponzorstvo LGBTI organizacija i inicijativa.
- Na poticaj i/ili uz podršku organizacije zaposlene osobe volontiraju u LGBTI udrugama i inicijativama.
- Sudjelovanje u istraživanjima vezanima za LGBTI teme.
- Sudjelovanje u izradi i/ili distribuciji publikacija s LGBTI temama.
- Nešto drugo (molimo, upisati što)

- Ništa od navedenog.

**10. Organizacije se u javnosti na različite načine mogu prezentirati kao one koje promiču politiku uvažavanja različitosti, što uključuje i LGBTI osobe. Molimo označite sve odgovore koji se odnose na Vašu organizaciju (moguće je više odgovora). \***

- Zastupljenost LGBTI tema i/ili vizualnih sadržaja u promotivnim materijalima organizacije (reklame i sl.) i/ili na internetskoj stranici i/ili društvenim mrežama organizacije.
- Politika nesuradnje s poslovnim subjektima koji u javnosti ne podržavaju i/ili osuđuju LGBTI osobe, teme, aktivnosti i sl.
- Oглаšavanje u LGBTI medijima.
- Nešto drugo (molimo, upisati što)\*

- Ništa od navedenog.

**11. Dio aktivnosti ovog projekta odnosi se na pružanje podrške poslodavcima u osiguravanju sigurnog i prihvatajućeg radnog okruženja za LGBTI zaposlene osobe. Molimo označite one aktivnosti za koje biste bili zainteresirani (moguće je više odgovora):**

- iskustvena trosatna radionica o LGBTI temama uz popratne online edukacijske module za rukovoditelje/ice organizacije
- pravna pomoć pri izradi dokumenata koji su rodno uključivi
- kontakti s različitim organizacijama koje se bave LGBTI temama
- nešto drugo, molimo upisati što

- nisam zainteresiran/a

**12. Može li ime Vašeg poslodavca kao sudionika u Indikatoru ravnopravnosti na radnom mjestu biti javno objavljeno na internetskim stranicama projekta ili u bilo kojim medijskim objavama? \***

*Odgovori prikupljeni Upitnikom u potpunosti su anonimni, a jedini podatak koji će se objaviti ukupni je broj bodova svakog poslodavca. Ukoliko pristanete da se ime Vašeg poslodavca objavi, ono će biti navedeno na rang listi uz prikupljeni broj bodova (npr. „2. I & J – 89 bodova“). Ukoliko ne želite da se ime Vašeg poslodavca objavi na rang listi će pisati: “2. Anonimni poslodavac – 89 bodova”.*

- Da
- Ne

