

INKLUZIVNOST LGBTI OSOBA NA RADNOM MJESTU

Preporuke za poslodavce

Za većinu lezbijki, gejeva, biseksualnih, transrodnih i interspolnih osoba, radno mjesto nije sigurna i ugodna zona nego je još uvijek jedno od izvora potencijalne diskriminacije. Dok heteroseksualne osobe u radnom okruženju mogu biti autentične, pa tako, na primjer, mogu pozivati svoje partnere/ice na poslovne domjenke ili na pauzama otvoreno razgovarati s kolegama/icama o svojoj svakodnevici, LGBTI¹ osobe su često prisiljene skrivati osobne informacije iz straha od negativnih posljedica koje bi mogle uslijediti. Opravdanost njihova straha vidi se i u podacima različitih istraživanja iz kojih saznajemo da je u Hrvatskoj 75,1% LGBTI osoba doživjelo neki od oblika diskriminacije na radnom mjestu. Stoga nije iznenađujuć ni podatak da **91% LGBTI osoba u potpunosti ili djelomično skriva svoj LGBTI identitet na radnom mjestu**, dok istovremeno, **većina poslodavaca smatra da u njihovom radnom kolektivu ne postoje LGBTI osobe.**²

Svaki oblik diskriminacije ostavlja posljedice, a one za lezbijke, gejeve, biseksualne, transrodne i interspolne osobe znače strah od toga da na radnom mjestu budu ono što jesu, prinuđenost na oprez u svakodnevnom komuniciranju s ostalim zaposlenicima/icama te stanje povišenog stresa čiji se negativni učinci odražavaju na njihovo fizičko i mentalno zdravlje. Brojna istraživanja³ su pokazala da su zadovoljstvo poslom i posvećenost poslu povezani s većom produktivnošću i efikasnošću, manjim brojem izostanaka s posla i manjom fluktuacijom radnika/ica te upućuju na jasnu ekonomsku dobrobit za poslodavce kada se ulaže u zaštitu LGBTI zaposlenika/ica. **Stoga je osiguravanje sigurnog i inkluzivnog radnog okruženja u interesu poslodavaca.**

¹LGBTI - lezbijke, gejevi, biseksualne, transrodne i interspolne osobe

²LGBTI ravnopravnost na radnom mjestu, Rezultati istraživanja, Prostor rodne i medijske kulture K-zona, Zagreb 2017., <https://ravnopravnost.lgbt/2017/02/10/lgbt-ravnopravnost-na-radnom-mjestu-rezultati-istrazivanja/>

³LGBTI ravnopravnost na radnom mjestu, Rezultati istraživanja, Prostor rodne i medijske kulture K-zona, Zagreb 2017., str. 13-16, <https://ravnopravnost.lgbt/2017/02/10/lgbt-ravnopravnost-na-radnom-mjestu-rezultati-istrazivanja/>



This project is funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Programme (2014-2020). The content of this document represents the views of the authors – Lesbian Organisation Rijeka - LORI and Common Zone only and is their sole responsibility. The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains.





PROSTOR RODNE I MEDIJSKE KULTURE
K-ZONA | COMMON ZONE
Prostor rodne i medijske kulture K-zona
Ozaljska 93, 10000 Zagreb
HQ. Nova cesta 24, 10000 Zagreb
P + 385 95 835 9947
W www.voxfeminae.net
@ info@voxfeminae.net



Lezbijska organizacija Rijeka – LORI
Janeza Trdine 7, 51000 Rijeka
P + 385 51 212 186
W www.lori.hr
@ loriculture@yahoo.com



Solidarna – Zaklada za ljudska prava i solidarnost
Trg kralja Petra Krešimira IV, 10000 Zagreb
P + 385 1 5544 722
W www.solidarna.hr
@info@solidarna.hr



Stichting Centrum Tumba
Eewal 56, Leeuwarden, 8911GT
P +31 58 215 7771
W www.tumba.nl
@ info@tumba.nl

Potreba ulaganja u stvaranje inkluzivnog radnog okruženja je u svijetu prepoznata već niz godina, te se najveće svjetske kompanije (poput Microsofta, Exxon, Applea, Ford Motora, IBM-a, Vodafona, itd.), ali i sveučilišta te državne ustanove već godinama natječu kako bi došle na ljestvicu najinkluzivnijih poslodavaca za LGBTI osobe. Statistike pokazuju da 85% najvećih američkih kompanija („the Fortune 500“) primjenjuje inkluzivne politike za LGBTI zaposlenike/ice⁴.

Osiguravanje inkluzivnog radnog okruženja ne podrazumijeva davanje nekih „posebnih prava“ određenim osobama niti „promoviranje određenih grupa nad drugima“, već omogućavanje jednakih i ravnopravnih uvjeta i radne okoline za svih.

U nastavku donosimo preporuke koje možete implementirati u svoje poslovanje kako bi radno okruženje bilo više inkluzivno za LGBTI osobe.

1. DONESITE ODLUKU DA VAM JE VAŽNA INKLUZIVNOST SVIH ZAPOSLENIKA/ICA

Prvi korak u postizanju inkluzivnosti je istinsko razumijevanje **zašto je važno biti inkluzivan poslodavac**. Za većinu LGBTI osoba, rizik samootvaranja⁵ na radnom mjestu je prevelik, pogotovo ako u organizaciji ne postoji nikakva podrška za takav čin. Iskustva i istraživanja pokazuju da su posljedice samootvaranja često negativne, a nerijetko uključuju narušavanje odnosa s ostalim zaposlenicima/icama, različite oblike diskriminacije, pa čak i gubitak radnog mjesta. Stoga LGBTI osobe moraju ulagati svakodnevni napor u prikrivanje privatnog života, nerijetko iznositi i neistine, a sve kako bi bile uspješne u izbjegavanju otkrivanja vlastite spolne orijentacije i/ili rodnog identiteta. Količina energije koju osoba uloži u takav napor prikrivanja

⁴<https://www.stonewall.org.uk/full-list-top-100-employers-2020><https://hrc-prod-requests.s3-us-west-2.amazonaws.com/files/assets/resources/CEI-2020.pdf?mtime=20200713132437&focal=none>

⁵Samootvaranje (u ovom kontekstu) - otvorenost oko svoje istospolne orijentacije i/ili rodnog identiteta, otvoreno življenje kao LGBTI osoba ili sam čin razgovora u kojem otvoreno progovaramo o svom lezbijskom, gej, biseksualnom, transrodnom ili interspolnom identitetu.



This project is funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Programme (2014-2020). The content of this document represents the views of the authors – Lesbian Organisation Rijeka - LORI and Common Zone only and is theirs sole responsibility. The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains.



nije nezanemariva, a nosi i psihološki teret otuđenosti, laganja, izbjegavanja druženja s kolegama/icama i slično. Stoga je odgovornost na poslodavcima da osiguraju sigurna i inkluzivna radna mjesta za sve svoje zaposlenike/ice, te omogućće svima da na poslu ostvaruju svoje pune potencijale. Pritom, treba imati na umu da inkluzivnost LGBTI osoba nije prisiljavanje osoba da budu autentične u nesigurnim uvjetima već stvaranje radnog okruženja u kojem LGBTI osoba može biti sigurna da njezina spolna orijentacija i/ili identitet i/ili izražavanje niti u jednom slučaju neće biti povod za osjećaj straha i nesigurnosti, doživljavanje diskriminacije te zanemarivanje prava koja kao zaposlenik/ica ostvaruje.

Kao poslodavac možete:

- ✓ jasno definirati politiku LGBTI inkluzivnosti u Vašoj organizaciji,
- ✓ promicati vrijednosti ravnopravnosti, inkluzivnosti, prihvaćanja različitosti i sl. u svojim temeljnim vrijednostima,
- ✓ izraditi (ili prilagoditi postojeće) strategije upravljanja ljudskim potencijalima na način da obuhvate područje inkluzivnosti LGBTI zaposlenika/ica,
- ✓ izraditi konkretne akcijske planove provedbe inkluzivnih politika i uložiti financijska sredstva za provedbu aktivnosti planiranih akcijskim planom,
- ✓ imenovati osobu, tim ili odjel koji će biti zadužen za provedbu inkluzivnih politika te o napretku izvještavati donositelje odluka na najvišoj razini.

2. UREDITE TEMELJNE DOKUMENTE

Politika uvažavanja različitosti i nediskriminacije treba biti vidljiva u temeljnim dokumentima organizacije, neovisno je li, po broju zaposlenika/ica, Vaša organizacija velika ili malena. Ona se može izraziti u temeljnim vrijednostima poslodavca, misiji, viziji ili pak u strategijama razvoja ljudskih potencijala, Pravilniku o radu i drugim aktima. Ukoliko već imate temeljne dokumente koji se bave pitanjima inkluzivnosti, potrebno ih je analizirati te osigurati da uključuju jasne i nedvosmislene definicije kojima će se inkluzivnost potvrđivati.



This project is funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Programme (2014-2020). The content of this document represents the views of the authors – Lesbian Organisation Rijeka - LORI and Common Zone only and is theirs sole responsibility. The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains.





PROSTOR RODNE I MEDIJSKE KULTURE
K-ZONA | COMMON ZONE
Prostor rodne i medijske kulture K-zona
Ozaljska 93, 10000 Zagreb
HQ. Nova cesta 24, 10000 Zagreb
P + 385 95 835 9947
W www.voxfeminae.net
@ info@voxfeminae.net



Lezbijska organizacija Rijeka – LORI
Janeza Trdine 7, 51000 Rijeka
P + 385 51 212 186
W www.lori.hr
@ loricure@yahoo.com



Solidarna – Zaklada za ljudska prava i solidarnost
Trg kralja Petra Krešimira IV, 10000 Zagreb
P + 385 1 5544 722
W www.solidarna.hr
@ info@solidarna.hr



Stichting Centrum Tumba
Eewal 56, Leeuwarden, 8911GT
P +31 58 215 7771
W www.tumba.nl
@ info@tumba.nl

Primjere dobre prakse navodimo u nastavku.

- U člancima o zabrani diskriminacije izrijeком navedite kriterij spolne orijentacije i/ili rodnog identiteta i/ili izražavanja. Iako se to može podrazumijevati pod terminom „i po bilo kojoj drugoj osnovi“, ova specifična formulacija poručuje LGBTI zaposlenicima/icama da su vidljivi/e i uvaženi/e. Također, imajući u vidu da većina zaposlenika/ica nije upoznata sa zakonima i regulativama koje zabranjuju diskriminaciju, ovime se smanjuje i mogućnost individualne interpretacija zaposlenika/ica što sve jest ili nije diskriminacija.
- Navedite konkretne primjere diskriminacije i uznemiravanja na radnom mjestu (npr. neprimjereno *iznošenje šala i opaski temeljenih na spolu, spolnoj orijentaciji i rodnom identitetu i izražavanju, umanjivanje ili omalovažavanje doprinosa, neželjeni telefonski pozivi, pisma, e-mailovi i slično*). Time svim zaposlenicima/icama poručujete kakva ponašanja na radnom mjestu nisu prihvatljiva te ukoliko i dođe do pritužbi na diskriminaciju ili uznemiravanje, moći ćete brže i učinkovitije djelovati.
- U dokumentima razradite i opišite jasnu proceduru za podnošenje pritužbi zaposlenika/ica koji su doživjeli neki oblik diskriminacije, čime ćete potaknuti zaposlenike/ice da prijave neprimjerena ponašanja, a potencijalnim počiniteljima/icama poručujete da se takva ponašanja neće tolerirati.
- Definirajte jasne mjere i sankcije koje ćete provesti nad onim zaposlenicima/icama koji/e počine neki oblik diskriminacije. Jasno definirana pravila doprinose većoj efikasnosti cjelokupnog sustava.
- Iako je zakonom zajamčena ravnopravnost u vezi sa zapošljavanjem i radnim odnosima osoba u braku i onih u životnom partnerstvu, osigurajte da vaši/e zaposlenici/ice budu o tome informirani/e i navedite to u svojim dokumentima.
- **Postojeće službene dokumente/prakse učinite** razumljivima, lako dostupnima i vidljivima (akti, dokumenti, pravilnici, kodeksi, statut, misija i vizija organizacije). Nerijetko su to dugački dokumenti pisani stručnim pravnim jezikom koji laicima nije uvijek razumljiv. Istaknite 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.).



This project is funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Programme (2014-2020). The content of this document represents the views of the authors – Lesbian Organisation Rijeka - LORI and Common Zone only and is their sole responsibility. The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains.



GOVERNMENT OF THE REPUBLIC OF CROATIA
Office for Cooperation with NGOs

Project is co-financed by the Government Office for Cooperation with NGOs. The views expressed in this document are the sole responsibility of Lesbian Organisation Rijeka - LORI and Common Zone and do not necessarily reflect the opinion of the Government Office for Cooperation with NGOs.



PROSTOR RODNE I MEDIJSKE KULTURE
K-ZONA | COMMON ZONE
Prostor rodne i medijske kulture K-zona
Ozaljska 93, 10000 Zagreb
HQ. Nova cesta 24, 10000 Zagreb
P + 385 95 835 9947
W www.voxfeminae.net
@ info@voxfeminae.net



Lezbijska organizacija Rijeka – LORI
Janeza Trdine 7, 51000 Rijeka
P + 385 51 212 186
W www.lori.hr
@ loricure@yahoo.com



Solidarna – Zaklada za ljudska prava i solidarnost
Trg kralja Petra Krešimira IV, 10000 Zagreb
P + 385 1 5544 722
W www.solidarna.hr
@ info@solidarna.hr



Stichting Centrum Tumba
Eewal 56, Leeuwarden, 8911GT
P +31 58 215 7771
W www.tumba.nl
@ info@tumba.nl

Uvijek imajte na umu da nije dovoljno imati afirmativan stav i uređene dokumente, važno je osigurati i primjenu istog. Time ćete doprinijeti da politika inkluzivnosti uistinu zaživi u Vašoj organizaciji.

- Potaknite zaposlenike/ice da prouče dokumente kojima se štite njihova prava i definiraju obaveze.

3. EDUCIRAJTE ZAPOSLENIKE/ICE

Čak i kada Vi odlučite da radno okruženje u Vašoj organizaciji treba biti inkluzivno, moguće je da neće svi Vaši zaposlenici/ice to odmah prihvatiti.

Neki/e zaposlenici/ice mogu osjećati nelagodu vezano za ove teme, a moguće je da ćete se naći na meti nerazumijevanja i predrasuda. Zbog toga je važno educirati zaposlenike/ice kako bi osigurali da se prema svojim LGBTI suradnicima/icama odnose s poštovanjem.

Organizirajte za svoje osoblje edukaciju o uvažavanju različitosti koja uključuje modul o seksualnoj orijentaciji i rodnom identitetu/izražavanju. Kao dio ove edukacije, ili zasebno, organizirajte i edukaciju za upoznavanje s politikama i vrijednostima organizacije. Imajte na umu da većina ljudi možda neće proučiti politike i pročitati dokumente koje ste izradili, dok im edukacija može pomoći da shvate važnost pravila i procedura, zašto je važno raditi na ravnopravnosti i koja je njihova odgovornost u organizaciji. Ukoliko se edukacija ne može osigurati za sve zaposlene, bilo bi dobro započeti s onima koji su na voditeljskim pozicijama ili se bave upravljanjem ljudskim potencijalima i kadrovskim pitanjima.

4. AKTIVNO STVARAJTE INKLUZIVNO RADNO OKRUŽENJE UNUTAR ORGANIZACIJA

Kreirajte sigurno radno okruženje u kojem su stvoreni uvjeti za otvorenost LGBTI zaposlenika/ica vezano za njihovu spolnu orijentaciju i/ili rodni identitet i/ili izražavanje na



This project is funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Programme (2014-2020). The content of this document represents the views of the authors – Lesbian Organisation Rijeka - LORI and Common Zone only and is theirs sole responsibility. The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains.



GOVERNMENT OF THE REPUBLIC OF CROATIA
Office for Cooperation with NGOs

Project is co-financed by the Government Office for Cooperation with NGOs. The views expressed in this document are the sole responsibility of Lesbian Organisation Rijeka - LORI and Common Zone and do not necessarily reflect the opinion of the Government Office for Cooperation with NGOs.



Prostor rodne i medijske kulture K-zona
Ozaljska 93, 10000 Zagreb
HQ. Nova cesta 24, 10000 Zagreb
P + 385 95 835 9947
W www.voxfeminae.net
@ info@voxfeminae.net



Lezbijska organizacija Rijeka – LORI
Janeza Trdine 7, 51000 Rijeka
P + 385 51 212 186
W www.lori.hr
@ loriculture@yahoo.com



Solidarna – Zaklada za ljudska prava i solidarnost
Trg kralja Petra Krešimira IV, 10000 Zagreb
P + 385 1 5544 722
W www.solidarna.hr
@ info@solidarna.hr



Stichting Centrum Tumba
Eewal 56, Leeuwarden, 8911GT
P +31 58 215 7771
W www.tumba.nl
@ info@tumba.nl

radnom mjestu. **Potičite kvalitetne međuljudske odnose u radnom kolektivu. Nemojte ignorirati, tolerirati i umanjivati značaj homo/bi/transfobnih komentara i šala, pošaljite jasnu poruku da oni nisu prihvatljivi u vašem kolektivu.**

Stvaranju inkluzivnog radnog okruženja za LGBTI zaposlenike/ice može doprinijeti:

- poznavanje LGBTI terminologije i korištenje inkluzivnog jezika kako u službenim dokumentima, tako i u svakodnevnoj komunikaciji. U službenim dokumentima i komunikaciji koristite inkluzivan jezik, npr. upotrebljavajte različite termine za različite oblike zajednica: brak, izvanbračna zajednica, životno partnerstvo ili suprug/a, životni partneri/ica, izvanbračni drug i neformalni/a životni partner/ica. Time ćete pokazati da ste poslodavac koji razmišlja o različitosti svojih zaposlenika/ica te ih uvažava bez obzira na oblik zajednice u kojoj su te također dajete do znanja da ne pretpostavljate da su svi/e vaši/e zaposlenici/ice heteroseksualne orijentacije. Kada je moguće, koristite rodno neutralan jezik, koji obuhvaća neseksistički, uključiv i nediskriminirajući jezik. Jezik je snažno sredstvo utjecaja na stavove i percepciju, koristite ga kako biste smanjili rodne stereotipe, promovirali rodnu ravnopravnost te uvažavali transrodne i rodno nenormativne osobe.
- uključivanjem LGBTI tema i vizualnih sadržaja (npr. slike koje uključuju LGBTI tematiku) na mrežnim stranicama organizacije, promotivnim materijalima i u drugim objavama,
- isticanje LGBTI obilježja (npr. naljepnica, zastavica, promotivni materijali i sl.) u prostorima organizacije,
- omogućavanje izražavanja i odijevanja sukladno rodnom identitetu i/ili izražavanju zaposlenika/ica
- uvažavanje transrodnih identiteta kroz proširenje kategorija spolnih i rodnih odrednica u službenim dokumentima / upitnicima (npr. osim kategorija „muško“, „žensko“ staviti opcije „drugo“, „transrodna osoba“, „interspolna osoba“, „spolno/rodno se ne identificiram“)
- uvažavanje transrodnih osoba kroz omogućavanje korištenja prostorija poput svlačionica i sanitarija sukladno rodnom identitetu osobe.



This project is funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Programme (2014-2020). The content of this document represents the views of the authors – Lesbian Organisation Rijeka - LORI and Common Zone only and is their sole responsibility. The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains.



GOVERNMENT OF THE REPUBLIC OF CROATIA
Office for Cooperation with NGOs

Project is co-financed by the Government Office for Cooperation with NGOs. The views expressed in this document are the sole responsibility of Lesbian Organisation Rijeka - LORI and Common Zone and do not necessarily reflect the opinion of the Government Office for Cooperation with NGOs.



PROSTOR RODNE I MEDIJSKE KULTURE
K-ZONA | COMMON ZONE
Prostor rodne i medijske kulture K-zona
Ozaljska 93, 10000 Zagreb
HQ. Nova cesta 24, 10000 Zagreb
P + 385 95 835 9947
W www.voxfeminae.net
@ info@voxfeminae.net



Lezbijska organizacija Rijeka – LORI
Janeza Trdine 7, 51000 Rijeka
P + 385 51 212 186
W www.lori.hr
@ loricure@yahoo.com



Solidarna – Zaklada za ljudska prava i solidarnost
Trg kralja Petra Krešimira IV, 10000 Zagreb
P + 385 1 5544 722
W www.solidarna.hr
@ info@solidarna.hr



Stichting Centrum Tumba
Eewal 56, Leeuwarden, 8911GT
P +31 58 215 7771
W www.tumba.nl
@ info@tumba.nl

5. PODRŽITE PITANJA RAVNOPRAVNOSTI I NEDISKRIMINACIJE U DRUŠTVU

Svoje zalaganje za uvažavanje i prihvaćanje LGBTI osoba možete izraziti i kroz podržavanje tema i aktivnosti važnih za cjelokupnu LGBTI zajednicu. Osim što ćete na taj način razvijati i osnažiti međusektorsku suradnju, doprinijet ćete i podizanju društvene svijesti o važnosti ravnopravnosti na radnom mjestu. **Ova pozitivna praksa doprinijet će vidljivosti Vas kao poslodavca koji brine o radničkim pravima te ojačati povjerenje zaposlenika/ica, ali i drugih poslovnih aktera, u vaše strategije i politike u području upravljanja ljudskim resursima.**

Kao poslodavac možete doprinositi stvaranju pozitivnih, afirmativnih koraka u poštivanju i promoviranju ljudskih prava u društvu. Stvaranje radnog okruženja u kojem je svaka osoba ravnopravna i ima jednake šanse za uspjeh, višestruko će se vratiti samoj organizaciji, od povećanja efikasnosti i poslovnih rezultata do onog najmjerljivijeg - materijalne dobrobiti.

Veliki dio podrške ne zahtjeva nikakve financijske resurse. Možete, na primjer, podržavati i/ili sudjelovati na LGBTI događanjima (npr. konferencije, seminari, okrugli stolovi, povorka ponosa, festivali i sl.), na svojim mrežnim stranicama obilježiti važne datume za ravnopravnost LGBTI osoba (npr. Međunarodni dan borbe protiv homofobije i transfobije) ili pak podržati projekte i aktivnosti LGBTI udruga (npr. omogućavanje korištenja prostora za provedbu aktivnosti).

Želimo vam puno sreće i uspjeha u daljnjem radu.

Lezbijska organizacija Rijeka „LORI“ i tim projekta „Radnopravnost svima!“



This project is funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Programme (2014-2020). The content of this document represents the views of the authors – Lesbian Organisation Rijeka - LORI and Common Zone only and is theirs sole responsibility. The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains.



GOVERNMENT OF THE REPUBLIC OF CROATIA
Office for Cooperation with NGOs

Project is co-financed by the Government Office for Cooperation with NGOs. The views expressed in this document are the sole responsibility of Lesbian Organisation Rijeka - LORI and Common Zone and do not necessarily reflect the opinion of the Government Office for Cooperation with NGOs.