

# INCLUSION4ALL: PRIRUČNIK ZA STRUČNJAKINJE I STRUČNJAKE ZA LJUDSKE RESURSE

# SADRŽAJ

	<b>Uvod</b>	<b>3</b>
<b>1</b>	<b>Opći savjeti i znanje</b>	<b>11</b>
<b>2</b>	<b>Kako postupiti: tranzicija zaposlenika_ca i planiranje</b>	<b>17</b>
<b>3</b>	<b>Kako suzbijati diskriminaciju smjernicama</b>	<b>24</b>
<b>4</b>	<b>Kako stvoriti inkluzivne prostore</b>	<b>36</b>
	<b>Dodatak</b>	<b>48</b>
	<b>Kriteriji evaluacije</b>	
	<b>Literatura</b>	<b>49</b>

Naslov: Inclusion4All - Priručnik za stručnjakinje i stručnjake za ljudske resurse

Autori\_ce: Lis Dekkers, Freya Terpstra, Wesley Larsen / Prijevod na hrvatski: Slaven Crnić

Izdavač\_ica: Zagreb Pride / Datum: Rujan 2022.

# / UVOD

Priručnik je izrađen u sklopu projekta „Inclusion4All: Trans, interpolne i nebinarne osobe na radnome mjestu“ sufinanciranog sredstvima Europske komisije u sklopu Programa o pravima, jednakosti i građanstvu. Priručnik je namijenjen za međunarodnu upotrebu, a izrađen je na osnovi znanja i uvida koje su prikupile partnerice europskog konzorcija Inclusion4All iz Nizozemske (TNN), Mađarske (Háttér), Španjolske (SURT), Hrvatske (Zagreb Pride) i Italije (Sveučilište u Brescii).

**Napomena:** Ovaj priručnik pruža smjernice za edukaciju stručnjaka\_inja za ljudske resurse o temi stvaranja inkluzivnog radnog okruženja za transrodne, interpolne i nebinarne osobe. Zbog malog broja interpolnih ispitanica\_ka u anketama Inclusion4All (u kombinaciji s općim nedostatkom istraživanja o potrebama interpolnih osoba na radnom mjestu), dijelovi o inkluziji interpolnih osoba nažalost su ograničeniji od dijelova o inkluziji transrodnih i nebinarnih osoba. Iz toga se jasno vidi da je potrebno više financiranih istraživanja i viša razina svijesti o potrebama interpolnih osoba.

Dosad se pokazalo da inkluzivne poslovne organizacije doprinose boljoj poslovnoj i individualnoj radnoj učinkovitosti, zdravijem radnom okruženju, a također i bolje odražavaju svijet u kojem živimo kroz ljude koji u njima rade. Međutim, trans, interpolni\_e i nebinarni\_e zaposlenici\_e (u nastavku „TINb“) i dalje su disproporcionalno više izloženi\_e diskriminaciji na radnom mjestu, uključujući i područje zapošljavanja. Nedavno istraživanje Inclusion4All, koje je financirala Europska komisija, također je pokazalo da je situacija u ovom pogledu ista među mnogim državama članicama Europske unije.

Priručnik je namijenjen stručnjacima\_kinjama iz područja ljudskih resursa i ima za cilj pružiti praktičnu pomoć u izgradnji inkluzivnih radnih mjesta za trans, interspolne i nebinarne osobe, uključujući i modele mjera koje pomažu pri suočavanju s diskriminacijom i njenom suzbijanju. Priručnik također nudi prikaz najboljih praksi za širenje znanja o životima trans, interspolnih i nebinarnih osoba i njihovim iskustvima na radnom mjestu.

U prvom poglavlju pružit ćemo neke općenite informacije o transrodnim, interspolnim i nebinarnim osobama koje su potrebne za razumijevanje ostatka ovog priručnika, kao i općenite stvari koje treba i ne treba raditi u izgradnji poslovne organizacije te mjere koje implementiraju inkluzivnost na ispravan način. U drugom poglavlju raspravljat ćemo o tome kako postupiti kada zaposlenice\_i izraze namjeru za tranzicijom. To uključuje zaštitu privatnosti, odsutnost s radnog mjesta i edukacijske scenarije o ovim temama. U trećem poglavlju govorit ćemo o tome kako postupiti kada TINb zaposlenice\_i prijave diskriminaciju. To će uključivati stvaranje inkluzivnih protokola, primjere različitih slučajeva te edukacijske scenarije. Konačno, u 4. poglavlju raspravljat ćemo o tome kako stvoriti inkluzivne prostore unutar vaše organizacije. To uključuje kako zaposlenicima\_ama jasno komunicirati svoju viziju inkluzije, pravila o korištenju toaleta, pravila odijevanja, inkluzivnu upotrebu jezika te edukacijske scenarije.

# A. Ciljevi učenja

- Naučiti kako afirmirati transrodne, interspolne i nebinarne zaposlenice\_ke upotrebom rodno inkluzivnog jezika u svakodnevnim razgovorima, dokumentaciji, mjerama djelovanja i procedurama.
- Naučiti kako afirmirati transrodne i nebinarne zaposlenike\_ce korištenjem njihovih ispravnih imena i zamjenica u svakodnevnim razgovorima, dokumentaciji i tijekom procesa tranzicije.
- Definirati i razlikovati interspolnost od transrodnih i nebinarnih identiteta.
- Identificirati strategije za promicanje osviještenosti i zalaganja za transrodne, interspolne i nebinarne osobe te stvaranje inkluzivnog radnog okruženja i poslovne komunikacije.
- Naučiti kako zaštititi transrodne, interspolne i nebinarne zaposlenice\_ke nediskriminativnim mjerama djelovanja.
- Naučiti kako u inicijativama za zapošljavanje uključiti potencijalne zaposlenike\_ce koji\_e su transrodne, interspolne i nebinarne osobe.
- Prepoznati korake za pružanje podrške zaposleniku\_ci koji\_a je u tranziciji prije, tijekom i nakon toga procesa, kao i podrške njihovim kolegama\_icama i menadžerima\_cama.
- Prepoznati važnost u mjerama zaštite prava na privatnost transrodnih, interspolnih i nebinarnih zaposlenica\_ka.
- Prepoznati potrebu za praćenjem i revizijom mjera djelovanja i aktivnosti kako bi one ispunjavale potrebe transrodnih, interspolnih i nebinarnih zaposlenica\_ka.
- Navesti argumente u prilog trans inkluzivnih radnih okruženja.
- Otkriti kako podržati mentalno zdravlje i dobrobit transrodnih, interspolnih i nebinarnih zaposlenica\_ka.

# B. Kako koristiti priručnik

Priručnik je namijenjen trenerima\_cama kao temelj na kojem mogu osmisliti vlastite treninge. U ovom dokumentu pronaći ćete osnovne informacije, praktične savjete, prijedloge za mjere djelovanja i uvjete koji su potrebni da bi se stvorila poslovna organizacija inkluzivna za transrodne, interspolne i nebinarne osobe. Svako poglavlje se sastoji od znanja za razmjenu, kao i od scenarija različitih slučajeva kroz koje možete uvježbati stečeno znanje. Igranje scenarija može potpomoći edukaciju i vama olakšati da polaznicama i polaznicima treninga demonstrirate zašto je određena mjera djelovanja potrebna. Priručnik se može koristiti bilo kojim redoslijedom. Preporučamo korištenje praktičnih scenarija između općenitijih rasprava o određenoj temi. Priručnik je zamišljen kao polazna točka iz koje možete razviti vlastiti modul za trening. Najvažniji dijelovi treninga su scenariji, jer ljudima pomažu da shvate koliko je inkluzija prijeko potrebna, ali i koliko je složena. Da bi se polaznicima\_ama olakšalo sticanje tih uvida, prethodno im treba pružiti alate i osnovu za razumijevanje. S obzirom na osjetljivu prirodu teme inkluzije, važno je imati poštovanje prema polaznicima i polaznicama. Kao trener\_ica, trebali biste stvoriti prostor u kojem će svi\_e slobodno govoriti i podijeliti svoja osobna iskustva i/ili povijest, ali bez prisile. Sve rasprave trebaju se temeljiti na poštovanju.

# C. Metodologija

Budući da je priručnik dio međunarodnog projekta Inclusion4All, u njegovome stvaranju korištena su znanja iz projektne faze istraživanja. Istraživanje se u prvom redu temeljilo na dvjema online anketama:

1. jedna anketa ispitala je potrebe trans, interspolnih i nebinarnih osoba na tržištima rada u zemljama svih projektnih partnerica, kao i njihovog iskustva s (ne)zapošljavanjem i diskriminacijom na radnome mjestu;
2. druga anketa utvrđivala je afinitete stručnjaka\_inja za ljudske resurse prema inkluzivnim mjerama te njihovo poznavanje i stavove prema inkluziji trans, interspolnih i nebinarnih osoba na radnom mjestu. Obje ankete najvećim su dijelom provedene u razdoblju od ožujka do srpnja 2020. godine.

Ankete su prevedene i distribuirane na nacionalnoj razini svih pet europskih država partnerica konzorcija kako bi se ukazalo na nacionalne razlike po pitanju inkluzivnosti na tržištu rada. Kvantitativno istraživanje u anketama ojačano je nizom dubinskih intervjua sa stručnjacima\_kinjama iz polja ljudskih resursa te s trans, interspolnim i nebinarnim osobama kako bi se detaljnije proučila gore navedena istraživačka pitanja. U intervjuima i anketama ispitanice\_i su se također izjašnjavale\_i o vlastitim potrebama za edukacijom. Ovo istraživanje, potkrijepljeno prethodnim istraživanjem i uvidima nizozemske nacionalne zagovaračke organizacije transrodnih i nebinarnih osoba, Transgender Netwerk Nederland (TNN), čini temelj priručnika pred vama. Članovi\_ice TNN-a dodatno su recenzirali\_e literaturu kako bi upotpunili\_e sadržaj koji možete pronaći u ovom priručniku.

# D. Rezultati istraživanja Inclusion4All

Prije razmatranja sadržaja priručnika, važno je uzeti u obzir neke općenite rezultate istraživanja Inclusion4All kako bi se pružio kontekst svima koji planiraju koristiti priručnik u edukaciji. U nastavku donosimo sažetak rezultata.

**Izjava o odricanju odgovornosti:** Cjelovita izvješća o rezultatima istraživanja Inclusion4All dostupna su na web stranici projekta [www.inclusion4all.eu](http://www.inclusion4all.eu). Tamo možete pronaći nacionalna izvješća s pojedinostima o nalazima u svakoj zemlji članici konzorcija, kao i komparativno izvješće koje sažima i analizira nalaze u cjelini.

**Napomena:** Budući da je broj inter spolnih osoba koje su sudjelovale u istraživanju bio vrlo malen, u našim nalazima nismo bili\_e u mogućnosti ispravno procijeniti potrebe te demografske skupine.

## Odredbe protiv diskriminacije

Pravni okviri poprilično se razlikuju između svake od pet zemalja obuhvaćenih istraživanjem. Općenito, pravni instrumenti bili su usmjereni na jamčenje prava na jednako postupanje, jednake mogućnosti i nediskriminaciju u području rada te su također sadržavali posebne odredbe za zaštitu LGBTIQ+ radnika\_ca i/ili tražitelja\_ica posla. Međutim, iako je u tim odredbama seksualna orijentacija uvijek izrijekom navedena, to nije slučaj za inter spolnost, rodni identitet i izražavanje.



Unutar zemalja obuhvaćenih projektom Inclusion4All, dostupnost istraživanja na temu inkluzije trans, interspolnih i nebinarnih osoba na radnome mjestu prilično je ograničena.

## Iskustvo stručnjaka\_inja za ljudske resurse

Razina znanja intervjuiranih stručnjaka\_inja za ljudske resurse o osnovnoj LGBTIQ+ terminologiji i relevantnom zakonodavstvu općenito je prilično niska. Čini se da većini ispitanica\_ka nedostaje potpuno poznavanje relevantnih pojmova ili ih barem nisu bili u stanju samostalno definirati. Poznavanje relevantnog zakonodavnog okvira u jednakoj je mjeri manjkavo: mnoge\_i od intervjuiranih stručnjakinja\_a prilično su općenito govorili\_e o zakonu o suzbijanju diskriminacije, ali nisu mogli reći jesu li interspolnost, rodni identitet i izražavanje obuhvaćeni takvim odredbama.

Unatoč slabom poznavanju toga što znači biti trans, interspolna ili nebinarna osoba te ograničenom iskustvu, većina sudionika\_ca prepoznaje kao svoju odgovornost njegovanje inkluzivnosti i raznolikosti na radnome mjestu. Nedostatak znanja, predrasude, loše prihvaćanje raznolikosti, zbijanje šala na račun kolega\_ica, strah od diskriminacije i nesvjesna pristranost regrutera\_ki navode se kao najčešće prepreke inkluziji trans, interspolnih i nebinarnih osoba u polje rada. Prema mišljenju nekoliko stručnjaka\_inja, dodatne prepreke razvoju inkluzivnog ili inkluzivnijeg radnog okruženja predstavljaju pristup od slučaja do slučaja (tj. rješavanje „problema“ kada i ako se pojavi umjesto da se djeluje proaktivno i prospektivno) i fokus na proizvode i produktivnost, a ne na ljude.

## Ciljevi edukacije

Svega polovina ispitanika\_ca prošla je obuku o raznolikosti i inkluziji. Međutim, dok su na takvim edukacijama obrađene teme osoba s posebnim potrebama,

etnička pripadnost i kulturne razlike, teme koje se tiču trans, interspolnih i nebinarnih osoba rijetko su načete.

Što se tiče formata edukacije, prikladnima se smatraju i online i izravna edukacija. Neke i ispitanice i predlažu format radionica i brainstorminga te daju prednost praktičnom pristupu s vježbama u odnosu na teorijsko učenje.

# 1 OPĆI SAVJETI I ZNANJE

## A. Zašto težiti inkluzivnosti

Stvaranje ugodne i sigurne poslovne organizacije za LGBTQ+ osobe ne doprinosi samo inkluziji i raznolikosti, već također unaprjeđuje ekonomske aspekte i učinkovitost. Sve u svemu, postoji mnogo argumenata zašto raditi na inkluziji trans, interspolnih i nebinarnih osoba na radnome mjestu. Na primjer:

- Bolji poslovni učinak zahvaljujući unaprjeđivanju inovativnosti osoblja, uzajamne suradnje, zadržavanju radnica\_ka, ojačavanju ugleda vašeg branda.
- Viša individualna učinkovitost s obzirom na to da se zaposlenice\_i mogu osjećati u cijelosti uvaženo na radnom mjestu, biti zadovoljnije\_i, motiviranije\_i i otvorenije\_e.
- LGBTQ+ mjere podrške na radnom mjestu povezane su s rjeđom incidencijom diskriminacije, a niža stopa diskriminacije povezana je s boljim psihičkim zdravljem i povećanim zadovoljstvom LGBTQ+ zaposlenica\_ka radnim mjestom. LGBTQ+ zaposlenici\_e izvještavaju da su zadovoljniji\_e svojim poslom kada se mogu osloniti na mjere podrške i raditi u pozitivnom ozračju.
- Poslodavci prepoznaju da se najbolje ideje i rješenja razvijaju uvidom u mišljenja ljudi koji imaju različite perspektive, a i sami se međusobno razlikuju jedni od drugih.

- Različite skupine ljudi donose različite ideje: oni razumiju da perspektive različitih zajednica unaprjeđuju poduzetništvo i kreativnost.
- Poslodavcima je stalo jer su svjesni da živimo u kompetitivnom svijetu. Znaju da se najtalentiraniji ljudi pronalaze u bazenu raznolikosti i razumiju da moraju stvarati radnu kulturu kojom se mogu ponositi.
- Mjere podrške LGBTIQ+ osoba i inkluzivno radno okruženje povezani su s poboljšanim odnosima među LGBTIQ+ zaposlenicima\_ama i njihovim kolegama\_icama i nadređenima. Također, LGBTIQ+ zaposlenici\_e su tada više angažirani\_e na radnom mjestu, vjerojatnije je da će odraditi puno više od onoga što je zadato opisom radnog mjesta kako bi doprinijeli\_e radnom okruženju te prijavljuju veću predanost svojim poslovima.
- Među potrošačima\_cama i tražiteljima\_cama posla koji\_e cijene LGBTIQ+ inkluzivne prakse, poduzeća s mjerama podrške za LGBTIQ+ osobe mogu se smatrati tvrtkama od kojih će radije kupiti proizvode ili kod kojih će se radije zaposliti, čime se, iz perspektive poduzeća, povećava baza kupaca i bazen potencijalnih zaposlenika\_ca.
- Neke tvrtke uvidjele su da su u stanju bolje opsluživati raznoliku bazu kupaca kada imaju raznoliku radnu snagu koja uključuje LGBTIQ+ osobe.
- Studije su pokazale pozitivan odnos između usvajanja LGBTIQ+ inkluzivnih mjera i vrijednosti dionica poduzeća na burzi.

## B. Pojmovnik

U priručniku se koriste određeni pojmovi s kojima možda niste upoznati. Pojmovi se mogu odnositi na LGBTIQ+ populaciju, društvene pojave ili specifične mjere inkluzivnosti. Ako se dosad niste susretali s nekim od tih pojmova, preporučljivo je da se upoznate s njima prije nego što krenete čitati dijelove priručnika koji se odnose na praksu.

<b>Seksualna orijentacija</b>	seksualna ili romantična privlačnost prema osobama istog roda, različitog roda ili osobama bilo kojeg roda.
<b>Rodni identitet</b>	duboko unutarnje i individualno iskustvo roda koje se može, ali ne mora poklapati sa spolom koji je toj osobi pripisan pri rođenju.
<b>Rodno izražavanje</b>	vanjsko predstavljanje svog rodnog identiteta (npr. ponašanje, maniri, odijevanje). Rodno izražavanje može, ali i ne mora biti u skladu s nečijim rodnim identitetom. Rodno izražavanje odnosi se i na zamjenice koje osoba koristi.
<b>Spolne karakteristike</b>	fizičke osobine koje ukazuju na nečiji spol. Uključuju primarne spolne karakteristike (kromosome, spolne žlijezde, spolne hormone, genitalije) i sekundarne spolne karakteristike (grudi, dlake na tijelu, oblik tijela itd.).
<b>Rodna binarnost</b>	odnosi se na „tradicionalnu“ klasifikaciju roda u društvenom sustavu ili kulturno uvjetovanom vjerovanju, gdje se rod dijeli samo na maskulinitet i feminitet. Većina kultura oslanja se na rodnu binarnost i prepoznaje samo dva roda (muškarci/žene). Međutim, tu se najčešće radi o izrazitom pojednostavljivanju kako rodne tako i biološke raznolikosti, jer se najčešće zanemaruje postojanje interspolnih i nebinarnih osoba.
<b>Interspolnost</b>	varijacija (reduktivnih) normi koje određuju pripada li netko muškom ili ženskom spolu. Interspolne osobe se ne uklapaju u takve norme jer se njihove spolne karakteristike (kromosomi, genitalije, spolni hormoni, itd.) razlikuju od binarne

norme. Međutim, interspolnost ne znači nužno da se ne identificate kao muškarac ili žena.

<b>Transrodnost/ trans</b>	krovni pojam koji se odnosi na osobe čiji se rodni identitet i/ili rodno izražavanje ne podudara sa spolom koji im je pripisan pri rođenju.
<b>Cisrodnost</b>	pojam koji se odnosi na osobe čiji rodni identitet odgovara spolu koji im je pripisan pri rođenju.
<b>Nebinarnost</b>	krovni izraz za sve koji_e se ne identificiraju kao (isključivo) žene ili muškarci. Iako postoji mnogo vrsta nebinarnih identiteta, neki se ljudi identificiraju samo kao nebinarni.
<b>Tranzicija</b>	proces prilagodbe nečijeg rodnog izražavanja ili spolnih karakteristika vlastitom rodnom identitetu. To može, ali i ne mora uključivati medicinske intervencije kao što su nadomjesna hormonska terapija ili operacije prilagodbe spola. Svaka tranzicija je različita, baš kao što su različiti i ljudi.
<b>Rodna disforija</b>	osjećaj nelagode kojemu je uzrok raskorak između rodnog identiteta neke osobe i spola koji joj je pripisan pri rođenju.
<b>Prisilno autanje</b>	otkriti nečiju seksualnu orijentaciju, rodni identitet ili interspolnost bez njihovog pristanka.
<b>LGBTIQ+</b>	lezbijke, gejevi, biseksualne osobe, transrodne, interspolne i kvir osobe, akronim za seksualne i rodne manjine općenito. Plus označava manjine koje nisu eksplicitno navedene u akronimu, kao što su npr. aseksualne osobe.

## **Tranzicijski dopust**

tranzicijski dopust trebao bi se odobriti osobama koje su odsutne tijekom (određenih perioda) svoje tranzicije. Osobe mogu biti privremeno odsutne zbog liječničkih pregleda, psihološke podrške ili osobnih razloga. Kako bi im se omogućio izostanak s posla bez nepotrebnog korištenja bolovanja (s obzirom na to da nisu bolesni), njihova odsutnost može se pokriti posebnim dopustom.

# **C. Trening podizanja svijesti**

U priručniku ćemo na nekoliko mjesta ukazati na to da dodatni treninzi podizanja svijesti za sve zaposlenike\_ice, ne samo za stručnjake\_inje za ljudske resurse, mogu biti važan korak u izgradnji radnog okruženja u kojem se poštuju inkluzija i raznolikost. Ovisno o tome gdje se nalazite, možda postoji mnogo trenera\_ica koji\_e nude takvu edukaciju. Općenito, kada birate ili pripremate trening podizanja svijesti o LGBTIQ+ temama, razmotrite sljedeće:

- Ponudite trening za podizanje svijesti koji, pored upoznavanja s definicijama i specifičnim pojmovima, također nastoji dovesti u pitanje binarne pretpostavke o tijelima, spolu, rodu, seksualnoj orijentaciji i rodnom izražavanju.
- Ako je moguće, uputno je da trening podizanja svijesti i inkluzije interpolne zajednice drži interpolna organizacija ili osoba, a ne LGBTQ+ organizacije.
- Puko dodavanje slova I ili riječi interpolnost u LGBTQ+ akronim ne čini vaše djelovanje niti marketing ništa više inkluzivnim. Štoviše, takav pristup može odbiti ljude ukoliko se suština vaših mjera djelovanja ili načela svodi na stvaranje pretpostavki o homogenoj zajednici ili skupu identiteta. Materijal koji se obraća LGBTIQ+ zajednicama ili savezima treba obratiti pozornost na potrebe interpolnih osoba. Da biste to postigli, uvijek se

možete obratiti za pomoć interspolnim organizacijama. Također, osvijestite da se kod interspolnosti radi o biološkoj varijaciji, a ne o rodnom identitetu ili seksualnoj orijentaciji. Ista praksa trebala bi vrijediti i za transrodne i nebinarne osobe.

- Osigurajte da se sukob različitih mišljenja tijekom bilo kakvog treninga podizanja svijesti uvijek vraća natrag na prihvatljivo i neprihvatljivo ponašanje na radnome mjestu. Usredotočujući se na ponašanje, a ne na razliku individualnih uvjerenja ili vrijednosti, poštujuete bogatu raznolikost različitih kultura i uvjerenja, a istovremeno ističete inkluzivnu kulturu izgrađenu na temelju dostojanstvene interakcije na radnome mjestu.



# 2 KAKO POSTUPITI: TRANZICIJA ZAPOSLENIKA\_CA I PLANIRANJE

Prolazak kroz rodnu tranziciju nije samo novo iskustvo za poslodavca, već je novo i za zaposlenika\_cu. Tranzicija može biti stresno iskustvo. Da bi zaposlenici\_e koji planiraju tranziciju bili\_e na ispravan način podržani\_e, potrebna je određena priprema ljudskih resursa.

## A. Budite spremni

Najbolja praksa bi bila razviti opće smjernice za tranziciju koje je onda lako modificirati kad pojedina\_i zaposlenica\_k započinje svoju tranziciju. Spremne i jasno dostupne smjernice također će pomoći u uspostavljanju norme po kojoj je tranzicija nešto što je predviđeno u vašoj poslovnoj organizaciji, i to bez prepreka. Kada pišete smjernice, važno je pronaći ravnotežu između toga da ste unaprijed spremni\_e i toga da smjernice možete prilagoditi individualnim potrebama vaše\_g zaposlenika\_ce. Svaka osoba je različita, pa je stoga i svaka tranzicija jedinstvena. Neće svi ljudi slijediti iste korake niti će svi\_e zaposlenici\_e htjeti slijediti isti smjer. Stoga je fleksibilnost ključna. Pri izradi smjernica razmotrite sljedeća pitanja i korake:

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

Kako biste najbolje podržali svog\_ju zaposlenika\_cu u tranziciji, svakako trebate:

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

koji\_a prolazi tranziciju ne bi trebao\_la biti zadužen\_a za to da odgovora na eventualne dileme koje kolege\_ice ili klijenti\_ce imaju u vezi njegove\_njene tranzicije.

## B. Zaštita privatnosti

Tranzicija na poslu često može biti svojevrsni javni proces zbog same naravi rodne tranzicije. Međutim, to ne znači da vaš\_a zaposlenik\_ca mora javno izložiti baš svaki aspekt svog privatnog života. Tranzicija može biti osjetljiv proces, stoga je važno da zaštitite privatnost i sigurnost svog\_je zaposlenika\_ce. Neovisno o načinu na koji je poslodavac doznao da je određena osoba transrodna, povjerljivost se mora održavati cijelo vrijeme. Informacije se trebaju dijeliti isključivo u slučaju legitimne i neodgodive potrebe za tim saznanjem ili u dogovoru sa zaposlenikom\_com. Za trajanja tranzicije zaposlenik\_ca je osoba koja odlučuje tko može znati za njegovu\_njenu tranziciju. Zaposlenik\_ca bi vas također mogao\_la obavijestiti o svom transrodnom identitetu te da već živi u svojoj željenoj rodnoj ulozi. I u ovom je slučaju od vitalnog značaja zaštititi privatnost i identitet vaše\_g zaposlenice\_ka. Oni mogu odlučiti obavijestiti (neke od) svojih kolega\_ica, ali je također moguće da će dotičnu informaciju htjeti zadržati u privatnosti. U tom slučaju, vaš je zadatak zaštititi njihove privatne informacije.

Kako biste zaštitili svog\_ju zaposlenika\_cu, svakako trebate:

- prijašnje ime i transrodni identitet zaposlenika\_ce tretirati kao strogo povjerljive. Ove informacije treba dijeliti samo ako zaposlenik\_ca to dopusti;
- jasno dati do znanja da će vaš razgovor biti povjerljiv i zabilježiti sve stvari oko kojih ćete se trebati savjetovati s nekim izvan poslovne organizacije;
- pažljivo slušati što vam osoba govori i kako želi da se prema njoj postupa (želi li svoju tranziciju zadržati privatnom ili je pak želi javno proslaviti?);

- imati razumljive protokole za upravljanje podacima kako biste izbjegli bilo kakvo otkrivanje transrodnosti svog\_je zaposlenika\_ce bez njegovog\_njenog prethodnog pristanka;
- informirati svoju\_g zaposlenicu\_ka da nije dužan\_na otkrivati poslovnoj organizaciji svoje medicinske podatke. Također, nemojte od njih tražiti da s vama podijele medicinske detalje svoje tranzicije;
- u slučajevima kada je zaposlenik\_ca na nekim, ali ne svim, dokumentima promijenio\_la svoje osobne podatke, važno je da menadžeri\_ce i osoblje za ljudske resurse preveniraju da se osobu *outa* ukoliko bi netko od ostalih zaposlenika povezao stare s novim dokumentima;
- zaštitite rodnu povijest transrodnog\_e zaposlenika\_ce u slučajevima kad je iz određenih dokumenata razvidno kako se radi o transrodnoj osobi, ali osoba nije *out* na radnom mjestu.

## C. Kako se nositi s odsutnošću s radnog mjesta

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

Iako su liječnički termini u sklopu tranzicije obuhvaćeni bolovanjem, to nije idealan način suočavanja s odsutnošću. Tretiranje odsutnosti zbog tranzicije kao „bolovanja“ ostavlja negativne posljedice. Prije svega, bolovanje ovih zaposlenika\_ca ispada na papiru nepotrebno učestalo, iako nisu bolesni\_e. Drugo, tretirati tranziciju kao da je bolest stigmatizira transrodne osobe. Kod tranzicije se

radi o pitanju rodnog identiteta, a ne o nekakvoj bolesti. Ako je moguće, zaposlenici\_e bi trebali\_e biti u prilici koristiti poseban dopust za potrebno slobodno vrijeme kako se odsutnost ne bi loše odražavala na njihov dosje. Zbog naravi ovoga dopusta, i ovdje je važno zaštititi privatnost.

Kada vam zaposlenik\_ca javi da će biti odsutan\_a zbog tranzicije, razmislite o sljedećem:

- medicinske procjene i tretmane kao što su terapija, kirurški zahvati, uklanjanje dlačica ili logopedija treba uključiti u dopust. Ove postupke treba smatrati nužnom, a ne opcionalnom njegom;
- zaposlenik\_ca može doživjeti negativne nuspojave od medicinskih postupaka i stoga biti primoran\_a uzeti slobodno vrijeme s posla;
- kako možete zaštititi privatnost svojih zaposlenika tijekom njihove odsutnosti?;
- kako možete osigurati da je mjera dopusta prilagođena njihovim osobnim potrebama?;
- imajte na umu da ne žele svi\_e medicinsku tranziciju i da je proces tranzicije različit od osobe do osobe.

## Vježba: Ivan započinje tranziciju

**Scenarij:** Jednog dana vaša zaposlenica Ivan ulazi u vaš ured (za ljudske resurse). Dok je Ivan dobra zaposlenica i tehnički vrlo vješta, ona kaže da poduzima neke važne životne promjene i da želi biti uvjereni kako će vaše radno okruženje biti uključivo i sigurno za nju. Ivan vam kaže da je radila s terapeutom i da joj je dijagnosticirana rodna disforija. Obavještava vas da namjerava započeti tranziciju, da će odsada koristiti ime Ema i da bi htjela vašu podršku.

### Pitanja za raspravu:

- Prvo, što ćete reći Emi?
- Što znate o pojmu rodne disforije i kako ga razumijete?
- Imate li ikakve smjernice spremne za slučaj kada zaposlenik\_ca počinje tranziciju?
- Što ćete reći Eminom menadžeru i kolegama?

### Voditelj\_ica edukacije: Što treba, a što ne treba učiniti

#### Što treba učiniti

- Od samog početka jasno dajte do znanja da želite proaktivno surađivati s Emom kako biste joj pružili podršku.
- Upoznajte Emu sa svojim smjernicama za tranziciju te koja su njena prava i odgovornosti.
- Zauzmite se za Emu, obavijestite ostale članove\_ice tima ako Ema želi da to učinite i poduzmite sve kako bi se svi\_e prema njoj odnosili\_e s uvažavanjem i na profesionalan način.
- Pitajte Emu koje zamjenice koristi i ubuduće ih upotrebljavajte. Članovi\_ice tima u početku mogu napraviti nedužne pogreške, stoga ih nježno podsjetite primjerom, npr.: „Emin rad na tom projektu je bio stvarno

sjajan, ne znam što bismo bez njega.” – „U pravu si, ona je stvarno vrijedna članica tima.” Ako neki članovi tima više puta koriste netočne zamjenice ili Emino prijašnje ime, obavite s njima razgovor sa strane u kojem ćete jasno dati do znanja da se nepoštivanje Eme neće tolerirati, uključujući obraćanje u krivom rodu ili krivim imenom.

- Ažurirajte Eminu osobnu evidenciju, adresu e-pošte i posjetnice što je prije moguće, kako biste reflektirali promjenu i pridonijeli cijelom procesu.
- Pazite da su svi vaši razgovori s Emom strogo povjerljivi.

### **Što ne treba učiniti**

- Ne ispitujte Emu o ikakvim medicinskim tretmanima o kojima možda razmišlja. Kao i s ostalim zaposlenicima, traženje pristupa privatnim informacijama s upitima o njihovim genitalijama i drugim medicinskim pitanjima, uključujući fizičke promjene poput povećanja grudi ili rasta dlačica na licu, invazivna je praksa koja možebitno krši kodeks ponašanja vaše tvrtke, kao i pravne smjernice o uznemiravanju.
- Ne tražite od Eme da vas educira o temama vezanima uz transrodnost kao što su njen odnos s vlastitom obitelji i eventualne promjene u tom pogledu. Vaša je odgovornost upoznati se samostalno s relevantnim temama.
- Nemojte otkrivati nikakve Emine osobne podatke drugima ako Ema to ne želi.

# 3 KAKO SUZBIJATI DISKRIMINACIJU SMJERNICAMA

## A. Stvaranje inkluzivnih nediskriminacijskih protokola

Transrodne, interspolne i nebinarne osobe vrlo često su žrtve diskriminacije. Taj se problem javlja i na radnome mjestu. Stoga je i ovdje važno proaktivno se boriti protiv diskriminacije. Međutim, nije dovoljno samo konstatirati da „svatko može biti to što jest”. Svaka poslovna organizacija mora poduzeti promišljene korake kako bi stvorila sigurno radno okruženje. Većina organizacija već ima antidiskriminacijske protokole. Nažalost, oni rijetko eksplicitno obuhvaćaju i TINb osobe. Uključivanje TINb osoba u te protokole važan je korak u vašem nastojanju da se stane nakraj diskriminaciji. Jedan od praktičnih načina za poboljšanje postojećih protokola je dodavanje izjava koje se odnose na TINb zaposlenike\_ice.

Kako biste uspješno zaustavili diskriminaciju, razmislite o sljedećem:

- koji su protokoli već uspostavljeni i uključuju li eksplicitno transrodne, interspolne i nebinarne osobe kao zaštićenu skupinu?;
- na ogovaranje i izrugivanje treba gledati kao na uznemiravanje, stoga takve



- stvari trebaju biti uključene u antidiskriminacijske protokole;
- obraćanje u krivom rodu i netočnim zamjenicama, kao i vrijeđanje TINb osoba, treba biti uključeno u antidiskriminacijske protokole. Jednako tako, neprihvatljivo treba biti i iznošenje fobičnih stavova prema TINb osobama;
  - kako upoznati sve zaposlenice\_ke s antidiskriminacijskim mjerama?;
  - kako spriječiti neprihvatljivo ponašanje i koje će posljedice biti predviđene za takvo ponašanje?;
  - TINb osobe čine raznoliku skupinu. Stoga, budite svjesni da mogu doživjeti diskriminaciju po više osnova svog identiteta;
  - povežite se s aktivističkim organizacijama za prava TINb osoba. Suradujte s njihovim stručnjakinjama\_cima i savjetujte se s njima o pitanjima raznolikosti i inkluzije;

Koraci koje treba poduzeti su:

- uključite u svoje protokole i smjernice činjenicu da je svaki oblik zlostavljanja, uznemiravanja ili diskriminacije transrodnih, interspolnih i nebinarnih zaposlenica\_ka u potpunosti neprihvatljiv;
- u osnove po kojima zaposlenice\_i ne smiju biti diskriminirane\_i uvrstite rodni identitet, interpolnost i rodno izražavanje;
- uključite spolne karakteristike u antidiskriminacijske protokole koji se tiču diskriminacije na temelju spola;
- za provedbu vašeg inkluzivnog plana ključna je podrška menadžera i ostatka rukovodećeg osoblja. Objasnite menadžerima narav i važnost problema s kojima se suočavaju LGBTIQ+ zaposlenici\_e;
- uvrstite transrodnost, interspolnost i nebinarnost u antidiskriminacijske treninge za zaposlenice\_ke;
- ustanovite postupke za rješavanje specifičnih pritužbi (kao što su pritužbe na uznemiravanje, prisilno autanje itd.);
- osigurajte zaposlenicima\_ama informacije o koracima koje mogu poduzeti

ako vjeruju da su bili\_e izloženi\_e nekorektnom ponašanju. Ove informacije moraju biti lako dostupne;

- pobrinite se da se pritužbe TINb osoba koje doživljavaju transfobiju ili interfobiju uzimaju jednako ozbiljno kao i drugi slučajevi uznemiravanja. Na proces ne bi trebalo utjecati je li posrijedi bilo nečije namjerno ponašanje ili je proizašlo iz nečijih uvjerenja koja ne poštuju TINb osobe;
- problemi s kojima se ljudi susreću zbog svog rodnog identiteta, rodnog izražavanja ili interspolnosti jako se razlikuju od onih koji se temelje na seksualnoj orijentaciji. Inkluzivne prakse bi trebale staviti fokus i na trans i interspolne zaposlenike\_ce te jasno istaknuti da se odnose i na njih, umjesto da se prema rodnom identitetu i interspolnosti odnose kao da su isto što i seksualna orijentacija;
- pažljivo slušajte TINb zaposlenike\_ce a i ljude u vašim mrežama i slijedite njihov primjer. Međutim, imajte na umu da unutar ove zajednice postoje različiti glasovi koji mogu zastupati oprečna gledišta;
- stvorite poziciju službenika za raznolikost i inkluziju. Ova plaćena pozicija bi trebala imati zadatak da radni prostor učini što inkluzivnijim. Nadalje, ova osoba može dati povratne informacije za stvaranje novih inkluzivnih mjera u organizaciji. Pozicija plaćenog službenika\_ce za inkluziju sprječava da odgovornost za poboljšanje radnog okruženja padne na TINb zaposlenike\_ce.

Kako bi se stvorila inkluzivna organizacija koja poštuje raznolikost važno je dobro promisliti o temi zapošljavanja. Pored kriterija i načina zapošljavanja koje koristite prilikom zapošljavanja, promislite o informacijama koje komunicirate kandidatima\_kinjama za posao. Dok svoje metode zapošljavanja pokušavate učiniti što inkluzivnijima, obratite pažnju na sljedeće:

- uključite izjave o nediskriminaciji u oglas za posao te izrijekom spomenite rodni identitet, interpolnost i rodno izražavanje;
- potencijalnim kandidatkinjama\_ima za slobodna radna mjesta na online burzi

rada pokažite napore koje ulažete u dostizanje jednakosti i raznolikosti, uključujući vaše antidiskriminacijske mjere. Ovdje možete spomenuti vaša eventualna partnerstva s transrodnim i/ili interspolnim dobrotvornim udrugama;

- vaši\_e kadrovski službenici\_e zaduženi\_e za zapošljavanje također moraju biti upoznati\_e s nastojanjima da organizacija bude što inkluzivnija. Također, moraju znati kako i oni\_e sami\_e mogu biti inkluzivni\_e prilikom kontakta s kandidatkinjama\_ima za posao;
- obratite pozornost na to gaje li vaši\_e kadrovski službenici\_e zaduženi\_e za zapošljavanje (internalizirane) rodno utemeljene predrasude, uloge ili stereotipe. Edukacija može pomoći da osvijeste takve predrasude i upoznaju se s načinima za njihovo odbacivanje.

## B. Negativne reakcije i fokus na akciju

Rad na inkluziji LGBTIQ+ osoba dugoročan je i odvija se na globalnoj razini. To je nešto čemu moramo dugoročno težiti, a pritom se najčešće ne radi o stvari koju je lako „riješiti“. Iako se mišljenja o inkluziji i raznolikosti mogu razlikovati, važno je zapamtiti da već i rasprave o tim temama znatno utječu na svakodnevni život ljudi. Poslodavci i organizacije imaju odgovornost da osiguraju sigurna radna mjesta slobodna od diskriminacije za sve svoje zaposlenike\_ce, bez obzira na to postoje li ljudi koji se s time ne slažu. Od ključne je važnosti zagovarati inkluziju i raditi na njenom ostvarivanju. Rasprave o inkluziji, kao i motivacija za rad na njenom ostvarivanju, uvijek bi se trebale temeljiti na poštivanju marginaliziranih skupina. Unutar Europe značajan dio potrošača\_ica inzistira na LGBTIQ+ inkluziji i pravima, čak i u državama u kojima to izaziva negativne reakcije. Mnoge poslovne organizacije unutar i izvan Europe naglašavaju svoju potporu tim skupinama ljudi i

pritom ističu LGBTIQ+ osobe na svojim rukovodećim pozicijama.

Najčešće je netrpeljivost prema LGBTIQ+ osobama ukorijenjena u neznanju o njihovim životima i proživljenim iskustvima. Ciljana razmjena znanja (kao što je edukacija) može pomoći u tom pogledu. Kada se upoznate sa životima LGBTIQ+ osoba, pogotovo kad netko ima osobnu povezanost s LGBTIQ+ osobom, postaje puno teže održavati netrpeljivost ili strah.

Međutim, ne mogu se svi slučajevi netrpeljivosti prema LGBTIQ+ osobama riješiti na takav način. Ljudi mogu zadržati dugotrajan strah od LGBTIQ+ osoba kao „drugih i drukčijih“ ili gajiti proaktivni prezir prema LGBTIQ+ osobama. To možda nije uvijek očevidno kada se gleda izvana, stoga je važno vjerovati svojim LGBTIQ+ zaposlenicama\_ima kada vam dođu prijaviti diskriminaciju. U nekim slučajevima, kada iskažete potporu LGBTIQ+ osobama unutar vaše poslovne organizacije ili ih općenito podržite kao skupinu, možete naići na negativne reakcije iznutra ili izvana. Iako ih većina poslovnih organizacija ne doživi, važno je biti u stanju nositi se s negativnim reakcijama na način koji je dosljedan i bez odustajanja od svoje glavne poruke. Zamislimo sad najgori scenarij kako bismo naučili kako učinkovito odgovoriti na negativne reakcije.

Na primjer, dok implementirate inkluzivne mjere (antidiskriminacijske ili neke druge), nekolicina zaposlenika\_ca (na bilo kojoj razini unutar poslovne organizacije) može implicirati da pokušavate promijeniti uvjerenja ljudi ili pridajete previše pažnje jednoj manjoj skupini. Ova glasna manjina stvara nelagodu kod zaposlenika\_ca (kako kod TINb osoba, tako i kod ostalih).

Odgovarajući na takvu reakciju, razmislite o poduzimanju sljedećih koraka:

- dajte do znanja da cijenite i poštujete sve zaposlenice\_ke, uključujući TINb zaposlenike\_ce, i da želite da se svi\_e osjećaju sigurno na svom radnom mjestu;

- dajte do znanja da mjere imaju za cilj stvaranje ozračja profesionalnog poštovanja i pravednosti prema svim zaposlenicima\_ama;
- dajte do znanja da su mjere u skladu s vrijednostima uvažavanja raznolikosti i inkluzije koje vaša poslovna organizacije općenito zastupa;
- objasnite da mjere pomažu u daljnjem uspostavljanju vaše poslovne organizacije kao mjesta gdje sve osobe dobivaju pošten tretman;
- objasnite kako je odgovornost svih poslodavaca da se njihovi zaposlenici\_e osjećaju sigurno i poštovano na svom radnom mjestu;
- ako su posrijedi antidiskriminacijske mjere zapošljavanja, objasnite da one služe privlačenju i zadržavanju talentiranih i predanih radnika\_ca iz demografskih skupina na koje se mjere odnose.

Prije svega, važno je da ustrajete na svojoj temeljnoj poruci. Odustajanje od inkluzivnih mjera može signalizirati zaposlenicima\_ama da fobične/negativne reakcije na LGBTIQ+ mjere doista mogu polučiti željeni učinak, što samo povećava vjerojatnost da će se ista situacija ponoviti. K tome, odustajanje može značajno narušiti povjerenje TINb zaposlenica\_ka u poslovnu organizaciju. Stoga, uzmite u obzir sljedeće:

- nemojte dopustiti da vas potencijalna negativna reakcija zastraši. Kao društvo, mi kontinuirano rastemo, a negativne reakcije mogu biti dio tog rasta. Zapamtite da bi sigurnost i inkluzija TINb zaposlenika\_ca trebali biti važniji od straha ili nelagode kod nekih drugih zaposlenika\_ca;
- osim toga, možda se zapravo ne radi o tako velikoj stvari kao što se na prvu čini. Primjerice, kritički procijenite je li grupa koja stvara negativnu reakciju zapravo samo jedna glasna manjina i koliko su spremni\_e ustrajati u svojoj kritici;
- važnost podrške rukovodstva za inkluzivne mjere. Upravljanje negativnim reakcijama bit će lakše uz odgovarajuću pripremu ljudi na rukovodećim pozicijama, višeg menadžmenta i općenito svih ostalih zaposlenika\_ca prije same implementacije mjera;

- tempiranje najave inkluzivnih mjera. Ako se bojite reakcije, općenito se preporuča izbjegavati najavu mjera inkluzivnosti uoči velikih poslovnih događaja ili sastanaka. U takvim okolnostima može se dogoditi da se stvori javni forum za negativne reakcije;
- potencijalni\_e saveznici\_e u stvaranju ili implementaciji inkluzivnih mjera. Razvijanjem partnerstava ili uspostavom pozitivne komunikacije s TINb zagovaračkim skupinama ili nevladinim organizacijama možete pronaći savjet i pomoć u razvijanju odgovora na potencijalne negativne reakcije, ali i načine da se one izbjegnu;
- analizirajte negativne reakcije. Koje se lekcije mogu naučiti iz načina na koji su se odvile? Kakva izjava je mogla dodatno ublažiti reakciju?;
- pokušajte se izravno suočiti s ljudima koji izražavaju kritiku. Uputno je da odgovorna osoba iz kadrovske službe uspostavi s njima kontakt i osobno s njima vodi razgovor o vrijednostima vaše poslovne organizacije.

## C. Kako obznaniti vaše inkluzivne mjere

Jasna i inkluzivna antidiskriminacijska politika izvrstan je korak prema sprječavanju diskriminacije. Ali da bi ona polučila rezultate, vaši\_e zaposlenici\_e moraju poznavati njena pravila i mjere. Ljudi koji nisu na rukovodećim pozicijama i ne rade u ljudskim resursima također moraju biti svjesni činjenice da njihov poslodavac ima postojeće protokole za sprječavanje diskriminacije i uznemiravanja. Također bi trebali znati što je u protokolima rečeno i gdje ih mogu pronaći. Na ovaj način, ne samo što će svi\_e zaposlenici\_e biti svjesni\_e granica i podrške koju mogu očekivati u svom radnom okruženju, već ćete također uspostaviti normu po kojoj će znati da

rade u inkluzivnom prostoru i da prijestupi neće naići na odobravanje.

Postoje različiti načini da se inkluziji posveti pažnja koju ona zaslužuje:

- upotreba intraneta i komunikacijskih sredstava kao što su posteri, videozapisi i fotografije izvrstan su način širenja inkluzivne poruke i planova unutar vaše poslovne organizacije;
- učinite da inkluziju kao cilj usvoji čitava poslovna organizacija. Raspravljajte o tom cilju na sastancima, poslovnim biltenima i na vašem intranetu;
- obilježite važne datume kao što su Dan vidljivosti transrodnih osoba (31. ožujka), IDAHOBIT (17. svibnja), Dan nebinarnih osoba (14. srpnja), Dan autanjanja (11. listopada) i Dan svijesti o interspolnosti (26. listopada). Te datume vaša organizacija može obilježiti događajima s gostujućim govornicama\_ima ili podijeliti informacije, slaviti raznolikost i podići transrodne/nebinarne/dugine/interspolne zastave;
- obilježavanje važnih datuma može učiniti da se TINb osobe osjećaju dobrodošlo i kao kod kuće u vašoj poslovnoj organizaciji te stvoriti društvenu normu po kojoj su spolna i rodna raznolikost prihvaćene u vašoj organizaciji;
- formirajte zaposleničku skupinu koja će biti fokusirana na LGBTIQ+ teme. Ova grupa može pomoći u provedbi vašeg programa inkluzije i organizirati događaja na važne TINb datume, kao i podići vidljivost i pružiti podršku TINb zaposlenicama\_ima;
- istaknite jake uzore u organizaciji, ali prvo provjerite da im takva javna uloga ne izaziva nelagodu (TINb uzori i glasni, aktivni saveznici\_e mogu biti moćni alati za pružanje podrške inkluziji trans i interspolnih osoba na radnom mjestu).

# D. Praćenje napretka

Praćenje je važan alat kako biste znali postizete li svoje ciljeve. Postojeće ankete za zaposlenice\_ke jednostavan su način prikupljanja anonimnih informacija. Na taj način možete saznati više o raznolikosti u svojim timovima, potrebama i željama svojih zaposlenica\_ka i problemima s kojima se susreću. Prilikom praćenja, napravite sljedeće:

- ponudite zaposlenicima\_ama više mogućnosti da se identificiraju. Na primjer, kada ih se u anketi pita o njihovom rodu, prvo razmislite je li te informacije uopće potrebno znati. Ako jest, ponudite više opcija. Na primjer: 1. Muškarac 2. Žena 3. Nebinarna osoba, 4. Ne želim se izjasniti;
- poštujujte privatnost svojih zaposlenica\_ka i provjerite jesu li njihovi podaci anonimno prikupljeni i zaštićeni;
- razmotrite mogućnosti za bilježenje anonimiziranih statističkih podataka o prisutnosti interseksualnih osoba u vašoj poslovnoj organizaciji, ukoliko se interseksualne osobe osjećaju ugodno izjasniti o svom interseksualnom statusu, ili ako su potrebne prilagodbe na radnom mjestu tijekom zapošljavanja ili na samom poslu.



## Vježba: Alex se rutinski ignorira

**Scenarij:** O Alex, nebinarnoj zaposlenoj osobi, rutinski se govori kao da nisu prisutni. Kad se slave rođendani, oni nisu pozvani, a njihov rođendan je jedini koji se ne slavi. Njihov posao je dosta zahtjevan i zahtijeva tijesnu i konstantnu suradnju s kolegama\_icama. Njihovi kolege ne odgovaraju na njihove zahtjeve za pravodobno dijeljenje informacija i šale se kako će Alex ostaviti da izvisi. Nekoć stabilno mentalno zdravlje Alex u samo nekoliko mjeseci suradnje s ovom grupom krenulo se urušavati. Što ćete učiniti?

### Pitanja za raspravu:

- Što ćete reći Alex?
- Kako ćete se obratiti kolegama\_icama koji\_e surađuju s Alex?
- Koje protokole imate na raspolaganju kad je riječ o diskriminaciji na temelju rodnog identiteta?

*Kako ti protokoli mogu biti upotrijebljeni da se suzbije specifičan slučaj diskriminacije Alex?*

### Voditelj\_ica edukacije: Što treba, a što ne treba učiniti

#### Što treba učiniti

- Diskriminatorno ponašanje prema LGBTIQ+ zaposlenicima\_ama mora biti jasno artikulirano u vašim protokolima o zlostavljanju i/ili uznemiravanju i diskriminaciji te u propisima i dokumentaciji. Mora biti razvidno da se takvo ponašanje na radnom mjestu neće tolerirati niti smatrati prihvatljivim. Od ključne važnosti je angažirati čitavo osoblje, od višeg menadžmenta do mlađih zaposlenika\_ca, i provesti sveobuhvatnu edukaciju o suzbijanju uznemiravanja.
- Dajte zaposlenicima\_ima do znanja da vaša antidiskriminacijska politika uključuje diskriminaciju na osnovi rodnog identiteta i rodnog izražavanja.

*Ako vaša antidiskriminacijska politika ne uključuje ove stvari eksplicitno, promijenite to u što kraćem roku.*

- Sazovite sastanak čitavog osoblja na temu suzbijanja nasilja protiv LGBTIQ+ zaposlenika\_ca.

### **Što ne treba učiniti**

- Nemojte tražiti od Alex da samostalno adresira i pokušava ublažiti maltretiranje.
- Vaša početna namjera ne smije biti iznalaženje srednjeg puta ili zajedničkog jezika s onima koji ignoriraju Alex. Takvi postupci trebali bi biti neprihvatljivi bez obzira na rodni identitet zaposlenika\_ca i bez obzira na to uključuje li izričito vaša antidiskriminacijska politika diskriminaciju na osnovi rodnog identiteta i rodnog izražavanja ili ne.

## **Vježba: Ismijavanje Saše**

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

### **Pitanja za raspravu:**

- Što ćete reći Saši?
- Što ćete reći Mihaelu?
- Kako ćete se obratiti zaposleniku koji širi glasinu?
- Imate li na raspolaganju ikakve protokole za zaštitu interspolnih zaposlenika\_ca?

## **Voditelj\_ica edukacije: Što treba, a što ne treba učiniti**

### **Što treba učiniti**

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

### **Što ne treba učiniti**

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

# 4 KAKO STVORITI INKLUZIVNE PROSTORE

Kada se govori o diskriminaciji i njenom suzbijanju, mnogi ljudi prvenstveno misle na antidiskriminacijske politike u okviru poslovne organizacije. Ali stvaranje prostora koji jačaju inkluzivnost i jednakost jednako je važan aspekt stvaranja poslovne organizacije koja pozdravlja raznolikost. Uostalom, želimo da se svaki\_a zaposlenik\_ca osjeća dobrodošlo i sigurno u našoj poslovnoj organizaciji. Naši prostori i načini interakcije u njima odražavaju naše vrijednosti. Postoji mnogo načina na koje kritički pogled na te stvari može biti od koristi TINb osobama i poslu koji obavljaju. Na primjer, uvođenje inkluzivnih prostora (kao što su toaleti), mijenjanje pravilnika o odijevanju, implementacija inkluzivnog jezika na razini čitave organizacije te vidljivost vašeg stava o inkluziji TINb osoba u prostorima vaše poslovne organizacije.

## A. Isticanje inkluzivnosti

### Stvaranje kulture poštovanja

Pružite i promovirajte vodstvo na svim razinama:

- identificirajte nekoga na višoj razini u vašoj organizaciji tko bi mogao djelovati kao pokretačka snaga za LGBTIQ+ jednakost i inkluziju;
- stvorite uzore tako što ćete javno promovirati uspješne LGBTIQ+ zaposlenike\_ ce u vašoj organizaciji;

- postavite referentnu osobu za LGBTIQ+ pitanja na razini upravljačkog odbora;
- imajte zaposlenice\_ke koje\_i su plaćene\_i da rade na inkluziji TINb osoba unutar organizacije. Osigurajte kontinuitet takvog rada na inkluziji ukoliko jedan\_na od tih zaposlenika\_ca prijeđe na novi posao.

## Poradite na gostoljubivosti prostora

- Učinite vidljivim/eksplicitnim svoj stav o inkluziji TINb osoba. To će pomoći da se TINb zaposlenice\_i osjećaju dobrodošlo i podržano unutar vaše poslovne organizacije. Razmislite o isticanju plakata, inkluzivnih zastava ili dijeljenju informativnih pamfleta na ovu temu, a naročito o temi vaših inkluzivnih mjera. Kao što je već spomenuto, važni LGBTIQ+ datumi kao što su Mjesec ponosa, IDAHOBIT i Dan trans vidljivosti izvrsna su prilika za to.

## B. Pravila za toalete i svlačionice

Važno je biti inkluzivan u svakom aspektu vaše poslovne organizacije. Ovo također uključuje različite objekte. Trans, interspolne i nebinarne osobe trebale bi imati pristup istim toaletima kao i ostali zaposlenici\_e. To se također odnosi na ljude koji su u tranziciji. Svi ti zaposlenici\_e trebaju koristiti zaseban toalet samo ako to sami\_e žele. Inkluzivne objekte lako je stvoriti inkluzivnim znakovljem i manjim preinakama dizajna.

Zaposlenici\_e koji se identificiraju kao binarni (muškarci ili žene) trebali bi imati pristup objektima koji odgovaraju tom rodu. Dakle, transrodni muškarci i cisrodni muškarci trebali bi imati pristup muškim toaletima, a transrodne žene i cisrodne žene trebale bi imati pristup ženskim toaletima. Međutim, najbolje bi bilo stvoriti rodno inkluzivne objekte kojima se mogu koristiti ljudi svih rodova. Na ovaj način, ljudi koji se identificiraju izvan rodne binarnosti mogu koristiti

toaleta koji odgovaraju njihovom identitetu. Još jedna pozitivna posljedica bila bi skraćivanje inače dugih redova za ženske toalete s obzirom na pristup većem broju toaleta.

Da biste stvorili inkluzivne sadržaje, uzmite u obzir sljedeće:

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

Koraci za stvaranje inkluzivnih objekata:

- ako vaša poslovna organizacija koristi toalete ili svlačionice s jednom kabinom, oni se lako mogu prenamijeniti u objekte za sve rodove kroz promjenu signalizacije;
- koristite oznake koje ne pojačavaju rodnu binarnost. Primjerice, upotrijebite sliku toaleta i/ili pisoara umjesto rodno određenih piktograma;

- pisoare treba prostorno izdvojiti u toaletu kako bi njihovo korištenje bilo privatno, a ostali kolege\_ice ne bi osjećali\_e zbog njih nelagodu;
- svi toaleti moraju biti opremljeni kantama za smeće u WC kabinama. Sanitarne proizvode ne koriste samo cisrodne žene, stoga kante moraju biti prisutne u svim kabinama, uključujući i one namijenjene muškarcima;
- ako je promjena svih objekata odjednom preskupa, gradite ih jednog po jednog tijekom planirane obnove i na taj način smanjite troškove.

## Vježba: Žalba na toalet

**Scenarij:** Eva, cisrodna zaposlenica, uzrujana je što Maja, zaposlenica koja je trans žena, redovito koristi ženski toalet pored svog ureda. Eva je uzrujana jer smatra da Maju, koja nije „prošla tranziciju u potpunosti“, ne treba tretirati kao ženu i da joj treba uskratiti upotrebu ženskih toaleta. Žali vam se kao voditeljici\_u odjela da joj „onaj muškarac u toaletu“ stvara nelagodu. Kako ćete riješiti ovu situaciju?

### **Pitanja za raspravu:**

- Što ćete reći Evi?
- Što ćete reći Maji?
- Koje su prednosti i nedostaci moderacije razgovora između Eve i Maje?
- Zašto bi bilo korisno da situaciju raspravite kao tim?

### **Voditelj\_ica edukacije: Što treba, a što ne treba učiniti**

#### **Što treba učiniti**

- Upitajte Evu detaljno zbog čega se toliko uzrujala. Ako je relevantno u ovom specifičnom slučaju, upitajte Evu zašto je zadirala u Majine

- privatne podatke i uputite je na pravilnik o pravu na privatnost.
- Organizirajte edukaciju o transrodnosti za sve članove osoblja.
  - Imajte na umu da nije primjereno tražiti od TINb osoba da koriste toalete za osobe s invaliditetom ili bilo koje druge zasebne toalete/svlačionice.
  - Zapamtite da je vaša odgovornost kao stručnjaka\_inje za ljudske resurse da zaštitite svoje zaposlenice\_ke od diskriminacije. Uskrata pristupa toaletu primjer je takve diskriminacije.

### **Što ne treba učiniti**

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



## Vježba: Glasine o novoj zaposlenici

**Scenarij:** Adriana je nova zaposlenica u vašoj poslovnoj organizaciji. Načula je kolege kako govore o njoj, smijući se i pitajući se je li „zapravo frajer“. Adriana se obraća svojoj menadžerici za podršku, govoreći joj da je nekoć prošla kroz tranziciju i da je ponašanje njenih kolega uznemiruje. Od tog trenutka njezina menadžerica odjednom odbija koristiti Adrianine zamjenice kao što su „ona“ i „nju“, mada ih je prethodno ispravno koristila. Pritom zamoli Adrianu da ubuduće koristi toalet za osobe s invaliditetom. Kako rješavate ovu situaciju?

### Pitanja za raspravu:

- Što ćete reći Adriani?
- Kako ćete se obratiti njenoj menadžerici? A njenim kolegama\_icama? Hoće li i kakve posljedice trpjeti njena menadžerica i kolege\_ice?
- Kakve protokole imate na raspolaganju po pitanju zamjenica ili specifične anti-trans diskriminacije?

### Voditelj\_ica edukacije: Što treba, a što ne treba učiniti

#### Što treba učiniti

- Sazovite sastanak sa svim osobljem i naznačite da u vašoj poslovnoj organizaciji nema mjesta za diskriminaciju, viktimizaciju ili uznemiravanje na temelju rodnog identiteta, rodnog izražavanja ili transrodnosti, uključujući namjerno obraćanje u pogrešnom rodu ili zahtijevanja da zaposlenik\_ca koristiti poseban toalet.
- Upitajte menadžericu kojom se logikom vodila kada je Adriani dodijelila toalet za osobe s invaliditetom. Ako nemate na raspolaganju inkluzivne toalete, razmislite o tome da ih uvedete. Imajte na umu da nije prikladno zamoliti TINb osobe da koriste toalet za osobe s invaliditetom ili bilo koji

drugi zasebni toalet/svlačionicu.

- Pružite edukaciju o LGBTIQ+ temama za sve menadžerice\_e, sve zaposlenice\_ke i sve buduće radnike\_ce, s posebnim naglaskom na teme koje se tiču transrodnih osoba.

### **Što ne treba učiniti**

- Osim ako nemate njeno izričito dopuštenje, nemojte nikome otkrivati Adrianinu transrodnost.
- Nemojte poduprijeti zahtjev menadžerice da Adriana koristi toalet za osobe s invaliditetom.

## **C. Pravila odijevanja**

Promjene u pravilima odijevanja vaše poslovne organizacije mogu biti od koristi za dobrobit TINb zaposlenica\_ka, kao što su nebinarne osobe koje se mogu ne osjećati ugodno u rodno diferenciranoj odjeći, ili osobe koje su u procesu tranzicije. Odjeća može biti važan dio nečijeg rodnog izražavanja, a osjećaj ograničenosti u tom pogledu zbog pravila odijevanja može ometati TINb zaposlenike\_ce u obavljanju njihovog posla. Da biste to izbjegli, razmislite o sljedećem:

- zamijenite rodno uvjetovana pravila odijevanja jednostavnijim smjernicama koje se tiču općih načela profesionalizma;
- promičite inkluzivna pravila odijevanja koja ne čine razliku među rodovima (npr. poticanje svih osoba da nose haljine/suknje ili hlače) jer rodno uvjetovana pravila odijevanja mogu unazaditi naše shvaćanje roda i profesionalizma;

*ukoliko rodno uvjetovana pravila moraju ostati na snazi, transrodnim zaposlenicama\_ima treba dopustiti da slijede ona uputstva s kojima se osjećaju najbolje;*

- osigurajte da se pravila odijevanja dosljedno primjenjuju na sve zaposlenike\_ce. Izmijenite pravila odijevanja na način koji izbjegava rodne stereotipe. Transrodnim i rodno nenormativnim zaposlenicima\_ama treba dopustiti da se odijevaju u skladu sa svojom rodnom prezentacijom.

## D. Upotreba inkluzivnog jezika

Upotreba inkluzivnog jezika važna je da bi se vaši TINb zaposlenici\_e osjećali\_e ugodno i, u nekim slučajevima, sigurno. Rodno obilježen jezik je sveprisutna pojava u mnogim aspektima svakodnevnog života, kao i u mnogim korporativnim okruženjima. Međutim, ako se pogrešno koristi, nepotrebno rodno obilježen jezik može uzrokovati nelagodu ili, dugoročno gledano, čak i štetu TINb osobama. Srećom, većina rodno obilježenog jezika može se lako izbjeći, kako u pisanom tekstu tako i u svakodnevnoj upotrebi. Razmislite o sljedećem:

- izbjegavajte fraze kao što su „dame i gospodo”. Umjesto toga, koristite u pozdravu rodno neutralnije pojmove kao što su „ekipa, ljudi, svi”;
- umjesto rodno obilježenog jezika, u svakodnevnoj upotrebi koristite inkluzivni koliko god je to moguće;
- ažurirajte postojeće dokumente, smjernice i procedure na način da iz njih uklonite rodno obilježen jezik ili dodate druge izraze uz muške i ženske. Ako vaši postojeći dokumenti ne pružaju opcije za navođenje rodnih identiteta izvan muških i ženskih, prijedite na platforme koje to omogućavaju;
- educirajte zaposlene o vrijednosti upotrebe inkluzivnog jezika na poslu i utjecaju svakodnevne heteronormativne i rodno normativne upotrebe jezika na trans, interspolne i nebinarne osobe.

# Zamjenice

O ispravnoj upotrebi zamjenica u komunikaciji uvelike ovisi koliko će se ljudi osjećati dobrodošlo i sigurno u vašoj poslovnoj organizaciji. To je također i važan čin pokazivanja poštovanja. Neki ljudi mogu koristiti zamjenice s kojima se niste dosad susreli. Važno je poštivati ih jer one odražavaju zaposlenikov/ičin identitet.

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

- navedite zamjenice u potpise e-pošte i prilikom predstavljanja novih zaposlenica\_ka te potaknite tu praksu u čitavoj organizaciji. Pozovite nove zaposlenike\_ce da dobrovoljno navedu zamjenice u službenoj poslovnoj dokumentaciji i na oznake s imenom;
- jednostavno upitajte nekoga koje su njihove zamjenice ako niste sigurni. Ako se bojite da će to izazvati nelagodu, upitajte ih privatno;
- ne pretpostavljajte zamjenice na temelju toga kako se ljudi izražavaju. Rodni identitet i rodno izražavanje ne moraju se nužno poklapati;
- budite otvoreni i spremni za to da vas se ispravi ukoliko nekoga krivo oslovite. Kratko se ispričajte i ispravite kada upotrijebite pogrešnu zamjenicu. Štoviše, nemojte od te pogreške raditi veliku stvar; *jednako važno, budite spremni ispraviti druge zaposlenike\_ce unutar organizacije kada netočno koriste nečije zamjenice. To ćete najdjelotvornije postići netom nakon nečije pogrešne upotrebe zamjenice. Na primjer, jednostavno ponovite rečenicu, ali s točnom zamjenicom.*
- većina (ali ne sve) interspolnih i trans osoba koje se identificiraju kao žene

koriste ženske zamjenice. Većina (ali ne sve) interspolnih i trans osoba koje se identificiraju kao muškarci koriste muške zamjenice;

- neke TINb osobe možda više vole da im se obraća njihovim osobnim imenom, a ne rodnom zamjenicom. Kao i sav rodno obilježeni jezik, ovo je vrlo osobna stvar;
- kada govorite o TINb osobama i njihovoj prošlosti, nemojte koristiti njihove stare zamjenice ili staro ime (također poznato kao „mrtvo ime“). Ako je potrebno razgovarati o prošlosti zaposlenika\_ce koji je prošao\_la kroz tranziciju ili promijenio\_la svoje zamjenice, jednostavno ih oslovljavajte na isti način na koji biste to učinili u sadašnjosti.

## Pojmovi koje treba izbjegavati

Konačno, tijekom posljednjih desetljeća, mnoge riječi i fraze koje opisuju TINb osobe postale su nepoželjne u upotrebi. Neki pojmovi pokazali su se netočnima, obmanjujućima ili čak štetnima. Kako biste osigurali ugodno radno okruženje za TINb osobe u vašoj poslovnoj organizaciji, uzmite u obzir sljedeće:

- „transrodno/trans“ treba koristiti kao pridjev, a ne kao imenicu. Na primjer, nemojte reći „mi zapošljavamo transrodne/transeve“ ili „Ana je jedna od onih transrodnih/transeva“. Umjesto toga recite „mi zapošljavamo transrodne/trans osobe“ i „Ana je transrodna/trans žena“;  
*imajte na umu da u pisanom tekstu postoji razmak između „trans“ i „osoba“ ili „trans“ i „žena/muškarac“. To je važno jer naglašava da transrodne osobe nisu manje ili drugačije muškarci ili žene i ispravno se koristi „trans“ kao pridjev.*
- izbjegavajte izraze „promjena spola“, „predoperativno“ i „postoperativno“. Koristeći ove pojmove netočno se kirurške zahvate predstavlja kao najvažniji aspekt u tranziciji transrodne osobe. Izbjegavajte uopće naglašavati ovaj aspekt tranzicije jer je to iznimno osobni izbor i najčešće neprikladan za diskusiju u radnom okruženju. Umjesto toga, jednostavno koristite pojam „tranzicija“ kada govorite o promjenama kroz koje zaposlenik\_ca prolazi;

- izbjegavajte izraze „biološki žensko“, „biološki muško“, „genetski žensko“, „genetski muško“, „rođen kao žena“ ili „rođen kao muškarac“. Ovi pojmovi su reduktivni jer simplificiraju kompleksne identitete i živote. Nečiji spol nije determiniran genetikom, već nizom kompleksnih čimbenika. Pritom, naglašavanje biologije nauštrb rodnog identiteta može potkopati osjećaj osobe da ju se podržava. Umjesto tih pojmova, TINb osobe koriste izraz „spol pripisan pri rođenju“;
- izbjegavajte korištenje izraza kao što su „queer/kvir“, „seksualno različite osobe“ i „rodno različite osobe“ kada govorite o interspolnim osobama. Umjesto toga, koristite jezik koji je inkluzivan prema interspolnim osobama, npr. „interspolne osobe“ i „osobe s interspolnim varijacijama“;
- nikad TINb osobe ne oslovljavajte kao „ono“ ili „muškožensko“ ili nekim drugim uvredljivim izrazima. Pobrinite se da takav štetni jezik bude uvršten u vaše smjernice protiv uznemiravanja, maltretiranja i diskriminacije.

## Vježba: Andriji se kolega stalno obraća u krivom rodu

**Scenarij:** Prošlo je nekoliko mjeseci otkako je Andrija započeo svoju tranziciju i dok je kod većine svojih suradnika naišao na prihvatanje, jedan kolega se i dalje namjerno obraća Andriji u krivom rodu i oslovljava ga starim imenom. Iako je Andrija u početku mislio da se radi o nenamjernoj grešci i da se kolega možda muči s pravilnom upotrebom zamjenica, sada misli da kolega to čini namjerno. Kako biste podržali Andriju u ovoj situaciji?

### Pitanja za raspravu:

- Što ćete reći Andriji?
- Kako biste se obratili zaposleniku koji se Andriji obraća u pogrešnom rodu?

## **Voditelj\_ica edukacije: Što treba, a što ne treba učiniti**

### **Što treba učiniti**

- Prvo, prije poduzimanja bilo kakve radnje, razgovarajte s Andrijom.
- Suočite se s Andrijinim kolegom i ukažite na to da namjerno odbijanje ili uporni neuspjeh da se poštuje rodni identitet zaposlenika\_ca predstavlja uznemiravanje i kršenje smjernica koje se tiču zamjenica, ukoliko takve smjernice imate na raspolaganju.

*Ako ne postoji smjernica koja štiti od obraćanja u krivom rodu, kreirajte je.*

- Održite sastanak tima i decidirano dajte do znanja da je vaša poslovna organizacija predana njegovanju inkluzivnosti. Važan aspekt inkluzivnog radnog okruženja je upotreba inkluzivnog jezika. Jasno istaknite da je poštivanje zamjenica dio inkluzivnih praksi u vašoj poslovnoj organizaciji.
- Razvijte plan za eventualne buduće situacije u kojima se netko obraća TINb zaposlenici\_ku u krivom rodu. U idealnom slučaju, ovaj proaktivni plan će osnažiti transrodne zaposlenice\_ke da se, suočeni\_e s diskriminacijom i uznemiravanjem, zauzmu za sebe. Menadžerima\_cama je od iznimne koristi kada mogu svojim zaposlenicima\_ama dati dopuštenje da budu aktivni promatrači i da se zauzmu se za sebe i jedni za druge bez posljedica.

### **Što ne treba učiniti**

- Nemojte očekivati da Andrija sam riješi problem kontinuiranog uznemiravanja. Ako je obraćanje Andriji u krivom rodu doista namjerna praksa, ona se neće moći riješiti bez odgovarajuće intervencije.

# / DODATAK

## Kriteriji evaluacije za sudionice\_ke

- Detaljno opišite format vaše edukacije. O čemu ste i na koji način razgovarali?
- Kakva je bila opća atmosfera tijekom edukacije?
- Jesu li sudionici\_e bili\_e otvoreni\_e za nove informacije ili su bili\_e više rezervirani\_e?
- Jeste li se osjećali kao da vi/trener\_ica morate pažljivo prezentirati informacije (npr. zbog osjećaja da bi neuspjeh u tome mogao dovesti do negativne reakcije sudionica\_ka) ili ste se osjećali opušteno?
- Kako su reagirali\_e pojedini stručnjaci\_kinje za ljudske resurse?  
*Budite konkretni: tko je pozitivno ili negativno odgovorio\_la na koji scenarij/informaciju/pitanje?*
- Jesu li postojali dijelovi priručnika/edukacije koji nisu funkcionirali u vašem nacionalnom kontekstu?
- Jesu li prisutnim stručnjakinjama\_cima nedostajale informacije o TINb osobama?  
*U kojem pogledu, koliko ozbiljno, itd.?*
- Je li bilo pitanja na koja se nije moglo odgovoriti informacijama iz priručnika?  
*Ako jest, koja pitanja?*
- Mislite li da je održana edukacija bila na odgovarajućoj razini znanja vaših sudionika\_ca? Jeste li razgovarali o previše detalja ili je bilo suviše bazično?



# Literatura

- Beek, L., Cancedda, A., & Scheele, C. (2016). The business case for diversity in the workplace: Sexual orientation and gender identity. Preuzeto s [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/report\\_companies\\_final\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/report_companies_final_en.pdf)
- Carpenter, M., Hough, D. (2014). Employers' guide to intersex inclusion. Preuzeto s <https://ihra.org.au/wp-content/uploads/key/Employer-Guide-Intersex-Inclusion.pdf>
- CBRE. (n.d.). Gender transition, expression, and identity toolkit. Preuzeto s <https://www.cbre.es/-/media/cbre/countryunitedkingdom/images/corporate-responsibility/cbre-gender-identity-expressionand-transition-toolkit.pdf>
- City, University of London. (2017). Transgender, intersex and gender non-conforming people: Policy. Preuzeto s [https://studenthub.city.ac.uk/\\_\\_\\_data/assets/pdf\\_file/0007/380833/Transgender-Intersex-and-Gender-Non-Conforming-People-Policy-Dec-2017.pdf](https://studenthub.city.ac.uk/___data/assets/pdf_file/0007/380833/Transgender-Intersex-and-Gender-Non-Conforming-People-Policy-Dec-2017.pdf)
- Collins, J. C., McFadden, C., Rocco, T. S., & Mathis, M. K. (2015). The problem of transgender marginalization and exclusion: Critical actions for human resource development. *Human Resource Development Review*, 14(2), 205–226.
- Dray, K. K., Smith, V. R. E., Kosteck, T. P., Sabat, I. E., & Thomson, C. R. (2020). Moving beyond the gender binary: Examining workplace perceptions of nonbinary and transgender employees. *Gender Work Organ*, 27, 1181–1191.
- Elvira, A., García, N., Solà, M., Coll-Planas, G., Missé, M., Schuler, A., Koenig, G. N., Breen, D., Grehan, G., Martin, A., Turraoin, C., Kardos, N., & Sándor, B. (2020). *TransVisible: A professional guide to labour inclusion and economic empowerment of trans women*. Preuzeto s [https://transvisible.org/wpcontent/uploads/2021/02/TransVisible-Guide\\_EN.pdf](https://transvisible.org/wpcontent/uploads/2021/02/TransVisible-Guide_EN.pdf)
- Employable. (n.d.). Intersex inclusion in your workplace. Preuzeto s <https://d3n8a8pro7vhmx.cloudfront.net/lgbtihealth/pages/565/attachments/>

original/1604543515/2.3\_Intersex\_Inclusion\_in\_your\_Workplace.pdf?1604543515

- Ernst & Young. (2006). Workplace gender transition guidelines. Preuzeto s <https://assets2.hrc.org/files/assets/resources/ErnstYoung-TransitionGuidelines.pdf>
- Fidas, D., & Bailey, B. (2016). Transgender inclusion in the workplace: A toolkit for employers. Preuzeto s [https://assets2.hrc.org/files/assets/resources/Transgender\\_Inclusion\\_in\\_the\\_Workplace\\_A\\_Toolkit\\_for\\_Employers\\_Version\\_10\\_14\\_2016.pdf](https://assets2.hrc.org/files/assets/resources/Transgender_Inclusion_in_the_Workplace_A_Toolkit_for_Employers_Version_10_14_2016.pdf)
- Government Equalities Office. (2015). The recruitment and retention of transgender staff: Guidance for employers. Preuzeto s [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/484855/The\\_recruitment\\_and\\_retention\\_of\\_transgender\\_staff-\\_guidance\\_for\\_employers.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/484855/The_recruitment_and_retention_of_transgender_staff-_guidance_for_employers.pdf)
- Hixson-Vulpe, J. (n.d.). Hiring across all spectrums: A report on broadening opportunities for LGBTQ2+ jobseekers. Preuzeto s [https://prideatwork.ca/wp-content/uploads/2018/01/PrideAtWork\\_2018\\_Round\\_FINAL-s.pdf](https://prideatwork.ca/wp-content/uploads/2018/01/PrideAtWork_2018_Round_FINAL-s.pdf)
- Human Rights Campaign Foundation. (n.d.) Responding to Negative Reactions to LGBTQ Inclusion. Preuzeto s <https://www.thehrcfoundation.org/professional-resources/responding-to-negativereactions-to-lgbtq-inclusion>
- Intersex Human Rights Australia. (n.d.). Workplaces. Preuzeto s <https://ihra.org.au/workplaces/>
- Lee Badgett, M. V., Durso, L. E., Kastanis, A., & Mallory, C. (2013). The business impact of LGBT-supportive workplace policies. Preuzeto s [https://escholarship.org/content/qt3vt6t9zx/qt3vt6t9zx\\_noSplash\\_597c0e0c9e15189fb86a4c3166baa1bd.pdf?t=mpsapk](https://escholarship.org/content/qt3vt6t9zx/qt3vt6t9zx_noSplash_597c0e0c9e15189fb86a4c3166baa1bd.pdf?t=mpsapk)
- Make the Road New York. (2010). Transgender need not apply: A report on gender identity job discrimination. Preuzeto s [http://www.maketheroadny.org/pix\\_reports/TransNeedNotApplyReport\\_05.10.pdf](http://www.maketheroadny.org/pix_reports/TransNeedNotApplyReport_05.10.pdf)
- Marvell, R., Broughton, A., Breese, E., Tyler, E. (2017). Supporting trans

- employees in the workplace. Preuzeto s <https://www.acas.org.uk/supporting-trans-employees-in-the-workplace/html>
- NHS Lothian & LGBT Health and Wellbeing. (2016). Transgender workplace support guide. Preuzeto s <http://www.lgbthealth.org.uk/wp-content/uploads/2016/07/TWSP-Info-Guide-Final.pdf>
  - Out & Equal Workplace Advocates. (2018). Best practices for non-binary inclusion in the workplace. Preuzeto s <https://outandequal.org/wp-content/uploads/2018/11/OE-Non-Binary-Best-Practices.pdf>
  - Pride in Diversity. (2010). Sexual orientation and gender diversity in the workplace. Preuzeto s [https://www.griffith.edu.au/\\_\\_\\_data/assets/pdf\\_file/0023/196034/PiD-Sexual-Orientation-Gender-Diversity-Handbook.pdf](https://www.griffith.edu.au/___data/assets/pdf_file/0023/196034/PiD-Sexual-Orientation-Gender-Diversity-Handbook.pdf)
  - Project Include. (n.d.). Case study: Transgender people. Preuzeto s [https://projectinclude.org/transgender\\_people](https://projectinclude.org/transgender_people)
  - Rodríguez-Roldán, V. M., & Imse, E. (2016). Valuing transgender applicants and employees: A best practices guide for employers. Preuzeto s <https://ohr.dc.gov/page/transemployees>
  - Sears, B., & Mallory, C. (2015). How LGBT-related workplace policies can have a positive impact on the corporate bottom line. U Gender identity and sexual orientation discrimination in the workplace: A practical guide. UCLA: The Williams Institute. Preuzeto s <http://escholarship.org/uc/item/2fh9x0zv>.
  - Seksediversiteit.nl. (n.d.). Beginnerscursus seksediversiteit, Wat is Intersekse?. Preuzeto s <https://www.seksediversiteit.nl/basis/definitie/>.
  - Stonewall Scotland. (2015). 10 steps to LGBT-inclusive communications. Preuzeto s <https://www.stonewall.org.uk/resources/10-steps-lgbt-inclusive-communications>
  - Stonewall. (2018). Starting out 2018/19: The LGBT careers guide. Preuzeto s <https://www.stonewall.org.uk/resources/starting-out-201819>
  - Task Force for Transgender Inclusion. (2019). An institution's guide to: Gender transition and transgender inclusion in the museum field. Preuzeto s <https://www.aam-us.org/wp-content/uploads/2017/11/Aninstitutions->

guide-to-gender-transition.pdf

- Zieselman, K., Ittelson, A., Fidas, D., Gelpi, M., & Perrou, M. (2020). Supporting intersex inclusion in the workplace. Preuzeto s [https://outandequal.org/wp-content/uploads/2020/10/IntersexResource\\_R62.pdf](https://outandequal.org/wp-content/uploads/2020/10/IntersexResource_R62.pdf)



Ova publikacija nastala je u sklopu projekta Inclusion4All: Trans, interspolne i nebinarne osobe na radnome mjestu, sufinanciranog od strane Programa Europske unije za prava, jednakost i građanstvo (2014.-2020.).

Sadržaj ove publikacije predstavlja isključivo stavove autora i njihova je isključiva odgovornost. Europska komisija ne prihvaća nikakvu odgovornost za korištenje informacija koje ova publikacija sadrži.

Publikacija je nastala uz financijsku podršku Grada Zagreba i Vlade Republike Hrvatske – Ured za udruge. Sadržaj ove publikacije predstavlja isključivo stavove autora i njihova je isključiva odgovornost. Grad Zagreb i Vlada Republike Hrvatske – Ured za udruge ne prihvaćaju nikakvu odgovornost za korištenje informacija koje ova publikacija sadrži.



VLADA REPUBLIKE HRVATSKE  
Ured za udruge



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

