ISKUSTVA TRANSRODNIH OSOBA NA TRŽIŠTU RADA U REPUBLICI HRVATSKOJ

*Doc. dr. sc. Dragana Bjelić Gaćeša**

UDK 349.2-055.3
https://doi.org/10.30925/zpfsr.47.2.8
Ur.: 27. siječnja 2026.
Pr.: 21. svibnja 2026.
Prethodno priopćenje

Sažetak

Cilj rada jest ispitati iskustva transrodnih osoba na tržištu rada u Republici Hrvatskoj, s naglaskom na dva ključna aspekta: iskustva tijekom procesa zapošljavanja te iskustva u radnom odnosu. Rezultati istraživanja upućuju na prevladavajuće neutralna do pozitivna iskustva prilikom zapošljavanja, pri čemu nije zabilježena izravna diskriminacija. Međutim, važno je naglasiti kako nijedan sudionik nije bio deklariran kao transrodna osoba, što može ukazivati na prisutan strah od stigmatizacije i odbacivanja, kao i na prisutnost strategija prilagodbe i prikrivanja identiteta radi profesionalnog opstanka. U kontekstu radnog odnosa, iako većina sudionika izvještava da nije bila izložena izravnoj diskriminaciji od poslodavaca, jedan je sudionik izvijestio o iskustvima koja uključuju elemente segregacije i smanjenja vidljivosti na radnom mjestu. Također, pojedini su sudionici izvijestili o neprihvatljivim oblicima ponašanja od radnih kolega i korisnika, što upućuje na zaključak da radna okruženja još uvijek nisu u potpunosti sigurna ni inkluzivna za transrodne osobe. Istraživanje

* Dr. sc. Dragana Bjelić Gaćeša, docentica, Sveučilište J. J. Strossmayera u Osijeku, Pravni fakultet Osijek, Hrvatska; dbjelicga@pravos.hr. ORCID: https://orcid.org/0000-0002-7007-3980.

Ovo je istraživanje financirano sredstvima Europske unije – NextGenerationEU u okviru institucionalnog istraživačkog projekta „Radno i socijalno pravo i socijalni rad za otporno i održivo društvo 21. stoljeća – OSOR 21“ (581-UNIOS-91). Međutim, izneseni stavovi i mišljenja samo su autorova i ne odražavaju nužno službena stajališta Europske unije ili Europske komisije. Ni Europska unija ni Europska komisija ne mogu se smatrati odgovornima za njih.

Ovim putem autorica izražava iskrenu zahvalnost udrugama u Republici Hrvatskoj koje štite i promiču prava transrodnih osoba, a koje su joj pružile iznimnu podršku u provedbi ovoga istraživanja. Vaša spremnost na suradnju, a posebno angažman u uspostavljanju kontakta s transrodnim osobama bili su ključni za realizaciju ovoga istraživanja. Autorica se posebno zahvaljuje svim sudionicama i sudionicima koji su nesebično podijelili svoja iskustva, stavove i razmišljanja. Vaša otvorenost i hrabrost omogućile su dublje razumijevanje izazova s kojima se suočavate.

©2026 Autor(i) i nakladnik. Ovaj je rad dostupan u otvorenom pristupu pod uvjetima licencije CC BY-NC-ND 4.0.

ukazuje na potrebu za sustavnom edukacijom i provedbom politika koje osiguravaju ravnopravnost i sigurnost transrodnih osoba na tržištu rada.

Ključne riječi: *diskriminacija; radni odnos; Republika Hrvatska; transrodne osobe.*

1. UVOD

Pojam roda i rodnog identiteta danas zauzima sve značajnije mjesto, osobito u kontekstu zaštite ljudskih prava. Dok pojam spola tradicionalno označava biološke razlike između muškaraca i žena, rod se odnosi na društveno i kulturno konstruirane uloge, ponašanja i osobine koje se smatraju prikladnima za žene i muškarce.[1] Rodni identitet, s druge strane, predstavlja osobni osjećaj vlastitog roda, koji može, ali i ne mora, biti u skladu s biološkim spolom koji je osobi pripisan pri rođenju. „Transrodnost je krovni pojam za životna iskustva osoba čiji se rodni identitet razlikuje od rodnog identiteta očekivanoga za spol koji im je pripisan pri rođenju.“[2] „Transrodna osoba je svaka osoba čiji je rodni identitet i/ili rodno izražavanje drukčije od tradicionalnih, društveno definiranih rodnih uloga i normi.“[3] U kontekstu definiranja pojmova „rod“ i „spol“ nužno je osvrnuti se na definicije koje dolaze od svjetski priznatih autoriteta koji se bave navedenom problematikom, točnije od Američke psihološke asocijacije. Američka psihološka asocijacija razlikuje dvije komponente roda: rodni identitet i rodno izražavanje, pri čemu termin „rodni identitet“ obuhvaća osnovni unutarnji osjećaj osobe da je muškarac, žena i/ili drugi rod (npr. *gender queer*, *gender fluid*). Suprotno tome, „rodno izražavanje“ manifestira se kroz izgled (npr. odjeća, šminka), ponašanje i osobnost. Načini na koje ljudi izražavaju svoj rodni identitet specifični su za svaku osobu i kulturu. Nadalje, kada je riječ o spolu, spomenuta asocijacija navodi da je riječ o biološkom konstruktu koji se definira na anatomskoj, hormonalnoj ili genetskoj osnovi te koji se pojedincima pripisuje pri rođenju i na temelju vanjskih

1 Definicije pojmova spol i rod od različitih organizacija (The World Health Organization, The European Institute for Equality itd.) dostupne su na stranici Vijeća Europe: *Gender Matters-Sex and Gender*, pristup 27.travnja 2026., https://www.coe.int/en/web/gender-matters/sex-and-gender. Detaljnije o razlici između pojmova „spol“ i „rod“ vidi i: Michelle R. Kaufman, Evan L. Eschliman i Tahilin Sanchez Karver, „Differentiating Sex and Gender in Health Research to Achieve Gender Equity“, *Bulletin of the World Health Organization* 101, br. 10 (2023): 666-671, https://doi.org/10.2471/BLT.22.289310; Bruce M. King, „Point: A Call for Proper Usage of “Gender” and “Sex” in Biomedical Publications“, *American Journal of Physiology-Regulatory, Integrative and Comparative Physiology* 298, br. 6 (2010): 1700-1701, pristup 15. prosinca 2023., https://journals.physiology.org/doi/epdf/10.1152/ajpregu.00694.2009; Diana Palaić et al., „Transrodnost kao manifestacija adolescentne krize“ , u: *Knjiga sažetaka 8. hrvatski psihijatrijski kongres*, ur. Alma Mihaljević Peleš (Zagreb: Hrvatsko psihijatrijsko društvo HPD, 2022.), 16.

2 *Zagrebačko psihološko društvo*, pristup 19. srpnja 2024., https://zgpd.hr/2022/11/21/transrodnost-sto-je-vazno-znati/.

3 Ana Bandalo et al., *Priručnik za suzbijanje diskriminacije i nasilja protiv LGBT osoba* (Zagreb: Zagreb Pride i Centar za LGBT ravnopravnost, 2011.), 12.

genitalija.[4] S obzirom na navedeno, transrodne osobe su one čiji se rodni identitet razlikuje od spola koji im je pripisan pri rođenju. Upravo zbog svoje rodne različitosti te su osobe vrlo često izložene različitim oblicima diskriminacije, neprihvaćanja pa čak i nasilja, što zahtijeva dodatne mehanizme zaštite njihovih prava i dostojanstva na svim područjima, pa tako i na području rada. Važno je istaknuti da je Svjetska zdravstvena organizacija u 11. reviziji Međunarodne klasifikacije bolesti (MKB-11) djelomično depatologizirala transrodne identitete uklanjanjem iz kategorije „Mentalno zdravlje i poremećaji"[5] i svrstavanjem u posebnu kategoriju „drugih stanja" pod nazivom rodna inkongruentnost.[6]

S ciljem zaštite prava transrodnih osoba Republika Hrvatska donijela je zakone u koje je inkorporirala rodni identitet i rodno izražavanje kao jednu od osnova zabranjene diskriminacije. Takvi su zahvati u domaće zakonodavstvo bili rezultat potrebe usklađivanja hrvatskog zakonodavstva s pravnom stečevinom Europske unije, ali i odraz razvoja svijesti o potrebi osiguravanja jednakih prava za sve.

Kako bi se ispitao položaj transrodnih osoba na tržištu rada u Republici Hrvatskoj, provedeno je istraživanje čiji je cilj bio utvrditi iskustva transrodnih osoba na tržištu rada u Republici Hrvatskoj. Preciznije, istraživanjem se nastojalo provjeriti imaju li transrodne osobe zbog svojega rodnog identiteta i/ili rodnog izražavanja poteškoća pri zasnivanju radnog odnosa te jesu li u okviru radnog odnosa izložene različitim oblicima diskriminacije, uznemiravanja, nejednakog postupanja ili drugih neprihvatljivih ponašanja.

U strukturnom smislu rad je koncipiran na način da, uz uvod i zaključak, sadrži pet poglavlja. U drugom se poglavlju analiziraju relevantni međunarodni, europski i nacionalni pravni izvori zabrane diskriminacije, uzimajući u obzir rodni identitet i rodno izražavanje kao osnova zabranjene diskriminacije. U trećem se poglavlju naglasak stavlja na pojam i oblike diskriminacije, dok se u četvrtom poglavlju daje pregled dosadašnjih istraživanja o diskriminaciji transrodnih osoba. Peto poglavlje obuhvaća metodologiju istraživanja *Iskustva transrodnih osoba na tržištu rada u Republici Hrvatskoj*, a šesto rezultate provedenog istraživanja i raspravu. Na kraju rada iznose se zaključna razmatranja, kao i preporuke za otklanjanje detektiranih izazova s kojima se suočavaju transrodne osobe.

4 *American Psychiatric Association*, pristup 10. kolovoza 2024., https://www.psychiatry.org/psychiatrists/diversity/education/transgender-and-gender-nonconforming-patients/definitions-and-pronoun-usage.

5 European Union Agency for Fundamental Rights, *A Long Way to Go for LGBTI Equality*, pristup 2. svibnja 2024., https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-lgbti-equality-1_en.pdf.

6 *Zagrebačko psihološko društvo*.

2. RODNI IDENTITET I RODNO IZRAŽAVANJE KAO OSNOVA ZABRANJENE DISKRIMINACIJE U ODABRANIM PRAVNIM IZVORIMA

U okviru ovoga poglavlja pozornost će se posvetiti Europskoj konvenciji za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda, sekundarnom europskom zakonodavstvu te nacionalnim propisima koji u središte pozornosti stavljaju rod, rodni identitet i rodno izražavanje kao osnove zabranjene diskriminacije.

Nesumnjivo najvažniji antidiskriminacijski dokument donesen u okviru Vijeća Europe jest Konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda[7] te Protokol br. 12.[8] Govoreći o zabrani diskriminacije u okviru Konvencije za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda, treba istaknuti čl. 14., koji zabranjuje diskriminaciju pri uživanju prava i sloboda koji su njome priznati, dok Protokol br. 12 sadržava tzv. opću zabranu diskriminacije, odnosno zabranjuje diskriminaciju pri uživanju svih prava, uključujući i prava zajamčena domaćim zakonima.[9] Važno je istaknuti da čl. 14. Konvencije kao osnove zabranjene diskriminacije navodi spol, rasu, boju kože, jezik, vjeroispovijed, političko ili drugo mišljenje, nacionalno ili društveno podrijetlo, pripadnost nacionalnoj manjini, imovinu, rođenje ili drugu okolnost. U kontekstu spomenute Konvencije iznimnu važnost ima Europski sud za ljudska prava u Strasbourgu, čija je osnovna zadaća nadzirati poštivanje Konvencije, odnosno ljudskih prava u državama članicama Vijeća Europe. Unatoč iznimnoj važnosti koju Konvencija i Protokol br. 12 imaju u pogledu zabrane diskriminacije, neki autori smatraju da se njima u Republici Hrvatskoj još uvijek nedovoljno koriste kako upravna i sudska tijela tako i odvjetnici, ali i nevladine organizacije koje se bave zaštitom ljudskih prava.[10] Od navedenoga postoji iznimka jer, prema Omejec, upravo Ustavni sud Republike Hrvatske svoj koncept nediskriminacije razvija uzimajući u obzir praksu Europskog suda za ljudska prava.[11]

Zaštita transrodnih osoba od diskriminacije, posebice u području zapošljavanja i zanimanja, u Europskoj uniji osigurana je, među ostalim, i sekundarnim europskim

7 (Europska) Konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda, Narodne novine – Međunarodni ugovori, br. 18/97., 6/99., 14/02., 13/03., 9/05., 1/06., 2/10., 13/17. Konvenciju je Republika Hrvatska ratificirala 1997. godine.

8 Republika Hrvatska potvrdila je navedeni Protokol koji je stupio na snagu 1. travnja 2005. godine, pa je slijedom toga u Republici Hrvatskoj zabranjena diskriminacija na temelju spola, rase, boje kože, vjere, političkog ili drugog mišljenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, pripadnosti nacionalnoj manjini, imovine, rođenja ili drugog statusa pri uživanju svih prava određenih zakonima koji su na snazi.

9 Tena Šimonović Einwalter, *Važnost direktiva 2000/43/EZ i 2000/78/EZ te prakse Suda Europske unije za primjenu Zakona o suzbijanju diskriminacije* (Zagreb: Centar za nove inicijative, 2011.), 8.

10 Zlata Đurđević et al., *Usklađenost hrvatskog zakonodavstva i prakse sa standardima Europske konvencije za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda* (Zagreb: Centar za mirovne studije, 2010.), 8.

11 Jasna Omejec, „Primjena Konvencije za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda u radu domaćih sudova“ , u: *Aktualna pitanja kaznenog zakonodavstva*, ur. Branko Hrvatin i Mladen Mlinarević (Zagreb: Inženjerski biro, 2007.), 125-145.

zakonodavstvom, točnije dvjema direktivama. Riječ je o Direktivi 2000/78/EZ, tj. Direktivi o jednakosti pri zapošljavanju[12] te Direktivi 2006/54/EZ, tj. Direktivi o ravnopravnosti spolova (preinačena verzija)[13]. Direktiva 2000/78/EZ (tzv. Okvirna direktiva) u svojoj preambuli ukazuje na mogućnost da diskriminacija utemeljena na vjeri ili uvjerenju, invalidnosti, dobi ili seksualnom usmjerenju može ugroziti ostvarenje ciljeva postavljenih Ugovorom o Europskoj zajednici,[14] zbog čega bi svaku izravnu ili neizravnu diskriminaciju koja bi se zasnivala na nekoj od prethodno navedenih zabranjenih osnova razlikovanja trebalo zabraniti.[15] Direktiva 2006/54/EZ u svojoj preambuli ukazuje na potrebu poticanja poslodavaca i osoba odgovornih za stručno osposobljavanje na poduzimanje mjera protiv svih oblika diskriminacije na temelju spola, kao i na potrebu poduzimanja preventivnih mjera na radnom mjestu u vezi sa zapošljavanjem, stručnim osposobljavanjem i napredovanjem te u programima profesionalnog socijalnog osiguranja.

Svrha Direktive 2006/54/EZ određena je čl. 1., prema kojemu ona treba osigurati provedbu načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama kada je riječ o mogućnosti zapošljavanja, napredovanja, stručnog osposobljavanja, u pogledu radnih uvjeta i plaće te s obzirom na programe profesionalnoga socijalnog osiguranja. Iako navedene direktive zabranjuju diskriminaciju na temelju seksualne orijentacije, u skladu s tumačenjem sudske prakse Suda Europske unije, navedena se zabrana odnosi i na diskriminaciju na temelju rodnog identiteta.

Kada je riječ o zabrani diskriminacije u najvišem pravnom aktu Republike Hrvatske, posebno značenje imaju odredbe čl. 3. i čl. 14. Ustava Republike Hrvatske.[16] Tako odredba čl. 3. jednakost ubraja među najviše vrednote ustavnog poretka[17], dok čl. 14. svima jamči prava i slobode neovisno o njihovoj rasi, boji kože,

12 Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja, SL L 303, 2.12.2000.

13 Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka), SL L 204, 26.7.2006.

14 U tom se smislu u t. 11. navodi: „diskriminacija utemeljena na vjeri ili uvjerenju, invalidnosti, dobi ili seksualnom usmjerenju može potkopati postizanje ciljeva postavljenih Ugovorom o EZ, a posebno postizanje visoke razine zaposlenosti i socijalne zaštite, podizanje životnog standarda i kvalitete života, gospodarsku i društvenu koheziju i solidarnost te slobodno kretanje ljudi."

15 U t. 12. navodi se kako: „svaku izravnu ili neizravnu diskriminaciju utemeljenu na vjeri ili uvjerenju, invalidnosti, dobi ili seksualnom opredjeljenju za područje koje obuhvaća Direktiva trebalo bi zabraniti na cijelom području Zajednice; ta bi se zabrana diskriminacije trebala primjenjivati i na državljane trećih zemalja, ali ne pokriva razlike u tretiranju zasnovane na državljanstvu i ne dovodi u pitanje odredbe koje se odnose na ulazak i boravak državljana trećih zemalja te njihov pristup zapošljavanju i odabiru zvanja."

16 Ustav Republike Hrvatske, Narodne novine, br. 85/10., 5/14.

17 Cjeloviti tekst citiranog članka glasi: „Sloboda, jednakost, nacionalna ravnopravnost i ravnopravnost spolova, mirotvorstvo, socijalna pravda, poštivanje prava čovjeka, nepovredivost vlasništva, očuvanje prirode i čovjekova okoliša, vladavina prava i demokratski višestranački sustav najviše su vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske i temelj za tumačenje Ustava."

spolu, jeziku, vjeri, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, političkom ili drugom uvjerenju, imovini, rođenju, naobrazbi, društvenom položaju ili ostalim osobinama. Iz toga proizlazi da Ustav sadržava otvoren popis zabranjenih osnova diskriminacije, ali i da je zabrana diskriminacije u Republici Hrvatskoj ustavna kategorija.

Zakoni koji u Republici Hrvatskoj izrijekom zabranjuju diskriminaciju na temelju rodnog identiteta i/ili rodnog izražavanja su Zakon o suzbijanju diskriminacije[18], Zakon o životnom partnerstvu osoba istog spola[19] te Kazneni zakon[20]. Donošenjem Zakona o suzbijanju diskriminacije 2008. godine učinjen je značajan korak naprijed u borbi protiv diskriminacije. Do tada je hrvatsko antidiskriminacijsko zakonodavstvo činio čitav niz različitih zakona, što je rezultiralo djelomičnim uređenjem područja zabranjene diskriminacije.[21] Svrha navedenog Zakona bila je osigurati zaštitu i promicanje jednakosti kao jedne od najviših vrednota ustavnog poretka Republike Hrvatske, stvoriti pretpostavke za ostvarivanje jednakih mogućnosti te urediti zaštitu od diskriminacije na osnovi rase ili etničke pripadnosti, boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, rodnog izražavanja ili spolne orijentacije.[22]

Zabranu svakog oblika diskriminacije na temelju rodnog identiteta propisuje i Zakon o životnom partnerstvu osoba istog spola. Navedeni zakon u čl. 6. st. 3. zabranjuje svaki oblik diskriminacije, izravne i neizravne na temelju sklopljenoga životnog partnerstva, seksualne orijentacije i rodnog identiteta.[23]

Iznimno značenje u kontekstu zaštite prava transrodnih osoba imaju i odredbe Kaznenog zakona. Spomenuti zakon u čl. 87., pod naslovom „Značenje izraza u ovom zakonu“, u st. 21. određuje da je zločin iz mržnje „kazneno djelo počinjeno zbog rasne pripadnosti, boje kože, vjeroispovijesti, nacionalnog ili etničkog podrijetla, jezika, invaliditeta, spola, spolnog opredjeljenja ili rodnog identiteta druge osobe“.[24] Nadalje, određeno je da će se takvo postupanje uzeti kao otegotna okolnost. U istom Zakonu u čl. 325. uređeno je i kazneno djelo „javno poticanje na nasilje i mržnju“, čije se biće sastoji od javnog poticanja na nasilje i mržnju prema skupini ljudi ili pripadniku skupine zbog postojanja u odnosu na njih neke osobine koja se smatra zabranjenom osnovom diskriminacije, a među kojima je i rodni identitet.[25]

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

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

20 Kazneni zakon, Narodne novine, br. 125/11., 144/12., 56/15., 101/17., 118/18., 126/19., 84/21., 114/22., 114/23., 36/24., 136/25.

21 Željko Potočnjak i Ana Grgić, „Odnos Zakona o suzbijanju diskriminacije s Ustavom i drugim zakonima koji zabranjuju diskriminaciju“, u: *Vodič uz Zakon o suzbijanju diskriminacije*, ur. Tena Šimonović Einwalter (Zagreb: Ured za ljudska prava i prava nacionalnih manjina Vlade Republike Hrvatske, 2009.), 132.

22 Čl. 1. st. 1. Zakona o suzbijanju diskriminacije.

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

24 Kazneni zakon, Narodne novine, br. 125/11., 144/12., 56/15., 101/17., 118/18., 126/19., 84/21.

25 Tko putem tiska, radija, televizije, računalnog sustava ili mreže, na javnom skupu ili na drugi način javno potiče ili javnosti učini dostupnim letke, slike ili druge materijale kojima se poziva na nasilje ili mržnju usmjerenu prema skupini ljudi ili pripadniku skupine zbog njihove rasne,

Budući da je u središtu ovoga rada položaj transrodnih osoba na tržištu rada, potrebno je osvrnuti se i na zakon kojim se uređuju radni odnosi u Republici Hrvatskoj, točnije na Zakon o radu.[26] Navedeni Zakon zabrani diskriminacije posvećuje tek jedan članak kojim propisuje zabranu izravne i neizravne diskriminacije u području rada i uvjeta rada. Ta se zabrana odnosi na kriterije za odabir kandidata i uvjete pri zapošljavanju, napredovanje, profesionalno usmjeravanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje te prekvalifikaciju.[27] Razlog zbog kojeg važeći Zakon o radu sadržava samo jednu odredbu koja se tiče zabrane diskriminacije leži upravo u činjenici da je u Republici Hrvatskoj od 2009. godine na snazi krovni antidiskriminacijski zakon – Zakon o suzbijanju diskriminacije, koji detaljno uređuje navedenu materiju.[28]

Uzimajući u obzir prethodno analizirane pravne izvore, može se zaključiti da u Republici Hrvatskoj postoji zadovoljavajuća antidiskriminacijska regulativa s obzirom na rodni identitet kao osnovu zabranjene diskriminacije. Ipak, rezultati provedenih istraživanja pokazuju da transrodne osobe i dalje doživljavaju diskriminaciju tijekom zapošljavanja, na radnom mjestu i pri završetku radne karijere. Često se suočavaju s poteškoćama pri pronalaženju sigurnog zaposlenja, što može povećati rizik od siromaštva i socijalne isključenosti.[29]

Nadalje, važno je istaknuti da je Europska komisija 2020. godine usvojila prvu strategiju Europske unije za jednakost LGBTIQ osoba.[30] Nužno je naglasiti da se u ovome radu pojam „LGBTIQ" koristi kao krovni izraz koji označava osobe lezbijske, gej, biseksualne, transrodne, interseksualne i queer/questioning zajednice,[31] dok je istraživanje usmjereno isključivo na transrodne osobe kao posebnu podskupinu unutar šire LGBTIQ populacije. Prethodno spomenuta Strategija temelji se na istraživanjima Agencije Europske unije za temeljna prava (*European Union Agency for Fundamental Rights*, u daljnjem tekstu: FRA) iz 2019. godine, koja su bila usmjerena na iskustva LGBTI osoba, a čiji su rezultati pokazali da se ukupna razina diskriminacije na temelju seksualne orijentacije, rodnog identiteta ili rodnog izražavanja povećala između 2012. godine (kada je proveden prvi val istraživanja) i 2019. godine (kada je proveden drugi val istraživanja). Strategija stoga poziva FRA-u i Europski institut za rodnu jednakost (u daljnjem tekstu: EIGE) „da nastave pružati državama članicama tehničku pomoć i metodološku podršku u osmišljavanju i provedbi prikupljanja podataka o LGBTIQ osobama, kako na jednoj tako i na više

vjerske, nacionalne ili etničke pripadnosti, podrijetla, boje kože, spola, spolnog opredjeljenja, rodnog identiteta, invaliditeta ili kakvih drugih osobina, kaznit će se kaznom zatvora do tri godine.

26 Zakon o radu, Narodne novine, br. 93/14., 127/17., 98/19., 152/22., 46/23., 64/23.

27 Dragana Bjelić, *Dobna diskriminacija u radnim odnosima* (Požega: Veleučilište u Požegi, 2018.), 78.

28 Bjelić, *Dobna diskriminacija*, 78-79.

29 European Union Agency for Fundamental Rights, *LGBTIQ Equality at a Crossroads Progress and Challenges*, pristup 15. studenoga 2025., https://fra.europaeu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2024-lgbtiq-equality_en.pdf.

30 Union of Equality: LGBTIQ Equality Strategy 2020-2025, COM(2020) 698 final, 12.11.2020.

31 *European Institute for Gender Equality*, pristup 27. travnja 2026., https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1461?language_content_entity=hr.

osnova", te da „podupru prikupljanje detaljnih intersekcijskih podataka od strane FRA-e, EIGE-a i država članica".[32] Upravo na tom tragu FRA je 2023. godine provela treći val istraživanja o LGBTIQ osobama, čiji će rezultati biti prikazani u sljedećim poglavljima rada.

3. POJAM I OBLICI DISKRIMINACIJE

U okviru ovoga poglavlja pažnja će se posvetiti pojmovnom određenju diskriminacije i analizi pojedinih oblika diskriminacije.

3.1. Diskriminacija – pojmovno određenje

Govoreći o pojmovnom određenju diskriminacije, treba istaknuti da ona u najširem smislu „označava odstupanje od načela formalne jednakosti (izjednačenosti u pravima) te da je diskriminacija relativan pojam pa se uvijek postavlja pitanje sličnosti ili različitosti u odnosu na nekoga ili nešto drugo".[33] „Najjednostavnije rečeno diskriminacija je nejednako postupanje, odnosno stavljanje osoba u nepovoljniji položaj, na osnovu određenih karakteristika."[34] Pojedini autori ističu da je diskriminacija „nejednako postupanje prema osobi utemeljeno na nekoj njezinoj posebnoj karakteristici ili na više njih".[35] Vasiljević definira diskriminaciju kao „postupak kojim se prema jednoj osobi ili skupini ljudi neopravdano ponaša drugačije, tj. nepovoljnije nego u odnosu na drugu osobu ili skupinu ljudi i to na temelju dobi, rase, boje, nacionalnog ili etničkog podrijetla, spola, trudnoće ili bračnog stanja, invaliditeta, vjere, spolne/seksualne sklonosti ili neke druge karakteristike pojedinca".[36] Potočnjak i Grgurev ističu da se pod diskriminacijom podrazumijeva „pravom zabranjeno (nedopušteno) pravljenje razlike među osobama ili skupinama osoba. Diskriminacija znači protupravno pravljenje razlike (stavljanje u nepovoljniji položaj) osoba koje su u usporedivoj pravnoj situaciji, a za koje razlikovanje ne postoji na pravu utemeljeno opravdanje. Diskriminacija postoji kada se prema jednakima ne postupa jednako, međutim, diskriminacija postoji i kada se prema nejednakima postupa jednako, odnosno kada se ne uzimaju u obzir posebnosti nekog slučaja."[37] Spomenuti autori s tim u vezi navode tri konstitutivna elementa

32 European Union Agency for Fundamental Rights, *LGBTIQ Equality at a Crossroads Progress and Challenges*, pristup 15. studenoga 2025., https://fra.europaeu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2024-lgbtiq-equality_en.pdf.

33 Siniša Rodin, ur., *Jednakost muškaraca i žena: pravo i politika u EU i RH* (Zagreb: Institut za međunarodne odnose, 2003.), 3-5.

34 Andrea Grgić et al., *Vodič uz Zakon o suzbijanju diskriminacije* (Zagreb: Ured za ljudska prava Vlade Republike Hrvatske, 2010.), 10.

35 Wolfgang Zimmer, *Smjernice za prepoznavanje slučajeva diskriminacije* (Zagreb: Ludwig Boltzmann Institut za ljudska prava, Pučka pravobraniteljica i Ured za ljudska prava i prava nacionalnih manjina Vlade Republike Hrvatske, 2013.), 9.

36 Snježana Vasiljević, *Slično i različito: diskriminacija u Europskoj uniji i Republici Hrvatskoj* (Zagreb: TIM press, 2011.), 21.

37 Željko Potočnjak i Ivana Grgurev, „Odgovornost za neimovinsku štetu zbog diskriminacije na radu", u: *Odgovornost za neimovinsku štetu zbog povreda prava osobnosti u vezi s radom*

diskriminacije: 1.) razlikovanje osoba u usporedivoj situaciji, 2.) razlikovanje koje polazi od zabranjenih (zaštićenih) osnova, odnosno osobina po kojima je zabranjeno razlikovati pravne subjekte te 3.) nepostojanje na pravu utemeljeno opravdanje za takvo razlikovanje.[38]

U kontekstu pojmovnog određenja diskriminacije bitno je naglasiti da hrvatski Zakon o suzbijanju diskriminacije ne definira pojam diskriminacije, kao što to ne čine ni dvije iznimno važne direktive o kojima je prethodno bilo riječi, i to Direktiva 2000/43/EZ te Direktiva 2000/78/EZ. U tom smislu, umjesto definiranja pojma diskriminacije, Zakon svojim odredbama upućuje na postupanja koja se smatraju diskriminacijom. U skladu s odredbama Zakona, diskriminacijom se smatra stavljanje u nepovoljniji položaj bilo koje osobe na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog nasljeđa, rodnog identiteta, rodnog izražavanja ili spolne orijentacije, kao i osobe povezane s njom rodbinskim ili drugim vezama. Nadalje, Zakon diskriminacijom smatra i stavljanje neke osobe u nepovoljniji položaj na temelju pogrešne predodžbe o postojanju osnove za diskriminaciju.[39]

S obzirom na prethodno navedeno, moguće je zaključiti da diskriminacija u smislu antidiskriminacijskog prava predstavlja svako stavljanje osobe u nepovoljniji položaj na temelju neke zaštićene osnove.

3.2. Diskriminacija – oblici

U kontekstu oblika diskriminacije hrvatsko antidiskriminacijsko pravo razlikuje izravnu i neizravnu diskriminaciju, uznemiravanje i spolno uznemiravanje, propuštanje razumne prilagodbe, segregaciju te poticanje na diskriminaciju. Također propisuje i teže oblike diskriminacije, koji obuhvaćaju višestruku, ponovljenu i produljenu diskriminaciju te diskriminaciju koja svojim posljedicama posebno teško pogađa žrtvu diskriminacije. Međutim, za potrebe ovoga rada, odnosno za potrebe pravilne pravne analize rezultata provedenog istraživanja, pažnja će se posvetiti samo pojedinim oblicima diskriminacije, i to izravnoj i neizravnoj diskriminaciji te uznemiravanju i segregaciji.

3.2.1. Izravna diskriminacija

Prema odredbama čl. 2. Zakona o suzbijanju diskriminacije, „izravna diskriminacija je postupanje uvjetovano nekom od osnova zabranjene diskriminacije navedenih u čl. 1. st. 1. Zakona kojim se osoba stavlja ili je bila stavljena ili bi

– *mobing, dostojanstvo, diskriminacija, izloženost štetnim utjecajima, ozljeda na radu, profesionalna oboljenja i dr*., ur. Petar Klarić (Zagreb: Narodne novine, 2007.), 45-46.

38 Željko Potočnjak i Andrea Grgić, „Osnovni pojmovi i koncepcije o zabrani diskriminacije u radnom pravu“, u: *Perspektive antidiskriminacijskog prava*, ur. Željko Potočnjak, Ivana Grgurev i Andrea Grgić (Zagreb: Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, 2009.), 6.

39 Čl. 1. st. 1., 2. i 3. Zakona o suzbijanju diskriminacije.

mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji". Iz takve definicije izravne diskriminacije evidentno proizlaze sljedeći bitni elementi: 1.) nepovoljno postupanje, 2.) uvjetovanost nepovoljnog postupanja nekom od osnova zabranjene diskriminacije te 3.) komparator, odnosno osoba koja se nalazi u usporedivoj situaciji i koja ima suprotne karakteristike od karakteristika koje obično posjeduje većina. Nepovoljnim postupanjem u tom smislu može se smatrati svaka „odluka odnosno postupak kojim je osoba dovedena u nepovoljniji položaj od druge osobe koja se nalazi u sličnoj situaciji",[40] iz čega proizlazi da se nepovoljnost postupanja dokazuje usporedbom. Primjerice, u kontekstu tržišta rada navedeno se može očitovati u odbijanju zapošljavanja, otkazivanju ugovora o radu ili uskraćivanju napredovanja isključivo zbog rodnog identiteta ili rodnog izražavanja osobe.

3.2.2. Neizravna diskriminacija

Promatra li se sa stajališta zaštite ljudskih prava, daleko veću opasnost od izravne predstavlja neizravna (posredna, indirektna) diskriminacija. Razlog tomu jest činjenica da kod neizravne diskriminacije diskriminirajući učinci proizlaze posredno i prikriveno iz naizgled neutralnih pravnih normi, kriterija ili prakse. U kontekstu neizravne diskriminacije, Zakon o suzbijanju diskriminacije u čl. 2. određuje o tome kada postoji navedeni oblik diskriminacije. U smislu da „neizravna diskriminacija postoji kada naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa stavlja ili bi mogla staviti osobe u nepovoljniji položaj po osnovi iz čl. 1. st.1. Zakona, u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, osim ako se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati zakonitim ciljem, a sredstva za njihovo postizanje su primjerena i nužna". Iz navedenoga proizlaze sljedeći elementi neizravne diskriminacije: 1.) naizgled neutralno pravilo, kriterij ili praksa, 2.) osobito nepovoljniji utjecaj na skupinu definiranu pravno zaštićenom osnovom te 3.) komparator. Treba istaknuti da se upravo po osobito nepovoljnijem utjecaju na skupinu definiranu pravno zaštićenom osnovom, među ostalim, razlikuju izravna i neizravna diskriminacija. Naime, neizravna diskriminacija temelji se na različitim učincima, a ne na različitom postupanju, kao što je to slučaj kod izravne diskriminacije.[41] U kontekstu odabira komparatora, odnosno osoba koje se nalaze u usporedivoj situaciji kao i navodno diskriminirana osoba, iznimnu važnost ima odluka Suda Europske unije u predmetu *Dansk Industri*[42], a prema kojoj skupine koje se uspoređuju moraju obuhvaćati sve radnike za koje se može uzeti da se nalaze u usporedivoj situaciji, uzimajući u obzir sljedeće čimbenike: prirodu posla, kvalifikacije, radno iskustvo i uvjete rada.

S obzirom na navedeno, neizravna diskriminacija bi u kontekstu tržišta rada mogla uključivati politike ili mjere koje unatoč tome što su sročene neutralno, u praksi diskriminiraju transrodne osobe.

40 Goran Selanec, „Oblici diskriminacije", u: *Vodič uz Zakon o suzbijanju diskriminacije*, ur. Tena Šimonović Einwalter (Zagreb: Ured za ljudska prava Vlade Republike Hrvatske, 2009.), 31.

41 *European Union Agency for Fundamental Rights*, 30, pristup 27. travnja 2026., https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1510-FRA_CASE_LAW_HANDBOOK_HR.pdf.

42 Presuda od 31. svibnja 1995., *Dansk Industri*, C-400/93, EU:C:1995:155, para. 39.

3.2.3. Uznemiravanje

U čl. 3. st. 1. Zakona o suzbijanju diskriminacije definira se uznemiravanje „kao svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova zabranjene diskriminacije koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje". Da bi se u konkretnom slučaju radilo o uznemiravanju „sadržaj i intenzitet neželjenog ponašanja moraju biti takvi da po objektivnom stajalištu dovode do povrede dostojanstva uznemiravanog".[43] Dakle, uobičajeni nesporazumi u radnom odnosu ne mogu se smatrati uznemiravanjem u smislu odredaba Zakona o suzbijanju diskriminacije. Sudska praksa zauzima stajalište da se o uznemiravanju neće raditi u slučaju upućivanja radnika u drugo mjesto rada,[44] kao ni da svaka razlika u plaći automatski predstavlja povredu dostojanstva radnika.[45] Važno je istaknuti da Zakon o suzbijanju diskriminacije, po uzoru na antidiskriminacijske direktive, propisuje da se na uznemiravanje i spolno uznemiravanje na odgovarajući način primjenjuju odredbe zakona koje se odnose na diskriminaciju, što znači da uznemiravanje može poprimiti oblik izravne ili neizravne diskriminacije. U kontekstu transrodnih osoba uznemiravanje se može manifestirati kroz neprimjerene viceve i šale, komentiranje fizičkog izgleda, prigovore na način odijevanja ili ponašanja, a sve zbog rodnog identiteta ili rodnog izražavanja.

3.2.4. Segregacija

Iako segregacija kao oblik diskriminacije nije predviđena relevantnim europskim direktivama niti Europskom konvencijom za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda, odredbe o ovom obliku diskriminacije sadržane su u hrvatskom Zakonu o suzbijanju diskriminacije. Pojedini autori kao mogući razlog njezinog normiranja navode nastojanje hrvatskog zakonodavca da „osigura posebnu vidljivost problema".[46] U tom smislu treba naglasiti da Zakon o suzbijanju diskriminacije u čl. 5. st. 1. segregaciju smatra diskriminacijom, dok u st. 2. istoga članka sadržava njezino pojmovno određenje kao „prisilno i sustavno razdvajanja osoba po nekoj od osnova iz čl. 1. st. 1. Zakona". Iz takvog zakonskog određenja proizlazi da određeno razdvajanje može predstavljati segregaciju samo ako su kumulativno ispunjena dva uvjeta: da je razdvajanje prisilno i da ima sustavan karakter.

Važno je istaknuti da hrvatski zakonodavac, iako zahtijeva prisilnost i sustavnost razdvajanja, propušta precizirati značenje navedenih pojmova. Takav propust zakonodavaca rezultira nužnošću da njihovo značenje i tumačenje u svakom pojedinom slučaju utvrdi sud koji vodi postupak zbog ovog oblika diskriminacije. Selanec nudi moguće tumačenje tih pojmova te navodi da se prisilno razdvajanje „može tumačiti kao svako razdvajanje koje je popraćeno nekim neželjenim učinkom za tužitelje/tužiteljice zbog kojeg je njihova mogućnost izbora ograničena", dok se

43 Potočnjak i Grgić, „Osnovni pojmovi",18.
44 Vrhovni sud Republike Hrvatske, Revr 766/09 od 9. rujna 2009.
45 Vrhovni sud Republike Hrvatske, Revr 135/09 od 10. ožujka 2010.
46 Selanec, „Oblici diskriminacije", 49.

sustavno razdvajanje „može tumačiti ne u smislu namjernog ciljanog razdvajanja osoba po njihovoj pripadnosti, već jednostavno u smislu trajne primjene nekog kriterija (npr. poznavanje jezika) koja dovodi do razdvajanja osoba različite pripadnosti".[47]

U kontekstu transrodnih osoba ovaj oblik diskriminacije može se očitovati kroz raspoređivanje transrodnih osoba na manje vidljive ili društveno izolirane pozicije, smanjivanje kontakta s korisnicima ili kolegama te njihovo isključivanje iz timskih ili javno vidljivih zadataka.

Razlikovanje prethodno navedenih oblika diskriminacije osobito je važno u empirijskim istraživanjima, budući da osobe izložene diskriminatornim obrascima ponašanja takva postupanja ne moraju nužno prepoznati kao diskriminaciju u pravnom smislu. Upravo je iz tog razloga za valjanu interpretaciju rezultata istraživanja potrebno njihovo sagledavanje u svjetlu antidiskriminacijskog pravnog okvira.

4. PRETHODNA ISTRAŽIVANJA O DISKRIMINACIJI TRANSRODNIH OSOBA

U ovom dijelu rada pažnja će se posvetiti istraživanjima provedenima u svijetu, Europskoj uniji i Republici Hrvatskoj koja su se bavila transrodnim osobama, točnije njihovom diskriminacijom prilikom zapošljavanja i u radnom odnosu.

4.1. Istraživanja na svjetskoj razini

U kontekstu istraživanja na svjetskoj razini treba istaknuti da su brojne studije, još od 1996. godine, pokazale da je velik udio transrodnih osoba izvještavao o svojoj izloženosti diskriminaciji u radnom odnosu zbog svojeg „rodnog identiteta ili transrodnog statusa".[48] Međutim, treba istaknuti da je većina provedenih istraživanja bila usmjerena na određena zemljopisna područja. Istraživanje koje su u razdoblju od 1996. do 1997. godine proveli Lombardi i suradnici, a koje je bilo usmjereno na transrodne osobe u Sjedinjenim Američkim Državama, pokazalo je da je 6 % transrodnih osoba bilo nezaposleno.[49] Suprotno tome, istraživanje koje je 1997. godine na ograničenom zemljopisnom području, točnije u Philadelphiji, provela Kenagy pokazalo je da je čak 59 % transrodnih ispitanika bilo nezaposleno.[50] Kenagy i Bostwick su u razdoblju od 2000. do 2001. godine provele istraživanje usmjereno na transrodne osobe u Chicagu, a rezultati istraživanja su pokazali da 34 % transrodnih

47 Selanec, „Oblici diskriminacije", 50.

48 Mary Virginia Lee Badgett et al., „Bias in the Workplace: Consistent Evidence of Sexual Orientation and Gender Identity Discrimination 1998–2008", *Chicago-Kent Law Review* 84, br. 2 (2009): 573.

49 Emilia Lombardi et al., „Gender Violence: Transgender Experiences with Violence and Discrimination", *Journal of Homosexuality* 42, br. 1 (2002): 89-101, https://doi.org/10.1300/J082v42n01_05.

50 Gretchen P. Kenagy, „The Health and Social Service Needs of Transgender People in Philadelphia", *International Journal of Transgenderism* 8, br. 2/3 (2005): 49-56.

ispitanika nije bilo zaposleno.[51] Pojedini autori navode da je u šest istraživanja provedenih između 1996. i 2006. godine, između 20 % i 57 % transrodnih ispitanika izvijestilo da je doživjelo diskriminaciju u radnim odnosima. Točnije, između 13 % i 56 % ispitanika je otpušteno, između 22 % i 31 % bilo je uznemiravano na radnom mjestu, dok njih 19 % nije moglo napredovati zbog svojeg rodnog identiteta.[52]

Istraživanje koje je bilo usmjereno na iskustva transrodnih osoba u Sjedinjenim Američkim Državama proveo je 2015. godine Nacionalni centar za transrodnu jednakost, a u njemu je sudjelovalo čak 27.715 ispitanika. Od toga su 1.082 ispitanika bili stanovnici iz Illinoisa, pa se rezultati koji će u nastavku biti prikazani odnose upravo na njih. Rezultati provedenog istraživanja pokazali su da je 11 % ispitanika iz Illinoisa nezaposleno, dok je 15 % ispitanika koji su ikada bili zaposleni izgubilo posao zbog svojeg rodnog identiteta ili rodnog izražavanja. U godini koja je prethodila istraživanju 28 % ispitanika izvijestilo je da je dobilo otkaz, da im je uskraćeno napredovanje ili da nisu zaposleni zbog svojeg rodnog identiteta ili rodnog izražavanja. Uz verbalno, fizičko i seksualno zlostavljanje, 26 % ispitanika koji su bili zaposleni tijekom godine koja je prethodila istraživanju izvijestilo je o drugim oblicima zlostavljanja temeljenima na rodnom identitetu ili rodnom izražavanju, primjerice o prisiljavanju na korištenje toaleta koji nije odgovarao njihovu rodnom identitetu, zahtjevima poslodavca da se predstavljaju u pogrešnom spolu kako bi zadržali posao i sl.[53]

Iste godine Eldman i suradnici proveli su istraživanje koje je u fokusu imalo potrebe transrodnih osoba, a obuhvatilo je više od 500 ispitanika iz Washingtona. Rezultati istraživanja pokazali su da 40 % ispitanika nije dobilo posao jer su bili percipirani kao transrodne osobe.[54] Nadalje, 42 % transrodnih osoba koje su sudjelovale su istraživanju izvijestilo je da je doživjelo uznemiravanje na radnom mjestu. Najčešći oblici uznemiravanja uključivali su postavljanje neprikladnih pitanja. Njih 27 % bilo je prisiljeno predstavljati se u pogrešnom spolu, dok je 19 % ispitanika bilo isključeno iz izravnog kontakta s klijentima.[55]

S obzirom na navedeno, može se zaključiti da prikaz dosadašnjih istraživanja na svjetskoj razini jasno pokazuje da su transrodne osobe sustavno izložene diskriminaciji pri zapošljavanju i tijekom radnog odnosa, neovisno o zemljopisnom području ili veličini uzorka. Otkazi, uskraćene mogućnosti za napredovanje, različiti oblici uznemiravanja te zahtjevi za prilagođavanjem rodnog izražavanja jasno potvrđuju trajnost i složenost prepreka s kojima se transrodne osobe suočavaju. Takvi rezultati ukazuju na nužnost daljnjeg jačanja institucionalnih mehanizama zaštite i uspostavljanja inkluzivnog radnog okruženja koje osigurava ravnopravnost, sigurnost

51 Gretchen P. Kenagy i Wendy Beth Bostwick, „Health and Social Service Needs of Transgender People in Chicago“, *International Journal of Transgenderism* 8, br. 2/3 (2005): 57-66, https://doi.org/10.1300/J485v08n02_06.

52 Lee Badgett et al., „Bias in the Workplace“, 559-595.

53 *National Center for Transgender Equality*, pristup 18. veljače 2024., https://transequality.org/sites/default/files/docs/usts/USTSILStateReport(1017).pdf.

54 Elijah Adiv Edelman et al., *Access Denied: Washington DC Trans Needs Assessment Report* (Washington: DC Trans Coalition, 2015.), 30.

55 Edelman et al., *Access Denied,* 32-33.

i dostojanstvo svih zaposlenika.

4.2. Istraživanja na razini Europske unije

U Europi je prvo istraživanje o LGBT osobama provedeno 2012. godine. Provela ga je FRA putem interneta, u razdoblju od 2. travnja do 15. srpnja 2012. godine, a u istraživanju je sudjelovalo čak 93.079 ispitanika. Rezultati provedenog istraživanja u odnosu na transrodne osobe pokazali su da se čak 30 % transrodnih ispitanika koji su tražili zaposlenje tijekom godine koja je prethodila istraživanju suočilo s diskriminacijom zbog svoje transrodnosti. Valja istaknuti da je riječ o više nego dvostruko većem udjelu u odnosu na lezbijske, homoseksualne i biseksualne ispitanike.[56]

Iznimnu važnost u kontekstu ispitivanja jednakog postupanja i diskriminacije na temelju rodnog identiteta i rodnog izražavanja ima publikacija FRA-e iz 2014. godine pod naslovom *Being Trans in the European Union*. Riječ je o usporednoj analizi podataka prikupljenih istraživanjem LGBT populacije u Europskoj uniji. Iz navedene analize proizlazi da se tijekom godine koja je prethodila istraživanju više od polovice svih transrodnih ispitanika, točnije njih 54 %, osjećalo diskriminirano ili zlostavljano jer su bili percipirani kao transrodne osobe. Nadalje, u istoj su se godini transrodne osobe zbog svoje transrodnosti češće osjećale diskriminirano u području zapošljavanja, posebice prilikom traženja posla. Njih 37 % osjećalo se diskriminirano pri traženju posla i 27 % tijekom rada, a sve zbog svoje transrodnosti.[57]

Drugi val istraživanja proveden je 2019. godine, a njime se, među ostalim, nastojalo provjeriti osjećaju li se ispitanici diskriminirano zbog toga što pripadaju LGBTI populaciji, i to prilikom zapošljavanja, ali i tijekom radnog odnosa. Rezultati istraživanja pokazali su da se znatno veći broj ispitanika zbog navedenog razloga osjećao diskriminirano tijekom radnog odnosa (21 %) nego prilikom zapošljavanja (10 %). Nadalje, rezultati su pokazali da se znatno veći udio transrodnih ispitanika (čak njih 35 %) osjećao diskriminirano tijekom radnog odnosa. Osvrne li se na stanje u Republici Hrvatskoj, rezultati su pokazali da je udio ispitanika koji su se osjećali diskriminirano zbog toga što pripadaju LGTBI populaciji tijekom godine koja je prethodila istraživanju iznosio 10 % prilikom zapošljavanja, u odnosu na 17 % ispitanika koji su se tako osjećali tijekom radnog odnosa.[58] Poseban problem detektiran u ovom istraživanju predstavlja nesklonost diskriminiranih ispitanika da prijave diskriminaciju. Na razini Europske unije stopa prijavljivanja diskriminacije iznosila je svega 11 %, uz napomenu da je tek 13 % transrodnih osoba prijavilo

56 European Union Agency for Fundamental Rights, *EU LGBT Survey - European Union Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Survey – Results at a Glance*, pristup 18. veljače 2024., https://fra.europa.eu/en/publication/2013/eu-lgbt-survey-european-union-lesbian-gay-bisexual-and-transgender-survey-results.

57 European Union Agency for Fundamental Rights, *Being Trans in the European Union*, *Comparative Analysis of EU LGBT Survey Data*, pristup 20. veljače 2024., https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-being-trans-eu-comparative-0_en.pdf.

58 European Union Agency for Fundamental Rights, *A Long Way to Go for LGBTI Equality*, 31-32.

posljednji slučaj diskriminacije. Nadalje, čak 41 % ispitanika glavni razlog neprijavljivanja navodi uvjerenje da se „ništa ne bi dogodilo ili promijenilo".[59] Niska stopa prijavljivanja slučajeva diskriminacije „pojačava atmosferu nekažnjivosti",[60] što negativno utječe na povjerenje građana u institucije i pristup pravdi.

Zaključno, usporede li se rezultati istraživanja provedenih 2012. i 2019. godine, uočava se porast udjela transrodnih ispitanika koji su se osjećali diskriminirano tijekom rada (36 % ispitanika 2019. godine prema 22 % ispitanika 2012. godine).[61]

FRA je 2023. godine provela i treći val istraživanja o LGBTIQ osobama, a rezultati su pokazali da su stope percipirane diskriminacije prilikom zapošljavanja slične u sva tri vala istraživanja (konkretno 2012. – 13 %, 2019. – 10 %, 2023. – 9 %). Nadalje, u kontekstu transrodnih osoba rezultati istraživanja pokazali su da je otprilike svaki treći transrodni ispitanik izjavio da se osjeća diskriminirano na radu. Konkretno, riječ je o 30 % ispitanika 2023. godine, što predstavlja smanjenje od 5 % u usporedbi sa stanjem iz 2019. godine.[62] Osvrne li se na stanje u Republici Hrvatskoj, rezultati su pokazali da je udio ispitanika koji su se osjećali diskriminirano zbog toga što pripadaju LGTBI populaciji u kontekstu zapošljavanja (pri čemu je tim terminom obuhvaćen i postupak zapošljavanja i radni odnos) tijekom godine koja je prethodila istraživanju iznosio 19 %.[63] Istraživanje iz 2023. godine ponovno je potvrdilo problem iznimno niske stope prijavljivanja slučajeva diskriminacije, koja je iznosila svega 11 %, jednako kao i 2019. godine. Iznimno visok udio ispitanika, njih 49 % kao razlog neprijavljivanja navodi „ništa se ne bi dogodilo", dok 37 % ističe da se „to događa stalno i ništa se ne bi promijenilo".[64] Takvo stanje nesumnjivo pokazuje da građani nemaju dovoljno povjerenja u institucije koje bi trebale štititi njihova prava.

Valja naglasiti da su za problematiku diskriminacije, točnije za provjeru postoji li diskriminacija po različitim osnovama u Europskoj uniji, iznimno značajna istraživanja koja Europska komisija provodi kontinuirano od 2006. godine. Godine 2015. Europska komisija provela je istraživanje o diskriminaciji u Europskoj uniji u okviru kojeg su ispitivani stavovi i percepcije stanovnika Europske unije u odnosu na diskriminaciju na temelju različitih osnova, među kojima je bio i rodni identitet. To je istraživanje imalo iznimnu važnost jer su se njime prvi put istraživali stavovi građana o pravima homoseksualnih, biseksualnih i transrodnih osoba. Kada je riječ o rodnom identitetu kao osnovi zabranjene diskriminacije, istraživanje je pokazalo da više od polovice ispitanika (56 %) smatra da je upravo diskriminacija po navedenoj osnovi raširena u njihovoj državi.[65]

U nastavku rada pažnja će se posvetiti analizi rezultata istraživanja *Diskriminacija u Europskoj uniji – LGBTI* iz svibnja 2019. godine. Riječ je o

59 European Union Agency for Fundamental Rights, *A Long Way to Go for LGBTI Equality*, 35.
60 European Union Agency for Fundamental Rights, *A Long Way to Go for LGBTI Equality*.
61 European Union Agency for Fundamental Rights, *A Long Way to Go for LGBTI Equality*, 10.
62 European Union Agency for Fundamental Rights, *LGBTIQ Equality*, 16.
63 European Union Agency for Fundamental Rights, *LGBTIQ Equality*, 38.
64 European Union Agency for Fundamental Rights, *LGBTIQ Equality*, 19.
65 European Commission, *Discrimination in the EU in 2015*, pristup 14. lipnja 2023., https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2015/10/ebs_437_sum_en.pdf.

istraživanju provedenom u razdoblju od 9. do 25. svibnja 2019. godine u 28 država članica Europske unije na uzorku od 27.438 ispitanika. U fokusu pažnje tog istraživanja bili su stavovi, percepcije i mišljenja ispitanika o diskriminaciji na temelju različitih osnova zabranjene diskriminacije, među kojima je i rod. Rezultati istraživanja pokazali su da se stavovi, percepcije i mišljenja ispitanika o navedenoj problematici značajno razlikuju od države do države. Budući da se ovaj rad primarno bavi položajem transrodnih osoba, u nastavku će se analizirati rezultati istraživanja koji se odnose upravo na rod kao osnovu zabranjene diskriminacije. Nadalje, s obzirom na znatne razlike među državama članicama, posebna će se pozornost posvetiti analizi rezultata (odgovora na postavljena pitanja) u državama koje bilježe najveći broj ispitanika s pozitivnim stavovima prema transrodnim osobama, ali i onima čiji su se ispitanici u najmanjoj mjeri izrazili pozitivno prema navedenoj skupini osoba. S ciljem provjere percepcije, stavova i mišljenja o transrodnim osobama, ispitanicima je postavljeno pitanje: „Imate li prijatelje ili poznanike koji su transrodne osobe?“. Najveći udio ispitanika izjasnio se pozitivno u Ujedinjenom Kraljevstvu (29 %), nasuprot najmanjem iz Litve (2 %). U Republici Hrvatskoj potvrdno se izjasnilo 6 % ispitanika. Nadalje, ispitanici su trebali odgovoriti kako bi se osjećali kada bi na najvišu političku funkciju u njihovoj državi bila izabrana transrodna osoba. Prilikom odgovora na navedeno pitanje ispitanici su trebali koristiti ljestvicu od 1 do 10, pri čemu je 1 označavao da se ispitanik „ne bi uopće osjećao ugodno“, dok je 10 značio da bi se „osjećao potpuno ugodno“. Čak 46 % ispitanika iz Litve, 42 % ispitanika iz Latvije te 40 % ispitanika iz Bugarske izjasnilo se da se u tom slučaju uopće ne bi osjećalo ugodno.[66] S druge strane, najmanji udio takvih odgovora zabilježen je u Nizozemskoj (2 %), Estoniji (3 %) i Švedskoj (4 %).[67] U Republici Hrvatskoj udio ispitanika koji bi se osjećao „potpuno ugodno“ neznatno je veći od udjela ispitanika koji se ne bi uopće osjećali ugodno da u njihovoj državi na najvišu političku funkciju bude izabrana transrodna osoba (36 % prema 35 % ispitanika).[68] Kako bi se provjerilo u kojoj su mjeri ispitanici spremni dijeliti radni prostor s kolegom koji je transrodna osoba, postavljeno im je pitanje: „Bez obzira na to radite li ili ne, navedite koliko ugodno biste se osjećali, koristeći ljestvicu od 1 do 10 (1 – ne bih se uopće ugodno osjećao, 10 – potpuno ugodno bih se osjećao) da vam je kolega na poslu s kojim ste u svakodnevnom kontaktu transrodna osoba?[69] Rezultati istraživanja pokazali su da se čak 31 % ispitanika iz Litve i 30 % ispitanika iz Bugarske u tom slučaju uopće ne bi osjećalo ugodno. Najmanji udio takvih odgovora zabilježen je u Nizozemskoj (1 %) te Švedskoj i Danskoj (po 2 %). Suprotno tome, čak 82 % ispitanika iz Ujedinjenog Kraljevstva, 80 % ispitanika iz Nizozemske te 78 % ispitanika iz Švedske izjavilo je da bi se u tom slučaju osjećalo potpuno ugodno.[70] Osvrne li se na stanje u Republici Hrvatskoj, dostupni podatci pokazuju da se čak 26,6 % ispitanika uopće ne bi osjećalo

66 European Union, *Eurobarometer - Discrimination in the European Union*, pristup 14. lipnja 2023., https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2251.
67 European Union, *Eurobarometer*.
68 European Union, *Eurobarometer*.
69 European Union, *Eurobarometer*.
70 European Union, *Eurobarometer*.

ugodno ukoliko bi im radni kolega bio transrodna osoba, dok bi se njih 46 % osjećalo potpuno ugodno.[71]

Postavlja se pitanje što je razlog ovakvim razlikama. Uzrok navedenih razlika moguće leži u činjenici da su neke od promatranih država članica u svoj pravni okvir implementirale zakone kojima se priznaju prava transrodnih osoba, primjerice sjevernoeuropske države poput Norveške, Švedske i Danske, pa su i ispitanici iz tih država otvoreniji prema transrodnim osobama. S druge strane, ispitanici iz istočnoeuropskih država, u kojima takvih zakona nema, u relativno visokom udjelu izražavaju svoju „zatvorenost" prema navedenim osobama. U Republici Hrvatskoj, kao državi članici Europske unije koja je razvila zadovoljavajući pravni okvir za zaštitu prava transrodnih osoba, stavovi o transrodnim osobama su podijeljeni. Mogući razlozi takva stanja leže u utjecaju tradicijskih vrijednosti, ali i u još uvijek nedostatnoj razini educiranosti o rodu i rodnom identitetu.

4.3. Istraživanja na razini Republike Hrvatske

Kada je riječ o istraživanjima u Republici Hrvatskoj, valja istaknuti da u trenutku provođenja ovoga istraživanja nije bilo istraživanja koja su u fokusu pažnje imala isključivo transrodne osobe na tržištu rada. O položaju transrodnih osoba govorilo se u okviru istraživanja provedenih u Republici Hrvatskoj koja su obuhvaćala LGBTQ osobe.

U tom smislu treba spomenuti istraživanje koje je još 2007. godine provela Lezbijska organizacija Rijeka, a u kojem su sudjelovale 592 LGBTQ osobe. U fokusu pažnje toga istraživanja bile su potrebe seksualnih i rodnih manjina u Republici Hrvatskoj. Rezultati istraživanja pokazali su da tek 19,4 % ispitanika ne skriva svoju seksualnu orijentaciju i rodni identitet[72], što upućuje na zaključak da se velika većina ispitanika boji otvoreno izraziti svoj identitet. Godine 2007. nezavisna agencija Puls provela je istraživanje koje je u fokusu pažnje imalo LGBT osobe na uzorku od 800 ispitanika. Rezultati istraživanja pokazali su da čak 67 % ispitanika smatra da bi LGBT osobama trebalo zabraniti pristup djeci, kao i rad u svojstvu odgojitelja u školama. Tek 28 % ispitanika nije izražavalo negativan stav prema LGBT osobama.[73] Istraživanje koje je trebalo provjeriti postoji li diskriminacija LGBT osoba na radnom mjestu provela je 2011. godine lezbijska grupa Kontra. Rezultati provedenog istraživanja pokazali su da LGBT osobe u značajnoj mjeri smatraju da bi saznanje poslodavca o njihovoj seksualnoj orijentaciji ili rodnom identitetu imalo negativne posljedice prilikom razgovora za posao i napredovanja, dok je čak 36,78 % ispitanika smatralo da bi to bio razlog za otpuštanje u slučaju viška radnika.[74]

U kontekstu ravnopravnosti LGBTI osoba na radnom mjestu iznimno značenje

71 European Union, *Eurobarometer*.

72 Jasminka Juretić et al., *Procjena potreba seksualnih i rodnih manjina u Hrvatskoj* (Rijeka: LORI, 2007.).

73 Ana Bandalo et al., *Priručnik za suzbijanje diskriminacije i nasilja protiv LGBT osoba* (Zagreb: Zagreb Pride i Centar za LGBT ravnopravnost, 2011.), 10.

74 Jasna A. Petrović, *Nevidljivi radnici – kako zaštititi LGBT osobe na radnom mjestu*: *priručnik za sindikaliste* (Zagreb: Lezbijska grupa Kontra, 2011.), 21.

ima istraživanje provedeno tijekom 2016. godine među poslodavcima u Republici Hrvatskoj, ali i među LGBTI osobama o uvjetima na radnom mjestu. Rezultati provedenog istraživanja pokazali su da 48,9 % ispitanih poslodavaca ima pravno uređena pitanja zaštite prava i zabrane diskriminacije na temelju seksualne orijentacije i/ili rodnog identiteta odnosno rodnog izražavanja.[75] Kada je riječ o promicanju i stvaranju tolerantnog okruženja za LGBTI osobe, rezultati istraživanja pokazali su da se tolerantno okruženje najčešće povezuje s civilnim sektorom. S druge strane, javni sektor u najvećoj mjeri stvara inkluzivnu klimu kroz „jezično prilagođavanje službenih dokumenata".[76] Zabrinjava podatak da je čak 75,1 % ispitanika doživjelo neki oblik diskriminacije, uznemiravanja i/ili zlostavljanja, pri čemu je čak njih 61 % na radnom mjestu bilo izloženo homofobnim komentarima i šalama. Fizičkom nasilju bilo je izloženo 3,4 % sudionika istraživanja, a prijetnjama njih 8,9 %. Kritiziranje, nemogućnost napredovanja te namjerno podmetanje poslovnih problema najmanje je jednom doživjelo oko 20 % sudionika istraživanja.[77]

5. *METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA* ISKUSTVA TRANSRODNIH OSOBA NA TRŽIŠTU RADA U REPUBLICI HRVATSKOJ

Cilj istraživanja bio je utvrditi iskustva transrodnih osoba na tržištu rada u Republici Hrvatskoj. Preciznije, cilj je bio:

1. utvrditi iskustva transrodnih osoba prilikom zapošljavanja u Republici Hrvatskoj
2. utvrditi iskustva transrodnih osoba tijekom radnog odnosa u Republici Hrvatskoj.

Dakle, ovim se istraživanjem, s jedne strane, trebalo provjeriti imaju li transrodne osobe zbog svojeg rodnog identiteta ili rodnog izražavanja poteškoća pri zasnivanju radnog odnosa, a s druge strane jesu li tijekom radnog odnosa zbog svojeg rodnog identiteta ili rodnog izražavanja izložene različitim oblicima diskriminacije, uznemiravanja i sl.

Kako bi se realizirao navedeni cilj, provedeno je empirijsko istraživanje, a kao istraživana skupina odabrane su punoljetne transrodne osobe u Republici Hrvatskoj. Zbog iznimne osjetljivosti teme svim udrugama u Republici Hrvatskoj koje štite i promiču prava transrodnih osoba upućena je elektroničkom poštom zamolba za sudjelovanjem u istraživanju, pri čemu je bio naznačen i detaljno objašnjen njegov cilj. Pojedine su udruge poziv potom podijelile putem svojih Facebook stranica, dok su druge dostavile kontakte svojih članova koji su bili voljni sudjelovati u istraživanju. Zbog potrebe da se sudionicima osigura anonimnost, istraživanje je u dogovoru s njima provedeno mrežnim putem, i to provođenjem intervjua putem platforme MS Teams te putem mobilnih uređaja. Treba istaknuti da su se sudionici na navedenu platformu prijavljivali koristeći slobodno kreirane adrese elektroničke pošte, nakon

75 Jasminka Juretić, Ines Jakovčić i Udruga Lori, *LGBTI ravnopravnost na radnom mjestu* (Zagreb: Prostor rodne i medijske kulture K-zona, 2017.), 27.

76 Juretić, Jakovčić i Udruga Lori, *LGBTI ravnopravnost*, 27.

77 Juretić, Jakovčić i Udruga Lori, *LGBTI ravnopravnost*, 51.

čega im je upućen poziv za razgovor. Prilikom intervjua bila je uključena samo kamera autora rada, dok kamere sudionika nisu, kako bi se i na taj način maksimalno zaštitio njihov identitet koji autoru nije bio poznat. Na isti se način postupalo i u odnosu na sudionike koji su intervjuirani putem mobilnih uređaja. Anonimnost, koja je u ovom slučaju bila izuzetno važna zbog osjetljivosti teme, bila je u potpunosti zajamčena, uzimajući u obzir činjenicu da se identitet sudionika istraživanja, koji je autoru bio nepoznat, ni na koji način nije mogao utvrditi ni iz njihovih odgovora ni iz njihovih adresa elektroničke pošte. Sudionici su o tome bili unaprijed upoznati. Takav način provedbe istraživanja, odnosno prikupljanja podataka, bio je najprikladniji i zbog dodatnog ograničenja koje se odnosilo na broj transrodnih osoba u Republici Hrvatskoj. Naime, točan broj transrodnih osoba u Republici Hrvatskoj nije javno dostupan, što je s obzirom na osjetljivost teme i razumljivo, a autor rada na bilo koji način mogao saznati taj podatak, pa se u tom slučaju intervju činio kao najprikladnija metoda istraživanja. Treba naglasiti da u Republici Hrvatskoj postoje samo podatci o broju osoba kod kojih je u primarnoj zdravstvenoj zaštiti zabilježena dijagnoza poremećaja spolnog identiteta, a takvih je 2021. godine bilo ukupno 202.[78] Istraživanje je provedeno u razdoblju od 16. kolovoza 2022. do 20. travnja 2023. godine i obuhvatilo je četiri ispitanika. Unatoč svim uloženim naporima i višestrukim pozivima i molbama za sudjelovanje u istraživanju koje su svojim članovima upućivale relevantne udruge, osim četvero ispitanika nitko drugi nije bio spreman sudjelovati u istraživanju. Intervju je provođen tako što je sudionik nazvan putem platforme MS Teams ili mobilnog uređaja, upoznat s ciljem i svrhom istraživanja te potom pozvan da iznese opće podatke o sebi, i to: pripada li mlađoj (15 – 24 godine), srednjoj (25 – 54 godine) ili starijoj (55 – 64 godine) dobnoj skupini, kakav je njegov trenutačni radnopravni status, točnije je li zaposlen ili ne, ukoliko je zaposlen radi li u javnom sektoru, privatnom sektoru ili udruzi civilnog društva, koji stupanj školske spreme ima te dolazi li iz urbane ili ruralne sredine. Nakon što je sudionik iznio navedene podatke intervju se usmjeravao na dvije tematske cjeline. Prva tematska cjelina odnosila se na iskustva sudionika prilikom zapošljavanja, pri čemu se nastojalo utvrditi kakva su iskustva ispitanici imali prilikom traženja zaposlenja zbog svojeg rodnog identiteta ili rodnog izražavanja. Druga se tematska cjelina odnosila na iskustva sudionika u radnom odnosu, odnosno na pitanje kakva su iskustva sudionici imali tijekom radnog odnosa zbog svojeg rodnog identiteta ili rodnog izražavanja, točnije jesu li zbog svoje transrodnosti bili izloženi diskriminaciji, uznemiravanju i sl.

Ovo istraživanje ima obilježja kvalitativnog istraživanja manjeg opsega, čiji cilj nije generalizacija rezultata na širu populaciju, već dublje razumijevanje individualnih iskustava sudionika. U skladu s tim, dobivene nalaze potrebno je interpretirati oprezno, kao indikativne pokazatelje mogućih tendencija, a ne kao reprezentativne zaključke o položaju transrodnih osoba na tržištu rada u Republici Hrvatskoj.

78 Ana Benačić, „Ni HZJZ-ova nova analiza ne potvrđuje da mladi masovno žele promijeniti spol“, Faktograf (2023.), pristup 18. prosinca 2024., https://faktograf.hr/2023/09/15/ni-hzjz-ova-nova-analiza-ne-potvrduje-da-mladi-masovno-zele-promijeniti-spol/.

5.1. Struktura uzorka

U istraživanju su sudjelovala ukupno četiri sudionika:

Osoba A – pripada srednjoj dobnoj skupini, trenutačno je zaposlena na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme u udruzi civilnog društva, a ranije je radila na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme u privatnom sektoru. Ima završenu srednju stručnu spremu i dolazi iz urbane sredine.

Osoba B – pripada mlađoj dobnoj skupini, trenutačno nezaposlena, a ranije je radila na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme u privatnom sektoru. Ima završenu srednju stručnu spremu i dolazi iz urbane sredine.

Osoba C – pripada mlađoj dobnoj skupini, trenutačno zaposlena na temelju studentskog ugovora u udruzi civilnog društva, a ranije je radila na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme u privatnom sektoru. Ima završenu srednju stručnu spremu i dolazi iz ruralne sredine.

Osoba D – pripada srednjoj dobnoj skupini, trenutačno je samozaposlena kao vlasnik jedne tvrtke koja se bavi uslužnom djelatnošću, a ranije je radila na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme u privatnom sektoru. Ima završen fakultet i dolazi iz urbane sredine.

6. REZULTATI I RASPRAVA

S obzirom na činjenicu da je intervju bio tematski usmjeren na dva cilja, i to na iskustva transrodnih osoba prilikom zapošljavanja te njihova iskustva tijekom radnog odnosa, u ovome će se dijelu rada rezultati istraživanja prezentirati i analizirati uzimajući u obzir navedene ciljeve. Rasprava će se pritom temeljiti na usporedbi dobivenih rezultata s rezultatima ranijih europskih i hrvatskih istraživanja, pri čemu je potrebno naglasiti da se zbog malog i nereprezentativnog uzorka dobiveni rezultati ne mogu generalizirati na širu populaciju transrodnih osoba, već ih je nužno interpretirati oprezno, kao indikativne pokazatelje mogućih tendencija.

6.1. Rezultati

6.1.1. Rezultati – iskustva transrodnih osoba prilikom zapošljavanja

Govoreći o iskustvima transrodnih osoba prilikom zapošljavanja, ovime se istraživanjem primarno htjelo provjeriti kakva su iskustva sudionici imali prilikom traženja zaposlenja zbog svojeg rodnog identiteta ili rodnog izražavanja. Preciznije, htjelo se provjeriti jesu li sudionici zbog rodnog identiteta ili rodnog izražavanja bili neuspješni u pronalasku posla ili im navedena karakteristika nije predstavljala zapreku pri zapošljavanju. Rezultati istraživanja ukazuju da nijedan od četiriju sudionika nije imao neugodnih iskustava prilikom zapošljavanja, odnosno zaposlili su se u privatnom sektoru (ranija zaposlenja osobe A, osobe B, osobe C i osobe D) te u udrugama civilnog društva (trenutačna zaposlenja osobe A i osobe C), bez obzira na svoj rodni identitet ili rodno izražavanje. Posebno pozitivna iskustva sudionici povezuju sa zapošljavanjem u udrugama civilnog društva, koje imaju puno

razumijevanja i poštuju identitet svake osobe (osoba A i osoba C). Kada je riječ o postupku zapošljavanja u privatnom sektoru, sudionici ističu da su posao dobili zato što se radilo o poslovima sezonske naravi („konobarenje“) za koje je poslodavcima trebala radna snaga (osoba B i osoba D).

U pogledu spremnosti da se poslodavcu „outaju“, odnosno da s njim podijele informaciju da su transrodne osobe, rezultati istraživanja pokazali su da navedeno nije učinio nijedan sudionik, pri čemu su razlozi za takvu odluku različiti: „Poslodavci nisu postavljali pitanje o mom imenu na dokumentima koje nije odgovaralo mom fizičkom izgledu, ali nisu bili blagonakloni već indiferentni“ (osoba B). „Poslodavcu nisam rekao da sam transrodan jer me nije ni pitao“ (osoba B). „Poslodavcu nisam rekao da sam transrodna osoba jer sam se bojao da me neće zaposliti“ (osoba A). „Nisam imala negativnih iskustava prilikom zapošljavanja. Moja tranzicija u ženu je potpuna i zadovoljavajuća, ali postoji strah u meni da će se nešto primijetiti i otkriti“ (osoba C). „Nisam se „outao“ poslodavcu, mislio sam da će mi to samo donijeti probleme jer sam dosta često mijenjao poslodavce, a to bi značilo da bih svoju intimu morao dijeliti s puno nepoznatih osoba. Osim toga, nisu me ništa niti pitali iako sam imao žensko ime, a izgledao sam kao muškarac“ (osoba D).

6.1.2. Rezultati – iskustva transrodnih osoba u radnom odnosu

Govoreći o iskustvu transrodnih osoba u radnom odnosu, ovime se istraživanjem htjelo provjeriti kakva su iskustva sudionici imali tijekom trajanja radnog odnosa. Preciznije, htjelo se provjeriti jesu li tijekom radnog odnosa zbog svojeg rodnog identiteta ili rodnog izražavanja bili izloženi različitim oblicima diskriminacije, uznemiravanja i sl.

Rezultati istraživanja pokazali su da troje od četvero sudionika tijekom trajanja radnog odnosa zbog svojeg rodnog identiteta ili rodnog izražavanja nije bilo izloženo različitim oblicima neprihvatljivog ponašanja koje bi počinio poslodavac. Međutim, jedan je sudionik izvijestio o iskustvima koja uključuju elemente segregacije i smanjenja vidljivosti na radnom mjestu: „Poslodavac me „skrivao“ od ljudi jer moj spol nije odgovarao mom fizičkom izgledu“ (osoba A). „Poslodavac me namjerno raspoređivao na radna mjesta na kojima sam što manje dolazio u doticaj s gostima, a bez kontakata s gostima imao sam i manju mogućnost dodatne zarade“ (osoba A).

Nadalje, rezultati istraživanja pokazali su da su sudionici zbog svojeg rodnog identiteta ili rodnog izražavanja tijekom trajanja radnog odnosa bili izloženi neprihvatljivom ponašanju od radnih kolega ili gostiju.

6.2. Rasprava

6.2.1. Rasprava – iskustva transrodnih osoba prilikom zapošljavanja

Rezultati dobiveni u ovome istraživanju ukazuju na to da nijedan od četvero sudionika istraživanja nije imao negativna iskustva tijekom postupka zapošljavanja, unatoč tome što je riječ o društveno ranjivoj skupini. Svi su sudionici uspjeli pronaći zaposlenje, najčešće u privatnom sektoru, odnosno u udrugama civilnog društva,

koje su percipirane kao izrazito sigurno i inkluzivno okruženje. Treba naglasiti da takvi rezultati odstupaju od rezultata velikih europskih istraživanja koja su detaljno analizirana u prethodnim poglavljima rada. Međutim, potrebno je naglasiti da takva usporedba, zbog metodoloških ograničenja ovoga istraživanja, osobito vrlo malog uzorka sudionika, ima ograničenu analitičku vrijednost. Treba podsjetiti na istraživanje koje je 2012. godine provela FRA, a koje je pokazalo da se čak 30 % transrodnih ispitanika tijekom godine prije istraživanja susrelo s diskriminacijom tijekom traženja posla. Nadalje, analiza *Being Trans in the European Union* iz 2014. godine pokazala je da se 37 % transrodnih osoba osjećalo diskriminirano prilikom traženja posla, dok je njih 27 % diskriminaciju osjećalo na samom radnom mjestu. U skladu s rezultatima drugog vala FRAina istraživanja iz 2019. godine, udio transrodnih osoba koje se osjećaju diskriminirano prilikom zapošljavanja ostao je visok – 10 % na razini svih LGBTI osoba, no čak 35 % među transrodnim ispitanicima. Iako podatci iz 2012., 2019. i 2023. godine pokazuju blago smanjenje percipirane diskriminacije (s 13 % na 9 % na razini LGBTI populacije), i dalje je otprilike svaka treća transrodna osoba u Europi 2023. godine izjavila da se osjećala diskriminirano pri zapošljavanju. Međutim, kao što je već i istaknuto, rezultati ovoga istraživanja govore u prilog nepostojanju izravne diskriminacije prilikom zapošljavanja, pri čemu se ističe da nijedan sudionik tijekom procesa zapošljavanja nije bio otvoreno „outan" poslodavcu kao transrodna osoba, što značajno utječe na interpretaciju dobivenih rezultata. Dodatno, rezultati istraživanja ukazuju na strah sudionika od „outanja", zabrinutost zbog potencijalne diskriminacije te želju da izbjegnu otkrivanje svojeg identiteta poslodavcima. Na to upućuju izjave poput: „Poslodavcu nisam rekao da sam transrodan jer sam se bojao da me neće zaposliti" (osoba A). „Nisam imala negativnih iskustava, ali postoji strah da će se nešto primijetiti" (osoba C).

Navedeni iskazi ukazuju na zaključak da izostanak negativnih iskustava sudionika istraživanja ne znači nužno i odsutnost diskriminacije, nego da se radi o strategiji prikrivanja identiteta kako bi se izbjegle negativne posljedice. Takvi nalazi u skladu su s hrvatskim i europskim istraživanjima čiji rezultati potvrđuju nisku stopu „outanja" i snažan strah od otkrivanja identiteta. Primjerice, hrvatsko istraživanje koje je 2007. godine provela Lezbijska organizacija Rijeka pokazalo je da tek 19,4 % ispitanika ne skriva svoju seksualnu orijentaciju i rodni identitet, dok većina strahuje od mogućih posljedica. Naime, rezultati istraživanja koje je 2011. godine provela lezbijska grupa Kontra pokazali su da LGBT osobe u značajnoj mjeri smatraju da bi saznanje poslodavca o njihovoj seksualnoj orijentaciji ili rodnom identitetu imalo negativne posljedice prilikom intervjua za posao i napredovanja, dok je čak 36,78 % ispitanika smatralo da bi to bio razlog za otpuštanje u slučaju viška radnika. Slične obrasce moguće je pronaći i u podatcima Eurobarometra, prema kojima je još 2015. godine 56 % građana Europske unije smatralo da je diskriminacija po osnovi rodnog identiteta raširena, dok je u nekim državama (npr. Litvi i Latviji) i do 40 % ispitanika izjavilo da bi im bilo izrazito neugodno kada bi transrodna osoba obnašala visoku političku funkciju. Takvi stavovi građana jasno utječu na percepciju sigurnosti transrodnih osoba u procesu zapošljavanja. Dakle, moguće je zaključiti da, unatoč tome što u ovome istraživanju sudionici nisu izvijestili o otvorenim negativnim

iskustvima prilikom zapošljavanja, njihov strah od otkrivanja te njihova potreba i želja za prikrivanjem identiteta u skladu su s rezultatima ranijih europskih i hrvatskih istraživanja. Međutim, zbog kvalitativne prirode istraživanja i vrlo ograničenog uzorka nije moguće donositi šire zaključke o položaju transrodnih osoba na tržištu rada niti utvrđivati obrasce ponašanja poslodavaca. Dobivene rezultate stoga treba promatrati isključivo kao individualna iskustva sudionika istraživanja.

6.2.2. Rasprava – iskustva transrodnih osoba u radnom odnosu

U kontekstu iskustava transrodnih osoba u radnom odnosu, rezultati ovoga istraživanja ukazuju na to da troje od četvero sudionika tijekom trajanja radnog odnosa, zbog svojeg rodnog identiteta ili rodnog izražavanja, nije bilo izloženo različitim oblicima neprihvatljivog ponašanja koje bi počinio poslodavac. Međutim, jedan je sudionik izvijestio o iskustvima koja uključuju elemente segregacije i smanjenja vidljivosti na radnom mjestu (npr. „skrivanje od gostiju" i „namjerno raspoređivanje na radna mjesta s manje kontakta"). Navedeni obrasci postupanja, iako ih sam sudionik ne mora nužno percipirati kao diskriminaciju, prema antidiskriminacijskom pravu upućuju na postojanje diskriminatornog postupanja. Važno je naglasiti da je rezultate dobivene ovime istraživanjem potrebno interpretirati s oprezom, uzimajući u obzir vrlo mali broj sudionika istraživanja te kvalitativni karakter podataka, koji onemogućuju generalizaciju rezultata na širu populaciju transrodnih osoba u Republici Hrvatskoj.

Ovakve rezultate nije moguće izravno usporediti s rezultatima ranijih istraživanja u Republici Hrvatskoj jer u trenutku provođenja ovoga istraživanja nije postojalo nijedno istraživanje koje je u fokusu pažnje imalo isključivo transrodne osobe na tržištu rada. O položaju transrodnih osoba govorilo se u okviru istraživanja koja su se provodila u Republici Hrvatskoj, a koja su obuhvaćala LGBTQ osobe. Stoga valja podsjetiti na rezultate istraživanja koje su 2016. godine proveli Juretić i suradnici, a koje je u fokusu pažnje imalo pitanje ravnopravnosti LGBTI osoba na radnom mjestu. Rezultati toga istraživanja su zabrinjavajući jer su pokazali da je čak 75,1 % ispitanika doživjelo neki oblik diskriminacije, uznemiravanja i/ili zlostavljanja, pri čemu je čak njih 61 % na radnom mjestu bilo izloženo homofobnim komentarima i šalama. Fizičkom nasilju bilo je izloženo 3,4 % sudionika istraživanja, a prijetnjama njih 8,9 %. Nadalje, kritiziranje, nemogućnost napredovanja i namjerno podmetanje poslovnih problema najmanje je jednom doživjelo oko 20 % sudionika istraživanja.

Usporede li se utvrđenja iz ovoga istraživanja s rezultatima istraživanjima koje je provela FRA, a koja su analizirana u prethodnim poglavljima rada, razvidno je da su iskustva sudionika ovoga istraživanja povoljnija. Međutim, potrebno je ponovno naglasiti da zbog metodoloških ograničenja i osobito vrlo malog uzorka, takva usporedba ima ograničenu analitičku vrijednost. Treba podsjetiti da podatci iz istraživanja koje je provela FRA pokazuju da je u 2014. godini 54 % transrodnih osoba izjavilo da je bilo diskriminirano ili maltretirano zbog svojeg identiteta, dok se 35 % transrodnih osoba u 2019. godini osjećalo diskriminirano na radnom mjestu, u odnosu na 30 % u 2023. godini. Nadalje, iskustva sudionika ovoga istraživanja osobito izjave

o „skrivanju“ od gostiju, dobro se uklapaju u poznate obrasce suptilne ili prikrivene diskriminacije. Posebno je važno naglasiti da se takvi oblici segregacije često ne prijavljuju, što također odgovara europskim trendovima. Naime, podatci FRA-inih istraživanja iz 2019. i 2023. godine pokazuju da je samo 11 % transrodnih osoba prijavilo posljednji slučaj diskriminacije. Važno je istaknuti da je iznimno visok udio ispitanika, njih 49 % kao razlog neprijavljivanja navodi da se „ništa ne bi dogodilo“, dok je njih 37 % istaknulo „to se događa stalno i ništa se ne bi promijenilo“.[79] Takvo stanje nesumnjivo pokazuje da građani nemaju povjerenja u institucije koje bi trebale štititi njihova prava. Dakle, moguće je zaključiti da diskriminacija, čak i kada postoji, često ostaje nevidljiva zbog nepovjerenja u institucije, što dodatno otežava procjenu stvarnog opsega problema.

6.3. Ograničenja istraživanja

Glavno ograničenje ovoga istraživanja odnosi se na činjenicu da su u njemu sudjelovale samo četiri transrodne osobe. Budući da se slab odaziv transrodnih osoba može objasniti nizom čimbenika, prave razloge takvog pasivnog stava transrodnih osoba moguće je utvrditi tek provođenjem daljnjih istraživanja na većem i reprezentativnijem uzorku. Važno je istaknuti da mali broj ispitanika onemogućuje generalizaciju rezultata na širu populaciju transrodnih osoba u Republici Hrvatskoj. Stoga, iako su iskustva sudionika ovoga istraživanja dragocjena te pružaju uvid u izazove s kojima se transrodne osobe suočavaju na tržištu rada, rezultate je nužno interpretirati kao orijentacijske i indikativne, uz potrebu za daljnjim istraživanjima na većem i reprezentativnijem uzorku.

Nadalje, u kontekstu iskustava transrodnih osoba prilikom zapošljavanja, ne smije se zanemariti činjenica da su se sudionici zapošljavali ili su zaposleni u sektorima koji su izrazito fleksibilni (sezonski poslovi u privatnom sektoru), kao i u sektorima koji su senzibilizirani za pitanja rodne raznolikosti (organizacije civilnog društva). S obzirom na navedeno, osnovano se nameće pitanje u kojoj mjeri tržište rada doista uključuje transrodne osobe, odnosno jesu li pozitivna iskustva ispitanika ustvari iznimka uvjetovana specifičnim radnim kontekstima, a ne odraz njihove stvarne ravnopravnosti.

7. ZAKLJUČAK

Rezultati provedenog istraživanja ukazuju na relativno neutralna do pozitivna iskustva transrodnih osoba prilikom zapošljavanja, točnije nijedan sudionik nije prijavio izravnu diskriminaciju od poslodavca. Istodobno, rezultati istraživanja otkrivaju važan problem nevidljivosti i suzdržanosti u izražavanju rodnog identiteta pred poslodavcima. Iako sudionici nisu izravno doživjeli diskriminaciju tijekom samog procesa zapošljavanja, važno je istaknuti da nijedan sudionik nije bio „outan“ kao transrodna osoba u tim situacijama. Ta činjenica može upućivati na strah od odbacivanja ili stigmatizacije, koji i dalje oblikuje profesionalne odluke i strategije

79 European Union Agency for Fundamental Rights*, LGBTIQ Equality at a Crossroads*, 19.

„preživljavanja“ transrodnih osoba na tržištu rada.

Iskustva sudionika tijekom radnog odnosa pokazuju sličan obrazac – većina sudionika nije prijavila izravnu diskriminaciju od poslodavca, no jedan je sudionik prijavio da je bio izložen ozbiljnim oblicima segregacije i smanjenja vidljivosti na radnom mjestu, i to na način da ga je poslodavac svjesno skrivao od korisnika usluga te mu na taj način uskraćivao mogućnosti za dodatnu zaradu. Također, dio sudionika bio je izložen neprihvatljivom ponašanju od radnih kolega ili korisnika, što može upućivati na zaključak da radno okruženje za transrodne osobe još uvijek nije u potpunosti sigurno i inkluzivno.

S obzirom na metodološka ograničenja istraživanja, osobito mali i nereprezentativni uzorak od četiri ispitanika, dobivene rezultate potrebno je tumačiti isključivo kao indikativne nalaze koji mogu ukazivati na određene obrasce individualnih iskustava, a ne kao temelj za generalizaciju o položaju transrodnih osoba na tržištu rada u Republici Hrvatskoj.

Polazeći od navedenog, poboljšanju položaja transrodnih osoba na tržištu rada mogle bi pridonijeti konkretne mjere poput edukacije poslodavaca o diskriminaciji i zabranjenim osnovama diskriminacije, edukacije transrodnih osoba o postojećim mehanizmima zaštite njihovih prava te o postojanju i ulozi pučkog pravobranitelja kao središnjeg tijela za suzbijanje diskriminacije u Republici Hrvatskoj, kao i promicanje inkluzivnih radnih mjesta u svim sektorima, posebice u kontekstu zapošljavanja na temelju ugovora o radu na neodređeno vrijeme s punim radnim vremenom. Nadalje, poboljšanju položaja transrodnih osoba na tržištu rada mogla bi pridonijeti primjena koncepta *diversity management*, koji podrazumijeva sposobnost poduzeća ili organizacije da svjesno uključuje različite sudionike u radni proces s ciljem učinkovitog iskorištavanja različitosti radi povećanja uspješnosti poduzeća ili organizacije. Isto tako, ukazuje se na potrebu za provedbom sličnih istraživanja u budućnosti, kako kvantitativnih tako i kvalitativnih, s ciljem boljeg razumijevanja oblika diskriminacije transrodnih osoba, problema njihove (ne)vidljivosti, kao i strategija „preživljavanja“ na tržištu rada.

LITERATURA

Knjige i članci:

1. Bandalo, Ana, Natalija Labavić, Lovorka Kušan i Marko Jurčić. *Priručnik za suzbijanje diskriminacije i nasilja protiv LGBT osoba*. Zagreb: Zagreb Pride i Centar za LGBT ravnopravnost, 2011.
2. Bjelić, Dragana. *Dobna diskriminacija u radnim odnosima.* Požega: Veleučilište u Požegi, 2018.
3. Đurđević, Zlata, Đorđe Gardašević, Kristijan Grđan, Amanda Keeling, Lovorka Kušan, Ivana Radačić i Alan Uzelac. *Usklađenost hrvatskog zakonodavstva i prakse sa standardima Europske konvencije za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda*. Zagreb: Centar za mirovne studije, 2011.
4. Edelman, Elijan Adiv, Ruby Corado, Elena Lumby, Roberta Gills, Jona Elwell, Jason Terry i Jade Emperador Dyer. *Access Denied: Washington DC Trans Needs Assessment Report*. Washington: DC Trans Coalition, 2015.

5. Grgić, Andrea, Željko Potočnjak, Siniša Rodin, Goran Selanec, Tena Šimonović Einwalter i Alan Uzelac. *Vodič uz Zakon o suzbijanju diskriminacije*. Zagreb: Ured za ljudska prava Vlade Republike Hrvatske, 2010.
6. Juretić, Jasminka, Ines Jakovčić i Udruga Lori. *LGBTI ravnopravnost na radnom mjestu*. Zagreb: Prostor rodne i medijske kulture K-zona, 2017.
7. Juretić, Jasminka, Snježana Božić, Olivera Birta, Mauro Lacovich, Danijela Almesberger i Arina Balenović. *Procjena potreba seksualnih i rodnih manjina u Hrvatskoj*. Rijeka: LORI, 2007.
8. Kaufman, Michelle, Evan Eschliman i Tahilin Sanchez Karver. „Differentiating Sex and Gender in Health Research to Achieve Gender Equity". *Bulletin of the World Health Organization* 101, br. 10 (2023): 666-671.
9. Kenagy, Gretchen. „The Health and Social Service Needs of Transgender People in Philadelphia". *International Journal of Transgenderism* 8, br. 2-3 (2001): 49-56.
10. Kenagy, Gretchen i Wendy Beth Bostwick. „Health and Social Service Needs of Transgender People in Chicago". *International Journal of Transgenderism* 8, br. 2-3 (2005): 57-66.
11. King, Bruce. „Point: A Call for Proper Usage of "Gender" and "Sex" in Biomedical Publications". *American Journal of Physiology-Regulatory, Integrative and Comparative Physiology* 298, br. 6 (2010): 1700-1701.
12. Lee Badgett, Mary Virginia, Brad Sears, Holning Lau i Deborah Ho. „Bias in the Workplace: Consistent Evidence of Sexual Orientation and Gender Identity Discrimination 1998–2008". *Chicago-Kent Law Review* 84, br. 2 (2009): 559-595.
13. Lombardi, Emilia, Riki Anne Wilchins, Dana Priesing i Diana Malouf. „Gender Violence: Transgender Experiences with Violence and Discrimination". *Journal of Homosexuality* 42, br. 1 (2001): 89-101. doi: 10.1300/j082v42n01_0
14. Omejec, Jasna. „Primjena Konvencije za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda u radu domaćih sudova". U: *Aktualna pitanja kaznenog zakonodavstva*, ur. Branko Hrvatin i Mladen Mlinarević, 125-145. Zagreb: Inženjerski biro, 2007.
15. Palaić, Diana, Sanja Brozan, Mirjana Graovac, Danijela Petrić i Ana Kaštelan. „Transrodnost kao manifestacija adolescentne krize". U: *Knjiga sažetaka 8. hrvatski psihijatrijski kongres*, ur. Alma Mihaljević Peleš, 16. Zagreb: Hrvatsko psihijatrijsko društvo HPD, 2022.
16. Petrović, Jasna A. *Nevidljivi radnici – kako zaštititi LGBT osobe na radnom mjestu*: *priručnik za sindikaliste*. Zagreb: Lezbijska grupa Kontra, 2011.
17. Potočnjak, Željko i Andrea Grgić. „Odnos Zakona o suzbijanju diskriminacije s Ustavom i drugim zakonima koji zabranjuju diskriminaciju". U: *Vodič uz Zakon o suzbijanju diskriminacije*, ur. Tena Šimonović Einwalter, 125-140. Zagreb: Ured za ljudska prava i prava nacionalnih manjina Vlade Republike Hrvatske, 2009.
18. Potočnjak, Željko i Andrea Grgić. „Osnovni pojmovi i koncepcije o zabrani diskriminacije u radnom pravu". U: *Perspektive antidiskriminacijskog prava*, ur. Željko Potočnjak, Ivana Grgurev i Andrea Grgić, 1-48. Zagreb: Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, 2009.
19. Potočnjak, Željko i Ivana Grgurev. „Odgovornost za neimovinsku štetu zbog diskriminacije na radu". U: *Odgovornost za neimovinsku štetu zbog povreda prava osobnosti u vezi s radom – mobing, dostojanstvo, diskriminacija, izloženost štetnim utjecajima, ozljeda na radu, profesionalna oboljenja i dr*., ur. Petar Klarić, Zagreb: Narodne novine, 2007.
20. Rodin, Siniša, ur. *Jednakost muškaraca i žena: pravo i politika u EU i RH*. Zagreb: Institut za međunarodne odnose, 2003.
21. Selanec, Goran. „Oblici diskriminacije". U: *Vodič uz Zakon o suzbijanju diskriminacije*, ur. Tena Šimonović Einwalter, 30-58. Zagreb: Ured za ljudska prava Vlade Republike Hrvatske, 2009.

22. Šimonović Einwalter, Tena. *Važnost direktiva 2000/43/EZ i 2000/78/EZ te prakse Suda Europske unije za primjenu Zakona o suzbijanju diskriminacije*. Zagreb: Centar za nove inicijative, 2011.
23. Vasiljević, Snježana. *Slično i različito: diskriminacija u Europskoj uniji i Republici Hrvatskoj*. Zagreb: TIM press, 2011.
24. Zimmer, Wolfgang. *Smjernice za prepoznavanje slučajeva diskriminacije.* Zagreb: Ludwig Boltzmann Institut za ljudska prava, Pučka pravobraniteljica i Ured za ljudska prava i prava nacionalnih manjina Vlade Republike Hrvatske, 2013.

Pravni propisi:
1. Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavi općeg okvira za jednako postupanje pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja, SL L 303, 2.12.2000.
2. Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka), SL L 204, 26.7.2006.
3. (Europska) Konvencija za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda, Narodne novine – Međunarodni ugovori, br. 18/97., 6/99., 14/02., 13/03., 9/05., 1/06., 2/10., 13/17.
4. Kazneni zakon, Narodne novine, br. 125/11., 144/12., 56/15., 101/17., 118/18., 126/19., 84/21., 114/22., 114/23., 36/24., 136/25.
5. Ustav Republike Hrvatske, Narodne novine, br. 56/90., 135/97., 113/00., 28/01., 76/10., 85/10., 5/14.
6. Zakon o radu, Narodne novine, br. 93/14., 127/17., 98/19., 152/22., 46/23., 64/23.
7. Zakon o suzbijanju diskriminacije, Narodne novine, br. 85/08., 112/12.
8. Zakon o životnom partnerstvu osoba istog spola, Narodne novine, br. 92/14., 98/19.

Sudska praksa:
1. Presuda od 31. svibnja 1995., *Dansk Industri*, C-400/93, EU:C:1995:155.
2. Vrhovni sud Republike Hrvatske, Revr 766/09 od 9. rujna 2009.
3. Vrhovni sud Republike Hrvatske, Revr 135/09 od 10. ožujka 2010.

Mrežne stranice:
1. *American Psychiatric Association*. Pristup 10. kolovoza 2024. https://www.psychiatry.org/psychiatrists/diversity/education/transgender-and-gendernonconforming-patients/definitions-and-pronoun-usage
2. Benačić, Ana. „Ni HZJZ-ova nova analiza ne potvrđuje da mladi masovno žele promijeniti spol". Faktograf. Pristup 18. prosinca 2024. https://faktograf.hr/2023/09/15/ni-hzjz-ova-nova-analiza-ne-potvrduje-da-mladi-masovno-zele-promijeniti-spol/
3. European Commission. *Discrimination in the EU in 2015*. Pristup 14. lipnja 2023. https://equineteurope.org/wp-content/uploads/2015/10/ebs_437_sum_en.pdf
4. *European Institute for Gender Equality*. Pristup 27. travnja 2026. https://eige.europa.eu/publicationsresources/thesaurus/terms/1461?language_content_entity=hr
5. European Union. *Eurobarometer - Discrimination in the European Union*. Pristup 14. lipnja 2023. https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2251
6. *European Union Agency for Fundamental Rights.* Pristup 27. travnja 2026. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1510-FRA_CASE_LAW_HANDBOOK_HR.pdf
7. *National Center for Transgender Equality.* Pristup 18. veljače 2024. https://transequality.org/sites/default/files/docs/usts/USTSILStateReport(1017).pdf
8. *Zagrebačko psihološko društvo.* Pristup 19. srpnja 2024. https://zgpd.hr/2022/11/21/transrodnost-sto-je-vazno-znati/

Ostalo:

1. European Union Agency for Fundamental Rights. *A Long Way to Go for LGBTI Equality*. Pristup 2. svibnja 2024. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-lgbti-equality-1_en.pdf
2. European Union Agency for Fundamental Rights. *Being Trans in the European Union, Comparative Analysis of EU LGBT Survey Data*. Pristup 20. veljače 2024. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-being-trans-eu-comparative-0_en.pdf
3. European Union Agency for Fundamental Rights. *EU LGBT Survey - European Union Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Survey - Results at a Glance*. Pristup 18. veljače 2024. https://fra.europa.eu/en/publication/2013/eu-lgbt-survey-european-union-lesbian-gay-bisexual-and-transgender-survey-results
4. European Union Agency for Fundamental Rights. *LGBTIQ Equality at a Crossroads Progress and Challenges.* Pristup 15. studenoga 2025. https://fra.europaeu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2024-lgbtiq-equality_en.pdf
5. Union of Equality: LGBTIQ Equality Strategy 2020-2025, COM(2020) 698 final, 12.11.2020.

Dragana Bjelić Gaćeša*

Summary

EXPERIENCES OF TRANSGENDER PERSONS ON THE LABOUR MARKET IN THE REPUBLIC OF CROATIA

The aim of this paper is to examine the experiences of transgender persons on the labour market in the Republic of Croatia, with a focus on two key aspects: experiences during the hiring process and experiences within the workplace. The research findings indicate predominantly neutral to positive experiences in the hiring process, with no cases of direct discrimination reported. However, it is important to highlight that none of the respondents openly identified as transgender, which may suggest a prevailing fear of stigmatisation and rejection, as well as the use of identity-concealing and adaptive strategies for professional survival. In the context of employment, although most participants reported not having been exposed to direct discrimination by employers, one participant reported experiences involving elements of segregation and reduced visibility in the workplace. Additionally, some respondents reported unacceptable behaviour from colleagues and clients, indicating that workplaces are still not fully safe or inclusive for transgender persons. The study underscores the need for systematic education and the implementation of policies that ensure equality and safety for transgender persons on the labour market.

Keywords: *discrimination; employment relationship; Republic of Croatia; transgender person.*

---

* Dragana Bjelić Gaćeša, Ph.D., Assistant Professor, University of J. J. Strossmayer in Osijek, Faculty of Law Osijek, Croatia; dbjelicga@pravos.hr. ORCID: https://orcid.org/0000-0002-7007-3980.

This research was funded by the European Union – NextGenerationEU under the Institutional Research Project "Labour and Social Law and Social Work for a Resilient and Sustainable Society of the 21st Century – OSOR21" (581-UNIOS-91). However, the views and opinions expressed are solely those of the author(s) and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Commission. Neither the European Union nor the European Commission can be held responsible for them.

Author would like to express her sincere gratitude to the organizations in the Republic of Croatia that protect and promote the rights of transgender persons for their invaluable support in conducting this research. Your willingness to collaborate, and especially your commitment to facilitating contact with transgender individuals, was essential to the successful completion of this study. Author is particularly grateful to all the participants who generously shared their experiences, perspectives, and reflections. Your openness and courage made it possible to gain a deeper understanding of the challenges you face.

©2026 The Author(s) and the Publisher. This is an open access article distributed under the terms of the CC BY-NC-ND 4.0 licence.