

Diskriminacija LGBTI osoba na radnom mjestu i u sferi radnih odnosa

Milica Špajak - John M. Barac



Ministarstvo ljudskih
i manjinskih prava





Ministarstvo ljudskih
i manjinskih prava

Ova publikacija je kreirana u okviru projekta „Zajedno ka eliminaciji diskriminacije LGBTI osoba u pristupu radu i na radnom mjestu“ koji realizuju LGBT Forum Progres i LGBTIQ Socijalni Centar, uz podršku Ministarstva ljudskih i manjinskih prava Crne Gore. Stavovi iznijeti u ovom dokumentu ne odražavaju stavove Ministarstva kao donatora.

Diskriminacija LGBTI osoba na radnom mjestu i u sferi radnih odnosa

*Milica Špajak
John M. Barac*

Diskriminacija LGBTI osoba na radnom mjestu i u sferi radnih odnosa

Autori: Milica Špajak, John M. Barac
Izdavač: LGBT Forum Progres
Za izdavača: Bojana Jokić
Urednica: Milica Špajak
Obrada i štampa: Printfox Podgorica
Tiraž: 500 primjeraka

Za publikacije i druge sadržaje koje objavljuje LGBT Forum Progres, posjetite naš sajt www.lgbtprogres.me.

Autorska prava © 2024. LGBT Forum Progres.

Sva prava zadržana. Nijedan dio ovog materijala koji je zaštićen ovom izjavom o autorskim pravima se ne može reprodukovati ili iskoristiti u komercijalne i/ili profitne svrhe, u bilo kom formatu ili na bilo koji način—elektronski ili mehanički, uključujući štampanje, fotokopiranje, snimanje ili upotrebom bilo koje metode skladištenja i prikupljanja informacija—bez prethodne pismene saglasnosti nosioca autorskih prava.

Da dobijete dozvolu da koristite cjelinu ili djelove ove publikacije, molimo Vas da predate pismeni zahtjev nosiocu autorskih prava, na email adresu info@lgbtprogres.me.

Stavovi, ocjene i komentari iznijeti u ovom materijalu ne odražavaju nužno i mišljenje izdavača i trećih strana. Ohrabruje se upotreba ovog materijala u informativne, obrazovne, kulturne i druge svrhe nekomercijalnog i/ili neprofitnog karaktera, uz poštovanje autorskih prava.

CIP – Katalogizacija u publikaciji
Nacionalna biblioteka Crne Gore, Cetinje

ISBN 978-9940-635-21-3
COBISS.CG ID 29960452

Diskriminacija LGBTI osoba na radnom mjestu i u sferi radnih odnosa

Sadržaj

Uvod	1
O istraživanju	2
Demografska struktura.....	3
Radni status	5
Iskustva sa diskriminacijom na radu i u pristupu radu	6
Kultura na radnom mjestu.....	9
Podrška na radnom mjestu i u pristupu radu	12
Oblici diskriminacije i uznemiravanja LGBTI osoba na radnom mjestu.....	16
Kako se zaštititi od diskriminacije	18
Preporuke za rad sa LGBTI osobama prilikom pružanja podrške kod traženja posla	19
1. Očuvanje privatnosti podataka	19
2. Upotreba prikladnog jezika i terminologije.....	19
3. Kreiranje i afirmacija sigurnog prostora za LGBTI osobe	19
4. Vizuelni iskaz prostora u kome borave LGBTI osobe	20
5. Saradnja sa civilnim društvom.....	20
O projektu.....	21
Ilustracije	22
Reference.....	23

Uvod

U savremenom društvu, ravnopravnost i dostojanstvo su temeljna prava svakog pojedinca. Međutim, LGBTI osobe često se suočavaju s raznim oblicima diskriminacije, posebno u radnom okruženju. Ova publikacija donosi pregled trenutnog stanja i potreba LGBTI zajednice u Crnoj Gori, fokusirajući se na njihova iskustva u kontekstu rada i zapošljavanja. Kroz nekoliko ključnih poglavlja, ovaj izvještaj pruža uvid u specifične probleme i potrebe LGBTI osoba u kontekstu diskriminacije na radu i u pristupu radu u Crnoj Gori.

Svjesni činjenice da ne postoje zvanični podaci o problemima, potrebama i iskustvima LGBTI osoba u ovoj oblasti, kao i činjenice da crnogorske javne politike nisu razvijene da odgovore na specifične zahtjeve LGBTI zajednice i da je njihov ukupan efekat na unaprjeđenje položaja i ljudskih prava LGBTI osoba zanemarljiv, prepoznali smo potrebu da analiziramo stavove i iskustva LGBTI osoba u kontekstu diskriminacije na radnom mjestu, prilikom traženja posla i generalno u sferi radnih odnosa.

Istraživanje je pokazalo da mnogi poslodavci nemaju jasno definisane politike protiv diskriminacije na radnom mjestu. Od ispitanika koji su potvrdili postojanje takvih politika, većina je izjavila da te politike nisu dostupne svim zaposlenima, ili da ne uključuju specifična pitanja diskriminacije na osnovu seksualne orijentacije ili rodnog identiteta. Ovo ukazuje na potrebu za jačanjem svesti i implementacijom jasnih politika protiv diskriminacije na radnim mjestima .

Takođe, iz rezultata koji su ovdje prezentovani, jasno je da LGBTI osobe ne uživaju ravnopravan položaj i zaštitu u Crnoj Gori, a da su prepreke sa kojima se suočavaju zbog svoje seksualne orijentacije i/ili rodnog identiteta, odnosno pripadnosti LGBTI zajednici, brojne i da imaju višestruko negativne uticaje na njihovu ekonomsku nezavisnost, kvalitet života i druge povezane socio-ekonomske faktore.

Konačno, ova publikacija pruža ključne informacije kako LGBTI osobama o dostupnim mehanizmima zaštite od diskriminacije, tako i zaposlenima u Zavodu za zapošljavanje Crne Gore o najboljim pristupima LGBTI osobama koje se obrate za pomoć ili savjet u vezi traženja posla. Sveukupno, ovaj resurs je namijenjen širokom spektru korisnica i korisnika, te ima informativnu, edukativnu i razvojnu funkciju.

Autori

O istraživanju

Cilj ovog istraživanja bio je da prikupi podatke o trenutnom stanju i potrebama LGBTI osoba u kontekstu zaštite od diskriminacije na radnom mjestu, prilikom traženja posla i generalno u sferi radnih odnosa.

Pravo učešća u istraživanju, odnosno ispunjavanja upitnika, imale su sve osobe koje žive na teritoriji Crne Gore, starije od osamnaest godina (punoljetne), koje se identifikuju kao LGBTI. Ispitanicama i ispitanicima su pružene sve osnovne informacije o istraživanju, kriterijumima učešća i drugim tehničkim aspektima. Forma online upitnika je bila takva da isti nije mogao biti zaključen od strane ispitanica/ispitanika bez prethodnog davanja odgovora na sva obavezna pitanja, koja su bila označena zvjezdicom (*). Ovaj metod je osigurao nultu stopu nedovršenih upitnika. Ukupno je ispunjeno stotinu četiri upitnika (N=104).

Autori su osmislili upitnik u saradnji sa timovima LGBT Forum Progresa i LGBTIQ Socijalnog Centra, shodno njihovim specifičnim potrebama, uz primjenu relevantnih standarda i metodoloških okvira koji se koriste u istraživanjima ove vrste. Upitnik se sastojao od dvadeset četiri pitanja, uz dodatnih deset pitanja koja su bila zavisna od ranije datih odgovora. Pitanja su bila podijeljena u pet logičkih cjelina.

Sadržaj i validnost upitnika su testirani u pilot procesu koji je uključivao pet učesnica i učesnika. Oni su regrutovani iz reda saradnica/saradnika LGBT Forum Progresa i LGBTIQ Socijalnog Centra u Podgorici i svi su ispunjavali opšte kriterijume za učešće. U cilju unaprjeđenja upitnika, svako je zamoljen da isti ispuni u elektronskoj formi i pruži sugestije kroz formular koji je obezbijeđen. Nakon testiranja, prikupljene povratne informacije su analizirane i forma upitnika je unaprijeđena.

Upitnik je bio razvijen u formi koja je prikladna za online popunjavanje. Ispitanicama i ispitanicima je garantovana anonimnost odgovora i puna privatnost podataka. Isti je bio distribuiran kroz nekoliko adekvatnih kanala: putem tematske email liste, zatvorenim kanalima na društvenim mrežama i primjenom metode „od usta do usta“ (*word of mouth*). Primijenjene su metode koje se tradicionalno koriste u radu sa visoko osjetljivim društvenim grupama i tradicionalno zatvorenim zajednicama.

Dobijeni rezultati istraživanja su dalje interpretirani u skladu sa ograničenjima koja proističu iz samih metoda. Konkretno, broj ispitanica/ispitanika nije statistički reprezentativan za cjelokupnu LGBTI populaciju u Crnoj Gori, ali je statistički značajan u odnosu na ovaj populacioni segment i predstavlja relevantan obuhvat na osnovu kojeg su dalje obrađeni podaci.

Demografska struktura

Za potrebe ovog istraživanja, prikupljeni su osnovni demografski podaci o ispitanicama/ispitanicima, odnosno pol, rodni identitet, seksualna orijentacija, starosna dob, visina prosječnih mjesečnih primanja, nivo obrazovanja, regija stanovanja i religija.

U odnosu na **pol** ispitanica/ispitanika, koji je za potrebe ovog istraživanja bio definisan kao „biološke karakteristike dodijeljene rođenjem“, **51,9%** je navelo da je **ženskog pola** a **48,1%** da je **muškog pola**. Nije bilo ispitanica/ispitanika koji su naveli da su interpolne/interseks osobe. Ovi podaci se gotovo u potpunosti poklapaju sa zvaničnim rezultatima Popisa stanovništva, domaćinstava i stanova u Crnoj Gori iz 2011. godine, koji je pokazao da u Crnoj Gori ima 50,61% žena i 49,39% muškaraca (Zavod za statistiku Crne Gore - MONSTAT, 2011).

Rodni identitet ispitanica/ispitanika, koji je definisan kao „sopstveni doživljaj sebe“, ima sljedeću strukturu: **48,1%** je navelo da su **žene**, **46,1%** da su **muškarci**, **2,9%** da su **transrodne osobe**, **1,9%** da su **rodno nebinarne osobe** i 1% nije želio da se izjasni. Za potrebe daljeg razmatranja prikupljenih podataka, biće korištena kategorija „pol“ (vidi: X).

U odnosu na **seksualnu orijentaciju** ispitanica/ispitanika, **76,9%** njih je navelo da je **homoseksualno**, **14,4%** da je **biseksualno**, **1%** da je **panseksualno**, **1,9%** da je **aseksualno** i 5,8% je navelo „drugo“ kao odgovor.

Starosna dob ispitanica/ka ima sljedeću strukturu: **46,1%** njih je starosti od **osamnaest do trideset** godina, **39,5%** je starosti od **trideset jedne do četrdeset pet** godina, **11,5%** je starosti od **četrdeset šest do pedeset pet** godina i **2,9%** je starosti od **pedeset šest do šezdeset pet** godina.

U odnosu na **visinu prosječnih mjesečnih primanja**, **1%** njih je navelo da **nema primanja**, **4,8%** da ima primanja **do dvije stotine pedeset** eura, **3,8%** da ima primanja **od dvije stotine jedan euro do četiri stotine pedeset** eura, **38,5%** da ima primanja **od četiri stotine pedeset jedan euro do šest stotina pedeset** eura, **18,3%** da ima primanja **od šest stotina pedeset jedan euro do osam stotina pedeset** eura, **24%** da ima primanja **od osam stotina pedeset jedan euro do hiljadu stotinu** eura, **7,7%** da ima primanja **od hiljadu stotinu jedan euro do hiljadu pet stotina** eura i **1,9%** da ima primanja **preko hiljadu pet stotina** eura.

Prema posljednjim zvaničnim podacima, u Crnoj Gori 20,3% građanki i građana je u riziku od siromaštva (Uprava za statistiku Crne Gore - MONSTAT, 2023). Specifični podaci raščlanjeni po osnovu seksualne orijentacije i rodnog identiteta ne postoje, niti bilo koji drugi vid zvaničnih podataka u kontekstu LGBTI zajednice u Crnoj Gori. Minimalna potrošačka korpa u decembru 2023. godine iznosila je 830,00 eura (Uprava za statistiku Crne Gore - MONSTAT, 2024a), a prosječna (neto) zarada u istom periodu bila je 814,00 eura (Uprava za statistiku Crne Gore - MONSTAT, 2024b). Gotovo dvije trećine ispitanica/ispitanika je primalo zaradu manju od prosječne u Crnoj Gori.

Nivo obrazovanja ispitanica/ispitanika ima sljedeću strukturu: **5,9%** ima najviše **završenu osnovnu školu**, **26,9%** ima najviše završenu **srednju školu**, **34,6%** ima najviše završene **osnovne**

studije, 28,8% ima najviše završene **specijalističke ili magistarske studije** i **3,8%** ima najviše završene **doktorske studije**.

U odnosu na **regiju stanovanja**, **39,4%** njih je navelo da živi u **južnoj regiji**, **36,6%** da živi u **centralnoj regiji** i **24,1%** da živi u **sjevernoj regiji**. Kako bi se olakšalo popunjavanje elektronskog upitnika, u pojašnjenju ovog pitanja precizirano je koje opštine potpadaju pod koju regiju. Tako je južna regija obuhvatila opštine Bar, Budva, Herceg Novi, Kotor, Tivat i Ulcinj; centralna regija opštine Cetinje, Danilovgrad, Nikšić, Podgorica, Tuzi i Zeta; dok je sjeverna regija obuhvatila opštine Andrijevića, Berane, Bijelo Polje, Gusinje, Kolašin, Mojkovac, Plav, Plužine, Pljevlja, Rožaje, Šavnik i Žabljak.

Konačno, **religija** ispitanica/ispitanika ima sljedeću strukturu: **38,5%** je **pravoslavne** vjeroispovijesti, **25%** **islamske** vjeroispovijesti, **8,6%** **rimokatoličke** vjeroispovijesti, **2,9%** **jevrejske** vjeroispovijesti, **9,6%** su **ateisti**, **1,9%** **agnostici**, 5,8% je dalo odgovor „drugo“, a njih 7,7% nije željelo da se izjasni.

Radni status

U odnosu na **trenutni radni status** ispitanica/ispitanika, njih **41,3%** je navelo da su **zaposlene/i u stručnoj spremi**, **38,5%** da su **zaposlene/i van stručne spreme**, **2,9%** da su **preduzetnice/i**, **11,5%** da su **nezaposlene/i**, a **5,8%** njih da **studiraju**. Nije bilo ispitanica/ka koji su naveli da su penzionerke/i.

Ispitanice/ispitanici koji su izjavili da su zaposlene/i (u stručnoj spremi, van nje ili kao preduzetnice/i) dalje su odgovarali na pitanja specifično namijenjena ovoj kategoriji lica, u kojoj se našlo zbirno 82,6% ispitanica/ispitanika, odnosno njih osamdeset šestoro.

Upitani da klasifikuju njihovog trenutnog poslodavca, 11,6% ispitanica/ispitanika je navelo da radi u mikro preduzeću, njih 12,8% da radi u malom preduzeću, 11,6% da radi u srednjem preduzeću, 9,3% da radi velikom preduzeću, 34,9% da radi u državnoj instituciji, 7% da radi u lokalnoj samoupravi, 3,5% da ima preduzetnički biznis i 9,3% je navelo „drugo“ kao odgovor.

Posmatrajući sektor djelovanja njihovog trenutnog poslodavca, 3,5% ispitanica/ispitanika je navelo da radi u poljoprivrednoj i prehrambenoj industriji, 22,2% da radi u trgovini, 2,3% da radi u turizmu i ugostiteljstvu, 13,9% da radi u informaciono-komunikacionim tehnologijama, 4,7% da radi u bankarstvu, finansijama i osiguranju, 36% da radi u javnoj upravi, 11,6% da radi u nevladinim udruženjima, udruženjima građana i organizacijama civilnog društva i 5,8% da radi u prosvjeti, nauci, kulturi i medijima.

Konačno, u odnosu na dužinu angažmana kod trenutnog poslodavca, 3,5% ispitanica/ispitanika je navelo da je u pitanju period manji od šest mjeseci, 9,3% od šest mjeseci do jedne godine, 16,3% od jedne do pet godina, 20,9% od pet do deset godina i 50% preko deset godina.

Ispitanice/ispitanici koji su izjavili da nisu radno angažovane/i (nezaposleni, penzioneri, studenti) su odgovarali na pitanja koja se specifično tiču ove kategorije lica i ona zbirno predstavlja 17,4% ispitanica/ispitanika, odnosno njih osamnaestoro.

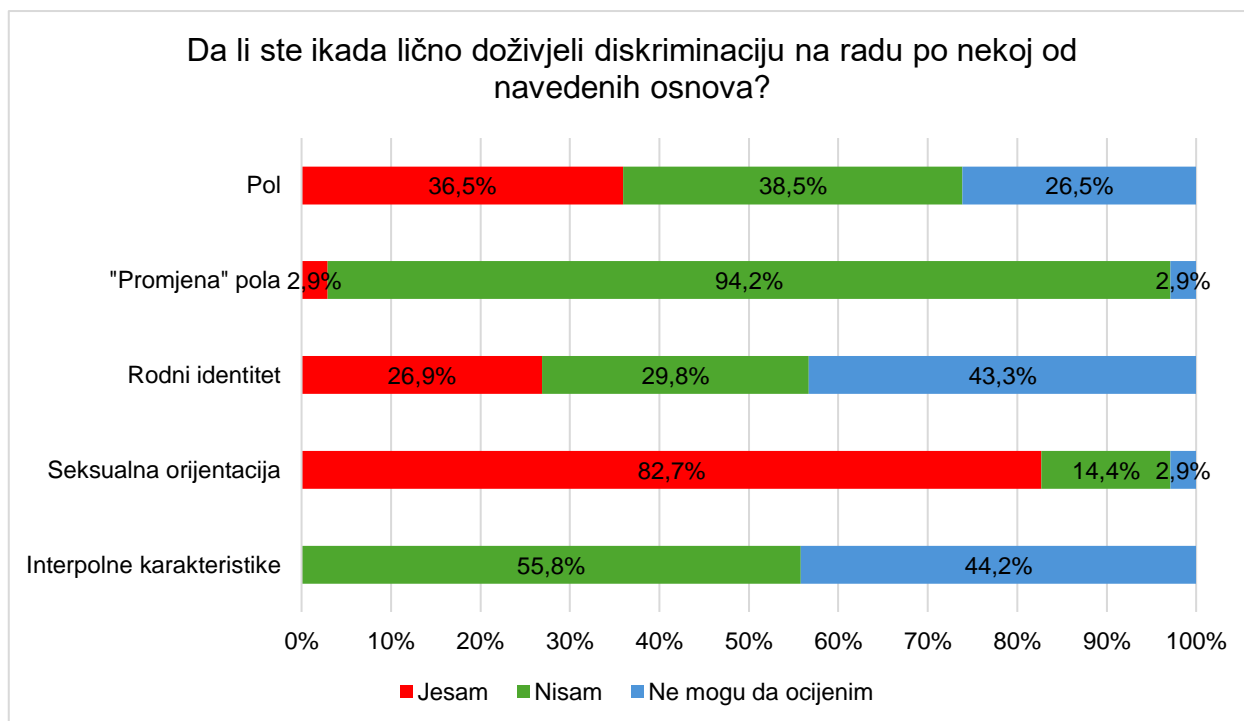
Upitani da li su u posljednjih pet godina bili radno angažovani u bilo kojoj formi na period od najmanje šest uzastopnih mjeseci, 83,3% ispitanica/ispitanika je navelo da to jeste bio slučaj, dok je njih 16,7% navelo da nije.

U odnosu na ukupno trajanje njihovog posljednjeg radnog angažmana, bez obzira na njegovu specifičnu formu, 5,5% ispitanica/ispitanika je navelo da je u pitanju period od tri do šest mjeseci, 27,8% od šest do dvanaest mjeseci, 44,4% od jedne do pet godina i 22,3% od pet do deset godina.

Iskustva sa diskriminacijom na radu i u pristupu radu

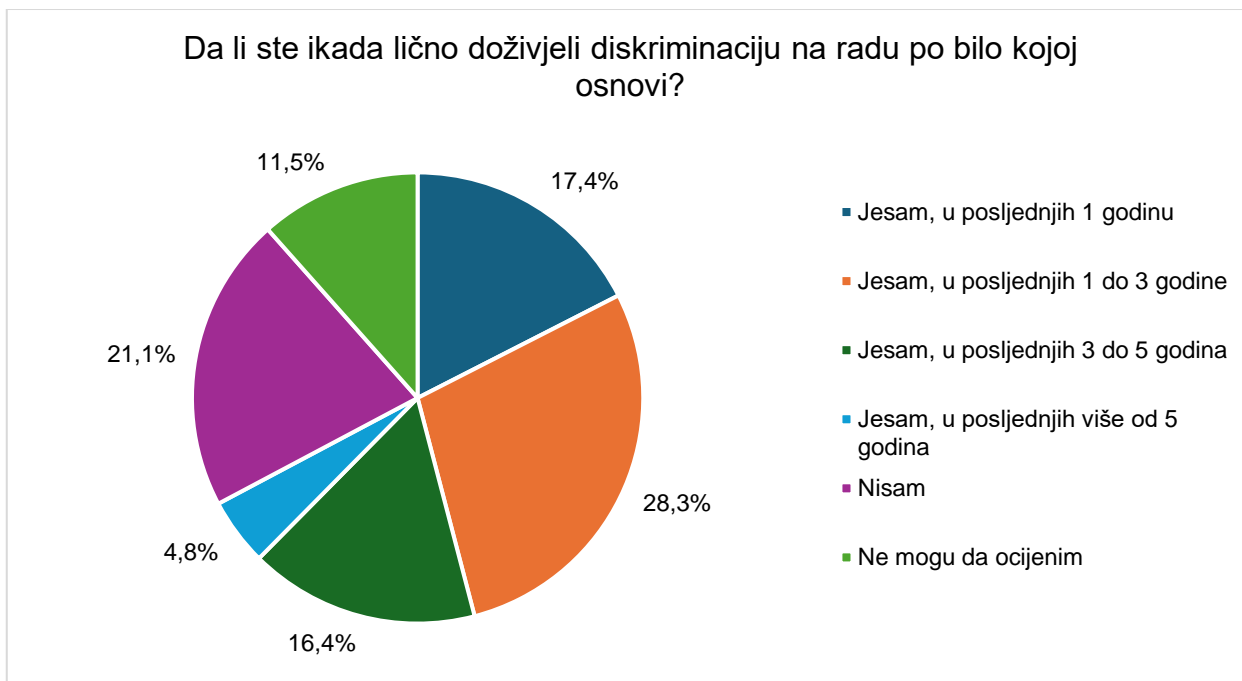
Upitane/upitani da li su ikada **lično doživjeli diskriminaciju na radu**, po nekoj od **pet definisanih osnova** koje prepoznaje Zakon o zabrani diskriminacije (član 2) (pol, „promjena“ pola, rodni identitet, seksualna orijentacija i interpolne karakteristike), ispitanice/ispitanici su dali sljedeće odgovore (vidi: Ilustracija 1):

- Po osnovu pola, njih 36,5% izjavilo je da jeste lično doživjelo diskriminaciju na radu, 38,5% da nije, a 26,5% da ne može da ocijeni.
- Po osnovu „promjene“ pola, njih 2,9% izjavilo je da jeste lično doživjelo diskriminaciju na radu, 94,2% da nije, a 2,9% da ne može da ocijeni.
- Po osnovu rodnog identiteta, njih 26,9% izjavilo je da jeste lično doživjelo diskriminaciju na radu, 29,8% da nije, a 43,3% da ne može da ocijeni.
- Po osnovu seksualne orijentacije, njih 82,7% izjavilo je da jeste lično doživjelo diskriminaciju na radu, 14,4% da nije, a 2,9% da ne može da ocijeni.
- Po osnovu interpolnih karakteristika, niko nije naveo da jeste lično doživio diskriminaciju na radu, 55,8% da nije, a 44,2% da ne može da ocijeni.



Ilustracija 1: Stopa diskriminacije na radu po definisanim karakteristikama

U odnosu na pitanje da li su lično doživjeli **diskriminaciju na radu po bilo kojoj osnovi**, 17,4% ispitanica/ispitanika je naveo da to jeste bio slučaj u posljednjoj godini, 28,3% da to jeste bio slučaj u posljednjih jednu do tri godine, 16,4% da to jeste bio slučaj u posljednjih tri do pet godina, 4,8% da to jeste bio slučaj u posljednjih više od pet godina, 21,1% da to nije bio slučaj i 11,5% da ne može da ocijeni (vidi: Ilustracija 2).



Ilustracija 2: Iskustva sa diskriminacijom na radu

Ispitanice/ispitanici koji su naveli da jesu lično doživjeli diskriminaciju na radu po bilo kom osnovu, zbirno 67,4%, odnosno njih sedamdesetoro, su dalje upitane/upitani da li su ikada prijavili diskriminaciju na radu, u odnosu na šta su dali sljedeće odgovore:

1,4% je navelo da jeste prijavilo posebnom odjeljenju/kancelariji u okviru poslodavca, 10% da jeste prijavilo nezavisnoj instituciji, 12,8% da jeste prijavilo nevladinoj organizaciji, 28,6% da nije prijavilo iz straha od reakcije poslodavca, 20% da nije prijavilo jer nije znalo da postoji ta mogućnost, 21,4% da nije prijavilo jer je smatralo da nema svrhe i 5,8% da nije prijavilo iz drugih razloga.

Upitane/upitani **da li su ljudi u njihovom radnom okruženju upoznati sa njihovom seksualnom orijentacijom ili rodnim identitetom**, 19,2% ispitanica/ispitanika je navelo da jeste samo jedna osoba, 17,3% da jesu od jedne do pet osoba, 4,8% da jeste od pet do deset osoba, 2,9% da jeste više od deset osoba, dok je 55,8% njih navelo da niko nije upoznat. Poređenja radi, istraživanje koje je 2023. godine sprovedeno među crnogorskim kompanijama pokazalo je da svega 22% kompanija ima zaposlene koji su autovani na nivou kompanije (Barac J. M., 2023, str. 14).

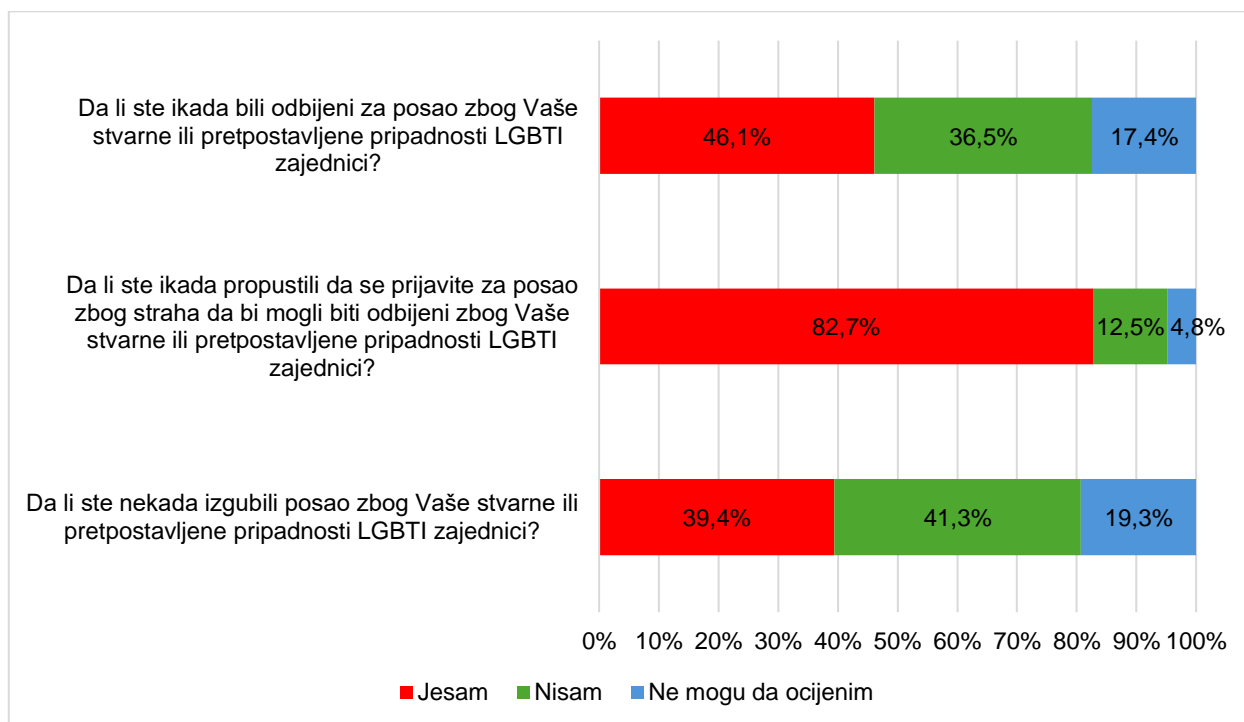
U odnosu na onih 55,8% ispitanica/ispitanika kojima niko ne zna seksualnu orijentaciju ili rodni identitet, njih pedeset osmoro, kao razloge su naveli sljedeće: 77,6% smatra da ljudi u njihovom radnom okruženju imaju negativne stavove o LGBTI osobama, 20,7% smatra da nemaju dovoljno blizak odnos, 5,2% smatra da to nisu teme prikladne za radno mjesto i 65,5% ne vjeruje da će drugi ljudi zadržati tu informaciju za sebe. S druge strane, najveći broj kompanija (poslodavaca), njih 72%, kao glavni razlog nepostojanja autovanih LGBTI zaposlenih navode ukupnu društvenu klimu u Crnoj Gori. Čak 60% kompanija kao razlog navode ljudski faktor (Barac J. M., 2023, str. 15).

Upitane/upitani da li su ikada bili **odbijeni za posao** zbog njihove stvarne ili pretpostavljene pripadnosti LGBTI zajednici, 46,1% ispitanica/ispitanika je naveo da to jeste bio slučaj, 36,5% da nije, a 17,4% da ne može da ocijeni (vidi: Ilustracija 3).

Upitane/upitani da li su ikada **propustili da se prijave za posao** zbog straha da bi mogli biti odbijeni zbog njihove stvarne ili pretpostavljene pripadnosti LGBTI zajednici, 82,7% ispitanica/ispitanika je naveo da to jeste bio slučaj, 12,5% da nije, a 4,8% da ne može da ocijeni (vidi: Ilustracija 3).

Upitane/upitani da li su nekada **izgubili posao** zbog njihove stvarne ili pretpostavljene pripadnosti LGBTI zajednici, 39,4% ispitanica/ispitanika je navelo da to jeste bio slučaj, 41,3% da nije, a 19,3% da ne može da ocijeni (vidi: Ilustracija 3).

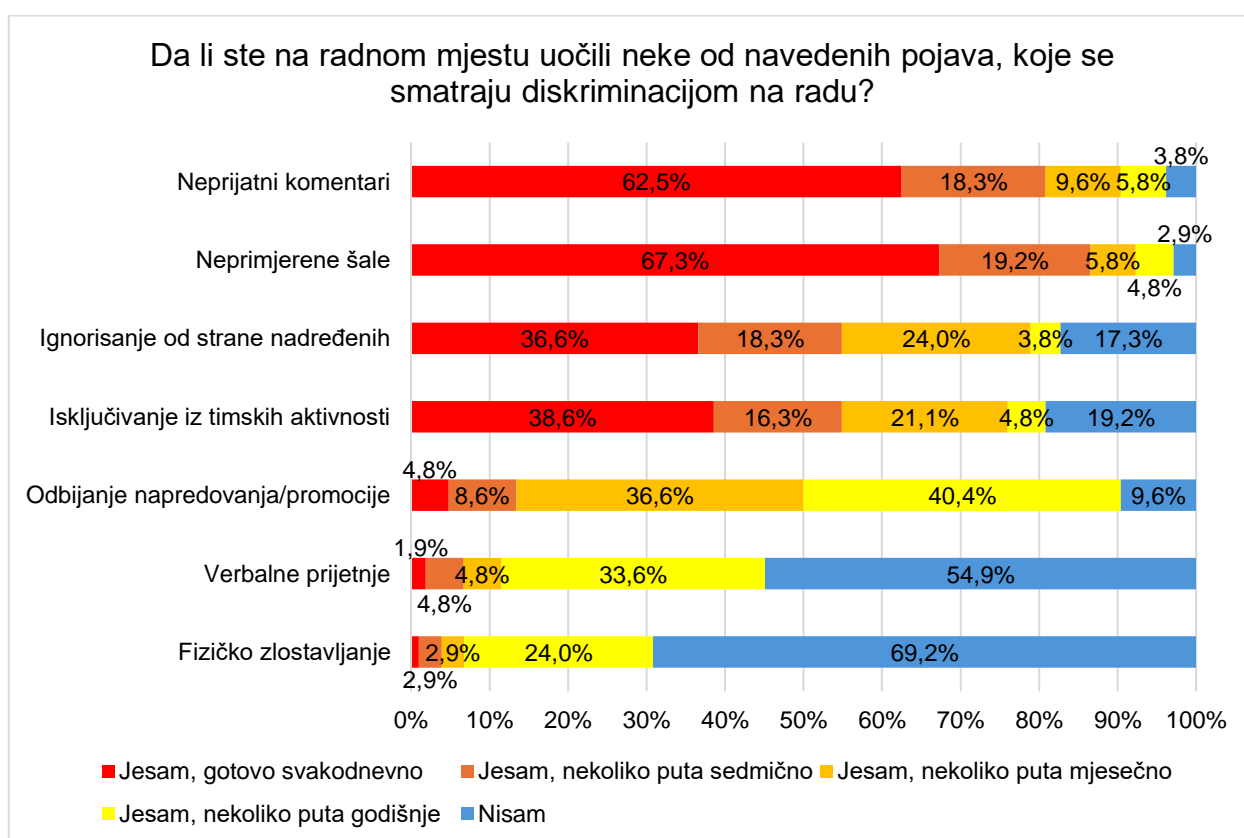
Povezano sa ovim, najindikativniji je podatak da svaki peti građanin smatra da LGBTI osobe nisu ništa bolji od kriminalaca i da ih treba najstrožije kažnjavati. Drugim riječima, svaki drugi građanin u prosjeku izražava homofobne stavove, a petina populacije je ekstremno homofobna (Bešić, 2020, str. 35).



Ilustracija 3: Odgovori ispitanica/ispitanika u odnosu na iskustva traženja i gubitka posla

Kultura na radnom mjestu

Učesnice/učesnici su upitani da navedu **da li su na radnom mjestu uočili neke od navedenih pojava koje se smatraju diskriminacijom na radu** (neprijatne komentare, neprimjerene šale, ignorisanje od strane nadređenih, isključivanje iz timskih aktivnosti, odbijanje napredovanja/promocije, verbalne prijetnje i fizičko zlostavljanje). Svoje ocjene su mogli dati na skali od jedan (1) do pet (5), gdje je jedan označavalo „jesam, gotovo svakodnevno“, dva „jesam, nekoliko puta sedmično“, tri „jesam, nekoliko puta mjesečno“, četiri „jesam, nekoliko puta godišnje“ i pet „nisam“ (vidi: Ilustracija 4).



Ilustracija 4: Iskustva ispitanica/ispitanika sa pojavama koje se smatraju diskriminacijom na radu

- Svakodnevne neprijatne komentare uočilo je 62,5% ispitanica/ispitanika. Da se oni dešavaju nekoliko puta sedmično navelo je njih 18,3%, nekoliko puta mjesečno 9,6%, a nekoliko puta godišnje 5,8%. Svega 3,8% ispitanica/ispitanika je navelo da ovu pojavu nije uočilo.
- Svakodnevne neprimjerene šale uočilo je 67,3% ispitanica/ispitanika. Da se one dešavaju nekoliko puta sedmično navelo je njih 19,2%, nekoliko puta mjesečno 5,8%, a nekoliko puta godišnje 4,8%. Svega 2,9% ispitanica/ispitanika je navelo da ovu pojavu nije uočilo.
- Svakodnevno ignorisanje od strane nadređenih uočilo je 36,6% ispitanica/ispitanika. Da se ovo dešava nekoliko puta sedmično navelo je njih 18,3%, nekoliko puta mjesečno 24%, a nekoliko puta godišnje 3,8%. 17,3% ispitanica/ispitanika je navelo da ovu pojavu nije uočilo.

- Svakodnevno isključivanje iz timskih aktivnosti uočilo je 38,6% ispitanica/ispitanika. Da se ovo dešava nekoliko puta sedmično navelo je njih 16,3%, nekoliko puta mjesečno 21,1%, a nekoliko puta godišnje 4,8%. 19,2% ispitanica/ispitanika je navelo da ovu pojavu nije uočilo.
- Svakodnevno odbijanje napredovanja/promocije uočilo je 4,8% ispitanica/ispitanika. Da se ovo dešava nekoliko puta sedmično navelo je njih 8,6%, nekoliko puta mjesečno 36,6%, a nekoliko puta godišnje 40,4%. Svega 9,6% ispitanica/ispitanika je navelo da ovu pojavu nije uočilo.
- Svakodnevne verbalne prijetnje uočilo je 1,9% ispitanica/ispitanika. Da se one dešavaju nekoliko puta sedmično navelo je njih 4,8%, nekoliko puta mjesečno 4,8%, a nekoliko puta godišnje 33,6%. Čak 54,9% ispitanica/ispitanika je navelo da ovu pojavu nije uočilo.
- Svakodnevno fizičko zlostavljanje uočilo je 1% ispitanica/ispitanika. Da se ono dešava nekoliko puta sedmično navelo je njih 2,9%, nekoliko puta mjesečno 2,9%, a nekoliko puta godišnje 24%. Čak 69,2% ispitanica/ispitanika je navelo da ovu pojavu nije uočilo.



Ilustracija 5: Učestalost diskriminatornih pojava u odnosu na SOGI karakteristike

Usmjereni da ponovo razmisle o navedenim diskriminatornim pojavama na radnom mjestu, ispitanice/ispitanici su upitani **da li su neke od njih bile vezane za seksualnu orijentaciju ili rodni identitet**, odnosno pripadnost LGBTI zajednici. 87,5% njih je navelo da su neprijatni komentari bili povezani sa ovim karakteristikama, 91,3% da su neprijetljive šale bile povezane, 72,1% da je ignorisanje od strane nadređenih bilo povezano, 75% da je u pitanju bilo isključivanje iz timskih aktivnosti, 65,4% da je u pitanju bilo odbijanje napredovanja/promocije, 26,9% da se radilo o verbalnim prijetnjama povezanim sa ovim karakteristikama i 16,3% da se radilo o fizičkom zlostavljanju (vidi: Ilustracija 5).

Istraživanja iz Sjedinjenih Američkih Država jasno ukazuju da je trend diskriminacije među LGBTI zaposlenima značajan, pa je tako „jedna trećina (33,8%) zaposlenih gejeva i lezbejki prijavilo da su iskusili barem jedan oblik diskriminacije na radu (da su bili otpušteni ili nisu bili zaposleni) zbog svog LGB statusa u nekom trenutku u njihovim životima, u poređenju sa četvrtinom (24,4%) biseksualnih zaposlenih“ (Mallory, Sears, & Flores, 2021, str. 7). Dvije trećine (67,5%) LGBTI zaposlenih prijavilo je da su čuli negativne komentare, uvrede ili šale o LGBTI ljudima na poslu. Mnoge LGBTI osobe prijavljuju da su im na radnom mjestu upućeni ili da su čuli termine poput „peder“, ... „trandža“ (Sears, Mallory, Flores, & Conron, 2022, str. 3).

Na pitanje da li njihov poslodavac ima politiku, odnosno **dokument, koji se bavi pitanjima diskriminacije na radnom mjestu**, 40,4% ispitanica/ispitanika je navelo da ima, 48,1% da nema, a 11,5% nije moglo da ocijeni.

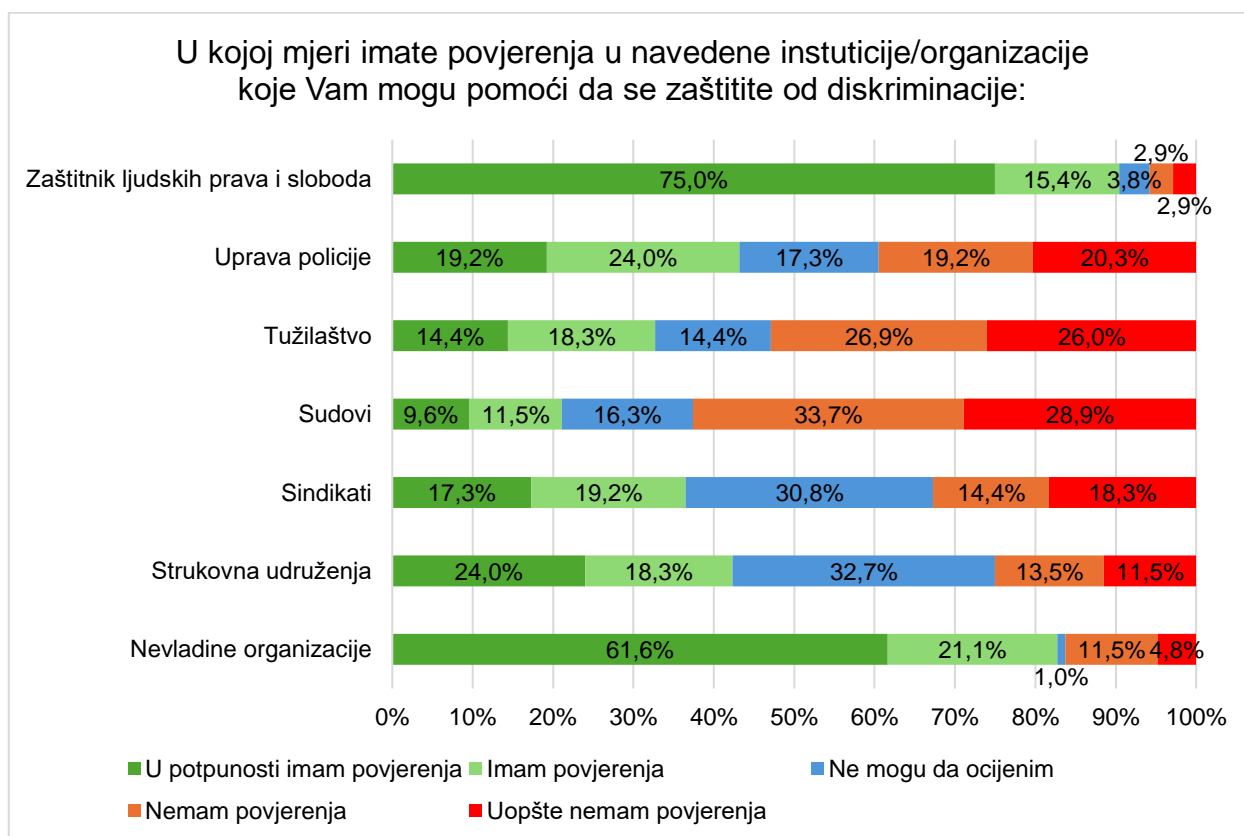
Oni koji su potvrdno odgovorili na ovo pitanje, zbirno njih četrdeset dvoje, dodatno je upitano da li je ova politika dostupna svim zaposlenima, na šta je 26,2% njih odgovorilo da jeste, 33,3% da jeste na zahtjev i 40,5% da nije.

Dodatno, oni su upitani i da li postojeća politika uključuje i pitanje diskriminacije na radnom mjestu po osnovu seksualne orijentacije ili rodnog identiteta, na šta je 2,4% njih navelo da uključuje, 73,8% da ne uključuje i 23,8% da ne može ocijeni.

Oni koji su negativno odgovorili na ovo pitanje, njih zbirno pedeset, dodatno je upitano da li smatraju da bi postojanje ovakve politike unaprijedilo njihov položaj kao LGBTI osobe na radnom mjestu, u odnosu na šta je njih 28% navelo da bi u maloj mjeri, 18% da bi u velikoj mjeri, 44% da ne bi unaprijedilo i 10% nije moglo da ocijeni.

Podrška na radnom mjestu i u pristupu radu

Učesnice/učesnici su upitani u kojoj mjeri imaju povjerenja u navedene institucije/organizacije koje im mogu pomoći da se zaštite od diskriminacije na radnom mjestu (Zaštitnik ljudskih prava i sloboda, Uprava policije, tužilaštvo, sudovi, sindikati, strukovna udruženja i nevladine organizacije). Svoje ocjene su mogli dati na skali od jedan (1) do pet (5), gdje je pet označavalo „u potpunosti imam povjerenja“, četiri „imam povjerenja“, tri „ne mogu da ocijenim“, dva „nemam povjerenja“ i jedan „uopšte nemam povjerenja“ (vidi: Ilustracija 6).



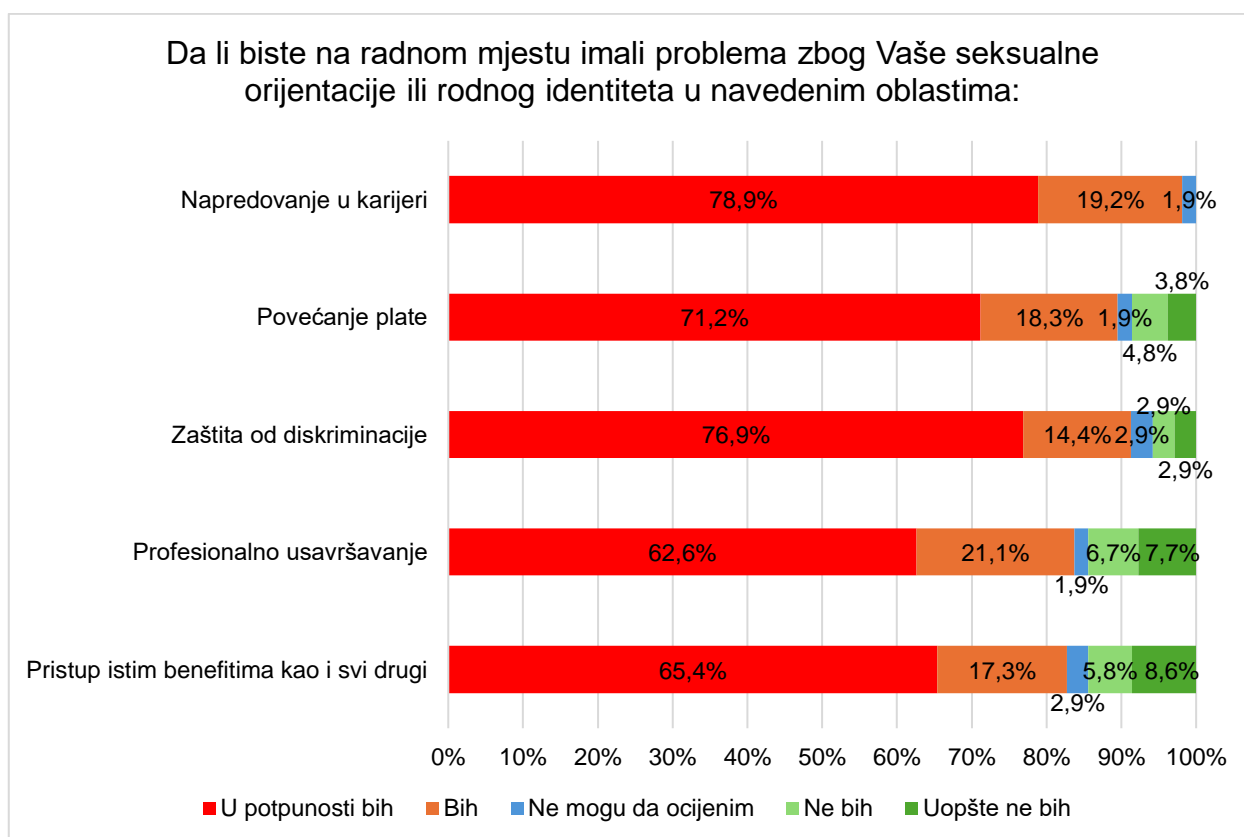
Ilustracija 6: Stepen povjerenja ispitanica/ispitanika u institucije/organizacije

- Da ima potpuno povjerenje u Zaštitnika ljudskih prava i sloboda navelo je 75% ispitanica/ispitanika, dok je da „ima povjerenja“ izjavilo njih 15,4%. Da nema povjerenja i u potpunosti nema povjerenja je navelo njih 2,9%. Svoj stav nije moglo da ocijeni 3,8% ispitanica/ispitanika.
- Da ima potpuno povjerenje u Upravu policije navelo je 19,2% ispitanica/ispitanika, dok je da „ima povjerenja“ izjavilo njih 24%. Da nema povjerenja navelo je 19,2%, a da u potpunosti nema povjerenja njih 20,3%. Svoj stav nije moglo da ocijeni 17,3% ispitanica/ispitanika.
- Da ima potpuno povjerenje u tužilaštvo navelo je 14,4% ispitanica/ispitanika, dok je da „ima povjerenja“ izjavilo njih 18,3%. Da nema povjerenja navelo je 26,9%, a da u potpunosti nema povjerenja njih 26%. Svoj stav nije moglo da ocijeni 14,4% ispitanica/ispitanika.

- Da ima potpuno povjerenje u sudove navelo je 9,6% ispitanica/ispitanika, dok je da „ima povjerenja“ izjavilo njih 11,5%. Da nema povjerenja navelo je 33,7%, a da u potpunosti nema povjerenja njih 28,9%. Svoj stav nije moglo da ocijeni 16,3% ispitanica/ispitanika.
- Da ima potpuno povjerenje u sindikate navelo je 17,3% ispitanica/ispitanika, dok je da „ima povjerenja“ izjavilo njih 19,2%. Da nema povjerenja navelo je 14,4%, a da u potpunosti nema povjerenja njih 18,3%. Svoj stav nije moglo da ocijeni 30,8% ispitanica/ispitanika.
- Da ima potpuno povjerenje u strukovna udruženja navelo je 24% ispitanica/ispitanika, dok je da „ima povjerenja“ izjavilo njih 18,3%. Da nema povjerenja navelo je 13,5%, a da u potpunosti nema povjerenja njih 11,5%. Svoj stav nije moglo da ocijeni 32,7% ispitanica/ispitanika.
- Da ima potpuno povjerenje u nevladine organizacije navelo je 61,6% ispitanica/ispitanika, dok je da „ima povjerenja“ izjavilo njih 21,1%. Da nema povjerenja navelo je 11,5%, a da u potpunosti nema povjerenja njih 4,8%. Svoj stav nije moglo da ocijeni 1% ispitanica/ispitanika

Upitani da **ocijene zakone koji štite od diskriminacije na radnom mjestu** u Crnoj Gori, ispitanice/ispitanici su u 1,9% slučajeva konstatovali da su „zakoni dobri i da se dobro primjenjuju“, u 28,8% slučajeva da su „zakoni dobri, ali da se loše primjenjuju“, u 64,5% slučajeva da su „zakoni loši i da se loše primjenjuju“, dok 4,8% njih nije moglo da ocijeni.

Učesnice/učesnici su upitani **da li smatraju da bi na radnom mjestu imali problema u navedenim oblastima zbog njihove seksualne orijentacije ili rodnog identiteta**, odnosno pripadnosti LGBTI zajednici (napredovanje u karijeri, povećanje plate, zaštita od diskriminacije, profesionalno usavršavanje i pristup istim benefitima kao i svi drugi). Svoje ocjene su mogli dati na skali od jedan (1) do pet (5), gdje je pet označavalo „u potpunosti bih“, četiri „bih“, tri „ne mogu da ocijenim“, dva „ne bih“ i jedan „uopšte ne bih“ (vidi: Ilustracija 7).



Ilustracija 7: Mogućnost za probleme na radnom mjestu usljed SOGI karakteristika

- U odnosu na napredovanje u karijeri, 78,9% ispitanica/ispitanika smatra da bi u potpunosti imalo problema u ovoj oblasti, dok je dodatnih 19,2% navelo da bi imalo problema. Niko od ispitanica/ispitanika nije odgovorio sa „ne bih“ i „uopšte ne bih“, dok njih 1,9% nije moglo da ocijeni svoj stav.
- U odnosu na povećanje plate, 71,2% ispitanica/ispitanika smatra da bi u potpunosti imalo problema u ovoj oblasti, dok je dodatnih 18,3% navelo da bi imalo problema. 4,8% njih smatra da ne bi, a 3,8% da uopšte ne bi. 1,9% ispitanica/ispitanika nije moglo da ocijeni svoj stav.
- U odnosu na zaštitu od diskriminacije, 76,9% ispitanica/ispitanika smatra da bi u potpunosti imalo problema u ovoj oblasti, dok je dodatnih 14,4% navelo da bi imalo problema. 2,9% njih smatra da ne bi i uopšte ne bi imalo problema. 2,9% ispitanica/ispitanika nije moglo da ocijeni svoj stav.
- U odnosu na profesionalno usavršavanje, 62,6% ispitanica/ispitanika smatra da bi u potpunosti imalo problema u ovoj oblasti, dok je dodatnih 21,1% navelo da bi imalo problema. 6,7% njih smatra da ne bi, a 7,7% da uopšte ne bi. 1,9% ispitanica/ispitanika nije moglo da ocijeni svoj stav.
- U odnosu na pristup istim benefitima kao i svi drugi, 65,4% ispitanica/ispitanika smatra da bi u potpunosti imalo problema u ovoj oblasti, dok je dodatnih 17,3% navelo da bi imalo problema. 5,8% njih smatra da ne bi, a 8,6% da uopšte ne bi. 2,9% ispitanica/ispitanika nije moglo da ocijeni svoj stav.

Dostupni podaci ukazuju da postoji direktna veza između stepena (ne)prihvatanja LGBTI osoba u jednom društvu i ukupnog ekonomskog napretka. Tako se, na primjer, procjenjuje se da postoji ukupan ekonomski gubitak od 31.171.000.000 dinara (293 miliona dolara) godišnje, ili 0,5 odsto srbijanskog BDP-a (Flores, i drugi, 2023, str. 17) koji je upravo rezultat javnih politika koje su usmjerene protiv LGBTI osoba ili nisu u dovoljnoj mjeri podržavajuće.

Učesnice/učesnici su upitani da ocjene **u kojoj mjeri smatraju da bi neki od navedenih mehanizama doprinijeli smanjenju diskriminacije na radnom mjestu za LGBTI osobe** (informativni resursi o diskriminaciji na radu i mehanizmima zaštite, servisi podrške (psiho-socijalni, pravni) kod problema sa diskriminacijom, aktivnosti kojima se promoviše kultura nediskriminacije, društveno odgovorne aktivnosti kompanije, veća vidljivost LGBTI osoba koje govore o ovim temama, edukacije za zaposlene, edukacije za menadžment i afirmativne politike za zapošljavanje LGBTI osoba). Svoje ocjene su mogli dati na skali od jedan (1) do pet (5), gdje je pet označavalo „u potpunosti bi“, četiri „bi“, tri „ne mogu da ocijenim“, dva „ne bi“ i jedan „uopšte ne bi“.

- Značaj informativnih resursa o diskriminaciji na radu i mehanizmima zaštite za smanjenje diskriminacije prepoznalo je 36,5% ispitanica/ispitanika, dok je njih 53,9% konstatovalo da ovaj mehanizam ne bi doprinio smanjenju diskriminacije. 9,6% ispitanica/ispitanika nije moglo da ocijeni svoj stav.
- Značaj servisa podrške (psiho-socijalni, pravnih) za smanjenje diskriminacije prepoznalo je 79,9% ispitanica/ispitanika, dok je njih 16,3% konstatovalo da ovaj mehanizam ne bi doprinio smanjenju diskriminacije. 3,8% ispitanica/ispitanika nije moglo da ocijeni svoj stav.
- Značaj aktivnosti koji se promoviše kultura nediskriminacije za smanjenje diskriminacije prepoznalo je 32,7% ispitanica/ispitanika, dok je njih 51,9% konstatovalo da ovaj mehanizam ne bi doprinio smanjenju diskriminacije. 15,4% ispitanica/ispitanika nije moglo da ocijeni svoj stav.

- Značaj društveno odgovornih aktivnosti kompanije za smanjenje diskriminacije prepoznalo je 45,2% ispitanica/ispitanika, dok je njih 40,4% konstatovalo da ovaj mehanizam ne bi doprinio smanjenju diskriminacije. 14,4% ispitanica/ispitanika nije moglo da ocijeni svoj stav.
- Značaj veće vidljivosti LGBTI osoba koje govore o temama diskriminacije prepoznalo je 45,2% ispitanica/ispitanika, dok je njih 39,4% konstatovalo da ovaj mehanizam ne bi doprinio smanjenju diskriminacije. 15,4% ispitanica/ispitanika nije moglo da ocijeni svoj stav.
- Značaj edukacija za zaposlene za smanjenje diskriminacije prepoznalo je 38,4% ispitanica/ispitanika, dok je njih 29,8% konstatovalo da ovaj mehanizam ne bi doprinio smanjenju diskriminacije. 31,8% ispitanica/ispitanika nije moglo da ocijeni svoj stav.
- Značaj edukacija za menadžment za smanjenje diskriminacije prepoznalo je 45,2% ispitanica/ispitanika, dok je njih 43,3% konstatovalo da ovaj mehanizam ne bi doprinio smanjenju diskriminacije. 11,5% ispitanica/ispitanika nije moglo da ocijeni svoj stav.
- Značaj afirmativnih politika za zapošljavanje LGBTI osoba za smanjenje diskriminacije prepoznalo je 12,5% ispitanica/ispitanika, dok je njih 56,7% konstatovalo da ovaj mehanizam ne bi doprinio smanjenju diskriminacije. 30,8% ispitanica/ispitanika nije moglo da ocijeni svoj stav.

Konačno, ostavljen je prostor učesnicama/učesnicima da podijele **primjere pozitivnih iskustava na radnom mjestu**. Od ukupnog broja njih koji su učestvovali u istraživanju, nešto manje od petine (18,3%) je podijelilo svoja pozitivna iskustva. Najčešći narativ se ticao situacije u kojoj se zaposlena/zaposleni autuje svojim kolegamicama/kolegama na radnom mjestu i biva prihvaćen/a od strane istih. Jedan primjer se ticao situacije u kojoj je kompanija interno podržala LGBTI zajednicu i usvojila politiku kojom se dodatno štite LGBTI osobe i pruža podrška svakome ko odluči da se autuje u okviru te kompanije.

Nažalost, podaci pokazuju da je diskriminacija na radnom mjestu i u zdravstvenim i obrazovnim sistemima i dalje uobičajena, a slučajevi isključenosti i uznemiravanja su široko rasprostranjeni, dok LGBTI osobe u jugoistočnoj Evropi doživljavaju nasilje po većoj stopi od onih u EU (World Bank Group, 2018). Nacionalna istraživanja novijeg datuma pokazuju da pokazuju da 46% LGBTI osoba nije nikome saopštilo svoju seksualnu orijentaciju, dok 68% pripadnica i pripadnika opšte populacije ne bi voljelo da ima LGBTI osobu kao prvog komšiju (Kojičić & Barac, 2023 citirano u Barac, 2024).

Oblici diskriminacije i uznemiravanja LGBTI osoba na radnom mjestu

Diskriminacija i uznemiravanje LGBTI osoba na radnom mjestu predstavljaju ozbiljne prepreke za ostvarivanje njihovih osnovnih ljudskih prava i dostojanstva. Takvi oblici tretmana ne samo da utiču na psihičko zdravlje i blagostanje pojedinca, već i narušavaju radnu atmosferu i produktivnost u cijeloj organizaciji, kompaniji ili drugom radnom mjestu. U nastavku je dat pregled najčešćih oblika problema sa kojima se LGBTI osobe mogu suočiti na radnom mjestu.

Direktna diskriminacija (javlja se kada se prema osobi postupa manje povoljno isključivo zbog njene stvarne ili pretpostavljene seksualne orijentacije i/ili rodnog identiteta)

Odbijanje zapošljavanja (poslodavci koji odbijaju da zaposle kvalifikovanu osobu zbog njene stvarne ili pretpostavljene seksualne orijentacije i/ili rodnog identiteta)

Niža plata ili uskraćivanje beneficija (isplata nižih plata ili uskraćivanje beneficija LGBTI osobama u poređenju sa njihovim heteroseksualnim i/ili cisrodnim kolegama)

Nepovoljni uslovi rada (dodjeljivanje težih ili manje atraktivnih zadataka LGBTI zaposlenima bez validnog razloga)

Indirektna diskriminacija (nastaje kada se naizgled neutralna praksa ili politika nepovoljno odražava na LGBTI osobe)

Politike uniformi (neopravdani zahtjevi za nošenje uniformi koje ne uzimaju u obzir rodni identitet zaposlenih, što posebno pogađa transrodne osobe)

Neadekvatne sanitarne prostorije (nedostatak pristupa odgovarajućim toaletima i svlačionicama za transrodne osobe stvara diskriminatorno radno okruženje)

Uznemiravanje (svako neželjeno ponašanje povezano sa seksualnom orijentacijom i/ili rodnim identitetom koje narušava dostojanstvo osobe i stvara zastrašujuću, neprijateljsku, ponižavajuću ili uvrjedljivu atmosferu)

Anti-LGBTI komentari (vrijeđanje ili ismijevanje na osnovu seksualne orijentacije i/ili rodnog identiteta, kao što su homo/bifobične šale ili komentari o „prikladnosti“ transrodnih osoba)

Isključivanje (namjerno isključivanje LGBTI osoba iz društvenih aktivnosti ili timskih projekata)

Neželjeno autovanje (Otkrivanje nečije seksualne orijentacije i/ili rodnog identiteta bez njihove dozvole)

Viktimizacija (događa se kada osoba koja se žalila na diskriminaciju ili je podržala nekoga ko se žalio postane meta odmazde)

Osveta (poslodavci ili kolege mogu pokušati da se osvete osobi koja je prijavila diskriminaciju, npr. dodjeljivanjem manje povoljnih zadataka, ignorisanjem ili čak otpuštanjem)

Izolacija (osoba može biti socijalno izolovana od strane svojih kolega nakon što je prijavila diskriminaciju)

Mikroagresije (svakodnevne, suptilne, često nenamjerne uvrede ili degradirajući komentari koji šalju pogrdne ili negativne poruke LGBTI osobama)

Upotreba pogrešnih rodnih zamjenica (namjerno ili ponovljeno korišćenje pogrešnih rodnih zamjenica za transrodne osobe)

Pretpostavke o identitetu (pretpostavke da su svi zaposleni heteroseksualni ili cisrodni, što može uključivati i komentare poput “tvoj muž/žena” kada se obraćate gej osobi ili lezbejki)

Strukturalna diskriminacija (odnosi se na politike i prakse unutar organizacije koje sistematski isključuju ili marginalizuju LGBTI osobe)

Nedostatak antidiskriminacionih politika (organizacije koje nemaju jasno definisane politike protiv diskriminacije ostavljaju LGBTI osobe bez zaštite)

Nepostojanje procedura za prijavu (nedostatak jasnih procedura za prijavu diskriminacije ili uznemiravanja može obeshrabriti LGBTI osobe od prijavljivanja incidenata)

Navedeni oblici diskriminacije i uznemiravanja LGBTI osoba na radnom mjestu su samo dio šireg spektra problema sa kojima se LGBTI osobe gotovo svakodnevno suočavaju. Ovi problemi dalje rezultiraju nizom negativnih posljedica, koje mogu biti:

- **Stres i anksioznost** (konstantna izloženost neprijateljskom okruženju može dovesti do povećanog stresa i anksioznosti)
- **Smanjeno samopouzdanje** (neprestano omalovažavanje može smanjiti samopouzdanje i motivaciju)
- **Depresija** (dugotrajna izloženost diskriminaciji može rezultirati depresijom i drugim mentalnim problemima)
- **Zdravstveni problemi** (stres može dovesti do fizičkih zdravstvenih problema kao što su glavobolje, nesаница i kardio-vaskularni problemi)
- **Izbjegavanje zdravstvene zaštite** (zbog straha od diskriminacije, LGBTI osobe mogu izbjegavati odlazak kod ljekara, što može dovesti do pogoršanja postojećih zdravstvenih problema i stanja)

Zaštita ljudskih prava LGBTI osoba na radnom mjestu nije samo pitanje pravde i ravnopravnosti, već i neophodan korak ka izgradnji zdravog, produktivnog i inovativnog radnog okruženja. Inkluzija svih zaposlenih, bez obzira na njihova lična svojstva, doprinosi boljim poslovnim rezultatima i jačanju timske kohezije. Podizanjem svijesti o oblicima diskriminacije i uznemiravanja, te implementacijom učinkovitih mjera zaštite, možemo stvoriti radna mjesta koja su sigurna i otvorena za sve.

Kako se zaštititi od diskriminacije

LGBTI osobe često se suočavaju sa izazovima prilikom traženja posla ili na postojećem radnom mjestu zbog prisutne diskriminacije i predrasuda. Kako bi se zaštitili od ovakvih situacija, važno je poznavati svoja prava i koristiti dostupne resurse. Svi pojedinci imaju mogućnost da se obrate nekoj od institucija koje štite ljudska prava i slobode u Crnoj Gori, ukoliko dožive diskriminaciju, uznemiravanje, mržnju ili bilo koji drugi vid problema na radnom mjestu ili uopšteno u oblasti radnih odnosa.

U zavisnosti od oblika diskriminacije ili uznemiravanja na radnom mjestu, LGBT osobe se mogu obratiti Zaštitniku ljudskih prava i sloboda Crne Gore – Ombudsmanu, Agenciji za mirno rješavanje radnih sporova, Centru za alternativno rješavanje sporova, Sudu, Upravi Policije, Tužilaštvu ili poslodavcu (*posredniku ukoliko je isti određen od strane poslodavca*), kao i nevladinim organizacijama koje pružaju specijalizovanu podršku LGBTI osobama ili podršku u slučajevima diskriminacije po različitim osnovama.

Zaštitnik predstavlja institucionalni mehanizam za zaštitu od diskriminacije. Ova institucija postupa i preduzima mjere za zaštitu od diskriminacije. Prema članu 21 Zakona o zabrani diskriminacije, svako ko smatra da je diskriminisan aktom, radnjom ili nepostupanjem organa i drugih pravnih i fizičkih lica može se obratiti pritužbom Zaštitniku. Zaštitnik je nadležan da postupa po pritužbama zbog diskriminatornog postupanja organa, privrednog društva, drugog pravnog lica, preduzetnika i fizičkog lica, i preduzima mjere i radnje za otklanjanje diskriminacije i zaštitu prava diskriminisanog lica, ako nije pokrenut sudski postupak. Postavlja se pitanje djelotvornosti obraćanja Zaštitniku jer isti u vršenju svoje funkcije samo ukazuje, upozorava, kritikuje, predlaže ili preporučuje.

Najdjelotvornije sredstvo za zaštitu od diskriminacije na radnom mjestu predstavlja tužba nadležnom sudu. Prije podnošenja tužbe zaposleni je dužan da se, shodno odredbama Zakona o radu, prvenstveno obrati poslodavcu, te Centru za alternativno rješavanje sporova ili Agenciji za mirno rješavanje radnih sporova. Ukoliko taj postupak ne uspije, zaposleni dobija potvrdu o neuspjeloj medijaciji/ mirnom rješavanju radnog spora, te isti može, shodno odredbama Zakona o zabrani diskriminacije, podnijeti tužbu nadležnom sudu.

Primjer iz novije prakse: Zakonom o radu garantovana je zaposlenima jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrijednosti. Međutim kako to nije često slučaj, zaposleni pokreću sudske postupke protiv poslodavaca radi isplate manje isplaćene zarade. Međutim, pored toga postoji i praksa Osnovnog suda u Podgorici i Višeg suda u Podgorici da navedeno postupanje poslodavca predstavlja neposrednu diskriminaciju.

Zaštita od uznemiravanja/ zlostavljanja na radu ostvaruje se u skladu sa Zakonom o zabrani zlostavljanja na radu. Zaposleni koji smatra da je izložen uznemiravanju/ zlostavljanju na radu podnosi pisani zahtjev za pokretanje postupka posredniku, odnosno poslodavcu ukoliko nije određen posrednik. Ukoliko postupak posredovanja ne uspije ili zaposleni nije zadovoljan ishodom istog, zaposleni može pokrenuti postupak za zaštitu kod Agencije za mirno rješavanje radnih sporova ili kod nadležnog suda, u roku od 15 dana od dana dostavljanja obavještenja, odnosno rješenja.

Preporuke za rad sa LGBTI osobama prilikom pružanja podrške kod traženja posla

1. Očuvanje privatnosti podataka

S obzirom na činjenicu da su LGBTI osobe posebno osjetljiva društvena kategorija i da su kao takve najčešće izloženi diskriminaciji, nasilju i mržnji, posebno je važno da se vodi računa o očuvanju privatnosti podataka onih osoba koje su dio LGBTI zajednice, a ujedno i korisnice i korisnici specifičnih usluga i servisa. U tom smislu, svaki vid formalne i neformalne komunikacije koji otkriva ove podatke nije dozvoljen, a privatnost se mora apsolutno poštovati. Na ovaj način se šalje snažna pozitivna poruka LGBTI zajednici, podiže stepen povjerenja u institucije i pospješuje zaštita ljudskih prava.

2. Upotreba prikladnog jezika i terminologije

Jedna od primarnih potreba LGBTI zajednice jeste osjećaj sigurnosti i prihvaćenosti, upravo zbog čega je važno da se koriste jezik i terminologija koji su prikladni, rodno senzitivni, i nediskriminatorski. U praksi se često dešava da ovo predstavlja prepreke LGBTI osobama ka tome da mogu dalje da ostvare svoja prava u pristupu ključnim uslugama i servisima. Osim što je ovo prvi korak ka izgradnji povjerenja ka LGBTI zajednici, ujedno je i pozitivan signal koji dalje ohrabruje LGBTI osobe.

Dajemo pregled ključne terminologije koja može da se koristi u radu i komunikaciji sa LGBTI osobama, sa osvrtom na one termine koji nisu prikladni i prihvatljivi. Umjesto termina „peder“ pravilno je reći „homoseksualac“ ili „gej muškarac“, a umjesto termina „transvestit“ pravilno je reći „transrodna osoba“ ili samo „trans osoba“. Nije pravilno upotrebljavati „homoseksualizam“, već „homoseksualnost“, a ispravno je reći seksualna „orijentacija“, ne „opredjeljenje“. Za „promjenu pola“ je pravilno reći „proces prilagođavanja pola (rodnom identitetu)“.

U radu sa transrodnim osobama, kao posebno osjetljive populacije, važno je pristupiti sa punim uvažavanjem i poštovanjem njihovog identiteta. U praksi se često događa da licu koje koristi određene usluge i servise u ličnom dokumentu stoji ime i oznaka pola koji su dodijeljeni po rođenju, a koji ne odgovaraju onome što je rodni iskaz te transrodne osobe. U takvim situacijama, lice je poželjno pitati „koje ime koristite“ ili „kojim imenom želite da Vas oslovljavam“, umjesto „kako se stvarno zovete“ ili „koje Vam je pravo ime“. Takođe je potrebno koristiti i onu rodnu zamjenicu koju to lice navede da koristi.

3. Kreiranje i afirmacija sigurnog prostora za LGBTI osobe

Siguran prostor se definiše kao prostor ili okolina u kojoj se o soba ili kategorija ljudi osjeća bezbjedno i sigurno od diskriminacije, verbalnog nasilja, uvreda ili bilo koje druge forme emotivnog ili fizičkog zlostavljanja. Sve institucije koje rade sa LGBTI osobama, na bilo kom nivou, moraju da teže da razvijaju ovakav koncept prostora, kao snažne polazne tačke za izgradnju povjerenja zajednice. S tim u vezi, prostor se mora učiniti inkluzivnim za sve koji koriste usluge ili servise. U ovo, pored fizičkog

unaprjeđenja prostora, spada i uspostavljanje specifičnih politika i praksi, koje imaju za cilj da smanje negativna iskustva na minimum i pruže adekvatan odgovor kada se ista dogode.

4. Vizuelni iskaz prostora u kome borave LGBTI osobe

Potvrđeno je da vizuelni iskazi, odnosno vidljivi postavljeni elementi vezani za LGBTI zajednicu (poster, simboli, oznake, materijali, resursi i sl.) predstavljaju najbolji način prikazivanja nekog prostora kao prihvatajućeg za bilo koju društvenu grupu. U praksi se najbolje pokazalo isticanje pozitivnih postera ili naljepnica u prostorima u kojima je najveća frekvencija korisnika i korisnika usluga ili servisa, onim prostorijama koje su privatnijeg karaktera (za direktni rad sa klijentima), kao i na web stranici. Takođe se preporučuje da se biblioteke i resursni centri dopune sa materijalima koji promovišu ljudska prava LGBTI osoba i sadrže korisne informacije kako za LGBTI osobe, tako i za saveznice i saveznike zajednice. Ovdje spadaju publikacije, lifleti, informatori, brošure i sl.

5. Saradnja sa civilnim društvom

Primjeri najbolje prakse pokazuju da održavanje kontinuiranih i cjelovitih obuka namijenjenim zaposlenima na svim nivoima u kontekstu rada sa zajednicom rezultira vidljivim povećanjem povjerenja zajednice i samim tim povećanje nivoa korišćenja dostupnih usluga ili servisa, ali i njihovim ukupnim krajnjim efektima. Praksa takođe pokazuje da saradnja sa organizacijama civilnog društva značajno doprinosi kreiranju sigurnog okruženja u okviru kojeg LGBTI zajednica može da vodi dostojanstven život i ostvari svoja osnovna ljudska prava.

O projektu

Projekat „Zajedno ka eliminaciji diskriminacije LGBTI osoba u pristupu radu i na radnom mjestu“, koji zajednički realizuju LGBT Forum Progres i LGBTIQ Socijalni Centar, fokusiran je na identifikovane potrebe u domenu smanjenja diskriminacije LGBTI osoba na radnom mjestu i u pristupu radu u Crnoj Gori, kroz specifičan rad sa LGBTI osobama sa jedne strane, i savjetnicima/cama pri zapošljavanju u biroima rada u područnim jedinicama Zavoda za zapošljavanje Crne Gore u sjevernom regionu.

U ovom kontekstu, identifikovane su sljedeće potrebe na koje projekat odgovara:

- Nedostupnost podataka o stanju i potrebama LGBTI osoba u kontekstu zaštite od diskriminacije na radnom mjestu i prilikom zapošljavanja.
- Nedovoljan broj resursa na raspolaganju zaposlenima ZZZCG i LGBTI zajednici u kontekstu zaštite od diskriminacije na radu i u pristupu radu.
- Nedovoljna informisanost savjetnika/ca za posredovanje pri zapošljavanju o specifičnostima i poteškoćama iskustava LGBTI osoba u Crnoj Gori u pristupu radu.
- Nepostojanje servisa specifično namijenjenih LGBTI osobama sa iskustvima diskriminacije uslijed seksualne orijentacije/rodnog identiteta prilikom traženja posla.

Opšti cilj ovog projekta je unaprjeđenje pristupa radu i efektivna zaštita LGBTI osoba od diskriminacije prilikom zaposlenja i na radnom mjestu.

Specifični ciljevi projekta su: a) Mapiranje stanja i potreba LGBTI osoba u kontekstu zaštite od diskriminacije na radnom mjestu, b) Povećanje dostupnosti i broja resursa namijenjenih zaposlenima Zavoda za zapošljavanje Crne Gore i LGBTI zajednici u domenu pristupa radu i borbe protiv diskriminacije u procesima zapošljavanja, c) Podizanje kapaciteta savjetnika/ca za posredovanje pri zapošljavanju u sjevernim crnogorskim opštinama u radu sa LGBTI zajednicom i d) Povećanje dostupnih servisa na raspolaganju LGBTI osobama u kontekstu zaštite od diskriminacije pri zapošljavanju i na radnom mjestu.

Ciljne grupe ovog projekta su LGBTI osobe sa iskustvom diskriminacije na radnom mjestu i prilikom traženja posla, kao i savjetnici/ce za posredovanje pri zapošljavanju u podružnicama ZZZCG u sjevernim crnogorskim opštinama.

Krajnji korisnici/ce projekta su LGBTI osobe u riziku od siromaštva u Crnoj Gori i zaposleni/e u ZZZCG širom Crne Gore.

Projekat je podržan od strane Ministarstva ljudskih i manjinskih prava Crne Gore.

Ilustracije

Ilustracija 1: Stopa diskriminacije na radu po definisanim karakteristikama.....	6
Ilustracija 2: Iskustva sa diskriminacijom na radu	7
Ilustracija 3: Odgovori ispitanica/ispitanika u odnosu na iskustva traženja i gubitka posla.....	8
Ilustracija 4: Iskustva ispitanica/ispitanika sa pojavama koje se smatraju diskriminacijom na radu	9
Ilustracija 5: Učestalost diskriminatornih pojava u odnosu na SOGI karakteristike	10
Ilustracija 6: Stepem povjerenja ispitanica/ispitanika u institucije/organizacije	12
Ilustracija 7: Mogućnost za probleme na radnom mjestu usljed SOGI karakteristika	13

Reference

- Barac, J. M. (2023). *Crnogorske kompanije i antidiskriminacija*. Podgorica: LGBT Forum Progres.
- Barac, J. M. (2024). *Izveštaj o istraživanju stepena socijalne distance i predrasuda prema specifičnim podgrupama LGBTI zajednice*. Podgorica: LGBT Forum Progres.
- Bešić, M. (2020). *Obrasci i stepen diskriminacije u Crnoj Gori 2020*. Podgorica: Centar za demokratiju i ljudska prava - CEDEM.
- Flores, A., Koehler, D., Lucchetti, L., Cortez, C., Đinđić, J., & Kuzmanov, L. (2023). *The Economic Cost of Exclusion Based on Sexual Orientation, Gender Identity and Expression, and Sex Characteristics in the Labor Market in the Republic of Serbia*. Washington, DC: World Bank.
- Kojičić, J., & Barac, J. M. (2023). *Društvena sila: istraživanje kulturnog heteroseksizma i individualnih seksualnih predrasuda*. Podgorica: LGBTIQ Socijalni Centar.
- Mallory, C., Sears, B., & Flores, A. (2021). *The Role of Sexual Orientation and Gender in Workplace Experiences of Cisgender LGB Employees*. Los Angeles: The Williams Institute UCLA School of Law.
- Sears, B., Mallory, C., Flores, A., & Conron, K. (2022). *LGBT People's Experiences of Workplace Discrimination and Harassment*. Los Angeles: The Williams Institute UCLA School of Law.
- Uprava za statistiku Crne Gore - MONSTAT. (2023). *Anketa o dohotku i uslovima života (EU-SILC)*. Podgorica: Uprava za statistiku Crne Gore - MONSTAT.
- Uprava za statistiku Crne Gore - MONSTAT. (2024a). *Minimalna potrošačka korpa u Crnoj Gori*. Podgorica: Uprava za statistiku Crne Gore - MONSTAT.
- Uprava za statistiku Crne Gore - MONSTAT. (2024b). *Prosječne zarade (plate)*. Podgorica: Uprava za statistiku Crne Gore - MONSTAT.
- World Bank Group. (2018). *Life on the Margins: Survey Results of the Experiences of LGBTI People in Southeastern Europe*. Washington, DC: World Bank Group.
- Zakon o zabrani diskriminacije. (2010). "Službeni list Crne Gore" 46/2010 ("Službeni list CG" 42/2017).
- Zavod za statistiku Crne Gore - MONSTAT. (2011). *Popis stanovništva, domaćinstava i stanova u Crnoj Gori 2011. godine: Stanovništvo Crne Gore prema polu, tipu naselja, nacionalnoj, odnosno etničkoj pripadnosti, vjeroispovjesti i maternjem jeziku po opštinama u Crnoj Gori*. Podgorica: Zavod za statistiku Crne Gore - MONSTAT.

