



SPEKTRA

Društvo jednakih, ili ipak **ne**?

Istraživanje o socio-ekonomskom nasilju
kojem je izložena TIRV zajednica u Crnoj Gori



Autorke

Nada Bobičić
Lara Končar
Ivana Mihajlović

Izdavač

Asocijacija Spektra
Ulica Slobode 4
81 000 Podgorica

Za izdavača

Jovan Ulićević

Dizajn i grafička priprema za štampu

Milva Milić

Štampa

Studio Branko



SPEKTRA



Ministarstvo rada
i socijalnog
staranja

Ovaj projekat je finansiralo Ministarstvo rada i socijalnog staranja Crne Gore. Mišljenja, nalazi, zaključci ili preporuke koji su ovdje izneseni su stav autora:ki i ne odražavaju nužno stav Ministarstva.

Društvo jednakih, ili ipak **ne**?

Istraživanje o socio-ekonomskom nasilju
kojem je izložena **TIRV** zajednica u Crnoj Gori

O projektu

„Podrška, osnaženje, istraživanje – sistemski odgovor na rodno zasnovano nasilje nad TIRV osobama“

Projekat ima za cilj da pruži doprinos unapređenju kvaliteta života transrodnih, rodno varijantnih i interpolnih žrtava nasilja kroz unapređenje kapaciteta organizacije za razvoj jedinog trans-specifičnog savjetodavnog servisa u Crnoj Gori, te samog osnaživanja žrtava kroz inovativne oblike podrške za transrodne, rodno varijantne i interpolne osobe, koje predstavljaju grupu koja je u posebnom riziku od socijalne isključenosti kao posledice rodno zasnovanog nasilja.

U okviru projekta kreirano je prvo istraživanje o stepenu ekonomskog nasilja koje doživljavaju transrodne, rodno varijantne i interpolne osobe, radi prikupljanja podataka za dalje sistemsko i institucionalno razvijanje programa podrške transrodnim, rodno varijantnim i interpolnim osobama, a naročito ženama, kao najranjivijim unutar grupe rodno i polno različitih osoba.

O istraživanju

Istraživanje je sprovedeno u kombinaciji kvantitativnog – kroz online upitnik; i kvalitativnog metoda – putem fokus grupa.

Upitnik je zahvaljujući tome što je prilagođen digitalnom formatu i mogućnosti anonimizacije došao do širokog kruga TIRV zajednice širom Crne Gore. Prednost takvog načina ispitivanja zajednice upravo je u sažetosti, koja ne oduzima ispitanicama i ispitanicima suviše vremena da ga popune. S druge strane, takav pristup ne ostavlja mnogo prostora za dubljim ulaskom u lična iskustva.

Zato smo istraživanje zamislile tako da upitnik na neki način upotpunimo i „obojimo“ konkretnim iskustvima TIRV osoba kroz fokus grupe. Prednost fokus grupa u odnosu na druge formate kvalitativnog istraživanja je u tome što se omogućava direktna razmjena između učesnica i učesnika. Za razliku od intervjua, ne samo da dobijamo uvid u personalna iskustva ispitanih, već one i oni kroz grupnu dinamiku jedni druge inspirišu da osvijetle različite uglove istog fenomena ili teme, međusobno se dopunjuju – nekad se slažući oko iskazanih stavova, nekada ne.

Metodologiju i analizu prikupljene građe su uradile istraživačice dr Nađa Bobičić i doktorantkinja Lara Končar, uz konsultacije sa timom Spektre u svim koracima sprovođenja istraživanja. Kako je tema usko vezana uz TIRV zajednicu bila je neophodna bliska saradnja akademskog i aktivističkog pristupa. Imajuću u vidu specifičnost istraživanja, fokus grupe je vodila kvir aktivistkinja Milica Prelević.

Pravnu analizu istraživanja uradila je Ivana Mihajlović kroz analizu međunarodnog pravnog okvira, te nacionalnog zakonodavstva.

Polazište u postavljanju okvira istraživanje su međunarodna i evropska istraživanja o socio-ekonomskom položaju TIRV zajednice.

Jedan od izvještaja koji se fokusira na socio-ekonomski položaj TIRV zajednice na globalnom nivou u odnosu na *Agendu 2030 za održivi razvoj*¹ objavila je organizacija Globalna akcija za trans ravnopravnost (*Global Action for Trans Equality – GATE*). Riječ je publikaciji *Izvještaj o siromaštvu: Uticaj na trans i rodnu raznolikost (2020)*, u kojoj se analiziraju tri aspekta povezana sa tzv. indikatorima za siromaštvo, specifično u odnosu na globalnu trans zajednicu:

1. Lična dokumenta (rodni marker i/ili promjena imena, i sa tim povezana birokracija) – usklađena sa slobodno odabranim rodnim identitetom i legalno prepoznavanje TIRV osoba pominju se u vezi sa različitim aspektima svakodnevnog života i funkcionisanja TIRV osoba, od traženja posla, vožnje, priznavanja diploma, do korišćenja demokratskog prava glasanja ili kandidovanja za javne pozicije, zaštite u slučajevima rodno zasnovanog nasilja, itd.;

2. Edukacija – mnoge TIRV osobe suočavaju se sa isključivanjem već u ranoj dobi, posebno tokom tinejdž i adolescentskih godina, bilo kroz striktno binarno rodno određene uniforme, ili kroz zlostavljanje od strane drugih učenika:ka i nastavnog osoblja, što sve ostavlja dugotrajno loše posljedice. Čak i kada uz sve prepreke uspješno završe školovanje TIRV osobe se suočavaju sa birokratskim preprekama jer obrazovne institucije nerado reizdaju i usklađuju podatke na diplomama u skladu sa izmijenjenim rodom osobe;

3. Zaposlenje – iako svi, nezavisno od seksualne orijentacije ili rodnog identiteta, imaju puno pravo na fer zaposlenje i jednake plate ipak se TIRV zajednica suočava sa čestim kršenjem ovog prava. Samo u Sjedinjenim Američkim Državama TIRV zajednica je dvostruko više nezaposlena u odnosu na generalnu populaciju. U regionu južne i istočne Afrike istraživanja pokazuju da je nezaposlenost trans žena i muškaraca 55%. Istraživanja iz Azije, posebno Kine, Filipina i Tajlanda, pokazuju kako autovane trans osobe doživljavaju dva ili tri puta više diskriminacije na poslu u odnosu na autovane lezbejke i gejeve. Izazovi se pojavljuju i kada je u pitanju mogućnost korišćenja toaleta u odnosu na slobodno odabran rod (sve tri tačke prema – GATE: Theron, 2020).

Svi se ovi nivoi međusobno uvezuju i podržavaju, u jednom, simbolično rečeno začaranom krugu.

¹ Agenda 2030 za održivi razvoj usvojena je od strane UN-a septembra 2015. godine. U njenom okviru je identifikovano 17 ciljeva kroz tri dimenzije održivog razvoja: ekonomski rast, socijalna inkluzija i zaštita životne sredine. <https://www.sdgmontenegro.me/>

² GATE: Theron, Liesl. (2020). *Report on Poverty: Impact on Trans and Gender Divers.*



Ilustracija je preuzeta iz publikacije Trans i siromaštvo. Siromaštvo i ekonomska nesigurnost u trans zajednicama u EU, koju je objavila krovna organizacija Transgender Europe (TGEU).

Kako objašnjava Dodo Karsay, trans osobe koje su pogođene visokim stepenom diskriminacije u različitim aspektima života kroz edukaciju, stanovanje, zaposlenje, zdravlje, posljedično će biti podložnije i većem stepenu siromaštva. Što opet, cirkularnom logikom, vodi do toga da zbog siromaštva budu izloženije diskriminaciji i nasilju, naročito ako su u pitanju višestruko marginalizovane osobe po drugim aspektima identiteta poput rase, nacionalne, etničke pripadnosti, migrantskog statusa i dr. (2021, 7).

Iako su još uvijek podaci o socio-ekonomskom položaju trans osoba u EU, i na nivou država članica EU, razbacani i nesistematični, oni podaci koje posjedujemo jasno ukazuju na dvije tendencije, kako ih Dodo Karsay sažima:

- „LGBTQI osobe prolaze gore od cis heteroseksualnih osoba i
- Trans i interseks osobe se suočavaju sa najviše socio-ekonomskog isključivanja unutar LGBTQI zajednice“

(Karsay 2021, 9).

Jedan od najznačajnijih izvora za uvid u trenutni društveni položaj TIRV zajednice u Evropi jeste izvještaj Agencije Evropske Unije za temeljna prava (European Union Agency for Fundamental Rights – FRA⁴) dobijen na osnovu istraživanja LGBTI osoba sprovedenog tokom 2019. godine u EU, Sjevernoj Makedoniji i Srbiji. U istraživanju je učestvovalo 139,799 ispitanica i ispitanika, od kojih 20,933 trans osoba. To je do sada najobimnije istraživanje LGBTI iskustava na globalnom nivou.

Neki od rezultata preuzetih iz FRA istraživanja EU-LGBTI II koji su posebno važni, pored ostalog i za socio-ekonomski položaj TIRV osoba, istraživački tim TGEU je priredio u formatu infografika dostupnih na njihovom sajtu, od kojih na naredne dvije strane prenosimo samo nekoliko najupečatljivijih⁵. Osim infografika, dubinsku analizu EU-LGBTI II istraživanja iz ugla međupovezanosti različitih nivoa diskriminacije višestrukih identiteta, uradio je tim TGEU u saradnji sa organizacijom ILGA EUROPE⁶. ILGA Europe objavljuje i godišnje izvještaje o položaju TIRV osoba, u kojima je zahvaljujući radu organizacije Spektra zastupljena i Crna Gora. Takođe, u tim izvještajima je moguće naći podatke o stanju radnih prava pojedinačno po državama koje ulaze u uzorak⁷.

³ Karsay, Dodo. (2021). *Trans & Poverty. Poverty and economic insecurity in trans communities in the EU*. TGEU.

⁴ FRA – European Union Agency for Fundamental Rights. (2020). *EU-LGBTI II. A long way to go for LGBTI equality*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

⁵ TGEU. (2020). *Human Rights Day: Trans people in the EU*. <https://tgeu.org/human-rights-day-trans-people-in-eu-infographics/>

⁶ Russell, Cianán B, Francesca Sanders and Freya Watkins. (2023). *Intersections. Diving into the FRA LGBTI II survey data. Trans and Non-binary briefing*. ILGA Europe: <https://www.ilga-europe.org/files/uploads/2023/07/FRA-Intersections-Report-Trans-Non-binary.pdf>

⁷ ILGA Europe. (2023). *Annual Review of the Human Rights Situation of Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex People in Europe and Central Asia*. <https://www.ilga-europe.org/report/annual-review-2023/>

Diskriminacija **trans** osoba na poslu:



35%

trans ispitanica:ka se osjetila diskriminisanim na poslu u proteklih 12 mjeseci



40%

trans žena je osjetilo diskriminaciju na poslu – što je najveći procenat u odnosu na sve TIRV podgrupe uključene u istraživanje

Diskriminacija **trans** osoba u zdravstvu:



34%

trans ispitanika:ca se osjetilo diskriminisanim u proteklih 12 mjeseci, kada su koristili zdravstvene ili socijalne usluge

Trans osobe imaju finansijske probleme:



46%

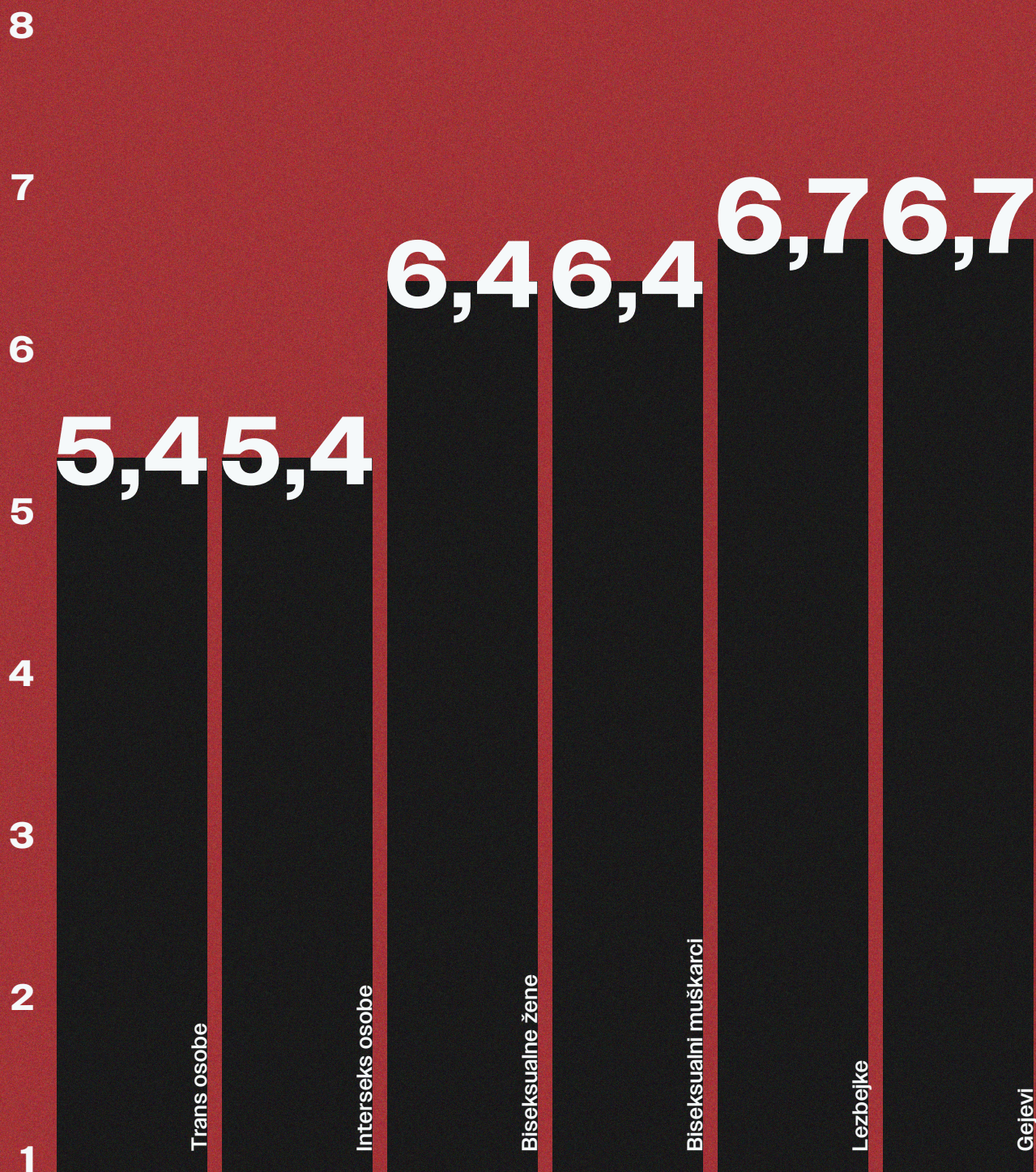
trans ispitanika:ca teško sastavlja kraj s krajem



54%

trans žena prijavljuje teškoće, što je najviše u odnosu na sve ostale TIRV podgrupe u istraživanju

Trans osobe imaju najniži nivo životnog zadovoljstva:



Prosjeak životnog zadovoljstva generalne populacije u EU 2018. godine bio je **7.3**.

Kvantitativna analiza

Upitnik na osnovu kojeg je urađena kvantitativna analiza bio je namijenjen TIRV osobama koje žive u Crnoj Gori, u periodu **od prvog oktobra do petnaestog novembra 2023**. Popunilo ga je ukupno **38** ispitanica i ispitanika.

Anketa je postavljena putem online platforme Sogolytics, koja obezbjeđuje potpunu anonimnost. Za oko dvije trećine, tačnije 26 ispitanih, vrijeme popunjavanja je bilo do petnaest minuta, kako je nakon probnih popunjavanja bilo i pretpostavljeno. Ostaloj trećini je za popunjavanje trebalo nešto više vremena, ali dužina popunjavanja nije mnogo odstupala u većini slučajeva.

Ovaj aspekt popunjavanja nam je bilo važan jer smo težile: i tome da minimalizujemo opterećenje ispitanih i „ekonomično“ trošimo vrijeme koje su posvetili popunjavanju upitnika, dajući nam neprocjenjivo važne uvide.

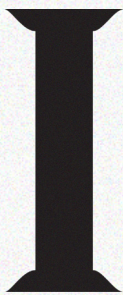
Cijeli istraživački tim je zbog toga neizmjerljivo zahvalan svima koje: i su uzele: i učešća u anketnom i: ili kvalitativnom segmentu istraživanja.

Upitnik ima četiri tematska segmenta:

1. Opšti podaci
2. Položaj TIRV osobe na tržištu rada
3. Uslovi stanovanja TIRV osoba
4. Sistem zdravstvene zaštite i položaj TIRV osoba

Anketa podrazumijeva dva tipa pitanja – a) jedan se konkretno odnosi na iskustva i materijalne uslove života ispitanih; i b) drugi, koji se odnosi na stavove o položaju zajednice i preporuke za poboljšanje trenutnog stanja. Odlučile smo se za ovakav pristup, jer smo smatrale važnim da uporedimo podudaranja, kao i moguće diskrepancije, između onoga kako zajednica živi, i kako percipira sopstveni položaj.

Kako bi bila sačuvana anonimnost ispitanica i ispitanika svjedočanstva iz upitnika su navedena uz korištenje automatski šifri koje se sastoje od slova ID i generisanih brojeva.



Opšti podaci

Prvo pitanje u upitniku je ostavljeno da bude otvorenog tipa, kako bi se dala prilika TIRV osobama da samostalno definišu svoj rodni identitet. Taj princip nam se činio važnijim nego da ponudimo predefinisane identitete i da izvlačimo stroge statističke podatke. Takođe, na ovaj način je dobijen bolji uvid u raznolikost TIRV identiteta u Crnoj Gori.

Prema rodnom identifikovanju upitnik su ispunile osobe koje se samooređuju kao:

trans muškarac (10), transmomak (1), rodno nebinarni muškarac (1), nebinarni trans muškarac (1), muškarac (3), više varijacija je bilo u načinu na koji se piše trans žena (2), trans-žena (1), transrodna žena (2), trans djevojka (2), žensko (1), nebinarna osoba (7) uz varijaciju nonbinary/nebinarno (1), rodno fluidna/nebinarna osoba (1), arodna osoba (1), gender fluid (1), „Ne znam ni ja“ (1), „Preferiram da se ne identifikujem ali rodna fluidnost me najbolje opisuje“ (1), „Ne identifikujem se ni sa jednim rodnom“ (1).

Kada je u pitanju **mjesto stanovanja**, kako se moglo i očekivati, skoro **dvije trećine ispitanica i ispitanika živi u Podgorici (25)**, u jednom odgovoru je preciziran i dio grada Podgorice u kojoj osoba živi, ali smo zbog čuvanja anonimnosti i to prebivalište ubrojali u ukupan broj onih koji žive u glavnom gradu Crne Gore. Uzorak je s druge strane obogaćen uvidima iz skoro svih opština, sa juga i sjevera Crne Gore. To nam je posebno važno uzevši u obzir nejednak razvoj i centralizaciju crnogorskog društva, naročito neravnopravan položaj sjevernih opština.

Upitnik su ispunili ispitanice i ispitanici iz (navedeno abecednim redom): **Bara (1), Berana (1), Bijelog Polja (3), Budve (1), Cetinja (1), Kolašina (1), Kotor (1), Nikšića (2), Ulcinja (1), u jednom slučaju odgovor je da osoba živi u Ulcinju i Budvi (1)**. Upitnik je popunila i jedna osoba koja trenutno živi u inostranstvu, a ranije je živjela u jednoj od navedenih opština. Takođe, iz razloga čuvanja anonimnosti, nije navedeno u kojoj od opština, samo je ubrojana u ukupan zbir.

Pitanje o **etničkoj/nacionalnoj pridanosti** je ostavljeno kao opciono pitanje, na koje ispitanice i ispitanici nisu morali da odgovore ako ne žele. Takođe, ono je bilo otvorenog tipa, kako bismo ostavili prostor da samostalno izraze i ovaj aspekt svog identiteta.

Odgovora na ovo pitanje je bilo ukupno **26** od čega (navedeno abecednim redom):

albanske (2), crnogorske (20), od čega je jedan odgovor bio „bijeli crnogorac“ (1), srpske (3). Oko trećine ispitanica i ispitanika je odlučilo da preskoči ili negativno odgovori na ovo pitanje (12).



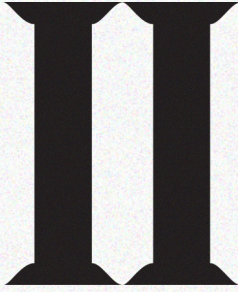
Gotovo sve osobe koje su popunile upitnik se svrstavaju u dvije starosne kohorte, odnosno pripadaju tzv. generacijama milenijalaca i zumera:

- 1. od 18 do 25 godina ima 66% uzorka, odnosno 25 ispitanica:ka;**
- 2. od 26 do 35 godina skoro duplo manje tj. 32% uzorka, odnosno 12 ispitanica:ka;**
- 3. i 1 osoba pripada starosnoj grupi koja ima od 26 do 45 godina.**

Kako je riječ o dominantno mlađoj grupaciji, ta se činjenica odražava i na **stepen obrazovanja**. Većina ispitanica i ispitanika tj. njih **27** ima završenu **srednju školu** (odnosno, 71% uzorka je sa srednjim obrazovanjem), **višu školu** je završilo njih **dvoje**, **osnovne studije 7** (ili 18%), a **master i doktorske studije** po **jedna** osoba.

Na pitanje o tome da li su **korisnici neke vrste socijalne pomoći**, **većina** je odgovorila **negativno** (87%), dok je **pet** osoba odgovorilo sa „**da**“. Na molbu da navedu koje usluge koriste, četiri osobe su detaljnije obrazložile.

Dvije od njih su navele kako koriste usluge savjetovanja kod nevladine organizacije Spektra. Dvije osobe su koristile socijalnu pomoć, u jednom slučaju „novčanu pomoć od centra za socijalni rad“, i u drugom „kratkotrajnu socijalnu pomoć za mlade“.



Položaj TIRV osoba na tržištu rada

Naredni segment upitnika ticao se **radnih uslova i prava**.

Kada je u pitanju radni angažman ispitanica i ispitanika,



njih **22** su zaposleni/radno angažovani;



njih **12** pohađa školu ili fakultet;



nezaposlenih je oko petine, odnosno **8** osoba;



Jedna osoba je označila drugo, i obrazložila na sledeći način: „Imam poslove, kad mi prijatelji srede, ponekad konobarišem na ispomoć ili radim kad su žurke“ (ID 37).

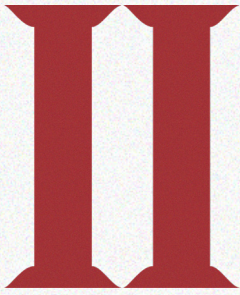
Za ovo pitanje je bila otvorena mogućnost da **jedna osoba označi sve opcije koje se odnose na nju**, jer smo pretpostavile da se mogu desiti slučajevi u kojima je neko u isto vrijeme zaposlen:a i školuje se. **Ovih slučajeva je bilo četiri**. Zato je broj pojedinačnih odgovora 38, a ukupnih 43.

Jedan odgovor je podrazumijevao kombinaciju koja naizgled djeluje nelogično, jer se opcije međusobno isključuju: „zaposleni:a / radno angažovani:a / nezaposleni:a“. Međutim, poredeći ovo pitanje sa narednim odgovorima o tome da li se ispitanik:ca nalazi u radnom odnosu i posjeduje li ugovor o radu, zaključuje se da je u praksi itekako moguća naizgled „nemoguća“ situacija. Ispitanik:ca radi puno radno vrijeme, na minimalcu, bez ugovora. Tako je moguće „nelogično“ – biti u isto vrijeme zaposlena i nezaposlena. U odgovoru na naredno pitanje, kako na skali od jedan do pet procjenjuje svoj ekonomski i društveni položaj, odgovor ove osobe je logičan i očekivan – vrlo loše.

U tom stavu nije usamljen:a.

Oko petine ispitanica i ispitanika stava je kako im je ekonomski i društveni položaj: **vrlo loš (21%)**; oko četvrtine položaj ocjenjuje dvojkom – kao **loš (26%)**; nešto manje od pola je odabralo srednju opciju, smatrajući svoj položaj **zadovoljavaljućim (46%)**.

Ono što međutim duboko zabrinjava jeste podatak da je kao **veoma dobar** svoj položaj ocijenila tek desetina anketiranih (**11%**), a nije zabilježen niti jedan odgovor sa najvećom ocjenom pet tj. **odlično**.



Zbirno gledano, najveći broj ispitanih **47%** svoj položaj ocjenjuje kao **loš i veoma loš**. Ovi su rezultati izrazito nepovoljni, jer ukazuju na dubinu ekonomske nesigurnosti sa kojom se suočavaju TIRV osobe. Pitanje je formulirano tako da fokusira na mišljenje, kako bi u narednim djelovima upitnika stav ispitanih bio poređen sa njihovim materijalnim okolnostima života kroz pitanja o tipu ugovora, (ne)poštovanju radnih prava, udjelom zarade u ukupnim troškovima stanovanja.

Za osobe koje su navele kako se nalaze u radnom odnosu, naredno pitanje je bilo vezano za tip zaposlenja. Oko trećine ispitanih je stalno zaposlena na puno radno vrijeme (30%), ili radno angažovana na privremenim i povremenim poslovima (27%). Po dvije osobe su zaposlene na polovinu radnog vremena, ili radno angažovane na sezonskim poslovima. Jedna osoba je samostalna: i preduzetnica: ik. Tri osobe su označile opciju drugo. Jedna od njih obavlja pripravnički rad.

Druga osoba svoju situaciju opisuje sljedećim riječima: „**Nemam posao ne mogu se zaposliti jer nigdje ne mogu živjeti slobodno**“ *

I treća obrazlaže: „**Ne potpisujem ugovor uvijek radim po dogovoru i tako mi prije isplate novac**“ *

Na pitanje da li posjeduju ugovor o radu oko trećina odgovara pozitivno (35%), međutim čak 41% negativno odgovara na ovo pitanje. Jedna osoba obavlja pripravnički rad. Ovo pitanje je direktno povezano sa narednim o tome kako ocjenjuju uslove u ugovoru na skali od jedan do pet (gdje je 1 najlošije, a 5 najbolje). Tu je situacija kudikamo bolja od procjene o ekonomskom i društvenom stanju, ali i dalje je čak pola ocjenjuje trojkom (21%) ili dvojkom (29%). Napredak je u tome što nije zabilježen niti jedan odgovor sa najlošijom ocjenom. Ali treba uzeti u slučaj podatke iz prethodnog odgovora, prema kojem čak 41% ispitanih niti nema ugovor o radu. Što znači da oni koji imaju ugovor vjerovatno već i rade sa nešto odgovornijim poslodavcima. S druge strane, pozitivno je da oko trećine ispitanih svoje uslove u ugovoru ocjenjuje vrlo dobrom ocjenom 4 (36%), dok dvije osobe čak smatraju uslove odličnim i ocjenjuju ih najvišom ocjenom.

Dobar uvid u razloge zbog kojih petina ispitanih nije radno angažovana daju detaljniji odgovori na otvoreno pitanje da ispitanici opišu situaciju u kojoj se trenutno nalaze bilo da ne traže posao, ili ga traže ali ne uspijevaju da ga nađu, da se školuju, ili usljed onesposobljenosti za rad, ili pak nešto drugo.

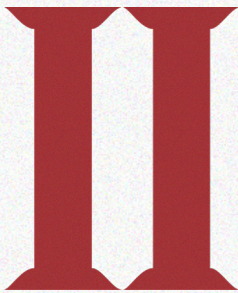
Od sedamnaest odgovora, u **četiri** se kao razlog navodi **školovanje**.

U jednom slučaju školovanje prati **sezonski rad**: „Idem na fakultet i živim u domu, radim sezonski na primorju“ (ID 45).

U dva se pominje **freelance radno angažovanje online**. Pominju se i uslužni poslovi serverke tokom ljetnje sezone na primorju, i konobarisanja za minimalnu platu u jednoj od sjevernih opština.

U trećem slučaju nailazimo i na primjer **neuspijevanja da se nađe sezonski posao**: „Završna sam godina srednje škole, nijesam uspijeva da nađem posao tokom sezone na primorju tako da nemam radnog iskustva“ (ID 43).

* Odgovori iz tabele prenijeti su u originalu uz minimalne korektorske izmjene.



Ostali, u relativno kratkoj formi odgovora, sažimaju **višestruk**e izazove sa kojima se TIRV osobe suočavaju na tržištu rada. U nekoliko primjera se ističe strah ispitanika:ca ili njihove porodice da izlazak na tržište rada potencijalno može biti opasan:

„Ne znam gde da se zaposlim, nisam dovoljno stabilan za poslove, nesiguran sam da li ću se ikad zaposliti kao transrodna osoba.“ (ID 16)

„Tražim posao ali je moju porodicu strah zbog toga kako izgledam da će me tući i maltretirati na bilo kom poslu jer me svi zovu ko muško“ (ID 27)

„Nijesam još uvijek jer me je strah da ću imati probleme“ (ID 30)

„Živim sa roditeljima, zavisim od njih a imam 32 godine, živim u sramoti“ (ID 32).

U odgovoru na ovo pitanje pominju se prijatelji kao baza podrške za traženje posla, slično kao što ista osoba navodi i u jednom od prethodnih pitanja o trenutnom zaposlenju:

„Prijatelji me zovu da radim na mjestima koja su provjerena kako još uvijek ne znam da li želim da počnem sa terapijom ili ne“ (ID 37).

Ističe se i **jedan pozitivan primjer**, u kojem razlog što nema poslovnog angažovanja nisu prepreke, već veća mogućnost izbora posla: „Tražim posao, za sada uspješno, imam opciju da biram“ (ID 35).

Kada je riječ o iskustvu **diskriminacije** prilikom traženja zaposlenja zbog rodnog identiteta, čak **63% ispitanih kaže ga je imalo**, kako bi u narednom pitanju označilo i izjave koje su se na njih odnosile.

Kao najčešća ističu se iskustva vezana uz komentare i izgled (52%):

- Upucivani su mi neprimjereni komentari i pitanja na razgovoru za posao zbog mog rodnog identiteta.

- Imam iskustvo da mi nije ponuđen posao jer se poslodavcima/klijentima učinilo da izgledam previše drugačije i netipično u odnosu na očekivane norme.

Oko trećine:

- Manje ili više jasno su mi stavili do znanja da neće da me zaposle nakon što su vidjeli moja dokumenta (u slučaju kada još uvijek nisu bila u skladu sa mojim polom/rodom) ili su na drugi način dobili informacije o mom rodnom identitetu.

Petina je označila kako:

- Moje profesionalne kvalifikacije su nipoštaštavane, ili nepravедno niže vrednovane, zbog mog rodnog identiteta.

U tri slučaja se dogodilo i:

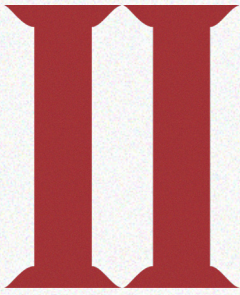
- Nakon mog izlaska u javni prostor (mediji, aktivizam i dr.) nisam dobijao:la odgovore na aplikacije ili se smanjio broj poslovnih mogućnosti za rad i zaposlenje.

Osim unaprijed definisanih odgovora, u **četiri** slučaja je zaokružena i opcija drugo, koju su ispitanice i ispitanici dopunili sledećim konstatacijama:

„Imam iskustvo pokušaja zaposlenja i tada to nije bilo realno jer imam obojanu kosu i izgledam arodno pa su mi rekli da im treba neko ženstveniji“ (ID 30).

„Nekako mislim da više ni ne tražim posao preko oglasa i intervjuja jer je bilo dosta ružnih iskustava“ (ID 37).

„Radio sam samo sezonski niko sem koleginice nije znao da sam trans“ (ID 38).



Treba uzeti u obzir kako je u ovom pitanju ostavljena mogućnost da se zaokruže sve tvrdnje u kojima se anketirani pronalaze. Od ukupno 38 popunjenih upitnika, čak u 25 slučajeva (dvije trećine ispitanih) su se suočile bar sa nekom od navedenih tvrdnji o diskriminaciji pri traženju posla. Dok većina njih obilježava dvije ili više tvrdnji, što ukazuje na čitav set mehanizama diskriminacije. Samostalno se najviše puta pojavljuje iskustvo da anketiranima nije ponuđen posao zbog nenormativnog izgleda ili da su im upućivani neprimjereni komentari i pitanja u vezi sa rodnim identitetom tokom razgovora za posao.

Već zabrinjavajući rezultati kada je u pitanju diskriminacija pri traženju posla, još za desetak procenata su lošiji u pitanju da li anketirani imaju iskustvo mobinga na trenutnom ili prethodnim poslovima. Čak 74% njih odgovaraju pozitivno. Oni koji su na prethodno pitanje odgovorili pozitivno zamoljeni su da označe izjave o mobingu koje se odnose na njih.

Najviše tj. 15 puta je označilo sljedeću izjavu (54%):

- Doživljavala:o sam ugrožavajuće stavove i komentare o svom rodnom identitetu.

Dvije izjave su označene 10 puta (36%):

- Imam iskustvo mobinga zbog svog rodnog identiteta.
- Imam iskustvo verbalnog nasilja u poslovnom okruženju zbog svog rodnog identiteta.

Naredna dva stava su označena devet (32%) i osam (29%) puta:

- Osjećam da je, i kada postignem određeni uspjeh u karijeri, strah da mogu sve da izgubim često prisutan.
- Poslodavci/klijenti me nisu zaštitili u situacijama kada sam javno napadnut:a zbog svog rodnog identiteta.

Ostale izjave su nešto rjeđe zabilježene.

Po pet puta (18%):

- Imam iskustvo fizičkog nasilja u poslovnom okruženju zbog svog rodnog identiteta.

Po četiri puta (14%):

- Na poslu mi nije dozvoljeno da koristim toalet u skladu sa mojim polom/rodom.
- Ostao:la sam bez posla zbog svog rodnog identiteta.

Po dva puta (7%):

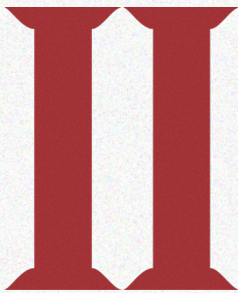
- Trpim neprimjerene komentare i podsmijevanja na poslu zbog toaleta koji koristim.
- Napredovanje na poslu mi je bilo usporeno, ili čak onemogućeno, zbog mog rodnog identiteta.

Ostavljena je i opcija **drugo**. Pored onih koji su naveli da nemaju radno iskustvo, naveden je i sljedeći komentar:

„U mom iskustvu razlog za mobing nije bio rodni identitet nego pohlepnost poslodavaca“ (ID 11).

Između ostalog jedan od odgovara glasi:

„Dobio sam otkaz zbog svog rodnog identiteta“ (ID 36).



U ovom pitanju je bilo 28 pojedinačnih odgovora, što znači da je preko dvije trećine ispitanih imalo barem jedno iskustvo mobinga. Kada se uporede pojedinačni odgovori, ispostavlja se kako je većina označila više, odnosno tri, četiri stava. Takođe i oni stavovi koji su najređe označeni ne pojavlju se sami nego u kombinaciji sa onim češćim. Što ukazuje na čitavu mrežu ponašanja koje dovode do mobinga.

Osim unaprijed zadatih stavova, naredno pitanje je ostavljeno kao otvoreno kako bi ispitanice i ispitanici mogli detaljnije da opišu ukoliko su imali iskustvo diskriminacije na tržištu rada.

Jedan dio opisa se odnosi na iskustva **direktnog ugrožavanja**:

„Od ugrožavajućih stavova do pozivanja čovjeka od kojeg sam doživjela seksualno uznemiravanje nazad kao gosta na mom radnom mjestu, do relativizacije uznemiravanja koje sam doživjela, do komentara da pretjerujem, da sam histerična, da to tako ne funkcioniraju. Do mobinga na radnom mjestu. Sve je ovo stvorilo hostilnu i diskriminativnu radnu sredinu “ (ID 9).

„Dala sam otkaz jer me je bilo strah da će me kolege ili gosti ubiti” (ID 32).

Više puta se opisivalo iskustvo **verbalnog nasilja** u kombinaciji sa **oslovljavanjem pogresnim imenom i zamjenicama** i neprimjerenim komentarisanjem **ličnog stila i oblačenja**:

„Gazda je govorio da ćeram mušterije jer sam ko žensko“ (ID 27).

„Počeo sam raditi online iz razloga što se nijesam osjećao prijatno u radu u firmama uživo jer sam često dobijao neprimjerena pitanja u vezi toga šta imam u pantalonama kao i koje su moje seksualne prakse“ (ID 28).

„Rad u hotelima je težak za transeksualne osobe jer zahtijevaju uniforme koje nose muškarci a ja sam žena... (ID 29)”

„Najčešće je to bilo primoravanje na određena ponašanja ili oblačenja, prijetnje otkazom i slično“ (ID 31).

„Napadnuta sam više puta od strane gostiju dok me gazde nikad nisu odbranile već su mi skretali pažnju da moram da se ponašam kao muškarac da ne bih trpjela nasilje“ (ID 33).

„Nakon mog šišanja kose tadašnji šef smjene pravio mi je scene i komentarisao kako izgledam kao da nemam kuće i to je trajalo sve dok mi nije istekao ugovor nakon čega mi nije produžen“ (ID 37).

„Kolege na poslu kad nijesam u smjeni koriste ženski rod kad pričaju o meni iako sam im se autova bacu neprimjerene šale pred drugim ljudima koji ne znaju i sprdaju se na račun moje transrodnosti“ (ID 39).

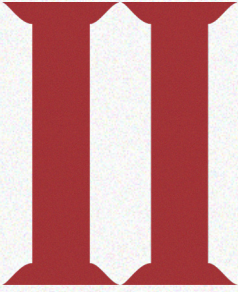
„Nijesam uspjela da dobijem posao nigdje gdje sam aplicirala pretpostavljam zbog svog izgleda“ (ID 43).

„Kad sam počeo slobodnije da izražavam sebe i da pričam sa kolegama o lgbt temama masu mi je teže na poslu svi me gledaju kao da sam iz neke sekte i više nijesu prijateljski nastrojeni“ (ID 44).

„Bilo je dosta raznih iskustava, uglavnom uvijek uvrede i podsmijavanje, nikad nisam bila u kolektivu u kom sam se osjećala prijatno“ (ID 45).

Zabilježen je i slučaj kada je osoba primala manju platu od drugih:

„Radila sam sezonske poslove đe se dešavalo da imam manju zaradu od kolega na istoj poziciji” (ID 42).



Zabrinjavajući trend iz prethodnih odgovora o iskustvu diskriminacije na poslu i mobingu ulazi u crvenu zonu na pitanje o tome **kako biste ocijenili bezbjednost TIRV osoba na tržištu rada**. Odgovori su više nego alarmanti, **polovina ih ocjenjuje najlošijm ocjenom jedan (50%), druga polovina dvojkom (48%), samo jedan odgovor bezbjednost TIRV osoba na tržištu rada ocjenjuje kao zadovoljavajuć**. **Niti jedan odgovor iz uzorka ovaj aspekt nije ocijenio kao veoma dobar ili odličan**.

Iako je opšti koncenzus takav kada su pitanju problemi, sa druge strane, na pitanje o tome da li imaju iskustvo **sindikalnog** ili sličnog organizovanja, ogromna većina odgovara negativno (80%). Samo petina ispitanih ima iskustvo udruživanja.

Ipak, na pitanja šta bi sve doprinijelo da se **unaprijede radna prava TIRV osoba** većina ispitanih se slaže sa ponuđenim stavovima u značajnoj mjeri.

Najviše podrške su dobili predlozi:

- Dodatna edukacija poslodavaca o pravima i potrebama TIRV osoba na radnom mjestu (82%).
- Strože inspekcijske kontrole i veće kazne za kršenje prava i diskriminaciju TIRV osoba na radnom mjestu (79%).
- Stipendiranje za završetak i nastavak školovanja TIRV osoba (74%).

Nešto manje podrške dobio je mehanizam:

- Finansijska i logistička podrška za usavršavanje, ili poslovnu preorijentaciju TIRV osoba (63%).

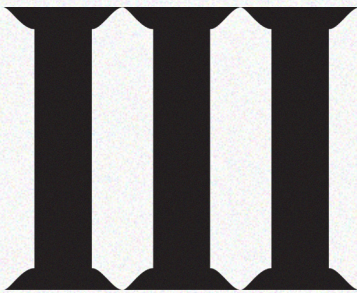
Iako se skoro polovina slaže, ipak anketirani **najmanje vjere imaju u to da će promjene u sindikatima i strukovnim udruženjima doprinijeti unapređenju radnih prava TIRV osoba**, što se svakako može povezati i sa odgovorom na prethodno pitanje kako zajednica još uvijek nema iskustva sindikalnog organizovanja:

- Da sindikati i strukovna udruženja razvijaju usmjerene sisteme podrške za TIRV radnike/ce. (45%)

Ovo pitanje je imalo i **otvorenu opciju**, tako da je dvoje ispitanika i ispitanica ovu listu dopunilo i svojim komentarima:

„Ja mislim da nikad neće biti bolje kad su neki uobičajni poslovi privatnici imaju sva prava da krše naša prava“ (ID 37).

„Zakonske formulacije u vezi sa zapošljavanjem TIRV osoba i pravilnici“ (ID 31).



Uslovi stanovanja TIRV osoba

Drugi segment upitnika bio je posvećen **pitanju stanovanja**, a u cilju da se mapiraju stavovi, uslovi i iskustva u kojima se TIRV osobe nalaze.

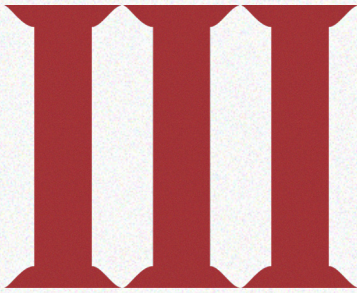
Uslove u kojima stanuju više od polovine ispitanih (53%, odnosno 20 ispitanih) ocjenjuje trojkom, odnosno, kao zadovoljavajuće. Duplo manje ispitanih (26%) uslove stanovanja vrednuje ocjenom dva – loše. Isti broj ispitanih – po troje – odlučilo se za krajnje opcije, uslove u kojima stanuju ocjenjujući jedinicom (veoma loše) ili peticom (odlično). Dvije osobe obilježile su ocjenu četiri (veoma dobro). Sveukupno, 66% ispitanica:ka uslove u kojima stanuje određuje ocjenom 3-5, dok 34% uslovima u kojima stanuje daje ocjenu 1-2.

Ukupno 15 ispitanih, odnosno 39%, živi sa jednim ili više članova porodice, dok ih je 24% obilježilo da žive sami. Po 16% ispitanih (ukupno 32%) živi ili sa pratnerom:kom/ima:kama (6 osoba) ili sa jednim ili više cimera:ki (6 osoba). Dvije osobe su obilježile „drugo“. U primjeru jedne osobe situacija je takva da tokom studiranja živi u studentskom domu, a u periodima pauze kod roditelja (ID 45), dok druga osoba navodi: „Nemam sopstveni smještaj, boravim kao gost kod prijatelja“ (ID 35).

Mjesečnu naknadu za prostor daje polovina ispitanih (50%, odnosno 19 osoba), dok 42% (16 osoba) navodi da ne plaća naknadu za prostor u kojem živi. Tri osobe su obilježile opciju „drugo“, što podrazumijeva ili otplaćivanje stambenog kredita ili povremeno plaćanje računa u roditeljskom domaćinstvu u slučaju onih koji:e žive sa drugim članovima:cama porodice.

Podatak da 42% ispitanih ne plaća naknadu za prostor u kojem žive ne čudi, jer oni koji:e ne plaćaju naknadu za prostor dominantno su osobe mlađe životne dobi (18-25 godina) koje žive sa jednim ili više članova porodice. U slučaju onih koji:e plaćaju mjesečnu naknadu za prostor, polovina (50% ispitanih) odvaja do polovine ukupnih prihoda domaćinstva (53%), njih 37% odvaja do trećine ukupnih prihoda, dok su dvije osobe označile „drugo“: u primjeru jedne osobe radi se o izdvajanjima i do 80% ukupnih prihoda (ID 39), dok se u slučaju druge radi o izdvajanjima „manje od trećine“ (ID 45) ukupnih prihoda.

Najveći procenat ispitanih (45%, odnosno 17 osoba) živi u stambenim jedinicama koje su u vlasništvu trećih lica, potom ih prate oni koji:e žive u stambenoj jedinici u vlasništvu nekog od članova:ica porodice (32%, odnosno 12 osoba). Po tri osobe žive u stambenim jedinicama koje su u njihovom vlasništvu ili vlasništvu prijatelja:ice. Po jedna osoba živi u stambenoj jedinici koja se nalazi pod hipotekom zbog stambenog ili druge vrste kredita (3%) ili živi u studentskom domu/domu za stara lica/domu za mlade (3%). Posebno interesantan podatak jeste da od 3 osobe koje žive u stambenim jedinicama u sopstvenom vlasništvu, svega jedna osoba živi sama, druge 2 dijele je sa članovima:cama porodice. Niti jedan:na od ispitanih nije obilježio:la da živi u privremenom smještaju (sigurne kuće, prihvatni centri, izbjeglički kampovi), neformalno organizovanim kolektivnim smještajima (skvotovi), ili da se trenutno nalazi u situaciji beskućništva.



Na pitanje „Da li imate iskustvo diskriminacije po pitanju stanovanja zbog svog rodnog identiteta“, 62% ispitanih (ukupno 23 osobe) odgovorilo je negativno. Iskustvo diskriminacije u prostoru u kojem žive imalo je 16% ispitanih, iskustvo diskriminacije prilikom traženja prostora za stanovanje imalo je 14% ispitanih, 11% ispitanih izbačeno je iz prostora u kojem su živjeli, dok je troje označilo opciju „drugo“.

Ono što posebno zabrinjava jeste da oni:e koji:e su imali iskustvo diskriminacije nerijetko obilježavaju da je bila u pitanju višestruka diskriminacija – kako prilikom traženja prostora za mjesto stanovanja tako i u prostoru u kojem već borave, ili se pak radi o TIRV osobama koje su izbačene iz prostora u kojem žive.

Posebno značajna kategorija jesu oni:e ispitanici:ce koji:e su obilježili „drugo“. Od ukupno 3 osobe jedna osoba je podvukla da su se diskriminacija i uznemiravanje dogodili u porodičnom domu, dok je druga osoba istakla da nema iskustvo uznemiravanja iz razloga što „Moji ne znaju da sam trans tako da nemam problema“ (ID 38). Treća osoba navodi da nije imala iskustvo diskriminacije po pitanju stanovanja jer „Cimer je preko prijatelja našao stan pa nijesam imao problem“ (ID 39). Nekoliko ispitanica:ka bilo je voljno da podijeli svoja iskustva. Najviše opisatilo se odnosa stanodavaca prema TIRV osobama, a kako neki:e od ispitanih opisuju:

„Stanodavci su mi jasno stavljali do znanja da mi čine uslugu prilikom ugovaranja stanovanja; komšije i dalje znaju biti hostile prema meni i pasivno agresivne“ (ID 2).
„Čim sam stavila gazdi do znanja da sam član LGBTIQ+ zajednice kirija mi je povećana za 40%“ (ID 19).

„Prije nekih dvije godine stanodavac me je izbacio is stana i doveo nove stanare, jasno je da se to desilo jer sam trans jer je malo prije toga to i saznao, ranije nije znao, ali to mi nikad nije rekao u lice već mi je rekao da moram izaći jer treba da se useli njegov prijatelj sa curom a saznao sam i da mu to nijesu bili prijatelj i cura“ (ID 28).

„Kad sam išao da pogledam stan, stanodavci su vidno bili šokirani mojom vizualnom pojavom i vjerujem da je to razlog zašto mi ga nisu izdali“ (ID 31).

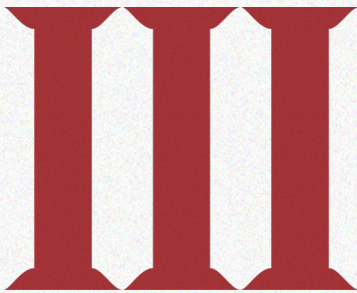
Nakon opisa o odnosu stanodavaca prema TIRV osobama, posebno se ističu odnosi članova:ica porodice:

„Stalne tenzije između mene i mojih članova porodice zbog mog rodnog identita, kojim se osjećam nebezbedno“ (ID 16).

„Cijela moja porodica stalno komentariše moj izgled i svi koji nam dođu u goste isto to rade“ (ID 37).

„Studentski domovi nisu naročito sigurno mjesto za trans osobe“ (ID 45).

Pedeset odsto ispitanih bezbjednost u mjestu/naselju/gradu u kojem žive, na skali od 1 do 5, odredilo je ocjenom dva – loše, dok je 18% ispitanih na isto pitanje odgovorilo ocjenom 1 – jako loše. Ovi podaci su dosta zabrinjavajući jer ukupno 68% ispitanika:ca mjesto/naselje/grad u kojem živi smatra nebezbednim. Ostali su pitanje bezbjednosti ocijenili na skali od 3 do 5 i to: 26% ocjenom 3 – dobro, i po jedna osoba ocjenama 4 – veoma dobro i 5 – odlično. To znači da su samo dvije osobe mjesto/naselje/grad u kojem žive ocijenili visokim ocjenama.



Po pitanju stambene jedinice u kojoj TIRV osobe žive, podaci su nešto „optimističniji“ i ravnomjernije raspoređeni. Najveći broj ispitanih (37%) bezbjednost stambene jedinice u kojoj živi ocenjuje srednjom ocjenom 3. Opciju veoma loše – ocjena 2 – obilježilo je 26% ispitanih, dok je opciju veoma dobro – ocjena 4 – obilježilo 24%. Preostalih 13% je obilježilo ocjenu 5 – odlično, dok niti jedna osoba nije dala najnižu ocjenu – 1. Interesantan podatak jeste taj da od onih koje: i su obilježile: i najvišu ocenu (13%, ukupno 5 osoba): 3 osobe žive sa jednim ili više članova: ica porodice, 1 osoba živi sama, i 1 osoba dijeli prostor sa cimerom: kom/ima: kama. Najnižu ocjenu (u ovom slučaju je to ocjena 2) obilježilo je 10 osoba od kojih: 3 osobe takođe žive sa jednim ili više članova: ica porodice, 3 osobe žive same, 2 osobe žive sa partnerom: ima/partnerkom: kama, jedna osoba živi sa cimerom: kom/ima: kama, i jedna osoba je obilježila „drugo“.

Konačno u odnosu na praktične politike za koje ispitanici smatraju da bi bile od pomoći za unapređenje uslova stanovanja TIRV osoba, tri opcije se čine najpopularnijim:

Finansijska pomoć države za umenjenje stanarina za TIRV osobe – 82%

Državno subvencionisani krediti za kupovinu stanova – 79%

Otvaranje sigurnih kuća za TIRV osobe u hitnim situacijama ugrožene bezbjednosti – 79%

Nešto više od polovine smatra da sledeće mere mogu biti od pomoći:

Razvoj mehanizama takozvanog „stanarskog prava na korišćenje“ za stanovanje po simboličnim cijenama – 53%

Samoorganizovane prakse stanovanja (udruženi skvotovi, zajedničko vlasništvo nad stambenom jedinicom/spratim/imanjem i sl. – 53%

Jedan od komentara ispitanih u vezi sa opcijom za otvaranje sigurnih kuća za TIRV osobe je bio:

„Nakon jedne svađe prošle godine palo mi je na pamet da odem u sigurnu žensku kuću ali imam osjećaj da mi ni tamo ne bi bilo ugodno ovo je super ideja da postoji mjesto gdje možeš da dođeš ako si ugrožen a trans si“ (ID 37).“

IV

Sistem zdravstvene zaštite i položaj TIRV osoba

Posljednji segment kvantitativnog dijela istraživanja odnosio se na pitanje sistema zdravstvene zaštite i položaja TIRV osoba. Kada je u pitanju dostupnost sistema zdravstvene zaštite TIRV osobama, na skali od 1 do 5, 61% ispitanica:ka obilježilo je ocjenu 2 – loše, dok je 29% obilježilo ocjenu 1 – veoma loše. Ovi podaci su alarmantni jer je ukupno 90% učesnika:ca u upitniku dalo najniže ocjene dostupnosti zdravstvenog sistema. Ostatak ispitanih obilježilo je ocjenu 3 – zadovoljavajuće, a niti jedna osoba nije obilježila najviše ocjene, odnosno 4 ili 5.

Gorenavedeni podatak smatra se veoma značajnim jer zapravo od ukupnog broja ispitanih većina posjeduje zdravstveno osiguranje: 77% ima državno osiguranje, njih 13% je osigurano privatno, a jedna osoba je obilježilo „drugo“ uz obrazloženje da je osigurana „preko posla“, te iz dostupnih podataka nije vidljivo da li je u pitanju državno ili privatno osiguranje, ostatak odlazi na one koji ne posjeduju zdravstveno osiguranje. Na pitanje „Ukoliko ne posjedujete zdravstveno osiguranje na koje načine pristupate zdravstvenim uslugama i zaštiti?“, obrazloženje su dale dvije osobe. Jedan:a ispitanik:ca navodi: „Kupujem lijekove u privatnim apotekama kad sam bolestan“ (ID 44), dok druga osoba objašnjava da nema zdravstveno osiguranje jer „nema osnov“ (ID 32).

Na pitanje „Da li imate iskustvo diskriminacije u polju zdravstva zbog svog rodnog identiteta?“ ostavljena je mogućnost obilježavanja više odgovora.

43% (ukupno 16) ispitanih odgovorilo je negativno. Međutim, 49% (ukupno 18) navelo je da ima iskustvo diskriminacije, od čega: njih 35% (ukupno 13 osoba) je iskusilo diskriminaciju prilikom traženja zdravstvene usluge, dok 30% (ukupno 11 osoba) ima iskustvo diskriminacije u okviru sistema zdravstvene zaštite.

Kako se vidi iz prikazanih podataka većina ispitanih je imalo iskustvo diskriminacije u više segmenata. Tri osobe su obilježile opciju „drugo“, a njihovi odgovori su posebno značajni za tumačenje podataka jer navode da nisu imali iskustvo diskriminacije iz razloga što nisu dovoljno koristili:e usluge iz sistema zdravstvene zaštite da bi imali ikakva iskustva (ID 19) ili pak nije bilo potrebe da se autuju prilikom korišćenja zdravstvenih usluga (ID 35).

Jedan:a od ispitanika:ca naveo:la je: „Jedan od mojih doktora su promenili ponašanje prema meni od kad su saznali da sam trans“ (ID 16), ali kako nisu obilježeni drugi odgovori u primjeru ove ispitanice:ka – nije sigurno da li se radi o pozitivnom iskustvu ili pak iskustvu diskriminacije.

Četrnaest učesnika i učesnica u upitniku sa nama je podijelilo svoja iskustva diskriminacije unutar sistema zdravstvene zaštite. Kao dominantni mehanizmi ističu se: negativno komentisanje fizičkog izgleda, negiranje rodnog identiteta, autovanje TIRV osoba okolini od strane zdravstvenih radnika:ca, pogrešno korišćenje i/ili neuvažavanje rodnih zamjenica, onemogućavanje pristupa zdravstvenoj zaštiti zbog rodnog identiteta, ili nepravilno dijagnostifikovanje zdravstvenog stanja TIRV osoba u odnosu na rodni identitet. Ovi mehanizmi su alarmantni, posebno ukoliko se posmatraju u sprezi sa gorenavedenim podacima. Prvo, 90% ispitanih ocjenjuje najnižim ocjenama dostupnost sistema zdravstvene zaštite iako većina posjeduje zdravstveno osiguranje. To znači da postoje systemske prepreke kojima se negiraju potrebe TIRV osoba iako većina ispitanih ima pristup uslugama iz sistema zdravstvene zaštite. Drugo, značajan podatak jeste da je 49% učesnika i učesnica u upitniku imalo iskustvo diskriminacije

IV

u oblasti zdravstva, a oni koji su obilježili opciju „drugo“ objašnjavaju da je to iz razloga što rijetko koriste usluge unutar zdravstvenog sistema ili još uvijek nisu autovani: e, pa u tom smislu postoji i „odsustvo reakcije“ u odnosu na njihov rodni identitet. Naime, kako neki: e od ispitanika: ca opisuju navedene mehanizme:

„Doktori koji su me liječili su mi govorili da mi čine uslugu jer niko drugi ‘to ne bi radio’; dobijao sam netačan i štetan tretman; komentarisali su moje genitalije i pravili grimase na iste; obraćali su mi se u pogrešnom rodu; urađen mi je tip operacije koji je suprotan od onoga koji smo dogovorili prije operacije, pod izgovorom da ‘mi je tako bolje’“ (ID 2).

„Autovanje od strane zdr[avstvenih] radnika kontinuirano u poslednjih 6 godina u svim zdravstvenim ustanovama, nepoštovanje rodni: h zamjenica i imena koje koristim, podsmijavanje, ne odgovaranje na žalbe zaštitniku prava pacijenata“ (ID 21)

„U domu zdravlja mi je izabrana [ljekarka] rekla da imam poremećene hormone i da zato mislim da nisam musko“ (ID 27).

„Nisu htjeli da mi daju uput za doktora kad sam razmišljala da krenem tranziciju“ (ID 30).

„Bila sam prisutna par puta kada su zaposleni doma zdravlja komentarisali dolazak trans osoba po svoju terapiju“ (ID 34).

„Kad sam tražio doktoru uput za psihologa pitao me zašto mi treba i tad smo pričali o rodu tad me doktor pitao znaju li mi roditelji šta radim“ (ID 37).

„Jednom sam razmišljao da uđem u tranziciju i išao sam da razgovaram sa izabranom doktorom kad mi je rekla da joj ‘ne izgledam trans’“ (ID 42).

Konačno, posljednji dio upitnika je formulisan u vidu pitanja otvorenog tipa, tako da ispitanici: ce navedu predloge usluga iz sistema zdravstvene zaštite za koje smatraju da su najpotrebnije TIRV osobama. Na ovo pitanje odgovorile su 22 osobe, a radi preglednije interpretacije podaci su kvantifikovani. Na prvom mjestu po brojnosti se ističu dostupnost hormonskih terapija i specijalističkih ljekarskih pregleda. Potom ih prate usluge psihološke i psihijatrijske podrške i dostupnost hirurških operacija. Ne manje značajni jesu i problemi koje su ispitanici: e naveli u vezi sa neophodnošću dodatne edukacije i senzibilizacije zdravstvenih radnika: ca za rad sa TIRV osobama, kao i visoke cijene hirurških operacija.

Zbirno posmatrano, svoj **socio-ekonomski položaj** najveći broj ispitanih ocjenjuje kao loš ili veoma loš, a ovi podaci nedvosmisleno se reflektuju kako u sferi kretanja unutar tržišta rada tako i po pitanju pristupa stanovanju i sistemu zdravstvene zaštite. **U odnosu na pitanje položaja TIRV osoba i njihovog kretanja unutar tržišta rada** posebno se ističu podaci da od ukupnog broja radno angažovanih skoro polovina ne posjeduje ugovor o radu. Oni/e koji/e se ne nalaze u radnom odnosu kao osnovne razloge navode školovanje i nemogućnost da pronađu posao. Međutim, ne manje značajno jeste i to da, u pojedinim slučajevima, osobe koje se školuju jesu u potrazi za poslom ili se pak povremeno pridružuju sezonskim poslovima. U slučaju nezaposlenosti, za TIRV osobe kao dominantan razlog navode onemogućen ulazak na tržište rada, i strah od ulaska na tržište rada zbog reakcija okoline na rodni identitet, a njihova zabrinutost je više nego opravdana. Naime, na posebno alarmantne podatke nailazimo po pitanju diskriminacije kako prilikom traženja zaposlenja tako i unutar radnih okruženja. Čak 63% ispitanih navodi kako jeste imalo iskustvo diskriminacije prilikom traženja zaposlenja, dok čak 74% ispitanih navodi da je imalo iskustvo mobinga na trenutnom ili prethodnim zaposlenjima. Uzimajući u obzir navedena iskustva, ne čudi da TIRV osobe svoju bezbjednost na tržištu rada ocjenjuju veoma niskim ocjenama: ukupno 98% ispitanih bezbjednost na tržištu rada ocjenjuje ocjenom 1 (veoma loše) ili 2 (loše).

Po pitanju stanovanja statistički podaci pokazuju „nešto bolju situaciju“: 66% ispitanica:ka uslove u kojima stanuje određuje ocjenom 3-5, dok 34% uslovima u kojima stanuje daje ocjenu 1-2. Međutim, kada je u pitanju bezbjednost TIRV osoba po pitanju stanovanja uočavaju se značajne razlike između bezbjednosti mjesta/naselja/grada i bezbjednosti prostornih jedinica u kojima TIRV osobe žive. Pedeset odsto ispitanih bezbjednost u mjestu/naselju/gradu u kojem žive, na skali od 1 do 5, odredilo je ocjenom dva – loše, dok je 18% ispitanih na isto pitanje odgovorilo ocjenom 1 – jako loše. Drugim riječima, 58% ispitanih mjesto/naselje/grad u kojem žive smatraju prilično nebezbednim. S druge strane, na nešto „bolje“ podatke nailazimo u slučaju prostornih jedinica u kojima TIRV osobe stanuju: najveći broj ispitanih (84%) bezbjednost prostorne jedinice u kojoj živi određuje ocjenama od 3-5. Ipak, značajno je podvući da je iskustvo diskriminacije u prostoru u kojem žive imalo 16% ispitanih, iskustvo diskriminacije prilikom traženja prostora za stanovanje imalo je 14% ispitanih, a 11% ispitanih izbačeno je iz prostora u kojem su živjeli. Konačno, **sistem zdravstvene zaštite** bilježi posebno negativne rezultate. Kada je u pitanju dostupnost sistema zdravstvene zaštite TIRV osobama 90% ispitanica:ka obilježilo je najniže ocjene dostupnosti zdravstvenog sistema (ocjene 1 i 2), a skoro polovina ispitanih (49%) je navelo da ima iskustvo diskriminacije bilo prilikom traženja zdravstvene usluge ili tokom kretanja kroz sistem zdravstvene zaštite.

Kvalitativna analiza

fokus grupe – uvod

U okviru kvalitativnog dijela istraživanja tokom ljeta i jeseni 2023. godine organizovane su tri onlajn fokus grupe, u kojima je učestvovalo ukupno osam (8) ispitanica i ispitanika.

Kako bi bila sačuvana povjerljivost učesnika i učesnica njihovi iskazi su šifrirani brojem grupe, slovom A i rednim brojem kazivanja. U ovakvom tipu kvalitativnog istraživanja svako od svjedochanstava je od značaja, jer je riječ o višestruko marginalizovanoj zajednici. Osim toga, za razliku od anketnog, kvantitativnog dijela istraživanja za koje je važno što se postigla brojčana reprezentativnost i došlo do što većeg broja ispitanih, u kvalitativnom segmentu cilj je dobiti dubinski pogled i kontekstualizovanje brojčanih podataka kroz konkretna, življena iskustva. Svako od njih je unikatno, ali ujedno može biti čitano u kontekstu širih tendencija u odnosu društva prema TIRV zajednici.

Onlajn format fokus grupa je odabran iz barem dva razloga – kako bi mogle da se uključe ispitanice i ispitanici iz različitih gradova, kako bi se po potrebi omogućilo da se ispitanici uključe samo preko zvučnog zapisa bez vizuelnog razotkrivanja identiteta. Prva po redu fokus grupa je bila zamišljena kao pilot grupa, kako bi se provjerilo da li pitanja rezoniraju sa ispitanima, koliko vremena je potrebno odvojiti za učešće u fokus grupi, i slično. Kako se pokazalo u praksi, jedno od potpitanja o kretanju na tržištu rada je bilo komplikovano zbog birokratskog rječnika, te je ono u narednim fokus grupama preformulisano da bude jasnije. Drugih izmjena ili skraćivanja nije bilo. Trajanje fokus grupa sa do tri učesnice:ka je bilo oko dva, dva i po sata.

Profil ispitanica i ispitanika je, koliko to u ovom broju može biti, relativno raznolik kada su u pitanju rodni identitet, oblast rada, pa čak i u odnosu na mjesto porijekla, mada ih većina sada živi u Podgorici. Ono što je međutim karakteristično jeste da se dobar dio njih u manjoj ili većoj mjeri bavi ili bavio aktivizmom, što znači da imaju unaprijed informisane stavove o položaju TIRV osoba inače, pa samim tim i povodom njihovog socio-ekonomskog položaja. Uzimajući u obzir ovu činjenicu, kao i broj učesnika i učesnica, građa koju iz fokus grupa dobijamo može se čitati kao jednim dijelom lično iskustvo kroz koje se reflektuju širi stavovi zajednice, a drugim dijelom kroz aktivističku prizmu.



Položaj TIRV osoba na tržištu rada

Ja kao trans osoba apsolutno nemam ista prava kao neko ko je cis, strejt, šta god, pri zapošljavanju, a ni pri samom radu. Jer, prvo, strah koji nam je usađen da ćemo biti odbijeni, ne samo odbijeni nego i isprovocirani... sa tim strahom idemo. A onda da li ćemo dobit posao, da li nećemo, kako ćemo preživjeti ako dobijemo i kako ćemo preživjeti ako ne dobijemo i ne budemo mogli da radimo. Tako da je definitivno otežan i smatram da treba da se radi na tome.

Sagovornik u fokus grupi

U prvom segmentu fokus grupa ispitanice i ispitanici su detaljno opisivali izbor zanimanja, kao i iskustva i izazove u kretanjima na tržištu rada. Pored opisa ličnih iskustava pitani su i za načelne stavove o položaju TIRV osoba na tržištu rada.

Segment o tržištu rada zauzeo je najviše prostora u fokus grupama sa mnogo otvorenih podtema, zbog čega je prikupljenu građu bilo kompleksno analizirati i predstaviti na sistematičan način. Zato smo odlučile da se vodimo matricom tzv. „ciklusa zapošljavanja“ koju je razvio Ken Morrison, i koja je potom primijenjena u publikaciji Međunarodne organizacije rada (*International Labour Organization – ILO*) *Inkluzija lezbejki, gejeva, biseksualnih, transrodnih, interseksualnih i kvir (LGBTIQ+) osoba u svijet rada: Vodič za učenje*.

Prema toj matrici ciklus zapošljavanja je segmentiran u pet koraka:

- Potražnja – obrazovne mogućnosti, potraga posla i prilike za zaposlenje.
- Uvođenje u rad (engl. *onboard*) – regrutovanje, zapošljavane i uvođenje zaposlenih u radno okruženje.
- Razvoj – postajanje dijelom tima, treninzi na poslu, adaptacija i participacija.
- Zadržavanje na poslu (engl. *retain*) – zadovoljstvo, produktivnost, promocija i karijerno napredovanje.
- Prelazak na drugo radno mjesto (engl. *offboard*).

Ovaj okvir je odabran zato što je izrađen od strane reprezentativne međunarodne organizacije, koja predstavlja najviši standard kada su u pitanju analiza i unapređenje radnih prava različitih grupa, u ovom konkretnom slučaju LGBTIQ+ zajednica. Pored toga, on omogućava da se tržište rada analizira u svim njegovim etapama, ukazujući na cirkularnost procesa zaposlenja. Posmatrati proces kao kružan znači analizirati kakvo je iskustvo TIRV osoba ne samo u jednom trenutku kada su oni zaposleni na nekom radnom mjestu, već uočiti izazove sa kojima se zajednica suočava tokom predfaza zaposlenja, u različitim trenucima tokom obavljanja posla, kao i u slučajevima kada se ponovno izlazi na tržište rada.

Takođe, ova matrica uzima u obzir četiri nivoa – a) put pojedinaca; b) njihovu interakciju sa neposrednom radnom zajednicom; c) šire opšte stanje radnih prava i politika zapošljavanja; d) i najšire društvene mehanizme pripreme za rad kroz obrazovanje, kao i socijalne sisteme zaštite LGBTIQ+ osoba.

Naravno, ova kao i bilo koja druga analitička matrica može biti samo načelni analitički okvir za analizu kazivanja. Kako će se kroz konkretne primjere kazivanja u nastavku plastično pokazati opisi življenih iskustava često u svega nekoliko rečenica povezuju različite aspekte, zbog čega su od neprocjenjivog značaja.



1. POTRAŽNJA

Prvi korak nazvan **potražnja** odnosi se na fazu prije zasnivanja radnog odnosa – uzimajući u obzir dugoročniji proces obrazovanja tj. obrazovne mogućnosti; kao i neposredniji period u toku potrage za poslom i na prilike za zaposlenje.

1.1. Obrazovni put

Kada su u pitanju mogućnosti obrazovanja – **izbor i stepen obrazovanja** – ispitanice i ispitanici su pitani za eventualni uticaj porodice, za reakcije prijatelja, kao i druge faktore koji su imali uticaja na njihov obrazovni put. Što se tiče stepena obrazovanja među ispitanima ima predstavnika svih grupa, od onih koji su završili srednje ili fakultetsko obrazovanje, do onih koji trenutno studiraju, bilo da su na osnovnim ili višim nivoima studija.

Uticaj porodice, u ovim konkretnim slučajevima, odvijao se na dva najčešća načina. Ili su imali, uslovno rečeno, savjetodavnu ulogu i nisu vršili drugu vrstu pritiska, ili su bili spektični prema određenim zanimanjima koja su percipirama kao manje isplativa i sigurna:

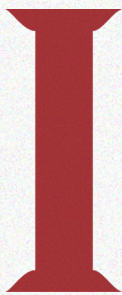
„Bilo je teško da upišem to što sam htio, psihologiju, s obzirom da dolazim iz radničke porodice, i to ti je onda 'đe ćeš na fakultet, idi na brod' ili 'upiši IT tamo sad ima para“ (3-A1).

Pored uticaja na sam izbor obrazovanja, porodica u pojedinim slučajevima pokušava da nametne očekivanja i o poželjnom stepenu obrazovanja:

„Što se mene tiče, ja bih rekla da definitivno postoji neprihvatanje od sredine svake moguće, osim radnog okruženja. I to što se od mene još uvijek očekuje da ja odaberem fakultet da ga završim, da pronađem to neko svoje pravo zanimanje, i državni posao koji će da mi obezbijedi budućnost“ (3-A2).

Kada su u pitanju reakcije **prijatelja** uglavnom naši kazivači i kazivačice notiraju podršku kako u izboru, tako i u situaciji kada se pokazuje želja za promjenom posla, bilo zbog lošijih radnih uslova, bilo zbog želje za promjenom poziva. Prijatelji se pojavljuju i kao važne figure koje podržavaju dalje usavršavanje i obrazovanje.

Gotovo svi koji su uzeli učešća u fokus grupama pokazuju želju, namjeru i otvorenost da nastave sa **daljim obrazovanjem** u oblastima kojima se trenutno bave, ili da se prekvalifikuju za druga zanimanja. Misli se kako na dalje formalno obrazovanje, tako i na različite oblike profesionalnog učenja i usavršavanja.



1.2. Izbor zanimanja

Učesnice i učesnici u fokus grupama rade u ugostiteljstvu, zdravstvu i nevladinom sektoru. Kao razloge izbora trenutnog zanimanja pored ličnih preferencija prema određenim zanimanjima, najčešće navode ekonomske razloge:

Tako ispitanik 2-A1 sažima svoje trenutne razloge: „Ja sam prinuđen. Podstanar sam, trebaju mi pare, a i mogu da preživim sa ovom platom. Inače sam po struci elektrotehničar komunikacija, završio sam srednju elektrotehničku. S tim što ne vidim sebe ni tamo, kao neki poziv, sad sam tu đe sam, i to je to.“

Na pitanje da li to što trenutno radi težak posao može na neki način biti povezano sa smanjenim mogućnostima zaposlenja, potvrdno odgovara kako vjerovatno jeste.

Slično je motivisana i ispitanica 3-A2:

„Ja sam konobarica, ugostitelj. To mi je zanimanje, bez fakulteta trenutno. Odabrala sam zanimanje jer u trenutku kad sam htjela da počnem da zarađujem to je bio jedini posao koji sam mogla da radim. Onda sam počela da učim, i onda je to trenutno jedini posao koji umijem da radim. Tako da nešto nemam neki preveliki izbor što se toga tiče. Zadržala bih ga zato što moram, a promijenila bih ga da radim neki posao od kojeg mogu da živim normalno, koji je solidno plaćen.“

2. UVOĐENJE U RAD

U ovom segmentu ulazimo dublje u samo tržište rada, zbog čega u njemu ima više podsegmenta, i počinje da se pokazuje sva kompleksnost položaja TIRV osoba na tržištu rada, na koju utiču generalne nejednakosti i loši uslovi rada, kao i specifičnosti izazova za rodno varijantne radnice i radnike.

2.1. Iskustva sa prvim zaposlenjima i zaposlenja u procesu tranzicije

Između ostalih analiziranih aspekata koji se tiču drugog koraka u ciklusu zapošljavanja činilo nam se vrlo važnim izdvajanje prvih iskustava suočavanja ispitanih sa uslovima na tržištu rada. Naime, riječ je najčešće o iskustvima mladih koji su specifična društvena grupa na čije potrebe treba obratiti posebnu pažnju, jer ta prva iskustva mogu da ih oblikuju za duži naredni period. Takođe, kako je riječ o grupi koja ekonomski uglavnom zavisi od porodice, i za koju još uvijek nema adekvatne finansijske podrške države, to znači da oni mogu biti posebno ranjivi – jer žele da se osamostale, a poslodavci u nekontrolisanim tržišnim uslovima njihovo neiskustvo mogu da uzmu kao „argument“ da budu lošije tretirani ili plaćeni.



Jedan od ispitanika objašnjava kako je žonglirao studije sa poslom u ugostiteljstvu, ukazujući na toliko koliko isprpljujuć može biti rad uz redovne studentske obaveze, naročito kada su radni uslovi nesigurni, kada se očekuje da se uvijek bude respozibilan, i krše se zakonom predviđeni radni sati angažmana preko studentskog servisa:

„Pošto od devetnaeste godine radim u ugostiteljstvu, radim u restoranima, kafićima i slično, i nekako sam u jednom momentu, uzimajući u obzir moj raspored i moje obaveze mogao jedino da se prilagodim radu u restoranima, kafićima i slično, zato što bi mi se fakultet završavao prilično kasno, nekad čak i u osam naveče i jedino bi mi te smjene – tipa poslije, do tri, četiri ujutru odgovarale. [...]

Samo što poslodavci umiju to itekako da iskoriste i da uživaju benefite toga što se neko zaposli preko studentskog servisa, jer ih oslobađa i poreza i slično. I onda su, to sam primijetio kroz evo tri godine ... Da znaju jako da budu manipulativni i da na taj način nadomještavaju jeftinu radnu snagu. I onda iako sam tipa radio tri, četiri dana maksimalno nedjeljno stalno sam morao da budem alert u slučaju da treba da priskočim, u slučaju da treba da dođem, u slučaju da je gužva, u slučaju da se neko razboli. [...]

Ništa nije bilo organizovano, predvidljivo, kao nikada nisam mogao da sjedim, u jednom momentu da tu budem. I čini mi se da to koliko sam radio se stvarno nije isplaćivalo, zato što bi to došlo na kraju na nekih šest, sedam sati... šest, sedam eura na sat, a što se čini skroz u redu i to bi tako i bilo da sam tipa samo to radio, ali budući da nisam zarađivao sam nekih mjeseci mnogo manje, nekih malo više. Ali, u suštini za isto nedovoljno izašta“ (1-A3).

Zloupotrebe mladih u nestabilnim radnim okolnostima učesnice i učesnici fokus grupa navode u različitim profesijama. Ispitanik 3-A1 svjedoči o tome kako je tokom studija radio honorarno u nekoliko organizacija civilnog društva, gdje je uglavnom dobijao najdosadnije birokratske poslove. S druge strane, kada je bio u pitanju kreatorski rad u jednom slučaju je došlo do grube povrede njegovih autorskih pravo jer nije bio potpisan na tekstu koji je većim dijelom napisao. Ova svjedočenja prije svega se odnose na iskustva mladih i studentske populacije na tržištu rada, te slikovito ukazuju na višestruka kršenja osnovnih radnih prava – transparentni i dostojanstveni radni uslovi sa jasno određenim pravima i obavezama, adekvatna plata za obavljeni rad, sigurnost i pravna zaštićenost u radnom odnosu.

Kada se mladi inače tako loše tretiraju, onda je teško očekivati da bi TIRV specifična iskustva bila bolja. O tome sa kakvim se dodatnim izazovima suočavaju mlade TIRV osobe koje tek izlaze na tržište rada ilustrativno govore dva svjedočenja iz fokus grupa.

Jedno svjedočanstvo dato je na osnovu iskustva rada u prodaji:

„A kad sam već odrastao, kad sam postao punoljetan, moj prvi posao je bio da radim na [naziv pijace] i prodajem orašaste plodove, đe sam posle desetak, petnaest dana dobio otkaz zato što sam trans. Žena preko puta je tetka od jednog trans momka, i ona je to sve znala, bla bla. Mislim nije znala konkretno za mene, ali tu su već bile priče protiv njega, jer kao u tom okruženju je to već bilo poznato. Dobio sam otkaz tako što sam odradio svoj dan, i gospođa koja radi je samo rekla: ‘Ee sjutra ne moraš dolazit’ i dala mi je dnevnicu, jer sam tad radio na dnevnicu



i to je bilo to. Dosta starijih osoba koje su dolazile tu kad sam ja tu radio su mi se obraćale u muškom rodu, što je njoj smetalo iz nekog razloga, i onda sam dobio otkaz“ (2-A1).

Slično negativno iskustvo imala je i ispitanica 2-A3, koja je kao mlada neprijavljeno radila kod porodičnog prijatelja. Ne samo da poslodavac nije poštovao njeno osnovno pravo da bude zaposlena pod ugovorom, već je otkaz dobila pod izgovorom da nema posla. Kako svjedoči, ona je naknadno došla do saznanja da je otpuštena zato što je poslodavac smatrao kako je njeno ponašanje bilo „izfeminizirano“. Kazivačica je tada bila na početku tranzicije, u šta su bile upućene samo njene prijateljice. U ovom slučaju riječ je bila o kombinaciji homofobije i transfobije, uz radnu eksploataciju.

U ovim primjerima se jasno uočavaju mehanizmi putem kojih se eksploatacija mladih uvezuje i podržava sa otvorenom transfobijom i homofobijom na tržištu rada, čineći time radnice i radnike iz ove grupe višestruko izloženim ujedno sistemima opresije i eksploatacije.

2.2. Izazovi sa nezaposlenošću i traženjem posla

Na pitanje moderatora o tome da li su imali periode nezaposlenosti i kakvim smatraju put TIRV osoba u procesu traženja posla ispitanik 2-A2 kaže:

„Prvo što me bilo strah da nađem bilo koji posao, zbog toga što sam trans, jer ću bit odbijen, jer ću imat pritisak od svoje majke koja će da govori: ‘zašto si odbijen, bla bla’ [...] To me činilo anksioznim i depresivnim... Ja kao trans osoba apsolutno nemam ista prava kao neko ko je cis, strejt, šta god, pri zapošljavanju, a ni pri samom radu. Jer, prvo, strah koji nam je usađen da ćemo biti odbijeni, ne samo odbijeni nego i isprovocirani.. sa tim strahom idemo. A onda da li ćemo dobit posao, da li nećemo, kako ćemo preživjeti ako dobijemo i kako ćemo preživjeti ako ne dobijemo i ne budemo mogli da radimo. Tako da je definitivno otežan i smatram da treba da se radi na tome.“

Gotovo svi kazivači i kazivačice smatraju da je osobama koje **nebirano** izgledaju još i teže na tržištu rada. Svjedoče i tome kako im se poslodavci nekada ne javljaju i ignorišu ih nakon susreta uživo pri aplikaciji za posao: „**Tako da je i mnogo puta kad sam tražio posao bilo čujemo se preko telefona, sve bude super, dođem, i tu je već zvaćemo vas bla bla.. Nikad me nisu zvali... Čak ni da me odbiju**“(2-A2).

S tim u vezi je i fenomen **autovanja** tj. javnog izražavanja TIRV identiteta. Kako se kroz razgovor jedne od fokus grupa debatovalo ispitanici i ispitanice s jedne strane smatraju da je osobama iz zajednice koje nisu autovane možda lakše da se kreću kroz društvo i ostvaruju radna prava. S druge strane, oni ističu i kako mada ja autovanima teže, neautovane osobe takođe mogu osjećati pritisak jer skrivaju jedan dio svog identiteta, zbog čega mogu imati različite vrste tegoba, čak i zdravstvenih.



3. RAZVOJ

Kada preskoče prvu prepreku suočeni sa poslodavcima koji ih nakon viđanja uživo ignorišu, ili kojima ne žele da se autuju od straha od osuđivanja ili nekog vida neprijatnosti (a možda još uvijek ni nemaju dokumenta prilagođena željenom rodu), ili prosto izgledaju van normativnih, binarnih kategorija, za TIRV osobe tek tada počinju novi izazovi. Izazovi rada u okruženju koje često nije podržavajuće, naprotiv, a kako će u nastavku biti riječi, koje čak biva nasilno i diskriminatorno. Kako onda u takvom kontekstu TIRV osobe postaju dijelom tima, kave su im mogućnosti u pogledu prilagođavanja i učešća u radnom kolektivu?

Na načelno pitanje kako misle da su TIRV osobe **tretirane od strane nadređenih**, neki od odgovora skreću pažnju na to da se od njih očekuje više:

„Generalno, nikako su tretirane. Ima izuzetaka i šefova i šefica i nadređenih koji su itekako okej sa tim, kojima je najbitnije kako ta osoba radi svoj posao [...] kao transrodna osoba, ako neko mora da da 100% od sebe, ti moraš 5 miliona % od sebe, da bi se iole primijetilo. Zato što će se svaki problem, jer se svakome desi greška na poslu, odmah nadovezati, naljepiti se etiketa tebi jer si trans. Ti si pogriješio jer si trans, i uvijek će da se nadoveže na to. [...] Ali smatram da smo mi generalno trans osobe same po sebi dobiju taj nagon da rade što više da bi se pokazale, baš iz tih milion strahova“ (2-A2).

„Ja smatram da kad si transrodna osoba, da ti se sve nekako gleda kao da nikad ne radiš dovoljno. Da ono kao, koliko god dobro uradim posao... ako dam 200 i 300% od sebe meni će se to računati kao nekih 50%... Jer, ne zato što ja nisam dobro odradila taj posao, nego zato što sam ja zapravo trans...“ (2-A3).

Međutim, kako jedan od sagovornika objašnjava, velika posvećenost poslu, stalno dokazivanje i ulaganje više od 100% sebe (o čemu je bilo riječi u podsegmentu o razvoju), imaju i neke druge posljedice po samopercepciju TIRV osoba:

„Pod broj jedan kao trans osobe generalno – sad, ne kažem svaka ali većina – prolazi kroz dosta nipodaštavanja cijelog života i onda kad konačno dobije priliku da se zaposli da radi, i da na poslu napreduje, da često dođe do toga da nekako povežemo uspjeh na poslu sa ličnim uspjehom i da to jako internalizujemo. I da kroz taj posao koji nam je dat pokušavamo da se dokažemo kao jedni od, i kao da smo jednako vrijedni, i da dokažemo ljudima da iako smo trans možemo da radimo dobro, možemo da radimo čak i bolje od cis ljudi. Tako da u jednom momentu to nekako dokazivanje radi uspostavljanja osjećaja neke lične vrijednosti, što poslodavci znaju da vide i znaju da iskoriste u svoju korist naravno“ (1-A3).



3.1. Lični dokumenti

U svim etapama kretanja na tržištu rada TIRV osobe koje su u procesu tranzicije ili čija dokumenta nisu usklađena sa željenim rodnom nailaze na srazmjerno veliki broj prepreka čak i uzevši u obzir činjenicu da birokratizacija ne zaobilazi većinu društva (izuzev visokoprivilegovanje manjine koja može sebi da priušti da te usluge umjesto njih obavljaju treća lica i službe, preko formalnih ili neformalnih kanala):

„Nažalost, na moju i svačiju iz zajednice, dosta trans osoba ne izgledaju onako kako žele da izgledaju, i nisu u mogućnosti... I čak iako žele da izgledaju, na neki način se u toj... kompaniji, šta god, ne uklapaju u taj njihov ‘normalni’ izgled“ (2-A2).

„Smatram da su ključni faktori fizički izgled i dokumenta, odnosno taj nesklad između dokumenata i fizičkog izgleda“ (2-A3).

Riječima jednog od sagovornika problem sa dokumentima prati onaj dio TIRV zajednice koji još uvijek nema usklađena dokumenta sa željenim rodnom i otežava im različite aspekte rada:

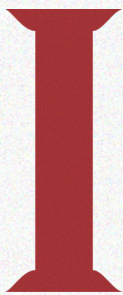
„**Mislim da je pomalo pogano to sa dokumentima. Mislim, ja nijesam imao nekih problema jer sam to promijenio odma, i samo nemam nikakvih. Ali, ono dok neko ne promijeni ime i te neke stvari to zna nekad da im komplikuje toj dokumentaciji u svemu**“ (1-A1).

U više svjedočenja su dati primjeri neprimjerenog obraćanja uz postavljanje suvišnih intimnih pitanja u situacijama korišćenja usluga biroa rada:

„**Bukvalno najviše diskriminacije doživim na šalteru, od države u stvari. Ja sam kad god bih predao dokumenta, vazda bi me neki jad naša. Sve ostalo, prelagano. Edukacije više ništa ne pomažu, ne znam što više da se uradi**“ (2-A1).

Otvaranje ove teme pokrenulo je debatu u jednoj od fokus grupa, u odnosu na to da li je dovoljno uporno raditi **edukaciju državnih službi**, ili je potrebno u slučaju ponovljenog kršenja prava TIRV osoba službe tužiti, kako bi onda na taj način bila zaštićena njihova prava.

Strah od inspekcije takođe se pojavio u dva slučaja, i što je zanimljivo iz različitih identitetskih razloga. U jednom slučaju u ugostiteljskom objektu ime radnika na pločici okačenoj o uniformu se nije poklapalo sa imenom iz radnog ugovora. Zbog čega je kod radnika i poslodavaca postojao strah od mogućih problema sa tržišnom inspekcijom. U drugom pak slučaju strah je dolazio od toga što je bio u pitanju neprijavljeni rad u inostranstvu, u jednoj od EU republika. Bilo da je u pitanju rod ili emigrantski status pokazuje se da je mehanizam straha koji sistem reprodukuje, dok rad nastavlja da se obavlja, vrlo sličan. Što samo govori u prilog analizama koje ukazuju na tzv. intersekcionalnu povezanost različitih nivoa identitetske opresije i radne eksploatacije.



Tema dokumenata otvorila se i kada su postavljanja pitanja o kolokvijalno rečeno **radu „na crno“**. Sagovornik 2-A1 je podijelio svoje iskustvo kada se povrijedio na radu:

„Da radim na crno sjebao bih se i sedam mjeseci bih kući sjedeo bez leba bukvalno. [...] I zato vazda gledam, iako imam dokumenta koja imam, moram probit taj led moram se autovat, osiguranje je potrebno, plata redovna preko računa. Pa da ću umrijet. I od sramote i od ne znam ni ja čega...“

S druge strane je iskustvo iz zajednice da je lakše raditi „na crno“ zbog dokumenata:

„lakše mi je raditi na crno zbog dokumenata, jer me niko ništa u životu neće pitati, da li se ja ikako zovem. Ja sam pred svaki posao molio boga da ne budem osiguran iako je to za mene bolje sutra, da me niko ništa ne pita. A i radio sam po šesnaest sati bio sam osiguran na četiri sata, zbog tih istih doprinosa, da ta osoba koja mi je dala posao u tom momentu ne bi morala da plaća sve. Pa mi je tipa plaćeno sto deset, a ostalo mi je dato na ruke.“

Imanje ili nemanje usklađenih dokumenata za TIRV zajednicu, kao i druge marginalizovane zajednice poput već pomenutih imigrantskih, znači razliku od koje može zavisiti njihova fizička bezbjednost na radu, adekvatno novčano vrednovanje rada, u krajnjem, visina penzije. Ono što je za većinu stanovništva „samo“ dokument, odnosno potvrda koja im garantuje prava i mogućnost korišćenja državnih servisa, za TIRV osobe može biti višestruka prepreka zbog koje će biti pridruženi da rade u lošijim uslovima, da budu potencijalno iskorišćeni i ucjenjivani od strane nesavjesnih poslodavaca. Čak i interna dokumentacija (o čemu će biti više riječi u 3.3.) može poslužiti za dodatnu stigmatizaciju TIRV osoba, što im dodatno otežalo ili čak onemogućuje slobodno izražavanje rodnog identiteta u poslovnom kontekstu (kao i u društvu šire).

3.2. Diskriminacija i nasilje u radnom okruženju – odnos unutar radnog kolektiva

Na pitanje o tome da li na poslu mogu da slobodno izražaju svoj identitet odgovori se razlikuju, umnogome to zavisi od prethodno analiziranog fenomena (ne)usklađenosti dokumenata, od toga da li je su na poslu autovani:e, kao i od toga da li su poslodavci manje ili više naklonjeni zajednici. U ovom segmentu tema je između ostalog i kakav tretman od strane naređenih koleginica, kao i klijenata:kinja imaju TIRV osobe.

Autovanje je ranije pominjano u kontekstu traženja zaposlenja, ali je podjednako značajno i nakon što TIRV osobe budu primljene na radno mjesto, o čemu svjedoči više podijeljenih iskustava tokom fokus grupa. Od svih učesnica i učesnika u fokus grupama jedan broj njih je autovan na poslu, drugi nisu. Zanimljivo je, međutim, da kada je autovanje u pitanju praksa nije samo ili-ili. Javlja se i fenomen kako ga neki od njih nazivaju „parcijalnog“ ili spontanog autovanja, kao i autovanja pojedinim članovima:icama kolektiva; ili postepenog autovanja u različitim periodima.

U jednom slučaju sagovornica se prvo autovala kao gej muškarac i to putem slika koje su podijeljene nakon Prajda, nakon čega je uslijedilo diskriminatorno ponašanje tadašnjih kolega:

„Autovala sam se kao gej muškarac tada. Bio je veliki pritisak kolega, izbjegavanje rada sa mnom, zato što ne žele da budu vidjeni sa mnom da se ne bi njima pomislilo da su jelte jedni



od 'njih' [pedera]. Tvoj bakšiš ide u odnosu na pazar, ti dobijaš 3%, nebitno je li to 0.5 ili 3 eura ili 12e. To je išlo meni, višak [bakšiš] je išao konobarima. Međutim, tih 3 % ja nisam dobijala [...] Menadžer koji je govorio 'što ću ja, ja treba da mu odredim, što ja treba sa njim da se svađam, ako oće nek ti da, ako neće naći bolje'. **A njegova obaveza je bila da nam obezbijedi uslove obećane na samom razgovoru. A on [menadžer] meni neće ni da nazove dobar dan, da mi kaže zdravo. [...] To se prije autovanja nikad nije dešavalo**" (3-A2).

Uz zakidanje dodatka koji joj pripadaju, neobezbeđivanje dogovorenih uslova za rad, sagovornica navodi još kako je bila premještena u šank kako bi bila dalje od klijenata, sagovornica svjedoči i različitim indirektnim pritiscima da napusti posao. Između ostalog, iako to prije nego autovanja nije bila politika poslodavca oduzimane su joj dnevnice zbog minimalnih ili čak izmišljenih propusta. Nakon čega ispitanica daje otkaz i ubrzo odlazi u veći grad, gdje nalazi odgovarajuće radno okruženje.

U ovom primjeru vrlo plastično se pokazuje kako otvorena transfobija u kolektivu ima višestruke posljedice, stavljajući TIRV osobe pred svršen čin – da odu. Ironično, one bivaju te koje su doslovce prognane, dok poslodavac ne snosi nikakve posljedice.

Oblici diskriminacije i nasilja na radnom mjestu

Više učesnika i učesnica u fokus grupama navode različita iskustva nasilja na radnom mjestu. U jednom slučaju je tu **verbalno nasilje** u vidu neadekvatnog obraćanja tzv. misdženderovanja (obraćanje u neodgovarajućem rodu), u drugom se nasilje iskazuje u formi transfobičnih komentara „iza leđa“:

„Sa druge strane je bilo te diskriminacije od strane kolega i koleginica. Sjećam se jedne koleginice koja je recimo u nekom drugom razgovoru, ne meni konkretno, ali rekla – kako ja svojoj djeci da objasnim ko je i šta je 'ovo'. Odnosno šta je (ime i prezime osobe naratora)... Pa je bilo onda i taj poziv jednog oduzimanja za licencu. Znači moju licencu zbog mojih fotografija, koje u trenutku kada sam bio akt [naziv grada]. Tako da je u stvari bilo puno ataka na mene zbog percipiranja mog identiteta" (1-A2).

U nastavku svjedočenja sagovornik ističe da i pored svih tih pritisaka i napada ipak se trudi da djeluje u skladu sa svojim vrijednostima, da pronalazi prostor za djelovanje i snagu u aktivizmu, iako napomije kako je svejestan da ni NGO sektor nije „imun“ na moguće zloupotrebe.

Takođe, u fokus grupama je dat primjer uznemiravanje kroz intrudivno ispitivanje o rodnom identitetu, ali i nacionalnom, o religijskom:

„Doživljavao sam uznemiravanje da, i to je kao ona vrsta uznemiravanja koju kao ljudi ne percipiraju kao uznemiravanje, a u suštini je kao stalna pitanja u vezi sa tim kako mi je ime, koja je moja seksualnost, kao ljudi su stalno pokušavali da dokuče koja je fora sa mnom, šta sam ja, ko sam ja i kako da se postave... I čak nakon što bi bili opomenuti, znali bi da me kao 'sačekaju' poslije posla, da me prate usput, da me pitaju, kao da mi bukvalno ne daju mira“ (1-A3).



Zastrašivanje i bahato ponašanje su prijavljeni kao još jedan od oblika pritiska na TIRV osobe: „Dešavale su se situacije gdje jedna osoba, gdje moj kolega koji je evidentno bio vrlo trans-fobičan, se bahato vrlo ponašao u mom prisustvo. Mislim, ništa konkretno, upućeno je to bilo meni, ali ništa meni konkretno nije uradio ako me razumijete. Te neprijatne situacije. [...] Mislim uplašila sam se u tim situacijama, kad se to desilo. Npr. kad je on eskalirao sa tom nekom mušterijom, ja sam ok, bojim se. Bilo je par puta, i znala sam šta je uzrok tome, znala sam da sam to ja“ (2-A3).

Prijavljuju se i situacije **seksualnog uznemiranja** koji se manifestuju kroz neželjene, „usputne“ dodire najčešće muških kolega u uslužnom sektoru, kada za tim nema nikakve potrebe. Što se može tumačiti i u kontekstu generalne mizoginije u društvu, pa tako i na tržištu rada, gdje se ženska tjelesna autonomija često dovodi u pitanje, i gotovo stalno se mora „braniti“ od različitih vrsta napada i prekoračenja granica.

Sagovornica 3-A2 je imala iskustvo **ekonomskog nasilja** u radnom okruženju koje je opisano u prethodnom segmentu: „Osim te ekonomske ucjene i ekonomskog nasilja, jer to jeste ekonomsko nasilje. Ja taj dan ako ne uzmem tu dnevnicu, ja nemam para. Od čega da živim. Ja nemam taj dan ni za šta. Oduzima mi se moja autonomija.“

Nakon što je jedan od sagovornik bio izložen **medijskom linču** zbog nebinarnog rodnog izražavanja, njegov kolektiv – u pitanju je državna institucija – ne samo da nije stao u njegovu zaštitu već je dovedeno u pitanju i njegovo zaposlenje:

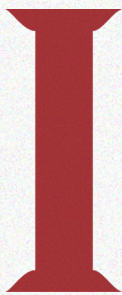
„Nakon toga se dovelo u pitanje i razmatralo se i moje zaposlenje, odnosno način ..., ugovor i tako dalje. Gdje je, moj doživljaj je bio da je tu bilo prosto razmatranje da li može moj ugovor da se poništi ili ne poništi. Tek onda kad je medijski odzvonilo na sve strane, onda su čak kad su se sreli sa mnom direktorica i direktorica – prošla i sadašnja, koje imaju vrlo simbiotski odnos – razgovarale o tome da su eto planirale da me zovu na sastanak, da vide kako sam, i tako dalje. Iako se to nije desilo. One su planirale, nisu se ni oglasile...“ (1-A2).

3.3. Odnos sa klijentima i klijentkinjama

Na opšti utisak u radnom okruženju sem kolektiva, najviše utiču odnosi ka spolja. Zato se kao jedan od razloga koji se uzimaju u obzir tokom razmatranja autovanja pominje odnos sa klijentima i klijentkinjama. Kako ispitanik 3-A1 objašnjava:

„Ja sam autovan na svom poslu. Ali se ne bih osjećao da u potpunosti dajem akcenat na svoj rodni identitet koliko bih htio nekad. Zato što mislim da je ogroman broj ljudi u toj organizaciji bi mislilo da će to odbiti naše klijente. Tako da mislim da se ne bih osjećao ful komotno, zbog tih bumerskih reakcija.“

Osim neprimjerenih sugestija kako da se oblače u skladu ne sa profesionalnim, već rodnim, normativnim „kriterijumima“, sagovornici svjedoče da nekada mogu postojati problemi sa korisnicima usluga, posebno u okviru državnih službi. Međutim, ukoliko dođe do saradnje, **predrasude** korisnika se najčešće vremenom prevaziđu. Kada TIRV osobe privatno rade usluge njege i brige tih problema sa klijentelom nema, jer sami biraju saradnju.



edan od upečatljivih primjera kako predrasude negativno utiču jeste i situacija u kojoj se dlazi do toga da djeci biva potencijalno uskraćena potrebna pomoć zbog diskriminatornih stavova odraslih:

„Čak eto bilo je jedno iskustvo sa djecom koja su izgubila roditelje. Ujak je postao stratelj, ali ujak je došao u dom zdravlja, uputili su ga iz socijalnog kod mene, jer oni imaju dobru saradnju sa mnom, al on kad je mene vidio on je rekao da neće svoju djecu da pusti kod mene. Što se eto mislim ispostavilo kao pogrešno. Nije naravno pogrešno, ukoliko se dijete ne osjeća komotno u radu sa mnom ili sa bilo kojim psihologom, psihološkinjom. Međutim, ispostavilo se da su pošli kod drugog kod kolegince i da je koleginka u tom trenutku rekla da djetetu nije neophodna nikakva vrsta pomoći, iako je dijete samo izrazilo želju da ide kod psihologa. U tom smislu znači postoji nešto što je jedna diskriminacija na osnovu onoga što je rodni, ili vizuelni identitet“.

Na načelno moderatorsko potpitanje, kako smatraju da su TIRV osobe tretirane od strane nadređenih i klijenata jedan od odgovora je:

„Slabije, slabije, definitivno slabije“. [moderatorka pita: U smislu gore nego cis osobe, je li tako? Odg: da, da]. Na primjer, ako tvoj nadređeni jednom 'istupi' i učini ti usluga da kolegu tipa opomene za neke transfobične opaske koje baca, ili homofobične, ti treba da se osjetiš duboko zahvalno i kao da je to ono najveća stvar koju je uradio na planeti, a ne da bukvalno ide u zaštitu integriteta i prava zapošljenog.

A sa druge strane isto, klijeti znaju da budu jako neprijatni, posebno ako se radi u ugostiteljstvu, normalno da služiš ljude koji su pod dejstvom nekih psihoaktivnih supstanci. Komentari znaju da budu različiti... znaju baš ljudi da budu neprijatni, da postavljaju neprijatna pitanja, imaju osjećaj kao da do tebe mogu da se ponašaju drugačije, nego da tipa... To sam dosta puta iskusio da ja kao dam tačan odgovor klijetu, odnosno stranki, i da stranka mene ne shvata ozbiljno nego da treba da zovem kolegu koji je cis muškarac do ponovi isto što sam ja rekao da bi stranka to shvatila kao validno. Tako da, to je baš ono, jako, jako, jako iritirajuće“ (1-A3).

Mizoginija u kombinaciji sa transfobijom razlog je zašto se traži validacija od strane muškarca, jer se društvenog od tog identiteta očekuje da ispunjava ulogu „autoriteta“. U praksi, pak, pokazuj se da odnosi nisu toliko jednostavni. Ponekada se dešava da je u stvari neautovani trans muškarac osoba koju percipiraju kao autoritet u odnosu na njegove ženske kolegince:

„Pošto imam dosta kolegince, ako stojimo ja i koleginka, i ako neko nešto pita i ono bez toga da li ona odgovara ili ja, čojek gleda u mene razumiješ, jer totalno uvijek đevojke ili iskuliraju ili traže ...“ (1-A1).

Ovim se primjerom razobličava praksa rodne diskriminacije u svakodnevnim interakcijama u društvu, jer se pokazuje da je ona ponajviše zasnovana na percepciji normativnosti, na tome da se na jedan način tretiraju oni za koje se čini da se „uklapaju“ u binarno postavljene društvene uloge.

Osim suočavanja sa diskriminacijom na simboličkom nivou, u odnosu sa korisnicima i korisnicama usluga TIRV osobe se suočavaju i sa **fizičkim nasiljem**:

„Ja sam fizički bio napadnut, ali nikad nisam prijavio, što mi je žao sad. Fizički me napao komšija, jer mu nešto nije odgovaralo, mene i jednu kolegincu. Ostali su ga samo makli od mene...“



Nažalost moja služba je takva da ja ne smijem nikome da uzvratim i da se odbranim kad dobi-
jem napad. Tako da, samo se malo skloniš, i to je to. Ostalo ništa“ (2-A2).

Takođe, bilo je i slučajeva **seksualnog uznemiravanja** od strane gošće koja je sagovornika
2-A1 „konstantno zaskakala, oće da me poljubi, oće da me poljubi. Rekao sam joj makni se
ženo.“ Nakon eksplicitnog upozorenja se to neprimjerenoponašanje prekinulo.

Sažeto rečeno, odnos sa radnim kolektivom i sa klijentelom gotovo da se odslikava, jer u oba
aspekta rada TIRV osobe se suočavaju sa različitim oblicima pritisaka – bilo direktnog nasil-
ja (verbalnog, ekonomskog, fizičkog, seksualnog); bilo kroz različite nivoe pritisaka, manje ili
više suptilnih metoda isključivanja, osuđivanja, dodatnog opterećivanja i provjeravanja kom-
petentnosti.

3.4. Intersekcionalni pristup

Jedan segment fokus grupe bio je posvećen tome na koji se način rodna nejednakost pove-
zuje sa drugim oblicima identiteta, te da li naši ispitanici i ispitanice smatraju da i drugi iden-
titeti aspekti utiču na kretanja u okviru tržišta rada:

„Utiču i neke druge stvari. Počevši od samog prezimena [ispitanik je muslimanska manjina u
Crnoj Gori], preko porijekla i do 25. koljena itekako utiče. Utiče tako što ako sam ja iz jednog
mjestu i moj nadređeni je iz istog mjestu, ja ću itekakvu privilegiju da imam. U mojoj firmi vjera
i nacionalnost nemaju toliko uticaja, ali porijeklo definitivno“ (2-A2).

„Veliki problem je znao da bude isto i nacionalizam, i transfobija i homofobija na radnom mjestu.“
(1-A3).

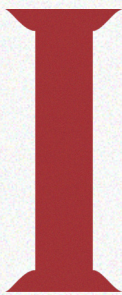
U ovom kontekstu „presijecanja“ nivo osebno su zanimljiva dva objašnjenja koja su formulisana
tokom fokus grupa, a koja se tiču kompleksnog pitanja ne samo da li, već kakav je odnosa roda
i drugih nivoa identiteta:

„Svakako da ima uticaja, ali smatram da kad se autuješ kao trans, svi ti faktori magično nesta-
ju jer ih nije briga za sve te faktore. Nego se samo fokusiraju na to što si ti trans, i sve što radiš
se veže za to. Ja bar takav utisak imam, jer moja iskustva tako govore. I što se tiče posla i
ovako nekih drugih stvari, pristupa nekim zdravstvenim uslugama ili šta god“ (2-A3).

Gleda se socijalni status, klasne podjele postoje takođe postoje, ukazuje se na problem par-
tokratije, nacionalizma – „...ti drugi aspekti su itekako prisutni i često su ja mislim zamjena za
potencijalnu transfobiju, homofobiju, mizoginiju pa se pakuje u ono što je, meni se čini, socijal-
no prihvatljiviji oblik diskriminacije, a to je nacionalna ili klasna diskriminacija“ (1-A2).

3.5. Pinkwashing – studija slučaja

Tokom jedne od fokus grupa otvorio se važan razgovor povodom poslodavca sa kojim je bio
sklopljen dogovor o zapošljavanju TIRV osoba. Specifičnost tog poslodavca jeste u tome što
je u pitanju lokalno predstavništvo međunarodnog brenda, i što poslodavac ima obavezu da



prati međunarodne smjernice o inkluziji. Međutim, zahvaljujući razmjeni tokom fokus grupe, došlo se do saznanja kako je praksa bila mnogo manje ružičasta od postignutog dogovora. Ovo je važan primjer za analizu, kako bi mogla da se analizira implementacija radne inkluzije, koja bi trebalo da postane standard za sve poslodavce.

U jednom slučaju nastao je problem sa spiskom zaposlenih, što se pokazalo kao nepremostiva prepeka za pojedine TIRV radnike i radnice već na prvoj stepenici, prilikom intervjuja za posao: „Ja sam pošao na taj intervju i meni je osoba [...] rekla da ako je budem htio, ako budem pristao, jer je to bio samo intervju, da radim, da će nedjeljno imati spisak ko radi koju smjenu će će morati da stoji moje ime iz dokumenata. Ja tada nisam promijenio dokumenta, i prosto cijeli kolektiv će znat... Tako da sam samo odustao, i rekao ‘ne, naravno’, jer sam tu baš došao jer sam mislio da je safe place da sam trans – nije bilo“ (2-A2).

Sa ovim se stavom slaže i sagovornica 2-A3, koja se kod datog poslodavca zaposlila, jer je već imala sređena dokumenta:

„I složila bih se sa 2-A2, oni su to radili samo radi svoje promocije, radi svojeg imidža, jer se ja dobro sjećam kako su me tretirali na početku i kako su me tretirali kasnije, u početku je sve bilo super, sve su mi udovoljavali, što god sam ja htjela oni su meni izašli u susret. Bukvalno da sam im tražila duplu platu mislim da bi mi dali čak. A sve to je bilo radi mog identiteta, u smislu da ja ostanem tu da oni mene sačuvaju, jer sam ja upala po tom programu koji oni imaju na tom svom zvaničnom sajtu, kao kompanija. [...] I meni je iskreno to baš zasmetalo, i poenta je da je bitna samo promocija, a ne to što zapravo žele da zaposle transrodne osobe, sa invaliditetom, itd...“

Između ostalih izazova sa kojima se kod ovog poslodavca kasnije suočavala bio je slučaj kada joj se koleginica više puta obraćala u pogrešnom rodu, nadređeni su ponekada govori stvari „da bi je isprvocirali“, bilo je suptilnih nivoa podbadanja:

„I smatram da su te takve stvari, vezane zapravo za moj rodni identitet, i to se dešavalo više puta, s tim što ja to nikome nisam mogla da prijavim jer oni zapravo samo rade svoj posao, ali ja znam da iza toga stoji nešto drugo. I jednom sam se požalila na to, i dobila sam komentar ‘ha ha ha, šta si ti sve proživjela, obraćaš pažnju na takve stvari’. I to je bio taj poslednji moj razgovor, kad sam i zapravo dala otkaz.[...]

‘e sad ćeš ti malo više da radiš, ali ja ti neću reći na taj način, nego ću samo suptilno, i pogledi i podbadanje i razne stvari“.

Sagovornica je imala uvid i u poslovne prepiske, u kojima je bilo riječ o TIRV osobama, ali i drugim osobama koje su zapošljene u istom programu inkluzije, a pripadaju drugim marginalizovanim zajednicama poput koleginice sa invaliditetom.

⁸ <https://prajd.rs/pink-washing-lgbti-zajednica-i-kapitalizam/>



Na osnovu prethodno iznijetih iskustava jasno je da su u ovom konkretnom slučaju ostali svi strukturni problemi sa kojima se suočava TIRV zajednica na radnom mjestu: nepotrebne birokratske komplikacije sa dokumentima, netransparentnost kolektiva, prikriivena transfobija i diskriminacija marginalizovanih grupa, nepostojanje jasnih procedura za prevenciju diskriminativnih ponašanja ili za adekvatnog reagovanje nakon što se one dese. Promijenjeno je samo „pakovanje“, dubinska diskriminacija je ostala nedotaknuta. Zbog toga TIRV osobe kod ovog poslodavca nisu nailazile na sigurnu luku i razlog da se tu uopšte zaposle, ili ako bi počinjale sa radom, poslije nekog perioda bi davale otkaz u potrazi za boljom radnom atmosferom i uslovima.

Umjesto principijene inkluzije, dati poslodavac u fazi regrutovanja i zapošljavanja, kao i u fazi uključivanja TIRV osoba u radni kolektiv, više je inklinirao pinkwashingu⁸. Ili, riječim učesnika u fokus grupi:

„Tako da smatram da je to bila jedna velika greška, da je to zapravo od te kompanije, samo su htjeli neku promociju, da se pokažu kao divni ljudi, a nisu“ (2-A2).

4. ZADRŽAVANJE NA POSLU

Četvrti segment tzv. ciklusa zapošljenja odnosi se na osjećaj zadovoljstva u radu, stepen produktivnosti, mogućnosti za promociju i karijerno napredovanje.

Više puta tokom fokus grupa se dešavalo da na izravno pitanje da li su **zadovoljni** platom sagovornice i sagovornici isprava odgovaraju pozitivno, čak i kada su u pitanju mogućnosti za usavršavanje i napredovanje. Ali bi potom na pitanje **da li mogu da žive** od svoje plate odgovori bili nešto drugačiji: „Polu mjeseca, da definitivno“ (2-A1).

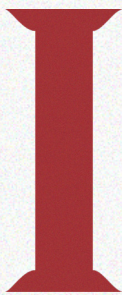
Ili: „Da li mogu da živim od svoje plate – mogu. Da li bi mogla da bude veća – mogla bi“ (1-A2).

Ili, odgovori počinju komentaram kako su zadovoljni poslom, ali u nastavku razgovora gotovo po pravilu slijedi neko ali, kao u sledećem slučaju. Na pitanje o mogućnosti za promjenu posla jedan od sagovornika konstatuje kako je zadovoljan uslovima, platom, redovnošću, ali promijenio bi nadređene:

„Pa zadovoljan sam uslovima rada. Pa mislim, promijenio bih zapravo dosta stvari zapravo tu.“ [da li može da živi od posla]: „Mogu itekako. S obzirom da ne radim puno radno vrijeme jer sam terenac, mogu da se bavim dodatnim poslom, i radim privatno isti ovaj posao. Tako da sam zadovoljan“ (2-A2).

Slično i kod naredne sagovornice, koja je zadovoljna poslom, platom, uslovima:

„Što se tiče preživljavanja tokom mjeseca, mogu da preživim nedjelju dana. Ali smatram da je jednim dijelom to do mene, jer trošim pare na možda neke stvari na koje ne bih trebala, tako da to je to“ (2-A3).



Posebno zabrinjava činjenica što većina pored osnovnog posla, već radi **dodatne poslove**, ili planira da ih radi. Što znači da primanja nisu dovoljna za životne potrebe, zbog čega dolazi do dvostrukog opterećenja. U nekim slučajevima ispitanice i ispitanici rade u državnom i privatnom sektoru, neki studiraju i rade paralelno, dok pojedini planiraju odlazak na brod tj. na rad u inostranstvo.

Ispitanik 3-A1 obavlja više plaćenih poslova istovremeno (aktivizam i pisanje), dok ispitanica 3-A2 obavlja jedan plaćeni posao (ugostiteljstvo). Posebno interesantno je to da iako ispitanica 3-A2 se pridružila poslovima u ugostiteljstvu isključivo iz ekonomskih razloga, dok se ispitanik 3-A1 oseća privilegovano u odnosu na izbor zanimanja – ispitanica 3-A2 uslove rada ocenjuje mnogo bolje:

„Trenutni uslovi rada su više nego zadovoljavajući. I što se tiče napredovanja, i što se tiče svega zakonski. Redovnost zadovoljna, a visina plate može to veće. Zarađujem dosta bakšiša, sve to ima svoje. Plata kao plata tu, neđe da mi pokrije osnovne režije: račune, kiriju i tako to, a sve ostalo se pokriva putem bakšiša“ (3-A2).

S druge strane u pojedinim kazivanjima se i eksplicitno iznose kritike i potpuno nezadovoljstvo radnim uslovima:

„Dosta loše što se tiče uslova. Ti si dostupan 24/7, nemaš pravo ni na šta. Ništa nije formalno strukturisano i onda je struktura jako od gline, đe ti se sve može zamjerit. Nemamo nikad godišnji, imaš u avgust, a za praznike nemamo. Mada, ja radim za organizaciju koja je registrovana van Crne Gore, na području EU, tako da u poređenju sa CG uslovi su dosta bolji, a u poređenju sa tim kontekstom dosta loši. Dosta je pritiska, dosta je odgovornosti, dosta je konstantne dostupnosti i dosta je nerviranja sa svih strana (...) Nije mi posao strukturisan, a to određene strukture uvijek mogu da zloupotrijebe, odnosno da kasne sa svojim zadacima“ (3-A2).

Međutim, ovde je važno napomenuti par stvari. Ispitanica 3-A2, iako zadovoljna primanjima, ističe da plata zadovoljava osnovne potrebe života, dok je bakšiš zapravo taj koji povoljnije utiče na njenu finansijsku poziciju. U tom smislu ona uslove rada meri u odnosu na redovnost i visinu primanja. Ispitanik 3-A1, pak, uslove rada opisuje kako kroz pitanje redovnosti plate, tako i u odnosu na radne sate, broj slobodnih dana, odsustvo poslovne strukture i pritiske u radnom okruženju.

Iz ovih kazivanja status TIRV osoba uporediv je sa većinom radne snage u Crnoj Gori plate su zadovoljavajuće za polovinu potreba ili ukoliko otvaraju mogućnosti za dodatne poslove i privređivanje – bilo da su u pitanju poslovi u istoj oblasti samo u privatnoj organizaciji, ili u drugim praksama poput bakšiša.



5. PRELAZAK NA DRUGO RADNO MJESTO

Kako je to slikovito predstavljeno u šemi iz publikacije Međunarodne organizacije rada proces zaposlenja najčešće nema linearni zaokružetak, već je cirkularan, tako da je posljednja tačka u stvari obrtanje kruga i ponovni izlazak na tržište rada.

Kroz fokus grupe se više puta pokazalo kako sagovornice i sagovornici drže otvorene različite opcije, pa su neki od odgovora na pitanje **da li bi mijenjali poslove**:

„Ufff. Promijenio bih ga, ako bih našao nešto moje, neki moj poziv. A zadržao bih ga ako mi se plata poveća” (2-A1).

„Zadržala bih ga zato što moram, a promijenila bih ga da radim neki posao od kojeg mogu da živim normalno, koji je solidno plaćen” (2-A3).

Ono što ohrabruje, barem kad je u pitanju ova grupa sagovornica i sagovornika koja je uzela učešće u fokus grupama, to je da osim bivanja izloženima različitim strukturnim nivoima nejednakosti, ipak u zajednici postoji **samopouzdanje** da se mijenjaju poslovi ukoliko uslovi nijesu odgovarajući. To samopouzdanje dijelom dolazi i zato što se uočava da je potražnja za kvalitetnim i posvećenim radnicima velika, što otvara prostor za saradnju sa poslodavcima koji su više fer:

„Ja nijesam imao nekih problema ovako. Bilo je malo kritično stvarno dok je bila korona, jer je dosta uticala na posao generalo. Ali nekako nemam problema da dam otkaz, da se prebacim negdje drugo, i tako sve ukруг. Nisam nešto nailazio ni na kakve prepreke da ja znam. Nijesu me niđe diskriminisali ni u kom pogledu. Sa kolektivima sam isto bio sve kako treba” (1-A1).

A razlozi za promjenu mnogu biti razni npr. ako su u kolektivu nesolidarni cis muškarc, ili drugi razlozi za osjećaj nezbjednosti.



TIRV osobe i stanovanje

fokus grupe

Posao možeš promijeniti, sve možeš promijeniti, ali ako nemaš đe da spavaš onda nije dobro.

Sagovornik u fokus grupi

Od ukupnog broja učesnica i učesnika u fokus grupama (8), šest (6) osoba je učestvovalo u segmentima koji se tiču pitanja položaja TIRV osoba u oblastima stanovanja i zdravstva. U dvije fokus grupe po jedan učesnik:ca (ukupno 2) je napustio:la razgovor zbog obaveza, te predstavljena i analizirana građa u narednim redovima obuhvata nešto manji uzorak u odnosu na segment kojim je obrađeno pitanje položaja i iskustava TIRV osoba na tržištu rada.

Ovaj segment bavi se iskustavima i stavovima TIRV osoba po pitanju uslova stanovanja. U prvom dijelu, istraživanje je fokusirano na probleme sa kojima su se TIRV osobe suočavale kada su u pitanju uslovi stanovanja. Prikupljenu građu ovog dijela istraživanja moguće je sistematizovati u cjeline koje su osmišljene sa ciljem da se ukaže na međupovezanost strukturnih uslova i nasilja nad TIRV osobama u oblasti stanovanja.

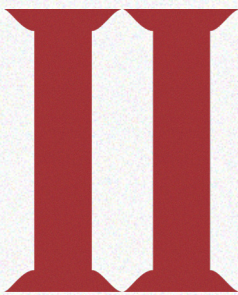
Migracije, iako nisu bile u fokusu istraživanja, tokom razgovora su istaknute kao posebna tema te su i uključene u analizu. Tako, prikupljeni podaci su raspodjeljeni u sledeće cjeline: 1) strukturni uticaji koji oblikuju uslove stanovanja, 2) stanovanje i migracije, 3) različiti vidovi nasilja i stanovanje.

Strukturni uticaji koji oblikuju uslove stanovanja su oni uticaji koji se odnose na društvene, kulturne, ekonomske i političke faktore koji oblikuju socio-ekonomske realnosti TIRV osoba. Oni utiču na živote čitave populacije, ali se i specifično ispoljavaju u odnosu na različite društvene grupe. **Cijena najma stanova** predstavlja osnovni problem sa kojima se TIRV osobe susreću po pitanju pristupa stanovanju. Svi:e učesnici:e u trenutku sprovođenja fokus grupa živjeli:le su u iznajmljenom stanu za koji su plaćale:i naknadu, od čega njih pet (5) žive sami, i jedna osoba sa drugim članovima:cama porodice. Kao podstanari:ke sagovornici:ce naglašavaju problem cijene stanova za iznajmljivanje i povećanje kirije koja je nerijetko previsoka za trenutna primanja:

„I ja živim sam, godinu i po skoro. S tim da mi je bukvalno prije dva mjeseca povećana kirija jer su svi stanovi poskupljeli, pa ajde. Al sam nekako izboksovao da ne bude sto eura više nego četrdeset. Ali opet, previše mi je. Ali jebiga, sad prosto ne mogu nać ništa jeftinije od toga“ (2-A1).

Ne manje značajno jeste i to da cijena naknade za stan nedvosmisleno utiče i na kretanja unutar tržišta rada, a u pojedinim slučajevima – i pristup školovanju. Kako jedan:a od sagovornika:ca opisuje:

„Morala sam da se zaposlim full time, da bih mogla da plaćam stan. A prije toga sam radila samo vikendima da bih mogla da se posvetim studijama. Od studija posla nema, zato što mora da se radi full time, da bi se plaćao stan i da bih mogla da živim normalno. Kad sam već došla u Podgoricu, može, što da ne i studiram. A onda sam morala da odustanem od studija zbog full time job-a, da bih mogla da plaćam i stan i račune i da prehranim sebe, i da mogu da obezbijedim sve druge stvari koje mi trebaju“ (3-A2).



U gorenavedenim citatima dobro je odslikano kako ekonomski faktori oblikuju uslove stanovanja, a potom i druge sfere života kao što su pitanje zaposlenosti i dostupnosti školovanja. Međutim, strukturni uticaji ne moraju biti samo ekonomske prirode, već i društveni i kulturni. Ovo je posebno važno jer **ekonomska nesigurnost** u kojoj se nalaze TIRV osobe nerijetko je (po)državana negativnim društvenim i kulturnim predstavama o rodnom identitetu TIRV osoba što ih smješta u još ranjiviji položaj prilikom potrage za mjestom stanovanja. Kako sagovornici:ce objašnjavaju pristup stanovanju TIRV osobama:

„Vjerovatno iz finansijskih [razloga je otežan pristup stanovanju]. Ono, ako im je otežano da nađu posao onda im je i otežano da plate kiriju i te stvari [...] Pogotovo ako je manja sredina, pa ljudi to znaju, pa neće da ti daju posao, pa neće da ti izdaju stan. Ono to sve ide jedno sa drugim. Zavisí i od komšiluka, ko će živi u kojem dijelu grada. Nije svaki dio grada isti. Jer obično su jeftiniji stanovi u takvim (lošijim) dijelovima grada nego u onim kao mirnijim“ (1-A1).

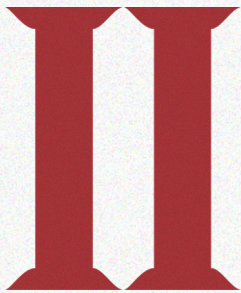
„Pošto stanodavci imaju monopol nad cijelom društvenom ekonomijom, ugrabili su tu želju za moć i taj jedan njihov trenutak slave da ljudima drže o glavu osnovnu vrstu sigurnosti, i da se tako na osnovu ličnih uvjerenja i moralnog kodeksa odlučuju da li će nekome da iznajme prostor ili ne“ (1-A3).

Iako nisu bile fokus ovog istraživanja, **migracije** predstavljaju značajnu temu koja je pokrenuta tokom razgovora. Od ukupno šest osoba, četiri su migrirale – od kojih je jedna migrirala u inostranstvo – a dominantno su u pitanju migracije iz drugih gradova Crne Gore u Podgoricu. Ono što je istaknuto kao osnovni razlog za migracije u Podgoricu (pored potrage za poslom i studija) jeste da se u ovom gradu nalazi većina TIRV zajednice. U tom smislu, primjećuje se specifična forma mobilnosti koje su motivisane negativnim iskustvima i neprihvatanjem rodno-g identiteta u mjestima gde su TIRV osobe odrasle, te izvesna vrsta **centralizacije** društva gdje se Podgorica smatra najkvalitetnijim okruženjem za život TIRV osoba u Crnoj Gori. Kako neki:ce od sagovornika:ca objašnjavaju:

„Uglavnom najviše [sam migrirao zbog toga] što sam znao da su svi iz zajednice tu. Odnosno, većina zajednice je tu. Računao sam da je prihvatljivija okolina, malo veća i tako dalje“ (1-A1).

„A onda sam se ja preselila prije godinu dana u Podgoricu zbog posla konkretno i zbog okruženja. U smislu prihvatanja mog rodno-g identiteta. Većina zajednice je u Podgorici pa eto zbog toga“ (2-A3).

Treći segment analize posvećen je **pitanju nasilja nad TIRV osobama u kontekstu stanovanja**. Kako većina intervjuisanih živi u iznajmljenim prostorima, jedno od potpitanja ticalo se odnosa stanodavaca prema TIRV osobama – odnosno, da li im je bilo ugroženo pravo na stanovanje zbog rodno-g identiteta. Svi učesnici:ce smatraju da postoji mogućnost da neko uskrati pravo na stanovanje, odnosno iznajmljivanje prostora, TIRV osobama upravo zbog njihovog rodno-g identiteta: „jer te vide kao neku prijetnju i nestabilnu osobu. Nekako ne osjećaju se sigurno da transrodnoj osobi izdaju prostor jer u njihovoj glavi ko zna šta se događa tu (1-A3)“.



Većina sagovornika:ca navodi da trenutno nema problema sa stanodavcima, a u pojedinim slučajevima istaknuto je da je to iz razloga što stanodavci nemaju znanje o tome da iznajmljuju prostor transrodnoj osobi. Kako jedan:na od kazivača:ica objašnjava: „to je zbog toga što on [stanodavac] ne zna da sam ja transrodna osoba, da zna ne znam kako bi se postavio“ (2-A3). Međutim, u fokus grupama nailazimo na primjere da su ispitani u prošlosti imali loš tretman od strane stanodavaca. Na primjer, jedan od sagovornika:ca imao:la je neprijatno iskustvo u stanu čiji je vlasnik otac prijateljice iz zajednice, a koji je upao u stan dok on nije bio tu. Nakon intervencije prijateljice to ponašanje je prestalo. Ili kako drugi učesnici:e navode:

„Imao sam problema prije kad sam živio sa [ime osobe] u jedan stan, mada doduše taj gazda je bio šašav. Desilo mi se par puta samo upadne u stan, mi dođemo kući on sjedi tu kod nas kući, o čemu se radi. Sad je da kucnem... Imam ličnog prostora, to mi je jako bitno“ (2-A1).

„Na kraju smo se iselili, bio je kreten moj stanodavac koji je povećavao kiriju iz dana u dan kako je njemu ćef, na eci peci pec je davao kirije stanovima“ (2-A2).

Na tragu citiranih kazivanja, i uzimajući u obzir da većina sagovornika:ca trenutno živi sama u stambenim prostorijama, kao posebno značajan faktor za kvalitet stanovanja istaknuti su neophodnost postojanja **privatnosti i ličnog prostora**. Iz tog razloga, većina sagovornika:ca navodi da se odlučuju da žive sami, čak i kada su naknade za stan veoma visoke: „ja platim uvijek, ali mi je skupo da. Ali platila bih još toliko samo da sam sama, i da imam svoj mir“ (2-A3). Takođe, važno je navesti i primer jednog savornika koji ističe da se nije nalazio u nedostatku ličnog prostora niti da mu je prostor ugrožen, ali iz razloga što veoma malo vremena provodi u prostoru gde stanuje jer istovremeno radi i studira:

„Kada istovremeno studiraš i radiš provodiš tipa po petnaest minuta kući i tri, četiri sata spavajući, tako da nisam ni osjetio nedostatak ličnog prostora“ (1-A3).

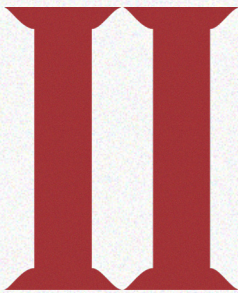
Na tragu pitanja o privatnosti i ugroženog ličnog prostora jedan:a od sagovornika:ca podijelio:la je svoje iskustvo života u studentskom domu. Kako opisuje, imao:la je iskustvo **prisilnog autovanja od strane cimera/poznanika** gdje se „priča o autovanju širi instant“ po studentskom domu što je rezultovalo i ugrožavanjem ličnog prostora i privatnosti:

„De ljudi te nonstop gledaju čudno, ispod oka kad prolaziš. Dešavalo se tri četiri puta, po petnaest minuta dok ne završim kupanje, momak mi lupa na vrata od wc-a“ (3-A2).

Ovo iskustvo rezultovalo je time da sagovornik:ca odlučuje da iznajmi stan upravo radi veće sigurnosti i bezbednosti.

Konačno, **problem nasilja u roditeljskim i/ili porodičnim domovima** pokrenut je kao posebna tema tokom fokus grupa. Naime, dvoje učesnika imali su iskustvo izbacivanja iz roditeljskog i/ili porodičnog doma i bili su predmet transfobnih komentara. Kako jedan od sagovornika opisuje:

„Meni je bilo loše svako moguće iskustvo [po pitanju stanovanja]. Prvo što sam se iselio na vrat na nos, zbog toga što sam trans, pa nisam imao đe da živim. Zahvaljujući zajednici koja mi je pomogla da nađem stan nisam imao problema što se tiče stanovanja, živio sam sa cimerkom. Morao sam da živim sa njom zbog finansija koje nisam imao. I meni je isto bilo lakše da ne živim sam. Na kraju smo se iselili, bio je kreten moj stanodavac koji je povećavao kiriju iz dana u dan kako je njemu ćef, na eci peci pec je davao kirije stanovima“ (2-A2).

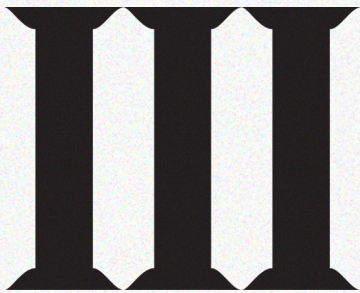


Navedeni citat je istaknut jer upućuje na par zaključaka. U prvoj liniji, baš kao i u primjeru migracija u Podgoricu, **TIRV zajednica** predstavlja izrazito važan sistem neformalne podrške a posebno u slučajevima kada se trans osobe nalaze u riziku od beskućništva. Drugim riječima, u iskustvima TIRV osoba poseban je značaj zajednice u prilikama izbacivanja iz kuće, gubitka posla, ugrožavanja privatnog prostora – u obezbjeđivanju smještaja bilo kroz sklonište ili cimerski život, pomoći pri plaćanju kirije i računa, nabavci hrane i slično. Nadalje, to što se TIRV osobe većinom odlučuju da žive same u velikoj mjeri je povezano i sa pitanjima bezbjednosti i sigurnosti te se ovi podaci moraju razumjeti i u tom kontekstu, a ne isključivo kao rezultat slobodnih izbora. Treće, kako u slučaju šire populacije crnogorskog društva, tako i u primjeru TIRV osoba, socio-ekonomske nesigurnosti i cijene kirija za iznajmljivanje stanova u velikoj mjeri oblikuju i druge sfere života – kao što su kretanje unutar tržišta rada i/ili dostupnost školovanja. Ovo je posebno važan podatak ukoliko se uzmu u obzir zaključci o položaju TIRV osoba na tržištu rada unutar kojeg se uočavaju slojevi i slojevi nejednakosti i iskustva diskriminacije, nasilja i isključivanja. Konačno, ne manje važne, jesu i negativne socio-kulturne predstave o TIRV osobama koje nedvosmisleno utiču na porodične dinamike, kreiranje nesigurnih prostora i/ili nasilnih praksi u sferi doma kojima su izložene TIRV osobe.

Na tragu navedenih zaključaka učesnici:ce fokus grupa su kao primarnu potrebu TIRV osoba, a koja se tiče sfere stanovanja, istakli neophodnost **osnivanja što većeg broja skloništa/solidarnih smještaja/prijateljskih prostora** koji su specifično namenjeni TIRV osobama. Ili kako jedan od sagovornika objašnjava:

„Organizacije ljudima iz zajednice baš puno pomažu, i što se hrane tiče i svega. I riješi se problem posle pet dana a ne poslije tri mjeseca kad se ti već ubiješ nego se riješi odma“ (2-A2).

Drugi predlog odnosio se na edukaciju stanodavaca kojom bi stanodavci bili senzibilisani, informisani i edukovani o potrebama TIRV osoba po pitanju stanovanja.



TIRV osobe i sistem zdravstvene zaštite

De ćeš više ekonomskog nasilja od plaćanja hormonske terapije koja ti je obezbijedena Fondom za zdravstveno osiguranje Crne Gore?!

Sagovornica u fokus grupi

U narednom poglavlju posebna pažnja biće posvećena pitanju položaja TIRV osoba, njihovih iskustava i stavova u/povodom sistema zdravstvene zaštite. Prikupljenu građu moguće je sistematizovati u tri segmenta: 1) strukturni i sistemski uslovi koji oblikuju pristup sistemu zdravstvene zaštite, 2) iskustva TIRV osoba prilikom kretanja kroz sistem zdravstvene zaštite i 3) predlozi za unapređenje sistema zdravstvene zaštite.

Povodom **strukturnih i sistemskih uslova koji oblikuju pristup sistemu zdravstvene zaštite** sagovornici:ce, prije svega, ističu probleme kvaliteta i pristupa zdravstvenim uslugama. Svi učesnici:ce fokus grupa iskazuju **visok nivo nepovjerenja u sistem zdravstvene zaštite**. U prvoj liniji, sagovornici:ce ističu sistemske probleme: **nedovoljan broj zdravstvenih radnika i radnica** koji:e se bave doziranjem terapije za transrodne osobe i koji su senzibilisani i edukovani za rad sa TIRV osobama i za njihove potrebe, **loše infrastrukturne i higijenske uslove** u zdravstvenim objektima, **nedostupnost hormonske terapije**, te **birokratizaciju** zdravstvenih usluga koja je neosjetljiva na potrebe TIRV osoba. Navedeno nepovjerenje ispoljava se na različite načine.

Jedan od načina jeste nepovjerenje u državne institucije sistema zdravstvene zaštite te davanje više povjerenja privatnim zdravstvenim institucijama. Ili kako jedan od sagovornika objašnjava:

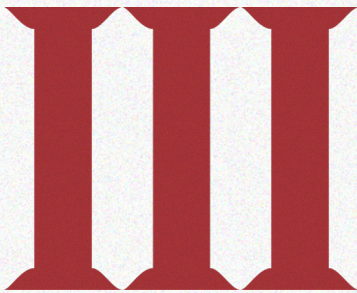
„Ne umiju da daju hormone koje treba [...] Ne mogu da se oslonim na endokrinologa jedinog kojeg imam. Mogu samo da pođem privatno [...] Da mi se nešto desi, da mi nešto treba ne bih pomislio da oni mogu da mi pomognu [...] Generalno se ne bih oslanjao na njih i šta god da mi treba, ono, stvarno bi gledao da odem privatno u svakom slučaju. Mislim znam da treba mnogo para, ali ipak je zdravlje u pitanju“ (1-A1).

Nadalje, ovakav stepen nepovjerenja nerijetko utiče na to da TIRV osobe izbjegavaju odlazak kod ljekara usljed nesenzibilisanosti medicinskog osoblja:

„Ja sam nekada morao da izaberem između brzine obavljanja pregleda i efikasnosti obavljanja pregleda [...] **U zdravstveni sistem nemam povjerenja uopšte, isto kao što i nemam povjerenja u sistem policije [...]** Povjerenje u institucije stvarno nemam [...] Ako je stvarno do krajnje nužde onda pođem do doktora, ako nije onda ne“ (1-A3).

Konačno, nivo nepovjerenja oblikovan je i drugim sistemskim i strukturnim (ne)uslovima kao što su birokratske prepreke te (ne)dostupnost hormonske terapije. Kako sagovornici:ce opisuju, zbog problema sa birokratijom (gubitak medicinskog izvještaja ili nepodudaranja imena u zdravstvenom fondu i drugim državnim organima), kao i iz drugih strukturnih razloga poput gubitka posla – dolazilo je do prekida hormonske terapije, što je višestruko štetno za organizam:

„Konkretno ja sam se susrela sa nedostatkom hormonske terapije koju smatram da je meni vrlo bitna za moj život. Odnosno, želim terapiju da bih mogla da živim. Pristup terapiji mi je



komplikovan, mogu da pristupim, ali moram da prođem hiljadu i jednu proceduru da bih došla do terapije“ (2-A3).

Ili, kako drugi sagovornik objašnjava nema testosterona u većini domova zdravlja, te da je cijena hormona tokom godinu i po dana skočila sa nešto više od jednog eura, na tri i po eura – dakle trostruko. Prema njegovom mišljenju to je razlog što se dosta trans muškaraca prebacilo na drugu terapiju. U pojedinim trenucima, bilo je primjera da je za potrebe terapije odvajana i do trećina mjesečne plate.

Navedeni sistemski i strukturni (ne)uslovi koji utiču na pristup sistemu zdravstvene zaštite kao i (ne)povjerenje TIRV osoba, nedvosmisleno se reflektuju i na njihova iskustva. Nestručnost medicinskog osoblja u razgovorima se pominje kao jedan od osnovnih problema:

„[...] morao [sam] da izguram što se kaže i da se ne autujem jer ne želim da neprijatno iskustvo odlazanja kod doktora bude još neprijatnije [...] Na primjer, razvio sam taktiku pri psihijatrijskim pregledima da zadnja stvar koju kažem je da sam trans, jer obično kada kažem na početku bi svako pitanje, svaki moj simptom bio povezivan sa mojim transrodnim identitetom [...] Nekako bi se uvek na kraju to svelo na moj rodni identitet. Sa te strane doktori te definitivno posmatraju kroz jednu prizmu i zna da bude frustrirajuće“ (1-A3).

„Završilo se autovanje, majka prihvatila sve super sve pet. Bila sam bolesna, imala sam upalu pluća. Doktorka koja na svoju ruku, zbog navodne sumnje na neku tamo bolest, meni vadi sve moguće hormone i provjerava nivo testosterona zbog provjere mog autovanja i mog tadašnjeg izražavanja. Znači, na svoju ruku, bez mog dopuštenja, doktorka u domu zdravlja meni zbog upale pluća provjerava nivo hormona. Uputila me kod specijaliste endokrinologa da bi on meni prepisao [...] Nalazi su odrađeni, stigli su, daju se mojoj majki, i ona govori 'ja sam ovo odradila da bih tebi olakšala, znam svu situaciju'. Znači odrađeni su hormoni da bi se mojoj majki olakšalo, jer ja sam jelte umislio u tom momentu, 'pa ti kao vidi porazgovaraj sa njim' [izjava doktorke]. Hormoni kažu, jelte, da sam ja 'normalan'. Ona kaže: 'nivo testosterona jeste malo niži, ali dešava se, ne može mu to ništa značit“ (3-A2).

Iz gorenavedenih primjera uočava se više problema. **Pripisivanje određenih zdravstvenih stanja** transrodnom identitetu, kao i **iniciranje različitih hormonskih pregleda** iako transrodna osoba tu vrstu zdravstvene usluge nije zahtijevala. **Ovi citati smatraju se alarmantnim jer ukazuju na neinformisanost i odsustvo edukacije zdravstvenih radnika i radnica o pitanjima koja se tiču TIRV osoba, a ne manje značajno jeste da stereotipne predstave o trans osobama nedvosmisleno utiču i na način kako će im zdravstvene usluge biti pružene.** Na tom tragu, zanimljiva je tvrdnja jedne od sagovornica koja smatra da je transrodnim muškarcima lakši pristup sistemu zdravstvene zaštite u odnosu na druge rodne identitete:

„Muškarcima je lakše definitivno, njima je toliko sve olakšano. Lakše se prihvata da je žena postala muško, jer kao 'pa no što će jedna, oće da ima onu stvar, oće i ona da mlati da ga tekera i da ga meće'. Da oprostite, al to je riječ koju sam čula stvarno. Za trans momke“ (3-A2).



Sveukupno, sve osobe koje su učestvovala u fokus grupama smatraju da je **TIRV osobama izuzetno uskraćeno pravo na zdravstvenu zaštitu**, a kako jedan:a od sagovornika ukazuje ograničenje u pristupu sistemu zdravstvene zaštite pogađa kako TIRV osobe tako i druge marginalizovane grupe jer sistem nije prilagođen niti je senzibilisan za zdravstvene potrebe različitih društvenih grupa. Jedno od mogućih objašnjenja jeste i to što [...] oni [doktori:ke] nisu zadovoljni svojim uslovima uopšte i onda nemaju volju za životom i radom, i onda ni ne ispunjavaju svoj posao kako treba“ (1-A1).

Na tom tragu, sagovornici i sagovornice kao **neophodne korake za unapređenje sistema zdravstvene zaštite** adresiraju: povećanje broja zdravstvenih radnica i radnika (posebno endokrinologa) kao i resursa za rad; edukaciju medicinskog osoblja jer ni samo medicinsko osoblje nema priliku da se informiše o ovim temama, gdje predložena edukacija ne bi bila dio profesionalnog usavršavanja već dio osnovnog obrazovanja; obezbjeđivanje pristupa hormonskim terapijama, kako u smislu cijene hormona tako i u smislu njihove dostupnosti; prilagođavanje birokratije i medicinske dokumentacije u skladu sa rodnim identitetom TIRV osoba.

ZAKLJUČCI I PREPORUKE

U narednim redovima navedene su preporuke za oblasti tržišta rada, stanovanja i sistema zdravstvene zaštite, a u cilju kreiranja sigurnih, bezbjednih i podržavajućih okruženja kojima se osigurava slobodno ispoljavanje seksualne orijentacije i rodni identiteta.

Preporuke se dominatno oslanjaju na predloge učesnica i učesnika u istraživanju, a radi sveobuhvatnijeg pregleda uključene su i preporuke koje pronalazimo u drugim istraživanjima i institucionalnim dokumentima. Pitanje položaja TIRV osoba na tržištu rada, u institucionalnom i formalno pravnom okviru, detaljno je obrađeno u drugom dijelu.

POLOŽAJ TIRV OSOBA I TRŽIŠTE RADA:

- 1.** Edukacija i senzibilizacija institucija i poslodavaca o pravima i potrebama TIRV osoba na radnom mjestu, prilikom zapošljavanja i u periodima nezaposlenosti, uključujući donosiocce odluka, državne institucije, sindikate, strukovna udruženja, inspekcije rada, institucije zadužene za oblasti zapošljavanja, organizacije civilnog društva.
- 2.** Aktivno informisanje TIRV osoba o njihovim pravima u oblasti tržišta rada, kako bi bile osnažene da reaguju na različite vidove diskriminacije i nasilnih praksi u radnim okruženjima i prilikom potrage za zaposlenjem.
- 3.** Razvijanje sistema podrške (uključujući finansijsku i logističku podršku) za TIRV osobe prilikom kretanja unutar tržišta rada kroz:
 - 3.1.** podršku inicijativama koje nastoje da osmisle i unaprijede programe zapošljavanja za TIRV osobe.
 - 3.2.** razvijanje programa podrške za mlade TIRV osobe.
 - 3.3.** razvijanje programa podrške za početak/nastavak/završetak školovanja TIRV osoba.
 - 3.4.** razvijanje programa podrške za profesionalna usavršavanja ili profesionalnu preorijentaciju TIRV osoba.
 - 3.5.** osnivanje urgentnih fondova koji su namijenjeni TIRV osobama u periodima nezaposlenosti i/ili školovanja.
 - 3.6.** kreiranje sistema podrške za TIRV osobe koje su doživjele određeni vid nasilja u radnim okruženjima, uključujući pravnu, zdravstvenu i psihološku podršku.
- 4.** Njegovanje kulture različitosti u radnim okruženjima sa ciljem uvažavanja raznolikosti rodnih identiteta i njihovog ispoljavanja, kao i suzbijanja diskriminatornih praksi prema TIRV osobama od strane poslodavaca, kolega i klijenata.
- 5.** Zaštita podataka TIRV osoba i aktivno suzbijanje prisilnog autovanja TIRV osoba od strane poslodavaca i/ili kolega:inica.
- 6.** Zakonska zaštita TIRV osoba prilikom kretanja unutar tržišta rada, uključujući inspeksijski nadzor i kontrolu kršenja prava i diskriminacije TIRV osoba na radnom mjestu i prilikom zapošljavanja.
- 7.** Formalno-pravno prepoznavanje varijabilnosti rodnih identiteta, uključujući razvijanje pravilnika i mehanizama, te postojanje blagovremene i olakšane primjene institucionalnih procedura za prepoznavanje varijabilnosti rodnih identiteta na tržištu rada, sa posebnim fokusom na pitanje ličnih dokumenata.
- 8.** Kontinuirano i sistematično istraživanje i praćenje položaja TIRV osoba unutar tržišta rada, uključujući ekspertska praćenja, analize i evaluacije aktuelnih stanja i postojećih praktičnih politika.
- 9.** Odgovorno informisanje i uticaj na javnost povodom nepovoljnog položaja TIRV osoba na tržištu rada.

POLOŽAJ TIRV OSOBA I STANOVANJE:

- 1.** Edukacija i senzibilizacija institucija i stanodavaca o pravima i potrebama TIRV osoba u oblasti stanovanja.
- 2.** Aktivno informisanje TIRV osoba o njihovim pravima u oblasti stanovanja kako bi bile osnažene da reaguju na različite vidove diskriminacije i nasilnih praksi u oblasti stanovanja.
- 3.** Razvijanje sistema podrške (uključujući i finansijsku i logističku podršku) za TIRV osobe u oblasti stanovanja kroz:
 - 3.1.** Finansijsku pomoć države za umanjenje cijena stanarina za TIRV osobe.
 - 3.2.** Pokretanje državno-subvencionisanih kredita za kupovinu stanova koji su specifično namijenjeni TIRV osobama.
 - 3.3.** Razvijanje mehanizama takozvanog „stanarskog prava na korišćenje“ za stanovanje po simboličnim cijenama.
 - 3.4.** Razvijanje sistema podrške samoorganizovanim praksama vezanim za stanovanje (udruženi skvotovi, zajedničko vlasništvo nad stambenom jedinicom spratom/imanjem i sl).
 - 3.5.** Otvaranje sigurnih kuća za TIRV osobe u hitnim situacijama ugrožene bezbjednosti.
 - 3.6.** Razvijanje programa prevencije za zaštitu od beskućništva i programa pomoći u situaciji beskućništva.
 - 3.7.** Prevenciju i suzbijanje različitih vidova nasilja nad TIRV osobama u oblasti stanovanja uključujući probleme nasilja unutar porodičnih domova/studentskih domova/iznajmljenih stanova/kolektivnog smještaja i sl.
- 4.** Zakonska zaštita i kontrola ugrožavanja prava na stanovanje sa posebnim fokusom na potrebe TIRV osoba.
- 5.** Kontinuirano i sistematično istraživanje i praćenje položaja TIRV osoba u oblasti stanovanja, uključujući ekspertsku praćenja, analize i evaluacije aktuelnih stanja i postojećih praktičnih politika.
- 6.** Odgovorno informisanje i uticaj na javnost povodom nepovoljnog položaja TIRV osoba u oblasti stanovanja.

POLOŽAJ TIRV OSOBA I SISTEM ZDRAVSTVENE ZAŠTITE:

- 1.** Edukacija i senzibilizacija institucija i medicinskog osoblja o pravima i potrebama TIRV osoba prilikom traženja/korišćenja usluga iz sistema zdravstvene zaštite. Takođe, povećanje opšteg obrazovanja medicinskog osoblja o pravima i potrebama TIRV osoba kroz sistem formalnog obrazovanja i specijalizovane edukativne programe.
- 2.** Obezbeđivanje potpune dostupnosti hormonskih terapija, specijalističkih pregleda, hirurških intervencija i usluga psihosocijalne podrške TIRV osobama.
- 3.** Prilagođavanje birokratskih procedura unutar sistema zdravstvene zaštite TIRV osobama, sa posebnim fokusom na lična dokumenta.
- 4.** Razvijanje sistema podrške (uključujući i finansijsku i logističku podršku) za TIRV osobe prilikom kretanja kroz sistem zdravstvene zaštite kroz:
 - 4.1.** osmišljavanje specijalizovanih programa podrške i zaštite u periodima tranzicije.
 - 4.2.** prevenciju i suzbijanje različitih vidova nasilja od strane medicinskog osoblja.
 - 4.3.** razvijanje sistema finansijske podrške za pristup i dostupnost zdravstvenim uslugama i proizvodima.
- 5.** Zakonska zaštita i kontrola ugrožavanja prava na zdravstvenu zaštitu sa posebnim fokusom na prava i potrebe TIRV osoba.
- 6.** Zaštita podataka TIRV osoba i aktivno suzbijanje prisilnog autovanja TIRV osoba od strane medicinskog osoblja.
- 7.** Kontinuirano i sistematično istraživanje i praćenje položaja TIRV osoba u oblasti zdravlja, uključujući ekspertska praćenja, analize i evaluacije aktuelnih stanja i postojećih praktičnih politika.
- 8.** Odgovorno informisanje i uticaj na javnost povodom nepovoljnog položaja TIRV osoba u oblasti zdravstva.

STRUKTURNI I INTERSEKCIONALNI PRISTUP

U ovom istraživanju posebna namjera jeste da se ukaže na strukturne uslove koji oblikuju položaj i iskustva TIRV osoba u savremenoj Crnoj Gori, kao i na značaj intersekcionalnog pristupa u razumijevanju njihovih pozicija i osmišljavanju politika za poboljšanje njihovog položaja. To znači da je neophodno istaći da na realnosti TIRV osoba istovremeno utiču političke, ekonomske, društvene i kulturne strukture te da je razvijanje politika i borbi za njihov bolji socio-ekonomski položaj neophodno osmišljavati kako na sitemskom i institucionalnom nivou tako i na nivou edukacije i uticaja na različite društvene i političke akttere. I što je najvažnije – aktivno uključiti TIRV osobe u kreiranje i osmišljavanje različitih borbi, politika i strategija. Kako je vidljivo i u sistematizaciji preporuka, ovaj pristup podrazumijeva da se pitanja edukacije, zaštite i kontrole, formalno-pravnih regulacija, prilagođavanja birokratije, aktivnog i odgovornog informisanja, razvijanja i izgradnje sistema podrške, kontinuiranog i sistematičnog istraživanja i praćenja – moraju razumjeti međupovezano i međuslovljeno. Drugim riječima, socio-ekonomski položaj i iskustva TIRV osoba ne mogu se posmatrati pojedinačno kroz odvojeno razumijevanje domena rada, stanovanja i/ili zdravstva jer, na primjer, pristup tržištu rada nedvosmisleno utiče na prava TIRV osoba po pitanju stanovanja i zdravstvenih usluga – i obrnuto. Iz navedenih razloga neophodno je podvući:

1. Primjenu intersekcionalnog pristupa u zalaganjima i borbi protiv siromaštva sa posebnim fokusom na one koji:e su pogođeni:e različitim vidovima socio-ekonomske marginalizacije i koji:e se suočavaju sa višestrukom diskriminacijom i različitim vidovima nasilja uključujući nebinaerne trans osobe, trans osobe različite boje kože, trans žene, seksualne radnike:ce, mlade i starije osobe, osobe sa invaliditetom, migrante i migrantkinje (uključujući izbjeglice, tražioce:teljke azila i druge „nedokumentovane“ migrante:kinje), osobe u situaciji beskućništva.

2. Razvijanje međusektorske saradnje između internacionalnih institucija i organizacija, državnih institucija i organizacija, zakonodavaca, donosioca odluka, obrazovnih institucija, medija, organizacija civilnog sektora sa ciljem da se utiče na različite akttere koji mogu inicirati promjene i uticati na poboljšanje položaja TIRV osoba u oblasti rada, stanovanja i zdravstva.

Prilog 1.

UPITNIK

OPIS:

Hvala vam što ste pristali da popunite upitnik i učestvujete u istraživanju koje organizuje Asocijacija Spektra iz Podgorice. Upitnik je namijenjen TIRV osobama iz Crne Gore a sprovodi se u sklopu istraživanja pod nazivom „Podrška, osnaženje, istraživanje – sistemski odgovor na rodno zasnovano nasilje nad TIRV osobama“. Predmet ovog istraživanja je socio-ekonomski položaj TIRV osoba u Crnoj Gori sa posebnim fokusom na pitanje rada i zapošljavanja, stanovanja i zdravlja. Cilj istraživanja je mapirati socio-ekonomske realnosti i iskustva u kojima se nalaze TIRV osobe u savremenoj Crnoj Gori. Prikupljeni i analizirani podaci iz upitnika biće korišćeni isključivo radi: 1) obezbjeđivanja adekvatnih servisa podrške TIRV osobama, 2) zagovaranja za sistemske promjene kada je u pitanju ekonomski položaj TIRV osoba, i 3) podizanja svijesti javnosti o položaju TIRV osoba u savremenom društvu. Istraživanje se vodi principima povjerljivosti i anonimnosti. Vaše odgovore čuvaćemo i tretirati kao povjerljive podatke i oni neće biti korišćeni u druge svrhe. Pojedina pitanja mogu biti uznemirujuća za neke osobe, u kom slučaju ih možete preskočiti. Za popunjavanje upitnika biće vam potrebno da izdvojite oko 15 minuta.

OPŠTI PODACI:

1. Na koji način se rodno identifikujete

2. Naziv mjesta u kojem živite

3. Etnička pripadnost (ukoliko želite da je naznačite)

4. Najviši stepen završenog obrazovanja:

- osnovna škola
- srednja škola
- viša škola
- osnovne studije
- master studije
- doktorske studije
- ništa od navedenog

5. Koliko godina imate?

- 18-35 godina
- 36-45 godina
- 46-60 godina
- preko 60 godina

6. Da li ste korisnik:ca neke vrste pomoći iz sistema socijalne i/ili zdravstvene zaštite?

- Da
- Ne

Ukoliko je vaš odgovor „Da“, molimo vas da navedete kojih usluga ste korisnik:ca.

7. Vi ste (obilježite sve tvrdnje koje se odnose na vas):

- zaposleni:a/radno angažovani:a
- nezaposleni:a
- pohađate školu/fakultet
- penzionisana osoba
- Drugo (Ukoliko ste obilježili „Drugo“, molimo vas da obrazložite).

POLOŽAJ TIRV OSOBA NA TRŽIŠTU RADA

1. Kako biste ocijenili svoj socio-ekonomski položaj na skali od 1 do 5?

1. veoma loše
2. loše
3. zadovoljavajuće
4. veoma dobro
5. odlično

2. Ukoliko se nalazite u radnom odnosu, kakvo je vaše trenutno zaposlenje?

(Ako obavljate više poslova istovremeno obilježite sve tvrdnje koje se odnose na vas).

- stalno zaposlen:a na puno radno vrijeme
- stalno zaposlen:a na polovinu radnog vremena
- radno angažovan:a na privremenim i povremenim poslovima
- radno angažovan:a na sezonskim poslovima
- samostalni:a preduzetnik:ca
- penzionisana sam osoba
- ne odnosi se na mene
- Drugo (ukoliko ste obilježili „Drugo“, molimo vas objasnite)

3. Da li posedujete ugovor o radu?

- Da
- Ne
- Ne odnosi se na mene
- Drugo (ukoliko ste obilježili „Drugo“, molimo vas objasnite)

4. Ukoliko niste radno angažovani, molimo vas da što detaljnije opišite situaciju u kojoj se trenutno nalazite (npr. ne tražim posao, školujem se, tražim posao ali ne uspijevam da ga nađem, onespособljen_a sam za rad itd.)?

5. Da li imate iskustvo diskriminacije zbog svog rodnog identiteta prilikom traženja zaposlenja:

- Da
- Ne

5.1. Ako je odgovor na prethodno pitanje Da, označite izjave koje se odnose na vas:

- Upućivani su mi neprimjereni komentari i pitanja na razgovoru za posao zbog mog rodnog identiteta.
- Manje ili više jasno su mi stavili do znanja da neće da me zaposle nakon što su vidjeli moja dokumenta (u slučaju kada još uvijek nisu bila u skladu sa mojim polom/rodom) ili na drugi način dobili informacije o mom rodnom identitetu.
- Imam iskustvo da ako se poslodavcima/klijentima učinilo da izgledam previše drugačije i netipično u odnosu na očekivane norme mi nije ponuđen posao.
- Moje profesionalne kvalifikacije su nipodaštavane, ili nepravedno niže vrednovane, zbog mog rodnog identiteta.
- Nakon mog izlaska u javni prostor nisam dobijao:la odgovore na aplikacije ili se smanjio broj poslovnih mogućnosti za rad i zaposlenje.
- Drugo (ukoliko ste obilježili „Drugo“, molimo vas objasnite)

6. Da li imate iskustvo mobinga na trenutnom ili prethodnim poslovima:

- Da
- Ne

6.1. Ako je odgovor na prethodno pitanje Da, označite izjave koje se odnose na vas:

- Imam iskustvo mobinga zbog svog rodnog identiteta
- Doživljavala sam ugrožavajuće stavove i kometate svom rodnom identitetu.
- Imam iskustvo verbalnog nasilja u poslovnom okruženju zbog svog rodnog identiteta.
- Imam iskustvo fizičkog nasilja u u poslovnom okruženju zbog svog rodnog identiteta.
- Imam iskustvo seksualnog nasilja u u poslovnom okruženju zbog svog rodnog identiteta.
- Trpim neprimjerene komentare i podsmijevanja na poslu zbog toaleta koji koristim.
- Na poslu mi nije dozvoljeno da koristim toalet u skladu sa mojim polom/rodom.
- Napredovanje na poslu mi je ili mi je bilo usporeno, ili čak onemogućeno, zbog mog rodnog identiteta.
- Poslodavaci/klijenti me nisu zaštitili u situacijama kada sam javno napadnut:a zbog svog rodnog identiteta.
- Osjećam da je, i kada postignem određeni uspjeh u karijeri, strah da mogu sve da izgubim često prisutan.
- Ostao:la sam bez posla zbog svog rodnog identiteta.
- Drugo (Ukoliko ste obilježili „Drugo“ molimo vas obrazložite)

7. Ukoliko imate iskustvo diskriminacije na tržištu rada i ukoliko ste voljni da ga podijelite, molim vas da opišete:

8. Kako bi ste ocijenili bezbjednost TIRV osoba na tržišta rada, na skali od 1-5:

1. veoma loše
2. loše
3. zadovoljavajuće
4. veoma dobro
5. odlično

POLOŽAJ TIRV OSOBA I STANOVANJE

1. Kako biste ocijenili uslove u kojima stanujete na skali od 1-5:

1. veoma loše
2. loše
3. zadovoljavajuće
4. veoma dobro
5. odlično

2. Sa koliko osoba delite stambeni prostor u kojem živite?

- Živim sam:a
- Živim sa jednim ili više članova:ica porodice
- Živim sa partnerom:kom/ima/kama
- Živim sa jednim ili više cimera:ki
- Drugo (Ukoliko ste obeležili „Drugo“ molimo vas da objasnite)

3. Da li plaćate mjesečnu naknadu za prostor u kojem živite?

- Da
- Ne
- Drugo (Ukoliko ste obilježili „Drugo“ molimo vas da objasnite)

3.1. Ukoliko je odgovor na prethodno pitanje Da, da li za mjesečnu naknadu za prostor u kojem živite dajete:

- do trećine ukupnih prihoda vašeg domaćinstva
 - do polovine ukupnih prihoda vašeg domaćinstva
 - do dvije trećine ukupnih prihoda vašeg domaćinstva
 - drugo
- (Ukoliko ste obeležili „Drugo“ molimo vas da objasnite)

4. Stambena jedinica u kojoj živim je:

- U mom vlasništvu
- U vlasništvu nekog od članova:ica porodice
- U vlasništvu partnera:ke
- U vlasništvu prijatelja:ice
- U vlasništvu trećeg lica
- Živim u studentskom domu/domu za stara lica/domu za mlade
- Živim u privremenom smještaju (sigurne kuće/prihvatni centri/izbjeglički kampovi)
- Živim u neformalno organizovanom kolektivnom smeštaju (skvotovi)
- U situaciji sam beskućništva
- Drugo (Ukoliko ste obilježili „Drugo“ molimo vas da objasnite)

5. Da li imate iskustvo diskriminacije/ po pitanju stanovanja zbog svog rodnog identiteta? (Obeležite tvrdnje koje se odnose na vas)

- Imam iskustvo diskriminacije prilikom traženja prostora za mjesto stanovanja zbog svog rodnog identiteta
- Imam iskustvo diskriminacije/ zbog svog rodnog identiteta u prostoru u kojem živim
- Izbačen:a sam iz prostora u kojem živim zbog svog rodnog identiteta
- Nemam iskustvo diskriminacije/ po pitanju stanovanja zbog svog rodnog identiteta
- Drugo (Ukoliko ste obeležili „Drugo“ molimo vas da obrazložite)

6. Ukoliko imate iskustvo diskriminacije po pitanju stanovanja i ukoliko ste voljni da ga podijelite, molimo vas da opišete:

7. Kao osoba sa TIRV iskustvom, da li mjesto (naselje, selo, grad) u kojem živite smatrate bezbjednim?

- Da
- Ne
- Drugo (Ukoliko ste obilježili „Ne“ ili „Drugo“ molimo vas da objasnite)

8. Kao osoba sa TIRV iskustvom, da li stambenu jednicu/prostor u kojem živite smatrate bezbjednim?

- Da
- Ne
- Drugo (Ukoliko ste obeležili „Ne“ ili „Drugo“ molimo vas da objasnite)

POLOŽAJ TIRV OSOBA I SISTEM ZDRAVSTVENE ZAŠTITE

1. Kako biste ocijenili dostupnost sistema zdravstvene zaštite TIRV osobama?

1. veoma loše
2. loše
3. zadovoljavajuće
4. veoma dobro
5. odlično

2. Da li posjedujete zdravstveno osiguranje?

- Da
- Ne

3. Ukoliko posjedujete zdravstveno osiguranje, ono je:

- Privatno (samostalno uplaćujem zdravstveno osiguranje)
- Državno (zaposlenje/studije/penzija/socijalna pomoć/osiguranje preko roditelja i sl.)
- Ne odnosi se na mene
- Drugo (Ukoliko ste obilježili „Drugo“ molimo vas da obrazložite)

4. Ukoliko ne posjedujete zdravstveno osiguranje na koje načine pristupate zdravstvenim uslugama i zaštiti? Molimo vas da obrazložite.

5. Da li imate iskustvo diskriminacije u polju zdravstva zbog svog rodnog identiteta? Obilježite tvrdnje koje se odnose na vas.

- Imam iskustvo diskriminacije zbog svog rodnog identiteta prilikom traženja zdravstvene usluge
- Imam iskustvo diskriminacije u okviru sistema zdravstvene zaštite zbog svog rodnog identiteta
- Nemam iskustvo diskriminacije u polju zdravstva
- Drugo (Ukoliko ste obilježili „Drugo“, molimo vas da obrazložite)

6. Ukoliko imate iskustvo diskriminacije u okviru sistema zdravstvene zaštite i ukoliko ste voljni da ga podijelite, molim vas da opišete:

7. Koje usluge iz sistema zdravstvene zaštite smatrate najneophodnijim za TIRV osobe. Navedite.

Hvala Vam na izdvojenom vremenu za popunjavanje upitnika. Ukoliko ste zainteresovani da učestvujete u fokus grupi, koja će biti sprovedena tokom oktobra mjeseca 2023. godine (online ili uživo po dogovoru), molimo vas pošaljite mejl sa osnovnim i kontakt podacima na naš mejl: asocijacija.spektra@gmail.com
Napomena: učešće u fokus grupi je povjerljivo, i koristi se samo za potrebe istraživanja.

prilog 2.

PITANJA ZA FOKUS GRUPU

UVOD:

Predstavljanje istraživačica:a i istraživanja:

Dobar dan, prije svega želimo da vam se zahvalimo što ste pristale:i da učestvujete u ovom razgovoru. Mi smo iz Asocijacije Spektra iz Podgorice. Moje ime je _____ i moje ime je _____. Kako je već najavljeno, predmet ovog istraživanja je socio-ekonomski položaj TIRV osoba u Crnoj Gori sa posebnim fokusom na pitanje rada i zapošljavanja, stanovanja i zdravlja. Cilj istraživanja je mapirati socio-ekonomske realnosti i iskustva u kojima se nalaze TIRV osobe u savremenoj Crnoj Gori. Specifičan cilj je uočiti i analizirati potrebe TIRV osoba u sistemskim i institucionalnim okvirima. Današnji razgovor trajeće između sat vremena i 30 minuta i dva sata, i sastojće se iz tri dijela. U prvom dijelu razgovaraćemo o pitanju položaja i kretanja TIRV osoba unutar tržišta rada. Drugi dio se bavi pitanjem stambenih uslova u kojima se nalaze TIRV osobe, i u trećem dijelu ćemo razgovarati o sistemu zdravstvene zaštite, te u kojoj mjeri je on (ne)dostupan TIRV osobama.

Snimanje i saglasnost:

Sve što danas budete rekli:i tretiraćemo kao krajnje povjerljive informacije. U skladu sa tim, ukoliko budemo navodile:i neko vaše mišljenje ili stav u istraživačkom izvještaju, nećemo navoditi vaša imena niti podatke koji direktno mogu biti povezani sa vama i otkriti vaš identitet. Takođe, razgovor će se snimati, odnosno biće zvučno zabilježen (i vizuelno ukoliko se fokus grupa radi putem Zoom-a), i kasnije ćemo ih transkribovati u tekstualnu formu radi lakše analize. Ovaj sadržaj neće biti nigdje distribuiran niti dostupan javnosti. Ovaj metod je odabran jer će nam omogućiti da tačno zabilježimo vaše riječi i zbog toga što nam je svaka vaša riječ važna. Na taj način, ne moramo da zapisujemo ono što govorite i možemo se usredeliti na sam tok razgovora. Prije nego što uključimo snimanje sve ćemo vas obavijestiti i zamolićemo vas samo da nam potvrdite da ste saglasne sa snimanjem.

Pravila:

Takođe, voljele:i bismo da se dogovorimo oko par pravila rada jer želimo da ovaj razgovor protekne u dobroj i atmosferi bezbjednoj za sve.

1. Govori samo jedna osoba

Prvo pravilo je da uvijek govori samo jedna osoba. Na taj način poštujemo sagovornice_ke i omogućavamo im da slobodno izraze svoje mišljenje i stavove. Važno je da zapamtimo da ne postoje tačni ili pogrešni odgovori, i mišljenje svake:og od vas je podjednako važno.

2. Povjerljivost i neprenošenje dalje

Drugo pravilo se odnosi na to da sve što je danas rečeno, i ostane ovdje. Molimo vas da drugim osobama ne prenosite ono što ste danas čule:i od svojih sagovornica:ka, kako bismo ovaj prostor učinile:i sigurnim mjestom da svako od vas bez zadržke iznese svoje mišljenje.

3. Izražavanje neslaganja

Danas ćemo vjerovatno čuti različite perspektive i vjerovatno se nećemo složiti sa svim iznetim mišljenjima ili stavovima. To je sasvim u redu i vi možete da kažete ako se ne slažete sa nekim mišljenjem ili stavom, ali vas molimo da uvažite drugačija mišljenja. Takođe, u toku razgovora ukoliko vam na određeno pitanje nije prijatno da odgovorite iz određenog razloga, slobodno nam to naglasite.

4. Ime na Zoomu (ukoliko se fokus grupa održava putem Zoom-a)

Zamoli:le bismo vas da stavite svoje ime na Zoom-u kako bi smo mogli:le da se međusobno oslavljavamo imenom.

PITANJA:

TIRV OSOBE I TRŽIŠTE RADA

1. Koje je vaše trenutno zanimanje / ili ste još uvijek u procesu obrazovanja – studije, srednja škola? (Zašto ste ga izabrali? Da li je i ko imao uticaja na vaš izbor? Kako vaša sredina reaguje na vaš izbor zanimanja? Da li su i koje okolnosti uticale na vaš izbor? Da li biste ga i pod kojim uslovima promijenili ili zadržali? Kako biste opisali uslove rada na poslu – resursi koji su na raspolaganju, mogućnost napredovanja? Koliko ste zadovoljni platom – njenom redovnošću, visinom? Možete li dobro živjeti od svoje plate? Da li su i koje okolnosti uticale na vaš zbor studija? Da li radite još neke poslove pored studiranja? Ako da kako biste opisali odnos studija i posla, koliko vremena imate, da li nešto od toga „trpi“?)

2. Prema vašem dosadašnjem iskustvu sa kojim ste se sve problemima susreli:e u kretanjima na tržištu rada? Kada kažemo „kretanje na tržištu rada“ mislimo i na potragu za poslom odnosno periode nezaposlenosti, radna okruženja, davanje/dobijanje otkaza, mijenjanje poslova i sl.

3. Da li smatrate da je TIRV osobama otežano kretanje unutar tržišta rada i ukoliko da, iz kojih razloga i na koje načine? (Kakvi su vaši odnosi sa koleginicama:kolegama u kolektivu – kako se distribuiraju odgovornosti, kakvi su odnosi sa nadređenima? Kako vam se čini da su TIRV osobe tretirane od strane šefova:šefica, menadžera:ki, direktora:ki? A kako od strane klijenata:ktkinja? Da li možete slobodno da izražavate svoj rod na radnom mjestu/fakultetu? Koje faktore vidite kao posebno uticajne na položaj TIRV zajednice u okviru tržišta rada – npr. u odnosu na vrstu industrije, strukturu vlasništva, poziciju u hijerarhiji, itd? Da li mislite da na vaša kretanja unutar tržišta rada utiču i drugi aspekti vašeg identiteta – porijeklo, etnička pripadnost, ekonomski status vaše porodice? I ako da koji aspekti i kako? Kakav vam se čini odnos državnih službi poput Zavoda za zapošljavanje Crne Gore prema TIRV osobama? Kakva su vaša iskustva u privatnom / državnom sektoru?

Kako vam se čini da su TIRV osobe tretirane od strane nastavnog osoblja profesorica: ki? A kako od strane drugih koleginica: kolega?) Da li mislite da na vaše iskustvo studiranja utiču i drugi aspekti vašeg identiteta – porijeklo, etnička pripadnost, ekonomski status vaše porodice? I ako da koji aspekti i kako? Kako vam se čini odnos studentskih službi i pravilnika za visoko obrazovanje na univerzitetu prema TIRV osobama?

4. Da li ste nekada na tržištu rada bili izloženi nekom obliku uznemiravanja ili nasilja? (U čemu se ono ogledalo? Da li je uznemiravanje prijavljeno i kome? Ako da, da li je bilo i kakvog odgovora? Da li se generalno osjećate bezbjedno na poslu / na fakultetu? Sa kojim oblicima ugrožavanja ste se suočili, a koje primjećujete u odnosu na vaše kolegincie: kolege?)

TIRV OSOBE I STANOVANJE

1. Prema vašem dosadašnjem iskustvu sa kojim ste se sve problemima susreli:e kada su u pitanju uslovi stanovanja? (Sa kim živite sada? Gdje živite sada – kuća, stan, nešto treće? Da li iznajmljujete prostor, da li imate nekretninu u sopstvenom vlasništvu, ili živite u zajednici? Kakvom tipu zajednice? Da li živite u mjestu rođenja ili su se preselili? Kada i čime je to bilo motivisano? Da li ste bili u situaciji nedostatka ličnog prostora ili da li je on na neki način bio ugrožen? Da li su postojali neki sistemi podrške (formalne ili neformalne)?)

2. Da li smatrate da su TIRV osobama otežani uslovi stanovanja i pristup stanovanju, i ukoliko da iz kojih razloga?

TIRV OSOBE I SISTEM ZDRAVSTVENE ZAŠTITE

1. Prema vašem dosadašnjem iskustvu sa kojim ste se sve problemima susreli:e prilikom pristupa sistemu zdravstvene zaštite?

2. Da li smatrate da je TIRV osobama otežan pristup sistemu zdravstvene zaštite, i ukoliko da iz kojih razloga?

Pravna analiza

„Sva ljudska prava za sve.”

– slogan Svetske konferencije
o ljudskim pravima
u Beču 1993. godine

U ovom odjeljku publikacije *Društvo jednakih ili ipak ne?* daje se osvrt na relevantne međunarodne dokumente, njihov odnos prema nacionalnom pravu, te istovremeno sagledava nacionalni pravni okvir u oblasti zaštite, odnosno ostvarivanja ekonomskih i socijalnih prava transrodnih, interpolnih i rodno varijantnih (TIRV) osoba, zabrane diskriminacije, sa fokusom na zapošljavanje i ostvarivanja prava iz rada i po osnovu rada iz perspektive jednakih prilika i mogućnosti.

Osim analize međunarodnog i nacionalnog zakonodavnog okvira, analiza ima za cilj da izrodi preporuke za unapređenje kako zakonodavnog tako i institucionalnog okvira u cilju obezbjeđivanja TIRV osobama da u potpunosti uživaju i ostvaruju sva ljudska prava. U kontekstu ove publikacije ključan osvrt je na ostvarivanju prava na rad, prava na adekvatnu zaradu i druga ekonomska i socijalna prava koja omogućavaju dostojanstven život.

OPŠTI KONTEKST

Prepoznavanje i razumijevanje nepravde i nejednakosti prvi je korak prema građenju pravednog, demokratskog i društva jednakih mogućnosti. Nesporna je činjenica da se transrodne osobe, rodno varijantne i interpolne osobe od najranijih faza odrastanja suočavaju sa brojnim problemima koji su posebno izraženi u izrazito patrijarhalnim, rodno binarnim društvima. Brojna istraživanja, svjedočenja, izvještaji domaćih i međunarodnih organizacija pokazuju da su LGBTIQ+ osobe gotovo u svim sferama života suočene sa posrednom, neposrednom pa i višedimenzionalnom diskriminacijom, viktimizacijom, verbalnim i/ili seksualnim uznemiravanjem i mobingom. Činjenica da pripadnicima i pripadnicama transrodne zajednice nije omogućeno pravno prepoznavanje roda baziranog na samoodređenju dodatno usložnjava njihov kako privatni, tako i profesionalni život.

Članovi i članice transrodne zajednice najčešće su prinuđeni da biraju između zaposlenja i tranzicije, odnosno procesa prilogađavanja pola svom rodnom identitetu. Pravno nepriznavanje roda bazirano na samoodređenju, onemogućava ih da žive u skladu sa svojim rodnom i da, samim tim, ostvare ne samo pravo na rad već i sva druga prava, poput prava na zdravstvenu zaštitu i osiguranje, pravo na penziju, socijalna prava, pravo na nesmetano kretanje unutar i izvan granica, te pravo na inkluzivno obrazovanje i stručno osposobljavanje. Jasno je, dakle, da isključivo pravim priznavanjem roda baziranim na samoodređenju, bez obaveze podvrgavanja operativnim zahtjevima promjene pola, članovima/cama transrodne zajednice biće omogućeno da u punom obimu ostvaruju osnovna ljudska prava. kakvo su pravo na rad, pravo na penziju, na zdravstvenu zaštitu i osiguranje, socijalna prava, nesmetano kretanje unutar i izvan granica, pravo na inkluzivno obrazovanje i stručno osposobljavanje. Prednje, isključivo bez obaveze da se radi promjene ličnih dokumenata podvrgnu operativnim zahvatima promjene pola.

Posmatrano iz perspektive svijeta rada, može se reći da LGBTIQ+ osobe predstavljaju jednu od najvulnerabilnijih grupa na tržištu rada, pri čemu je vunerabilnost posebno izražena kod transrodnih osoba¹². Ovo sa aspekta kako pristupa obrazovanju, zdravstvenim uslugama, tržištu rada¹³ – ostvarivanja prava na rad, preko ostvarivanja prava na dostojanstven rad i dostojanstvenu zaradu, pa do mogućnosti uživanja dostojanstvenog trećeg doba, odnosno ostvarivanja prava na penziju, zaštitu od diskriminacije i drugo. Pristup zapošljavanju i ostvarivanju prava na rad za transrodne osobe biva onemogućen posebno u slučajevima kada fizički izgled ne odgovara oznaci pola koji je upisan u ličnim dokumentima. Istraživanje koje je 2018. godine sprovele Svjetska banka¹⁴ pokazuje zabrinjavajuće podatke, među kojima je posebno važno pomenuti sledeće: dvije trećine LGBTIQ+ osoba krije svoj status na poslu usljed straha od gubitka posla, straha od diskriminacije, straha od nasilja i uzemiravanja; 40% je bilo svjedok negativnih stavova i ponašanja prema LGBTIQ+ kolegicama:ama; 14% je lično doživjelo takve komentare, dok je 16% njih doživjelo negativan tretman u pogledu uslova zapošljavanja. Najteže diskriminirani su, zaključak je istraživanja, trans i rodno neprilagođeni radnici:ce, muškarci koji se doživljavaju kao ženstveni i lezbejke. U pomenutom istraživanju se dalje navodi da transrodne osobe češće neće biti zaposlene, neće biti unaprijeđene, odnosno češće će biti uznemiravane i otpuštene¹⁵.

U prvom članu Univerzalne deklaracije o ljudskim pravima navodi se da su svi ljudi rođeni slobodni, sa jednakim dostojanstvom i pravima. U praksi su, ipak, neki „jednakiji“ od drugih. U kontekstu

¹² Istraživanje NVO Asocijacija Spektra o potrebnim psiho-socijalnim servisima TRIV žrtvama nasilja po kojem se na visoko na listi prioriteta ispitanika nalazi potreba za više mogućnosti zapošljavanja (62,5%), pri čemu 75% ispitanika smatra neopodnim dalju i kontinuiranu borbu protiv diskriminacije na radnom mjestu: https://asocijaciaspektra.files.wordpress.com/2023/07/istrazivanje_velika-publikacija_finalno.pdf

¹³ Istraživanje CEMI (2022.) „LGBT osobe i tržište rada“ pokazalo je da 45% ispitanika smatra poslodavci nijesu spremni da zaposle LGBT osobu: <https://cemi.org.me/storage/uploads/BxOkD7YBXrpOWvR5h4dt9EIRwyU7m393N6P16rM.pdf>

¹⁴ Istraživanje „Život na marginama: rezultati istraživanja o iskustvima LGBTI osoba u Jugositočnoj Evropi: <https://blogs.worldbank.org/europeandcentralasia/life-margins-experiences-lgbti-people-southeastern-europe>

¹⁵ Vodič za sindikate o uključivanju LGBTI+ radnika/ca na Zapadnom Balkanu, https://onthewaytoeu.net/novosti/vodic-za-sindikate-o-ukljucivanju-lgbti-radnika_ca-na-zapadnom-balkanu-srpski

rodnih politika „jednakiji“ su oni koji „poštuju“ rodno uvriježene norme i ne izlaze iz šablona koje ukorijenjene rodne uloge podrazumijevaju. Članovi i članice transrodne zajednice, kako je naprijed navedeno, izloženi:e su različitim oblicima nasilja, uznemiravanja i diskriminacije zbog svoje rodne različitosti što dovodi do njihove stigmatizacije koja dalje negativno utiče na mnoge oblasti njihovog života (obrazovanje, socio-ekonomski položaj, mentalno i fizičko zdravlje...). Patnja zbog nemogućnosti da budu ono što jesu (u porodici, u školi, u društvu, na poslu, u zajednici...) čini da pripadnici:e ove zajednice najčešće žive izolovani:e i u strahu. Patnja se, najčešće, produbljuje i nadograđuje diskriminacijom u svim sferama života u trenutku otvorenog iskazivanja svoje osobenosti. Diskriminacija tada, nerijetko, prerasta u nasilje. Nasilje koje može biti verbalno, fizičko, socijalno i ekonomsko.

U kontekstu ove publikacije jednake šanse i mogućnosti, odnosno antidiskriminatorne politike biće posebno razmatrane sa aspekta uživanja radnih i socio-ekonomskih prava članova transrodne zajednice.

Ekonomsko nasilje znači ekonomsku zavisnost i slabljenje jedinke što posljedično dovodi do izolacije (bilo u porodičnom ili društvenom životu) i urušavanja sigurnosti. Budući na trnovit put kroz koji članovi transrodne zajednice u svom životu prolaze, ekonomsko nasilje koje trpe na tom putu ostavlja možda i najdalekosežnije posljedice (nemogućnost pristupa tržištu rada; rad „na crno“; prihvatanje nedostojanstvenih uslova rada; nemogućnost napredovanja; diskriminacija; uznemiravanje; mobing; marginalizacija; beskućništvo; visoka izloženost siromaštvu; nemogućnost ostvarivanja zdravstvene zaštite u punom kapacitetu; nemogućnost ostvarivanja prava na penziju; prinuđenost bavljenja seksualnim radom...). Ova vrsta zavisnosti dodatno dobija na značaju ako se radi o osobama koje se tokom života suočavaju sa diskriminacijom po više osnova (višestruka diskriminacija) vezanom za lične karakteristike (na primjer: transrodna osoba koja je ujedno lice sa invaliditetom i/ili pripadnik:ica manjinskog naroda, ili trans žena koja trpi diskriminaciju i zbog svoje transrodnosti i zbog toga što je žena).

Pravo na rad kao jedno od osnovnih socio-ekonomskih prava svoj značaj ima u tome što pojedincu omogućava nezavisnost i samim tim je jedan od preduslova slobode. Ovo univerzalno ljudsko pravo ne podrazumijeva obavezu države da svakom građaninu:ki obezbijedi zaposlenje, ali je garancija obaveznosti države da kreira takve politike koje će stvarati uslove za punu zaposlenost i pristup zaposlenju bez ograničenja u pogledu bilo kakve različitosti, odnosno bez diskriminacije. Ako znamo da se sloboda osvaja, onda veća vidljivost TIRV osoba u Crnoj Gori u poslednjih nekoliko godina i izražen aktivizam pojedinaca:ki i nevladinih organizacija koji se bave zaštitom prava transrodnih osoba, daju nadu da će preobražajem društva sloboda biti osvojena i da će biti stvoreni (pred)uslovi za njihovo prihvatanje u društvu koje se tradicionalno odupire različitostima i svemu što je nedovoljno poznato i što ne spada u korpus uvriježenih prihvatljivosti.

Iako je nesporno da je Crna Gora prethodnih godina unaprijedila zakonodavni, strateški i institucionalni okvir kojim se uređuju pitanja rodne ravnopravnosti i zabrane diskriminacije kao i zaštite LGBTIQ+ osoba, ostaje jasno da postoji značajan prostor za dalje unapređenje zakonodavnog okvira i njegovu adekvatnu implementaciju. Osim navedenog, značajan je prostor za dalje, i to kontinuirano, podizanje svijesti građana:ki koje ide u pravcu prihvatanja i razumijevanja LGBTIQ+ osoba, suzbijanja homofobije, transfobije i bifobije. Osvajanje naprijed pomenutog prostora doprinijelo bi osnaživanju TIRV osoba da iskažu sopstveni identitet, te nesmetano ostvaruju i uživaju svoja prava. Borba protiv diskriminacije prilikom zapošljavanja i borba protiv svih oblika diskriminacije na radnom mjestu preduslov su ostvarenja socio-ekonomskih prava. U tom pravcu, Crna Gora će nužno osigurati članovima:icama transrodne zajednice ekonomsku nezavisnost kroz kreiranje zakonodavnog okvira kojim će se omogućiti pravno prepoznanja roda baziranog na samoodređenju.

Ukupan položaj, te posebno ekonomsko-socijalni status transrodnih osoba u Crnoj Gori vrijedi sagledati i u kontekstu pandemije izazvane širenjem tzv. koronavirusa (COVID-19) koja je na po-

dručju Crne Gore proglašena 26.03.2020. godine¹⁶. Epidemija izazvana širenjem zaraze koronavirusom ogolila je već postojeće slabosti ukupnog sistema u Crnoj Gori, te izazvala tektonske poremećaje na ekonomskom i socijalnom planu, kao i na tržištu rada. Negativne posljedice ove krize na tržištu rada posebno su pogodile najranjivije kategorije poput mladih, žena, lica sa invaliditetom, zaposlenih pod prekarnim ugovorima (ugovor o radu na određeno vrijeme; privremeni i povremeni poslovi, ugovor o djelu i sl.) kao i lica koja rade „na crno“. Nesporno se među najranjivijim kategorijama u smislu pristupa tržištu rada, ali i generalno obezbjeđivanja pristojnih uslova za život, prava na rad, pristup zdravstvenoj zaštiti i očuvanju ličnog integriteta i psihičkog zdravlja u ambijentu koji je pandemija stvorila, nalazile transrodne osobe. U prilog prednjem govore i podaci koji su prikupljeni od strane relevantnih nevladinih organizacija i koji su kao takvi našli svoje mjesto u godišnjim izvještajima Zaštitnika za ljudska prava¹⁷ kao i u Izvještaju o ljudskim pravima za Crnu Goru za 2021. godinu Ambasade Sjedinjenih Američkih Država¹⁸. U Izvještaju UN-a o brznoj procjeni socijalnog uticaja epidemije COVID-19 u Crnoj Gori¹⁹ (april 2020) navodi se da od ukupnog broja LGBTIQ+ osoba koje su učestvovala u istraživanju, polovina je onih koji su izgubili više od 50% svojih prihoda ili su u potpunosti ostali bez prihoda što je dovelo do njihove ekonomske zavisnosti i povećanja rizika da postanu beskućnici ili da budu prinuđeni da se vrate u prvobitno okruženje koje ih ne prihvata zbog njihove seksualne orijentacije ili rodnog identiteta. Situacija izazvana pandemijom dodatno je usložnjena nestabilnom političkom situacijom, klerikizacijom i dubokim podjelima, te bilježenjem sve raspostranjenijeg govora mržnje posebno putem društvenih mreža i portala. Sve navedeno doprinijelo je produbljivanju problema sa kojima se Crna Gora inače suočavala, pa samim tim negativno uticala i na već postojeću ranjivost TIRV osoba. Nepostojanje zvanične statistike o broju TIRV osoba u Crnoj Gori ne govori u prilog tome da oni: e nijesu prisutni u našem okruženju, već ukazuje na to da kao društvo, uprkos značajnom napretku u ovoj sferi, još nijesmo dostigli stepen razijenosti i otvorenosti da svim našim građanima:kama damo priliku da izađu iz „svoja četiri zida“ i budu ono što jesu, slobodni u svojim tijelima, jednaki u šansama i mogućnostima, ravnopravni u ostvarivanju i uživanju ljudskih prava.

I MEĐUNARONI PRAVNI OKVIR

U ovom dijelu biće dat pregled najrelevantnijih međunarodnih pravnih akata, instrumenata, standarda i mehanizama koji regulišu osnovna ljudska prava i slobode s akcentom na ekonomska i socijalna prava, prava na rad, antidiskriminaciju, jednake šanse i mogućnost.

Ekonomska i socijalna prava dio su široke lepeze ljudskih prava koja su međusobno povezana. Ova prava, između ostalog, jesu: pravo na rad, pravo na slobodan izbor zanimanja, pravo na zaradu, pravo na socijalnu zaštitu, pravo na imovinu, pravo na zdravlje. Uživanje i poštovanje ovih prava uz adekvatne mehanizme za njihovu zaštitu preduslov su sigurnosti i dostojanstvenog života. Iako ekonomska i socijalna prava pripadaju tzv. drugoj generaciji prava, jasno je da bez ostvarivanja ovih prava pojedinac ne može uživati ostala (ljudska) prava (građanska i politička). Brojni su međunarodni dokumenti koji se bave pitanjima zabrane diskriminacije i garancije jednakih prava, kao i dokumenti koji tretman transrodnih osoba posmatraju iz perspektive ljudskih prava. S aspekta socio-ekonomskih prava, koja neizostavno uključuju pravo na rad, dostojanstvene uslove rada i pravičnu zaradu, za potrebe ove publikacije biće predstavljen samo dio međunarodnih dokumenata, prije svega dokumenti Ujedinjenih nacija, Savjeta Evrope, Međunarodne organizacije rada i Evropske unije. Da bi pojedinac:ka mogli da ostvare ekonomsku nezavisnost koja se prvenstveno stiče ostvarivanjem prava na rad, neophodno je prepoznati, suzbiti

¹⁶ Naredba o proglašavanju epidemije zarazne bolesti COVID-19 ("Sl.list CG", br. 24/2020 od 26.03.2020.g. Pomenuta Naredba stavljena je van snage Naredbom o proglašavanju prestanka epidemije zarazne bolesti COVID-19 ("Sl.list CG", br. 52/20 od 03.06.2020.g. Dana 21.07.2020. godine stupila je na snagu Naredba o proglašavanju epidemije zarazne bolesti COVID-19 od većeg epidemiološkog značaja ("Sl.list CG", br. 73/20 i 8/21)

¹⁷ Izvještaj o radu Zaštitnika za ljudska prava za 2021. godinu, str. 247-249 (https://www.ombudsman.co.me/docs/1652269181_final_izvjestaj_05052022.pdf)

¹⁸ Izvještaj o ljudskim pravima za Crnu Goru za 2021. Godinu Američke ambasade u Crnoj Gori (<https://me.usembassy.gov/me/izvjestaj-o-ljudskim-pravima-za-crnu-goru-za-2021-godinu/>)

¹⁹ Izvještaj o brznoj procjeni socijalnog uticaja epidemije COVID-19 u Crnoj Gori (april 2020) dostupan na stranici: https://montenegro.un.org/sites/default/files/2020-09/RSIA2_Sazetak_MNE_0.pdf

i sankcionisati sve pojavne oblike diskriminacije (posredne i neposredne) koji osujećuju, onemogućavaju ili usporavaju pristup tržištu rada. Stoga je neophodno u ovom dijelu pomenuti neke od ključnih akta koji zabranjuju diskriminaciju po svim osnovama i kao takve stvaraju preduslov za adekvatniju zaštitu svih, a posebno vulnerabilnih grupa kojoj svakako pripadaju transrodne i rodno varijantne osobe. Važno je istaći da gotovo nijedan međunarodni, pravno obavezujući dokument ne spominje rodni identitet kao osnov za diskriminaciju, već se u najvećem broju slučajeva koriste termini „pol“ i „drugi status“. Međutim, kroz pravno neobavezujuće, ali u normativnom smislu veoma značajne dokumente koji su posljednjih godina donešeni na globalnom nivou, a posebno kroz praksu Evropskog suda za ljudska prava termin „pol“ i „drugi status“ ekstezivno se tumače i omogućavaju zaštitu TIRV, odnosno LGBTIQ+ osobama.

Polazeći od stava da su poštovanje ličnog dostojanstva i jednakih i neotuđivih prava svih članova i članica ljudske „porodice“ temelj slobode, pravde i mira u svijetu, **Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima** propisuje da svako ima pravo na rad, na slobodan izbor zanimanja, na pravične i dostojanstvene uslove rada, na zaštitu od nezaposlenosti, na pravednu i zadovoljavajuću naknadu za svoj rad koja pojedincu i njegovoj porodici obezbjeđuje egzistenciju koja odgovara ljudskom dostojanstvu i koja će se upotpuniti i drugim sredstvima socijalne zaštite, da svako ima pravo na standard života koji obezbjeđuje zdravlje i blagostanje, njegovo i njegove familije, uključujući hranu, odjeću, stan i ljekarsku negu i potrebne socijalne službe, kao i pravo na osiguranje u slučaju nezapošljenosti, bolesti, onesposobljenja, udovištva, starosti ili drugih slučajeva gubljenja sredstava za izdržavanje usljed okolnosti nezavisnih od njegove volje²⁰.

Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima²¹ priznaje pravo na rad koje obuhvata pravo koje ima svako lice kroz slobodno izabran ili prihvaćen rad (čl. 6). Zatim, pravo na pravičnu naknadu za rad koja omogućava pristojan život, jednakost zarade za muškarce i žene, stvaranje mogućnosti za profesionalno napredovanje, zaštitu i zdravlje na radu, ograničeno radno vrijeme (čl. 7), kao i pravo na slobodu sindikalnog udruživanja i djelovanja (čl. 8). Države članice ovog pakta priznaju pravo svakom licu na životni standard dovoljan za njega samog i njegovu porodicu, ubrajajući tu i dovoljnu hranu, odjeću i smještaj kao i stalno poboljšanje uslova života (čl. 11). Od 2013. godine na snazi je Opcioni protokol uz Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima koji omogućava međunarodnu zaštitu ekonomskih i socijalnih prava građana: ki u slučajevima kada domaći sudovi propuste da ta prava zaštite i to preko Komiteta UN-a za ekonomska, socijalna i kulturna prava²².

Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima propisuje da se niko ne može držati u potčinjenosti, niti da se može obavezati na prisilni (prinudni) rad (čl. 8), da su sva lica pred zakonom jednaka i da imaju pravo, bez ikakve diskriminacije, na podjednaku zakonsku zaštitu (čl. 25). Paktom se obavezuju države članice da nacionalnim zakonodavstvom zabrane svaku diskriminaciju i obezbijede svim licima podjednaku i uspješnu zaštitu protiv svake diskriminacije naročito u pogledu rase, boje, pola, jezika, vjere, političkog ili drugog ubjedenja, nacionalnog ili socijalnog porijekla, imovnog stanja, rođenja ili drugog stanja. Komitet za ljudska prava, sastavljen od nezavisnih eksperata i ekspertkinja, prati primjenu Konvencije u državama članicama²³, a na osnovu Fakultativnog protokola uz Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima Komitet ima nadležnost i da razmatra pojedinačne predstavke građana i građanki kojima su povrijeđena prava garantovana ovim paktom²⁴.

²⁰ Tekst Univerzalne deklaracije o ljudskim pravima na crnogorskom jeziku dostupan je na stranici: <https://www.gov.me/dokumenta/791b6f07-2f72-4835-a969-131adb65be75>

²¹ Zakon o ratifikaciji Međunarodnog pakta o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima („Sl.SFRJ“, br. 7/71)

²² Zakon o ratifikaciji Opcionog protokola uz Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima („Sl.list CG“, br. 6/2013)

²³ Crna Gora je strana ugovornica Međunarodnog pakta o građanskim i političkim pravima i Komitetu za ljudska prava dostavlja izvještaje o primjeni pakta, <https://www.gov.me/dokumenta/a0e23283-aae9-44d4-a480-5ea2f1664e60>

²⁴ Zakon o ratifikaciji Međunarodnog pakta o građanskim i političkim pravima („Sl. SFRJ“, BR. 7/71-73)

UN Deklaracija o ljudskim pravima, seksualnoj orijentaciji i ljudskim pravima iz 2009. godine, iako neobavezujući dokument, poziva države da osude akte nasilja i povezana kršenja ljudskih prava protiv osoba zbog njihove seksualne orijentacije i rodnog identiteta, kao i da sprovede istrage po ovom osnovu.

UN Rezolucija Vijeća o ljudskim pravima, seksualnoj orijentaciji i rodnom identitetu (A/HRC/RES/17/19) iz 2011. godine, prvi je usvojeni dokument na globalnom nivou koji se isključivo odnosi na seksualnu orijentaciju i rodni identitet. Rezolucija za cilj ima dekriminalizaciju seksualne orijentacije ili rodnog identiteta, te istovremeno potvrđuje načelo nediskriminacije upućujući na to da se ljudska prava imaju primjenjivati podjednako prema svakom ljudskom biću bez obzira na seksualnu orijentaciju ili rodni identitet.

Grupa istaknutih pravnika i pravnica u oblasti ljudskih prava (29 istaknutih eksperata i ekspertkinja iz 25 zemalja) je pripremila, razvila i ustanovila **Principe za primjenu međunarodnog okvira za zaštitu ljudskih prava u odnosu na seksualnu orijentaciju i rodni identitet, tzv. Džogdžakarta principi**. Ovi principi odražavaju postojeće stanje međunarodnog zakonodavstva o ljudskim pravima u odnosu na pitanja koja se odnose na seksualnu orijentaciju i rodni identitet (preambula Džogdžakarta principa), a svaki princip ponaosob praćen je preporukama upućenim državama. Pored ostalog, principima je predviđeno da sve osobe imaju pravo da budu priznate pred zakonom, te da osobe različite seksualne orijentacije i rodnog identiteta treba da uživaju puni pravni kapacitet u svim aspektima života, pri čemu nijedna osoba neće biti prisiljena da se podvrgne medicinskim procedurama, uključujući hiruršku promjenu pola, sterilizaciju ili hormonsku terapiju, kao uslov za zakonsko priznavanje svog rodnog identiteta, niti će biti izložena pritisku da sakrije, suzbije ili porekne svoju seksualnu orijentaciju i rodni identitet (princip br. 3). Principi se dalje, pored ostalog, odnose na: pravo na rad, pravo na socijalno osiguranje, pravo na adekvatno stanovanje, pravo na pristojan životni standard, pravo na obrazovanje i ostvarenje svih drugih prava nezavisno od seksualne orijentacije i rodnog identiteta.

Iako eksplicitno ne spominju seksualnu orijentaciju, u kontekstu ove publikacije vrijedno je pomenuti **Konvenciju o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena (CEDAW)**²⁵ i **Konvenciju o pravima djeteta**. Konvencija o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena posvećena je ženama i garanciji uživanja svih ljudskih prava u svim sferama kako privatnog, tako i profesionalnog života. Osim što proklamuje ravnopravnost žena, ova Konvencija obavezuje države potpisnice da sprovedu politike otklanjanja diskriminacije žena svim odgovarajućim sredstvima koja im stoje na raspolaganju. Nadzorni mehanizam za sprovođenje Konvencije od strane država potpisnica čini Komitet za eliminaciju svih oblika diskriminacije žena²⁶. Na ovom je mjestu nužno podsjetiti na ključne preporuke Komiteta za eliminaciju svih oblika diskriminacije žena sadržane u Zaključnim zapažnjima o drugom periodičnom izvještaju Crne Gore (CEDAW/C/MNE/CO2), među kojima posebno na sledeće: „Komitet preporučuje da država članica podigne svijest o borbi protiv diskriminacije, uključujući i uvrežena pogrešna shvatanja o lezbejkama, biseksualnim i transrodnim ženama. On dalje preporučuje državi članici da: (a) Primijeni politiku nulte tolerancije u pogledu diskriminacije i nasilja nad LBT ženama, uključujući putem gonjenja i adekvatnog kažnjavanja počinioca; i (b) Omogući postupak pravnog prepoznavanja promjene pola, uključujući putem uklanjanja zahtjeva za sterilizacijom“.

Konvencija o pravima djeteta²⁷ garantuje zaštitu od diskriminacije svim licima mlađim od 18 godina. U članu 2 stav 1 Konvencije propisano je da se strane ugovornice obavezuju da će pošto-

²⁵ Zakon o ratifikaciji Konvencije o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena („Sl. list SFRJ“, br. 11/81)

²⁶ III Izvještaj o sprovođenju konvencije o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena (str. XI): file:///C:/Users/USSCG/Desktop/iii-izvjestaj-o-sprovođenju-cedaw-na-crnogorskom-jeziku.pdf

²⁷ Konvencija o pravima djeteta: <https://www.unicef.org/montenegro/price/konvencija-o-pravima-djeteta>

vati i obezbjeđivati prava utvrđena ovom konvencijom svakom djetetu, bez diskriminacije i bez obzira na rasu, boju kože, jezik, vjeroispovijest, političko ili drugo uvjerenje, etničko ili socijalno porijeklo, imovinsko stanje, onesposobljenost, rođenje ili drugi status djeteta, njegovog roditelja ili zakonskog zastupnika. Pod „drugim statusom“ se može tumačiti i zabrana diskriminacije po osnovu seksualne orijentacije djeteta, odnosno njegovih roditelja i/ili zakonskih staratelja.

Međunarodna konvencija o ukidanju svih oblika rasne diskriminacije²⁸ obavezuje države članice da zabrane i ukinu rasnu diskriminaciju u svim njenim oblicima i da garantuju pravo svakome na jednakost pred zakonom bez razlike na rasu, boju ili nacionalno i etničko porijeklo, garantujući pri tom uživanje osnovnih prava, među kojima su: pravo na rad, na adekvatnu zaradu, na jednakost zarade, na slobodan izbor zanimanja, na socijalno osiguranje, osiguranje u slučaju nezaposlenosti, pravo na sindikalno udruživanje, pravo na obrazovanje i adekvatnu zdravstvenu zaštitu.

Konvencija o pravima osoba sa invaliditetom (CRPD) među svojim osnovnim načelima podrazumijeva i zabranu diskriminacije i uvažavanje razlika i prihvatanje osoba sa invaliditetom kao dijela ljudske raznolikosti i čovječanstva, jednake mogućnosti, dostupnost, ravnopravnost žena i muškaraca²⁹.

Najznačajniji međunarodni dokumenti koji regulišu pitanje jednakosti i zabrane diskriminacije prilikom zapošljavanja i u toku radnog odnosa, a koje je neophodno pomenuti u kontekstu ove publikacije, jesu dokumenti koje je usvojila **Međunarodna organizacija rada (MOR)**³⁰. Od svog osnivanja 1919. godine, Međunarodna organizacija rada predstavlja primarni subjekt u kreiranju međunarodnog radnog zakonodavstva³¹ i u tom smislu treba pomenuti samo neke od međunarodnih standarda rada koje ova specijalizovana agencija UN-a donosi u obliku konvencija (pravno obavezujući instrument) i preporuka (neobavezujući instrument) donesenih od strane ove specijalizovane agencije UN-a.

Takozvane fundamentalne (osnovne) konvencije Međunarodne organizacije rada odnose se na: zabranu prinudnog rada (br. 29 i br. 105); jednake mogućnosti i postupanja pri zapošljavanju i na radu (br. 100 i 111); zabranu dječijeg rada (br. 138. i br. 182); zaštitu i zdravlje na radu (br. 155 i br. 187), slobodu udruživanja i pravo na kolektivno pregovaranje (br. 87 i br. 98). Godine 1998. Međunarodna organizacija rada usvojila je **Deklaraciju o osnovnim principima i pravima na radu**³² u kojoj su zapravo sadržane fundamentalne konvencije i načinjen korak dalje ka zaštiti i unapređivanju poštovanja osnovnih prava radnika obavezujući države koje su ih ratifikovale da ih dosljedno primjenjuju, a one države koje ih nisu ratifikovale da svake godine podnose izvještaje o poštovanju principa sadržanih u pomenutim konvencijama. Ova deklaracija, koja je prvobitno sadržala 8 fundamentalnih konvencija, izmijenjena je 2022. godine nakon što je na 110. zasjedanju Međunarodne konferencije rada usvojena Rezolucija o uključivanju bezbjednog i zdravog radnog okruženja u okvir osnovnih principa i prava na radu³³.

²⁸ Zakon o ratifikaciji Konvencije o ukidanju svih oblika rasne diskriminacije („Sl. SFRJ“, br. 031/67)

²⁹ Zakon o ratifikaciji Konvencije Ujedinjenih nacija o pravima lica sa invaliditetom sa opcionim protokolom („Sl. list CG – Međunarodni ugovori“, br. 002/’09)

³⁰ Međunarodna organizacija rada (International Labour Organization ILO) prva je specijalizovana agencija UN-a koja promovise socijalnu pravdu i međunarodno priznata ljudska i radnička prava: www.ilo.org

³¹ Iz sažetka članka „Osnovne konvencije Međunarodne organizacije rada i usaglašenost pozitivnog zakonodavstva Republike Srbije sa njihovim normama“ objavljenog u Glasniku Advokatske komore Vojvodine: <https://scindeks-clanci.ceon.rs/data/pdf/0017-0933/2016/0017-09331606247Z.pdf>

³² Deklaracija Međunarodne organizacije rada o osnovnim principima i pravima: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716629.pdf

³³ ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (1998), as amended in 2022: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:245391:NO

Konvencija MOR-a broj 100 o jednakosti nagrađivanja muške i ženske radne snage za rad jednake vrijednosti (1951.) pojašnjava da se izraz „jednakost nagrađivanja između muške i ženske radne snage za rad jednake vrijednosti“ odnosi na stope nagrađivanja (nadnica ili plata i sve druge koristi koje se isplaćuju neposredno ili posredno, u novcu ili u naturi, od strane poslodavca radniku na osnovu zaposlenja) bez diskriminacije u pogledu pola³⁴.

Konvencija MOR-a broj 111 koja se odnosi na diskriminaciju u pogledu zapošljavanja i zanimanja³⁵ pod diskriminacijom smatra svako isključivanje ili davanje prvenstva zasnovanog na rasi, boji, polu, vjeri, političkom mišljenju, nacionalnom ili socijalnom porijeklu koji idu za tim da unište ili naruše jednakost mogućnosti ili postupanja u pogledu zapošljavanja ili zanimanja. Članom 2 ove konvencije svaka država članica se obavezuje da formuliše i sprovodi nacionalnu politiku koja teži da unaprijedi jednake mogućnosti i postupanja u pogledu zapošljavanja i zanimanja u cilju otklanjanja svake diskriminacije.

Jedan od ključnih elemenata prava na rad jeste zabrana prinudnog rada. Međunarodna organizacija rada je još 1930. godine usvojila **Konvenciju broj 29 o prinudnom radu** koja prinudni rad definiše kao „svaki rad ili uslugu koji se zahtijeva od jednog lica pod prijetnjom ma koje kazne i za koji se to lice nije ponudilo dobrovoljno“ (čl. 2 stv. 1)³⁶. U kontekstu izmijenjenih historijskih prilika, godine 1975. Međunarodna organizacija rada usvojila je **Konvenciju broj 105 o ukidanju prinudnog rada** kojom se zabranjuje prinudni rad u slučajevima kada se isti pojavljuje kao mjera prinude ili prevaspitanja, kao kazna prema osobama zbog držanja i izražavanja političkih ili ideoloških gledišta suprotnih zvaničnoj politici, kao metod mobilizacije i upotrebe radne snage u cilju ekonomskih razvoja, kao disciplinska mjera, kao kazna zbog učešća u štrajkovima i, na kraju, kao sredstvo rasne, vjerske, socijalne ili nacionalne diskriminacije³⁷.

Smatrajući neophodnim usvajanje novog instrumenta kojim se dopunjuju već postojeće konvencije koje za predmet imaju utvrđivane minimalnih plata, Međunarodna organizacija rada usvojila je 1951. godine **Konveciju broj 131 o utvrđivanju minimalnih plata s posebnim osvrtom na zemlje u razvoju**³⁸. Ova konvencija ima za cilj dodatnu zaštitu radnika:ca koji imaju isuviše niska primanja i obavezuje države članice koje je ratifikuju da ustanove sistem minimalnih plata koje obuhvataju sve grupe radnika čiji uslovi zaposlenja zahtijevaju njihovu zaštitu. Prilikom utvrđivanja niova minimalnih zarada neophodno je, prema Konvenciji, uzeti u obzir: potrebe radnika i radnica i njihovih porodica vodeći računa o opštem nivou zarada u zemlji, troškovima života, davanjima iz socijalnog osiguranja, ekonomske faktore, uključujući zahtjeve ekonomskog razvoja i potrebu da se postigne i održi visok stepen zaposlenosti.

Cijeneći da je, u smislu Filadelfijske deklaracije, Međunarodna organizacija rada dužna da razmotri i uzme u obzir dejstvo ekonomske i finansijske politike na politiku zapošljavanja, u svijetlu osnovnog cilja da „sva ljudska bića, bez obzira na njihovu rasu, vjeroispovest ili pol, imaju pravo na materijalni progres i na duhovni razvoj u slobodi i dostojanstvu, u ekonomskoj bezbjednosti i pod istim uslovima, 1964. godine usvojena je **Konvencija broj 122 o politici zapošljavanja**³⁹.

³⁴ Konvencija Međunarodne organizacije rada broj 100 („Službeni vjesnik Prezidijuma Narodne skupštine FNRJ”, br. 12/5), <http://usscg.me/wp-content/uploads/2018/08/Konvencija-100-o-jednakosti-nagra%20ivanja-mu%C5%A1ke-i-%20%C5%BEen-ske-radne-snage-za-rad-jednake-vrijednosti.pdf>

³⁵ Zakon o ratifikaciji Konvencije Međunarodne organizacije rada broj 111 koja se odnosi na diskriminaciju u pogledu zapošljavanja i zanimanja („Sl.list SFRJ – Međunarodni ugovori”, br. 3/61)

³⁶ Konvencija br. 29 o prinudnom ili obaveznom radu (1930) - https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029

³⁷ Konvencija broj 105 o ukidanju prinudnog rada (1957) - https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C105:NO

³⁸ Zakon o potvrđivanju Konvencije broj 131 o utvrđivanju minimalnih plata s posebnim osvrtom na zemlje u razvoju („Sl.list SFRJ - Međunarodni ugovori”, br. 14/82)

³⁹ Uredba o ratifikaciji Konvencije broj 122 o politici zapošljavanja („Sl.list SFRJ – Međunarodni ugovori”, br. 34/71)

Ovom konvencijom države članice obavezuju se da će formulirati i primjenjivati kao osnovni cilj aktivnu politiku za postizanje pune unosne i slobodno izabrane zaposlenosti, te da će takva politika garantovati da će biti rada za sva raspoloživa lica i ona koja traže da rade, da će taj rad biti što je moguće više unosan, da će postojati slobodan izbor zaposlenja i da će svaki radnik:ca imati mogućnost za sticanje potrebnih kvalifikacija za dobijanje posla koji mu/joj odgovara i za korišćenje svojih punih potencijala, bez obzira na rasu, boju kože, pol, vjeroispovijest, piktičko shvatanje, nacionalno ili društveno porijeklo.

Konvencija broj 132 o minimalnim godinama starosti za zasnivanje radnog odnosa⁴⁰ opšti je instrument koji je postepeno zamijenio prethodne instrumente posvećene minimalnim godinama starosti za zasnivanje radnog odnosa (u određenim privrednim sektorima) s ciljem postizanja potpunog ukidanja dječijeg rada. U smislu zabrane dječijeg rada treba pomenuti i **Konvenciju broj 182 o najgorim oblicima dječijeg rada i Preporuci broj 190 o zabrani i hitnoj akciji za ukidanje dječijeg rada**⁴¹.

U svijetlu ostvarivanja prava iz rada, veoma je važno pomenuti **Konvenciju broj 155 o zaštiti na radu**⁴², zdravstvenoj zaštiti i radnoj sredini. Cilj ove konvencije je sprečavanje nesreća na radu, profesionalnih oboljenja i ostalih povreda na radu koje su posljedica rada ili koje su povezane sa radom ili se dešavaju u toku rada, svodeći na najmanju moguću mjeru, koliko je to izvodljivo, uzroke opasnosti u radnoj sredini. Zdravlje u odnosu na rad, shodno ovoj konvenciji, ne ukazuje samo na odsustvo bolesti, odnosno slabosti nego i na fizičke i mentalne elemente koji utiču na zdravlje, a koji su direktno povezani sa higijensko-tehničkom zaštitom na radu. Ne manje značajna u ovoj oblasti je i **Konvencija broj 182 o promotivnom okviru bezbjednosti i zdravlja na radu**⁴³ koja obavezuje države članice koje je ratifikuju na promociju stalnog poboljšavanja bezbjednosti i zdravlja na radu u cilju prevencije profesionalnih povreda, bolesti i smrtnih slučajeva, kroz razvoj, u dogovoru sa reprezentativnim organizacijama poslodavaca i radnika, nacionalne politike, nacionalnog sistema i nacionalnog programa. Na redovnom godišnjem zasjedanju, Međunarodna organizacija rada je 2022. godine donijela istorijsku odluku da se bezbjednost i zdravlje na radu svrstaju u petu kategoriju fundamentalnih prava i principa⁴⁴ što se smatra ogromnom pobjedom za svijet rada.

Nakon dvogodišnje rasprave, Međunarodna organizacija rada na svom 108. zasjedanju, 21.06.2019. godine, usvojila je istorijsku **Konvenciju o nasilju i uznemiravanju u svijetu rada broj 190**⁴⁵ sa pratećom Preporukom. Konvencijom se nasilje i uznemiravanje u svijetu rada definiše kao niz neprihvatljivih ponašanja i praksi ili njihovih prijetnji koje imaju za cilj, rezultiraju ili bi vjerovatno mogle rezultirati fizičkom, psihološkom, seksualnom ili ekonomskom povredom. Važno je istaći da ova Konvencija uključuje zabranu rodno utemeljenog nasilja i uznemiravanja. Tako pod pojmom „rodno utemeljeno nasilje i uznemiravanje“ Konvencija podrazumijeva nasilje i uznemiravanje usmjereno na osobe zbog njihovog pola ili roda ili koje nesrazmjerno pogađa osobe određenog pola ili roda, a uključuje seksualno uznemiravanje. Ovim standardom se po prvi put utvrđuje generalno pravo (odnosi se na sve sektore – bilo privatne ili javne, kako u formalnoj tako i u neformalnoj ekonomiji, na radnom mjestu ili mjestu na kojem radnik:ca koristi pauzu na radu, preko komunikacijskih alata, prilikom putovanja na posao i sa posla) svih radnika:ca na rad bez nasilja i uznemiravanja, i odnosi se na sve radnike:ce, bez obzira na njihov status (pored formalno zaposlenih odnosi se i na osobe na osposobljavanju, uključujući pripravnike:ce, naučnike:ce, radnika:cu kojima je prestao radni odnos, volontere:ke, tražioce:ke zaposlenja).

⁴⁰ Zakon o ratifikaciji Konvencije broj 132 o minimalnim godinama starosti za zasnivanje radnog odnosa (“Službeni list SFRJ-Međunarodni ugovori”, br. 14/82)

⁴¹ Zakon o ratifikaciji Konvencije broj 182 o najgorim oblicima dječijeg rada i Preporuke broj 190 o zabrani i hitnoj akciji za ukidanje najgorih oblika dječijeg rada („Službeni list SRJ-Međunarodni ugovori”, br. 2/03)

⁴² Zakon o ratifikaciji Konvencije broj 155 o zaštiti na radu, zdravstvenoj zaštiti i radnoj sredini (“Službeni list SFRJ – Međunarodni ugovori”, br. 7/87)

⁴³ Zakon o ratifikaciji Konvencije broj 182 o promotivnom okviru bezbjednosti i zdravlja na radu

⁴⁴ Tekst Rezolucije o svrstavanju bezbjednosti i zdravlja na radu u okvir fundamentalnih prava dostupan na stranici: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_848632.pdf

⁴⁵ Tekst Konvencije broj 190 o nasilju i uznemiravanju u svijetu rada dostupan na stranici: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

Sa aspekta ostvarivanja prava iz rada i po osnovu rada, neizostavno je pomenuti: **Konvenciju broj 87 o sindikalnim slobodama i zaštiti sindikalnih prava**⁴⁶; **Konvenciju broj 98 o primjeni principa prava organizovanja i kolektivnog pregovaranja**⁴⁷, **Konvenciju broj 135 o zaštiti i olakšicama koje se pružaju predstavnicima: cama radnika u preduzeću**⁴⁸ kao i **Konvenciju broj 144 o tripartitnim konsultacijama uz Preporuku broj 152 i Preporuku broj 113 o pregovaranju**⁴⁹. Ovi međunarodni standardi, koji ujedno spadaju u fundamentalne konvencije MOR-a, garantuju jedno od osnovnih ljudskih prava kakvo je pravo na udruživanje, sindikalno djelovanje, pravo na konsultovanje radnika:ca, kolektivno pregovaranje i zaštitu predstavnika:ca radnika od šikaniranja.

Na evropskom nivou zasigurno najznačajniji dokument, odnosno instrument za zaštitu ljudskih prava predstavlja **Evropska konvencija o zaštiti ljudskih prava i osnovnih sloboda (EHCR) Savjeta Evrope**⁵⁰. Pomenuta konvencija⁵¹ obezbjeđuje uživanje prava i osnovnih sloboda bez diskriminacije po bilo kom osnovu kao što su pol, rasa, boja kože, jezik, vjeroispovijest, političko ili drugo mišljenje, nacionalno ili socijalno porijeklo, veza sa nacionalnom manjinom, imovno stanje, rođenje ili drugi status. Izraz „drugi status“ koji se primjenjuje u Konvenciji poslužio je Evropskom sudu za ljudska prava⁵² (presude ovog suda obavezujuće su za sve države članice) da u pojedinačnim slučajevima utvrdi kršenje prava LGBTIQ+ osoba po osnovu seksualne orijentacije i rodnog identiteta (kršenje čl. 8, a u vezi sa članom 14 Konvencije) i pored činjenice da se u samoj Konvenciji eksplicitno seksualna orijentacija i rodni identitet ne spominju kao osnovi za diskriminaciju.

Kada je u pitanju garancija socijalnih i radnih prava može se reći da najznačajniji dokument Savjeta Evrope predstavlja **Evropska socijalna povelja iz 1965. godine, odnosno Izmijenjena (revidirana) Evropska socijalna povelja**⁵³ iz 1996. godine. Evropska socijalna povelja uključuje 19 načela, od kojih se 7 smatraju osnovnim načelima i to: pravo na rad; pravo na sindikalno organizovanje i udruživanje; pravo na kolektivno pregovaranje; pravo na socijalnu sigurnost; pravo na socijalnu i medicinsku pomoć; pravo porodice na socijalnu sigurnost; prava radnika:ca migranata i njihovih porodica na zaštitu. Izmijenjena Evropska socijalna povelja, pored naprijed pomenutih načela, uključuje i: posebnu zaštitu djece i omladine, kao i zabranu diskriminacije po osnovu polne pripadnosti prilikom zapošljavanja. Za potrebe ove publikacije posebno je, dakle, važno pomenuti član 20 Izmijenjenje Evropske socijalne povelje kojim se garantuje pravo na jednake mogućnosti i jednak tretman u pitanjima zapošljavanja i zanimanja bez diskriminacije na osnovu pola i kojim se države članice obavezuju da preduzimaju odgovarajuće mjere kojima će osigurati ovo pravo u pogledu mogućnosti zapošljavanja, zaštite od otpuštanja, profesionalne reintegracije, stručnog usavršavanja i osposobljavanja, uslova zapošljavanja i uslova rada, razvoja karijere i napredovanja. Važnost ovog međunarodnog dokumenta za svijet rada je višestruk, posebno sa aspekta uključivanja principa koji se odnose na obavezu obezbjeđivanja uslova za dostojanstven rad (čl. 26) i pravo na zdrave i sigurne uslove rada (čl. 3), a što na sveobuhvatan

⁴⁶ Uredba o ratifikaciji Konvencije broj 87 o sindikalnim slobodama i zaštiti sindikalnih prava („Sl.list FNRJ-Međunarodni ugovori“, br. 8/58)

⁴⁷ Uredba o ratifikaciji Konvencije broj 98 o primjeni principa prava organizovanja i kolektivnog pregovaranja („Sl.list FN-RJ-Međunarodni ugovori“, br. 11/58)

⁴⁸ Zakon o ratifikaciji Konvencije broj 135 o zaštiti i olakšicama koje se pružaju predstavnicima radnika u preduzeću („Sl.list SFRJ-Međunarodni ugovori“, br. 14/82)

⁴⁹ Zakon o ratifikaciji Konvencije broj 144 o tripartitnim konsultacijama (međunarodni radni standardi) iz 1976. godine, Preporuke broj 152 o tripartitnim konsultacijama (aktivnosti MOR) iz 1976. godine i Preporuke broj 113 o pregovaranju (na nivou privrede i nacionalnom nivou) iz 1960. godine

⁵⁰ Savjet Evrope vodeća organizacija za ljudska prava u Evropi, osnovana 1949. godine kao regionalna međunarodna organizacija evropskih država

⁵¹ Tekst Evropske konvencije o ljudskim pravima na crnogorskom jeziku dostupan na stranici: https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/Convention_MNE

⁵² Primjer presuda Evropskog suda za ljudska prava, a u vezi sa pravima LGBTI osoba: Vodič kroz sudsku praksu prema Evropskoj konvenciji o ljudskim pravima – Prava LGBTI osoba, prvo izdanje, 30. septembar 2021. Vodiči za sudsku praksu dostupni su za preuzimanje na adresi www.EKLJP.coe.int

⁵³ Zakon o potvrđivanju Izmijenjene Evropske socijalne povelje („Sl.list CG-Međunarodni ugovori“, br.6/09)

način zaokružuje naprijed već pomenuta radna, ekonomska i socijalna prava poput: prava na rad, na pravičnu naknadu, na ekonomsku nezavisnost, napredovanje, obrazovanje, stručno osposobljavanje, socijalnu zaštitu, zaštitu djece i starijih. Ovaj dokument sadrži i još jedno, sa aspekta ostvarivanja socio-ekonomskih prava, veoma bitno načelo, a to je pravo na (adekvatno) stanovanje (čl. 31) , te pravo na zaštitu od siromaštva i socijalne isključenosti (čl. 30).

Jedan od najdalekosežnijih međunarodnih ugovora kojim se proklamuje borba protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici je **Konvencija Savjeta Evrope o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici**, tzv. Istanbulska konvencija iz 2011. godine koja se zasniva na četiri principa⁵⁴ : 1) prevenciji, 2) zaštiti, 3) procesuiranju i 4) koordinisanim politikama usmjerenim na zaštitu žena od svih vidova nasilja, uključujući nasilje u porodici, i na promovisanju suštinske jednakosti između žena i muškaraca, uključujući i osnaživanje žena, te izradu sveobuhvatnog okvira politika i mjera zaštite i pomoći žrtvama nasilja nad ženama i nasilja u porodici. Konvencija nalaže članicama da osiguraju primjenu odredbi ove konvencije, posebno mjera zaštite prava žrtava bez diskriminacije po bilo kom osnovu, kao što su: pol, rod, rasa, boja kože, jezik, vjeroispovijest, političko ili neko drugo mišljenje, nacionalno, odnosno društveno porijeklo, pripadnost nacionalnoj manjini, imovina, rođenje, seksualno opredjeljenje, rodni identitet, uzrast, zdravstveno stanje, invaliditet, bračno stanje, status migranta ili izbjeglice, odnosno neki drugi status. **Konvencija Savjeta Evrope o zaštiti djece od seksualnog iskorišćavanja i seksualnog zlostavljanja** (Lanzarot konvencija) predviđa pored ostalog da se mjere za zaštitu prava žrtava sprovode bez diskriminacije po bilo kom osnovu, kao što su pol, rasa, boja kože, jezik, vjeroispovest, političko ili drugo mišljenje, nacionalno ili socijalno porijeklo, veza sa nekom nacionalnom manjinom, imovno stanje, rođenje, seksualna orijentacija, zdravstveno stanje, invalidnost ili drugi status.

U pogledu zaštite prava LGBTIQ+ osoba, s akcentom na transrodne osobe, potrebno je pomenuti i druge relevantne dokumente Savjeta Evrope, u prvom redu preporuke. Tako je 1981. godine Parlamentarna skupština Savjeta Evrope donijela **Preporuku 924: o diskriminaciji homoseksualaca**⁵⁵ kojom se, pored ostalog, države članice upućuju da ukinu zakone i praksu krivičnog gonjenja homoseksualnih odnosa odraslih ljudi, da omoguće jednak tretman homoseksualcima prilikom zapošljavanja, visine plata, sigurnosti zaposlenih, da prestanu sa istraživanjima i medicinskom praksom promjene seksualne orijentacije odraslih (poznate kao konverziona terapije); da osiguraju da starateljstvo nad djecom ne bude ograničeno zbog seksualne orijentacije jednog od roditelja; da pozovu javne vlasti i zatvorsko osoblje da budu na oprezu od rizika silovanja, nasilja i seksualnih delikata u zatvorima. Nakon pomenute, 1989. godine uslijedila je Preporuka za transrodne osobe, odnosno **Preporuka 1117**⁵⁶: **Položaj transseksualaca**⁵⁷ koja je donijeta na osnovu izvještaja Komiteta za pravna pitanja, presuda Evropskog suda za ljudska prava i Rezolucije Evropskog parlamenta iz 1989. godine. Istom Preporukom se Savjet ministara poziva da preporuči državama članicama da uvedu u nacionalno zakonodavstvo i da se prizna pol transseksualnih osoba u matičnim knjigama i ličnim dokumentima; omogući promjena prezimena; zaštiti privatni život ovih osoba; prizna zaštita od diskriminacije na osnovu člana 14 Evropske konvencije. Iako ne prepoznaje homofobiju i transfobiju kao osnov diskriminacije, **Preporuka R (97)20 o govoru mržnje**⁵⁸, u definiciji govora mržnje prepoznaje „druge oblike mržnje zasnovane na netoleranciji“ pa se principi sadržani u istoj mogu smatrati primjenjivim i u slučajevima homofobije i transfobije.

⁵⁴ <https://rm.coe.int/coe-istanbulconvention-brochure-srp-r03-v01/1680a13600>;

⁵⁵ <https://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=14958&lang=en>

⁵⁶ <https://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=15151&lang=en>

⁵⁷ Termin „transseksualci“ korišćen je u cilju vjerodostojnosti dokumenta koji se pominje

⁵⁸ [http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/hrpolicy/other_committees/dh-lgbt_docs/CM_Rec\(97\)20_en.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/hrpolicy/other_committees/dh-lgbt_docs/CM_Rec(97)20_en.pdf)

Naglašavajući da se diskriminacija i socijalna isključenost zbog seksualne orijentacije ili rodnog identiteta najbolje mogu prevazići mjerama usmjerenim kako na one koji doživljavaju takvu diskriminaciju ili isključenje tako i na stanovništvo u cjelini, Komitet ministara usvojio je **Preporuku o mjerama za borbu protiv diskriminacije na osnovu seksualne orijentacije ili rodnog identiteta CM/REC(2010)5**⁵⁹. Podsjećajući na princip univerzalnosti ljudskih prava i opominjući da diskriminacija na osnovu seksualne orijentacije ili rodnog identiteta ne može biti pravdana kulturnim, tradicionalnim i vjerskim vrijednostima, ova preporuka pored pitanja koja se odnose na zdravlje, socijalnu zaštitu, govor mržnje, stanovanje, azil i drugo, poziva države članice da obezbijede i primijene odgovarajuće mjere kojima se obezbjeđuje djelotvorna zaštita od diskriminacije na osnovu seksualne orijentacije ili rodnog identiteta pri zapošljavanju i radu kako u javnom tako i u privatnom sektoru. Te mjere bi trebalo da obuhvate uslove za pristup zapošljavanju i unapređenju na poslu, otpuštanje, plate i druge radne uslove, uključujući sprječavanje, suzbijanje i kažnjavanje uznemiravanja i drugih oblika viktimizacije. Posebnu pažnju treba obratiti obezbjeđivanju djelotvorne zaštite prava na privatnost transrodnih osoba u kontekstu zapošljavanja, a naročito u pogledu konkurisanja za posao, da bi se izbjeglo otkrivanje njihove polne istorije ili njihovog prethodnog imena poslodavcu i drugim zaposlenima. Osim navedenog, preporuka je državama članicama da preduzimaju odgovarajuće mjere kojima se garantuje puno pravno priznavanje promjene/prilagodavanje pola osobe u svim oblastima života, posebno tako što će se promjena imena i pola u službenim dokumentima omogućiti brzo, transparentno i pristupačno, pri čemu se prepoznaje i potreba odgovarajućeg priznanja primjene i drugih dokumenata poput obrazovnih diploma, radnih potvrda, sertifikata i slično. U pogledu ostvarivanja socio-ekonomskih prava u širem smislu, važno je naglasiti da je Preporukom propisana potreba preduzimanja mjera kojima bi se obezbijedio pristup adekvatnom stanovanju i to ravnopravno za sva lica bez diskriminacije na osnovu seksualne orijentacije ili rodnog identiteta. Takođe se navodi potvrda posvećivanja odgovarajuće pažnje riziku od beskućništva sa kojim se suočavaju lezbejke, gejevi, biseksualne i transrodne osobe, uključujući mlade i djecu koji mogu biti posebno osjetljivi na socijalnu isključenost, naročito isključenost iz sopstvenih porodica.

Rezolucija Parlamentarne skupštine Savjeta Evrope 2048: Diskriminacija trans osoba u Evropi iz 2015. godine⁶⁰ poziva države članice da izričito zabrane diskriminaciju transrodnih osoba, odnosno diskriminaciju na osnovu rodnog identiteta, te da počnu primjenjivati praksu Evropskog suda za ljudska prava koja se tiču ostvarivanja ljudskih prava transrodnih osoba kako bi se osigurao što hitniji raskid sa diskriminatornim ponašanjima i zločinima iz mržnje počinjenim nad transrodnim osobama. Ova rezolucija važna je i sa aspekta poziva državama članicama da osiguraju brze i transparentne postupke priznavanja rodnog identiteta i promjene pola⁶¹ upisanog pri rođenju.

Rezolucija 2191 o promociji ljudskih prava i uklanjanja diskriminacije nad interpolnim osobama iz 2017. godine najprije poziva države članice da promiču svijest o zabrani diskriminacije nad interpolnim osobama, a posebno da zabrane medicinske intervencije bez prethodne saglasnosti interpolnih osoba kada za to ne postoje zdravstvene indikacije. Kao i naprijed pomenuta rezolucija iz 2015. godine, i ovom rezolucijom se zahtijeva unapređenje pristupa zdravstvenoj zaštiti interpolnih osoba, te pravno priznavanje roda bazirano na samoodređenju.

Rezolucija Evropskog parlamenta od 14. februara 2019. o pravima interseks osoba (2018/2878(RSP)) poziva države članice na hitno rješavanje problema kršenja ljudskih prava interseks osoba kroz usvajanje zakona i mjera koje bi to omogućile. Ujedno, rezolucija posebno oštro osuđuje zahvate i operacije u svrhu „normalizacije“ pola, te poziva države članice da usvoje zakone kojima se takvi zahtevi zabranjuju.

⁵⁹ Preporuka dostupna na: <https://gsa.org.rs/wp-content/uploads/2012/08/preporuka-komiteta-ministara-SE-mere-za-borbu-protiv-diskriminacije-seksualna-orijentacija-rodni-identitet-2010.pdf>

⁶⁰ Rezolucija 2048 (en) dostupna na: <https://assembly.coe.int/nw/xml/xref/xref-xml2html-en.asp?fileid=21736>

⁶¹ Gdje god se u brošuri pominje termin „promjena pola“, misli se na „prilagodavanje tijela rodnom identitetu“

Evropska unija počiva na temeljima zabrane svih oblika diskriminacije, te težnji za uklanjanje nejednakosti i promovisanju ravnopravnosti između polova. Kada su u pitanju dokumenta na evropskom nivou, potrebno je istaći da je već u **Ugovoru o funkcionisanju Evropske unije (UFEU)**⁶² propisano da će Unija, pri utvrđivanju i sprovođenju svojih politika i aktivnosti, biti usmjerena na borbu protiv diskriminacije po osnovu pola, rase, etničkog porijekla, vjere ili uvjerenja, invaliditeta, starosti ili polne orijentacije (čl. 10). Takođe, ovim ugovorom naznačeno je da će Unija pri utvrđivanju svojih politika i aktivnosti uzimati u obzir zahtjeve povezane sa promovisanjem pune zaposlenosti, osiguranja adekvatne socijalne zaštite, borbe protiv društvene isključenosti, te visoku stopu obrazovanja, osposobljavanja i zaštite zdravlja ljudi (čl. 9).

Decembra 2000. godine proglašena je **Povelja o osnovnim pravima Evropske unije**⁶³ kojom se izjavljuje da se Evropska unija temelji na nedjeljivim, univerzalnim vrijednostima ljudskog dostojanstva, slobode, jednakosti i solidarnosti i počiva na načelima demokratije i vladavine prava. U svojih sedam poglavlja (naslova) Konvencija garantuje: dostojanstvo (pravo na život, zabrana mučenja, ropstva, smrtne kazne...); slobode (lični integritet, privatnost, zaštitu ličnih podataka, slobodu okupljanja i izražavanja, obrazovanje, rad, imovinu, azil...); ravnopravnost (jednakost pred zakonom, zabranu svake diskriminacije uključujući diskriminaciju po osnovu pola, starosti, seksualne orijentacije, invaliditeta...), prava djece i starijih osoba; solidarnost (socijalna i radna prava, pristup zdravstvenoj zaštiti, socijalnoj i stambenoj pomoći); građanska prava (pravo glasa, slobodno kretanje unutar granica EU); pravda (pravo na efikasan pravni lijek, pravo na pošteno suđenje, pretpostavka nevinosti...); opšte odredbe (tumačenje i primjena Povelje). Članom 15 Povelje svakome se garantuje pravo na rad i slobodan izbor zanimanja. Članom 21 zabranjuje se svaka diskriminacija po bilo kom osnovu kao što su pol, rasa, boja kože, etničko ili socijalno porijeklo, genetske osobine, jezik, religija ili uvjerenje, političko ili bilo kakvo drugo mišljenje, pripadnost nacionalnoj manjini, imovina, rođenje, invaliditet, dob ili polna orijentacija.

Iste godine kada je proglašena Povelja o osnovnim pravima, Evropski savjet usvojio je **Direktivu 2000/78 za uspostavljanje opšteg okvira za jednak tretman pri zapošljavanju i radu**⁶⁴. Svrha ove direktive je utvrđivanje opšteg okvira za borbu protiv diskriminacije na osnovu vjere ili uvjerenja, invaliditeta, starosne dobi ili seksualne orijentacije u vezi sa zapošljavanjem i obavljanjem zanimanja kako bi se u državama članicama ostvarila primjena načela jednakog postupanja. Članom 3 Direktive propisano je da se njene odredbe primjenjuju na sve osobe bilo u javnom ili privatnom sektoru, uključujući javna tijela u odnosu na: uslove zapošljavanja, samozapošljavanje ili uslove za obavljanje zanimanja; pristup svim vrstama profesionalne orijentacije, stručnog osposobljavanja, prekvalifikacije; uslove rada, uključujući otkaz i zaradu; članstva ili učešća u radu radničkih i poslodavačkih organizacija. Direktiva takođe naglašava da se različito postupanje može opravdati u vrlo malom broju slučajeva, odnosno samo ukoliko određeno svojstvo (npr. pol ili starost) predstavlja stvarni ili odlučujući uslov (samim tim i opravdan) za obavljanje određenog posla.

Za svijet rada, posebno sa aspekta garantovanja jednakosti, značajna je **Direktiva 2006/54/EZ o sprovođenju načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada**⁶⁵. Cilj direktive je da osigura sprovođenje načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada u donosu na mogućnost zapošljavanja uključujući napredovanje i stručno osposobljavanje; u odnosu na radne uslove i zaradu; u odnosu na sistem socijalnog osiguranja. Za potrebe ove direktive diskriminacija uključuje i uznemiravanje i seksualno uznemiravanje, davanje

⁶² Ugovor o funkcionisanju Evropske unije: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9e8d52e1-2c70-11e6-b497-01aa75ed71a1.0011.01/DOC_3&format=PDF

⁶³ Povelja o osnovnim pravima Evropske unije (hr) dostupna na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=celex-%3A12016P%2FTXT>

⁶⁴ Direktiva 2000/78/EZ dostupna na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32000L0078>

⁶⁵ Direktiva 2006/54/EZ dostupna na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/ALL/?uri=CELEX:32006L0054%20>

uputa za diskriminisanje osobe po osnovu pola, te svaki nepovoljniji tretman žene u vezi sa trudnoćom ili roditeljskim odsustvom. Direktiva, pored ostalog, izričito zabranjuje bilo posrednu bilo neposrednu diskriminaciju s obzirom na sve aspekte i uslove nagrađivanja za isti rad, odnosno rad jednake vrijednosti. Iako eksplicitno ne naglašava zabranu diskriminaciju po osnovu promjene pola, u preambuli direktive se na neki način kodifikuje jedna od presuda Evropskog suda za ljudska prava čime načelo jednakog postupanja proširuju i na diskriminaciju koja proizilazi iz promjene pola.

Jedno od najznačajnijih načela u domenu radnih odnosa, jeste načelo jednakosti zarada za jednak rad, odnosno rad jednake vrijednosti koje je kao takvo ugrađeno još u Ugovoru iz Rima iz 1957. godine. Ovo načelo dodatno je razrađeno **Direktivom 75/117/ECC**⁶⁶ o približavanju zakona država članica koji se odnose na primjenu principa jednakih zarada za muškarce i žene koja zabranjuje svaku diskriminaciju plaćanja, sa svih aspekata, između žena i muškaraca za isti rad ili za rad jednake vrijednosti. Direktiva obavezuje države članice da ukinu svaku diskriminaciju između muškaraca i žena koja proističe iz zakona, propisa ili administrativnih odredbi koja je u suprotnosti sa principom jednake zarade.

Direktiva Saveta 76/207/EEC od 9. februara 1976. o implementaciji principa jednakog tretmana za muškarce i žene u pogledu pristupa zapošljavanju, stručnoj obuci i unapređenju uslova rada⁶⁷ garantuje princip jednakog tretmana muškaraca i žena čija primjena znači da neće biti diskriminacije na osnovu pola u uslovima zapošljavanja i rada, uključujući kriterijume za izbor, za pristup svim poslovima ili radnim mjestima bez obzira na sektor ili granu i u svim zanimanjima. Ova direktiva bitno je izmijenjena **Direktivom 2002/73/EZ o primjeni načela ravnopravnosti muškaraca i žena u odnosu na pristup zapošljavanju, stručnom obrazovanju i napredovanju, te uslovima rada** koja, pored ostalog, propisuje da će se uznemiravanje i seksualno uznemiravanje smatrati diskriminacijom na osnovu pola, te se isto strogo zabranjuje.

Direktivom Vijeća 79/7/EEZ o postupnoj primjeni načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u području socijalne sigurnosti⁶⁸ osigurava se poštovanje načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima socijalne sigurnosti (zakonske sisteme socijalnog osiguranja koji pružaju zaštitu od bolesti, invalidnosti, nesreće na radu, profesionalne bolesti, nezaposlenosti sa jedne strane i socijalne pomoći koja dopunjuje ili zamjenjuje osnovne sisteme sa druge strane). Direktivom je označeno da načelo jednakog postupanja znači nepostojanje svake diskriminacije po osnovu pola, bilo posredne ili neposredne.

Direktiva 2010/41/EU Evropskog Parlamenta i Savjeta od 7. jula 2010. godine o primjeni načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama koji se bave djelatnošću u okviru samozapošljavanja te o ukidanju **Direktive Savjeta 86/613/EEZ**⁶⁹ propisuje okvir za sprovođenje u praksi u državama članicama načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama koje se bave djelatnošću u okviru zapošljavanja ili doprinose obavljanju takve djelatnosti, u odnosu na ona područja koja nisu obuhvaćena **Direktivama 2006/54/EZ i 79/7/EEZ**. Ova direktiva odnosi se na samozaposlene radnike:ce, odnosno sve osobe koje obavljaju plaćenu djelatnost za svoj vlastiti račun kao i na supružnike:ce samozaposlenih radnika:ca ili, u obimu u kojem to priznaje nacionalno pravo, životne partnere:ce samozaposlenih radnika:ca koji:e nisu zaposleni:ce ili poslovni:e partneri:ce, a koji redovno, pod uslovima koje propisuje nacionalno pravo, učestvuju u djelatnostima samozaposlenog:e radnika:ce i obavljaju iste poslove ili pomoćne poslove.

⁶⁶ Direktiva 75/117/ECC dostupna na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:31975L0117>

⁶⁷ Direktivom 2002/73/EZ dostupna na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32002L0073>

⁶⁸ Direktiva 79/9/EEZ dostupna na:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=celex%3A31979L0007>

⁶⁹ Direktiva 2010/41/EU <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32010L0041>

Direktiva Savjeta 97/80/EZ⁷⁰ o teretu dokazivanja u slučajevima diskriminacije na osnovu pola ima za cilj da obezbijedi da mjere koje države članice preduzimaju za sprovođenje principa jednakog tretmana budu efikasnije, te propisuje tzv. teret dokazivanja u postupcima koji za predmet imaju nejednak tretman po osnovu pola, ističući da je na tužiocu da učini vjerovatnim da je došlo do povrede ovog principa, dok je teret dokazivanja da do povrede ovog principa nije došlo na tuženom (čl. 4).

Kako bi učinili dostupnijim evropsko zakonodavstvo o ravnopravnosti polova koje se mijenjalo i dopunjavalo, usvojena je tzv. kodifikovana **Direktiva 2006/54/EZ Evropskog parlamenta i Savjeta iz 2006. godine o sprovođenju načela jednakih mogućnosti i ravnopravnosti muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i izbora profesije**. Ova direktiva u sebi objedinjuje sedam ranijih direktiva koje su za predmet imale pitanje zapošljavanja i stručnog obrazovanja, terete dokazivanja, jednakih plata i penzija, generalno, jednakog tretmana muškaraca i žena⁷¹.

Rezolucija Savjeta i ministara rada i socijalne politike, sastanak sa Savjetom od 29. juna 2000. o uravnoteženom učešću žena i muškaraca u porodičnom i radnom životu ukazuje da princip jednakosti između muškaraca i žena u pogledu zaposlenja i rada podrazumijeva podjednako dijeljenje obaveza između zaposlenih očeva i majki, posebno van radnog vremena, te poziva Komisiju i države članice, a posebno socijalne partnere da kreiraju zakonodavni okvir i mjere koje će dovesti do uravnoteženog učešća žena i muškaraca i na tržištu rada, i u porodičnom životu, budući da ta ravnoteža čini suštinski aspekt razvoja društva. Svojom **Rezolucijom o borbi protiv homofobije u Evropi**, Evropski parlament je osudio svaki vid diskriminacije po osnovu rodnog identiteta i seksualne orijentacije.

Posebno je važno podsjetiti da su Evropski parlament, Savjet i Komisija 2017. godine na samitu u Geteborgu objavili **Evropski stub socijalnih prava**⁷² kao svojevrsni mehanizam za „vraćanje socijalnih prioriteta u središte evropskih aktivnosti⁷³“ i građenja pravednije i inkluzivnije Evrope. U okviru stuba definisano je 20 ključnih načela i prava od značaja za pravedna i funkcionalna tržišta rada i sisteme socijalne zaštite koja su grupisana u tri poglavlja: 1) jednake mogućnosti i pristup tržištu rada; 2) pravedni uslovi rada; 3) socijalna zaštita i inkluzija. Zahvaljujući pomenutim načelima, koja garantuju pristup obrazovanju, zapošljavanju, sindikalnom organizovanju i socijalnim uslugama, 12. novembra 2020. godine po prvi put je na nivou EU usvojena Strategija ravnopravnosti LGBTIQ osoba za period 2020-2025 godina što je važan pokazatelj posvećenosti Evropske komisije u pravcu dalje izgradnje Unije jednakosti. Jedan od osnovnih ciljeva strategije jeste da obaveže države članice da se do 2025. godine „efikasnije pozabave diskriminacijom pripadnika LGBTIQ zajednice“, promovišući jednakost. U februaru 2023. godine, shodno obavezi predviđenoj pomenutim strateškim dokumentom, objavljen je Prvi izvještaj o napretku sprovođenja Strategije, odnosno akcija koje preduzima Evropska unija sa ciljem implemetacije strateških ciljeva i koji služi kao osnova za procjenu uticaja **Strategije na živote LGBTIQ osoba u Evropi i šire**⁷⁴. Ključni strateški ciljevi podijeljeni su u četiri stuba i to: suzbijanje svakog ob-

⁷⁰ Direktiva Savjeta 97/80/EZ dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX%3A31997L0080>

⁷¹ 1. Direktiva 75/117/EEZ o jednakoj plati; 2. Direktiva 76/2007/EEZ o pristupu zapošljavanju, stručnom obrazovanju i napredovanju, kao i o uslovima rada; 3. Direktiva 2002/73/EZ kojom se menja i dopunjuje Direktiva 76/2007/EEZ, 4. Direktiva 86/378/EEZ o profesionalnom socijalnom osiguranju, 5. Direktiva 96/97/EZ koja je menja i dopunjuje, 6. Direktiva 97/80/EZ o teretu dokazivanja u slučajevima diskriminacije na osnovu pola 7. Direktiva 98/52/EC koja menja i dopunjava prethodnu Direktivu 97/80/ EZ o teretu dokazivanja u slučajevima diskriminacije na osnovu pola - izvor: naučni rad prof dr Gasmir Gordane "Strateško-pravni okviri EU o ravnopravnosti polova-Značaj za Srbiju", dostupno na: file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/203-Article%20Text-403-1-10-20180619.pdf

⁷² O Evropskom stubu socijalnih prava više na <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1226>

⁷³ Predsjednik Evropske komisije, Žan-Klod Juncker, rekao je prilikom objavljivanja Evropskog stuba socijalnih prava: „Kao predsjednik Komisije sam težio vraćanju socijalnih prioriteta u središte evropskih aktivnosti, tamo gdje i pripadaju. Evropskim stubom socijalnih prava i prvim inicijativama koje ga prate ispunjavamo dato obećanje i otvaramo novo poglavlje. Želimo da pišemo to poglavlje zajedno: države članice, institucije EU, socijalni partneri i civilno društvo moraju da preuzmu svoj dio odgovornosti.“

⁷⁴ Strategija dostupna na: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combatting-discrimination/lesbian-gay-bi-trans-and-intersex-equality/igbtiq-equality-strategy-2020-2025_en#igbtiq-equality-strategy-2020-2025

lika diskriminacije prema LGBTIQ osobama (gdje se, pored ostalog, predviđa promovisanje uključivanja i raznolikosti na radnom mjestu); jemčenje sigurnosti LGBTIQ osoba; izgradnja društva koja su uključiva/inkluzivna za LGBTIQ osobe (koje, pored ostalog, podrazumijeva unapređenje uslova za priznavanje transrodnih, nebinarnih i interseksualnih osoba) i predvođenje borbe za ravnopravnost LGBTIQ osoba u cijelom svijetu. Kako je navedeno u samoj Strategiji⁷⁵, Komisija ukazuje na nejednakosti i izazove koji utiču na svakodnevni život LGBTIQ osoba sa posebnim fokusom na raznolikost potreba LGBTIQ osoba i to posebno na najranjivije kategorije uključujući one koji doživljavaju interseksionalnu diskriminaciju, trans osobe, nebinarne i interpolne osobe koje su među najmanje prihvaćenim grupama u društvu i koje, uopšte, doživljavaju više diskriminacije i nasilja od drugih pripadnika:ca LGBTIQ zajednice. Budući da su sindikati jedni od ključnih aktera demokratije, jednakosti i inkluzije na radnom mjestu, vrijedno je pomenuti da je Evropska konfederacija sindikata⁷⁶ u junu 2021. godine usvojila Stav o naprijed pomenoj Strategiji. U ovom dokumentu, pored ostalog, pozdravljena je posvećenost Evropske komisije ravnopravnosti LGBTIQ+ zajednice uprkos iskazanom razočaranju da Strategija ne prepoznaje sindikate kao partnere za saradnju, niti njihovu važnu ulogu kada je u pitanju eliminisanje diskriminacije na radnom mjestu. Ujedno je konstatovano da su LGBTIQ+ prava ljudska i sindikalna prava i da ne smiju biti podrivana ni pod kojim okolnostima⁷⁷.

Organizacija za evropsku bezbjednost i saradnju (OEBS) ima niz dokumenata koja se odnose na ljudska prava, toleranciju i nediskriminaciju. Za potrebe ove analize vrijedno je, pored Helsinške povelje koja promoviše univerzalnost ljudskih prava, pomenuti **Rezoluciju o zabrani diskriminacije na osnovu seksualne orijentacije ili rodnog identiteta** po kojoj princip da se sva ljudska bića rađaju slobodna i jednaka ne priznaje nikakve izuzetke i uključuje pravo na slobodno izražavanje seksualne orijentacije i rodnog identiteta.

U konačnom, za ukupan položaj transrodnih osoba, jedan od najznačajnijih momenata svaka-ko predstavlja činjenicu da je Svjetska zdravstvena organizacija, u sklopu revizije kategorizacije mentalnih bolesti, uklonila stanje roda i rodnog identiteta kao mentalnih poremećaja ili bolesti. Nova kategorizacija (Međunarodna klasifikacije bolesti) uključuje rodnu neusklađenost adolescenata i odraslih (6A50) i rodnu neusklađenost djece (6A51). Kako je saopšteno iz Svjetske zdravstvene organizacije detaljni uvidi i istraživanja pokazali su da transrodnost nije psihički poremećaj, te da je dosadašnja klasifikacija doprinosila dodatnoj stigmatizaciji transrodnih osoba.

Važno je napomenuti da je Crna Gora pristupila gotovo svim najznačajnijim međunarodnim dokumentima, a nakon sticanja nezavisnosti, sukcesorskim postupkom pristupila brojnim međunarodnim dokumentima. Ustavom Crne Gore propisano da potvrđeni i objavljeni međunarodni ugovori i opšte prihvaćena pravila međunarodnog prava čine sastavni dio unutrašnjeg pravnog poretka u Crnoj Gori i da imaju primat nad domaćim zakonodavstvom, kada odnose uređuju drukčije od unutrašnjeg zakonodavstva.

Kao država kandidat za punopravno članstvo u Evropskoj uniji ocjenu spremnosti da postane dio demokratske zajednice Crna Gora sagledava kroz godišnje izvještaje Evropske komisije o napretku. U Izvještaju Evropske komisije o napretku Crne Gore za 2023. godinu⁷⁸ izražena je zabrinutost zbog nepostizanja napretka u pogledu zaštite prava lezbejki, homoseksualaca, biseksualnih, transrodnih, interseksualnih i queer osoba. Takođe je konstatovano da još uvijek nije usvojen Zakon o pravnom prepoznavanju roda baziranom na samoodređenju, kao i da nije bilo napretka u

⁷⁵ Prvi izvještaj dostupan na: https://commission.europa.eu/system/files/2023-04/JUST_LGBTIQ%20Strategy_Progress%20Report_FINAL_WEB.pdf

⁷⁶ Evropska konfederacija sindikata (European Trade Union Confederation): <https://etuc.org/e>

⁷⁷ ETUC position on the EU Strategy for lesbian, gay, bisexual, trans, non-binary, intersec and queer (LGBTIG) equality 2020-2025: [//www.etuc.org/en/document/lgbtiq-rights-are-trade-union-rights-etuc-position-eu-strategy-lesbian-gay-bisexual-trans](https://www.etuc.org/en/document/lgbtiq-rights-are-trade-union-rights-etuc-position-eu-strategy-lesbian-gay-bisexual-trans)

⁷⁸ Izvještaj o napretku Crne Gore za 2023. godinu dostupan na: <https://www.gov.me/dokumenta/4441000a-7e5c-4b2c-b3f3-661bac4e8736>

usklađivanju relevantnog provedbenog zakonodavstva sa Zakonom o istopolnim partnerstvima (podzakonski akti). Konstatacije i zaključci iz pomenutog izvještaja jasan su signal za donosiocce odluka u pogledu daljeg unapređenja zakonodavnog i institucionalnog okvira kada su u pitanju prava LGBTIQ+ osoba.

II NACIONALNO ZAKONODAVSTVO

Kako je već navedeno, Crna Gora je u prethodnom periodu učinila značajne iskorake po pitanju zakonodavnog okvira koji se odnosi na pitanje antidiskriminacije, jednakosti, (anti)diskriminacije u oblasti rada, pa samim tim i u pogledu posebne zaštite transrodnih osoba (bilo da se radi o zabrani diskriminacije po osnovu seksualne orijentacije i rodnog identiteta, bilo da se radi o zabrani diskriminacije koji eksplicitno ne prepoznaju seksualnu orijentaciju i rodni identitet ali se primjenom pravila tumačenja može izvesti zaključak da zaštita postoji). Osim navedenog brojni su dokumenti, izvještaji i analize koji ukazuju na postojanje rizika od siromaštva, otežanog pristupanja tržištu rada, ekonomskim dobrima i socijalnoj zaštiti, neravnomjernom razvoju, neravnomjernoj raspodjeli, otežanom pristupu pravdi, diskriminaciji, ranjivosti i potrebi unapređenja politika inkluzivnosti i jednakosti.

Prema Anketi o dohotku i uslovima života za 2022. godinu⁷⁹, koju Uprava za statistiku redovno sprovodi od 2013. godine, a čiji podaci predstavljaju osnovu za izračun pokazatelja siromaštva i socijalne isključenosti za Crnu Goru, stopa rizika od siromaštva u 2022. godini iznosila je 20,3%, što pokazuje procenat lica čiji je ekvivalentni raspoloživi dohodak ispod praga rizika od siromaštva. Ako se iz dohotka isključe i socijalni transferi i penzije, tada stopa rizika od siromaštva iznosi 40,8%. U 2022. godini stopa rizika od siromaštva kod muškaraca iznosila je 20,0%, a kod žena 20,6%. Posebno zabrinjava podatak po kojem su, posmatrano prema starosti, u 2022. godini, lica mlađa od 18 godina najviše bila izložena riziku od siromaštva (28,4%), kao i lica starosti od 18 do 24 godine (25,8%). U zavisnosti od najčešćeg statusa aktivnosti, nezaposlena lica su najviše bila izložena riziku od siromaštva (40,3%).

Ustav Crne Gore⁸⁰ kao najviši pravni akt definiše da je Crna Gora građanska, demokratska, ekološka i država socijalne pravde, zasnovana na vladavini prava (čl. 1). Članom 6 jemče se i štite prava i slobode koje se definišu kao nepovredive. Ustav dalje zabranjuje izazivanje ili podsticanje mržnje ili netrpeljivosti po bilo kom osnovu (čl. 7), te zabranjuje svaku neposrednu ili posrednu diskriminaciju po bilo kom osnovu, uz naglašavanje da se diskriminacijom neće smatrati propisi i uvođenje mjera koji su usmjereni na stvaranje uslova za ostvarivanje nacionalne, rodne i ukupne ravnopravnosti i zaštite lica koja su po bilo kom osnovu u nejednakom položaju (čl. 8). Država, članom 18 Ustava, jemči ravnopravnost žena i muškaraca i razvija politiku jednakih mogućnosti. Osim navedenog, Ustav jemči: dostojanstvo i sigurnost čovjeka, nepovredivost fizičkog i psihičkog integriteta čovjeka, njegove privatnosti i ličnih prava, zabranu mučenja i nečovječnog ili ponižavajućeg postupanja, zabranu ropstva (čl. 28); poštovanje privatnog i porodičnog života; zaštitu podataka o ličnosti. U pogledu političkih prava i sloboda, pored ostalog Ustav garantuje: slobodu misli; slobodu izražavanja; slobodu organizovanja i udruživanja. U kontekstu ove analize posebno je važno naglasiti ekonomska i socijalna prava garantovana Ustavom kao što su: pravo na rad, na slobodan izbor zanimanja i zapošljavanja, na pravične i humane uslove rada i na zaštitu za vrijeme nezaposlenosti (čl. 62); prava zaposlenih na: odgovarajuću zaradu, na ograničeno radno vrijeme i plaćeni odmor, na zaštitu na radu, na posebnu zaštitu omladine, žena i osoba sa invaliditetom, pravo na štrajk, pravo na socijalno osiguranje (čl. 64, 66, 67); zatim prava na zdravstvenu zaštitu (čl. 69),

⁷⁹ Anketa o dohotku i uslovima života za 2022 godinu, Saopštenje 130, Monstat: https://www.monstat.org/uploads/files/SILC/2022/Saop%C5%A1tenje_Anketa_o_dohotku_i_uslovima_%C5%BEivota_EU-SILC_2022.pdf

⁸⁰ Ustav Crne Gore ("Službenom list CG", br. 1/2007; Amandmani I do XVI - 38/2013-1

Naprijed navedena, Ustavom zajemčena prava, detaljnije su razrađena kroz zakonodavni okvir, kojem su u manjem ili većem broju slučajeva prethodila i brojna strateška dokumenta, te koja prati manji ili veći broj podzakonskih akta neophodnih za njihovu punu primjenu u praksi.

Zakon o rodnoj ravnopravnosti stupio je na snagu 31. jula 2007. godine. Njime se uređuje način obezbjeđivanja i ostvarivanja prava po osnovu rodne ravnopravnosti kao i mjere za eliminisanje diskriminacije po osnovu pola i stvaranje jednakih mogućnosti za učešće žena i muškaraca u svim oblastima društvenog života. Izmjenama iz 2015. godine, ovim zakonom prepoznaje se pojam „lica drukčijih rodni identiteta“, te se proširuje definicija diskriminacije po osnovu pola i uvodi definicija pojma „uznemiravanja po osnovu pola“. Samo jedan broj crnogorskih opština je, u skladu sa ovim zakonom, usvojio odluke o rodnoj ravnopravnosti uređujući na taj način ostvarivanje ravnopravnosti po osnovu pola, te prepoznavanje posebnih mjera za sprečavanje neposredne i posredne diskriminacije zasnovane na polu⁸¹.

Iste godine kada je i zvanično postala zemlja kandidat za pristupanje Evropskoj uniji (2010.), u Crnoj Gori je usvojen **Zakon o zabrani diskriminacije** kojim se ostvaruje zabrana i zaštita od diskriminacije kao i promocija jednakosti. Ovo zakonsko rješenje pretrpjelo je značajnije izmjene i dopune (2014. i 2017. godine) radi usaglašavanja sa evropskim zakonodavstvom, ali i naporima civilnog sektora da tekst bude unaprijeđen. Članom 2 ovog zakona zabranjuje se svaki oblik diskriminacije po bilo kom osnovu, bliže definiše diskriminacija, te posredna i neposredna diskriminacija, ali i naglašava da se diskriminacijom ima smatrati i podsticanje, pomaganje, davanje instrukcija, kao i najavljena namjera da se određeno lice ili grupa lica diskriminišu po bilo kom osnovu. Posljednjim izmjenama iz 2017. godine kao osnov za diskriminaciju po prvi put se, pored pola, seksualne orijentacije i rodno identiteta, navodi i diskriminacija u odnosu na „promjenu pola“ i „interseksualne karakteristike“. Članom 16 propisana je zabrana diskriminacije po bilo kom osnovu za lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, odnosno lica koja po nekom drugom osnovu obavljaju rad kod poslodavca. Članom 19 definisani su pojmovi „rodni identitet“, „seksualna orijentacija“ i „interseksualne karakteristike“, te zajemčeno pravo svih da izraze svoj rodni identitet, seksualnu orijentaciju i/ili interseksualne karakteristike, kao i da svako pravljenje razlike, nejednako postupanje ili dovodjenje u nejednak položaj lica ili grupe lica po ovim osnovama se ima smatrati diskriminacijom. Članom 7 uznemiravanje i seksualno uznemiravanje, te članom 9 segregacija označeni su, pored ostalih, za posebne slučajeve diskriminacije. Izmjenama Zakona iz 2014. godine, mobing je brisan iz poglavlja koje se odnosi na posebne oblike diskriminacije budući da je donijet poseban zakon kojim je ovo pitanje regulisano. Valja napomenuti da je čl. 9a ovog zakona, kao poseban oblik diskriminacije, definisan i govor mržnje.

Zakon o zabrani zlostavljanja na radu⁸² definiše zlostavljanje na radnom mjestu (mobing) kao svako aktivno ili pasivno ponašanje na radu ili u vezi sa radom prema zaposlenom ili grupi zaposlenih, koje se ponavlja, a koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva, ugleda, ličnog i profesionalnog integriteta zaposlenog i koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, pogoršava uslove rada ili dovodi do toga da se zaposleni izoluje ili navede da na sopstvenu inicijativu otkáže ugovor o radu ili drugi ugovor. Mobingom, u smislu ovog zakona, smatra se i podsticanje ili navođenje drugih na naprijed navedena ponašanja. Zakonom je naznačeno da se zakon primjenjuje i na slučajeve uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja. Zakonom se definiše ko je žrtva mobinga, a ko izvršilac mobinga, te postupak za zaštitu od mobinga (posredovanje), koji postupak je po prirodi hitan. Shodno obavezi propisanoj članom 8 Zakona, Ministarstvo rada i socijalnog staranja donijelo je pozakonski akt⁸³ kojim su definisana

⁸¹ Odluka o rodnoj ravnopravnosti u opštini Žabljak („Sl.list CG“, br. 32/16); Odluka o rodnoj ravnopravnosti u opštini Danilovgrad („Sl.list CG“, br.29/16); Odluka o rodnoj ravnopravnosti u opštini Andrijevica („Sl.list CG“, br. 12/16); Odluka o rodnoj ravnopravnosti u opštini Mojkovac („Sl.list CG“, br. 21/13); Odluka o rodnoj ravnopravnosti u opštini Plav („Sl.list CG“, br. 2/18); Odluka o rodnoj ravnopravnosti u opštini Petnjica („Sl.list CG“, br. 41/15); Odluka o rodnoj ravnopravnosti u opštini Berane („Sl.list CG“, br. 12/15)

⁸² Zakon o zabrani zlostavljanja na radnom mjestu („Sl.list CG“, br. 30/12 i 54/16)

⁸³ Pravilnik o pravilima ponašanja poslodavca i zaposlenog o prevenciji i zaštiti od zlostavljanja na radu („Sl.list CG“, br. 56/12)

pravila o prevenciji i zaštiti od mobinga, a kojeg su dužni da se pridržavaju i zaposleni i poslodavci.

Zakon o obligacionim odnosima⁸⁴ propisuje pravo na zaštitu ličnosti koje obuhvata pravo na život, pravo na fizički (tjelesni) integritet, pravo na psihički (duševni) integritet, pravo na slobodu, pravo na čast, pravo na ugled, pravo na zaštitu privatnog života, pravo na dostojanstvo, pravo na sopstveni lik, pravo na sopstveni glas, pravo na prepisku i lične zapise, pravo na lični identitet, moralna komponenta autorskih prava, kao i druga prava ličnosti propisana Ustavom, potvrđenim i objavljenim međunarodnim ugovorima i opšte prihvaćenim pravilima međunarodnog prava i posebnim zakonima (čl. 206 i 207).

Nakon gotovo četvorogodišnjeg rada socijalnih partnera i Ministarstva rada i socijalnog staranja, novi **Zakon o radu**⁸⁵, kao opšti propis u oblasti radnih odnosa, stupio je na snagu 07. januara 2020. godine. Zakon o radu usaglašen je sa pravnim standardima Međunarodne organizacije rada i sa 14 direktiva Evropske unije. Očekuje se njegovo dalje usaglašavanje sa evropskim zakonodavnim okvirom, sa akcentom na usaglašavanje sa Direktivom o predvidivim uslovima rada i Direktivom o pomirenju profesionalnih i porodičnih obaveza. Iako relativno novo zakonsko rješenje, u periodu od stupanja na snagu do danas, isto je pretrpjelo više izmjena i dopuna⁸⁶ koje su bile uglavnom rezultat volje parlamentarne većine, a ne i predmet razgovora sa socijalnim partnerima što bi zapravo bio nužan i neophodan preduslov izmjena i dopuna ovog zakona koji je najznačajniji akt u svijetu rada. Poslednje iz razloga što Zakon o radu predstavlja opšti zakon koji reguliše prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, odnosno po osnovu rada i međusobne odnose poslodavaca i zaposlenog. Njime se, pored ostalog, regulišu uslovi za zasnivanje radnog odnosa, vrste ugovora, radno vrijeme, pravo na odmore i odsustva, pravo na zaradu i naknadu zarade, uslovi i način sprovođenja kolektivnog otpuštanja, slučajevi individualnog otkaza, pravo na sindikalno organizovanje, pravo na kolektivno pregovaranje, način ostvarivanja prava u slučaju njihovog kršenja i druga pitanja od značaja za rad i radne odnose.

Brojne su i veoma značajne novine uvedene usvajanjem novog Zakona o radu, počev od definisanja određenih pojmova (poput pojmova: „trudna žena“, „zapošljena koja je nedavno rodila“; „zapošljena koja doji dijete“...) ⁸⁷, do unapređenja određenih prava zaposlenih u pogledu njihovog uživanja, ali i zaštite istih. Iako svaka odredba ovog zakona zaslužuje poseban osvrt, za potrebe ove publikacije biće pomenute samo neke od odredaba. Prije svega je potrebno naglasiti da su Zakonom o radu definisani opšti i posebni uslovi za zasnivanje radnog odnosa (čl. 20) koji su univerzalni, kao i eventualne smetnje za zasnivanje radnog odnosa. Tako ugovor o radu može da zaključi lice koje ispunjava opšte uslove predviđene ovim zakonom i posebne uslove predviđene zakonom, drugim propisima i aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta⁸⁸, dok su opšti uslovi da je lice navršilo najmanje 15 godina života i da ima opštu zdravstvenu sposobnost. Članom 25 Zakona o radu propisano je da je lice koje namjerava da zaključi ugovor o radu dužno da poslodavcu dostavi dokaze o ispunjenosti uslova za rad na poslovima za koje zasniva radni odnos utvrđenih aktom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta. Međutim, istim članom je izričito propisano da poslodavac ne može od lica da zahtijeva podatke o porodičnom, odnosno bračnom statusu i planiranju porodice, kao ni dostavljanje isprava i drugih dokaza koji nijesu od neposrednog značaja za obavljanje poslova za koje zasniva radni odnos, odnosno zaključuje ugovor o radu, niti davanje izjave o otkazu ugovora o radu od strane tog lica. U cilju obezbjeđivanja pravne sigurnosti, budući da se radi o ugovornom odnosu, a ujedno i eliminacije tzv. rada na „crno“, Zakon o radu u članu 29 propisuje da se radni odnos zasniva

⁸⁴ Zakon o obligacionim odnosima („Sl.list CG“, br. 47/08 i 22/17)

⁸⁵ Zakon o radu („Sl.list CG, br. 74/19)

⁸⁶ Zakon o radu („Sl.list CG, br. 8/21, 59/21, 68/21 i 145/21)

⁸⁷ Vidjeti član 5 Zakona o radu („Sl.list CG, br. 74/19, 8/21, 59/21, 68/21 i 145/21)

⁸⁸ Članom 5 stav 1 tačka 9 Zakona o radu akt o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mjesta definisan je kao akt kojim se kod poslodavca utvrđuje unutrašnja organizacija; radna mjesta; opis poslova radnog mjesta; broj izvršilaca; posebni uslovi za zasnivanje radnog odnosa (kompetencije, znanje, vještine i radno iskustvo, kvalifikacija nivoa obrazovanja, odnosno stručna kvalifikacija u rasponu od najviše dva nivoa obrazovanja, odnosno stručne kvalifikacije

zaključivanjem ugovora o radu (u pisanoj formi kako je to definisano čl. 30) prije stupanja na rad, sa obavezom poslodavca da danom stupanja na rad zaposlenom uruči primjerak ugovora o radu, te da zaposlenom, najkasnije 5 dana od dana izdavanja od strane nadležnog organa državne uprave uruči kopiju prijave na obavezno socijalno osiguranje koje uključuje penziono, zdravstveno i osiguranje za slučaj nezaposlenosti (čl. 33). Nadalje, Zakon o radu definiše vrste ugovora o radu s akcentom na to da se ugovor o radu po pravilu zaključuje na neodređeno vrijeme, te taksativno navodi uslove u kojima se ugovor može zaključiti na određeno vrijeme.

Zakon o radu propisuje zabranu svih oblika diskriminacije, te u odnosu na ranije važeći zakon, daje precizniju definiciju pojma diskriminacije, odnosno posredne i neposredne diskriminacije. Za razliku od ranije važećeg zakonskog rješenja, sada se Zakonom o radu, u članu 7 zabranjuje posredna i neposredna diskriminacija lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, pored ostalog i s obzirom na „promjenu pola“ i „rodni identitet“. Iako je primjena člana 11 odložena do dana pristupanja Crne Gore Evropskoj uniji⁸⁹, potrebno je na ovom mjestu pomenuti da je navednim članom propisana i zabrana diskriminacije po osnovu pola u odnosu na profesionalne sisteme socijalnog osiguranja koja odredba je u saglasnosti sa Direktivom 2000/43/EC o sprovođenju principa jednakog tretmana među ljudima bez obzira na rasno ili etničko porijeklo⁹⁰, a odnosi se na sisteme osiguranja koji mogu biti predviđeni kolektivnim ugovorima na granskom nivou ili kolektivnim ugovorima kod poslodavca. U skladu sa pomenutom direktivom, Zakonom je definisana i zabrana diskriminacije u odnosu na pristup svim vrstama i nivoima profesionalne orijentacije, stručnog osposobljavanja i stručnog usavršavanja i prekvalifikacije, uključujući praktično radno iskustvo, kao i eksplicitno definisana zabrana diskriminacije u odnosu na članstvo i učestvovanje u organizacijama zaposlenih ili poslodavaca. Novinu predstavlja i odredba koja se odnosi na zaštitu pred nadležnim organima u slučaju diskriminatornog ponašanja, odnosno u slučajevima zabranjenih ponašanja propisanih čl. od 7 do 15 Zakona o radu. Tako je članom 16 Zakona o radu propisano da je zaposleni:a dužan:a da, prije pokretanja postupka pred nadležnim sudom za zaštitu od zabranjenih (diskriminatornih) ponašanja u toku trajanja radnog odnosa, pokrene postupak pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova ili pred Centrom za alternativno rješavanje sporova⁹¹. U slučaju, pak, zaštite od zabranjenih ponašanja, odnosno diskriminacije u postupku zasnivanja radnog odnosa, predviđena je zaštita pred nadležnim sudom (bez obaveze prethodnog postupka mirenja), dok je u slučaju prestanka radnog odnosa, koji je posljedica nekog od zabranjenih ponašanja, predviđeno da zaposleni:a ima mogućnost izbora da li će najprije pokrenuti postupak mirnog rješavanja ili će odmah pokrenuti postupak pred sudom⁹². Ovdje je potrebno ukazati da se inspeksijski organi nadležni za oblast rada i radnih odnosa oglašavaju nenadležnim u postupcima sa elementima diskriminacije uprkos činjenici da je posebnim zakonom, odnosno Zakonom o zabrani diskriminacije propisano da inspeksijski nadzor u odnosu na diskriminaciju u oblasti rada i zapošljavanja, zaštite na radu, obrazovanja, građevinarstva, saobraćaja, turizma i u drugim oblastima vrše inspekcije nadležne za te oblasti⁹³. Za očekivati je da u skorije vrijeme dođe do usaglašavanja odredaba ova dva zakonska rješenja radi preciziranja institucionalnog oblika zaštite od diskriminacije na radu i u vezi sa radom.

⁸⁹ U Crnoj Gori je u potpunosti zaživio samo tzv pri stub penzijskog i invalidskog osiguranja iako Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju predviđa tzv tri stuba osiguranja (pored navedenog, to su i: osiguranje na osnovu kapitalizovanje štednje i osiguranje na osnovu individualne kapitalizovane štednje)

⁹⁰ Tekst Direktive 2000/43/EC o sprovođenju principa jednakog tretmana među ljudima bez obzira na rasno ili etničko porijeklo dostupan na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0043>

⁹¹ Čl. 140 Zakona o radu („Sl.list CG“, br.74/20 i 8/21) propisuje da su zaposleni dužni da, u slučajevima kada smatraju da su im povrijeđena prava iz rad i po osnovu rada (manje isplaćena zarada, nezakonito raspoređivanje, uznemiravanje na radu, zlostavljanje id r., prije pokretanja postupka pred nadležnim sudom, podnesu predlog za mirno rješavanje spora pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova ili pred Centrom za alternativno rješavanje sporova. Izuzetak od naprijed navedene obaveze odnosi se na spor povodom prestanka radnog odnosa kada prethodni postupak mirenja nije procesna pretpostavka za pokretanje postupka pred sudom

⁹² Vidjeti čl. 16 Zakona o radu

⁹³ Član 32 Zakona o zabrani diskriminacije („Sl.list CG“, br. 46/2010, 18/2014 i 42/2017)

Članom 142 Zakona o radu definisan je teret dokazivanja u slučaju spora iz radnog odnosa. Opšte je pravilo da je teret dokazivanja na licu koje smatra da mu je neko pravo iz radnog odnosa povrijeđeno, odnosno koje pokreće spor. Međutim, valja naglasiti da je pomenutim članom istovremeno propisano da ako zaposleni koji se smatra oštećenim zbog nejednakog postupanja pred sudom ili drugim organom iznese činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do neposredne ili posredne diskriminacije, teret dokazivanja nepostojanja povrede načela jednakog postupanja prelazi na tuženog, odnosno pravno ili fizičko lice protiv kojeg je postupak pred nadležnim organom pokrenut.

Ne manje važno je, za potrebe ove direktive, pomenuti da su Zakonom o radu definisana i sindikalna prava⁹⁴, počev od neotuđivog prava na slobodu sindikalnog organizovanja i udruživanja (koje je kao osnovno ljudsko pravo definisano ne samo Ustavom Crne Gore, već i svim međunarodnim dokumentima), preko definisanja osnovnih (pred)uslova za nesmetan rad i djelovanje sindikata. Budući da je na vrhu agende svakog sindikata upravo jednakost, te da autentični sindikati predstavljaju prvu adesu za zaposlene koji smatraju da su im povrijeđena prava iz radnog odnosa, postaje jasno da postoji ogroman prostor koji transrodne osobe prilikom stupanja na tržište rada i tokom radnog odnosa i sindikati mogli zajedno da „osvajaju“ zajedničkim djelovanjem za sigurna i bezbjedna radna mjesta za sve.

Nakon što 2019. godine nije dobio potrebnu većinu, naredne 2020. godine, kada je na snagu stupio novi Zakon o radu, u Crnoj Gori je 15.07.2020. godine stupio na snagu i **Zakon o životnom partnerstvu istog pola**⁹⁵. Tako je Crna Gora postala prva zemlja koja je usvojila ovo zakonsko rješenje, a koja nije punopravna članica Evropske unije. Međutim, samim zakonom definisano je da će se isti primjenjivati nakon godinu dana od dana stupanja na snagu istog. Ovim zakonom se po prvi put u Crnoj Gori uređuje zaključenje i prestanak životnog partnerstva lica istog pola, vođenje registra partnerstava, prava i dužnosti lica koja su zaključila partnerstvo. Usvajanje zakona neminovno je predstavljalo istorijski iskorak na putu ka demokratizaciji crnogorskog društva i korak naprijed ka jednakosti. Zakonom je normirano izdržavanje između partnera, starateljstvo i imovinski odnosi, te omogućeno istopolnim parovima da uživaju ista prava kao heteroseksualni parovi, ali bez mogućnosti usvajanja djece.

Sa ciljem usklađivanja, pored ostalog i sa Zakonom o životnom partnerstvu istog pola, u julu 2020. godine usvojene su i izmjene i dopune **Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju** kojim su predviđena dva, veoma značajna, nova člana kojim se pod istim uslovima koji se primjenjuju na bračnog druga:ricu, definiše da pravo na porodičnu penziju može ostvariti životni partner umrlog osiguranika:ce, odnosno korisnika:ce prava koji je zaključio životno partnerstvo sa osobom istog pola, te da ovo pravo može ostvariti i dijete partnera iz životnog partnerstva sa osobom istog pola, a kojeg je umrla:ca osiguranik:ca izdržavao:la u skladu sa Zakonom o životnom partnerstvu osoba istog pola. Takođe, ovim izmjenama predviđeno je da pravo na porodičnu penziju može ostvariti i vanbračni:a drug:ica umrlog:e osiguranika:ce u slučajevima bliže definisanim članom 43b Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju. Ostaje, međutim, činjenica da ovo zakonsko rješenje i dalje ne prepoznaje prava transrodnih i interpolnih osoba.

Još jedan od zakona koji uređuje oblast rada i zapošljavanja, ali u državnim organima jeste **Zakon o državnim službenicima i namještenicima**⁹⁶. Ovim zakonom se u članu 7 normira da državni:a službenik:ca, odnosno namještenik:ca ne smije u obavljanju poslova vršiti diskriminaciju građana po bilo kom osnovu, među kojim osnovima su prepoznati: „pol“; „promjena pola“; „rodni identitet“; „seksualna orijentacija i/ili interseksulane karakteristike“ i „druga lična svojstva“. Zakonom je definisano i da su radna mjesta državnih službenika:ca, odnosno namještenika:ca dostupna su svima, pod jednakim uslovima. Član 13 Zakona propisuje da je zabranjeno dovodi-

⁹⁴ Zakon o radu, čl. 188 do 197

⁹⁵ Zakon o životnom partnerstvu lica istog pola („Sl. list CG“, br. 67/20)

⁹⁶ Zakon o državnim službenicima i namještenicima („Sl. list CG“, br. 2/2018, 34/2019, 8/2021 i 37/2022)

ti u povlašćeni, odnosno neravnopravan položaj državnog:e službenika:ce, odnosno namještenika:ce u ostvarivanju njegovih prava i obaveza ili mu uskraćivati, odnosno ograničavati prava, a naročito zbog političke, nacionalne, rasne, polne ili vjerske pripadnosti ili po osnovu drugog ličnog svojstva. Važno je naglasiti da je članom 16 ovog zakona predviđena obaveznost upotrebe rodno senzitivnog jezika, pa je tako ovo načelo podrazumijeva da se u aktu o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji i pojedinačnim aktima o zasnivanju radnog odnosa, raspoređivanju, postavljenju, odnosno imenovanju, kao i u drugim aktima kojima se odlučuje o pravima i obavezama državnih službenika:ca i namještenika:ca, zvanja izražavaju u rodu kojem pripada lice na koje se ti akti odnose.

Obaveznost opština da obezbjeđuju uslove za zaštitu i unapređenje manjinskih prava i rodne ravnopravnosti, u skladu sa Ustavom, zakonom i potvrđenim međunarodnim ugovorima propisana je **Zakonom o lokalnoj samoupravi**⁹⁷. Kao i naprijed pomenuti Zakon o državnim službenicima i namještenicima, tako i ovaj zakon garantuje dostupnost radnih mjesta pod jednakim uslovima za lokalne službenike i namještenike, obavezuje na upotrebu rodno osjetljivog jezika, garantuje zabranu diskriminacije po bilo kom osnovu lokalnog službenika i namještenika, te propisuje obavezu lokalnim službenicima i namještenicima da u obavljanju svojih poslova ne smiju vršiti diskriminaciju građana i građanki po bilo kom ličnom svojstvu.

Naprijed pomenutim Zakonom o radu propisano je da je poslodavac, pored ostalog, dužan da u skladu sa posebnim zakonom vodi evidenciju o zaposlenima koji su kod njega u radnom odnosu, koja sadrži podatke o zaposlenima, prisutnosti na radu, svim vidovima organizacije radnog vremena i godišnjim odmorima zaposlenih. Iako datira još iz 2003. godine, u Crnoj Gori je i dalje u pravnom prometu **Zakon o evidencijama u oblasti rada i zapošljavanja**⁹⁸. Shodno ovom zakonu, podaci o zaposlenom podrazumijevaju između ostalog: ime i prezime, matični broj i pol. Članom 8 zakona propisano je da je zaposleno lice dužno je da svaku promjenu podataka koji su u evidenciju uneseni na osnovu njegove izjave ili ličnih isprava prijavi poslodavcu u roku od osam dana od dana nastanka promjene.

Pravilnikom o radnoj knjižici⁹⁹ propisano je da ista sadrži, pored ostalog, podatke iz isprave o identitetu, matični broj građana, prezime i ime građanina.

Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i ostvarivanju prava po osnovu nezaposlenosti¹⁰⁰ uređuje poslove u vezi sa zapošljavanjem, prava i obaveze nezaposlenog lica, priprema za zapošljavanje i posredovanje pri zapošljavanju, aktivna politika zapošljavanja, postupak za ostvarivanje prava za vrijeme nezaposlenosti, evidencije u oblasti zapošljavanja i druga pitanja od značaja za povećanje zaposlenosti i sprječavanje dugoročne nezaposlenosti u Crnoj Gori. Članom 4 pomenutog zakona definisano je da se isti zasniva na sledećim načelima: zabrani diskriminacije; rodnoj ravnopravnosti; afirmativnim akcijama usmjerenim prema posebno osjetljivim grupama nezaposlenih lica; nepristrasnosti u obavljanju poslova u vezi sa zapošljavanjem; besplatnosti obavljanja poslova u vezi sa zapošljavanjem za nezaposlena lica i ostale tražioce zaposlenja.

Pored brojnih podzakonskih akta koji omogućavaju nesmetano sprovođenje naprijed pomenutog zakona, potrebno je pomenuti **Pravilnik o sadržaju, obrascima i načinu vođenja evidencija u oblasti zapošljavanja**¹⁰¹. Ovim pravilnikom propisuje se sadržaj evidencija u oblasti zapošljavanja koje vodi Zavod za zapošljavanje Crne Gore, obrasci, način vođenja evidencija i izvještavanje na osnovu tih evidencija. Lični podaci koji se prikupljaju o nezaposlenim licima podrazumijevaju, pored ostalog: ime i prezime; pol i jedinstveni matični broj.

⁹⁷ Zakon o lokalnoj samoupravi ("Sl.list CG", br. 2/2018, 34/2019, 38/2020, 50/2022, 84/2022)

⁹⁸ Zakon o evidencijama u oblasti rada („Sl.list RCG“, br. 69/2003)

⁹⁹ Pravilnik o radnoj knjižici („Sl.list SRCG“, br. 1/83 i 54/2001)

¹⁰⁰ Zakon o posredovanju pri zapošljavanju i ostvarivanju prava po osnovu nezaposlenosti ("Sl.list CG", br. 24/19)

¹⁰¹ Pravilnik o sadržaju, obrascima i načinu vođenja evidencija u oblasti zapošljavanja („Sl.list CG“, br. 66/19), u primjeni od 01.04.2020. godine

Zakon o socijalnoj i dječjoj zaštiti¹⁰² eksplicitno ne pominje diskriminaciju po osnovu rodnog identiteta, no članom 7 propisuje principe na kojima se zasniva socijalna i dječja zaštita, a koji su pored ostalog: 1) uvažavanje integriteta i dostojanstva korisnika socijalne i dječje zaštite koja se zasniva na socijalnoj pravdi, odgovornosti i solidarnosti, koja se pruža uz poštovanje fizičkog i psihičkog integriteta, bezbjednosti, kao i uz uvažavanje moralnih, kulturnih i religijskih ubjeđenja, u skladu sa zajamčenim ljudskim pravima i slobodama; 2) zabrane diskriminacije korisnika:ca po osnovu rase, pola, starosti, nacionalne pripadnosti, socijalnog porijekla, seksualne orijentacije, vjeroispovijesti, političkog, sindikalnog ili drugog opredjeljenja, imovnog stanja, kulture, jezika, invaliditeta, prirode socijalne isključenosti, pripadnosti određenoj društvenoj grupi ili drugog ličnog svojstva. Kao korisnici prava, odnosno lica čija se prava posebno štite ovim zakonom, nijesu prepoznati pripadnici LGBTIQ+ zajednice, no bilo da se radi o djeci, mladima ili odraslim osobama, zakon propisuje posebnu zaštitu, pored ostalog, za lica koja su žrtve zlostavljanja, zanemarivanja, nasilja u porodici i eksploatacije ili kod kojih postoji opasnost da će postati žrtve, kao i onima kojima je usljed posebnih okolnosti i socijalnog rizika potreban odgovarajući oblik socijalne zaštite.

Zakon o zaštiti i zdravlju na radu¹⁰³ precizira da korišćenje podataka prikupljenih po osnovu zdravstvenih pregleda zaposlenih protivno namjeni ili u svrhu diskriminacije nije dozvoljeno, te da su takvi podaci povjerljive prirode i pod nadzorom ovlaštene ustanove za zdravstvenu zaštitu zaposlenih, odnosno izabranog doktora koji vodi evidenciju o zdravstvenim pregledima. Ovim zakonom koji predstavlja jedan od najznačajnijih zakona za svijet rada, definisano je da su zaštita i zdravlje na radu djelatnost od javnog interesa, te da je poslodavac dužan da obezbijedi mjere zaštite i zdravlja na radu sprječavanjem, uklanjanjem i kontrolom rizika na radu, obavještanjem i osposobljavanjem zaposlenih za bezbjedan i zdrav rad (u daljem tekstu: osposobljavanje zaposlenih), uz odgovarajuću organizaciju i potrebna sredstva. Istovremeno je propisano da je poslodavac dužan da obezbijedi posebnu zaštitu i zdravlje na radu zaposlenih žena za vrijeme trudnoće, lica mlađih od 18 godina života, kao i lica sa invaliditetom.

Zakonom o obaveznom zdravstvenom osiguranju¹⁰⁴ propisano je da zdravstvena zaštita, pored ostalog, podrazumijeva i „promjenu pola u skladu sa medicinskim indikacijama“ (čl. 14). Nadalje je propisano da osigurano lice učestvuje u troškovima korišćenja zdravstvene zaštite za slučaj promjene pola. Posljednje predstavlja jedno od najznačajnijih prava u pogledu ostvarivanja zdravstvene zaštite za transrodna/polna lica, budući da je do 2019. godine Fond zdravstva refundirao umjesto sadašnjih 100, svega 80% troškova. Valja podsjetiti da je „promjena pola“ kao zdravstvena usluga prepoznata 2012. godine Zakonom o izmjenama i dopunama Zakona o zdravstvenom osiguranju. Tim zakonskim rješenjem predviđeno je da će kriterijume za utvrđivanje medicinskih razloga za promjenu pola propisati Ministarstvo zdravlja, dok je rok za izradu podzakonskih akta predviđen na 10 mjeseci. Međutim, bilo je potrebno da prođe gotovo dvije godine dok nije donijet podzakonski akt, odnosno **Pravilnik o utvrđivanju medicinskih razloga za promjenu pola**¹⁰⁵. Iako Zakon o zdravstvenom osiguranju („Službeni list RCG“, br. 39/04 i 23/05 i „Službeni list CG“, broj 14/12) na osnovu kojeg je donijet naprijed pomenuti podzakonski akt nije na snazi, u crnogorskom pravnom prometu se isti i dalje koristi. Važno je naglasiti da važeći Zakon o obaveznom zdravstvenom osiguranju ne prepoznaje donošenje novog podzakonskog akta kojim bi se regulisali medicinski razlozi za promjenu pola. U Crnoj Gori nije dostupna operacija prilagođavanja pola, ali zdravstveno osiguranje pokriva troškove operacija u Srbiji. U Centru za mentano zdravlje Podgorica dostupni su psihološko i psihijatrijsko savjetovanje.

¹⁰² Zakon o socijalnoj i dječjoj zaštiti (27/2013, 1/2015, 56/2016, 66/2016, 1/2017, 31/2017 - Odluka US CG, 42/2017, 50/2017, 59/2021, 145/2021-I, 145/2021-II i 3/2023)

¹⁰³ Zakon o zaštiti i zdravlju na radu („Sl.list CG“, br. 34/14 i 44/18)

¹⁰⁴ Zakon o obaveznom zdravstvenom osiguranju („Sl.list CG, br. 145/21)

¹⁰⁵ Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o zdravstvenom osiguranju („Sl.list CG“, br. 14/21)

Krivični zakonik¹⁰⁷ u članu 42a definiše posebne okolnosti za odmjeravanje kazne za krivično djelo učinjeno iz mržnje, pa se tako, pored ostalog, pol, seksualna orijentacija i rodni identitet smatraju otežavajućim okolnostima u slučajevima zločina iz mržnje. Kazna zatvora propisana je članom 443 i u slučaju kršenja osnovnih ljudskih prava i sloboda zbog pripadnosti određenom polu, zbog seksualne orijentacije ili rodnog identiteta; proganjanja organizacija ili pojedinaca zbog njihovog zalaganja za ravnopravnost ljudi; propagiranja mržnje i netrpeljivosti po osnovu pola, seksualne orijentacije rodnog identiteta ili drugog ličnog svojstva, te posebnu visinu zatvorske kazne u slučaju da je do naprijed pomenutih krivičnih dijela došlo zloupotrebom službenog položaja. Dvadeseto poglavlje (glava) Krivičnog zakonika propisuje krivična dijela protiv prava iz rada¹⁰⁸. Tako je ovim zakonom predviđena novčana kazna ili kazna zatvora do dvije godine za slučaj nepridržavanja zakona ili drugih propisa, kolektivnih ugovora i drugih opštih akta o pravima iz rada i o posebnoj zaštiti na radu omladine, žena i lica sa invaliditetom čime drugom uskraćuje ili ograničava pravo koje mu pripada. Sa aspekta rodne ravnopravnosti, posebno je značajno pomenuti član 225 koji tretira povredu ravnopravnosti pri zapošljavanju, uprkos tome u istom nijesu eksplicitno navedena lična svojstva poput seksualne orijentacije i/ili rodne pripadnosti. Ipak, ovim članom se predviđa novčana kazna ili kazna zatvora do jedne godine za svakoga ko svjesnim kršenjem zakona ili na drugi protivpravan način uskrati ili ograniči pravo građana na slobodno zapošljavanje na teritoriji Crne Gore pod jednakim uslovima.

Zakon o matičnim registrima¹⁰⁹ poznaje pravno prepoznavanje roda ali ovo pitanje ostavlja nedovoljno uređenim. Naime, članom 6 ovog zakona definisano je da matični registar rođenih u osnovnom uspisu sadrži podatke koji se, pored ostalog, odnose na „jedinствени matični broj“, „pol“, „ime i prezime“. Istim članom definisana je dopuna, izmjena ili brisanje osnovnog upisa pored ostalog i usljed „promjene pola“. Članom 14 definisano je da se podatak upisan u matični registar mijenja, dopunjava ili briše na osnovu izvršne, odnosno pravosnažne odluke organa nadležnog za odlučivanje o promjeni ličnog stanja. I pored pokušaja da pomenutim članom 14 bliže uredi upis izmjene ili brisanja osnovnog upisa usljed promjene pola, zakonodavac ostavlja pravnu prazninu time i transrodne osobe dovodi u dodatnu pravnu nesigurnost, budući da ne propisuje niti proceduru, niti rokove i načine odlučivanja nadležnog organa o promjeni ličnog stanja. Nesporno je da u praksi, proceduri promjene osnovnih podataka o upisu mora da prethodi hiruška intervencija promjene pola koja procedura, odnosno njena obaveznost koju zahtijeva Ministarstvo unutrašnjih poslova, predstavlja suprotnost praksi Evropskog suda za ljudska prava koja uslovljavanje pravnog priznanja roda sterilizacijom smatra kršenjem ljudskih prava¹¹⁰.

Zakon o centralnom registru stanovništva¹¹¹ u članu 9 propisuje podatke koje Centralni registar sadrži, pa je tako za crnogorske državljane:ke predviđeno da isti sadrži, pored ostalog: ime i prezime, matični broj. Matični broj, kako propisuje ovaj zakon, sastoji se od 13 cifara svrstanih u šest grupa pri čemu se navodi da peta grupa predstavlja kombinaciju cifara kojima se označava pol (muškarac ili žena) i redni broj. Članom 27 predviđeno je da će nadležni organ rješenjem poništiti već određeni i odrediti novi matični broj na osnovu pravosnažnog rješenja kojim je u evidenciji rođenih određena ispravka podataka o polu ili datumu rođenja.

¹⁰⁷ Krivični zakonik (Krivični Zakonik Crne Gore (“Sl. list RCG”, br. 70/2003, 13/2004 - ispr. i 47/2006 i “Sl. list CG”, br. 40/2008, 25/2010, 32/2011, 64/2011 - dr. zakon, 40/2013, 56/2013 - ispr., 14/2015, 42/2015, 58/2015 - dr. zakon, 44/2017, 49/2018, 3/2020, 26/2021 - ispravka, 144/2021 i 145/2021)

¹⁰⁸ Krivični zakonik, čl. 224 do 232

¹⁰⁹ Zakon o matičnim registrima („Sl. list CG“, br. 47/2008, 41/2010 i 55/2016)

¹¹⁰ Presuda Evropskog suda za ljudska prava

¹¹¹ Zakon o centralnom registru stanovništva („Sl. list RCG“, br. 49/2007 i “Službenom listu CG”, br. 41/2010 i 55/2016)

Zakon o ličnoj karti¹¹² predviđa da se u istoj upisuju lični i drugi podaci koji se, između ostalog, odnose na: ime, prezime, pol, matični broj i fotografiju. Članom 16 propisano je da lična karta prestaje da važi prije isteka roka na koji je izdata u slučaju promjene nekog od ličnih podataka ili ako građanin:ka „u bitnom promjeni lik“. Nadalje je propisano da nadležni organ državne uprave, po službenoj dužnosti, na zahtjev građanina:ke ili na inicijativu državnog organa, organa lokalne samouprave i drugog pravnog lica utvrđuje da li je građanin:ka u bitnom promijenio:la lik o čemu dalje obavještava građanina:ku radi zamjene lične karte i određuje rok za podnošenje zahtjeva za izdavanje lične karte.

Dok se za promjenu oznake pola i matičnog broja zahtijeva promjena pola kroz hirušku intervenciju, **Zakon o ličnom imenu**¹¹³, iako ne prepoznaje transrodnost kao lično svojstvo, odnosno status na osnovu kojeg se može promijeniti ime, propisuje da se lično ime može promijeniti, pored ostalog i po zahtjevu crnogorskog državljanina:ke.

Pored zakonskih i podzakonskih akta kojima se na posredan ili neposredan način regulišu pitanja zabrane diskriminacije po osnovu pola, roda ili seksualne orijentacije, te zabrana seksualnog uznemiravanja kao i prava na rad i adekvatne uslove rada, u Crnoj Gori su donijeti i bojni, veoma značajni strateški dokumenti. U kontekstu odgovora na položaj LGBTIQ+ zajednice posebno je važno istaći da Crna Gora od 2013. godine kroz strateško planiranje i dijalog sa relevantnim organizacijama pokušava naći odgovor na brojne izazove sa kojima se ova populacija suočava. Tako je 2013. usvojena **Strategija za unapređenje kvaliteta života LGBT osoba u Crnoj Gori 2013-2018**, a 2019. godine, kao izraz kontinuiteta ulaganja napora u poboljšanje položaja LGBTIQ+ zajednice usvojena je **Strategija za unapređenje kvaliteta života LGBT osoba u Crnoj Gori 2019-2023**. Za vrijeme sprovođenja Strategije za period 2013-2018, sa aspekta pristupa LGBTIQ+ osoba tržištu rada, zapošljavanja i usluga, potrebno je pomenuti da je Socijalni savjet Crne Gore, na inicijativu tadašnjeg Ministarstva rada i socijalnog staranja, posvećivao tematske sjednice pitanjima diskriminacije LGBTIQ+ osoba na tržištu rada, a 27. januara 2016. godine socijalni partneri: Unija slobodnih sindikata Crne Gore, Savez sindikata Crne Gore i Unija poslodavaca Crne Gore su sa Ministarstvom rada i socijalnog staranja potpisale Zajedničku izjavu o osudi diskriminacije na radnom mjestu po svakom osnovu, uključujući i po osnovu seksualne orijentacije i rodnog identiteta¹¹⁴. Pomenutom izjavom, potpisini pozivaju poslodavce da prilikom zapošljavanja ne vrše neposrednu ili posrednu diskriminaciju zaposlenih lica ili lica koja traže posao po svakom osnovu, uključujući i seksualnu orijentaciju i rodni identitet. Izostale su, međutim, kako je to konstatovano i važećom Strategijom, konkretne mjere da bi se pristup zapošljavanju, odnosno tržištu rada i obezbjeđivanje dostojanstvenih uslova rada za pripadnike LGBTIQ+ zajednice. Trenutno važeća Strategija kao jedan od strateških ciljeva definiše „unaprijeđeni pristup radu, uslugama i servisima podrške za LGBTI osobe“ u okviru kojeg je kao operativni cilj definisan: „unaprijeđeni pristup radu i efektivna zaštita prava LGBTI osoba u sferi radnih odnosa“, a kao jedna od mjera predviđeno informisanje poslodavaca i sindikata u pogledu antidiskriminacione zaštite LGBTIQ+ osoba u sferi zapošljavanja i radnih odnosa. Ne može se reći da su indikatori koji su postavljeni za pomenuti operativni cilj i mjere ispunjeni, pa čak ni da su blizu ispunjenja budući da krajem 2023. godine ističe rok na koji je ovaj strateški dokument oročen. Ključna mjera predviđena ovim strateškim dokumentom, a čija realizacija bi dopinijela konačnom izlasku iz ekonomske zavisnosti transrodnih osoba u Crnoj Gori, ali i ostvarivanju i uživanju svih drugih prava, jeste ona koja se odnosi na obavezu usvajanja normativnog okvira za pravno prepoznavanje roda bazirano na samoodređenju. Iako je proces zagovaranja za izradu ovog zakonskog rješenja započet još 2015. godine¹¹⁵, te iako je zahvaljujući angažmanu nevladinog sektora sačinjen Nacrt zakona o rodnom identitetu, ovaj proces još uvijek nije okončan¹¹⁶.

¹¹² Zakon o ličnoj karti (“Sl.list CG”, br. 12/2007, 73/2010, 28/2011, 50/2012, 10/2014 i 18/2019)

¹¹³ Zakon o ličnom imenu („Sl.list CG”, br. 47/2008 i 55/2016)

¹¹⁴ <https://www.gov.me/clanak/157029--potpisivanje-zajednicke-izjave-o-osudi-diskriminacije-na-radnom-mjestu>

¹¹⁵ “Vodič za pravno prepoznavanje roda u Crnoj Gori” NVO Spektra: <https://admin.mmcg.me/uploads/library/vodic-za-pravno-prepoznavanje-roda-30032021-1665564822251.pdf>

¹¹⁶ https://asocijaciaspektra.files.wordpress.com/2021/05/pravno-prepoznavanje-rodnog-identiteta-u-pravnom-sistemu-crne-gore_eu_6.-maj-2021.godine.pdf

Ne manje važna u odnosu na naprijed pomenutu strategiju jeste i **Strategija rodne ravnopravnosti 2021-2025 godine**¹¹⁷ kojom su u skladu sa analiziranim izazovima definisani operativni ciljevi koji suštinski, kroz ispunjenje preuzetih mjera i obaveza, mogu doprinijeti do višeg nivoa rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori. Svi operativni ciljevi i mjere za realizaciju istih u ovom strateškom dokumentu prepoznaju i uvažavaju „osobe drugačijih polnih i rodni identiteta“. U smislu ove publikacije posebno je važno naglasiti Operativni cilj 3 koji se odnosi na povećanje nivoa učešća žena i osoba drugačijih polnih i rodni identiteta u oblastima koje omogućavaju pristup resursima i dobiti od korišćenja resursa.

Nacionalna strategija održivog razvoja do 2030¹¹⁸ polazi od činjenice da uvažavanje i tolerancija prema različitosti, uključujući i onu u pogledu seksualne orijentacije, moraju biti jedan od stubova održivog razvoja, zbog čega se ističe neophodnost rada na unapređivanju opšteg društvenog ambijenta za prihvatanje LGBTIQ+ osoba i kreiranje politika koje će poboljšati kvalitet života ove zajednice i njihovu punu integraciju u društvo. Kao mjere za postizanje jednog od strateških ciljeva definisanih ovim dokumentom podrazumijevaju se: obezbjeđivanje preduslova za zdrav razvoj pojedinca u okviru porodice; eliminisanje rodne diskriminacije; eliminisanje diskriminacije LGBT populacije; eliminisanje diskriminacije osoba sa invaliditetom i drugo.

Vrijedna pomena u kontekstu ove brošure jeste i **Nacionalna strategija zapošljavanja 2021-2025**¹¹⁹, čiji se ključni cilj odnosi na stabilan i održiv rast zaposlenosti, koji je zasnovan na jednakim mogućnostima pristupu tržištu rada, dostojanstvenom radu, daljem razvoju znanja i vještina i većoj socijalnoj uključenosti. Iako doslovno ne predviđa mjere i aktivnosti usmjerene na pripadnike:ce LGBTIQ+ populacije, strategija se zasniva na inkluzivnosti i jednakim mogućnostima za sve, sa posebnim fokusom na smanjenje ukupne nezaposlenosti, dugoročne nezaposlenosti i nezaposlenosti mladih.

Strategija za mlade 2023-2027¹²⁰ godina ističe da će kroz mjere i aktivnosti na realizaciji operativnih ciljeva naročito doprinijeti ostvarivanju strateškog cilja definisanog Strategijom za unapređenje kvaliteta LGBTIQ+ osoba u Crnoj Gori koji se odnosi na unapređenje kvalitetnog i nediskriminatornog karaktera obrazovanja u Crnoj Gori, primarno kroz izgradnju kapaciteta pružalaca usluga za mlade i neformalnog obrazovanja da na smislen način uključuju, prepoznaju potrebe i rade sa mladim LGBTIQ+ osobama, te promociji prava LGBTIQ+ osoba u omladinskom sektoru.

Ako se ima u vidu da jedna od deset osoba u Crnoj Gori živi sa nekim od oblika invaliditeta, posebno je važno pomenuti **Strategiju za zaštitu lica s invaliditetom od diskriminacije i promociju jednakosti 2022-2027**¹²¹ koja predstavlja drugi strateški dokument ovog tipa usvojen u Crnoj Gori, koji stavlja primarni akcenat na efektivno suzbijanje svih oblika diskriminacije, kao i stvaranje uslova za uživanje jednakih prava u svim oblastima života licima s invaliditetom.

Program ekonomskih reformi za Crnu Goru (PER)¹²² najvažniji je dokument u ispunjavanju ekonomskih kriterijuma u pregovorima Crne Gore za članstvo u EU. Program ekonomskih reformi za Crnu Goru 2024-2026 usvojen je početkom 2024. godine i za potrebe ove publikacije

¹¹⁷ Nacionalna strategija rodne ravnopravnosti 2021-2025 dostupna na: <https://www.gov.me/dokumenta/41e3ee6a-757a-4684-9763-9fee5e933afd>

¹¹⁸ Nacionalna strategija održivog razvoja do 2030 dostupna na: <https://wapi.gov.me/download-preview/6852d215-af43-4671-b940-cbd0525896c1?version=1.0>

¹¹⁹ Nacionalna strategija rodne ravnopravnosti 2021-2025 dostupna na: <https://www.zzzcg.me/wp-content/uploads/2022/02/Nacionalna-strategija-rodne-ravnopravnosti-2021-2025.-godine-sa-Akcionim-planom-2021-2022.-godine.pdf>

¹²⁰ Strategija za mlade dostupna na: <https://www.gov.me/clanak/vlada-usvojila-nacrt-strategije-za-mlade-2023-2027-godine>

¹²¹ Strategija za zaštitu lica s invaliditetom od diskriminacije i promociju jednakosti 2022-2027 dostupna na: <https://www.gov.me/dokumenta/e9659c4e-e7f6-41f2-ab98-0fd115b80601>

¹²² Program ekonomskih reformi za Crnu Goru (PER) 2024-2026 dostupan na: <https://www.gov.me/dokumenta/e19b682f-19f3-4788-99f5-ca5ad1df3e4a>

posebno važno je istaći mjere i aktivnosti predviđene u pogledu implementacije pilot programa Garancije za mlade, uspostavljanje akcionog plana za suzbijanje sive ekonomije, reforma sistema socijalne zaštite. Sve predložene reformske mjere sagledane su i kroz očekivan uticaj na socijalne ciljeve kao što su zaposlenost, smanjenje siromaštva, jednakost, rodnu ravnopravnost i pristup zdravstvenoj zaštiti.

Vrijedna pomena za potrebe ove publikacije su svakako i druga zakonska rješenja koja sadrže odredbe o zabrani diskriminacije, odnosno garantuju jednakost, a posredno ili neposredno se odnose ili utiču na ostvarivanje radnih, socijalnih i drugih prava, jesu i: Opšti zakon o obrazovanju i vaspitanju; Zakon o osnovnom obrazovanju i vaspitanju; Zakon o visokom obrazovanju; Zakon o stručnom obrazovanju; Zakon o obrazovanju odraslih, Zakon o stručnom osposobljavanju lica sa stečenim visokim obrazovanjem; Zakon o volonterskom radu; Zakon o manjinskim pravima i slobodama; Zakon o zabrani diskriminacije lica sa invaliditetom; Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom.

PREPORUKE ZA UNAPREĐENJE EKONOMSKO-SOCIJALNOG POLOŽAJA ČLANOVA TIRV ZAJEDNICE U CRNOJ GORI

Sagledavanjem nacionalnog zakonodavnog okvira, prakse koja je dostupna kako kroz svjedočenja žrtava diskriminacije, ne samo prilikom zapošljavanja i u toku rada, već i u svim drugim aspektima života, rezultata brojnih istraživanja rađenih na temu položaja transrodnih osoba, te u konačnom sagledavanjem međunarodnih pravnih akta, preporuka, praksi i posebno presuda Evropskog suda za ljudska prava, u nastavku slijede **preporuke za unapređenje ekonomsko-socijalnog položaja TIRV osoba i njihovog nesmetanog pristupa tržištu rada:**

- 1.** Imperativna obaveza Vlade Crne Gore je utvrđivanje Predloga zakona o pravnom prepoznavanju roda baziranom na samoodređenju, a Skupštine Crne Gore da u hitnom postupku usvoji ovo zakonsko rješenje;
- 2.** Neophodno je da Vlada Crne Gore, u najkraćem roku, formira međusektorsku radnu grupu u čijem radu će punopravno učestvovati predstavnici relevantnih nevladinih organizacija i socijalni partneri, sa zadatkom: izrade nacrtu podzakonskih akta potrebnih za sprovođenje Zakona o pravnom prepoznavanju roda baziranom na samoodređenju; ispitivanja i utvrđivanja potrebe za izmjenama i dopunama drugih, relevantnih važećih zakonskih rješenja koja u ovom trenutku ne garantuju pravno prepoznavanje roda na osnovu samoodređenja, a nužno moraju pretrpjeti promjene radi usaglašavanja sa naprijed pomenutim zakonom odmah po njegovom stupanju na snagu;
- 3.** Potrebno je i nužno da Socijalni savjet kontinuirano realizuje tematske sjednice, u proširenom sastavu – podrazumijevajući prisustvo predstavnika relevantnih nevladinih organizacija, sa ciljem bližeg upoznavanja poslodavaca i sindikata sa problematikom sa kojom se na tržištu rada susrijeću transrodne osobe i sa konačnim ciljem lakšeg uočavanja nedostataka u radnom zakonodavstvu koje ograničavaju i/ili onemogućavaju pristup transrodnim osobama tržištu rada;
- 4.** Pružiti kontinuiranu podršku poslodavcima, sindikatima u smislu edukacije o potrebama LGBTIQ+ populacije i preprekama sa kojima se na tržištu rada suočavaju, sa akcentom na transrodne osobe i obezbijediti međusobno upoznavanje i neposrednu saradnju naprijed navedenih subjekata kako sa transrodnim osobama, tako i sa nevladinim organizacijama koje se bave pitanjima zaštite prava pripadnika pomenute zajednice;
- 5.** Realizovati kontinuirane obuke na temu radnih i sindikalnih prava u cilju razvijanja povjerenja između sindikata i transrodnih osoba i ukupne LGBTIQ+ zajednice;
- 6.** Obezbijediti sistemsku i efikasnu podršku transrodnim osobama, sa akcentom na psihosocijalnu podršku;
- 7.** Budžetom Crne Gore opredijeliti sredstva za kontinuiranu kampanju podizanja svijesti o problematici sa kojom se suočavaju transrodne osobe i kreirati prijateljsko okruženje u svim sferama društvenog života, ističući pozitivna iskustva posebno kompanija/ustanova/institucija koje gaje kulturu uvažavanja različitosti i sprovode politiku jednakih mogućnosti;
- 8.** Razvijati javne politike usmjerene na socijalno preduzetništvo i promociju istog kao svojevrsnog modela zapošljavanja TIRV osoba uz obaveznu finansijsku podršku države;
- 9.** Vrijeme potrebno za tranziciju transrodne osobe koja se odluči za operativnu promjenu pola tretirati kao osnov za privremenu spriječenost za rad uz 100% naknade zarade za vrijeme odsustva;
- 10.** Kreirati politike koje će na radnom mjestu obezbijediti zaštitu protiv uznemiravanja i zlostavljanja zasnovanog na rodnom identitetu;

- 11.** Uspostaviti tješnju saradnju sindikata i nevladinih organizacija koje se bave zaštitom prava TIRV osoba sa ciljem približavanja sindikalnim aktivistima:kinjama problematike sa kojom se suočavaju pripadnici:ce ove grupacije na tržištu rada;
- 12.** Koristiti kolektivno pregovaranje kao mehanizam postizanja posebnih, odnosno specifičnih prava za pripadnike transrodnih osoba, posebno za vrijeme tranzicije;
- 13.** Unapređenje politike prikupljanja službenih podataka o diskriminaciji na osnovu rodnog identiteta na tržištu rada;
- 14.** Uspostaviti saradnju sindikata i poslodavaca u cilju promovisanja inkluzivnog radnog okruženja, odnosno radnog okruženja koje podržava različitosti sa akcentom na LGBTIQ+ zajednicu;
- 15.** Tokom realizacije Garancije za mlade posebne aktivnosti predvidjeti za pripadnike:ce TIRV zajednice sa akcentom na one koji su napustili sistem obrazovanja i one koji, usljed pravnih nemogućnosti, nisu u prilici da pristupe tržištu rada;
- 16.** Kreirati posebne aktivne mjere zapošljavanja koje će doprinijeti lakšem pristupu tržištu rada za transrodne osobe, osposobljavanju ili pripremi za tržište rada. U okviru istog poseban akcent staviti na programe obuka na lokalnom nivou za nezaposlene trans osobe koje će odgovarati potrebama lokalnog tržišta rada;
- 17.** Promovisati društveno odgovorne poslodavce koji prilikom raspisivanja oglasa za slobodna radna mjesta objavljuju rodno neutralne oglase i time daju doprinos inkluziji, te promovišu princip jednakih šansi;
- 18.** Podstaći kompanije da, po ugledu na evropske zemlje, kreiraju politike raznolikosti i nediskriminacije, sa akcentom na zaštitu od seksualnog uznemiravanja na radnom mjestu, u cilju ostvarivanja punog potencijala svakog zaposlenog:e kao preduslova razvoja kreativnosti, inovativnosti;
- 19.** Dalje unapređivati međuresorsku saradnju, ali i saradnju među institucijama sistema sa jedne i organizacija civilnog sektora s druge strane, u promovisanju i zaštiti ljudskih prava sa ciljem adekvatnijeg odgovora na diskriminaciju po svim osnovama i osnaživanjem transrodnih osoba da prijave diskriminaciju;
- 20.** Preduzeti inicijativu prema poslodavcima u privatnom i javnom sektoru sa ciljem potpisivanja zajedničke izjave (memoranduma, povelje, deklaracije) o poštovanju različitosti na radnom mjestu;
- 21.** Reintegracija transrodnih osoba u sistem obrazovanja;
- 22.** Donošenje podzakonskog akta, po ugledu na ranije važeću Uredbu o subvencijama za zapošljavanje određenih kategorija nezaposlenih lica i istim predvidjeti subvencije za zapošljavanje svih teže zapošljivih, odnosno marginalizovanih grupa na tržištu rada;
- 23.** Promovisati tješnju saradnju i kontinuirani dijalog u cilju boljeg razumijevanja predstavnika civilnog sektora, uključujući socijalne partnere, sa inspekcijskim i sudskim organima u pogledu prepoznavanja potrebe za unapređenjem zakonodavnog i institucionalnog okvira vezanog za zaštitu od svih oblika diskriminacije, sa fokusom na diskriminaciju prilikom zapošljavanja i/ili u toku radnog odnosa;
- 24.** Orodnjavanje statističkih podataka sa posebnim akcentom na analize, izvještaje i podatke koje objavljuje Monstat kako bi isti prepoznavali osobe drugačijih polnih i rodnih identiteta.

Dešavanja na globalnoj sceni, demografski trendovi, veća mobilnost radne snafge, migracije i brojni drugi faktori utiču na ubrzane promjene na tržištu rada i pozivaju na spremnost za prilagođavanje. Tržište rada u Crnoj Gori ne smije dopustiti da netolerancija prema razičitosti dovede do daljeg osipanja najvažnijeg resursa koji imamo, a to je ljudski resurs, odnosno kapital. Rast produktivnosti, zdrava radna sredina i progres zavise isključivo od naše spremnosti da na adekvatan način upravljamo različitostima, spriječimo diskriminaciju po bilo kom osnovu i razvijemo sistem jednakih šanski i mogućnosti.

BIOGRAFIJE AUTORIKI



NAĐA BOBIČIĆ

Nađa Bobičić je završila osnovne i master studije opšte književnosti i teorije književnosti, a potom druge master i doktorske studije iz oblasti studija kulture i studija roda, sve na Univerzitetu u Beogradu. Tema njene doktorske disertacije *Jugoslovenski socijalistički feminizam u odnosu na savremene teorije nastale u presjeku pitanja klase i roda*, jeste razvoj jugoslovenskog socijalističkog i feminizma između 1975. i 1990. Sa Marijanom Stojčić uredila je publikaciju *Ne/nasilje i odgovornost, između strukture i kulture* (Rosa Luxemburg Stiftung Southeast Europe, 2020). Zajedno sa Predragom Cvetičaninom i Tatjanom Nikolić napisala je monografiju *Rod i rad u kulturnom polju u Srbiji* (Nezavisna kulturna scena Srbije, Univerzitet u Nišu – Fakultet umetnosti u Nišu, 2023). Skoriije je bila članica više regionalnih istraživačkih projekata na teme neplaćenog kućnog rada i antirodnih pokreta u Srbiji i Crnoj Gori.



LARA KONČAR

Lara Končar je istraživačica, antropološkinja i feministkinja. Trenutno piše doktorsku disertaciju pri Fakultetu političkih nauka u Beogradu. Master akademske studije završila je u okviru programa Studije roda (Fakultet političkih nauka, Univerzitet u Beogradu), a osnovne akademske studije na Odeljenju za etnologiju i antropologiju (Filozofski fakultet, Univerzitet u Beogradu). Saradnica je Centra za ženske studije u Beogradu gde je angažovana kao koordinatorka istraživačkog programa. Sprovela je niz akademskih i primenjenih istraživanja sa fokusom na sferu rada, a posebno u odnosu na teme socio-ekonomskog položaja radnica i radnika u turizmu, ugostiteljstvu i poljoprivredi, akademskog prekarijata, neplaćenog kućnog rada, radničkog samoupravljanja, i seksualne eksploatacije u kontekstu trgovine ljudima. Laureatkinja je nagrade „Zagorka Golubović“, koju dodeljuje Institut za filozofiju i društvenu teoriju u Beogradu, za najbolji angažovani naučni rad mladih istraživača i istraživačica u 2021. godini.



IVANA MIHAJLOVIĆ

Ivana Mihajlović diplomirala je na Pravnom fakultetu, Univerzitet Crne Gore. Svoj radni angažman započela je 2007. godine u tadašnjem Reformskom bloku Saveza sindikata Crne Gore čija je misija bila demokratizacija, debirokratizacija i decentralizacija tada jedinstvene i jedine nacionalne sindikalne centrale u Crnoj Gori. Učešćem u naprijed navedenoj misiji, doprinijela je uvođenju sindikalnog pluralizma u Crnoj Gori formiranjem Unije slobodnih sindikata Crne Gore. Od 2008. godine u Uniji slobodnih sindikata radi na poslovima samostalne savjetnice za pravna pitanja, a 2019. godine izabrana je za zamjenicu generalnog sekretara ove organizacije.

O ORGANIZACIJI

Asocijacija Spektra je nevladina organizacija vođena transrodnim i rodno varijantnim osobama, registrovana 2017. godine sa sjedištem u Ornoj Gori, odnosno Podgorici. Organizacija se fokusira na zajednicu transrodnih, rodno varijantnih i interpolnih osoba sa misijom da promoviše prvenstveno rodnu ravnopravnost i ljudska prava LGBTIQ osoba. Naš rad se zasniva na principima feminizma i intersekcionalnosti. Aktivnosti koje sprovodimo su usmjerene na: zalaganje za društveno prihvatanje LGBTIQ osoba i rodnu ravnopravnost, pružanje adekvatne podrške i pristupa specifičnoj zdravstvenoj zaštiti TIRV zajednici kao i zalaganje za unapređenje zdravstvenog sistema, pružanje socijalnih usluga kao što su grupe samopodrške i vršnjačko savetovanje za TIRV zajednicu, kulturu i umjetnost, podizanje svijesti u opštoj javnosti, kao i edukaciju relevantnih institucija u vezi bezbednošću i zaštitom od nasilja TIRV zajednice, analizu medijskog predstavljanja TIRV zajednice kao i kontinuiranu edukaciju predstavnika/ca medija o afirmativnim načinima izveštavanja o ovim temama, izgradnju jake mreže saveza sa različitim srednjim školama u zemlji kako bi se obezbedila saradnja sa prosvjetnim kadrom i kako bi imali priliku da edukujemo učenike/ce srednjih škola. Na kraju, fokusirani smo na izgradnju snažnog intersekcionalnog pokreta za ljudska prava širom zemlje.

MISIJA I VIZIJA

Misija Asocijacije Spektra je da iskorijeni rodno zasnovano nasilje u Crnoj Gori stvaranjem snažnog i vidljivog pokreta, zagovaranja, obrazovanja i aktivnog uključivanja trans, rodno varijantnih i interpolnih osoba u kreiranje i implementaciju politika koje osiguravaju jednakost i poštovanje raznolikosti. Naša vizija je društvo u kojem sve osobe uživaju jednaka prava, u kojem se poštuju svi identiteti i tijela, u kom se slave razlike.

VRIJEDNOSTI

Pacifizam, samoodreženje, feministički principi, intersekcionalnost, poštovanje ličnog identiteta, integriteta i iskustava, transparentnost u radu, timski rad i kultura dijaloga, kritičko razmišljanje i integritet.

WEB SITE

<https://asocijaciaspektra.org/>

STRANICE NA DRUŠTVENIM MREŽAMA

Facebook:

<https://www.facebook.com/asocijacija.spektra>

Instagram:

<https://www.instagram.com/asocijacija.spektra/>

YouTube:

<https://www.youtube.com/c/AsocijacijaSpektra>



SPEKTRA



Ministarstvo rada
i socijalnog
staranja

Ovaj projekat je finansiralo Ministarstvo rada i socijalnog staranja Crne Gore. Mišljenja, nalazi, zaključci ili preporuke koji su ovdje izneseni su stav autora:ki i ne odražavaju nužno stav Ministarstva.

Društvo jednakih, ili ipak ne?

Istraživanje o socio-ekonomskom
nasilju kojem je izložena TIRV zajednica



SPEKTRA



Ministarstvo rada
i socijalnog
staranja