



DOSTOJANSTVO NA RADU

ISTRAŽIVANJE O POLOŽAJU LGBTI+ OSOBA
U OBLASTI RADA I ZAPOŠLJAVANJA



DOSTOJANSTVO NA RADU ISTRAŽIVANJE O POLOŽAJU LGBTI+ OSOBA U OBLASTI RADA I ZAPOŠLJAVANJA

Izdavač:

Centar za istraživanje i razvoj društva IDEAS, Beograd

Autori:

Marko Milanović

Mladen Antonijević Priljeva

Lektura i korektura:

Hristina Piskulidis

Dizajn i prelom:

RT DOBRE NADE

@ IDEAS Beograd, 2018



Kingdom of the Netherlands



Dostojanstvo na radu – Istraživanja o položaju LGBTI+ osoba u oblasti rada i zapošljavanja realizovano je u saradnji sa organizacijama GLIC, XY spectrum i Erga omnes centar, a uz podršku Ambasade Holandije. Autori istraživanja zahvaljuju se Ambasadi Holandije na punoj podršci tokom realizacije istraživanja i prezentacije rezultata istraživanja. Posebnu zahvalnost dugujemo Predragu Azdejkoviću, Kristianu Randželoviću i Hristini Piskulidis na trudu uloženom prilikom prikupljanja kvalitativnih podataka, kao i svim učesnicima/ama istraživanja koji/e su pristali da sa nama otvoreno razgovaraju o svojim iskustvima u oblasti rada i zapošljavanja.

SADRŽAJ

1 SAŽETAK	4
Uvod	4
Metodologija	5
Rezultati	5
Preporuke	6
2 PREDGOVOR	8
3 UVOD	9
3.1 Međunarodni pravni okvir i pravo na rad LGBTI osoba	9
3.2 Nacionalni pravni okvir i pravo na rad LGBTI osoba	11
3.3 Položaj LGBTI osoba u radu i zapošljavanju	13
4 FAKTORI KOJI UTIČU NA POLOŽAJ LGBTI OSOBA NA TRŽIŠTU RADA	16
4.1 Društveni faktori	17
4.2 Lični faktori	18
4.3 Karakteristike kompanije	20
4.4 Karakteristike posla	22
5 METODOLOGIJA	23
6 REZULTATI	26
6.1 Društveni faktori	26
6.2 Lični faktori	32
6.3 Karakteristike kompanije	34
6.4 Karakteristike posla	38
7 ZAKLJUČCI I PREPORUKE	40
PRILOG	43
Vodič za intervju	43
Upitnik	48
LITERATURA	52



1 SAŽETAK

Uvod

LGBTI osobe predstavljaju jednu od najvećih manjinskih grupa radnika, ali isto tako i grupu o kojoj postoji najmanje istraživanja. Prema različitim studijama, LGBTI osobe čine od 3% do 12% radne snage, ali je tačan procenat teško utvrditi jer LGBTI osobe često kriju svoj identitet na poslu. Međunarodna istraživanja i istraživanja na nivou EU ukazuju na značajan stepen diskriminacije LGBTI radnika. Izveštaj OHCHR-a iz 2015. godine ukazuje da je diskriminacija LGBTI osoba u svetu rada i dalje široko zastupljena, odnosno da se antidiskriminacioni zakonodavni okvir i kada postoji ne primenjuje efikasno, da prava u okviru radnog odnosa mogu biti uskraćena LGBTI radnicima, kao i da se LGBTI radnici suočavaju sa visokim stepenom diskriminacije, verbalnog i drugog uznemiravanja na radnom mestu. Isto tako, istraživanje na nivou EU iz 2013. godine ukazuje da je svaka peta LGBTI osoba koja je radila ili tražila zaposlenje bila diskriminisana u poslednjih 12 meseci.

Iako su LGBTI osobe izložene značajnom stepenu diskriminacije, međunarodni pravni okviri ne prepoznaju specifičnu ranjivost LGBTI osoba u svetu rada, pa je pravo na rad LGBTI osoba garantovano istim instrumentima kao i pravo na rad svih građana. Zakonodavni okvir Republike Srbije počiva na razumevanju da svi građani i građanke imaju pravo na rad pod jednakim uslovima i bez diskriminacije, uključujući i diskriminaci-

ju na osnovu seksualne orientacije. Najvažniji zakoni koji za cilj ima da osiguraju jednake mogućnosti LGBTI osoba na tržištu rada su Zakon o radu i Zakon o zabrani diskriminacije koji na jasan i konkretan način određuju prirodu diskriminacije u ovoj oblasti, što čini dobru osnovu zaštite od diskriminacije i uspostavljanja različitih mehanizama zaštite.

Iako je razvijen dobar zakonodavni okvir, postojeći podaci u Srbiji ukazuju na veoma nepovoljan položaj LGBTI osoba u društvu. Naime, od svih marginalizovanih grupa najveća socijalna distanca je u Srbiji prisutna prema LGBTI građanima, pri čemu čak 27% građana ne želi da imaju kolege LGBTI orijentacije. Skoro 50% građana Srbije smatra da je LGBTI bolest koju treba lečiti, 2/3 smatra da je LGBTI orijentacija štetna za društvo, a 3/4 smatra da LGBTI građani svowju orijentaciju ne treba da ispoljavaju u javnosti. LGBTI osobe su značajno češće izložene nasilju, pa je psihičko nasilje doživelo 57%, a fizičko 21% LGBTI građana i građanki, dok je diskriminaciju doživelo 52% građana i građanki, od čega najviše u zapošljavanju (28%). Ipak, detaljnija istraživanja o položaju LGBTI osoba na tržištu rada nisu dostupna u Srbiji.

METODOLOGIJA

Kako bi se sagledao položaj LGBTI osoba na tržištu rada u Srbiji i bolje razumeli faktori koji utiču na njihov položaj, razvijen je metodološki okvir za analizu položaja LGBTI osoba na tržištu rada, koji se sastoji je 31 indikatora, koji su organizovani u četiri velika domena: 1) društveni faktori; 2) lični faktori; 3) karakteristike kompanije; 4) karakteristike posla. U odnosu na ove karakteristike dodatno su analizirani mehanizmi koji mogu da doprinesu uključivanju LGBTI osoba u rad kompanije i unapređenju njihovog položaja.

Položaj LGBTI radnika analiziran je iz perspektive zaposlenih LGBTI radnika i iz perspektive poslodavaca. U tom smislu, krajem 2017. godine i početkom 2018. godine realizovano je kvalitativno i kvantitativno istraživanje sa zaposlenim LGBTI osobama, kao i osobama koje traže zaposlenje, a realizovani su i intervjuji sa poslodavcima. Ukupno je u kvalitativno i kvantitativno istraživanje bilo uključeno 206 LGBTI osoba, dok je 10 kompanija učestvovalo u istraživanju. Kvantitativno istraživanje sa LGBTI osobama realizovano je na internetu i uzorku od 156 osoba, pri čemu je poziv za učešće distribuiran putem socijalnih mreža, dok je uzorak za kvalitativno istraživanje obuhvatio 40 LGBTI osoba. Uzorak za kvalitativno istraživanje kreiran je kao nameri uzorak i obuhvatao je osobe različite seksualne orijentacije i rodnog identiteta, obrazovanja, pozicije na poslu i radnog statusa. Iako je kvantitativno istraživanje ukazalo na značajan obim diskriminacije u radu i zapošljavanju prema LGBTI osobama, nismo mogli da dođemo do odgovarajućeg broja učesnika koji su pretrpeli diskriminaciju u kvalitativnom istraživanju. Naime, osobe za koje smo dobili informaciju da su bile diskrimisane na poslu, nisu želele da o tom iskustvu razgovaraju i da informacije učine javno dostupnim i pored garantovane anonimnosti, što predstavlja jedno od ograničenja ovog istraživanja.

REZULTATI

Rezultati istraživanja još jednom potvrđuju veoma izraženu negativnu klimu prema LGBTI građanima u svim sferama života. LGBTI osobe se u Srbiji osećaju nezaštićeno od nasilja i diskriminacija, odnosno smatraju da iako je država uspostavila dobar zakonodavni okvir zaštite od diskriminacije, ona istovremeno nije spremna da donete mehanizme zaštite primeni. Ovaj generalni osećaj nesigurnosti prenosi se i na sferu rada, pa tako čak 93% LGBTI zaposlenih smatra da postojeći meha-

nizmi zaštite od diskriminacije propisani zakonodavnim okvirom ne mogu da ih zaštite od diskriminacije na poslu. Osim što LGBTI osobe ne veruju u kapacitet državnih sistema da ih zaštite od diskriminacije, one smatraju da ih ni kompanije ne štite od diskriminacije. Iskustva zaposlenih govore da kompanije koje posluju u Srbiji ili nisu uspostavile funkcionalne mehanizme zaštite od diskriminacije ili pak da nisu spremne da mehanizme zaštite od diskriminacije primene i onda kada postoje. Ovo je u skladu sa nalazima istraživanja sa kompanijama, koje ukazuje da mehanizme zaštite od diskriminacije nije koristila nijedna LGBTI osoba. Iako nisu pokrenuli zvanične mehanizme zaštite od diskriminacije, u dva slučaja identifikovane su situacije da je zaposleni svom direktno nadređenom uložio zvaničnu žalbu na nasilje na radnom mestu u vezi sa LGBTI identitetom. U jednom slučaju nije postupano po žalbi, dok je u drugom slučaju osoba koja je podnela žalbu je napustila posao. Intervjuji sa zaposlenima ukazuju i da same LGBTI osobe često nisu dovoljno informisane da bi prepoznale diskriminaciju u radu, kao i da u nekim slučajevima čak opravdavaju i prihvataju diskriminatorne prakse jer im je potreban posao. Osim što nisu spremni da koriste mehanizme zaštite, nalazi istraživanja ukazuju da LGBTI građani nisu ni u dovoljnoj meri upoznati sa ovim mehanizmima, ali navode da, ukoliko bi im to bilo potrebno, mogu da se informišu, pre svega preko bliskih osoba. Ovi nalazi ukazuju na sistemsku nemogućnost LGBTI osoba da zaštite svoja prava u sferi rada i zapošljavanja.

U okviru kvantitativnog istraživanja 38% LGBTI osoba navelo je da je doživelo diskriminaciju na tržištu rada u poslednjih 5 godina. Isto tako, 46% navodi da su bili izloženi psihičkom nasilju, 19% da im je prečeno otkazom, a 18% fizičkim nasi-

ljem. Ovo ukazuje na visok stepen izloženosti LGBTI osoba nasilju i diskriminaciji na radu. Ipak, pitanje je da li bi diskriminacija bila veća ukoliko bi LGBTI osobe ispoljavale svoju seksualnu orijentaciju i rojni identitet u većoj meri na poslu. Rezultati istraživanja ukazuju da tek petina LGBTI osoba ispoljava svoju seksualnu orijentaciju i rojni identitet na poslu slobodno, dok dve trećine ih ne ispoljava uopšte. Sa jedne strane nizak stepen autovanja na poslu može se tumačiti strahom od gubitka posla, diskriminacijom i nasiljem, ali sa druge to može biti posledica i duboko usvojene vrednosti da su seksualna orijentacija i rojni identitet nešto privatno i da je neprofesionalno ispoljavati ih na poslu. Na ovaj način, kompanije i društvo vrše pritisak, bilo direktno bilo kroz „kulturnu tišine“, kako bi suzbile ispoljavanje LGBTI identiteta, jer ga vide kao nešto ugrožavajuće za kompanije, što ima negativne posledice za LGBTI zaposlene. Zbog prikrivanja identiteta, LGBTI zaposle-

ni na poslu imaju manje socijalnih veza i bliže odnose uspostavljaju samo sa kolegama koji mogu da prihvate njihovu seksualnu orientaciju i rodni identitet. Isto tako, mogu da češće menjaju posao kako se ne bi otkrilo da su LGBTI ili pak izbegavaju kompanije u kojima su izraženi stereotipi i predrasude, što sprečava razvoj karijere i ograničava mogućnost zaposlenja.

Iako su u kvantitativnom istraživanju, na osnovu otvorenih odgovora ispitanika, identifikovani mogući slučajevi diskriminacije LGBTI osoba koji se odnose na uskraćivanje napredovanja, davanje otkaza, lošije uslove na radu i ograničenu dostupnost resursa, odnosno otežavanje obavljanja posla ili davanje više zaduženja LGBTI osobama nego drugim radnicima bez promene zarade, u kvalitativnom istraživanju nisu identifikovani takvi slučajevi. Kako je ovo istraživanje imalo za cilj da identificuje i dobre i loše prakse zapošljavanja, odnosno dublje razume fatkore koji utiču na položaj osoba na tržištu rada, a nije bilo isključivo fokusirano na dokumentovanje diskriminacije, potrebno je u budućnosti realizovati dodatno istraživanje usmereno na dokumentovanje diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja.

Istraživanje ukazuje da stepen izloženosti diskriminaciji i generalno prihvatanja LGBTI identiteta zaposlenih u velikoj meri zavisi od strukture vlasništva kompanije, hijerarhijske pozicije LGBTI zaposlenog, vrste posla koju obavlja itd. Naime, ispitanici zaposleni u kompanijama sa pretežno stranim vlasništvom smatraju da su u većoj meri zaštićeni od diskriminacije od zaposlenih u javnim ustanovama i kompanijama u javnom vlasništvu, odnosno nacionalnih kompanija. Razlog za ovo leži u tome što velike multinacionalne kompanije imaju standardizovane treninge uvođenja u posao, koji obavezno sadrže i deo koji se odnosi na zabranu diskriminacije po svim osnovama. Iako ni jedne ni druge kompanije nemaju uspostavljene efikasne mehanizme zaštite, očigledno je da javno iskazan stav kompanije da je diskriminacija u kompaniji zabranjena ima određeni efekat na osećaj sigurnosti LGBTI zaposlenih. Zaposleni koji su na hijerarhijski višim pozicijama, odnosno zaposleni koji obavljaju tražene poslove (kao što su IT stručnjaci), osećaju se sigurnije na poslu i manje izloženi diskriminaciji, dok se radnici sa niskim nivoom kompetencija osećaju u većoj meri izloženi diskriminaciji. Ovo u stvari ukazuje na to da se kompanije ponašaju interesno i da prava zaposlenih štite u odnosu na „vrednost“ koju zaposleni imaju, a ne zato što su zainteresovani za zaštitu osnovnih ljudskih prava.

Lični faktori u mnogo manjoj meri utiču na doživljenu

diskriminaciju, već su važniji u okviru suočavanja sa negativnim iskustvima na poslu i adaptaciji. Istraživanje ukazuje da LGBTI zaposleni nisu u značajno nepovoljnijem položaju u odnosu na ostale građane u smislu zapošljivosti, odnosno da LGBTI identitet nema značajnog uticaja na obrazovanje i sticanje kompetencija potrebnih za tržište rada. Ipak, nalazi istraživanja ukazuju na mogući negativan uticaj LGBTI orientacije na socijalni kapital, samopouzdanje i generalno nespecifične veštine potrebne za zapošljavanje. Ipak, kako bi se to potvrdilo potrebno je sprovesti dodatna istraživanja.

Istraživanje je obuhvatilo i analizu dostupnih mehanizama podrške i unapređenja položaja, kako u društvu tako i u kompanijama. U tom smislu kao osnovni izvor podrške identifikovane su bliske osobe, dok, iako LGBTI osobe navode da bi se obratile nevladinim organizacijama za savet u vezi postupanja u slučaju diskriminacije, nijedna LGBTI osoba nije koristila usluge podrške od strane nevladinih organizacija. Istovremeno, LGBTI osobe izrazile su zahtev da nevladine organizacije treba u većoj meri da pružaju podršku zajednici, kako kroz edukacije tako i kroz pružanje direktnе pravne podrške. U istraživanju su analizirali sledeći mehanizmi unapređenja položaja LGBTI zaposlenih na nivou kompanija: 1) javno zastupanje i suprostavljanje diskriminaciji; 2) edukacije i treninzi podizanja svesti; 3) uspostavljanje unutrašnjih mehanizama zaštite od diskriminacije; 4) uključivanje LGBTI građana u poslovanje kompanije kroz grupe samopodrške; 5) promocija diverziteta. LGBTI osobe nisu mogle da identifikuju funkcionalne mehanizme na nivou kompanija u ovim oblastima, a kao najvažnije naveli su uspostavljanje efikasnih mehanizama zaštite od diskriminacije i uvođenje obaveznih edukacija i treninga podizanja svesti. LGBTI učesnici smatraju da uvođenje grupa samopodrške možda nije dobra opcija za Srbiju s obzirom na to da su predrasude i stereotipi još uvek u velikoj meri izraženi.

PREPORUKE

Ovo istraživanje ukazuje na neraskidivu povezanost položaja LGBTI u društvu i na tržištu rada, odnosno na prelivanje opšte društvene klime na kompanije. Isto tako, ukazuje i na različite faktore koji praktično dovode do nemogućnosti LGBTI osoba da se zaštite od diskriminacije na radu i nejednakog postupanja. Kako bi se unapredio položaj LGBTI zaposlenih na tržištu rada, potrebno je da država kontinuirano radi na unapređenju primene zakonodavnog okvira i uspostavljanju klime prihvatanja različitosti. U tom smislu posebno je

važno da država uradi sledeće:

1. U zakonodavni okvir i rodni identitet kao osnov diskriminacije;
2. U što kraćem roku pokaže posvećenost zaštiti prava LGBTI građana kroz efikasnu zaštitu LGBTI građana i građanki od diskriminacije i nasilja uz javno zalaganje za jednaka prava LGBTI građana i građanki u svim sferama života;
3. Sprovede kontinuirane aktivnosti podizanja svesti građana o pravima i položaju LGBTI građana i radi na smanjenju stereotipa i predrasuda prema LGBTI građanima;
4. Pruži političku podršku uvođenju mehanizama zaštite od diskriminacije i unapređenju diverziteta u javnim ustanovama i kompanijama u javnom vlasništvu;
5. Građane bolje informiše o mogućim mehanizmima zaštite od diskriminacije.

Nezavisno od napora države, kompanije mogu značajno da doprinesu položaju LGBTI zaposlenih s obzirom na to da mogu da regulišu korporativnu kulturu i klimu, i uspostave mehanizme zaštite od diskriminacije. U tom smislu posebno je važno da kompanije učine sledeće:

1. Javno, na svim nivoima, zastupaju zabranu diskriminacije LGBTI zaposlenih i promovišu različitost, kako kroz izjave najvišeg menadžmenta tako i organizovanjem treninga zaposlenih, kao i putem unutrašnjih kanala komunikacije. U tom smislu, važno je uvesti nultu toleranciju prema svim oblicima nasilja i zlostavljanja;
2. Osiguraju da su mehanizmi zaštite od diskriminacije funkcionalni i da postoji mogućnost podnošenja anonimnih žalbi;
3. Uvedu obavezne treninge prilikom zapošljavanja koji imaju deo posvećen prepoznavanju diskriminacije, zaštiti ljudskih prava i zaštiti od diskriminacije;
4. Da kroz stavove i vrednosti koje promoviše i zastupa, sankcioniše ispoljavanje stereotipa i predrasuda prema LGBTI radnicima i podržava različitost, odnosno radi na razvoju korporativne kulture i klime koja je inkluzivna;
5. Kroz konkretne aktivnosti promovišu različitost i suprotstavljaju se predrasudama i stereotipima (npr. angažovanje LGBTI instruktora u okviru treninga o zabrani diskriminacije, obeležavanja dana borbe protiv diskriminacije isticanjem LGBTI zastave i sl.).

Borbi protiv diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja treba da se priključe i organizacije civilnog društva, pre svega putem:

1. Razvoja programa informisanja LGBTI zajednice o njihovim pravima na radu i prepoznavanju diskriminacije;
2. Pružanja pravne podrške LGBTI građanima i građankama u slučajevima diskriminacije;
3. Uspostavljanja bliže saradnje sa kompanijama u cilju promovisanja različitosti i smanjenja stereotipa i predrasuda, kao i pružanja podrške razvoju žalbenih mehanizma.

U kontekstu u kojem su negativni stavovi prema LGBTI zaposlenima visoki i gde LGBTI zaposleni smatraju da grupe za samopodršku nisu adekvatan mehanizam uticaja LGBTI zaposlenih na politike kompanije, upravo nevladine organizacije, kroz strukturisano saradnju, mogu da predstavljaju kanal komunikacije između zaposlenih i uprava kompanija.

Za svoj položaj na tržištu rada odgovorni su i sami LGBTI građani i građanke. U tom smislu, obaveza svakoga je da se informiše o dostupnim mehanizmima zaštite i da ih u skladu sa svojim mogućnostima koristi.



2 PREDGOVOR

Predrasude i stereotipi prema LGBTI osobama negativno utiču na položaj LGBTI osoba u društvu i širom sveta dovode do kršenja njihovih ljudskih prava. O negativnom odnosu prema LGBTI osobama se govori i kao o „poslednjoj prihvatljivoj predrasudi“ u modernom društvu (1). LGBTI osobe predstavljaju jednu od najvećih manjinskih grupa radnika, ali isto tako i grupu o kojoj postoji najmanje istraživanja. Pravo na rad ne sastoji se samo od učestvovanja u tržištu rada, već podrazumeva i inkluzivno prihvatajuće radno okruženje u okviru kojeg osoba može da razvije svoj pun potencijal uz poštovanje, jednakost i slobodu da se izrazi, slobodna od nasilja i osuđivanja. Iako svi radnici i osobe koje traže posao imaju pravo na dostojanstven rad, LGBTI radnici imaju manje šansi za dostojanstven i siguran posao, smanjen osećaj dobробит na radu, i sreću se sa vređanjem i omalovažavanjem, a uslovi rada često dovode i do smanjene efikasnosti i produktivnosti na poslu (1).

Jedan od razloga zašto na temu zapošljavanja LGBTI osoba postoji malo podataka jeste i kompleksnost ispoljavanja i istraživanja LGBTI identiteta. Sa jedne strane, LGBTI osobe mogu da često prikriju svoj identitet i zbog negativnih stavova u društvu retko su spremni da javno iznose svoja iskustva ili svoj identitet. Isto tako, faktori koji deluju na zapošljivost LGBTI osoba ne moraju da budu „vidljivi“, tj. negativni stavovi i diskriminacija mogu da deluju manje intenzivno, ali sveobuhvatno – što sistematski osobi uskraćuje mo-

gućnosti za lični razvoj i dovodi je do izolacije.

Kako bi doprineo unapređenju socijalnih i ekonomskih prava LGBTI osoba u Srbiji, Centar za istraživanje i razvoj društva IDEAS uz podršku Ambasade Kraljevine Holandije realizovao je projekat „Dostojanstvo na radu – podrška inkluziji LGBTI građana u oblasti rada i zapošljavanja“ (*Dignity at work – supporting inclusion of LGBTI citizens in field of labour and employment*).

Krajem 2017. godine i početkom 2018. godine realizovano je 40 dubinskih intervjuja sa LGBTI radnicima zaposlenim u javnom i privatnom sektoru, kvantitativno istraživanje sa LGBTI osobama i kvalitativno sa poslodavcima. Okvir za ovo istraživanje kreiran je na osnovu analize dostupne literature na temu položaja LGBTI osoba na tržištu rada, kako u Srbiji tako i u inostranstvu. U okviru ove publikacije pokušali smo da kreiramo sveobuhvatni okvir za praćenje položaja LGBTI osoba na tržištu rada i analizu faktora koji utiču na njega. Ova publikacija ukazuje na rizike od isključenosti LGBTI osoba iz tržišta rada, negativna iskustva LGBTI osoba, ali i preporuke za unapređenje položaja LGBTI osoba na tržištu rada. Same preporuke su praktične i lako ih je implementirati, ali da bi kompanija bila uspešna u tome, mora biti zaista posvećena ostvarivanju jednakih mogućnosti za sve svoje radnike, a ne samo za LGBTI. Nadamo se da će ova publikacija doprineti boljem razumevanju položaja LGBTI radnika na tržištu rada, ali i pokrenuti kompanije da ovoj temi posveti više pažnje.

3 UVOD

3.1 MEĐUNARODNI PRAVNI OKVIR I PRAVO NA RAD LGBTI OSOBA

Iako su LGBTI osobe izložene značajnom stepenu diskriminacije, međunarodni pravni okviri ne prepoznaju specifičnu ranjivost LGBTI osoba u svetu rada, pa je pravo na rad LGBTI osoba garantovano istim instrumentima kao i pravo na rad svih građana. Drugim rečima, međunarodni pravni i strateški okvir ne adresira specifične izazove sa kojima se LGBTI osobe suočavaju u svetu rada i zapošljavanja.

Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima sadrži ključnu definiciju prava na rad, pri čemu ovo pravo možemo definisati kao mogućnost za sticanje sredstava za život kroz slobodno izabran ili prihvaćeni rad, odnosno pravo na „mogućnost zarađivanja”, kako bi se osigurao opstanak i dobrobit. Isto tako, pravo na rad podrazumeva i uživanje pravičnih i povoljnih uslova rada, pravo na jednak platu za jednak rad, kao i zaštitu od nezaposlenosti (2, 3). Pravo na rad potvrđeno je i u Konvenciji o politici zapošljavanja MOR br. 122 (4), koja dodatna naglašava da je svaka država obavezna da osigura postojanje mogućnosti za rad za sve koji traže posao i koji su sposobni da rade (član 1). Odgovornost država da obezbede i očuvaju što je moguće viši i stabilniji nivo zapošljavanja, da štite prava radnika da zarađuje i budu uključeni u posao koji je slobodno biraju, prepoznaje i Evropska socijalna povelja (5).

MEĐUNARODNI PAKT O EKONOMSKIM, SOCIJALNIM I KULTURNIM PRAVIMA

Član 6

1. Države članice ovog pakta priznaju pravo na rad, koje obuhvata pravo koje ima svako lice na mogućnost zarađivanja kroz slobodno izabran ili prihvaćen rad i preuzimaju odgovarajuće mere za očuvanje ovog prava.

2. Među mere koje svaka država članica ovog pakta treba da preduzme u cilju punog ostvarenja ovog prava spadaju programi tehničke i stručne orientacije i obuke, politika i metodi za postizanje stalnog ekonomskog, socijalnog i kulturnog razvoja i pune proizvodne zaposlenosti u uslovima koji čoveku garantuju uživanje osnovnih političkih i ekonomskih sloboda.

Član 7

Države članice ovog pakta priznaju pravo koje ima svako lice da se koristi pravičnim i povoljnim uslovima za rad koji naročito obezbeđuju:

- a) nagradu koja minimalno obezbeđuje svim radnicima:
 - i) pravičnu zaradu i jednaku nagradu za rad



iste vrednosti bez ikakve razlike; posebno, žene moraju da imaju garanciju da uslovi njihovog rada nisu gori od uslova koje koriste muškarci i primaju istu nagradu kao oni za isti rad;

ii) pristojan život za njih i njihovu porodicu shodno odredbama ovog pakta;

b) higijensko-tehničku zaštitu na radu;

c) istu mogućnost za sve da napreduju u svom radu u višu odgovarajuću kategoriju,

vodeći računa jedino o navršenim godinama službe i o sposobnostima;

d) odmor, razonodu, razumno ograničenje radnog vremena i povremena plaćena
odsustva, kao i naknadu za praznične dane.

Član 8

1. Države članice ovog pakta obavezuju se da obezbeđe:

- a) pravo koje ima svako lice da sa drugima osniva sindikate i da se učlani u sindikat po svom izboru, uz jedini uslov da pravila budu utvrđena od strane zainteresovane organizacije, u cilju unapređenja i zaštite ekonomskih i socijalnih interesa. Ostvarivanje ovog prava može biti predmet jedino ograničenja predviđenih zakonom i koja predstavljaju potrebne mere u demokratskom društvu, u interesu nacionalne bezbednosti ili javnog poretka, ili zaštite prava i sloboda drugoga;
- b) pravo koje imaju sindikati da stvaraju udruženja i nacionalne saveze i pravo koje ovi imaju na stvaranje međunarodnih sindikalnih organizacija ili na učlanjivanje u njih;
- c) pravo koje imaju sindikati da slobodno obavljaju svoju delatnost, bez drugog ograničenja osim onog koje predviđa zakon, a koje predstavlja potrebnu meru u demokratskom društvu, u interesu nacionalne bezbednosti ili javnog poretka, ili radi zaštite prava i sloboda drugoga;
- d) pravo na štrajk, koje se ostvaruje prema zakonima svake zemlje.

2. Ovaj član ne sprečava da se vršenje ovih prava od strane članova oružanih snaga, policije ili državne uprave, podvrgne zakonskim ograničenjima.

3. Nijedna odredba ovog člana ne dopušta državama članicama Konvencije Međunarodne organizacije rada iz 1948. godine o sindikalnoj slobodi i zaštiti sindikalnog prava da donose zakonske mere koje bi narušavale garancije predviđene navedenom konvencijom ili da primenjuju zakon na takav način da su garancije konvencije narušene.

Ovi dokumenti uspostavljaju jasnu odgovornost država za obezbeđivanje prava na rad, što obuhvata: 1) poštovanje prava na rad, što znači da država ne sme da uskrati osobi mogućnost za rad; 2) zaštitu prava na rad, što znači da država mora da osigura da treće strane ne uskraćuju osobama pravo na rad; 3) podršku pravu na rad, što znači da država mora da obezbedi mogućnost rada svakoj osobi koja je nezaposlena, a u skladu sa kompetencijama i preferencijama osobe. Iz izложенog se može zaključiti da je pravo na rad kompleksan pojam i da se ne može poistovetiti sa mogućnosti da se dobije posao, već je značajno šire i obuhvata sledeća prava:

pravo na dostojanstvene uslove rada;

- ▶ pravo na rad koji je slobodno izabran ili prihvaćen;
- ▶ pravo na adekvatnu nadoknadu;
- ▶ pravo na ograničene radne sate i nadoknadu za periode odmora;
- ▶ pravo na jednaku nadoknadu za rad iste vrednosti;
- ▶ pravo na jednak tretman;
- ▶ pravo na bezbedne i zdrave uslove rada.

Kako bi osigurala da svi građani imaju jednako pravo na rad, država mora da uvede mere zabrane diskriminacije, odnosno mora da osigura da pristup radu građanima neće biti odbijen na osnovu ličnih karakteristika, uključujući seksualnu orientaciju i rodni identitet, što je posebno važno za LGBTI građane i građanke.

Naime, zabrana diskriminacije detaljno je razrađena u različitim dokumentima (2, 3, 6–8) i preciznije je definisana od prava na rad. Zakonodavni okvir EU dodatno sadrži značajnu Direktivu 76/207 (9) koja uvodi obavezu primene principa jednakog tretmana na svim poljima u radnom odnosu, počev od pristupa zapošljenju (uključujući i unapređenja), preko profesionalne obuke i usavršavanja, zatim u vezi sa uslovima rada (pa i zaštitom od otkaza), sve do prava iz socijalne sigurnosti. Dopunska Direktiva iz 2002. godine proširuje dejstvo principa jednakog tretmana i na jednak pristup samozapošljavanju ili bilo kojem zanimanju (10). Isto tako, značajne su i Direktiva 2000/78/EC (11) i Direktiva 2006/54/EC (12) koje propisuju princip jednakosti u oblasti zapošljavanja. Ipak, globalni izveštaj OHCHR-a iz 2015. godine ukazuje da je diskriminacija LGBTI osoba u svetu rada i dalje široko zastupljena, odnosno da se antidiskriminacioni zakonodavni okvir i kada postoji ne primenjuje efikasno, da prava u okviru radnog odnosa mogu biti uskraćena LGBTI radnicima, kao i da se LGBTI radnici suočavaju sa visokim stepenom diskriminacije,

verbalnog i drugog uznemiravanja na radnom mestu (13). Istraživanje na nivou EU utvrdilo je da se svaka peta osoba koja je radila ili tražila zaposlenje u poslednjih 12 meseci osećala diskrimisano u svetu rada (14). Kako bi se otklonila diskriminacija LGBTI osoba na radu Komitet ministara izdao je državama članicama preporuku o merama za borbu protiv seksualne diskriminacije na osnovu seksualne orijentacije ili rodnog identiteta, koji obuhvata i mere u oblasti rada (15).

Preporuka CM/Rec(2010)5

29. Države članice bi trebalo da obezbede uspostavljanje i primenu odgovarajućih mera kojima se obezbeđuje delotvorna zaštita od diskriminacije na osnovu seksualne orijentacije ili rodnog identiteta pri zapošljavanju i radu kako u javnom tako i u privatnom sektoru. Te mere bi trebalo da obuhvate uslove za pristup zapošljavanju i unapređenju na poslu, otpuštanje, plate i druge radne uslove, uključujući sprečavanje, suzbijanje i kažnjavanje uznemiravanja i drugih oblika viktimizacije.

30. Posebnu pažnju treba obratiti obezbeđivanju delotvorne zaštite prava na privatnost transrodnih pojedinaca u kontekstu zapošljavanja, a naročito u pogledu konkurisanja za posao, da bi se izbeglo svako nebitno otkrivanje njihove polne istorije ili njihovog prethodnog imena poslodavcu i drugim zaposlenima.

Diskriminacija LGBTI osoba u svetu rada je u odnosu na međunarodno zakonodavstvo analizirana iz sledećih aspekata:

- ▶ Diskriminacija tokom prijema u radni odnos (diskriminišući oglasi za posao, nejednak tretman prilikom testiranja i razgovora za posao);
- ▶ Diskriminacija tokom radnog odnosa (nejednaki uslovi rada, isključivanje i onemogućavanje obavljanja pojedinih poslova, nejednake povlastice, nejednaka dostupnost sredstava za rad, onemogućavanje napredovanja, nejednake zarade, nejednako tretiranje rezultata rada, onemogućavanje učestvovanja u sindikalnom udruživanju);
- ▶ Diskriminacija u kontekstu prestanka radnog odnosa (nejednaki razlozi za davanje otkaza, nejednaki razlozi za proglašavanje tehničkim viškom).

3.2 NACIONALNI PRAVNI OKVIR I PRAVO NA RAD LGBTI OSOBA

Zakonodavni okvir Republike Srbije počiva na razumevanju da svi građani i građanke imaju pravo na rad pod jednakim uslovima i bez diskriminacije. Ustav Republike Srbije iz 2006. godine propisuje da svako ima pravo na slobodan izbor rada, da su svima pod jednakim uslovima dostupna sva radna mesta, kao i da svako ima pravo na poštovanje dostojarstva svoje ličnosti na radu, bezbedne i zdrave uslove rada, pravičnu naknadu za rad i druga prava¹ (16). Isto tako, Ustav Republike Srbije zabranjuje diskriminaciju po svim osnovima, iako ne spominje eksplicitno seksualnu orijentaciju i rojni identitet². Ustav Republike Srbije garantuje svakoj osobi sudsku zaštitu ukoliko su mu povređena ljudska ili manjinska prava, odnosno ukoliko je došlo do diskriminacije³.

Dodatno u odnosu na ustavne garancije, zakonodavni i strateški okvir uspostavlja okvir kako bi se osigurale jednakе mogućnosti i tretman LGBTI osoba na tržištu rada. Dva najvažnija zakona su Zakon o radu (17) i Zakon o zabrani diskriminacije (18).

Iako Ustav Republike Srbije ne prepoznaje kao osnov diskriminacije seksualnu orijentaciju i rojni identitet, Zakon o radu uvodi kao osnov zabrane neposredne i posredne diskriminacije lica koja traže zaposlenje i zaposlenih „seksualno opredeljenje”, ali ne i rojni identitet⁴. Zakon o radu propisuje zabranu neposredne i posredne diskriminacije lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, i to u odnosu na:

- ▶ uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla;
- ▶ uslove rada i sva prava iz radnog odnosa;
- ▶ obrazovanje, ospozobljavanje i usavršavanje;
- ▶ napredovanje na poslu;
- ▶ otkaz ugovora o radu.

Kao neposrednu diskriminaciju zakon o radu određuje postupanje kojim se LGBTI osoba stavlja u nepovoljni položaj u odnosu na druga lica u istoj ili sličnoj situaciji, a zasnovano na njenom seksualnom opredeljenju, dok posredna diskriminacija postoji ukoliko naizgled neu-

1 Član 60, Ustav Republike Srbije.

2 Član 21, Ustav Republike Srbije.

3 Član 22, Ustav Republike Srbije.

4 Član 18, Zakon o radu.

tralna odredba, kriterijum ili praksa stavlja ili bi stavila u nepovoljni položaj LGBTI osobu u odnosu na druge osobe, a na osnovu njenog seksualnog opredeljenja.

Zakon o radu eksplisitno zabranjuje uznemiravanje i seksualno uznemiravanje⁵ na osnovu seksualnog opredeljenja i snažno štiti dostojanstvo LGBTI građana i građanki na radu i u procesu traženja posla. Zakon kao uznemiravanje definiše „svako neželjeno ponašanje uzrokovano ličnom karakteristikom osobe, koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje”⁶. Seksualno uznemiravanje definiše se kao „svako verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog u sferi polnog života, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje”.

Kao postupak za naknadu štete od poslodavca u slučajevima diskriminacije, Zakon o radu propisuje sudski postupak, pri čemu trošak dokazivanja da nije u pitanju ponašanje koje predstavlja diskriminaciju pada na poslodavca, ukoliko je tužilac u postupku dokazao verovatnim da je izvršena diskriminacija⁷.

Zakon o zabrani diskriminacije je sistemski zakon koji uređuje zaštitu od diskriminacije, pri čemu se ovim zakonom utvrđuje opšta definicija diskriminacije kao „svako neopravданo pravljenje razlike ili nejednako postupanje, odnosno propuštanje (isključivanje, ograničavanje ili davanje prvenstva), u odnosu na lica ili grupe kao i na članove njihovih porodica, ili njima bliska lica, na otvoren ili prikriven način, a koji se zasniva na rasi, boji kože, precima, državljanstvu, nacionalnoj pripadnosti ili etničkom poreklu, jeziku, verskim ili političkim ubeđenjima, polu, rodnom identitetu, seksualnoj orientaciji, imovnom stanju, rođenju, genetskim osobenostima, zdravstvenom stanju, invaliditetu, bračnom i porodičnom statusu, osuđivanosti, starosnom dobu, izgledu, članstvu u političkim, sindikalnim i drugim organizacijama i drugim stvarnim, odnosno prepostavljenim ličnim svojstvima”⁸.

Ni Zakon o zabrani diskriminacije ne prepoznae rodnini identitet kao osnovu diskriminacije, ali uvodi dodatne mere zaštite od diskriminacije na osnovu seksualne ori-

gentacije. Zakon o zabrani diskriminacije seksualnu orientaciju određuje kao privatnu stvar i navodi da нико ne može biti pozvan da se izjasni o svojoj seksualnoj orientaciji, kao i da svako ima pravo da se izjasni ukoliko želi⁹. Zakon o zabrani diskriminacije posebno adresira i zabranu diskriminacije u oblasti rada¹⁰ i u odnosu na Zakon o radu definiše dodatne oblike diskriminacije: povreda načela jednakih prava i obaveza, pozivanje na odgovornost, udruživanje radi vršenja diskriminacije i govor mržnje.

ZAKON O ZABRANI DISKRIMINACIJE Diskriminacija u oblasti rada

Član 16

Zabranjena je diskriminacija u oblasti rada, odnosno narušavanje jednakih mogućnosti za zasnivanje radnog odnosa ili uživanje pod jednakim uslovima svih prava u oblasti rada, kao što su pravo na rad, na slobodan izbor zaposlenja, na napredovanje u službi, na stručno usavršavanje i profesionalnu rehabilitaciju, na jednaku naknadu za rad jednakе vrednosti, na pravične i zadovoljavajuće uslove rada, na odmor, na obrazovanje i stupanje u sindikat, kao i na zaštitu od nezaposlenosti.

Zaštitu od diskriminacije iz stava 1. ovog člana uživa lice u radnom odnosu, lice koje obavlja privremene i povremene poslove ili poslove po ugovoru o delu ili drugom ugovoru, lice na dopunskom radu, lice koje obavlja javnu funkciju, pripadnik vojske, lice koje traži posao, student i učenik na praksi, lice na stručnom osposobljavanju i usavršavanju bez zasnivanja radnog odnosa, volontер и svako drugo lice koje po bilo kom osnovu učestvuje u radu.

Ne smatra se diskriminacijom pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva zbog osobenosti određenog posla kod koga lično svojstvo lica predstavlja stvarni i odlučujući uslov obavljanja posla, ako je svrha koja se time želi postići opravdana, kao i preduzimanje mera zaštite prema pojedinim kategorijama lica iz stava 2. ovog člana (žene, trudnice, porodilje, roditelji, maloletnici, osobe sa invaliditetom i drugi).

Zakon o zabrani diskriminacije uspostavlja instituci-

5 Član 21, Zakon o radu.

6 Ibid.

7 Član 23, Zakon o radu.

8 Član 2, Zakon o zabrani diskriminacije.

9 Član 21, Zakon o zabrani diskriminacije.

10 Član 16, Zakon o zabrani diskriminacije.

ju Poverenika za zaštitu ravnopravnosti, kao mehanizam zaštite od diskriminacije i promocije jednakosti. Ukoliko LGBTI građani smatraju da su diskriminisani u zapošljavanju i na radu, mogu da Povereniku za zaštitu ravnopravnosti podnesu pritužbu, na osnovu koje je Poverenik za zaštitu ravnopravnosti dužan da izda mišljenje i preporuke. Ukoliko se utvrdi diskriminacija a poslodavac ne postupi po preporuci Poverenika za zaštitu od ravnopravnosti, Poverenik za zaštitu ravnopravnosti o ovome može da obavesti javnost¹¹. Zakon o zabrani diskriminacije predviđa i zaštitu od diskriminacije putem sudskog postupka¹².

Osim ovih zakona, zaštitu dostojanstva garantuje i Krivični zakonik Republike Srbije (19) i Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu (20).

Krivični zakonik u okviru člana 137 koji se odnosi na zlostavljanje i mučenje i koji propisuje da će se kaznom do jedne godine zatvora kazniti lice koje zlostavlja drugog ili prema njemu postupa na način kojim se vreda ljudsko dostojanstvo¹³.

Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu zlostavljanje definiše kao „svako aktivno ili pasivno ponašanje prema zaposlenom ili grupi zaposlenih kod poslodavca koje se ponavlja, a koje za cilj ima ili predstavlja povredu dostojanstva, ugleda, ličnog i profesionalnog integriteta, zdravlja, položaja 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 raskine radni odnos ili otkaže ugovor o radu ili drugi ugovor“¹⁴, kao i podsticanje ili navođenje drugih na zlostavljanje na radu. Kao mere zaštite ovaj zakon predviđa pokretanje postupka za zaštitu kod poslodavca, kao i sudski postupak.

U pogledu zaštite ljudskih prava LGBTI osoba i zaštite od diskriminacije, važna je i Strategija prevencije i zaštite od diskriminacije (21). Ipak, Strategija samo parcijalno adresira zaštitu od diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja. U opštem cilju koji se odnosi na zaštitu LGBTI građana i građanki oblast rada i zapošljavanja se pre svega sagledava iz perspektive zaštite od nasilja na radnom mestu, dok su u okviru mera oblast rada i zapošljavanja ne adresira. Zaštita od diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja se eksplicitno ne navodi ni u okviru Akcionog plana za primenu Strategije prevencije

i zaštite od diskriminacije za period od 2014. do 2018. godine.

Analiza zakonodavnog i strateškog okvira ukazuje da zakonodavni okvir na zadovoljavajući način štiti prava LGBTI osoba u procesu rada i zapošljavanja, ali isto tako i da Republika Srbija u prethodnom periodu nije prepoznaла ranjivost LGBTI osoba u oblasti rada i zapošljavanja, niti primenila mere za unapređenje položaja LGBTI osoba u ovoj oblasti. Nedostatak aktivnosti u ovoj oblasti dovodi do rizika od neadekvatne primene zakonskih odredbi koje štite prava LGBTI građana.

Dodatno, ni organizacije civilnog društva koja zastupaju prava LGBTI osoba nisu u značajnjem obimu i na sistematski način adresirale pravo na rad i zapošljavanje. Analizom izveštaja koji se odnose na prava LGBTI osoba i zaštitu od diskriminacije, evidentirano je odsustvo jasnih zahteva od država u smislu preduzimanja aktivnosti za unapređenje položaja LGBTI osoba na tržištu rada, kao i nedostatak informacija koje se odnose na barijere sa kojima se LGBTI osobe suočavaju u oblasti rada i zapošljavanja (22–24). IDEAS je u okviru publikacije *Od LGBTII života do politike – smernice za efikasan odgovor institucija Republike Srbije po pitanju poboljšanja kvaliteta života i integracije LGBTII* građana i građanki* ukazao na nedostatke u oblasti politika zapošljavanja, što nisu pratili i zagovarački napor (25).

3.3 POLOŽAJ LGBTI OSOBA U RADU I ZAPOŠLJAVANJU

Uspešno zapošljavanje direktno ili indirektno zavisi od položaja osobe u drugim domenima života, te se pravo na rad LGBTI osoba ne može se posmatrati odvojeno od njihovog položaja u društvu. Posebno negativno na položaj osoba na tržištu rada utiču široko rasprostranjeni negativni stavovi i predrasude prema LGBTI osobama, koje se nužno prelivaju i na svet rada. Naime, najveća socijalna distanca u odnosu na sve socijalne grupe u Srbiji prisutna je prema LGBTI građanima, pri čemu čak 27% građana ne želi da imaju kolege LGBTI orijentacije (26). Skoro 50% građana Srbije smatra da je LGBTI bolest koju treba lečiti, 2/3 smatra da je LGBTI orijentacija štetna za društvo, a ¾ smatra da LGBTI građani svoju orijentaciju ne treba da ispoljavaju u javnosti (27). Ovakav položaj LGBTI populacije prepoznaju i građani, pa pripadnike LGBTI populacije građani i građanke percipiraju kao jednu od najdiskriminiranijih grupa u društvu (26). Negativni stavovi prema LGBTI osobama pri-

11 Član 40, Zakon o zabrani diskriminacije.

12 Član 41, Zakon o zabrani diskriminacije.

13 Član 137, Krivični zakonik.

14 Član 6, Zakon o sprečavanju zlostavljanja.

sutni su i u njihovim porodicama, što dodatno negativno deluje na razvoj identiteta i samopouzdanje LGBTI osoba.

LGBTI osobe su značajno češće izložene nasilju, pa je psihičko nasilje doživelo 57%, a fizičko 21% LGBTI građana i građanki, dok je diskriminaciju doživelo 52% LGBTI građana i građanki, od čega najviše prilikom zapošljavanja (28%) (28). Istraživanje u školama ukazuje da čak 60% dečaka i 27% devojčica podržava nasilje prema LGBTI osobama (29). Kada govorimo o svetu rada, podaci za Srbiju praktično i ne postoje. Na nedovoljnu vidljivost problema sa kojima se suočavaju LGBTI građani ukazuje i Izveštaj o monitoringu i analizi medija za 2015. godinu, u okviru kojeg nije zabeležena nijedna objava koja se bavi pravom na rad i zapošljavanje.

Ovako rasprostranjeni negativni stavovi i stereotipi prema LGBTI građanima i građankama može se reći da predstavljaju društvenu normu, odnosno normalizuju diskriminaciju i nasilje prema LGBTI građankama i građanima. U ovakvoj situaciji postavlja se pitanje u kojoj meri kompanije mogu da „neutrališu“ u radnoj sredini negativna ponašanja i diskriminaciju prema LGBTI osobama, odnosno u kojoj meri mogu javno da zastupaju stavove koji promovišu prava LGBTI radnika, s obzirom na to da su najčešće zavisne od odnosa potrošača prema njima.

LGBTI osobe predstavljaju jednu od najvećih manjinskih grupa na tržištu rada. Prema različitim studijama LGBTI osobe čine od 3% do 12% radne snage (30, 31). Tačan procenat LGBTI radnika je teško proceniti zbog toga što često kriju svoj identitet na poslu. LBGT osobe se na radu susreću sa različitim izazovima – od toga da ne smeju da otkriju svoj identitet, do toga da mogu da dobiju otkaz zbog svoje seksualne orientacije (32).

Različiti radovi prepoznaju da su LGBTI osobe diskrimisane na tržištu rada i prilikom zapošljavanja, ali isto tako ne postoje jasni podaci o stepenu ove diskriminacije, odnosno izloženosti LGBTI građana diskriminaciji u radu i prilikom zapošljavanja. Sa jedne strane, seksualna orientacija i rodni identitet osoba može da se krije, što onda dovodi do toga da određena osoba ne ispoljava karakteristike koje mogu da izazovu predrasude i stereotipe, te iako je osoba LGBTI orientacije, nije izložena diskriminaciji¹⁵. Sa druge strane, u nekim

15 Većina drugih marginalizovanih grupa teže može da sakrije lične karakteristike zbog kojih su odmah i otvorene izložene diskriminaciji. Ipak, treba uzeti u obzir da sama činjenica da se identitet osobe sakriva ima negativne i ozbiljne posledice na psihički i emocionalni razvoj, kao i generalno na dobrobit same osobe.

industrijama LGBTI orientacija se čak vidi i kao „poželjna“, ili makar ne predstavlja prepreku pri radu i zapošljavanju, kao što je u industriji lepote, dizajnu, modi, što dodatno otežava jasniju procenu obima diskriminacije. Isto tako, istraživanja ograničava i to što je teško doći do reprezentativnog uzorka LGBTI osoba, zbog toga što se radi o skrivenoj populaciji, te zbog izraženih predrasuda i stereotipa u društvu, LGBTI osobe često ne žele da se deklarišu niti da učestvuju i istraživanjima. Svi ovi faktori istraživanja položaja LGBTI osoba na tržištu rada čine veoma teškim, a podatke je teško generalizovati.

Generalno, literatura ukazuje na dva talasa istraživanja diskriminacije LGBTI osoba na tržištu rada. Rana istraživanja u oblasti diskriminacije na osnovu seksualne orientacije na radnom mestu bila su fokusirana na fizičko nasilje od strane kolega, davanje otkaza radnicima u situaciji kada otkriju svoju seksualnu orientaciju i generalno dokazivanje da postoji diskriminacija prema LGBTI osobama na tržištu rada (33, 34)¹⁶. Ova istraživanja ukazala su na gruba kršenja prava LGBTI osoba u drugoj polovini XX veka. Ipak, sa razvojem antidiskriminacionog zakonodavstva diskriminacija poprima drugi oblik koji se pre svega odnosi na socijalnu isključenost i suptilnije, teže prepoznatljive oblike diskriminacije. U tom smislu, drugi talas istraživanja bio je fokusiran na poboljšanje položaja i bolju integraciju LGBTI građana u tržište rada u kontekstu kada postoji bar minimum sistemskih garancija gde su napor u glavnom mekog karaktera, kao i identifikovanje preostalih oblika diskriminacije.

Drugi talas istraživanja otkriva neke od mehanizama povezanosti isključenosti sa tržišta rada i seksualne orientacije i rodnog identiteta. Identifikovani su različiti faktori koji dovode do nepovoljnog položaja LGBTI osoba na tržištu rada, od niže produktivnosti i lošijih ishoda rada kao rezultata celoživotne diskriminacije i ograničenja ljudskih resursa, preko negativnih stavova prema LGBTI osobama koji nisu sankcionisani, do lošijeg zdravstvenog položaja LGBTI zaposlenih (npr. HIV,

16 Između 60% i 75% lezbejki se početkom 90-ih godina u US plašilo da će ostati bez posla ukoliko neko sazna da su lezbejke, dok su preostale bile ili samozaposlene ili su radile u profesijama gde je LGBTI identitet bio prihvacen – kao što je umetnost ili frizerski saloni. Na poslu je 23% lezbejwki bilo autovano u potpunosti, 29% je reklo samo bliskim prijateljima, 21% samo najблиžima, a 27% nije reklo nikome da su lezbejke. Oko trećine lezbejki (31%) je smatralo da bi autovanje dovelo do diskriminacije, dok je 13% iskusilo diskriminaciju zbog svog seksualnog opredeljenja, dok je 29% gej muškaraca prijavilo negativan uticaj otkrivanja seksualnog identiteta na njihovu karijeru, dok je 17% otpušteno ili im je bilo uskraćeno zaposlenje usled seksualnog identiteta.

depresija) (35). Usluge koje treba da podrže uključenost LGBTI osoba u društvo – pravni okvir i kulturne norme – identifikovane su kao ključni faktori koji utiču na diskriminaciju LGBTI osoba na radnom mestu (32).

Mnoge multinacionalne kompanije su prepoznale povezanost odnosa prema LGBTI zaposlenima i ishoda kompanije, i tim povodom preuzele korake kako bi otklonile diskriminaciju prema LGBTI radnicima i unapredile kompetitivnost radne snage. To je i početni stav ovog istraživanje, kroz koje smo pokušali da identifikuјemo izazove sa kojima se LGBTI zaposleni suočavaju i približimo njihove probleme široj javnosti, ali i ukažemo na moguća rešenja kompanijama i donosiocima odluka.



4 FAKTORI KOJI UTIČU NA POLOŽAJ LGBTI OSOBA NA TRŽIŠTU RADA

Kako bi se pratio položaj LGBTI osoba na tržištu rada, analizirani su dosadašnji radovi koji su dostupni pretragom baza naučnih članaka i interneta, i kreiran je sistem indikatora za praćenje položaja. Indikatori su kreirani kako bi se na sveobuhvatan način sagledao položaj LGBTI osoba na tržištu rada, ali i uslovi i kontekst koji utiču na njihov položaj, a sve to kako bi se dobili podaci potrebni za preuzimanje mera za unapređenje položaja LGBTI osoba. Indikatore za praćenje položaja LGBTI zaposlenih možemo grupisati u četiri velike grupe:

1. Društvene faktore,
2. Lične faktore,
3. Karakteristike kompanije,
4. Karakteristike posla.

Tabela 1. Pregled faktora koji utiču na položaj LGBTI osoba na tržištu rada

DRUŠTVENI FAKTORI

- 1 Pravni okvir
- 2 Diskriminacija prema LGBTI osobama
- 3 Stereotipi i predrasude u društvu
- 4 Bezbednost i nasilje prema LGBTI osobama
- 5 Poverenje u institucije
- 6 Dostupna podrška u zajednici

LIČNI FAKTORI

- 7 Negativna životna iskustva
- 8 Obrazovanje i radno iskustvo
- 9 Podržavajuća socijalna mreža, partnerski i porodični odnosi
- 10 Samopouzdanje i rezilijentnost
- 11 Strah od osude i nasilja
- 12 Ekspresija seksualne orijentacije i rodnog identiteta i stepen autovanja
- 13 Internalizovana homofobija

- 14 Socio-ekonomski status
- 15 Zdravstveni status
- 16 Informisanost o mehanizmima zaštite

Karakteristike kompanije

- 17 Korporativna kultura
- 18 Razvijenost mehanizama za zaštitu od diskriminacije i odnos prema diskriminaciji
- 19 Sektor
- 20 Odnosi sa kolegama

Karakteristike posla

- 21 Zarada u odnosu na vrstu posla
- 22 Pozicija na poslu i vrsta posla
- 23 Psihološka dobrobit na radu
- 24 Uključenost u kompaniju
- 25 Izostanci sa posla
- 26 Položaj u hijerarhiji
- 27 Dužina radnog vremena
- 28 Usklađivanje rada i porodičnog života
- 29 Napredovanje na poslu
- 30 Produktivnost na radu
- 31 Uslovi rada i dostupnost resursa

U odnosu na ove karakteristike, dodatno su analizirani mehanizmi koji mogu da doprinesu uključivanju LGBTI osoba u rad kompanije i unapređenju njihovog položaja.

4.1 DRUŠVENI FAKTORI

Društveni faktori predstavljaju karakteristike društva koje mogu imati uticaj na položaj LGBTI osoba na tržištu rada, a na koje kompanije mogu imati ograničen uticaj. Kompanije ne obavljaju posao u pravnom i socijalnom vakumu, već su deo šireg društva i samo ponašanje kompanije je neraskidivo povezano sa karakteristikama društva u kojem posluje. Faktori na nivou društva koji su obuhvaćeni ovim istraživanjem su: pravni okvir; stepen diskriminacije prema LGBTI osobama; stereotipi i predrasude; bezbednost i nasilje prema LGBTI osobama; stepen diskriminacije LGBTI osoba; dostupnost podrške u zajednici; poverenje u institucije.

Pravni okvir u velikoj meri određuje stepen diskrimi-

nacije u društvu i stepen zaštite prava na rad i zapošljavanje. Dobar antidiskriminacioni pravni okvir može u velikoj meri sankcionisati formalnu diskriminaciju prilikom prijema na posao i u toku rada, odnosno nejedнако postupanje, ali ostaje otvoreno pitanje u kojoj meri može da utiče na neformalnu diskriminaciju, ponašanja koja vode socijalnoj izolaciji i socijalnom isključivanju određene grupe, odnosno stvaranju atmosfere neprihvatanja. U tom smislu, dobar antidiskriminacioni pravni okvir može da LGBTI osobe zaštiti od kršenja njihovih prava u zapošljavanju i radu, ali ne može da utiče na to da se LGBTI osobe osećaju prihvaćeno na radnom mestu, odnosno da osećaju pripadnost i da na osnovu rada imaju osećaj dobrobiti. Kompanije kroz unutrašnja akta mogu da uvedu i veći nivo zaštite manjinskih grupa u odnosu na zakonom propisana rešenja i na taj način mogu da dodatno unaprede zaštitu prava LGBTI osoba i u društвima u kojima antidiskriminacioni zakonodavni okvir nije u velikoj meri razvijen.

Osim toga a takođe vezano za pravni okvir, aktuelno stanje u smislu izloženosti LGBTI osoba diskriminaciji dodatno utiče i na položaj LGBTI osoba u procesu rada i zapošljavanja, kako direktno tako i indirektno. Indirektno, diskriminacija u društvu utiče na sticanje veština potrebnih za uključivanje u svet rada, na razvoj socijalnih mreža i socijalnog kapitala, zdravstveno stanje. U tom smislu, prisustvo diskriminacije u društvu smanjuje zapošljivost LGBTI osoba. Dodatno, stepen diskriminacije u društvu deluje na položaj LGBTI osoba u radu i prilikom zapošljavanja direktno, pre svega kroz razvoj i primenu antidiskriminacionih procedura i procedura koje promovišu različitost. Opšte stanje u društvu i „prihvatanje“ diskriminacije LGBTI osoba može da pitanje jednakosti LGBTI osoba i njihovog socijalnog uključivanja pozicionira kao nevažno za kompaniju, a usled toga kompanija će ulagati veoma malo resursa u oblast razvoja diverziteta i podrške LGBTI osobama. Sa druge strane, u društвима u kojima diskriminacija LGBTI građana skoro predstavlja društvenu normu i pored postojanja procedura i praksi za uključivanje LGBTI građana, zaposleni često mogu da ih ne primenjuju bez ikakvih posledica.

Sa diskriminacijom, blisku su povezani stereotipi i predrasude, odnosno negativni stavovi prema LGBTI osobama u društvu. Stereotipi i predrasude u društvu predstavljaju jednu od osnovnih barijera za socijalno uključivanje LGBTI građana u zemljama EU. Negativni stavovi prema LGBTI osobama deluju suptilno, ali ukoliko su prisutni, ispoljavaju se u svakoj sferi života, od obrazovanja, preko zdravstvenih službi i aktivnosti za provođenje slobodnog vremena, do samog rada. Ne-

gativni stavovi prema LGBTI osobama od strane kolega mogu dovesti do toga da se osoba oseća nesigurno na poslu, da strahuje za svoju bezbednost, što ograničava kvalitet rada i života, ali isto tako može da vode i do odluka kao što je promena radnog mesta ili napuštanje posla. Zbog negativnih stavova prema LGBTI osobama, nadređeni mogu da zanemare poslovne uspehe određene osobe i ne omoguće joj napredovanje na poslu, posmatrajući je pre svega kao LGBTI osobu a ne kao radnika/cu. U tom smislu, rasprostranjeni stereotipi i predrasude, ukoliko su prisutni u kompaniji, mogu da imaju značajne negativne posledice na dobrobit i produktivnost radnika. Pitanje je u kojoj meri kompanije mogu da zaista utiću na ublažavanje stereotipa i predrasuda među svojim radnicima ukoliko oni postoje i ukoliko su izraženi. U tom smislu kompanije mogu da preduzmu dva pravca delovanja: 1) da suzbiju ispoljavanja negativnih stavova, odnosno stereotipa i predrasuda u formalnim procesima, odnosno da ojačaju prakse kojima se sankcioniše diskriminacija; 2) da rade na razvoju prihvatanja vrednosti različitosti i smanjenju stereotipa i predrasuda među radnicima kroz različite afirmativne aktivnosti. Dok je suzbijanje uticaja stereotipa i predrasuda u formalnim procesima zakonska obaveza kompanija, preuzimanje afirmativnih akcija nije, i u zavisnosti od stepena izraženosti negativnih stavova u društvu može dovesti do izazova za poslovanje kompanije u određenoj meri.

Stepen nasilja prema LGBTI osobama, odnosno generalno bezbednost LGBTI osoba u društvu značajno utiče na kvalitet života LGBTI osoba, a dodatno može uticati i na ponašanje zaposlenih. Ukoliko država odlučno ne sankcioniše nasilje prema LGBTI osobama, može na taj način posredno preneti poruku da je nasilje prema LGBTI osobama prihvatljivo. Isto tako, LGBTI osobama takvo postupanje šalje poruku da država neće da ih zaštiti, što značajno urušava poverenje u institucije i spremnost LGBTI građana da pokrenu mehanizme zaštite kada smatraju da su njihova prava ugrožena. To dodatno vodi nevidljivosti nasilja prema LGBTI osobama. Ovakva ponašanja mogu se preneti i na kompaniju, te nasilje može biti prisutno i na radnom mestu i nevidljivo, a posebno kada govorimo o psihičkom nasilju. Takva situacija značajno može da smanji produktivnost LGBTI osoba, poveća odsustvovanje sa posla i značajno naruši pravo na rad, odnosno onemogući dostojanstvene uslove rada.

Poverenje u institucije je posebno važna oblast koja može da sistematski utiče na ostvarivanje prava LGBTI osoba na tržištu rada i tokom zapošljavanja. Naime, kao osnovne mehanizme zaštite prava na rad zakonodavni

okvir prepoznaje sudske postupke. Ukoliko LGBTI osoba nema poverenje u institucije ili smatra da nisu efikasne, mala je verovatnoća da će tražiti zaštitu od njih. U tom smislu, nepoverenje u institucije praktično doprinosi nevidljivosti kršenja prava na rad LGBTI osoba u svetu rada i zapošljavanja. Isto tako, i kada postoji antidiskriminacioni okvir, bez poverenja u institucije, mala je verovatnoća da će LGBTI građani koristiti mogućnosti koje im zakonodavni okvir pruža, što praktično vodi do gubitka zaštite LGBTI građana od strane države.

Dostupnost podrške u zajednici, pre svega kroz različite aktivnosti civilnog sektora, može da bude značajan protektivni faktor u odnosu na diskriminaciju u oblasti rada i zapošljavanja. Naime, organizacije civilnog društva mogu da imaju značajan uticaj na poštovanje prava na rad LGBTI osoba, kako kroz edukovanje samih osoba o njihovim pravima i mogućim mehanizmima zaštite i podršku u ostvarivanju ovih prava, tako i kroz javno zagovaranje na nivou kompanije i donosilaca odluka na nivou države. Sa druge strane, odsustvo aktivnosti podrške civilnog društva, a naročito u slučaju da institucije nisu responzivne na potrebe LGBTI osoba i ne štite njihov najbolji interes, LGBTI građane i građanke ostavlja prepuštene sebi samima, što predstavlja značajan rizik jer otvara prostor da LGBTI osobe prihvataju kršenje svojih prava kao neminovnost ili pak da ne prepozna njihovo kršenje.

4.2 LIČNI FAKTORI

Lični faktori koji utiču na položaj LGBTI osoba na tržištu rada predstavljaju lične karakteristike osobe, odnosno iskustva osobe, odnosno karakteristike koje razlikuju jednu osobu od druge, a koje su povezane sa položajem osobe u toku rada i prilikom zapošljavanja. Kada govorimo o ličnim faktorima nije nužno da su to dugotrajne dispozicije, već mogu biti i manje stalni faktori, ali koji su u različitoj meri prisutni kod različitih osoba. U tom smislu lični faktori obuhvataju: negativna iskustva osobe tokom života; stepen razvijenosti socijalne mreže; lične karakteristike kao što su samopouzdanje i rezilijentnost; prisustvo straha od osude i straha od nasilja; ekspresiju seksualne orientacije i rodnog identiteta; obrazovanje i prethodno radno iskustvo; socio-ekonomski status, zdravstveni status i informisanost osobe o mehanizmima zaštite.

Negativna životna iskustva mogu da imaju veoma jak i trajan efekat na razvoj ličnosti, veština i znanja,

pogotovo ukoliko se dese na nižem uzrastu. Negativna životna iskustva kojima mogu biti izložene LGBTI osobe u većoj meri nego druge osobe su javno ponižavanje, odbacivanje od strane roditelja i vršnjaka, osuđivanje od strane roditelja i vršnjaka itd. Ovakva negativna iskustva mogu da dovedu do socijalne izolacije i smanjenja samopouzdanja, kao i depresije i anksioznosti, što za posledicu može da ima smanjenje mogućnosti za razvoj veština važnih za zapošljavanje.

Sa druge strane, ukoliko LGBTI osoba može slobodno da ispoljava svoj identitet i ako je prihvaćena od strane roditelja i bliskih prijatelja, to može da predstavlja snažan zaštitni faktor od negativnih stavova u društvu i može da doprinese samopouzdanju osobe. U tom smislu, podržavajuća socijalna mreža može značajno da doprinese razvoju potencijala dece i mladih LGBTI orientacije.

Negativna životna iskustva, kao i podržavajuća socijalna mreža, pre svega utiču na zapošljivost LGBTI osoba preko uticaja na razvoj samopouzdanja. U tom smislu, samopouzdanje predstavlja važan osnov za razvoj LGBTI osobe. Samopouzdanje i prihvatanje sebe je posebno važno za razvoj LGBTI osoba jer su svakodnevno suočene sa negativnim stavovima koji se odnose na njihov identitet. U tom smislu, posebno je važna rezilijentnost, odnosno sposobnost osobe da se prilagodi i izbori za negativnim okolnostima bez štete po sopstveni identitet i razvoj. U suprotnom, osoba može da na izazove odgovori izolacijom i povlačenjem iz socijalne sfere, odnosno ograničavanjem socijalne sfere, što dalje može da vodi manjim mogućnostima za razvoj veština i zapošljavanje. Često se kod LGBTI osoba stvara i strah od osude ili nasilja, zbog čega prikrivaju seksualni i rodni identitet na radu, što dalje vodi ka nesigurnosti i strahovanju da će njihov identitet ipak biti otkriven i ulaganju napora da se sačuva lažni identitet. Ovo za posledicu često ima smanjenje produktivnosti na radu, kao i smanjenje lične dobrobiti od rada.

Pojam „autovanja“ odnosi se na otkrivanje sopstvene seksualne orijentacije od strane LGBTI osobe drugim osobama u okolini. Autovanje je kompleksan proces i podrazumeva razmatranje koje je najbolje vreme da se osoba autuje – da li čim se zaposli ili kasnije, kome treba da se autuje, gde to treba da uradi i kako, koje bi bile negativne posledice autovanja (36). Osim toga, autovanje najčešće predstavlja kontinuiran proces, jer osoba ne mora da se autuje svim zaposlenima, već se autovanje dešava najčešće postepeno. Isto tako, osoba može ponovo da se autuje novim radnicima, što može da podrazumeva suočavanje sa predrasudama i stereo-

tipima, a ukoliko dođe do promene posla, ceo proces autovanja se ponavlja. Ukoliko bi radno okruženje bilo inkluzivno, i zaista promovisalo i prihvatalo različitost, ne bi ni bilo razloga da osoba ne ispoljava svoj seksualni i rodni identitet – npr. da kolegama, ukoliko je bila na odmoru sa partnerom/partnerkom, to i ne kaže. U tom smislu stepen autovanja LGBTI osoba može se uzeti kao dobra mera otvorenosti društva i kompanije prema LGBTI osobama.

LGBTI osobe zbog diskriminacije i negativnih isku-stava tokom obrazovanja mogu da imaju i niže obrazovanje od drugih građana i građanki, kao i manje radnog iskustva, što dalje utiče na njihove mogućnosti za nalaženje adekvatnog posla. Na obrazovanje LGBTI posebno negativno utiče odsustvo podrške roditelja zbog njihove seksualne orijentacije i rodnog identiteta. Smanjenje mogućnosti za sticanje zarade i diskriminacija mogu da dovedu do toga da su LGBTI osobe lošijeg socio-ekonomskog statusa, što dalje smanjuje mogućnost osobe da se usavršava. Ukoliko roditelji odabace dete zbog seksualne orijentacije i rodnog identiteta, ono mora da rano uđe na tržište rada kako bi se izdržavalo, što značajno otežava sticanje kvalifikacija. LGBTI osobe su u nešto većoj meri izložene problemima sa mentalnim zdravlјem, pre svega depresijom, što je razumljivo ukoliko se uzme stepen negativnih stavova u društvu, a isto tako mogu da budu u većoj meri izložene i specifičnim zdravstvenim problemima, kao što je HIV. Poseban izazov koji se odnosi na zdravstveno stanje prisutan je kod trans osoba u postupku promene pola i prilikom održavanja zdravlja. Dok promena pola predstavlja kompleksan medicinski postupak, koji je praćen i promenama u izgledu osobe i dugim periodom oporavka, što može da dovede do visokog stepena neprihvatanja radne sredine, pa su trans osobe često primorane da prekinu radni odnos i promene posao zbog operacije, izazov se ne završava samom operacijom. Naime, sam proces održavanja zdravlja podrazumeva da je lekar osobe upoznat sa činjenicom da je osoba prošla operaciju promene pola, pa u novoj sredini osoba može da strahuje da zaposleni u kompaniji to ne sazna.

4.3 KARAKTERISTIKE KOMPANIJE

Na nivou kompanija u okviru ove analize posmatrana je pre svega korporativna kultura, koja može biti otvorena ili zatvorena za različitosti, kao i razvijenost mehanizma zaštite od diskriminacije. Korporativna kultura obuhvata vrednosti i ponašanja koja određuju socijalno i psihološko okruženje na poslu, odnosno predstavlja kolektivne vrednosti, verovanja i principe koje imaju zaposleni. Ona utiče na to na koji način se zaposleni odnose jedni prema drugima, na koji način komuniciraju, koja se ponašanja i lična svojstva doživljavaju kao prihvatljiva ili neprihvatljiva i u tom smislu ima značajan uticaj na položaj LGBTI zaposlenih. Korporativna kultura je pod značajnim uticajem istorije same kompanije, sektora u kome kompanija funkcioniše, načina menadžmenta, ali isto tako i nacionalne kulture i tradicije. U tom smislu, korporativna kultura je povezana sa društvom u kome kompanija posluje. Korporativna kultura može biti manje ili više otvorena prema različitosti, kao i prema drugačioj seksualnoj orientaciji i rodnom identitetu. Najčešće su u poslovnoj sferi prihvaćeni hetero-normativni standardi koji otvoreno ili prikriveno zabranjuju ispoljavanje drugačije seksualne orientacije i rodнog identiteta na poslu (1). U heteronormiranoj poslovnoj kulturi bilo kakva razlika od dominantnog standarda dovodi do toga da se zanemaruju veštine i sposobnost same osobe i da se ona sagledava u svetlu ličnih karakteristika, što može da dovede do toga da osoba ne napreduje na poslu ili nakon što se sazna da je neko LGBTI, ta osoba može da dobije otkaz. U društвima u kojima je diskriminacija strogo sankcionisana i u kojima su sistemi zaštite od diskriminacije efikasni, često se negativni stavovi prema LGBTI osobama i neprihvatanje različite seksualne orientacije i rodнog identiteta umesto otvoreno, mogu ispoljavati kroz „kulturnu tišine“ i generalno lošim odnosima sa kolegama.

Ikada ne postoje otvoreni negativni stavovi prema LGBTI radnicima, u kompanijama može biti prisutna „kulturna tišine“ – koja u stvari sprečava LGBTI osobe da ispolje svoj seksualni i rodni identitet na poslu. Ispoljavanje LGBTI identiteta može da se doživljava kao uzinemiravajuće za organizaciju. To pred LBGT zaposlene stavlja zahtev razdvajanja poslovnog i privatnog identiteta, što negativno utiče na psihološku dobrobit na radu. Osobe u takvom okruženju ne mogu da uspostave bliske odnose sa kolegama na poslu i primorane su da kriju stvari vezane za privatni život – sa kim žive, sa kim provode vreme, gde su bili na odmoru. Zbog toga LGBTI osobe mogu biti u strahu da kolege ne otkriju njihov identitet. U tom smislu LGBTI osobe mogu do-

sta energije da troše na sakrivanje onoga šta su zbog straha od diskriminacije i izolacije (37), umesto da se fokusiraju na posao, što može da smanji njihovu produktivnost u takvom okruženju. Kako se heteronormiranost radnog okruženja i ne dovodi u pitanje, LGBTI osobe često prihvataju da je autovanje privatna stvar, nevezana za poslovni život i vide ispoljavanje LGBTI identiteta kao neprofesionalno (38). Pokušaj zaposlenih LGBTI osoba da govore o kulturi tišine u kompaniji, često može da se percipira kao lobiranje za lični interes ili iznošenje na radnom mestu nečega što treba da se drži u privatnom životu (1).

Ipak, seksualna orientacija i rodni identitet su svakodnevni deo radnog okruženja – npr. kada neko stavi na desktop sliku svog partnera/partnerke i dece ili sliku sa putovanja, kada sa kolegama podeli neki zanimljiv događaj koji se desio sa bliskim prijateljima, ili iz izlaska, ili sa porodicom. U tom smislu, seksualna orientacija i rodni identitet ne mogu da se zanemare kao deo radnog okruženja. Sa druge strane, korporativna kultura i klima može da promoviše vrednosti različitosti i da ohrabri LGBTI zaposlene da ispoljavaju svoju seksualnu orientaciju i rodni identitet na poslu, što može imati i efekte na širu zajednicu. U tom smislu kompanije mogu da deluju i kao katalizatori razvoja svesti o jednakosti i smanjenju stereotipa i predrasuda prema LGBTI osobama i na taj način ostvare pozitivan društveni doprinos.

Dok korporativna kultura može da varira i razlikuje se od kompanije do kompanije, kao i među državama, standardi zaštite od diskriminacije su univerzalni. U tom smislu svaka kompanija mora da uspostavi efikasne mehanizme zaštite od diskriminacije. U oblasti zapošljavanja diskriminacija LGBTI radnika pre svega se odnosi na nejednak tretman prilikom testiranja i razgovora za posao. Ovo može da se ispolji kroz postavljanje pitanja o porodičnom i ličnom životu, zdravstvenom stanju i uskraćivanjem prilika za zaposlenje zbog toga što je neko LGBTI.

Nadređeni mogu i da ograničavaju LGBTI radnike u obavljanju poslova i otežavaju im obavljanje radne uloge. Ovo obuhvata postupke kao što su isključivanje zaposlenog iz grupnih aktivnosti na poslu, odbijanje članstva u sindikatu, otežavanje kroz davanje nepovoljnih smena, dodeljivanje lošije opreme, uskraćivanje obavljanja pojedinih poslova. Isto tako ova oblast se odnosi i na uskraćivanje nagrada, odnosno povlastica, davanje nejednakne naknade za rad iste vrednosti, nejednako tretiranje rezultata zaposlenog zato što je LGBTI orientacije. Zbog seksualne orientacije zaposle-

nom može biti uskraćeno napredovanje i pored dobrih rezultata na radu, odnosno može biti raspoređen na radno mesto koje je značajno ispod njegovih kompetencija. Zaposlen isto tako može dobiti otkaz zbog seksualne orientacije i rodnog identiteta, bez obzira na to da li je formalno otkaz dodeljen po tom osnovu ili ne.

U okviru istraživanja analiziran je i uticaj sektora u kojem zaposleni rade, kao i konkretno odnosa sa kolegama. Naime, u nekim industrijama, kao što je industrija mode i lepote, rasprostranjeno je mišljenje da je sasvim prihvatljivo, pa nekada čak i poželjno, da je osoba drugačije seksualne orientacije, odnosno rodnog identiteta, dok u nekim drugim, kao što je poljoprivreda ili građevina npr., to nije prihvatljivo. Kako bismo zaključili da li sektor u kojem osoba radi ima uticaja na njenu prihvaćenost na poslu, i u kvalitativnom i kvantitativnom istraživanju praćen je sektor u okviru kojeg posluje kompanija.

Bez obzira na to u kojoj industriji posluju, kao i bez obzira na nacionalnu kulturu i trenutnu poslovnu kulturu, kompanije mogu da preduzmu različite mere za unapređenje položaja LGBTI osoba. U okviru ovog istraživanja razmatrani su sledeći mehanizmi uključivanja LGBTI osoba u rad kompanije:

- 1. Javno zastupanje i suprotstavljanje diskriminaciji** – to podrazumeva posvećenost kompanije da ne diskriminiše radnike, koja je eksplicitno izražena u strateškim dokumentima i izražena u okviru vizije kompanije, misije, kodeksa ponašanja, dokumenta koja se odnose na ljudska prava, dokumenta koja definišu identitet kompanije i etičke principe upravljanja. Jedan od primera je i prihvatanja socijalnog imena osobe kao zvaničnog imena koje se koristi u organizaciji u okviru kolektivnog ugovora koji je potpisala Banco do Brasil (1). Javno ispoljavanje vrednosti jednakosti i nediskriminacije je posebno važno zbog dva razloga. Sa jedne strane, kompanija može da na taj način privuče talentovane LGBTI radnike i na taj način ostvari kompetitivnu prednost. Isto tako, jasno iskazana poruka kompanije da se suprostavlja diskriminaciji predstavlja jedan od važnih preduslova da zaposleni koriste mehanizme zaštite diskriminacije u okviru kompanije.
- 2. Edukacije i treninzi podizanja svesti** – kompanija treba da ima usvojen standardan set treninga koje novi zaposleni treba da pohađaju pre nego što počnu sa radom u kompaniji. Ove edukacije kao svoj sastavni deo treba da sadrže i segment koji je posvećen suprotstavljanju diskriminaciji, pri čemu

je važno da se navedu i seksualna orientacija i rodnii identitet kao lična svoj-stava po čijem osnovu je zabranjena diskriminacija. Isto tako, kompanija može da razvije i specifične edukacije usmerene na smanjenje predrasuda i socijalne distance prema LGBTI osobama.

- 3. Unutrašnji mehanizmi zaštite od diskriminacije** – kompanija treba da uspostavi efikasne mehanizme zaštite od diskriminacije. To znači da treba da se jasno propišu načini upućivanja žalbi na diskriminaciju i reagovanja na žalbe za diskriminaciju. Ukoliko za to postoje uslovi, najbolje je da postoji i anoniman mehanizam prijave, kako bi i LGBTI osobe koje ne žele da se autuju mogle da prijave diskriminaciju i druga negativna ponašanja. Kompanije isto tako moraju da osiguraju da mehanizme zaštite od diskriminacije sprovode osobe koje su dobro obučene i kompetentne za tu oblast, pri čemu veće kompanije mogu da uvedu i posebno radno mesto za osobu koja će se isključivo baviti zaštitom od diskriminacije i promocijom različitosti.
- 4. Uključivanje LGBTI građana u poslovanje kompanije kroz grupe samopodrške** – ove grupe mogu biti formalne i neformalne, a zasnovane su na volonterskom učešću i po pravilu se organizuju u redovnim intervalima. U okviru grupe diskutuje se o položaju LGBTI radnika u kompaniji i u društvu (1). Grupa može imati različite funkcije:
 - ▶ Osnaživanje LGBTI zaposlenih da se suoče sa predrasudama i stereotipima na radnom mestu i da prepoznaju svoj nepovoljni položaj usled seksualne orientacije i rodnog identiteta;
 - ▶ Informisanje LGBTI radnika o njihovim pravima, kako kroz učešće u grupi tako i distribucijom različitih materijala / anonimizovanih kanala komunikacije (pamfleti, komunikacija putem IKT, forumi...);
 - ▶ Pomoći kompaniji u menadžmentu diverziteta LGBTI radnika i jačanju uključenosti LGBTI radnika;
 - ▶ Socijalna podrška i povezivanje LGBTI radnika;
 - ▶ Organizacija aktivnosti podizanja svesti drugih radnika, odnosno senzitizacija ostalih zaposlenih.
- 5. Promocija vrednosti diverziteta** – promovisanje diverziteta ne znači samo reći ne diskriminaciji, već reći da različitosti. Kompanije treba da kreiraju takvu klimu koja promoviše međusobno poštovanje, kreativnost i inovacije.

4.4 KARAKTERISTIKE POSLA

Faktori koji mogu dovesti do negativnih posledica na poslu su različiti. LGBTI radnici mogu da se susreću sa diskriminacijom tokom procesa zapošljavanja, kao i na radu, i može se ispoljavati kroz nejednake mogućnosti za zaposlenje, otežavanje obavljanja poslova i ograničenja na radnom mestu, kao i u odnosu na razloge za prestanak radnog odnosa. Dok društveni faktori, lični faktori i karakteristike kompanije pre svega obuhvataju uzroke neravnopravnog položaja LGBTI osoba na tržištu rada, karakteristike posla obuhvataju posledice diskriminacije i nejednakog tretmana LGBTI osoba. U tom smislu karakteristike posla obuhvataju sledeće faktore:

1. Visina zarade u odnosu na kompetencije

– odnosi se na odnos visine zarade koju prima LGBTI osoba u odnosu na zarade drugih zaposlenih koji obavljaju rad jednak vrednosti. Ukoliko LGBTI zaposleni ima nižu zaradu od svojih kolega, odnosno od plate koja je prihvaćena za dati posao, to može da ukazuje na diskriminaciju i nejednak položaj na tržištu rada.

2. Pozicija na poslu i vrsta posla – odnosi se na karakteristike poslova koji LGBTI zaposleni obavlja. Prepostavka je da će diskriminacija biti u manjoj meri izražena prema zaposlenima na hijerarhijski višim pozicijama, kao i na poslovima za koje postoji značajna konkurenca, odnosno za zanimanja koja su deficitarna.

3. Psihološka dobrobit od rada – odnosi se na lični doživljaj zadovoljstva od ostvarenog rada, na doživljaj radnog okruženja kao pozitivnog i podržavajućeg. Ukoliko zaposleni radno okruženje doživljava kao ugrožavajuće ili je ponižavan zbog toga svoje seksualne orientacije i rodnog identiteta, to može da ima značajne negativne posledice na dobrobit od rada, što je ugrožavanje prava na rad.

4. Uključenost u kompaniju – odnosi se na stepen uključenosti i identifikacije zaposlenog sa kompanijom. Uključenost zaposlenih u rad kompanije je veoma važna za postizanje dobrih rezultata, ali isto tako je i pokazatelj inkluzivnosti radnog okruženja. U tom smislu nizak stepen uključenosti osobe u rad kompanije može da ukazuje na izolaciju osobe na poslu.

5. Izostanci sa posla – izostanci sa posla, odnosno apsentizam, povezani su sa različitim negativnim iskustvima na poslu. Visok stepen odsustva sa posla ima negativne efekte na produktivnost

kompanije, ali ukazuje i na to da osoba ima značajnih poteškoća u obavljanju posla. U tom smislu može da ukazuje i na lošu poslovnu kulturu i klimu.

6. Položaj u hijerarhiji u odnosu na kompetencije – odnosi se na poziciju LGBTI zaposlenog u hijerarhiji kompanije u odnosu na kompetencije i posao koji obavlja. Ukoliko zaposleni LGBTI orientacije ima niže pozicije od kolega sličnih kvalifikacija, to može da ukazuje na negativan odnos kompanije prema LGBTI zaposlenima.

7. Dužina radnog vremena – jedan od oblika diskriminacije i nejednakog tretmana je i različito tretiranje u odnosu na dužinu radnog vremena. Ukoliko LGBTI zaposleni moraju da ostaju duže na poslu od drugih radnika, to može da ukazuje na diskriminaciju u odnosu na seksualnu orientaciju i rodni identitet u okviru kompanije.

8. Usklađivanje rada i porodičnog života – odnosi se na ceo korpus prava koja imaju heteroseksualni parovi, odnosno bračni partneri, a koja LGBTI osobama često nisu dostupne (npr. pravo na zdravstvenu zaštitu partnera/ke, priznavanje slobodnih dana za brigu o partneru/partnerki koji/a je bolestan/na).

9. Napredovanje na poslu – jedan od mogućih oblika diskriminacije je i sprečavanje napredovanja. Ukoliko je LGBTI osoba i pored odgovarajućih kompetencija i uspeha na poslu izostavljena iz napredovanja, to može ukazivati na to da postoji diskriminacija u odnosu na seksualnu orientaciju i rodni identitet u kompaniji.

10. Produktivnost na radu – odnosi se na produktivnosti LGBTI zaposlenih. U radnoj sredini koja ne prihvata različitost i u kojoj LGBTI zaposleni može da bude izložen vredanju i podsmehu, produktivnost zaposlenog može da bude značajno niža nego u sredini u kojoj je prihvaćen.

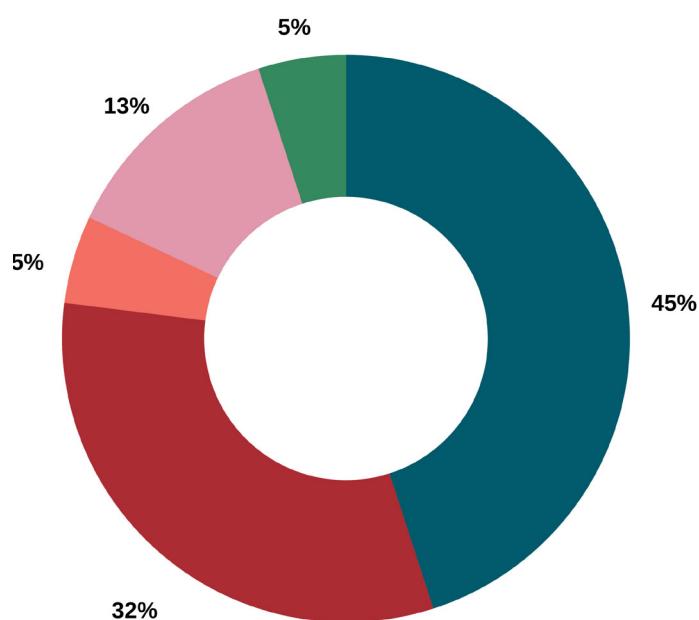
11. Uslovi rada i dostupnost resursa – odnosi se na dostupnost resursa za obavljanje posla. Ukoliko LGBTI zaposlenima nisu u istoj meri kao i drugim zaposlenima dostupni resursi za rad, to može da ukazuje na diskriminaciju LGBTI zaposlenih na radu.

5 METODOLOGIJA

Istraživanje je realizovano u periodu 2017–2018. godina i dizajnirano je kao mešovito, kvalitativno i kvantitativno istraživanje. Ukupno je obuhvaćeno 206 LGBTI osoba. Svi upitnici kreirani su namenski za ovo istraživanje i mogu se naći u Prilogu.

U kvalitativnom istraživanju je učestvovalo 40 LGBTI osoba. Podaci su prikupljeni dubinskim intervjuima, a uzorak je kreiran namerno, tako da u istraživanju učestvuju osobe sa različitim iskustvima i različitim ličnim karakteristikama. Dubinski intervjuji trajali su 60–120 minuta, a u 10 slučajeva realizovana su dva du-

binska intervjuja, kako bi se stekao dublji uvid u neke od izazova sa kojima se LGBTI osobe suočavaju. U kvalitativnom delu istraživanju je učestvovalo 50% osoba muškog pola, 42% osoba ženskog pola, dok 5% nije želesno da se izjasni, a 3% je izabralo opciju drugo. Najviše LGBTI osoba koje su učestvovali u istraživanju bilo je gej seksualne orijentacije (45%), a zatim lezbejske (32%).

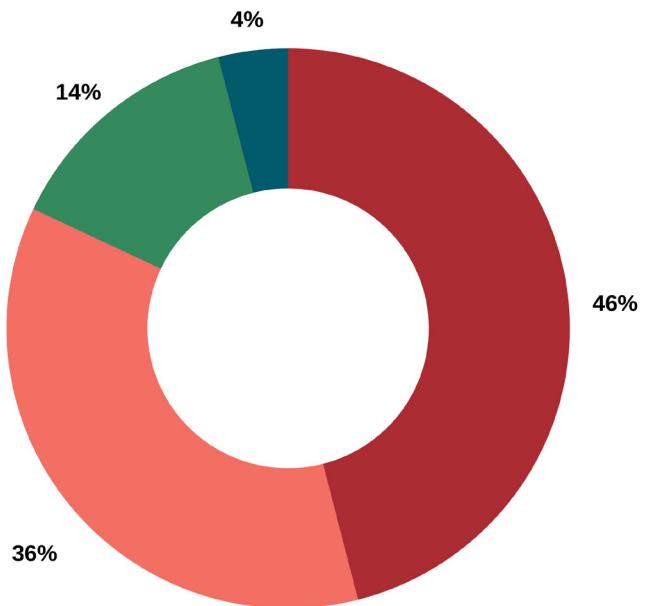


- GEJ
- LEZBEJKA
- BI
- TRANS
- DRUGO

K3. Struktura ispitanika i ispitanica u kvalitativnom istraživanju u odnosu na seksualnu orijentaciju i rodni identitet



U kvalitativnom istraživanju učestvovao je podjednak broj ispitanika starijih i mlađih od 35 godina, pri čemu je najviše ispitanika bilo uzrasta 25–34 godine (46%) i 35–44 godine (36%).

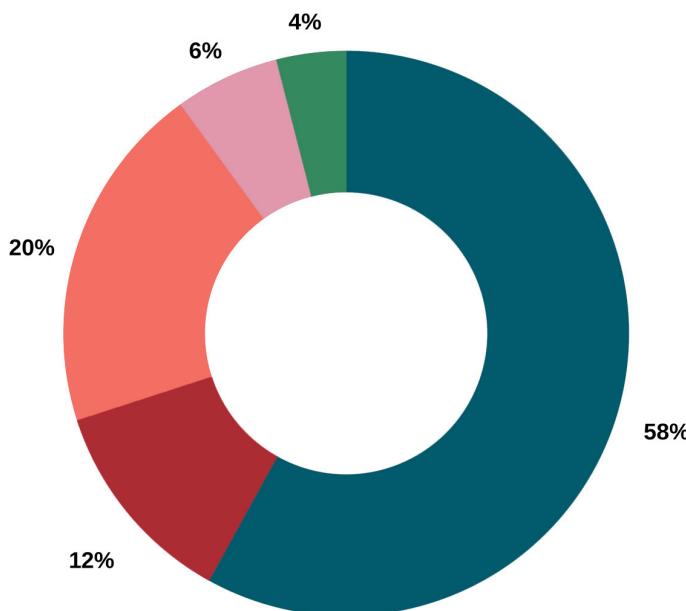


ca u istraživanju bilo je zaposleno u kompanijama u javnom vlasništvu, a 80% u kompanijama u privatnom vlasništvu. Veličina kompanija kretala se od 10 do više

U odnosu na radni status, 80% ispitanika je bilo zaposleno, a 20% nezaposleno. Period nezaposlenosti nije bio duži od 2 godine. Ispitanici koji su zaposleni odgovore o uslovima rada i zapošljavanja davali su u odnosu na trenutno radno mesto, a ispitanici koji su nezaposleni u odnosu na poslednje radno mesto. U odnosu na strukturu vlasništva kompanije, 20% učesnika i učesni-

od 100. zaposlenih, pri čemu su ispitanici bili podjednako zastupljeni, kako iz malih tako i iz velikih kompanija. Prosečna dužina rada na trenutnom, odnosno poslednjem radnom mestu iznosila je 4 godine.

U kvantitativnom istraživanju učestvovalo je 156 LGBTI osoba. Istraživanje je sprovedeno anketom putem inter-

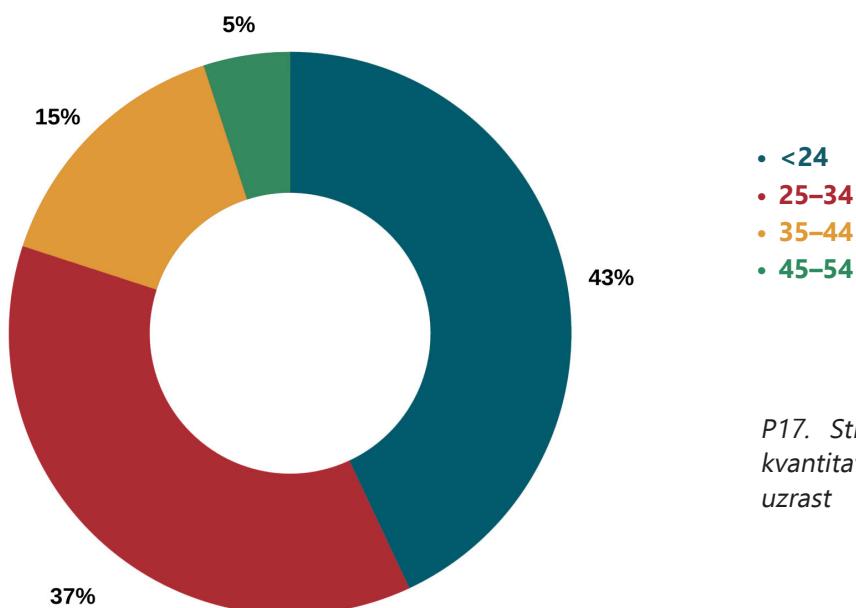


- GEJ
- LEZBEJKA
- BI
- TRANS
- DRUGO

P14. Struktura ispitanika i ispitanica u kvantitativnom istraživanju u odnosu na seksualnu orijentaciju i rodni identitet

neta, a link ka anketi bio je podeljen putem medija koje najčešće prate LGBTI osobe. Ukupan broj odgovora bio je 217, ali je filtriranjem nekonzistentnih i nepotpunih odgovora odbačen 61 upitnik. Za popunjavanje upitnika bilo je potrebno 5 minuta. Ukupno je u istraživanju učestvovalo 65% osoba muškog i 35% osoba ženskog pola, pri čemu je najviše ispitanika bilo gej seksualne orijentacije (58%).

Više od $\frac{3}{4}$ uzorka čine mlađi od 35 godina, pri čemu je u istraživanju učestvovalo tek 5% osoba starijih od 45 godina.



U odnosu na zaposlenost, 47.5% ispitanika je bilo zaposleno u trenutku ispitivanja, 21.9% je bilo zaposleno ali bez radnog iskustva, dok je 31% bilo nezaposleno i bez prethodnog radnog iskustva¹⁷.

P17. Struktura ispitanika i ispitanica u kvantitativnom istraživanju u odnosu na uzrast

¹⁷ U istraživanju o iskustvima na poslu učestvovali su samo ispitanici i ispitanice koje su imali/e radnog iskustva.



6 REZULTATI

6.1 DRUŠVENI FAKTORI

Analiza položaja LGBTI osoba ukazuje sa jedne strane da u Srbiji postoji dobar pravni okvir zaštite LGBTI osoba od diskriminacije na tržištu rada, ali sa druge da su LGBTI osobe izložene visokom stepenu negativnih stavova, da prema njima postoji najviši stepen socijalne distance u društvu, kao i da su izložene diskriminaciji i nasilju. Učesnici kvalitativnog istraživanja položaj LGBTI na tržištu rada u Srbiji vide kao nepovoljan i navode da **moraju da kriju svoju seksualnu orientaciju i rodni identitet** na poslu zbog izraženih negativnih stavova i predrasuda prema LGBTI građanima i građankama.



Mislim da je vrlo nepovoljan. U smislu da čak i kad se zaposle u nekoj željenoj grani, ako nemaju svoj biznis i razvili su svoj biznis gde možda mogu da budu u nekim situacijama ono što hoće, mislim da uvek moraju da kriju ko su.

Ja lično mislim s obzirom da najveći deo njih krije to da su LGBT dovoljno govoriti o tome da stanje nije ni malo ravnopravno u smislu uslova zapošljavanja. Pošto većina krije svoj seksualni identitet od onoga kod koga želi da radi, to je već dovoljno da postoji diskriminacija i neka vrsta autodiskriminacije u smislu da izbegavaš da sebe definišeš na taj način iz nekog egzistencijalnog razloga.

Nekada LGBTI osobe kreiraju „fasadu“ za kolege i menadžere konstruišući heteroseksualnog partnera/ku i heteroseksualni život, odnosno potiskujući svoj identitet na poslu.



Radila sam u jednom ministarstvu u to vreme, u konzervativnoj sredini, a van radnog vremena sam se bavila feminizmom i radila na projektima jedne nevladine organizacije čiji je cilj bio ekonomsko osnaživanje žena. To je tako funkcionalo kao neki dvostruki život – sa jedne strane taj feminism, a sa druge ova čvrsta konzervativna struktura gde mi uopšte nije bilo jednostavno, gde sam bila previše drugačija i koju sam na kraju napustila.

Na negativan društveni kontekst ukazuju i odgovori ispitanika koji su učestvovali u kvantitativnom istraživanju, među kojima čak **93% smatra da mehanizmi zaštite od diskriminacije u Srbiji nisu dovoljno razvijeni da bi ih zaštitali od diskriminacije na radu**. Iako pregled položaja LGBTI osoba ukazuje na izazove u primeni zakonodavnog okvira, ovo ipak predstavlja iznenađujući rezultat. Na pouzdanost ovog nalaza ukazuje i rezultat da čak 80% ispitanika koji su učestvovali u dubinskim intervjuima deli ovaj stav, pri čemu je namerni uzorak obuhvatao i osobe koje su dobro prilagođene i uspešne na poslu.



K11. Da li smatrate da su mehanizmi zaštite od diskriminacije u Srbiji dovoljno razvijeni da Vas zaštite od diskriminacije na poslu?

Na rasprostranjenost diskriminacije i negativnog odnosa prema LGBTI osobama ukazuju i izjave ispitanika u kvalitativnom istraživanju, pri čemu je negativan odnos prisutan u svim segmentima života.

“ Kada sam u prodavnici radio, nailazio sam više puta na mušterije koje su bile užasno homoofobične, koje su znale i da vam odgovore i da ne dozvoljavaju da pipnete bilo šta što su oni kupili i da ne razgovarate sa detetom koje uđe u prodavnici i tog posla animatora gde se dešavalo takođe da roditelj ne da dete da se tu igra sa vama zato što mu izgledate tako malo gej.

Najveći deo LGBTI osoba smatra da nisu zaštićene u procesu rada i zapošljavanja. Pored toga, **38% učesnika/ca kvantitativnog istraživanja izjavljuje da su doživeli/e diskriminaciju na radu u poslednjih pet godina.**



K6. Da li smatrate da ste u proteklih pet godina bili diskriminisani na radnom mestu?

Lezbejke nešto češće navode da su diskrimisane na poslu (46%) u odnosu na gej muškarce (32%), a najčešće to navode trans osobe (100%).

Prilikom tumačenja ovih podataka treba uzeti u obzir da deo LGBTI osoba nije izložen diskriminaciji jer ne ispoljava svoj identitet, te bi realna diskriminacija bila značajno veća.

“ Mi možemo da se blendujemo u opštu populaciju, dok neki drugi, kao Romi to ne mogu. Ni sam bila diskriminisana jer me niko ne prepoznaže kao nekog ko treba da bude diskriminisan. Mislim potpuno sam pripadnica većinskog stanovništva u zemlji... Pripadam povlašćenima.

Nisam se osećala diskriminisano jer niko ne zna da sam ja LGBT.

Paja mislim da to niko i ne zna kad se ti zapošljavaš i podnosiš svoj CV. Da, za trans osobe mogu da tvrdim da imaju sigurno problem. A za sve nas ostale mislim da nam je manji problem nego njima.

Istraživanje isto tako ukazuje da **18% ispitanika smatra da ih na poslu tretiraju lošije nego druge radnike** zbog toga što su LGBTI, što čini 32% onih koji izjavljuju da neko na poslu zna da su LGBTI.

Ipak, iako tek 18% smatra da ih na poslu tretiraju lošije nego druge radnike, čak **46% ispitanika u kvantitativnom istraživanju navodi da su bili izloženi psihičkom nasilju na poslu, a 19% da im je prečeno otkazom ili smanjenjem prava na poslu**. Pretnje fizičkim nasiljem na poslu doživelo je 18% LGBTI zaposlenih, a fizičko nasilje čak 9%. Iznenadujuće visok procenat učesnika prijavio je seksualno uznemiravanje na poslu (15%).

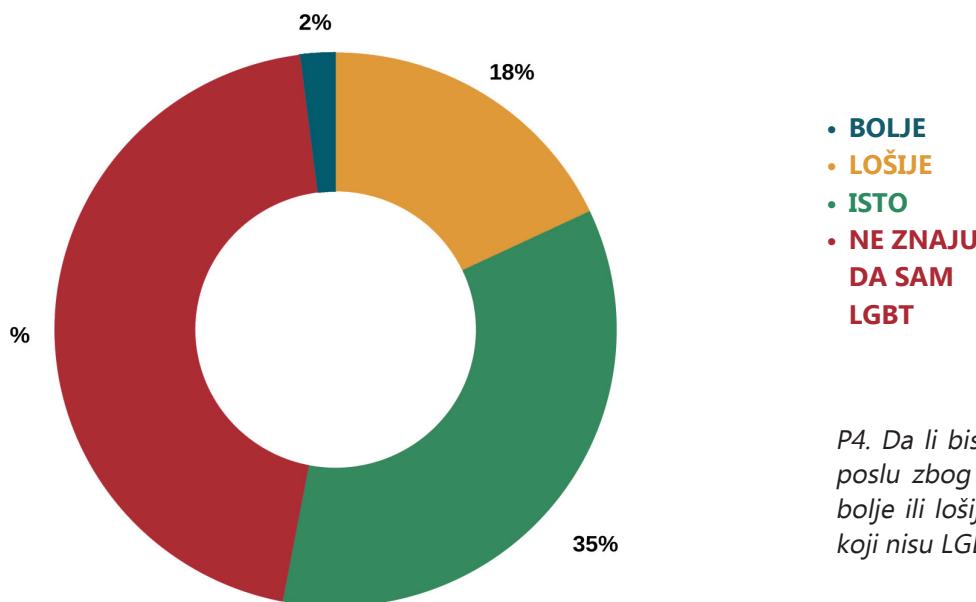
Ispitanici u kvalitativnom istraživanju navode različite negativne događaje na poslu kojima je zajedničko to da predstavljaju **omalovažavanje i nasilje**.

“ Pa je tako došao drugi posao, pa treći i svi su se završavali, znalo je da bude uvreda – pederu, sto puta. Iako se nikada kolegama na poslu nisam izjasnio, niti smo pričali o tome. Nekako su se svi ti poslovi završavali uvredama, šta ćeš ti meni pederu, nikada ja konkretno nisam izbačen zbog toga sa posla, ali kada dođe do neke diskusije da ja nisam kriv zbog nečega što se desilo, onda dođe do toga – ti pederu čuti.

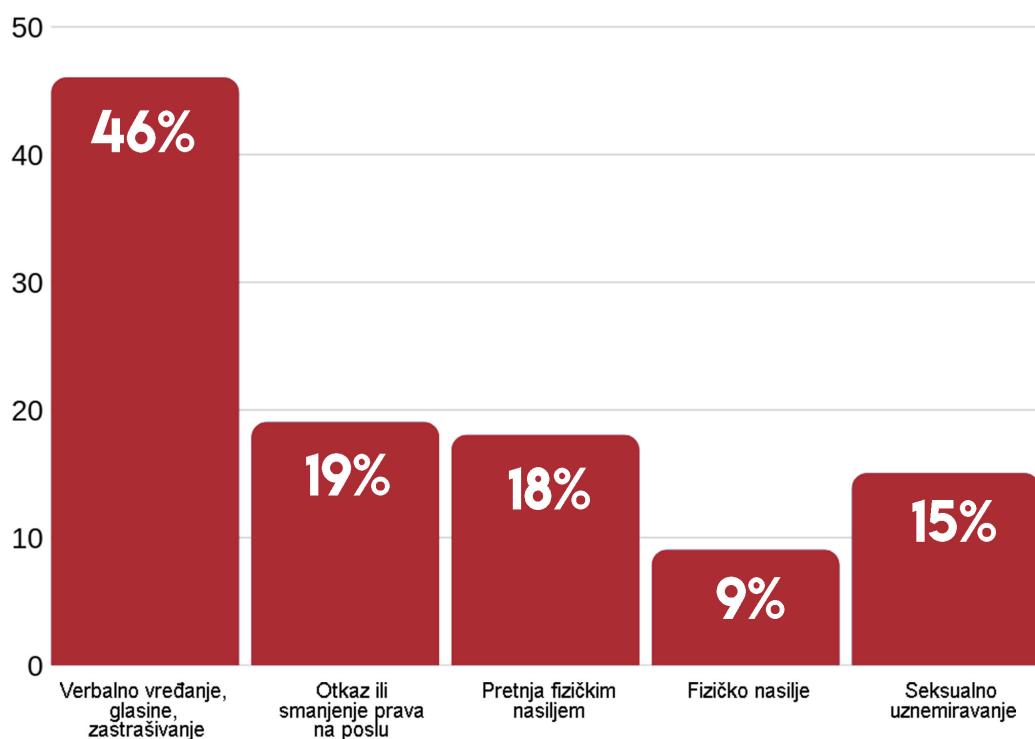


Jedan kolega me je pitao je I imaš ti dečka ili devojku, šta ćeš da ti nađemo. Ubiću te od batina ako saznam da si to. Vozač, magacioner u istoj firmi. Ja sam sve to hendlova... Na kraju mi nisu oni dali otkaz, samo su mi podmetnuli da ja dajem otkaz.

Najveći broj ispitanika/ca u kvalitativnom istraživanju nisu doživeli diskriminaciju niti su bili u prilici da prijave diskriminaciju. Ipak, neki od ispitanika čak su i jasno dobili informaciju da nisu radno angažovani zbog njihove LGBTI orientacije, ali to nisu percipirali kao diskriminaciju ili pak nisu prijavili.



P4. Da li biste rekli da su se prema vama na poslu zbog toga što ste LGBT ponašali isto, bolje ili lošije nego prema drugim radnicima koji nisu LGBT?



P8. Oblici nasilja na poslu



Imao sam problem pre dve godine, bio sam angažovan za jedan od udarnih lokala u gradu i menadžer zna za mene i on je postao novi menadžer i sve dogovoren i zvao me i krenula reklama i bukvalno tri dana pred nastup kaže on meni – otkazano, u čemu je problem, ma oni su bukirali nekog drugog ranije ja to nisam znao, sve je to meni mirisalo na nešto drugo i čak sam pomislio i na to, moguće je da im je problem što sam gej, da bi se ja video sa njim posle te žurke koja se desila i pitao ga, rekao mi je otvoreno pa jeste zbog toga, a on je gej, navućice nam ovde gej ljude, pritom sam ja rekao pola njih je gej prikriveno, i u kafić dolazi koliko hoćeš gej sveda, kao glup je bio izgovor. I posle toga bio sam malo nesretan i pomislio da postoji puno takvih lokala koji me iz tog razloga ne zovu da radim jer se plaše da će im doći gej populacija, mi i ne znamo ko je sve gej populacija na tim mestima kada izlaziš, kada radiš žurke otkud ja znam ko je tu gej, ko je strejt, ali mislim da je to definitivno problem.

Kao jedan od važnih faktora koji utiču na ovakav položaj LGBTI osoba, same LGBTI osobe navode **veliki raskorak između zakonodavnog okvira i njegove primene**, odnosno da se zakonodavni okvir ne primenjuje. To može da objasni razliku između kvaliteta zakonodavnog okvira i stava da LGBTI osobe nisu zaštićene od diskriminacije i negativnih iskustva na poslu.



Mrtvo slovo na papiru. Čini mi se. Možda u nekoj meri drži neke ljude da ne naprave lom – možda. I bila sam srećna u nekom momentu kad nam je premijerka LGBT osoba, čini mi se da je to bilo neko svetlo u tami, ali se ispostavilo da je i to pinkwashing da bi oni dobili poene pred EU, tako da ne znam stvarno šta da pričamo o tome. Mi generalno i za ovo i za ostalo sve zakonske norme koje usvajamo, pokušavamo da praktikujemo, nametnute od strane EU, ali koje su stvarno sjajne stvari, mi ih radimo pro forme, a ništa se konkretno ne menja u zajednici kod nas. Svi ljudi iz LGBT zajednice koje znam odlaze odavde zato što ne mogu da se izbore sa sredinom, pa prva ču to i ja da uradim vrlo skoro čini mi se.

Isto tako, skoro svi učesnici u intervjima navode da država ne preduzima mere potrebne za zaštitu LGBTI osoba od nasilja i generalno njihovog uključivanja

u društvo, odnosno smatraju da **država malo pažnje posvećuje diskriminaciji LGBTI osoba**.



To jeste jedan veliki problem. Mislim da država stvarno treba malo, pošto oni ni malo ne posvećuju pažnju tome, bilo bi lepo da pošto nam je premijerka, koja je eto to što jeste, ima taj položaj i funkciju da može malo više da se bavi tim pitanjima i obrati pažnju na nas – mislim na LGBT osobe i trans osobe.

Naravno da mislim. Mislim da država absolutno tome ne posvećuje nikakvu pažnju, da se time ne bavi osim tri dana pred Prajd i tri dana posle Prajda, da izveste da je bilo super i da nije bilo incidenata. Apsolutno se ne bavi niko time. I kao izveste o tome da je neko dobio nagradu ovu ili onu...

Dodatno, osim što LGBTI zaposleni ne veruju da ih postojeći mehanizmi mogu zaštiti efikasno od diskriminacije na radu, i smatraju da država ne preduzima napore u tom smeru, **LGBTI zaposleni nisu ni upoznati sa samim mehanizmima zaštite**. Najveći broj ispitanika nije bio upoznat ni sa internim, niti sa eksternim mehanizmima zaštite od diskriminacije, osim da može da se rešava sudskim putem. Ipak, kada govore o **postupcima pred sudom, ispitanike korišćenje takvog mehanizma odbija, jer to nužno znači i autovanje, ali isto tako i zbog toga što veruju da je pravosudni sistem neefikasan i skup**.



Ja verovatno da dobijem otkaz da nikad ne bih mogla da isteram na čisto zbog čega sam dobila otkaz i da mi neko otvoreno kaže da li je to zbog toga što sam ja lezbejka ili šta god. I da jeste, da li bi ja imala novca da se jurim deset godina po sudovima. Mene bi morao neko da uzme kao charity case, neki advokat, neka organizacija, da vodi moj slučaj 10 godina, koji bih ja možda i dobila na kraju, ali bi morao neko stvarno da uloži vreme i novac da bi ja za 10 godina, kad budem već maltene pred penziju, dobila moje radno mesto nazad, dobila sve što mi sleduje da mi vrate i tako dalje. Mislim, a šta bih radila tih 10 godina, samo bih se nervirala i zdravlje mi je već ugroženo, znači bila bih još ugroženija i kao ne mogu, ne mogu...

Te komisije za mobing se sazivaju i predstavljaju



formalnost, uvek se brani onaj na čijoj je strani direktor ili ko je politički jak. Ovde se od mobinga štitiš tako što te pomere od tvog radnog mesta. U mom slučaju što je bilo, umesto da se to zaista istraži, da neko ko maltretira nekoga odgovara. Koleginica je imala problem, svi smo imali problem sa kolegom koji kad se napravi ima potrebu da štipa. Njemu je skrenuta pažnja da joj se više ne obraća. Seksualno zlostavljanje, znaš da ona nema para da pokrene sudski proces, niko neće ni da svedoči i to je strašno koliko su ljudi naglašeni. I nekoj budali prolazi da se tako ponaša. Isto je za svaku oblast. Bilo da je to klasičan mobing, vredjanje na radnom mestu, bilo da je seksualno uz nemiravanje, sve je to na papiru. Ti u državnoj firmi, ovakva kakva jeste, nikakvu zaštitu kao radnik nemaš. Najbolje, a to je nepravedno što može da ti se desi, to je da budeš udaljen na neke bezvezne poslove, dalje od zlostavljača.

Ispitanici/e kao osobe kojima bi se obratili u slučaju diskriminacije, ukoliko žele da se informišu o svojim pravima, navode direktno nadređene/rukovodioce, osobe od poverenja koje poznaju zakonodavni okvir, a zatim nevladine organizacije generano, pri čemu lezbejke pre svega navode Labris.



Da se desi konkretno oko seksualne orientacije možda bih pozvao organizaciju koja se konkretno bavi pravima LGBT populacije ali drugi neki organ, ne mislim da policija može da mi pomogne oko toga, niti bilo ko drugi koji, hajde da kažem zavodi red, inspekcija rada, ne znam, ali oni znaju da budu ne radi za takve stvari.

Nisam se susrela sa tim i ne znam stvarno kome bih mogla da se obratim da se to desi. Verovatno bi u tom smislu podnela neku tužbu, nekom višem organu. Sudsku tužbu uz pomoć advokata.

Ja bih se prvenstveno obratila organizacijama. Ne, ne, ne miliciji. Prvo bi se obratila organizacijama, našim organizacijama, svim koje podržavaju LGBT. Sve organizacije koje su prisutne ovde kod nas, prvo bih se njima obratila.

Sigurno se ne bih obratila, sigurno ne bih otišla u miliciju, to nikako ne. Obratila bih se osobi u koju imam poverenje, u mom slučaju konkretno, zato što imam osobu koja se bavi tim pitanjima i koja

je pravno lice. A ako nemam tu osobu, ona bi se obratili organizacijama našim.

Zavisi šta bih doživela. Ja mislim da bih se prvo javila nevladinim organizacijama, kojim institucijama, zaista ne znam. Ako bi u pitanju bilo nasilje, policiji. Znam mehanizme, znam kako to funkcioniše, malopre sam pomenula oficira za vezu. Drugim institucijama, ja ne znam... Biro za zapošljavanje... kome tamo da se obratiš, ko postoji tamo ko može da ti pomogne na adekvatan način. Tako da sigurno prvo bih se obratila nevladinim organizacijama.

Kao jedan od problema ispitanici navode i to što **LGBTI osobe prihvataju nasilje, odnosno nepravedan tretman od strane poslodavaca** da bi zadržali zaposlenje, što diskriminaciju u društvu čini dodatno nevidljivom.



Jako je hendikepirana ta stvar oko svega toga iz razloga što ljudi misle da ne treba da nešto mnogo znaju o svemu tome, bitno je da ja radim, da ja imam posao i da ja slušam svog nadređenog, da li će on meni da jebe mater pedersku, da li će on mene da udari to apsolutno nije bitno, bitno je da ja imam novac i to je to i ljudi bukvalno tako razmišljaju i to je jako pogrešno. Ljudi ne znaju da mogu da se žale za ovo, ono, za apsolutno sve što spada pod diskriminaciju, pod mobing, totalna neosvešćenost.

Pa ne znam, dosta se premišljam, šta bi bilo najbolje da se radi, mislim tužba, ne znam, konsultovao sam se sa dosta ljudi, stvarno nisam pametan. Uradio bih, ne bih uradio, možda bih uradio neki intervju, bar da se pročuje, neke novine, neki medij. Što se tužbe tiče ne znam koliko bi sve to trajalo, kolike su moje šanse, ne znam kako to pravno ide, da li bi to bilo cimanje bez potrebe ikakve. Nemam dokaze, niko ne bi svedočio u moju korist.

Nijedan ispitanik nije naveo da je koristio podršku organizacija u zajednici, niti navodi da postoji dostupna podrška. Neki učesnici intervjuja **civilni sektor vide kao deo problema**, a ne kao organizacije koje im pružaju podršku.



U svakom slučaju mislim da situacija ovde još

uvek nije dobra i mislim da je problem i na samoj sceni, dosta tu ima različitih struja, različitih nekih grupacija koji se bave istom temom ali nisu dovoljno ujedinjeni da bi se to moglo na kraju da izvojuju pobedu brže ili lakše nego ovako kad su rogovi u vreći u pitanju

Kome da se obratim, nevladinim organizacijama koje će da pišu publikacije o tome. I ja sam radila u nevladinoj organizaciji i ne znam da smo nekome konkretno pomogli.

Ja bih, kao mlađi ne, ali sada u ovim godinama da. Sigurno bih se žalio. Obratio bih se nekoj nevladinoj organizaciji da se raspitam kome i kako. Dobio bih smernice, ali nisam upoznat u tim situacijama kome bih mogao da se obratim.

LGBTI zaposleni navode potrebu da se **na nivou civilnog sektora razvije podrška LGBTI osobama kako bi razumeli pravni okvir zaštite od diskriminacije i bili u prilici da dobiju savet koje mere zaštite mogu da preduzmu**. Upravo je podrška advokata i iskusnih pravnika ono što LGBTI građani vide kao potrebnu podršku u slučaju da se suoče sa diskriminacijom.

„To je meni teško pitanje, to su sve neka pravna pitanja a ja ne znam taj mehanizam – da sam bila diskrimisana možda bih znala, ali mislim da treba da postoje osobe koje se time bave, koje poznaju tu tematiku. Trebalo bi da nam na raspolaganju bude neki pravni tim, neki advokat koji se bavi time da nam objasni i kaže šta možemo da preduzmemo.“

Dubinski intervjuji ukazuju i da **LGBTI osobe često nisu svesne šta je diskriminacija**, pa pod diskriminacijom podrazumevaju situacije koje su po svojoj prirodi za same ispitanike neprijatne ili predstavljaju izražavanje negativnih stavova.

„Susrela sam se sa diskriminacijom ali mogu to da nazovem – kao neka pošalica – ljudi koji nisu svesni da su to uradili u mom prisustvu. Gde sam ja njima posle govorila kako nije u redu to govoriti, izgovarati itd. Da susrela sam se sa tim.“

Pa naravno da smo izloženi diskriminaciji. Mislim ja ne znam, ja zadnjih ne znam ni ja koliko,

mogu da kažem da imam problem što sam buč, ne da imam problem... nego me zaista više nervira ti pogledi na ulici i ta odmeravanja. Nekako kad dnevno doživiš tri pogleda na ulici, ne može da ti bude priyatno i ne osećaš se tad priyatno. I ovaj mislim da ako izgledaš ... ako ne izgledaš heteronormativno, ako ne izgledaš kao žena ili ako izgledaš kao feminiziran gej, mislim da će te svakako neko na prvu diskriminisati i imati svakakve predrasude o tebi.

Iako osobe koje su učestvovali u intervjima nisu doživele nasilje, navode različite slučajeve za koje su čuli, a pri čemu je izostala reakcija države, što kod njih stvara **osećaj nesigurnosti**. Isto tako, ne vide prijavu incidenta policiji kao način na koji mogu da reše problem. Jasno je da sve ovo vodi nepoverenju u institucije države. Ovakva klima dalje negativno utiče na korišćenje mehanizama zaštite, pa i zaštite od diskriminacije na radu.

„Ne osećam se baš najsigurnije. Kad kažem najsigurnije to podrazumeva, recimo da mogu na svom radnom mestu da se autujem i kažem ko sam i šta sam a da nema problem sa tim. Ne mogu slobodno da šetam sa svojom devojkom kako svi normalni parovi šetaju. E sad tu dolazi do nekih problema koji znam da postoje – kako se ophode prema LGBT osobama u državnim ustanovama. Mislim na zdravstvo i eto, pošto znam da takve stvari postoje.“

Osećanje nesigurnosti može da dovede do toga da se LGBTI osobe kreću samo u krugu ljudi koji prihvataju takav identitet, što smanjuje mogućnost za razvoj socijalnog kapitala, koji je važan za moderno tržište rada, odnosno dovodi do **zatvaranja LGBTI zajednice**.

„Što se tiče ličnog mog iskustva nikakvih prepreka nije bilo, jer sam se ja baš kretala u tom društvu gde ne postoje prepreke.“



6.2 LIČNI FAKTORI

Među ispitanicima/ama koji su učestvovali u istraživanju, tek se njih 20% oseća slobodno da ispoljava seksualnu orijentaciju i rodni identitet. Dodatno, njih 21% izjavljuje da se oseća uglavnom slobodno, što znači da nešto manje od polovine LGBTI ispitanika u većoj ili manjoj meri ispoljava seksualnu orijentaciju i rodni identitet na poslu. Sličan rezultat je dobijen je i na uzorku učesnika intervjua, među kojima je 48% izjavilo da u manjoj ili većoj meri na poslu ispoljavaju seksualnu orijentaciju i rodni identitet.

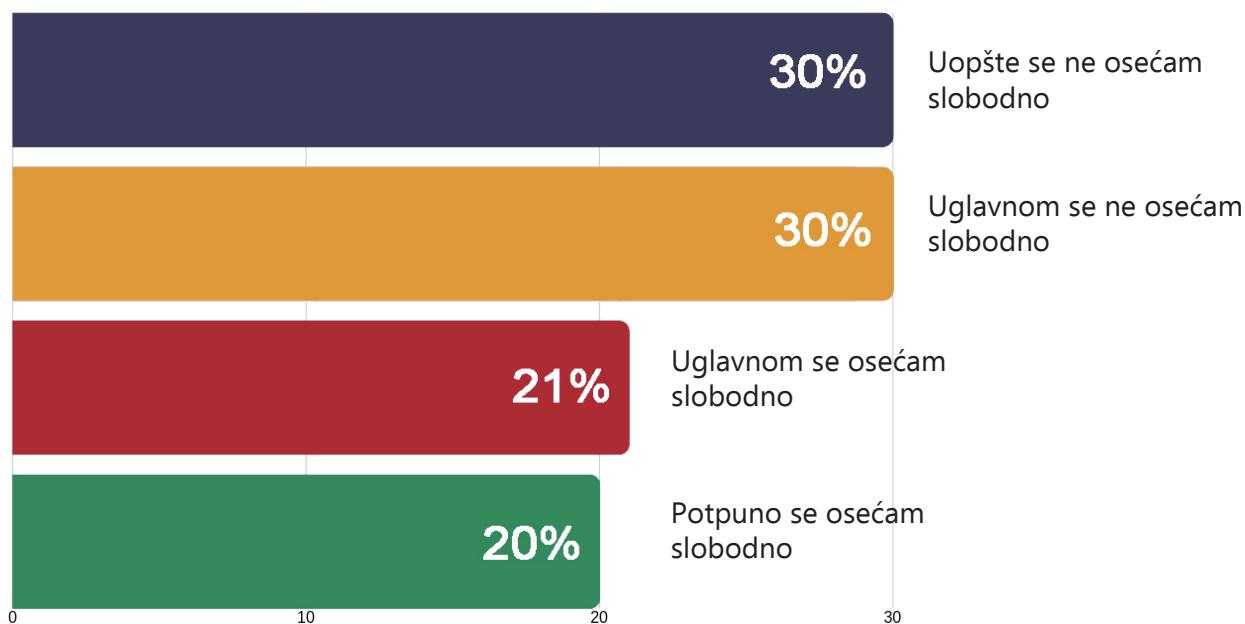
Stepen u kojem osoba ispoljava seksualnu orijentaciju i rodni identitet povezan je sa dužinom rada na datom radnom mestu, pa tako 23% LGBTI osoba koje rade manje od godinu dana na određenom radnom mestu izjavljuje da ispoljava seksualnu orijentaciju i rodni identitet na poslu, dok je 50% onih koji su zaposleni 11 ili više godina na datom radnom mestu. Stepen ispoljavanja seksualne orijentacije i rodnog identiteta je povezan i sa uzrastom, pa osobe uzrasta 45–54 godine značajno manje ispoljavaju seksualnu orijentaciju i rodni identitet (28.6%) od ostalih LGBTI zaposlenih. Zaposleni koji nisu autovani na poslu vide **autovanje veoma negativno ili nisu najčešće spremni da se autuju**.



Pa verovatno, ima milion ljudi koji su homofobični, a na nekakvim vodećim pozicijama su. Tako da sam čvrsto ubedena da je to ljudima problem. Čak i da neko želi da se autuje, mislim da bi to bila stvarno samoubilačka misija.

Ja bih volela kada bih mogla da se autujem na radnom mestu. Ali s obzirom na to da znam kako je njihova politika, ja ne mogu. To bi bilo lepo kada ti odeš na posao i kada ti možeš da pričaš sa ljudima o tome „e gde sam bila sinoć, šta sam radila, upoznala tu i tu“, mislim da je to super, podeliti takva iskustva – bilo da su strejt ljudi ili LGBT.

Na ovom radnom mestu sigurno se neću autovati. Mislim da bi mi namestili otkaz pod nekim drugim izgovorom. Mislim plašila bih se i reakcije ljudi oko mene. Mislim ne može niko na mene fizički da nasrne, to je jedna od stvari koja me ne plaši, ali se plašim nekih ljudi za koje sam mislila da su normalni da bi ispalili potpuni idioti. Ljudi sa kojima sam imala neki okej odnos možda bi se sada istripani ili ne znam bili u fazonu „jao, ne mogu da verujem“, iako nikada nisam nikog startovala u firmi, niti mi pada na pamet da starujem, ali jebiga, ljudi su čudni.



P5. U kojoj meri se osećate slobodno da na poslu ispoljavate seksualnu orijentaciju i rodni identitet?

» Ja mogu da razumem zašto se neko ne autuje, zato što je pritisak ogroman. Kroz taj moj aktivistički rad ja znam da su se ljudi autovali svojim porodicama i da su ti ljudi isterani iz kuće. Mislim taj strah postoji. Znam ljudi koji su dobijali batine zbog toga što su. Ako bi se autovali na poslu mogu da dobiju otkaz, al ja stvarno nekako mislim da je malo relaksiranija situacija nego što je bila pre 10 godina. Mislim da bi pre deset godina sigurno neko dobio otkaz zbog toga, a da je sada postoji verovatnoća, ali manja manja.

Mislim da bi ja dobila otkaz da se autujem da radim u svojoj struci. Jedino ako naiđem na neki vrtić koji je gej frendli. Ako je neko vidiljivo LGBT mislim da neće dobiti posao u mojoj struci nikako.

Zbog pritska društva čak i LGBTI osobe nekada vide svoju **seksualnu orijentaciju i rodni identitet kao svoju privatnu stvar**, koju nije ni adekvatno ispoljavati van privatne sfere života.

» Ja sam nekako protivnica tog autovanja. Možda i generalno. Ne znam kako da kažem, to je moja privatna stvar. Meni je stvarno to privatna stvar. Isto kao što nemam šta da kažem ni šta je moj pas radio juče nekome kome nisam autovana. Ni mene ne interesuje šta radi moj kolega u krevetu sa svojom ženom, stvarno me ne interesuje.

Na ovaj način, osobe internalizuju homofobiju i na suviše ograničen način sagledavaju ekspresiju seksualne orijentacije i rodnog identiteta, što ograničava osobu da **se smislenije uključi u socijalnu sredinu i posao**. Ispitanici navode i negativna iskustva u okviru svoje porodice koje se tiču autovanja.

» Kada je moj brat saznao i svoj stav izrazio, negativan stav o svemu tome – da on ne želi da mi bude brat, da on želi mene da se odrekne, jednostavno ne želi da sedi sa mnom za stolom i kada su se roditelji pitali čemu to, zašto je takav, on je rekao reći će vam on jednog dana kada za to bude došlo vreme, neću ja ništa da vam pričam. Mene su te stvari jako bolele.

Samo autovanje za neke LGBTI osobe predstavlja toliko intenzivan događaj koji može da bude karakterisan i suicidalnim tendencijama.

» Prvi put sam se autovao sebi sa 13 godina kada sam pokušao da se roknem zbog toga, tada sam se nekako autovao sebi a posle kada sam skontrao ko sam i šta sam, taj proces samoprihvatanja koji je kod mene trajao određeni period koji je bio dosta suicidalan sve do onog momenta dok ja nisam odabralo da ja zapravo želim da živim i da ne želim da lažem. Posle toga mi nije bio problem da kažem bilo kome, osim porodici, i to ne što nisam želeo da im kažem već je više bio strah od odbacivanja i nemanja finansijskih mogućnosti da funkcionišem sam.

Jedan gazda, nije ni bitno gde, bila je neka trafička, bilo je "slušaj pederu nemoj da ti nabijem metlu u dupe", u tom smislu, "to će ti se svideti, to je zato što pederi vole metle u dupe". U principu u poslednjem periodu kako se stvari menjaju nemam problem da bilo kome kažem, ali je bilo stvarno užasno. To je rekao pred nekim kolegama. Posle toga sam dao otkaz. Tako da ostao sam bez primanja zbog poslodavca koji je bio neetički raspoložen.

Ovaj primer govori LGBTI osoba direktno **vređanje i omalovažavanje pred drugim zaposlenima** vidi kao **neetičko ponašanje, a ne kao ozbiljnu povredu prava na rad**.

Neki od učesnika navode negativna iskustva tokom obrazovanja, fizičko i emocionalno nasilje koje nije bilo sankcionisano.

» Moje školovanje nije bilo dobro iz razloga što sam bio žrtva fizičkog nasilja od prvog razreda osnovne škole pa do kraja srednje škole. Taj period života ne pamtim kao dobru sliku. Ako se vi vratite kući sa modricom, ide vam krv iz nosa i znate da je sutra divan dan jer sutra imate likovno, jedva čekate da odete na likovno i nešto lepo naslikate i da dobijete tu neku temu, a ne ide vam se iz razloga jer znate da će vas isti ti ljudi iz odeljenja na isti način pokvariti taj čas likovnog, recimo, koji toliko čekam ili čas muzičkog jer sam to isto jako voleo. Postojale su situacije kada mi se ne ide u školu, kada želim da ostanem



kući i ne smem da kažem roditeljima da ja imam strah od škole i onda odem u školu i celog dana sam na nekoj distanci sa svima. Vodim računa koliko ču da pričam i šta ču da pričam i kako ču da se ponašam, da ne gledam ljudi da oni ne bi gledali mene.

Ova iskustva ukazuju da LGBTI osobe često prihvataju negativne stavove, nasilje i diskriminaciju, bilo zbog toga što ih ne prepoznaju ili ne žele da ih prijave. Taka klima na poslu nužno vodi do toga da u određenom trenutku LGBTI osoba promeni posao, što može imati negativne posledice po njenu karijeru, odnosno napredovanje. LGBTI osobe u intervjuima nisu povezivala negativna životna iskustva sa mogućnostima zapošljavanja. Isto tako, većina osoba koje su učestvovali u intervjuima navode da to što su LGBTI nije uticalo na njihov izbor škole koju upisuju, niti na završeni stepen obrazovanja, iako se suočavaju sa pre svega emocionalnim nasiljem u školama. Jedan ispitanik prijavio je i slučaj fizičkog nasilja u školi zbog toga što je LGBTI, pri čemu je intenzivna izloženost nasilju na koje škola nije imala odgovor dovila je do toga da je školu završio vanredno. Takođe, učesnici/e istraživanja nisu dovodili u vezu zdravstveni status i iskustva na poslu.

6.3 KARAKTERISTIKE KOMPANIJE

LGBTI građani i građanke kao osnovnu odgovornost kompanija u smislu zaštite osoba od diskriminacije na radu vide uspostavljanje efikasnih žalbenih mehanizma i mehanizama zaštite. **Kao što je navedeno, mehanizmi zaštite od diskriminacije nisu u dovoljnoj meri razvijeni niti garantuju privatnost**, kako u okviru privatnih tako i javnim kompanijama. I kada su spominjali da postoje mehanizmi zaštite, zaposleni su pre svega govorili o opštem žalbenom mehanizmu koji se primenjuje „hijerarhijski“¹⁸, a ne o specifičnim mehanizmima zaštite od diskriminacije LGBTI radnika. Isto tako, učesnici intervjuja smatraju da trenutno na nivou kompanija u kojima rade **ne postoji spremnost da se ovi mehanizmi primenjuju na planiran način**, kao i da bi proces prijave i reagovanja na prijavu isuviše dugo trajao ukoliko bi se i primenjivali mehanizmi zaštite, što zaposlene odbija od prijave diskriminaciju.

¹⁸ Npr. zaposleni podnosi žalbu osobi koja je zaposlena na višoj poziciji u kompaniji u odnosu na poziciju osobe koja vrši diskriminaciju.



Po pravilniku našem, koji se kao bazira na Zakonu o zapošljavanju Republike Srbije, mi pro svaka žalba, pa bilo koja vrsta uznemiravanja: da li je mobing, da li je diskriminacija, itd. – moramo da prođemo sve instance zavisi ko diskriminiše. Znači, ako me direktno diskriminiše direktorka, onda moram da idem na višu instancu. A ako me diskriminiše šefica, onda idem, ne znam, kod pomoćnice direktora, pa onda kod direktora, pa ako oni ne reše tu stvar, onda idem na sledeću instancu. Sledеća instanca bi verovatno bilo neko ministarstvo, koje bih ja vrlo rado preskoci la nego bih odmah otišla kod nekog ombudsmana ili tako nešto. Ti procesi traju mnogo dugo, mene to jedino što me izluduje, nekako nemaš, nisi informisan sve vreme šta se događa sa tvojim slučajem.

Nemam kome da se obratim na radnom mestu. Provo što oni ne znaju šta sam ja..., nepoznato im je da sam lezbejka, a drugo, njima je tako nešto generalno ok. Ja ne znam kako bi se oni nosili sa tim da tako nešto prijavim. I imam to iskustvo gde nisam dobila nikakvu zaštitu, onda možeš da zamisliš tek onda šta bi se desilo.

Čuj, oni takve gluposti prave svakodnevno i takve stvari im se progledavaju kroz prste, i stvarno ne bi bilo efekta kome god da se požalim. Postoji ta hijerarhija piramidalna. Iako neko na vrhu te piramide uradi diskriminaciju, znaš ono i nad popom ima pop, e pa ovde nema nad popom pop. To mora da ide van institucije u kojoj radim.

Pritužbe LGBTI zaposlenih rešavaju u našim firmama trenutno ljudi koji nisu po difoltu senzibilisani za LGBT. Tako da tu... Zavisi, ako neko ima problem u svojoj firmi na tu temu, sve zavisi od toga na koga naleti u firmi i kako će taj da odreaguje, da li će u stvari da učini nešto po tom pitanju. Trebalо bi da izgleda da imaju protokol mislim da u slučaju toga i toga, radi se to i to i nema dalje. Znači da se zna kad i pod kojim uslovima se neke stvari mogu desiti. Ali toga kod nas nema u firmi, ne u mojoj, nego u bilo kojoj firmi.

Ne bih se obraćala kompaniji za diskriminaciju. Ne, ne bih da širim priču. Ne bih tamo imala odziv onakav kakav želim da imam. Možda bih i imala, ali ne bih da probam.

Ipak, ukoliko osoba jeste autovana na poslu ili ima dovoljno samopouzdanja, reagovanje može da površa razumevanje samog problema diskriminacije LGB-TI osoba. Ali, čak ni u tim slučajevima nije zabeleženo da pokretanje žalbenih mehanizma dovodi do rešenja problema sa kojim se osoba suočava.

J Ja sam u tom periodu imala problem sa koljenom, koleno mi je bilo natečeno, ali bez obzira ja sam išla na neke terapije i išla sam normalno u školu, ali vidno ja sam malo gegala na jednu stranu. I jednom prilikom u pauzi kad sam htela da pitam tetkice da mi učine uslugu da pokupe nešto u kabinetu, on je bio sa njima tu, časkao i jedna tetkica me pitala „Kako ti je noga, da li je ok to sve...“ i ja kažem „ma dobro je sve ok, idem na terapiju“, i on je htio čovek da se napravi baja ili da ispadne duhovit i pitao me „ej, je I ti znaš zašto imaš natečeno koleno“, ja kažem „zašto“, misleći da će sad da mi da neko kao, neki savet... „To ti je od klečanja“, kaže. I ja se sad u tom trenutku kao kad te opali neko mokrom čarapom bukvalno. Samo sam rekla „o kakvom klečanju ti pričaš“ i pogledala one tetkice koje su se pogledale međusobno i on je odmah promenio temu i počeo „ma to da žariš koprivom“ i ja kažem „ma ja znam šta ču da radim“. I ja odem u zbornicu i onako zatečena bukvalno, prvo što sam uradila je uzela sam da guglam o školskom zakonodavstvu i povrede radne obaveze na radu i vidim koja je tačka i koja može da bude kazna. I prvo kome sam se obratila su psiholog i pedagog, one su rekle da moram da reagujem, da uznesem to na sednici, direktor trenutno nije bio u školi. Sednica je bila bukvalno kroz tri dana, ja sam ustala – pritom ne znajući kolega, da ču ja sada..., nisam mu ništa govorila – i ja sam to iznela na sednici, on je bukvalno zanemeo. Ja sam rekla sve, objasnila celu situaciju i rekla „pa bih zamolila kolegu D. da mi objasni o kakvom se klečanju radi“. Onda je zamenica direktora rekla pa dobro kolega možete li dati neko obrazloženje, a on je reko „ja se toga ne sećam“ i to je bilo sve. I onda je kolega učitelj koji je sedeо pored mene rekao „pa dobro, izvini se devojci“, i on se nije izvinio. Ja sam nakon toga napisala tužbu, ispričala direktoru kad se vratio i onda je bio taj savet, sastanak ili proces koji je već trajao, oni su pročitali tu tužbu u njegovom prisustvu i ono što se dešava je sledeće. Ja sam već to i očekivala. Tetkice su bile pozvane da svedoče. One su svedočile u njegovu korist jer su se uplašile svog

posla [verovatno za svoj posao], jer znam da žive na ivici egzistencije. Žena veroučitelja je bila ta koja je njih zaplašila, a pre nego što se to sve dogodilo. Ta tužba i to, ona je došla besna i bez imalo srama bukvalno ušla u zbornicu i svašta mi izgovorila: „Kako te nije sramota, na šta to liči, sram te bilo, otac može da ti bude...“ I ja kažem: „Pa baš zbog toga što otac može da mi bude“, a ja sam bila razredna njegovom sinu najstarijem. On je čovek '62. godište i ima čerku iz prvog braka koja je dve godine samo mlađa od mene bukvalno. Ona je urlala da je bukvalno čuo ceo hodnik i tu su bili roditelji dece. Pritom, ja je pitam: „Je I ti znaš šta je on meni uradio?“, ali ona nije htela to da čuje. Ona bukvalno nije dozvolila da joj ja kažem i poslednje njene reči, gde sam se ja ubila od smeha, su bile: „Kazniće te gospod Bog“, tim rečima. Znači, tetkice su saslušane, veroučitelj, koji je bio prisutan tu, znači ja sam..., direktor je pročitao moju tužbu koju sam ja napisala, lepo crno na belo. I on [veroučitelj] je krenuo: „Ja sam to i to, ja sam srećno oženjen čovek..., ali ono što je interesantno, vidite svira u jednom sastavu i oni sviraju neke provokativne pesme – kakve to veze ima sa mnom! Pritom, taj spot je nastao pre nego što sam se ja pojavila tu i ja sam rekla direktoru da to neka nikakve veze. Znači, on se dobro spremio za taj razgovor i ajde sad... I to nikom ništa, sve je podvučeno pod tepih jer „bruka je za školu“ da sada direktor pošalje – al oni su braća po veri – pošto je naš direktor u veri... baš. To se sve lepo podvuklo pod tepih, ja do dana-današnjeg nisam dobila povratnu informaciju koja je njegova odluka. On je samo molio da se mi pomirimo, što ja nisam htela. A ono što mogu da kažem je da jesam bila hrabra jer su meni posle mnoge koleginice prilazile i gororile svaka ti čast. To se nije dešavalo prvi put, ne samo od strane veroučitelja nego i od strane drugih kolega postoje te neke opaske i uvrede na tom nivou i ja samo znam da sam pobedila time što sam ustala i to rekla pred svima. Gde sam veroučitelj nije par meseci smeо da uđe u zbornicu. Čekao je da svi izađu i da on uđe da zapiše čas. Da sam htela da idem dalje, a mogla sam, to bilo medijski propraćemo. A s obzirom da sam primljena, tj. radim u takvom, moj radni status je na određeno tako da nisam mogla da idem dalje, a išla bih dalje.

Ja bukvalno jedva čekam da neko to uradi. Zato što bi digao kuku i motiku protiv te osobe, bio bih u stanju da napravim, da kažem, ispred



fabrike, ljudi meni se to i to desilo u 21. veku u Srbiji, pored Zakona o diskriminaciji. Svima bih se obratio, preko svih mogućih nevladinih organizacija, poverenici za zaštitu ravnopravnosti, do policije, svima bukvalno. Tražio bih svoja prava. Bavio sam se aktivizmom tako dugo da znam koji sistemi mogu da mi pomognu. Ne nužno da bih isterao pravdu u tom smislu ali bih napravio buku i verovatno se ne bih vratio da doživim diskriminaciju na poslu, promenio bih radno mesto, ali bih napravio buku oko toga zašto sam ja napustio to radno mesto.

U tom smislu razumljivo je zašto LGBTI zaposleni i kada ih strah od autovanja ili diskriminacija ne sprečava da reaguju, ipak ne pokreću žalbene mehanizme, pošto ne veruju da bi to dovelo do pozitivnog rešenja njenog slučaja.

Iako LGBTI osobe smatraju da klima u kompanijama generalno nije inkluzivna prema LGBTI osobama, često **postoje kolege koje ih prihvataju** ili koje znaaju za njihovu seksualnu orientaciju, odnosno rodni identitet. Takvi odnosi znače LGBTI osobama u smislu ostvarivanja dobrobiti od rada.

» *Stalno sam bio u istoj smeni sa jednom koleginicom i svaki dan smo provodili vreme na radnom mestu, ja njoj recimo nikada nisam rekao, ali je ona provalila nekako, nije bilo teško provaliti s obzirom na to kad god se priča o ljubavi, ja nisam takav, ne volim da tu nešto okreće, zavijam, uvijam, ne kažem konkretno muška ili ženska osoba, samo kažem persona ta i ta. Ona jeste provalila i bilo joj je jako drago što sa mnom radi u smeni.*

Na osnovu intervjeta može se zaključiti da drugačiju seksualnu orientaciju i rodni identitet najčešće prihvataju mlađe osobe.

» *Na poslu se nikada nisam autovao do poslednjeg radnog mesta, kada sam se koleginici autovao isključivo iz razloga jer me ona pitala. Pitale su me obe i bile su super. To je super, u fazonu oduvek sam želeta da imam druga geja. Ova druga je bila u fazonu, nebitno, bitno je da se mi kapi ramo, da smo mi super ovde i da super radimo dok recimo od starijih kolega nisam mogao da*

očekujem takvu podršku. Od ovih starijih, baš starijih da, jer su oni meni bili prisni ili se na poslu druže baš sa mlađima ili sa mnogo starijima, ova srednja generacija koja imaju sada malu decu, trčkaraju i sve to, nekako nismo mogli da se dobro uklopimo. Uvek se tu čuje kada se okrenete – peder. Jesi videla šta je obukao, jao vidi pedera sada će ovde da mi nešto sere, vidi ovo, vidi ono.

Ipak, autovanje često može da vodi i socijalnoj izolaciji.

» *U poslednjem razgovoru sa menadžerkom na svom bivšem radnom mestu ona je od samog početka kada sam došla da radim rekla da ljudi nisu prihvatali moju seksualnu orientaciju i to što sam bila otvorena na radnom mestu, ali kao o tome nisu hteli da pričaju sa mnom, pa je to bio jedan od problema što mene kolege nisu prihvatale jer su uglavnom svi od njih oženjeni, imaju decu, imaju heteroseksualne veze tako da sam ja bila crna ovca.*

Ovakvi negativni stavovi se često prihvataju kao ispravni zbog njihove zasnovanosti na širim kulturnim i religijskim normama.

LGBTI zaposleni/e, iako izloženi negativnim stavovima, kada su upitani šta je potrebno unaprediti, retko kada govore o unapređenju prihvatanja različite seksualne orientacije i rodnog identiteta, već pre svega govore o unapređenju mehanizama zaštite od diskriminacije, što je razumljivo ukoliko se uzme u obzir da im nisu dostupni efikasni mehanizmi zaštite. Kako bi se unapredila primena mehanizma za zaštitu diskriminacije, učesnici/e intervjeta navode da je potrebno da **srednji i viši menadžment preuzmu odgovornost** za njihovo poštovanje.

» *Svaka jedinica ili svaki sektor ima svog rukovodjoca ili šefa, ima ih mali milion i neko bi tu morao da preseče. Ne znam kako da kažem, zakon se ne poštuje ni za najveće stvari, a kamoli.... To mora da počne da se poštuje.*

U tom smislu učesnici smatraju da je važno da se organizuju **treninzi podizanja svesti o pravima LGBTI zaposlenih**, a posebno za menadžment.

» Pa prostо nekакав smislen trening koji se na dobar način bavi osvešćivanjem tih ljudi da su pri-padnici LGBT zajednice takođe ljudi. Jer mislim tu nastaje krucijalni problem – neznanje prelazi u hejt, a kasnije hejt prelazi u nešto više i nastaje od grudve lavina.

Kao predlog učesnici istraživanja iznose da u većim kompanijama treba **da postoji pozicija na kojoj bi se zaposleni bavio samo diskriminacijom** i položajem ranjivih grupa u organizaciji, odnosno inkluzijom ranjivih grupa u kompaniju.

» Otkud znam. Treba da postoji osoba u ljudskim resursima koja, aj da ne kažem da se bavi samo pitanjima LGBT zajednice, nego svim marginalisanim grupama. Jer nismo samo mi ti koji su diskriminisani. Diskriminisani su i ljudi sa invaliditetom, i Romi i Romkinje, i apsolutno svi koji su na nekakvoj margini društva i kojima je to vidljivo. Tako da mislim da u velikim kompanijama i gde postoji odeljak ljudskih resursa, mislim da treba da postoji osoba koja se bavi samo time i koja će biti dostupna ljudima koji imaju bilo kakav problem ili se osećaju diskriminisano, i koja će znati šta dalje.

Učesnici/e u istraživanju navode da bi bilo važno **uvesti** u kompanije, **osim generalnog mehanizma, i jasne protokole za zaštitu od diskriminacije na radu**, i da bi od toga LGBTI zaposleni mogli da imaju značajne koristi. Posebno je važno u tom smislu normirati postupak reagovanja na diskriminaciju i urediti rokove za reagovanje.

» Mislim da bi bilo dobro, a nisam baš sigurna da bi bilo izvodljivo. Ali mislim da bi te LGBT osobe sigurno osećale neku sigurnost. I bile sigurnije u sebe i okolinu i imale tu neku podršku i razumevanje.

Da neće sve da se završi na nekakvoj pisanoj izjavi i videćemo šta možemo, nego da postoji jasan mehanizam šta raditi u takvim situacijama. Treba da postoji neki protokol.

Osim što smatraju da na nivou kompanija ne postoje mehanizmi zaštite, učesnici u kvalitativnom istraživanju navode i da **ne vide sindikate kao tela koja zastupaju**

prava LGBTI zaposlenih.

» Ja ne vidim da sindikat nešto radi po tom pitanju. Mislim da sve to zavisi od toga ko vodi sindikat, da tu nema neke politike.

Pitanje je u kojoj meri su radnici spremni da se uključe u sindikat kako bi promovisali bavljenje LGBTI pitanjima, jer to direktno znači i autovanje na poslu, što je za većinu radnika izazov. Sa druge strane, bez učešća LGBTI radnika pitanje je u kojoj meri može da se na smislen način pruži podrška sindikatima da se bave temom LGBTI radnika.

Što se tiče grupa za samopodršku ili drugih načina organizovanja LGBTI zaposlenih u okviru kompanije, učesnici intervjua smatraju da **formiranje grupa za samopodršku nije adekvatan mehanizam za Srbiju**, odnosno da nije primenljiv zbog šireg društvenog konteksta.

» Bilo bi fenomenalno da to postoji ali mislim da smo mi eonima daleko od toga za sada. Ja sada ne znam da li je to, ove sada moderne mlade IT kompanije imaju neku vrstu tih, tog načina povezivanja i osnaživanja same zajednice unutar kompanije. Ja to zaista ne mogu da kažem, ali mislim da jedna prosečna srpska kompanija ili institucija je apsolutno eonima od toga.

Neke od kompanija pokazuju i primere dobre prakse **u promociji jednakosti LGBTI zaposlenih** i generalno promocije diverziteta. Ispoljavanje kroz lični primer je strategija koja može biti efikasna u kompanijama u kojima su već uspostavljeni efektivni mehanizmi zaštite od diskriminacije i gde rukovodstvo podržava prava LGBTI radnika.

» Ne mogu da kažem da je sve od početka bilo skroz, kako da kažem, otvoreno. Ali recimo ako pogledamo, sada na primer koleginici mogu da pričam otvoreno. To što je strana firma ima veze sa tim. Koleginica iz moje kancelarije koja bi pre tog mog slučaja možda i reagovala drugačije na ideju da su neke dve žene zajedno, ona je to potpuno prihvatile. Onda primer jedne druge koleginice. Ona nije toliko bliska sa nama i mislila je da se viđam sa nekim Milanom, a ne Milicom.



U početku joj ništa nije bilo jasno, ona je mislila da provodim vreme sa nekim momkom, pa kada sam joj rekla da nije momak, onda ona kaže – a vidiš to čudo. Pa super si i ti i ona i onda sada moja partnerka dobija poklon od nje za rođendan. Isto tako zajedno idemo na sva dešavanja poslovna – potpuno je normalno da idemo zajedno. Mislim da to podizanje svesti na tim niskim frekvencijama koje ja ovde odradujem ima efekta.

Daću ti jedan primer kako moj direktor podržava naša prava. Primera radi dete mog direktora ide u nemačku školu i došao je jedan koreograf homoseksualne orijentacije da sa njima spremi baletsku predstavu koju su oni izveli pred roditeljima. Onda su se posle predstave roditelji pobunili i rekli da je taj čovek homoseksualne orijentacije i da deca ne treba da imaju sa njim ništa, da on može sada njih da vrbuje. Moj direktor je napravio jednu ozbiljnu pobunu protiv tog sistema, rekao je da je predstava odličnog kvaliteta, da je dobro rađeno sa decom, da je taj čovek u svakom smislu i plesno i pedagoški, na bilo kakav način apsolutno na odgovarajućem nivou, ali je moralo da se radi na tome.

Ipak, iako ovo predstavlja primer koji je dobar, on je realizovan u kompaniji koja podržava i promoviše različitost, i pitanje je da li bi autovanje u kompaniji u kojoj se ne prihvata različitost dovelo do istog ishoda. Intervjui sa LGBTI osobama ukazuju da autovanje u takvим kompanijama ne doprinosi niti razvoju tolerancije niti profesionalnom razvoju osobe.

„Ja uopšte nisam sigurna da bi savetovala ikoga da se autuje u toj konzervativnoj strukturi zato što to nikome nije donelo ništa dobro i to je uvek neka priča koja će biti zloupotrebljavana na nivou zanimljivosti, šala, nikada neće biti dobra za tog nekog, nikada ga to neće gurnuti da nešto više postigne ili bilo šta drugo. Imala sam jednog kolegu koji nije bio autovan sam od sebe, ali se prosto to znalo i bila je preporuka da promeni posao i on je zaista promenio.“

Zaposleni, pre svega, u stranim kompanijama prijavljuju da prilikom zapošljavanja prolaze kroz **edukacije o standardima ponašanja**, koji obuhvataju i zaštitu od diskriminacije, za koje smatraju da doprinose smanjenju

diskriminacije.

„U pitanju je američka firma gde su ti sistemi nekako standardizovani u smislu treninga. Kada sam došao u firmu prošli smo neku obuku koja je trajala nekih pet dana, ne samo za posao, vatrogasna obuka, obuka za prvu pomoć i obuka o seksualnom uzinemiravanju na poslu. Bilo je i za pripadnike LGBT populacije i to spomenuto u smislu više kao jedna od stavki u onom smislu ne smeš da vređaš Rome, osobe sa invaliditetom, LGBT i ostalo.“

6.4 KARAKTERISTIKE POSLA

Učesnici/e u istraživanju su u najmanjoj meri mogli jasno da identifikuju karakteristike povezane sa samim poslom. U tom smislu, najteže je bilo voditi konkretnе razgovore o ovoj oblasti istraživanja. Često učesnici zanemaruju negativna iskustva na poslu, pokušavajući da normalizuju svoje iskustvo na radu, ili kada govore o negativnim iskustvima, pre svega govore o psihičkom nasilju, ali ne i o konkretnim karakteristikama posla. Nekada i same LGBTI osobe smatraju da je generalno prihvatljivo to što je neko odbijen na poslu zbog izgleda i da osoba treba da bude uporna, čime se praktično **opravdava diskriminacija i odgovornost sa države prebacuje na osobu**.

„Pa mislim da im je teže da nađu posao, ali imam dosta prijatelja kojima se vidi da su gej, i ono imaju skoro uvek posao. Menaju ga često iz nekog razloga, ili možda iz tog razloga, ali imaju posao. Naravno, dešavalо im se da ih odbiju zbog izgleda ili tako nešto, ali snalaze se. Jako je grozna situacija, ja verujem da je neka-ko sa godinama bolje i bolje i mi sa godinama imamo sve više situacija, desilo se ovo, desilo se ono, ja čujem od nekoga, neko mi kaže i jako je grozno uopšte nije plodno tle da neko ko je gej može slobodno da radi, zarađuje, da se slobodno ponaša na poslu i jednostavno radi. Desilo se, ne samo meni i drugim osobama da su nailazili, konkretno moj drug se javio na posao u prodavnici, mislim da je Pančevo u pitanju i da ga nisu primili, iako je bio kvalifikovan za to radno mesto, iako se nije izjasnio šta je, rečeno mu je da oni pedere ne primaju na posao.“

Ispitanici/e navode da stepen diskriminacije prema LGBTI osobama **zavisi od delatnosti koju kompanija obavlja.**

„Ako je u pitanju privatna firma ili državna, onda se o LGBTI temama apsolutno čuti i ne sme da se prijavljuje, dok kada je recimo u pitanju umetnost ili kultura, tu čak nekako mislim da je normativ i sasvim u redu biti LGBTI.

U privatnom sektoru bitno je da radiš, da li ti radiš ovo ili ono, bitno je da nikome ne smetaš i da obavljaš svoj posao. Mislim da su privatnici tu mnogo svestraniji, zapravo više je nužda, treba mi radnik, nije mi bitno šta radi privatno, dok u državnom sektoru je drugačije, obojica znamo ljudi koji su se zaposlili u nekim državnim institucijama zahvaljujući tome što su LGBT.

Definitivno za strane. Prosto znaju, znaju šta je tržište rada, znaju šta je jedan radnik i da nije bitno da li dolazi roze, narandžast ili kakav god na posao.

Sa jedne strane zaposleni u javnim kompanijama smatraju da je veći stepen prava LGBTI osoba postignut u privatnim, ali sa druge strane zaposleni u privatnim kompanijama navode da lako mogu da izgube posao ukoliko njihovi šefovi ne prihvataju LGBTI orientaciju, dok zaposleni u državnom sektoru teško mogu da se otpuste. Isto tako, zaposleni navode da je diskriminacija radnika manja u IT sektoru i drugim uslužnim delatnostima, gde se zahteva visoko obrazovanje i u kojima je velika mobilnost radnika.

„Jeste. Generalno IT je zaštićena grupa, upravo zbog tog posla i stvarno se trude da svim tim nekim beneficijama i ostalim stvarima da bude sve po zakonu, da nikome ništa ne smeta. Zbog toga verujem da nema problema i da su ljudi zadovoljni u kompaniji, nema nekih drugih problema i frustracija.

Radnici zaposleni u velikim pogonima navode i da se u okviru njih ljudi „iskorišćavaju“ bez obzira na lične karakteristike – jer se na bilo koju zaposlenu osobu gleda kao na šraf u mehanizmu.

LGBTI osobe navode da stepen diskriminacije zavisi i od

radnog mesta, pri čemu su **zaposleni na hijerarhijski višim pozicijama u manjoj meri izloženi diskriminaciji** od radnika u direktnom radu.

„Mislim da je drugačije da se top menadžer izjasni da je gej ili lezbejka i kaže to na nekom sastanku i ništa mu se ne desi. Mislim ne dobije otkaz, nebitno je šta radi u krevetu. Ali mislim da je mnogo drugačije za neku radnicu na traci ili radnika u skladištu.

Predrasude i stereotipi prema LGBTI osobama mogu da dovedu i do toga da LGBTI osobe donesu odluke da se bave određenim zanimanjima u okviru kojih su prihvaćeni, što nije nužno povezano sa finansijskom isplativošću ili sigurnošću.

„Sada je situacija mnogo bolja, jer sam sebe pronašao u nevladinom sektoru. Od 18. godine sam volontер i shvatio sam da je to definitivno mesto gde neće da rade ljudi koji će da imaju predrasude i sebe sam video tam, jer sam prihvaćen od prvog dana i sada je to mesto iz mojih snova.

Učesnici u istraživanju nisu prijavili da imaju različitu platu u odnosu na ostale kolege, niti da izostaju više sa posla nego drugi. Pored toga, učesnici u kvalitativnom istraživanju nisu prijavili razlike u odnosu na dostupnost resursa i napredovanje na poslu. Kvalitativno istraživanje ukazuje na to da su LGBTI zaposleni veoma često menjali radna mesta, što može biti povezano sa seksualnom orientacijom i rodnim identitetom. Iako u intervjuima takva ponašanja nisu zabeležena u okviru istraživanja, učesnici u internet-istraživanju navode takve slučajevi u otvorenim odgovorima. U tom smislu zabeleženi su slučajevi da je LGBTI zaposlenima uskraćena oprema za rad ili da im je data oprema značajno nižeg kvaliteta. Isto tako zabeležen je slučaj da su LGBTI zaposlenom davane pogrešne informacije od strane kolega kako ne bi ispunio na adekvatan način radne obaveze. Ipak, takvi slučajevi zabeleženi su u veoma malom broju slučajeva.



7 ZAKLJUČCI I PREPORUKE

Nalazi ovog istraživanja ukazuju pre svega na nemoćnost LGBTI osoba da zaštite svoja prava u radnom odnosu kada su suočeni sa nasiljem i diskriminacijom, što praktično dovodi u pitanje dostupnost prava na rad LGBTI osobama. Isto tako, istraživanje ukazuje i na snažne pritiske društva na LGBTI osobe, kako otvorene tako i u većoj meri prikrivene, da svoju seksualnu orijentaciju i rodni identitet doživljavaju kao nešto što je „privatno“ i da je neadekvatno da je ispoljavaju na poslu, što dalje ima brojne negativne posledice na dobrobit i položaj LGBTI zaposlenih u svetu rada. Isto tako, istraživanje ukazuje na snažnu povezanost nacionalne kulture i korporativne kulture i klime, te da kompanije u velikoj meri zanemaruju položaj LGBTI radnika i ne pridaju pitanju diverziteta veliki značaj.

U takvom kontekstu LBGTI osobe:

1. Osećaju se nesigurno u Srbiji, što povezuju sa nedovoljnom zaštitom od nasilja i uz nemiravanja, pri čemu većina učesnika navodi primere osoba koje su pretrpele nasilje, a povodom čega ništa nije preduzeto;
2. Prinudene su da kriju svoju seksualnu orijentaciju i rodni identitet na poslu, kako bi se zaštitili od diskriminacije i negativnih posledica na radu. U tom smislu tek 20% LGBTI osoba se oseća slobodno da ispoljava svoj identitet na poslu, 21% izjavljuje da se oseća uglavnom slobodno, a 60% izjavljuje da se ne oseća slobodno da ispoljava

svoju seksualnu orijentaciju i rodni identitet na poslu;

3. Često doživljavaju svoju seksualnu orijentaciju i rodni identitet kao njihovu privatnu stvar, kojoj nema mesta u radnom okruženju, što ukazuje na snažan pritisak društva i internalizovane negativne stavove među samom LGBTI populacijom;
4. Zbog prikrivanja identiteta na poslu mogu da imaju manje socijalnih veza i bliže odnose uspostavljaju samo sa kolegama koji mogu da prihvate njihovu seksualnu orijentaciju i rodni identitet. Ograničene socijalne mreže i socijalni kapital mogu da negativno utiču na njihovo napredovanje;
5. I pored toga što kriju seksualni identitet i rodnu orijentaciju, često doživljavaju diskriminaciju, pa se 38% LGBTI zaposlenih susrelo sa diskriminacijom na radu u poslednjih 5 godina;
6. Koje rade na hijerarhijski višim radnim mestima ili na poslovima koji su cenjeni (npr. IT stručnjaci), osećaju se u većoj meri slobodno na radnom mestu i u većoj meri zaštićeno od diskriminacije od osoba koje rade na radnim mestima koja ne zahtevaju specifične kompetencije i iskustva;
7. Često doživljavaju nasilje na poslu, ali značajno ređe smatraju da su lošije tretirane nego drugi zaposleni, što predstavlja iznenađujući nalaz. U tom smislu, 18% LGBTI osoba smatra da ih na poslu tretiraju lošije nego druge radnike zbog toga što su LGBTI, ali čak 46% navodi da su bili

- izloženi psihičkom nasilju, 19% da im je prećeno otkazom, a 18% fizičkim nasiljem. Ovo ukazuje da LGBTI osobe na ograničen način sagledavaju svoja prava na poslu, odnosno pravo na rad vide pre svega kao mogućnost da zarade, a ne i kao pravo na dostojanstven rad;
- 8.** Zakonodavni okvir zaštite od diskriminacije vide kao dobar, ali smatraju da se u praksi uopšte ne primenjuje;
 - 9.** Smatraju da mehanizmi zaštite od diskriminacije na nivou države nisu funkcionalni, pa čak 93% izjavljuje da ne mogu da ih zaštite od diskriminacije u oblasti rada i smatraju da država malo pažnje posvećuje zaštiti LGBTI građana i građanki od diskriminacije;
 - 10.** Smatraju da na nivou kompanija nisu uspostavljeni efikasni i anonimni žalbeni mehanizmi;
 - 11.** Nemaju jasno razumevanje pojma diskriminacije i često razumeju diskriminaciju kao neprijatne situacije koje doživljavaju zbog toga što su LGBTI;
 - 12.** U slučajevima kada su pokrenule formalne žalbene mehanizme, nije došlo do adekvatnog odgovora na nivou kompanija, a LGBTI radnici smatraju da kompanije nisu spremne da ove mehanizme adekvatno sprovode;
 - 13.** Koje rade u kompanijama sa stranim vlasništvom češće govore o tome da postoje mehanizmi zaštite i osećaju se sigurnije, nego zaposleni u javnim ustanovama i kompanijama u javnom vlasništvu. Ovo se može lako objasniti ukoliko se u obzir uzme da su učesnici/e istraživanja koji rade u stranim kompanijama značajno češće navodili da su prilikom prijema u radni odnos prošli treninge koji podrazumevaju i odredbe zabrane diskriminacije po svakom osnovu;
 - 14.** Retko prijavljuju diskriminaciju i nasilje na poslu, a kao osnovne razloge za to navode: nepoverenje u mehanizme zaštite na nivou kompanije, potrebu da zadrže posao, strah od autovanja, sporost sudskih postupaka, nepoverenje u rad sudova i visoke troškove potrebne za pokretanje sudskog postupka;
 - 15.** Nisu upoznate sa mehanizmima zaštite koji su im na raspolaganju i većina bi se u slučaju da želi da prijavi diskriminaciju na radu obratila osobi koja je hijerarhijski iznad nje, osobi od poverenja koja poznaje pravni okvir, a zatim organizaciji civilnog društva. LGBTI osobe se najčešće ne bi obratile državnim institucijama u cilju zaštite od diskriminacije;

- 16.** Smatraju da korporativna kultura i klima u kompanijama u kojima rade ne promoviše različitost;
- 17.** Nisu koristile bilo kakvu podršku nevladinih organizacija (informisanje, pravno savetovanje, podrška za suočavanje sa diskriminacijom i nasiljem...), pri čemu od nevladinih organizacija pre svega očekuju podršku u vidu savetovanja o merama zaštite od diskriminacije i pravnu podršku ukoliko se odluče da prijave diskriminaciju;
- 18.** LGBTI radnici kao najvažniji mehanizam zaštite jednakih prava vide uspostavljanje efikasnih i anonimnih mehanizama za zaštitu od diskriminacije;
- 19.** Ne vide sindikate kao organizacije koje zastupaju njihova prava.

Kako bi se unapredio položaj LGBTI osoba na tržištu rada, potrebno je da svi akteri ulože napore. U tom smislu posebno je važno da država:

- 1.** U zakonodavni okvir uključi i rodni identitet kao osnov diskriminacije;
- 2.** U što kraćem roku pokaže posvećenost zaštiti prava LGBTI građana kroz efikasnu zaštitu LGBTI građana i građanki od diskriminacije i nasilja i javno zalaganje za jednaka prava LGBTI građana i građanki u svim sferama života;
- 3.** Sprovede kontinuirane aktivnosti podizanja svesti građana o pravima i položaju LGBTI građana i radi na smanjenju stereotipa i predraameda prema LGBTI građanima;
- 4.** Pruži političku podršku uvođenju mehanizma zaštite od diskriminacije i unapređenja diverziteta u javnim ustanovama i kompanijama u javnom vlasništvu;
- 5.** Građane bolje informiše o mogućim mehanizmima zaštite od diskriminacije.

Nezavisno od napora države, kompanije mogu značajno da doprinesu položaju LGBTI zaposlenih, s obzirom na to da mogu da regulišu korporativnu kulturu i klimu i uspostave mehanizme zaštite od diskriminacije. U tom smislu posebno je važno da kompanije¹⁹:

- 1.** Javno, na svim nivoima, zastupaju zabranu diskriminacije LGBTI zaposlenih i promovišu različitost, kako kroz izjave najvišeg menadžmenta tako i putem treninga za zaposlene i unutrašnjim kanalima komunikacije. U tom

¹⁹ Mehanizmi zaštite na nivou kompanije biće analizirani u posebnom dokumentu.



smislu važno je uvesti nultu toleranciju prema svim oblicima nasilja i zlostavljanja;

2. Osiguraju da su mehanizmi zaštite od diskriminacije funkcionalni i da postoji mogućnost podnošenja anonimnih žalbi;
3. Uvedu obavezne treninge prilikom zapošljavanja koji kao deo imaju prepoznavanje diskriminacije, ljudska prava i zaštitu od diskriminacije;
4. Kroz stavove i vrednosti koje kompanija promoviše i zastupa sankcionišu ispoljavanje stereotipa i predrasuda prema LGBTI radnicima i podržava različitost, odnosno rade na razvoju korporativne kulture i klime koja je inkluzivna;
5. Kroz konkretnе aktivnosti promovišu različitost i suprotstavljaju se predrasudama i stereotipima (npr. angažovanje LGBTI instruktora u okviru treninga o zabrani diskriminacije, obeležavanja dana borbe protiv diskriminacije isticanjem LGBTI zastave i sl.).

Borbi protiv diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja treba da se priključe i organizacije civilnog društva, pre svega kroz:

1. Razvoj programa informisanja LGBTI zajednice o njihovim pravima na radu i prepoznavanju diskriminacije;
2. Pružanje pravne podrške LGBTI građanima i građankama u slučajevima diskriminacije;
3. Uspostavljanje bliže saradnje sa kompanijama u cilju promovisanja različitosti i smanjenja stereotipa i predrasuda, kao i pružanja podrške razvoju žalbenih mehanizma.

U kontekstu u kojem su negativni stavovi prema LGBTI zaposlenima visoki i gde LGBTI zaposleni smatraju da grupe za samopodršku nisu adekvatan mehanizam uticaja LGBTI zaposlenih na politike kompanije, upravo nevladine organizacije kroz strukturiranu saradnju mogu da predstavljaju ovaj kanal komunikacije između zaposlenih i uprave kompanije.

Za svoj položaj na tržištu rada odgovorni su i sami LGBTI građani i građanke. U tom smislu, obaveza svakoga je da se informiše o dostupnim mehanizmima zaštite i da ih u skladu sa svojim mogućnostima koristi.

PRILOG

VODIČ ZA INTERVJU

DA LI MOŽEŠ DA MI KAŽEŠ NEŠTO O SEBI, STVARI KOJE MISLIŠ DA SU VAŽNE? KAKO BI SEBE OPISAO?

/Ovaj deo intervjua ima za cilj da nam pruži dublji uvid u razvoj i ispoljavanje seksualne orientacije i rodnog identiteta, kao i uvid u značajna iskustva u prošlosti. Fokus ovog dela je da dobijemo detaljnije informacije o razvoju socijalnih veština / socijalnih odnosa, odnosa sa porodicom i iskustva tokom obrazovanja, a u svetlu seksualne orientacije i rodnog identiteta. Razlog za ovo je taj što stabilni odnosi i pozitivna iskustva tokom obrazovanja, slobodan izbor zanimanja/profesija doprinose kasnjem uspehu na tržištu rada/

- ▶ Gde si rođen i odrastao?
- ▶ Kako je izgledalo tvoje detinjstvo? Kako bi ga ukratko opisao? Da li si imao malo ili mnogo drugara? Da li su ti često dolazili u posete i ti išao kod drugih? Kako si voleo da se igraš?
- ▶ Koju si školu završio? Kako si izabrao baš tu školu? Kako bi opisao svoje iskustvo tokom obrazovanja? Kakav si bio učenik? Da li si imao neka loša iskustva zato što si LGBT – da li su te drugi nekada ismevali, da li si mogao nekome da se obratiš zbog toga? Zašto?
- ▶ Da li su te roditelji/porodica podržavali u obrazovanju i razvoju talenata koje imaš? Da li misliš da su te podržali u tvojim interesovanjima? Da li im je tvoje obrazovanje bilo važno?
- ▶ Ko čini tvoju porodicu? Kakve odnose imaš sa porodicom? Kako bi opisao svog oca? Kakav odnos imaš sa njim? Kako bi opisao svoju majku? Kakav odnos imaš sa njom?
- ▶ Sa kim trenutno živiš? Kako izgleda tvoj tipičan dan? Da li imaš svoj stan ili ga iznajmljuješ?

U KOJOJ MERI JE TO ŠTO SI **LGBT** VAŽNO ZA TEBE? U KOJOJ MERI BI REKAO DA JE TO ŠTO SI PRIPADNIK OVE ZAJEDNICE DEO TVOG IDENTITETA, DA ODREĐUJE TVOJ IDENTITET?

/Ovaj deo je važan kako bismo dobili informacije o tome u kojoj meri osoba ispoljava svoj seksualni identitet i rodnu orientaciju, pošto to može biti ključno za odnose na poslu, odnosno ispoljavanje stereotipa i predrasuda/

- ▶ Da li neko od tvojih prijatelja ili porodice zna da si LGBT? Da li o tome razgovarate? Sa kim podeliš nešto što



te muči ili neki lep događaj?

- ▶ Da li bi rekao da se oblačiš ili ponašaš drugačije od tipičnog muškarca u Srbiji? Kako bi opisao razliku?
- ▶ Da li bi rekao da neko ko te ne poznaje može da prepostavi da si LGBT? Na koji način? Da li na neki način ispoljavaš svoju seksualnu orientaciju i rodni identitet? Da li misliš da bi se možda drugačije ponašao da živiš u društvu koje je otvoreno prema LGBT osobama?
- ▶ U kojoj meri bi za sebe rekao da se osećaš slobodno u ispoljavanju svoje seksualnosti i identiteta? Možeš da mi kažeš nešto više o tome? Šta bi voleo da se promeni?
- ▶ U kojoj meri bi za sebe rekao da pripadaš LGBT zajednici? Da li izlaziš na mesta koja važe za LGBT ili prijateljska prema LGBT? Da li imaš dosta prijatelja koji su LGBT? Šta generalno misliš o LGBT zajednici u Srbiji?
- ▶ Kako je po tebi biti LGBT osoba u Srbiji? Kako se ti osećaš kao LGBT? Kako vidiš svoju budućnost ovde? Da li razmišljaš o tome?
- ▶ Da li imaš partnera trenutno? Koliko dugo ste zajedno? Kako bi opisao odnos sa partnerom?
- ▶ Koje su prepreke sa pronalaženjem partnera?
- ▶ Da li živiš sa partnerom trenutno? Da li bi voleo? Zašto ne živiš?
- ▶ Kako bi generalno opisao svoj položaj na tržištu rada? Da li zadovoljan time gde se sada nalaziš? Šta bi promenio ukoliko je moguće? Da li misliš da to što si LGBT na neki način utiče na tvoj položaj na tržištu rada?

DA LI MOŽEŠ SADA DA MI KAŽEŠ NEŠTO VIŠE O TVOM POSLU I GENERALNO O TVOM RADNOM ISKUSTVU?

/Ovaj deo intervjeta odnosi se generalno na radno iskustvo, sa fokusom na promene posla, razloge za promenu posla, odnosno na karijeru osobe/

- ▶ Kada si prvi put počeo da radiš? Koji je bio tvoj prvi posao?
- ▶ Kako si došao do tog posla?
- ▶ Kako bi opisao svoja iskustva na tom poslu? Da li ti se sviđao ili ne? Da li si doživeo neku neprijatnost?
- ▶ Da li još uvek radiš taj posao ili si ga promenio?

/Ukoliko je odgovor da, nastaviti sa pitanjima. U ovom delu intervjeta važno nam je da saznamo koliko je često menjao poslove, šta su bili razlozi za promenu posla, kao i da li se na nekom od poslova posebno loše ili dobro osećao, da li je radio poslove koji su adekvatni njegovom obrazovanju, odnosno veštinama/

- Da li možeš da mi ispričaš koje si sve poslove radio? Ukoliko ti je lakše možeš da probaš hronološki.
- Na koji način si tražio nove poslove? Šta te je podsticalo da nađeš novi posao?
- Da li su ti poslovi bili zanimljivi ili dosadni?
- Da li si imao nekad poteškoće da obavljaš neke zadatke na poslu?
- Kako si se generalno osećao na poslu?
- Da li ti je neki posao bio baš dobro iskustvo? Zbog čega tako misliš?
- Da li ti je na nekom poslu bilo baš loše? Da li možeš da mi kažeš nešto više o tome?

DA LI SU NA NEKOM OD POSLOVA KOJE SI RADIO ZNALI ILI PRETPOSTAVLJALI DA SI LGBT OSOBA?

/U ovom delu intervjeta interesuje nas da li je to što je neko LGBT osoba imalo bilo kakav uticaj na rad i odnose na radu/

UKOLIKO JESTE

- ▶ Na koliko se poslova to desilo?
- ▶ Kako su ostali saznali da si LGBT? Da li si im ti rekao ili su na drugi način saznali? Posle koliko vremena se to desilo? Ko je saznao?
- ▶ Da li si pokušavao da sakriješ to da si LGBT? Koliko te je plašilo to da drugi saznaju?
- ▶ Kako su reagovali na to što si LGBT? Da li se nešto promenilo u odnosu na period pre toga?
- ▶ Šta je to što se promenilo?
 - Da li se promenilo nešto u odnosu sa nadređenima?
 - Da li se promenilo nešto u odnosu sa osobama na istom nivou kao što si ti?
 - Da li se promenilo nešto u odnosu sa podređenima?

- Da li ti daju drugačije poslove?
- Da li si drugačije tretiran u odnosu na neke procese kao što je odmor, slobodni dani...
- ▶ Da li misliš da to što si LGBT na bilo koji način utiče na tvoju karijeru? Tvoj položaj na tržištu rada? Na nekom radnom mestu?

UKOLIKO NIJE

- ▶ Bez obzira na to što niko o tome ne govori da li misliš da možda neko može da prepostavi da si LGBT osoba?
- ▶ Šta bi za tebe značilo kada bi neko na poslu saznao sigurno da si LGBT? Da li bi ti to teško palo ili ne? Da li te plaši da drugi saznaju da si LGBT?
- ▶ Kakva misliš da bi bila reakcija tvojih kolega kada bi saznali da si LGBT?
- ▶ Da li je tebi teško što ne možeš da razgovaraš o svakodnevnim događajima koji se odnose na tvog partnera/ izlaske, druženje?
- ▶ Da li misliš da to što si LGBT na bilo koji način utiče na tvoju karijeru? Tvoj položaj na tržištu rada? Na nekom radnom mestu?

DA LI TI SE NA POSLU DESILO NEKO POSEBNO NEGATIVNO ISKUSTVO U VEZI SA TIM ŠTO SI LGBT?

- ▶ Na kom poslu se to desilo?
- ▶ O čemu se radi? Da li možeš da mi nešto više ispričaš o tome?
- ▶ Ko je učestvovao u tome? Kakve je to posledice imalo za tebe?
- ▶ Da li te je neko možda uz nemiravao, dobacivao zato što si LGBT?
- ▶ Da li neko nije želeo da razgovara sa tobom i isključivao te zato što si LGBT?

DA LI BI NEKO ISKUSTVO NA POSLU IZDVOJIO KAO POSEBNO DOBRO U VEZI SA TIM ŠTO SI LGBT?

- ▶ Na kom poslu se to desilo?
- ▶ Zašto si izabrao baš to iskustvo? Šta je ono što čini da si se osećao dobro?

DA LI MOŽEŠ DA MI NEŠTO VIŠE ISPRIČAŠ O POSLEDNJEM POSLU NA KOJEM SI RADIO, ODNOSNO NA KOJEM SADA RADIŠ?

/Ovaj deo intervjeta odnosi se na trenutno radno mesto. U ovom delu je važno da dobijemo što detaljnije informacije o položaju osobu na radnom mestu i uticaju seksualne orijentacije i rodnog identiteta na položaj na radu. Kada bude- mo analizirali položaj osoba na tržištu rada analiziraćemo ga u odnosu na ovaj parametar/

- ▶ Kako se zove kompanija u kojoj radiš? Čime se kompanija bavi? Koliko ima zaposlenih?
- ▶ Koliko dugo radiš u toj kompaniji?
- ▶ Na kojoj poziciji radiš? Kako izgleda tvoj posao?
- ▶ Da li posao koji radiš odgovara tvojim kompetencijama? U kojoj meri si zadovoljan trenutnim poslom, svojim radnim okruženjem? Šta je ono čime si zadovoljan? Šta je ono čime nisi zadovoljan?
- ▶ Kako bi ocenio svoj odnos sa kolegama? Kako bi ocenio odnos nadređenih prema tebi?
- ▶ Da li si napredovao od kada radiš? Da li imaš mogućnosti za napredovanje?
- ▶ Da li misliš da bi tvoj položaj na poslu bio isti i da nisi LGBT?
- ▶ Bez obzira na to da li ti ispoljavaš svoj seksualni identitet, odnosno rodnu orijentaciju, da li kompanija u kojoj radiš ima neki stav prema LGBT zaposlenima? Da li misliš da se str8 osobe generalno više cene nego gej? Da li je u kompanije povoljnije da budeš str8 ili LGBT? Zašto tako misliš? (heteronormativne vrednosti)
- ▶ Da li je neko u Vašoj kompaniji ko Vam je nadređen govorio o diskriminaciji / zaštiti od diskriminacije / poštovanju različitosti? Da li je neko od zaposlenih prošao treninge koji se odnose na ovu temu?
- ▶ Da li misliš da bi kompanija stala u zaštitu osobe koja je LGBT ukoliko je neko na poslu uz nemirava ili tretira drugačije?
- ▶ Da li je možda neko od tvojih kolega isto LGBT osoba? Kako se prema njemu drugi ponašaju? Da li se desilo da



neko vređa nekog zato što je LGBT ili prepostavlja da je LGBT? Da li misliš da mu je prijatno na poslu?

DOK SE LGBT OSOBA JEDNOM AUTUJE PORODICI I PRIJATELJIMA, ZA RADNO OKRUŽENJE JE KARAKTERISTIČNO DA SE PROCES AUTOVANJA PONAVLJA UVEK IZ POČETKA KADA OSOBA PROMENI RADNO MESTO.

- ▶ Da li mislite da LGBT osobe treba da se autuju na radnom mestu?
- ▶ Od čega to zavisi?
- ▶ Da li mislite da je slobodno ispoljavanje seksualne orijentacije i rodnog identiteta pravo LGBT osoba ili nije? Zašto tako mislite?
- ▶ Bez obzira na to da li ste na radnom mestu na kojem se trenutno nalazite autovali ili ne, koji faktori utiču na vašu odluku da se autujete? Da li je to uopšte opcija za Vas? Molim Vas recite mi nešto više o tome.
- ▶ Da li mislite da bi u Srbiji neko mogao da dobije otkaz ukoliko se autuje na radnom mesto? Da li je više ili manje verovatno? Zašto tako mislite?

KAKO BI STE OCENILI GENERALNO POLOŽAJ LGBT OSOBA NA TRŽIŠTU RADA?

- ▶ Da li smatrate da je nepovoljniji, povoljniji ili isti kao i položaj drugih građana? U kom smislu je bolji, a u kom lošiji?
- ▶ Da li mislite da je za takav položaj LGBT osoba na tržištu rada odgovorna više sama osoba ili društvo? Ko je po vašem mišljenju pre svega odgovoran za ovakvu situaciju?
- ▶ Da ste vi poslodavac, da li biste radili na podsticanju zapošljavanja LGBT osoba u vašoj kompaniji?

DA LI SI SE TI NEKADA OSEĆAO DISKRIMINISANO NA POSLU ZBOG TOGA ŠTO SI LGBT?

- ▶ Zbog čega si se osećao diskriminisano na poslu? Da li možeš detaljnije da mi opišeš tu situaciju?
- ▶ Da li ti se desilo, da se tokom intervjeta za posao, ponašaju drugačije prema tebi samo zato što si LGBT? Da li je neko prilikom intervjeta za posao komentarisao tvoje prepostavljeno seksualno opredeljenje? Koliko ti često to dešavao?
- ▶ Da li nekada bio uz nemiravan ili ponižavan na poslu? Kako je do toga došlo? Kako si reagovao? Kako se to završilo?
- ▶ Da li se neko na poslu ponaša drugačije prema tebi samo zato što si LGBT? U kom smislu? Kako je do toga došlo? Kako si reagovao? Kako se to završilo?
- ▶ Da li ti je neko pretio na poslu nasiljem zato što si LGBT? Kako je do toga došlo? Kako si reagovao? Kako se to završilo?
- ▶ Da li ti je neko zato što si LGBT dodeljivao zadatke koji narušavaju samopouzdanje i štete zdravlju? Kako je do toga došlo? Kako si reagovao? Kako se to završilo?
- ▶ Da li ti se nekada desilo da si izgubio posao zato što si LGBT osoba? Kako je do toga došlo? Kako si reagovao? Kako se to završilo? Kada je to bilo?

UKOLIKO SE SUOČIŠ SA DISKRIMINACIJOM, ŠTA BI PREDUZEO?

- ▶ Da li znaš kome možeš da se obratiš u cilju zaštite?
- ▶ Da li bi se obratio nekome u kompaniji u kojoj radiš? Ukoliko da, kome? Ukoliko ne, zašto? Ko po tvom mišljenju treba da bude odgovoran za zaštitu zaposlenih od diskriminacije? Kako treba da izgleda mehanizam zaštite na nivou kompanije?
- ▶ Različite kompanije su razvile različite načine unapređenja položaja LGBT zaposlenih i stvaranja pozitivne klime prema LGBT osobama. Sada ču ti pročitati nekoliko mehanizama pa mi ti kaži šta misliš o njima i da li bi mogli da se primene u Srbiji, odnosno kompaniji u kojoj radiš?
 - Neke kompanije podstiču formiranje neformalnih klubova, odnosno mreža LGBT osoba koje podržavaju LGBT zaposlene prilikom socijalizacije na poslu i imaju određen uticaj na donošenju odluka u kompaniji . Da li misliš da bi tako nešto bilo dobro kod nas? Zašto tako misliš?

- U nekim kompanijama sindikati zastupaju prava LGBT osoba? Da li misliš da bi sindikati mogli da vrše takvu funkciju kod nas? Da li bi ti učestvovao u sindikatu i radio na unapređenju LGBT prava? Zašto tako misliš?
 - Neke kompanije su razvile žalbene mehanizme koje se odnose na prijave za diskriminaciju. Kako bi po tvom mišljenju trebalo da izgleda ovaj mehanizam kod nas? Kako treba da bude uređena ova procedura da se ti osećaš bezbedno da učestvuješ u njoj?
 - Neke kompanije imaju razvijene treninge koji imaju za cilj smanjenje stereotipa prema LGBT? Da li misliš da bi to bio dobar način da se unapredi položaj LGBT u tvojoj kompaniji? Šta treba da bude po tvom mišljenju sadržaj tog treninga? Šta on treba da postigne?
 - Da li misliš da bi javno izjašnjavanje top menadžmenta u kompaniji o nediskriminaciji LGBT na poslu do-prinelo položaju LGBT u kompanijama?
- Da li znaš kome bi mogao da se obratiš van kompanije? Nekoj instituciji?

>>> TEKST O ZAŠTITI OD DISKRIMINACIJE

U KOJOJ MERI MISLIŠ DA SU LGBT OSOBE U SRBIJI IZLOŽENE DISKRIMINACIJI?

- Da li možeš da mi kažeš nešto više od tome? Da li si se ti susreo nekada sa diskriminacijom, bez obzira na to da li je na radnom mestu ili ne?
- U kojoj meri misliš da su LGBT osobe zakonski zaštićene u Srbiji?
- Da li misliš da je diskriminacija LGBT osoba značajan problem u Srbiji?
- U kojoj meri misliš da država treba da posveti pažnju suzbijanju diskriminacije nad LGBT osobama u odnosu na ostale probleme sa kojima se Srbija suočava?



UPITNIK

P1. Koliko godina imate? _____

P2. Kog ste pola?

- Muški
- Ženski
- Ne izjašnjavam se
- Drugo: _____

P3. Kakva je Vaša seksualna orijentacija i rodni identitet?

- Gej
- Lezbejka
- Bi
- Trans
- Interseks
- Ostalo: _____

P4. Da li ste trenutno zaposleni?

- Da
- Ne
- Ukoliko ne, koliko ste meseci nezaposleni: _____

/Ukoliko ste nezaposleni, molim Vas da na sledeća pitanja odgovarate u odnosu na poslednje zaposlenje koje ste imali. Ukoliko nikada niste radili, molim Vas pređite na pitanje P23/

P5. Da li radite u kompaniji u javnom ili privatnom vlasništvu?

- Javno
- Privatno

P6. Koliko zaposlenih ima kompanija u kojoj radite?

- Do 10
- 10–50
- 50–100
- 100–1000
- 1000 i više

P7. U kojoj grani privrede/usluga radite: _____

P8. Molim Vas navedite naziv Vašeg radnog mesta: _____

P9. Koliko godina radite na trenutnom radnom mestu?

P10. Da li bilo ko na Vašem radnom mestu zna da ste LGBT?

- Ne
- Da

P11. Ko sve zna da ste LGBT?

- Samo osobe sa kojima sam blizak
- Kollege sa kojima neposredno radim
- Nadređeni
- Podređeni
- Drugo: _____

P12. Da li je posao koji obavljate u skladu sa Vašim kompetencijama ili ne?

- Da
- Ne

P13. Da li za posao koji radite dobijate platu istu kao i drugi zaposleni na datom ili sličnom radnom mestu u Vašoj kompaniji?

- Primam veću platu od drugih
- Primam manju platu od drugih
- Primam istu platu kao i drugi

P14. Od kada radite, da li ste napredovali u kompaniji u kojoj radite ili ste nazadovali?

- Napredovali
- Nazadovali
- Niti napredovao niti nazadovao

P15. Da li to što ste LGBT ima nekog uticaja na Vaš položaj na radnom mestu?

- Da, pozitivan
- Da, negativan
- Nema uticaja

P16. Da li biste rekli da se prema Vama na poslu zbog toga što ste LBGT ponašaju isto, bolje ili lošije nego prema drugim radnicima koji nisu LGBT?

- Bolje
- Isto
- Lošije
- Ne znaju da sam LGBT

P17. Da li se osećate slobodno da na poslu ispoljavate seksualnu orijentaciju i rodni identitet?

- Da
- Ne

P18. Da li su Vam se na poslu desile neke od sledećih situacija zbog toga što ste LGBT osoba?

1. Neko Vas je verbalno vredao	1) Ne	2) Da, u poslednjih godinu dana	3) Da, pre više od godinu dana
2. Neko Vam se rugao zbog toga što se	1) Ne	2) Da, u poslednjih godinu dana	3) Da, pre više od godinu dana
3. Neko Vam je pretio fizičkim nasiljem	1) Ne	2) Da, u poslednjih godinu dana	3) Da, pre više od godinu dana
4. Neko Vam je pretio otkazom	1) Ne	2) Da, u poslednjih godinu dana	3) Da, pre više od godinu dana
5. Neko Vam je pretio smanjenjem prava na poslu	1) Ne	2) Da, u poslednjih godinu dana	3) Da, pre više od godinu dana



6. Neko Vas je na drugi način zastrašivao	1) Ne	2) Da, u poslednjih godinu dana	3) Da, pre više od godinu dana
7. Neko Vas je ogovarao / širio glasine o Vama	1) Ne	2) Da, u poslednjih godinu dana	3) Da, pre više od godinu dana
8. Neko je pokušavao da Vas izoluje od ostatka kolektiva	1) Ne	2) Da, u poslednjih godinu dana	3) Da, pre više od godinu dana
9. Neko Vas je ignorisao	1) Ne	2) Da, u poslednjih godinu dana	3) Da, pre više od godinu dana
10. Neko Vas je ometao u radu	1) Ne	2) Da, u poslednjih godinu dana	3) Da, pre više od godinu dana
11. Neko Vas je sabotirao u radu	1) Ne	2) Da, u poslednjih godinu dana	3) Da, pre više od godinu dana
12. Neko Vas je prisiljavao na seksualni odnos	1) Ne	2) Da, u poslednjih godinu dana	3) Da, pre više od godinu dana
13. Neko je pokušao da sa Vama ostvari seksualni odnos / pokušaj seksualnog nasilja	1) Ne	2) Da, u poslednjih godinu dana	3) Da, pre više od godinu dana
14. Neko Vas je fizički napao	1) Ne	2) Da, u poslednjih godinu dana	3) Da, pre više od godinu dana
15. Neko Vas je seksualno zlostavljaо	1) Ne	2) Da, u poslednjih godinu dana	3) Da, pre više od godinu dana

P19. Da li u kompaniji u kojoj radite postoje jasni mehanizmi zaštite od navedenih ponašanja?

- Da
- Ne

P20. Da li smatrate da su mehanizmi zaštite od diskriminacije u Srbiji dovoljno razvijeni da Vas zaštite od navedenih ponašanja?

- Da
- Ne

P21. Kako biste ocenili stepen prihvatanja radnika koji su LGBT u kompaniji u kojoj radite na skali od 0 do 10, gde 0 znači da uopšte nisu prihvaćeni, a 10 da su u potpunosti prihvaćeni?

Upisati: _____

P22. Kolika su Vaša primanja iz radnog odnosa?

- Manje od 25.000
- 25.000–50.000
- 50.000–75.000
- 75.000–100.000
- Više od 100.000

P23. Kolika su Vaša ukupna mesečna primanja?

- 25.000–50.000
- 50.000 – 75.000
- 75.000 – 100.000
- Više od 100.000

P24. Da li plaćate stan u kome živite ili ne?

- Da
- Ne

P25. Da li biste svoje zdravstveno stanje ocenili kao veoma dobro, dobro, prosečno, loše ili veoma loše?

- Veoma dobro
- Dobro
- Prosečno
- Loše
- Veoma loše

P26. Da li imate neku hroničnu bolest koja utiče na Vašu sposobnost na radu?

- Da
- Ne



LITERATURA

1. ILO U, UNAIDS. The promotion of LGBT human rights in the workplace 2015.
2. UN General Assembly. Universal Declaration of Human Rights, 217 A (III) 1948. Available from: <http://www.refworld.org/docid/3ae6b3712c.html>.
3. UN General Assembly. International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. 1966.
4. International Labour Organization (ILO). Employment Policy Convention, C122 1964. Available from: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312267.
5. Europe Co. European Social Charter (Revised)1996 Available from: <https://www.refworld.org/docid/3ae6b3678.html>.
6. UN General Assembly. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, United Nations, Treaty Series, vol. 1249, p. 131979. Available from: <https://www.refworld.org/docid/3ae6b3970.html>.
7. UN General Assembly. Convention on the Rights of Persons with Disabilities, A/RES/61/106 2006. Available from: <http://www.refworld.org/docid/4680cd212.html>.
8. International Labour Organization (ILO). Discrimination (Employment and Occupation) Convention, C1111958. Available from: <https://www.refworld.org/docid/3ddb680f4.html>.
9. Council of Europe. Directive 76/207/EEC1976. Available from: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31976L0207>.
10. European Union: Council of the European Union. Directive 2002/73/EC2002. Available from: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32002L0073:EN:HTML>.
11. European Union: Council of the European Union. Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation2000. Available from: <https://www.refworld.org/docid/583d783a7.html>.
12. European Union: Council of the European Union. Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast). 2006.
13. UN Human Rights Council. Discrimination and violence against individuals based on their sexual orientation and gender identity, A/HRC/29/232015. Available from: <https://www.refworld.org/docid/5571577c4.html>.
14. European Union: European Agency for Fundamental Rights. EU LGBT survey European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey. 2013.
15. Council of Europe: Committee of Ministers. Recommendation CM/Rec(2010)5 of the Committee of Ministers to member states on measures to combat discrimination on grounds of sexual orientation or gender identity2010. Available from: <https://www.refworld.org/docid/4bc32b292.html>.

16. Ustav Republike Srbije, "Sl. glasnik RS", br. 98/2006, (2006).
17. Zakon o radu, "Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 i 13/2017 – odluka US, (2005).
18. Zakon o zabrani diskriminacije lica sa invaliditetom, "Sl. glasnik CG", br. 39/2011, (2011).
19. Krivični zakonik, ("Sl. glasnik RS", br. 85/2005, 88/2005 - ispr., 107/2005 - ispr., 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013, 108/2014 i 94/2016), (2205).
20. Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu, "Sl. glasnik RS", br. 36/2010, (2010).
21. Strategija prevencije i zaštite od diskriminacije, „Sl. glasnik RS”, br. 55/05, 71/05 – ispravka, 101/07, 65/08, 16/11, 68/12 – US i 72/12., (2005).
22. Kovačević M. Podaci a ne zvona i praporci. Diskriminatori incidenti i zločini motivisani homofobijom i transfobijskom u Republici Srbiji u periodu od januara do novembra 2017. godine. Da se zna, 2017. Available from: <http://dasezna.lgbt/attachments/Podaci-a-ne-zvona-i-praporci%20FINAL2.pdf>.
23. Organizacija za lezbejska ljudska prava LABRIS. Predlozi javnih politika u oblasti zaštite prava i poboljšanja kvaliteta života LGBT osoba u Srbiji 2015. Available from: <http://labris.org.rs/sites/default/files/Labris%20-%20Predlozi%20javnih%20politika.pdf>.
24. Organizacija za lezbejska ljudska prava LABRIS. Dugina senka nad Srbijom 2016. Available from: <http://labris.org.rs/sites/default/files/dugina%20senka%20nad%20srbijom.pdf>.
25. Antonijević M., Milanović M., Saracević M. Od LGBTI života do politike – smernice za efikasan odgovor institucija Republike Srbije po pitanju poboljšanja kvaliteta života i integracije LGBTI* građana i građanki. Centar za istraživanje i razvoj društva IDEAS, 2017. Available from: http://ideje.rs/Od_zivota_do_politike.pdf.
26. Poverenik za zaštitu ravnopravnosti. Odnos građana i građanski prema diskriminaciji u Srbiji 2016.
27. Ipsos. Stavovi prema osobama drugačije seksualne orientacije. 2012.
28. <4 FINAL - NDI LGBT Polling - April 2014 - SRB.pdf>.
29. Centar za studije roda i politike Fpn, Univerzitet u Beogradu. Istraživanje rodno zasnovanog nasilja u školama u Srbiji 2015. Available from: http://www.mpn.gov.rs/wp-content/uploads/2015/08/Istrazivanje_rodno_zasnovanog_nasilja_u_skolama_u_Srbiji.pdf.
30. Colgan F, Conley H, Creegan C, McKearney A, Wright T. Equality and diversity policies and practices at work: lesbian, gay and bisexual workers. Equal Opportunities International. 2007;26(6):590–609.
31. Day NE, Greene PG. A case for sexual orientation diversity management in small and large organizations. Human Resource Management. 2008; 47(3):637–54.
32. Ozeren E. Sexual Orientation Discrimination in the Workplace: A Systematic Review of Literature. Procedia - Social and Behavioral Sciences. 2014; 109:1203–15.
33. Levine MP, Leonard R. Discrimination against Lesbians in the Work Force. Signs: Journal of Women in Culture and Society. 1984; 9(4):700–10.
34. Thomson K, Chatwynd M. Discrimination against Gay Men and Lesbians: A Study of the Nature and Extent of Discrimination against Homosexual Men and Women in Britain Today 1994. Available from: <http://doc.ukdataservice.ac.uk/doc/3553/mrdoc/pdf/a3553uab.pdf>.
35. Republika Srbija, Republički zavod za socijalnu zaštitu. Deca u sistemu socijalne zaštite 2015. 2016. Available from: <http://www.zavodsz.gov.rs/PDF/izvestaj2016/deca%20u%20sistemu%20socijalne%20zastite%202015.pdf>.
36. Gedro J. LGBT Career Development. Advances in Developing Human Resources. 2009;11(1): 54–66.
37. Ward J, Winstanley D. The Absent Presence: Negative Space within Discourse and the Construction of Minority Sexual Identity in the Workplace. Human Relations. 2003; 56(10):1255-80.
38. Gusmano B. Coming Out or Not? How Nonheterosexual People Manage Their Sexual Identity at Work. Journal of Workplace Rights. 2008; 13(4): 473–96.