

# PRAVA I UKLJUČIVANJE LGBTI OSOBA NA TRŽIŠTU RADA

VODIČ ZA POSLODAVCE





# PRAVA I UKLJUČIVANJE LGBTI OSOBA NA TRŽIŠTU RADA

VODIČ ZA POSLODAVCE



## Izdavač:

Centar za monitoring i istraživanje CeMI

Bul. Sv. Petar Cetinjski 96

e-mail: [info@cemi.org.me](mailto:info@cemi.org.me)

[www.cemi.org.me](http://www.cemi.org.me)

## Urednik:

Teodora Gilić

## Autori:

Danijel Kalezić

Milica Zrnović

## Doprinos izradi vodiča:

Jelena Čolaković

## Štampa:

Smart Print

## Tiraž:

50 primjeraka

Novembar, 2022. godine



Vodič je pripremljen u okviru projekta “Doprinos inkluziji LGBTI osoba na tržištu rada”, koji sprovodi Centar za monitoring i istraživanje CeMI, a finansiran je od strane Ministarstva pravde, ljudskih i manjinskih prava Crne Gore.

NAPOMENA: Mišljenja izražena u ovoj publikaciji ne predstavljaju nužno mišljenja Ministarstva pravde, ljudskih i manjinskih prava.

## 1. UVOD



Širom svijeta, a nažalost i u Crnoj Gori, lezbejke, gej, biseksualne, transrodne i interpolne (LGBTI) osobe suočavaju se sa sistemskom stigmom i diskriminacijom u skoro svim aspektima svog života. Otežan im je pristup zapošljavanju, obrazovanju i zdravstvenoj zaštiti. Meta su napada isključivo zbog svog rodnog izražavanja, percipirane ili stvarne i javno izražene seksualne orijentacije. Diskriminacija i uznemiravanje LGBTI osoba u radu i pri zapošljavanju dokumentovano je od strane velikog broja izvora, a višestruko je potvrđen negativan uticaj ovih pojava na zdravlje i blagostanje zaposlenih, te na smanjenje posvećenosti i zadovoljstva poslom. U cijelom ciklusu, od zapošljavanja do evaluacije učinka, te razvoja karijere LGBTI osobe se suočavaju sa preprekama za dostojanstven rad koje rezultiraju socijalnom isključenošću, siromaštvom, ali i lošim zdravstvenim stanjem. LGB osobe često doživljavaju diskriminaciju na radnom mjestu koja uključuje niže prihode i manje beneficija za rad u poređenju sa svojim kolegama. Trans osobe diskriminacija često sprječava da pristupe formalnom zaposlenju, te ih gura u prostore koji ne poznaju radne uslove po poznatim i priznatim standardima, dok interpolne osobe doživljavaju marginalizaciju samim tim što su izostavljene iz zakona i politika koje štite od diskriminacije pri zapošljavanju.

Cilj ovog vodiča nije samo predstavljanje različitih oblika i načina diskriminacije LGBTI osoba na tržištu rada u Crnoj Gori, te definisanje pravnih mehanizama zaštite LGBTI osoba na radu, već i upoznavanje poslodavaca/ki sa najboljim praksama prilikom zapošljavanja LGBTI osoba, te i načina koji će osigurati potpuno prepoznavanje važnosti i upotrebu principa uključivanja i poštovanja različitosti u procesu zapošljavanja, rada i funkcionisanja na poslu.

U decembru 2021. godine Centar za monitoring i istraživanje (CeMi) započeo je realizaciju projekta „**Doprinos inkluziji LGBTI osoba na tržištu rada**“ uz finansijsku podršku Ministarstva ljudskih i manjinskih prava sa opštim ciljem da doprinese povećanju nivoa poštovanja ljudskih prava pripadnika LGBTI populacije u Crnoj Gori. Navedeni cilj će biti postignut ostvarivanjem specifičnog cilja projekta koji se ogleda kroz smanjenje stepena diskriminacije LGBTI osoba u zapošljavanju, kroz sprovođenje istraživanja o položaju LGBTI populacije na tržištu rada, izradu vodiča za zaštitu od diskriminacije LGBTI osoba na tržištu rada, baziran na primjerima dobre prakse zemalja EU, te organizovanje edukativnih sastanaka i prezentacija, i sprovođenje kampanje podizanja svijesti o položaju i pravima LGBTI osoba sa posebnim akcentom na pravima LGBTI osoba na tržištu rada.

Ovaj vodič jedna je od njegovih glavnih aktivnosti.

## 2. POJMOVNIK<sup>1</sup>



**AUT:** Termin koji opisuje osobu koja se seksualno/rodno/polno identifikuje u javnom i/ili u profesionalnom životu.

**AUTOVANJE:** Čin javnog objavljivanja da je neka osoba gej, lezbejka, biseksualna ili transrodna. Osnovno je ljudsko pravo svake osobe da odlučuje da li će, kada i kome pričati o svojoj seksualnoj orijentaciji/rodnom identitetu. Autovanje LGBT osoba bez njihovog znanja i odobrenja nije prihvatljiva niti u bilo kom slučaju opravdana praksa.

**ASEKSUALNOST:** Odsustvo seksualne orijentacije ili nedostatak interesovanja i želje za seksom. Aseksualne osobe imaju emotivne potrebe kao i svi drugi ljudi i jednako su sposobne da stupaju u intimne veze. Aseksualnost ne treba miješati s celibatom, koji je izbor ili je određen situacijom u kojoj se osoba nalazi.

**BIOLOŠKI (HROMOZOMSKI) POL:** Pol determinisan hromozomima (XX, XY), što podrazumijeva i jasno definisane spoljašnje i unutrašnje genitalije i određeni hormonski status za muški/ženski pol.

**BISEKSUALNA OSOBA:** Osoba koju fizički, emotivno, seksualno i/ili duhovno privlače osobe koje pripadaju više nego jednom polu/rodu.

**CISRODNA OSOBA:** osoba čiji je rodni identitet i/ili rodno izražavanje u skladu sa polom pripisanim na rođenju. Suprotno od transrodna osoba (vidi dolje).

**DISKRIMINACIJA:** Diskriminacija je svako pravno ili faktičko pravljenje razlike ili nejednako postupanje, odnosno propuštanje

---

<sup>1</sup> Pojmovnik je preuzet iz publikacija NVO Juventas, LGBTIQ Asocijacije Kvir Montenegro i Asocijacije „Spektra“.

postupanja prema jednom licu, odnosno grupi lica u odnosu na druga lica, kao i isključivanje, ograničavanje ili davanje prvenstva nekom licu u odnosu na druga lica, koje se zasniva na rasi, boji kože, nacionalnoj pripadnosti, društvenom ili etničkom porijeklu, vezi sa nekim manjinskim narodom ili manjinskom nacionalnom zajednicom, jeziku, vjeri ili uvjerenju, političkom ili drugom mišljenju, polu, promjeni pola, rodnom identitetu, seksualnoj orijentaciji i/ili polnim karakteristikama, zdravstvenom stanju, invaliditetu, starosnoj dobi, imovnom stanju, bračnom ili porodičnom stanju, pripadnosti grupi ili pretpostavci o pripadnosti grupi, političkoj partiji ili drugoj organizaciji, kao i drugim ličnim svojstvima..

- » **Indirektna diskriminacija:** Situacija u kojoj naizgled neutralne procedure ili prakse stavljaju osobu u nepovoljniji položaj u odnosu na druge (npr. zbog seksualne orijentacije ili rodnog identiteta).
- » **Višestruka diskriminacija:** Svako neopravdano, pravno ili faktičko, neposredno ili posredno pravljenje razlike ili nejednako postupanje bazirano na više od jednog osnova za diskriminaciju pobrojanim u prethodno datoj definiciji diskriminacije.
- » **Institucionalna diskriminacija:** Sistem koji se ogleda u činjenici da institucije moći (mediji, obrazovanje, ekonomija, religija i dr.) favorizuju jednu grupu (ili neke odlike) naspram drugih.
- » **Doživljena diskriminacija:** Iskustvo diskriminisane osobe, njen subjektivni doživljaj. Doživljena diskriminacija se ne mora podudarati sa zakonskom definicijom diskriminacije.

**VIKTIMIZACIJA:** Specifičan termin koji označava diskriminaciju osobe zbog podnošenja tužbe ili učešća u procesu koji je pokrenula druga osoba u svojstvu svjedoka.



**UZNEMIRAVANJE** podrazumijeva namjerne, kontinuirane, sistematske prijetnje, vrijeđanja ili dehumanizujuće gestove, kroz pisano, verbalno ili fizičko ponašanje, atakođe i korištenje savremenih elektronskih tehnologija (mobilni, kompjuter...). Uznemiravanje neminovno:

1. izaziva strah kod učenika/ce ili od povrjeđivanja njega/nje ili uništavanja njegove/njene imovine;
2. značajno negativno utiče na učenikov/icin učinak u školi, ali i njegove/njene mogućnosti i/ili benefite;
3. značajno negativno utiče na učenikovu/icinu emotivnu ili mentalnu dobrobit;
4. ima negativan efekat na svakodnevno funkcionisanje škole.

**GEJ (MUŠKARAC):** Muškarac koga fizički, emotivno, seksualno i/ili duhovno privlače isključivo osobe istog pola/roda.

**HETEROSEKSIZAM:** Pristup koji zagovara da je heteroseksualnost jedini legitimni oblik ljudske seksualnosti, te ignoriše i osporava postojanje drugih seksualnih orijentacija.

**HETEROSEKSUALNI MUŠKARAC / HETEROSEKSUALNA ŽENA / HETEROSEKSUALNA OSOBA:** Osoba koju fizički i/ili emotivno privlače isključivo osobe suprotnog pola. Heteroseksualna osoba ne mora imati seksualna iskustva s osobom suprotnog pola da bi se definisala kao heteroseksualna.

**HOMOSEKSUALNA OSOBA:** Osoba koju fizički, emotivno, seksualno i/ili duhovno privlače isključivo osobe istog pola/roda.

**HOMO-/LEZBO-/BI-/TRANSFOBIJA:** Oblik kulturnih i socijalnih predrasuda koje se manifestuju kao strah, averzija, diskriminišuće ponašanje i nasilje prema osobama koje su homoseksualne ili biseksualne orijentacije te različitog rodnog identiteta, odnosno izražavanja. Kao i sve fobije, predstavlja iracionalan strah.

Institucionalna homo-/lezbo-/bi-/transfobija manifestuje se kroz zakonske sankcije, patologizaciju i nepostojanje (ili postojanje neodgovarajućih) mehanizama za suzbijanje nasilja i diskriminacije. Društvena homo-/lezbo-/bi-/transfobija manifestuje se u formi fizičkog i drugih oblika nasilja, govora mržnje, diskriminacije, prijetnji, marginalizacije, društvene isključenosti, ismijavanja i uvreda.

**INTERPOLNA OSOBA:** Osoba čije biološke polne karakteristike (unutrašnji i spoljašnji polni organi, hormoni, hromozomi i sekundarne polne karakteristike) ne spadaju u jasno definisane muške ili ženske kategorije, ili spadaju u obje kategorije.

**IZLAZAK IZ ORMARA/SJENKE/TIŠINE** (eng. coming out of the closet ili, kraće - coming out): predstavlja proces prepoznavanja, prihvatanja, otkrivanja svoje seksualne orijentacije i/ ili rodnog identiteta drugim osobama i identifikacija sa homoseksualnom/ biseksualnom/trans zajednicom.

**KROSDRESSING (CROSS-DRESSING):** Nošenje odjeće koja tradicionalno ili stereotipno pripada drugom polu u određenoj kulturi. Postoje varijacije u stepenu u kojem se osoba preoblači: od jednog do svih komada odjeće. Osobe koje su identifikuju kao kros dreseri obično ne žele da modifikuju tj. prilagode svoj pol rodnom izražavanju već su u potpunosti zadovoljne njime.

**KVIR (QUEER):** Pojam koji označava svaki oblik odstupanja od uobičajenih društvenih konstrukata i normi ponašanja. Suština kvir teorije je dekonstrukcija i odbijanje nametnutih normi, bilo da se radi o seksualnosti, rodu, polu bilo o drugim entitetima, a polazi od činjenice da identitet nije fiksna, već je promjenljiv, odnosno fluidan. Termin kvir (queer) se ne odnosi isključivo na LGBTI osobe.

**LEZBEJKA:** Žena koju fizički, emotivno, seksualno i/ili duhovno privlače isključivo osobe istog pola/roda.

**LGBTIQ:** Skraćenica za lezbejke, gej muškarce, biseksualne, transrodne, interpolne i queer osobe.

**NEBINARNA OSOBA:** osoba koja se rodila kao beba bilo kojeg pola, ali se ne osjeća ni kao muškarac ni kao žena, ili se osjeća i kao muškarac i kao žena ili nešto treće.

**OSOBA KOJA JE POČINILA DISKRIMINACIJU, UZNEMIRAVANJE I/ILI ZLOSTAVLJANJE** može biti zaposleni/a u školi, posjetilac, učenik/ca koji u okviru školskih prostorija, školskog dvorišta i terena, kao i pomoćnih školskih prostorija, prijavljen/a za zlostavljanje, uznemiravanje ili diskriminaciju.

**OSOBA KOJA JE PRETRPJELA DISKRIMINACIJU, UZNEMIRAVANJE I/ILI ZLOSTAVLJANJE** je učenik/ca koja je u okviru školskih prostorija, školskog dvorišta i terena, kao i pomoćnih školskih prostorija prijavljena da je bila subjekt maltretiranja, uznemiravanja ili diskriminacije.

**POVORKA PONOSA (ENG. PRIDE):** predstavlja manifestaciju koja upozorava na predrasude, diskriminaciju i nasilje koje doživljavaju osobe ne-heteroseksualne orijentacije i ukazuje na neravnopravan tretman u društvu. Povorke ponosa i marševi datiraju od juna 1969, kad je organizovan Stonvol (Stonewall) protest, gdje su LGBTI osobe iz Njujorka protestovale na ulicama nekoliko dana protiv upornog policijskog uznemiravanja. Sljedeće godine pobuna je obilježena demonstracijama u nekoliko američkih gradova, i od tada su se godišnje demonstracije protiv homofobije i proširile po svijetu.

**PODNOŠILAC ŽALBE** je učenik/ca ili druga osoba koja formalno ili neformalno prijavljuje maltretiranje, uznemiravanje ili diskriminaciju pismenim ili usmenim putem.

**POLNE KARAKTERISTIKE:** tjelesne osobine nekog lica koje se odnose na pol, uključujući genitalije, gonade i ostale polne i / ili reproduktivne anatomske strukture, hromozome, hormone i sekundarne polne karakteristike, a koje ne moraju oslikavati

društvene norme ili medicinske definicije muškarca ili žene i mogu biti prisutne u različitom stepenu.

**PRILAGOĐAVANJA POLA** podrazumijeva fizičke i/ili socijalne intervencije sa ciljem da osoba živi u skladu sa svojim rodnim identitetom. Može podrazumijevati uzimanje hormonske terapije, neke od operacija (npr. uklanjanje grudi/ ugradnju grudi; operacije uklanjanja reproduktivnih organa i/ili rekonstrukciju polnih organa – pravljenje vagine ili penisa); može podrazumijevati sve to zajedno, ali i ništa od ovoga, već samo življenje u društvu u skladu sa sopstvenim rodnim identitetom.

**ROD:** Pojam koji se odnosi na društveno konstruisane uloge, ponašanja, aktivnosti i atribute koje dato društvo smatra prigodnim za muškarce i žene. Takođe, ovaj pojam podrazumijeva individualni konstrukt sopstvenog identiteta/izražavanja koji potvrđuje, negira i/ili prevazilazi društveno zadate i formirane polne i rodne uloge muškaraca i žena, kao i cijelu binarnu osnovu „muškog“ i „ženskog“.

**RODNI IDENTITET:** Sopstveni rodni doživljaj, koji ne mora zavisi od biološkog pola pripisanog rođenjem. Rodni idenetitet tiče se svake osobe i ne podrazumijeva samo binarni koncept muškog ili ženskog.

**RODNO IZRAŽAVANJE:** Vizuelna i spoljna prezentacija svake osobe koja se ogleda kroz odijevanje, odjevne ili tjelesne oznake, frizuru, ponašanje i govor tijela.

**SEKSUALNA ORIJENTACIJA:** Emocionalna i/ili fizička privlačnost ili naklonost koja može biti prema osobama istog i/ili različitog pola. Obuhvata heteroseksualnost, homoseksualnost i biseksualnost. Treba imati na umu da se seksualna orijentacija razlikuje od seksualnog ponašanja, jer osobe ne mogu odabrati seksualnu orijentaciju, dok ponašanje mogu, a ono može i ne mora biti u skladu sa našom seksualnom orijentacijom. Tako, osobe se mogu u određenom trenutku odlučiti na biseksualno, homoseksualno ili heteroseksualno ponašanje bez obzira na njihovu seksualnu orijentaciju. S druge strane, moguće je da osoba osjeća privlačnost

prema istom polu, a da nikada ne preduzme nešto u tom smjeru.

**SEKSIZAM:** Diskriminacija i/ili stavovi, uslovi i ponašanje kroz koje se vrši promocija stereotipa i represivnih društvenih uloga i normi na bazi pola i roda.

**STREJT:** Žargonski termin koji označava heteroseksualnost/heteroseksualnu osobu. Označava, prije svega, nešto pravo, bez skretanja, ali i nešto konvencionalno, što ne odstupa od normi koje su prihvaćene kao uobičajene.

**TRANSRODNO (TRANS):** Sveobuhvatni termin koji se koristi kako bi se opisale različite osobe, ponašanja i grupe koje imaju zajedničko djelimično ili potpuno suprotstavljanje nametnutim rodnim i polnim ulogama. Transrodnost se ne odnosi na seksualnu orijentaciju osobe.

**TRANSPOLNA OSOBA:** Osoba koja ima jasnu želju i namjeru da promijeni svoj pol, kao i osoba koja je djelimično ili potpuno modifikovala (uključuje fizičku i/ ili hormonalnu terapiju i operacije) svoje tijelo i prezentaciju, izražavajući svoj rodni i/ili polni identitet i osjećaj sebe.

**TRANSRODNA OSOBA:** Osoba čiji rodni identitet i/ili rodno izražavanje nije u skladu sa polom pripisanom na rođenju.

**TROUGAO / CRNI TROUGAO/ ROZI TROUGAO:** U Drugom svjetskom ratu nacisti su u konclogorima ružičastim trouglom obilježavali gejove, a crnim trouglom lezbejke, Romkinje i seksualne radnice. U to vrijeme u nacističkim logorima pogubljeno je više desetina hiljada istopolno orijentisanih osoba.

**ZASTAVA DUGINIH BOJA:** Najrasprostranjeniji simbol LGBTI zajednice. Verzija koju danas LGBT zajednica koristi sastoji se od 6 boja sunčevog spektra, koje simbolizuju različitost u zajednici. Zastavu je kreirao Gilbert Baker (70ih godina u San Francisku), originalna verzija je imala 8 boja, kojima je on dao i određena značenja. Šest boja koje se danas koriste po Baker-u imaju značenja:

- **Crvena** – život
- **Narandžasta** – zdravlje
- **Žuta** – sunčevi zraci
- **Zelena** – priroda
- **Plava** - harmonija
- **Ljubičasta** – duh.

**ZLOSTAVLJANJE** podrazumijeva sistematsko namjerno nanošenje fizičkog ili psihičkog bola jednoj ili grupi osoba, koje se ponavlja tokom vremena. Nadalje, definišese kao namjerno pisano, verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje, koje uključuje prijeteci, uvrjedljivi ili dehumanizujući gest od strane druge osobe (vršnjaka/inje i/ili odrasle osobe), tako da ovakva ponašanja:

1. kreiraju zastrašujuće, neprijateljsko ili povrjeđujuće okruženje ili nanose dugotrajnu štetu;
2. izazivaju nelagodu ili poniženje;
3. utiču na samopouzdanje i samopoštovanje;
4. utiču na školski uspjeh.

**Neki od oblika zlostavljanja su:**

1. zadirivanje
2. prijetnje
3. zastrašivanje
4. proganjanje
5. maltretiranje putem interneta
6. fizičko nasilje
7. krađa
8. seksualno uznemiravanje, ili uznemiravanje bazirano na vjeri, rasi...
9. javno ponižavanje

10. uništavanje školske i/ili lične imovine
11. društveno isključivanje, uključujući podsticanje i/ili prinudu
12. glasine ili širenje neistina

**ZLOSTAVLJANJE/UZNEMIRAVANJE PUTEM INFORMACIONIH TEHNOLOGIJA** definiše se kao namjerno i ponovljeno zastrašivanje osobe korištenjem informacionih tehnologija uključujući, ali ne ograničavajući se na: “zivkanje” telefonom, SMS ili MMS poruke, e-mail-ove, blog, socijalne mreže (Facebook, Twitter, Snapchat, Tik Tok, Instagram, itd.), čat sobe, web sajta-ova, oglase, foruma, instant mesindžere.

Ono često uključuje:

1. osvetu sprovedenu od strane učenika/ce zbog prijavljivanja ili izjave o činu diskriminacije, uznemiravanja i/ili zlostavljanja.
2. prijavljivanje diskriminacije, uznemiravanja i/ili zlostavljanja, a koje je učinjeno iz osвете, a ne stvarnog akta.
3. ponavljanje ponašanja opisanih u okviru definicija diskriminacije, uznemiravanja i/ili zlostavljanja od strane pojedinca ili grupe sa namjerom da ponizi, dehumanizuje, posrami ili izazove emotivna ili fizička bol kod određenog učenika/ce ili zaposlenog/e.

**ŽIVOTNO PARTNERSTVO:** zakonom uređena zajednica života dva lica istog pola, zaključena pred nadležnim organom u skladu s odredbama Zakona o životnom partnerstvu lica istog pola.

### 3. MEHANIZMI ZAŠTITE



Iako su LGBTI osobe izložene značajnom stepenu diskriminacije, međunarodni pravni okviri ne prepoznaju specifičnu ranjivost LGBTI osoba na tržištu rada, već je pravo na rad LGBTI osobama garantovano istim pravnim mehanizmima zaštite kao i svim drugim građanima/kama neovisno o bilo kojem ličnom svojstvu. U ovom poglavlju, dat je pregled relevantnih međunarodnih i domaćih dokumenata i propisa koja/i sadrže princip zabrane diskriminacije po osnovu rodnog identiteta i seksualne orijentacije.

#### a) MEĐUNARODNI PRAVNI I INSTITUCIONALNI OKVIR

##### Ujedinjene nacije – Povelja UN-a

Povelja Ujedinjenih Nacija garantuje poštovanje osnovnih ljudskih prava i sloboda, pravo na dostojanstven život i vrijednost ljudskog bića, kao i jednaka prava muškaraca i žena. Članom 55 tačkom a) obavezuje sve članice na “podizanje životnog standarda, puno zaposlenje stanovništva i uslove za ekonomski i socijalni napredak i razvitak”, a tačkom c) uvažavanje i opšte poštovanje ljudskih prava i osnovnih sloboda za sve, bez razlike u odnosu na rasu, pol, jezik ili vjeru”.

##### Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima

Univerzalna Deklaracija o ljudskim pravima propisuje da svako ima pravo na rad, slobodan izbor zaposlenja, na pravične i



zadovoljavajuće uslove rada i na zaštitu od nezaposlenosti, kao i da svako bez ikakve razlike, ima pravo na jednaku platu za jednaki rad (član 23).<sup>2</sup>

## Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima

Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima i slobodama u članu 26 propisuje da su “svi pred zakonom jednaki i imaju pravo na jednaku zakonsku zaštitu bez ikakvog razlikovanja. U tom pogledu zakon će zabraniti svaku diskriminaciju i zajemčiti svim licima podjednaku i efikasnu zaštitu protiv svake diskriminacije, naročito na osnovu rase, boje, pola, jezika, veroispovesti, političkog i bilo kog drugog mišljenja, nacionalnog i društvenog porijekla, imovine, rođenja ili drugog statusa.”<sup>3</sup>

## Konvencija o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena

U smislu ove Konvencije, izraz „diskriminacija žena” označava svaku razliku, isključivanje ili ograničenje koje se čini na bazi pola, a koje ima efekat ili svrhu nanošenja štete ili poništenja priznanja, uživanja ili ostvarivanja od strane žena, bez obzira na njihov bračni status, a na osnovu jednakosti muškaraca i žena, ljudskih prava i fundamentalnih sloboda na političkom, privrednom, društvenom, kulturnom, građanskom ili bilo kom drugom osnovu (član 1).

## Međunarodna konvencija o ukidanju svih oblika rasne diskriminacije

Članom 5 propisano je da se države članice obavezuju da zabrane i da ukinu rasnu diskriminaciju u svim njenim oblicima i da jemče

---

<sup>2</sup> Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima, UN,1948

<sup>3</sup> Međunarodni pakt o građanskom i političkim pravila, UN, 1966

pravo svakome na jednakost pred zakonom bez razlike na rasu, boju ili nacionalno ili etničko porijeklo. Istim članom (stav e -I) garantuje se pravo na rad, na slobodan izbor zvanja, na pravične i zadovoljavajuće uslove rada, na zaštitu protiv nezaposlenosti, na jednaku zaradu za jednak rad, na pravičnu i zadovoljavajuću nagradu. <sup>4</sup>

## Konvencija o pravima djeteta

Konvencija o pravima djeteta takođe obezbjeđuje jednaka prava svima mlađima od 18 godina bez ikakve diskriminacije, uključujući i zabranu diskriminacije u odnosu na seksualnu orijentaciju. U članu 2, stav 2 Konvencije, termin “drugi status” obuhvata tumačenje da se zabranjuje diskriminacija po osnovu seksualne orijentacije djeteta i adolescenata, njihovih roditelja i/ili zakonskih staratelja, što podrazumijeva i njihovo pravo da dobiju pristup odgovarajućim informacijama i uživaju zaštitu od strane društva da slobodno žive u skladu sa njihovom seksualnom orijentacijom.

## Deklaracija Ujedinjenih Nacija o seksualnoj orijentaciji i rodnom identitetu

Deklaracija poziva na poštovanje ljudskih prava svih osoba bez diskriminacije u odnosu na seksualnu orijentaciju i rodni identitet, a posebno se osuđuje upotreba smrtne kazne i mučenja na osnovu seksualne orijentacije ili rodnog identiteta i uskraćivanje zdravstvene zaštite. Najvažniji je član 11. Deklaracije kojim se zahtijeva od država potpisnica da preduzmu sve potrebne mjere, posebno zakonodavne i administrativne, kako bi osigurali da seksualna orijentacija ili rodni identitet ne mogu biti pod nikakvim okolnostima osnov za izricanje kaznenih sankcija.

---

<sup>4</sup> <https://unmik.unmissions.org/sites/default/files/regulations/05bosniak/BRacialdiscrimination.pdf>

## **Konvencija Međunarodne organizacije rada 111 koja se odnosi na diskriminaciju u pogledu zapošljavanja i zanimanja**

Član 1 stav a) kaže da za primjenu ove konvencije izraz diskriminacija obuhvata “svako pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva zasnovanog na rasi, boji kože, polu, vjeri, političkom mišljenju, nacionalnom ili socijalnom porijeklu, koji idu s tim da unište ili naruše jednakost mogućnosti ili postupanja u pogledu zapošljavanja ili zanimanja.” Članom 2 se svaka država članica, za koju je ova konvencija na snazi, obavezuje da “formuliše i sprovodi nacionalnu politiku koja teži da unaprijedi, pomoću metoda prilagođenih nacionalnim uslovima i običajima, jednakost mogućnosti i postupka u pogledu zapošljavanja i zanimanja, u cilju otklanjanja svake diskriminacije.”

## **Evropska konvencija o zaštiti ljudskih prava i osnovnih sloboda**

Konvencijom je propisana zabrana diskriminacije i uživanje prava i sloboda bez diskriminacije po bilo kom osnovu, kao što su pol, rasa, boja kože, jezik, vjeroispovijest, političko ili drugo mišljenje, nacionalno ili socijalno porijeklo, veza s nekom nacionalnom manjinom, imovno stanje, rođenje ili drugi status (član 14). Isto se navodi i u Protokolu broj 12 uz Konvenciju, koji navodi da “nikog nijedan organ vlasti ne smije diskriminirati po bilo kojem osnovu” (član 1 stav 2).<sup>5</sup>

## **Preporuka CM/Rec(2010)5 Komiteta ministara državama članicama o mjerama za borbu protiv diskriminacije na osnovu seksualne orijentacije ili rodnog identiteta**

Komite ministara Savjeta Evrope usvojio je preporuku na nivou država članica o „mjerama za borbu protiv diskriminacije na

---

<sup>5</sup> Evropska konvencija o ljudskim pravima, Savjet Evrope, 1950

osnovu seksualne orijentacije ili rodnog identiteta“. Preporuka je jednoglasno usvojena od strane 47 zemalja članica Savjeta Evrope. Iako nije pravno obavezujuća, kao što je to slučaj sa konvencijama, Preporuka se oslanja i zasniva na postojećim pravno obavezujućim dokumentima, koje su usvojile zemlje članice, pa time i nameće jasnu obavezu implementacije njenih glavnih elemenata. Preporuka se sastoji iz tri dijela: preambula, koja predstavlja kontekst njenog usvajanja i osnovne principe koje vode ovaj dokument; drugi, operativni i sažeti dio Preporuke, a koji navodi sveobuhvatne mjere koje se trebaju preduzeti, kao i treći dio koji uspostavlja specifične mjere koje omogućavaju uživanje prava i borbu protiv njihovog kršenja u različitim oblastima, te uključuju: zločin iz mržnje, govor mržnje, slobodu udruživanja, izražavanja i okupljanja, pravo na poštovanje privatnog i porodičnog života, **zapošljavanje**, obrazovanje, zdravlje i stambeno zbrinjavanje, sport, pravo na azil, pitanje višestruke diskriminacije, ali i uloge nacionalnih struktura za ljudska prava.

Preporuka, takođe, sadrži i obrazloženje, koje podrazumijeva informacije o međunarodnim instrumentima za ljudska prava i pravne presedane na kojima se zasnivaju određene mjere iz Preporuke i Dodatka.

Konkretna mjera u Preporuci koja se odnosi na zapošljavanje glasi “Države članice bi trebalo da obezbijede uspostavljanje i primjenu odgovarajućih mjera kojima se obezbjeđuje djelotvorna zaštita od diskriminacije na osnovu seksualne orijentacije ili rodnog identiteta pri zapošljavanju i radu kako u javnom tako i u privatnom sektoru. Te mjere bi trebalo da obuhvate uslove za pristup zapošljavanju i unaprijeđenju na poslu, otpuštanje, plate i druge radne uslove, uključujući sprječavanje, suzbijanje i kažnjavanje uznemiravanja i drugih oblika viktimizacije. Takođe, države članice treba da obrate posebnu pažnju na obezbjeđivanje djelotvorne zaštite prava na privatnost transrodnih pojedinaca u kontekstu zapošljavanja, a naročito u pogledu konkurisanje za posao, da bi se izbjeglo

svako nebitno otkrivanje njihove polne istorije ili njihovog prethodnog imena poslodavcu i drugim zaposlenima.”<sup>6</sup>

Organizacije civilnog društva izradile su dva izvještaja koja su se odnosila na procijenu napretka ostvarenog u sprovođenju Preporuke od strane crnogorskih vlasti, te istakla oblasti u kojima je neophodno uložiti dodatne napore i to 2012. i 2018/2019. godine.

U izvještaju iz 2012. godine, a u odnosu na navedenu mjeru iz Preporuke procjena napretka konstatuje: “Ministarstvo rada i socijalnog staranja je jedina državna institucija koja nam nije dala odgovore pripremljenu listu pitanja, što ukazuje na ignorantski stav i neaktivnost u pogledu ljudskih prava LGBT osoba.

Prema dostupnim informacijama, Zakon o radu eksplicitno pominje seksualnu orijentaciju kao zaštićeni osnov u odnosu na diskriminaciju. Zakon o radu, takođe, zabranjuje i seksualno uznemiravanje. Zakon međutim ne zabranjuje na izričit način diskriminaciju po osnovu rodnog identiteta.

Zakon o Vojski Crne Gore uređuje opšte uslove za prijem u Vojsku Crne Gore, među kojima ne postoji zabrana služenja vojnog roka osobama drugačije seksualne orijentacije. Zakon o državnim službenicima i namještenicima, kao i Zakon o radu, čije se odredbe odnose i na lica u vojnoj službi, ne nameće ograničenja osobama drugačije seksualne orijentacije, već potvrđuje princip jednakosti pri zapošljavanju. Po mišljenju Ministarstva odbrane Crne Gore, ovaj princip sprečava svaki oblik negativne selekcije ili diskriminacije po bilo kojem osnovu.

U propisima Ministarstva odbrane o posebnim uslovima za upis i način ispitivanja zdravstvene sposobnosti kandidata za vojnu službu, ne postoje ograničenja ili zabrane za osobe drugačije seksualne orijentacije. Iako se zabrana diskriminacije po osnovu

---

<sup>6</sup> Preporuka CM/Rec(2010)5 Komiteta ministara državama članicama o mjerama za borbu protiv diskriminacije na osnovu seksualne orijentacije ili rodnog identiteta, Savjet Evrope, 2010 (poglavlje V stav 29 i 30.)

pola, rase, boje kože, religije, nacionalnosti ili drugih ličnih karakteristika pominje u zakonima koji regulišu Vojsku Crne Gore (Zakon o Vojsci Crne Gore, Zakon o vojnoj etici), isti ne zabranjuju direktno diskriminaciju po osnovu seksualne orijentacije i rodnog identiteta.

U skladu sa dostupnim informacijama, Zakon o zabrani diskriminacije se primjenjuje u slučajevima zapošljavanja, gdje je bilo diskriminacije po osnovu rodnog identiteta.”<sup>7</sup>

Izveštaj o procjeni napretka iz 2018/2019. godine navodi “Ne postoje evidencije prijave diskriminacije LGBT osoba pri zapošljavanju, međutim, iz terenskog iskustva NVO koje rade na promociji i zaštiti ljudskih prava LGBTI osoba NVO Juventas i Kvir Montenegro, zabilježeni su slučajevi diskriminacije LGBT osoba na tržištu rada, koji ostaju neprijavljeni usljed straha od dalje diskriminacije. Podaci koje je prikupila Asocijacija Spektra pokazuju da se trans osobe suočavaju sa najvećom diskriminacijom od strane poslodavaca. U najvećem broju slučajeva, govorimo o uskraćivanju pristupa poslu nakon otkrivanja rodnog identiteta, odnosno nakon pokazivanja ličnih dokumenata, ili nakon autovanja od strane treće osobe. Iskustvo, takođe, pokazuje da mnogi poslodavci nisu upoznati sa temama koje se vezuju za LGBTI osobe, a posebno temama koje se odnose na transrodnost, često navodeći da mogu imati problema ukoliko zaposle trans osobu sa ličnim dokumentima koji ne odgovaraju njihovom željenom i percipiranom rodu. Ovo ukazuje na jasnu potrebu za podizanjem svijesti poslodavaca/ki o ljudskim pravima trans osoba, kao i uvođenjem nekih pozitivnih mjera za zapošljavanje transrodnih osoba.”<sup>8</sup>

---

7 Čolaković, J, Kalezić D. (2012) Izveštaj o implementaciji preporuka Komiteta ministara Savjeta Evrope CM/Rec (2010)5 o mjerama borbe protiv diskriminacije po osnovu seksualne orijentacije ili rodnog identiteta u Crnoj Gori. NVO Juventas, Podgorica.

8 Ulićević, J. (2019) Montenegro report on the implementation of the Council of Europe Committee of Ministers Recommendation CM/REC (2010)5 on measures to combat discrimination on grounds of sexual orientation or gender identity, Submitted to the Council of Europe for the review process 2018/2019. Asocijacija Spektra, Podgorica

## Povelja Evropske unije o osnovnim pravima

Član 21 stav 1 Povelje Evropske unije o osnovnim pravima zabranjuje bilo kakav oblik diskriminacije zasnovan na osnovu pola, rase, boje kože, etničkog ili društvenog porijekla, genetskih karakteristika, jezika, vjeroispovjesti ili uvjerenja, političkog ili bilo kog drugog mišljenja, pripadnosti nacionalnoj manjini, imovnog stanja, rođenja, invaliditeta, starosnog doba ili seksualne orijentacije.<sup>9</sup>

Poveljom EU garantuje se pravo na slobodu izbora zanimanja i pravo na rad (Član 15, stav 1), pa ista kaže “Svako ima pravo na rad i na zanimanje koje je slobodno odabrao ili prihvatio” (Član 31), te garantuje pravo na pravične i poštene uslove rada.

## Džogdžakarta principi

Džogdžakarta principi predstavljaju preporučene standarde međunarodnog prava i pitanja koja se odnose na seksualnu orijentaciju i rodni identitet sa kojima sve zemlje moraju biti u saglasnosti. Svaki princip je praćen detaljnim preporukama koji se upućuju državama. Ovim principima se utvrđuju osnovni standardi po kojima bi vlade trebalo da tretiraju osobe čija se prava prečesto negiraju i čije je dostojanstvo prečesto uniženo. Čvrsto utemeljeni u zakonima i presedanima, ovi principi štite jednostavno pravilo: *ljudska prava ne priznaju izuzetke.*

Dokument je dobio ime po gradu u kojem je usvojen i predstavljen je u Ženevi 2007. godine u prisustvu grupe od 29 eksperata za međunarodna ljudska prava, a 2017. godine su dopunjeni sa 9 dodatnih principa, te sada ovaj dokument broji ukupno 38 principa. Princip 12 glasi da “svako ima pravo na pristojan i produktivan rad, na pravične i zadovoljavajuće uslove rada i na zaštitu od nezaposlenosti, bez diskriminacije na temelju seksualne orijentacije ili rodnog identiteta.”

---

<sup>9</sup> Povelja Evropske unije o osnovnim pravima, (2007/C303/01)

## b) NACIONALNI PRAVNI I INSTITUCIONALNI OKVIR

### Ustav Crne Gore

Ustav Crne Gore<sup>10</sup>, član 6 jemči i štiti prava i slobode, članom 7 zabranjuje se izazivanje ili podsticanje mržnje ili netrpeljivosti po bilo kom osnovu. Ustav Crne Gore odredbom člana 8 zabranjuje neposrednu i posrednu diskriminaciju po bilo kom osnovu. Takođe, istim članom je propisano da se neće smatrati diskriminacijom propisi i uvođenje posebnih mjera radi postizanja ukupne ravnopravnosti i zaštite lica, koja su po bilo kom osnovu u nejednakom položaju, a koje se mogu primjenjivati samo dok se ne ostvare ciljevi zbog kojih su preduzete.

Ustav Crne Gore, odredbom člana 62 garantuje pravo na rad, na slobodan izbor zanimanja i zapošljavanja, na pravične i humane uslove rada, kao i na zaštitu za vrijeme nezaposlenosti. Odredbom člana 63 zabranjuje se prinudni rad. Članom 64 garantuje se pravo zaposlenima na odgovarajuću zaradu, na ograničeno radno vrijeme i plaćeni odmor kao i pravo na zaštitu na radu.

Članom 25 Ustava Crne Gore dozvoljava se privremeno ograničenje prava i sloboda. Istovremeno sa tim, stavom 2 istog člana zabranjuje se ograničenje po osnovu pola, nacionalnosti, rase, vjere, jezika, etničkog ili društvenog porijekla, političkog ili drugog uvjerenja, imovnog stanja ili bilo kakvog drugog ličnog svojstva. Stavom 4, uz to, propisana je apsolutna zabrana izazivanja ili podsticanja mržnje ili netrpeljivosti, kao i diskriminacije, *a ograničenja se u tom pogledu ne mogu primjenjivati.*

**Zakon o zabrani diskriminacije** striktno zabranjuje diskriminaciju po osnovu seksualne orijentacije, rodnog identiteta i interseksualnih karakteristika (član 19), uz jasno objašnjenje navedenih pojmova. Dodatno, ovaj zakon definiše govor mržnje kao poseban oblik diskriminacije po navedenim osnovama (član 9). U članu 16 Zakon

---

<sup>10</sup> Ustav Crne Gore ("Sl. List CG", br.1/2007 i 38/2013 -Amandmani I-XVI)



o zabrani diskriminacije navodi "Zabranjena je diskriminacija po nekom od osnova iz člana 2 stav 2 ovog zakona lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, odnosno lica koja po nekom drugom osnovu obavljaju rad kod poslodavca."

**Zakon o rodnoj ravnopravnosti** garantuje zaštitu na osnovu rodnog identiteta, kroz zaštitu ne samo muškaraca i žena, već i "osoba različitih rodnih identiteta" jednako u svim sferama socijalnog života, te zabranjuje diskriminaciju osobe na osnovu "promjene pola" ( čl.1 i čl.4).

**Krivični zakon**<sup>11</sup> definiše seksualnu orijentaciju i rodni identitet kao otežavajuće okolnosti u slučajevima zločina iz mržnje, kao i govora mržnje (član 42a i član 443).

Krivični zakon takođe tretira povredu ravnopravnosti u zapošljavanju te u članu 225 navodi da "Ko svjesnim kršenjem propisa ili na drugi protivpravan način uskrati ili ograniči pravo građana na slobodno zapošljavanje na teritoriji Crne Gore pod jednakim uslovima, kazniće se novčanom kaznom ili zatvorom do jedne godine.

Kod ovog krivičnog djela nijesu eksplicitno navedena lična svojstva pa i svojstvo seksualne orijentacije i/ili rodnog identiteta kao osnovi nejednakog postupanja. Načelo jednakosti koje je promovisano ovom odredbom implicira potencijalno diskriminatorno postupanje na osnovu nekog ličnog svojstva. Činjenica je da pravo na rad, kao jedno od elementarnih prava savremenog društva, može biti uskraćeno kao posledica predrasude prema osobama iz LGBTI zajednice.

Izmjenama i dopunama Krivičnog zakonika iz 2017. godine su bliže

---

<sup>11</sup> Krivični Zakonik Crne Gore ("Sl. list RCG", br. 70/2003, 13/2004 - ispr. i 47/2006 i "Sl. list CG", br. 40/2008, 25/2010, 32/2011, 64/2011 - dr. zakon, 40/2013, 56/2013 - ispr., 14/2015, 42/2015, 58/2015 - dr. zakon, 44/2017, 49/2018 i 3/2020)

određena lična svojstva na osnovu kojih se može izvršiti krivično djelo rasne i druge diskriminacije, pri čemu se eksplicitno navodi i seksualna orijentacija i rodni identitet. Tako član 443 Rasna i druga diskriminacija glasi:

(1) Ko zbog nacionalne ili etničke pripadnosti, pripadnosti rasi ili vjeroispovijesti ili zbog odsustva te pripadnosti ili zbog razlika u pogledu političkog ili drugog ubjeđenja, pola, jezika, obrazovanja, društvenog položaja, socijalnog porijekla, seksualne orijentacije, rodnog identiteta, invaliditeta, imovnog stanja ili nekog drugog ličnog svojstva krši osnovna ljudska prava i slobode zajamčena opšteprihvaćenim pravilima međunarodnog prava i potvrđenim međunarodnim ugovorima od strane Crne Gore, kazniće se zatvorom od šest mjeseci do pet godina.

(2) Kaznom iz stava 1 ovog člana kazniće se ko vrši proganjanje organizacija ili pojedinaca zbog njihovog zalaganja za ravnopravnost ljudi.

(3) Ko širi ideje o superiornosti jedne rase nad drugom ili propagira mržnju ili netrpeljivost po osnovu rase, pola, invaliditeta, seksualne orijentacije, rodnog identiteta ili drugog ličnog svojstva ili podstiče na rasnu ili drugu diskriminaciju, kazniće se zatvorom od tri mjeseca do tri godine.

**Zakon o radu** propisuje da je zabranjena neposredna i posredna diskriminacija lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, s obzirom na rasu, boju kože, nacionalnu pripadnost, društveno ili etničko porijeklo, vezu sa nekim manjinskim narodom ili manjinskom nacionalnom zajednicom, jezik, vjeru ili uvjerenje, političko ili drugo mišljenje, **pol, promjenu pola, rodni identitet, seksualnu orijentaciju**, zdravstveno stanje, invaliditet, starosnu dob, imovno stanje, bračno ili porodično stanje, trudnoću, pripadnost grupi ili pretpostavci o pripadnosti grupi, političkoj partiji, sindikalnoj ili drugoj organizaciji, ili neko drugo lično svojstvo (član 7). Diskriminacija iz čl. 7 ovog zakona zabranjena je u odnosu na: 1) uslove zapošljavanja i izbor kandidata za obavljanje određenog

posla; 2) uslove rada i prava iz radnog odnosa; 3) obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje; 4) napredovanje na poslu; i 5) otkaz ugovora o radu. Stav 2 člana 7 nadalje naglašava da su “odredbe ugovora o radu kojima se utvrđuje diskriminacija po nekom od osnova iz čl. 7 i 8 ovog zakona su ništave.”

***Zakon o zabrani zlostavljanja na radu*** takođe se odnosi na slučajeve uznemiravanja na radu, ili u vezi sa radom (mobing), uključujući seksualno uznemiravanje, kao i druga pitanja od značaja za sprječavanje i zaštitu od mobinga i u skladu sa odredbama reguliše pitanja rada i predviđa novčanu kaznu. Zakon definiše koncept mobinga kao „svako aktivno ili pasivno ponašanje na radu ili u vezi sa radom prema zaposlenom ili grupi zaposlenih, koje se ponavlja, a koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva, ugleda, ličnog i profesionalnog integriteta zaposlenog i koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, pogoršava uslove rada ili dovodi do toga da se zaposleni izoluje ili navede da na sopstvenu inicijativu otkáže ugovor o radu ili drugi ugovor.” (Član 2 stav 1) Podsticanje ili navođenje drugih da se ponašaju na gore definisan način takođe se smatra mobingom. Zakon se primjenjuje na pravno ili fizičko lice ili dio pravnog lica, na poslodavce i zaposlene, kao i na lica koja su angažovana van radnog odnosa, kao što su lica koja pohađaju stručne obuke i stručna osposobljavanja; učenike i studente koji pohađaju praktične obuke; volontere; lica koja obavljaju određene zadatke dok služe kaznu zatvora ili popravne mjere; lica koja učestvuju u dobrovoljnom i javnom radu, radu organizovanom u zajedničkom interesu, radnim aktivnostima i takmičenjima, i sva druga lica koja učestvuju u radu poslodavca (član 3, stav 1).

## **Institucionalni okvir**

**Zaštitnik ljudskih prava i sloboda Crne Gore** ima funkciju centralnog tijela za zaštitu od diskriminacije LGBTI osoba. Njegova uloga se odnosi na procesno pravnu zaštitu u postupanju po pritužbama, pokretanje i učešće u sudskim procesima, vrši i

funkciju mirenja na osnovu podnijete pritužbe za diskriminaciju, a sve u skladu sa Zakonom o zabrani diskriminacije.<sup>12</sup>

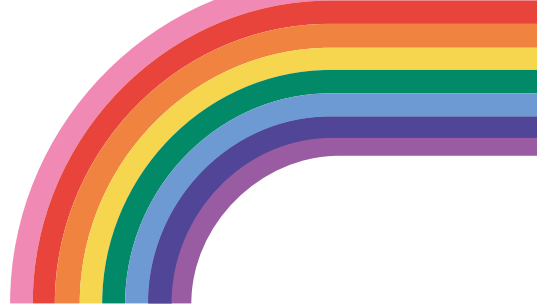
**Ustavni sud Crne Gore** predstavlja ključnog aktera u stvaranju pravno obavezujućih standarda i pravosudne prakse. Ustavni sud u rešavanju sporova koristi se Ustavom Crne Gore, kao najvišim pravnim aktom, te međunarodnim dokumentima koji zabranjuju diskriminaciju po bilo kom osnovu. U ova međunarodna dokumenta spadaju i gore pomenute Evropska konvencija o ljudskim pravima i Povelja UN-a.

**Odbor za rodnu ravnopravnost Skupštine Crne Gore**, ima važnu ulogu kada su u pitanju ljudska prava LGBTI osoba. Ovaj odbor razmatra prijedloge zakona, drugih propisa i opštih akata za ostvarivanje načela rodne ravnopravnosti, prati primjenu ovih prava kroz sprovođenje zakona i unapređivanje principa rodne ravnopravnosti, a posebno u oblasti prava djeteta, porodičnih odnosa, zapošljavanja, preduzetništva, procesa odlučivanja, obrazovanja, zdravstva, socijalne politike i informisanja učestvuje u pripremi, izradi i usaglašavanju zakona i drugih akata sa standardima evropskog zakonodavstva i programima Evropske unije koji se odnose na rodnu ravnopravnost. Nadalje, afirmiše potpisivanje međunarodnih dokumenata koji tretiraju ovo pitanje i prati njihovu primjenu, saraduje sa odgovarajućim radnim tijelima drugih parlamenata, ali i nevladinim organizacijama iz ove oblasti.

Ministarstvo za ljudska i manjinska prava posebna je organizaciona jedinica u Vladi Crne Gore. Ministarstvo nadgleda i prati sprovođenje nediskriminatornih akata, uključujući i druge srodne dokumente u domenu zaštite ljudskih i manjinskih prava. Prikuplja relevantne podatke i na osnovu cjelokupnog vladinog programa predlaže zakone i druge propise za borbu protiv diskriminacije i nejednakosti. Ministarstvo je takođe zaduženo za usvajanje relevantnih podzakonskih akata, pravilnika i smjernica, kao i za sprovođenje različitih akcionih planova i strategija u svojoj nadležnosti.

---

<sup>12</sup> Ombudsman, Zaštitnik ljudskih prava i sloboda Crne Gore



## 4. PERCEPCIJA OCD I INSTITUCIJA SISTEMA O MOGUĆNOSTIMA I DISKRIMINACIJI LGBTI OSOBA U OBLASTI ZAPOŠLJAVANJA I RADA

Za potrebe kreiranja ovog priručnika Centar za monitoring i istraživanje – CeMI, realizovao je kvalitativno istraživanje putem intervjua sa organizacijama civilnog društva, te institucijama sistema, o percipiranim mogućnostima u zapošljavanju i diskriminaciji LGBTI osoba na radnom mjestu. Ovo istraživanje osmišljeno je sa ciljem da ponudi odgovore na različita pitanja iz perspektive koja mahom ne dolazi iz LGBTI zajednice, na taj način dajući obrise konteksta u kojem LGBTI osobe rade odnosno traže zaposlenje. Upitnik koji je kreiran za potrebe projekta pokazao je dobra svojstva u istraživačkom smislu, a njegove najveće prednosti uključuju jednostavnost primjene, laku razumljivost, te i činjenicu da se može popuniti i istumačiti za kratko vrijeme.

Izbor organizacija i institucije sa kojima su sprovedeni intervjui može imati nekoliko ograničenja. Prije svega, institucije i organizacije sa kojima su intervjui obavljani su od ranije poznate i dostupne Centru za monitoring i istraživanje. Stavovi ove grupe osoba, mogu biti različiti od stavova opšte zajednice (ukoliko kao polazišnu tačku uzmemo skorija istraživanja javnog mnjenja onda možemo zaključiti ne samo da mogu već i da jesu). Činjenica da su učesnici/ce dali odgovore u profesionalnom kapacitetu je značajno uticala na ton intervjua, te na nepostojanje bilo kakvog izrazito negativnog ili isključujućeg stava. Takođe, tamo gdje su odgovore davali aktivisti nevladinih organizacija koje se bave ljudskim pravima LGBTI osoba, važno je naglasiti da bi stavovi osoba koje

nisu saopštile rodni identitet i/ili seksualnu orijentaciju na radnom mjestu, kao i osoba koje žive u većoj izolaciji i uz manju podršku vjerovatno imali značajan uticaj na rezultate ovog istraživačkog procesa.

U istraživanju je učestvovalo 10 predstavnika/ca OCD i institucija sistema.

Na kraju, neophodno je napomenuti da su desk istraživanje, ali i dobijeni odgovori korišteni kako bi se razvile preporuke u cilju unaprijeđenja prava i uključivanja LGBTI osoba na tržište rada, a koje čine posljednje poglavlje ovog priručnika.

Istraživanje je pokazalo da dominira uvjerenje da **LGBTI osobe jesu diskriminisane na radnom mjestu i pri procesu zapošljavanja** iz same činjenice da se ne osjećaju dovoljno bezbjedno da saopšte tu informaciju o svom identitetu:

“Smatram da jesu diskriminirane. Sva relevantna sociološka istraživanja govore o tome da se radi o najdiskriminiranijoj društvenoj grupi, čak se radi o velikoj socijalnoj distanci u odnosu na tu grupaciju.”

“Definitivno smatram da LGBTI populacija jeste diskriminirana. Možda su i jedna od najdiskriminiranijih grupa. Po nekom istraživanju koje je rađeno u Crnoj Gori, a koje mi pratimo, čini se da je u nekim sferama života LGBT populacija ugroženija čak i od romske i egipćanske populacije. Ne samo na tržištu rada, nego po nekoj generalnoj percepciji i stavovima građana o tome kako doživljavaju pripadnike te populacije.”

Tokom samog procesa zapošljavanja, među ispitanicima/cama dominira mišljenje da **poslodavci ne postavljaju pitanje o seksualnoj orijentaciji ili rodnom identitetu, ali i da su problemi, ukoliko se ova informacija sazna, mogući:**

“Poslodavci ne postavljaju takva pitanja, makar nemamo informaciju da se to dešava na intervjuima. Ukoliko u međuvremenu dobiju saznanja, vrlo je moguće da kažu da se pojavio drugi kandidat.”

Dodatno, većina ispitanika/ca razumije da LGBTI osobe **nisu vidljive na radnom mjestu i na tržištu rada usljed nedovoljnog osjećaja slobode da to učine:**

“...tu treba poći od proste činjenice. Koliko ljudi koji rade u kancelariji, imaju svoj radni sto, mogu tu postaviti fotografiju sa svojim partnerom ili partnerkom? Koliko ljudi mogu slobodno razgovarati sa kolegama o tome? Koliko poznajemo ljudi koji tako razgovaraju sa svojim kolegama? Vrlo malo, i to najčešće u određenim specifičnim profesijama.”

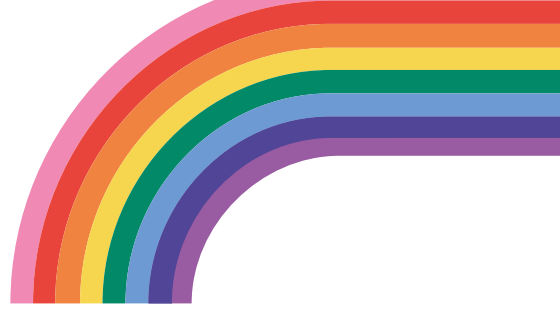
U odnosu na moguća rješenja za poboljšanje trenutnog stanja, većina učesnika/ca istraživanja smatra da je **samim poslodavcima potrebna dodatna edukacija ali i podrška tokom ovog procesa i za poslodavce i za zaposlene:**

“Smatram da je potrebna konstantna edukacija o pravima LGBTI osoba, tim bildinzi, međusobno upoznavanje. Treba graditi kulturu prijatnosti, srdačnosti i prihvatanja, a ne kulturu nezadovoljstva, ogovaranje i slično.”

“Moj stav je da različitost doprinosi kvalitetu svega i da bi je trebalo podsticati. Međuljudski odnosi, kvalitet rada, ideja raznovrsnosti su parametri kojima bi se trebalo voditi. Smatram da bi trebalo ohrabriti kolektive da prihvate i inkorporiraju različitosti jer od toga mogu imati samo korist.”

Većina učesnika/ca istraživanja je i jasno prepoznala da **u ovom procesu vodeću značajnu ulogu treba da imaju sami poslodavci:**

“Poslodavci su ti koji mogu da pomognu podizanju svijesti, koji mogu da doprinesu društvu jednakih šansi. Ako bi oni to pokrenuli, drugi poslodavci bi vjerujem pratili njihov model poslovanja, bilo da su to promotivne aktivnosti, bilo da su to njihove reklame, kampanje.”



## 5. PRAKTIČNI SAVJETI I SMJERNICE KOJE DOPRINOSU POŠTOVANJU RAZLIČITOSTI I BOLJEM UKLJUČIVANJU LGBTI OSOBA U PROCESIMA ZAPOSŁJAVANJA I RADA

U okviru doprinosa kulturi poštovanja ljudskih prava organizacije/institucije/kompanije treba da u skladu sa Ustavom Crne Gore i međunarodnim i nacionalnim zakonima osiguraju poštovanje ljudskih prava i sloboda, ne zaboravljajući prava i slobode LGBTI osoba. Posebno je potrebno uzeti u obzir činjenicu da je svaki oblik diskriminacije po bilo kom osnovu, uključujući seksualnu orijentaciju, rodni identitet i polne karakteristike, prema pojedincima ili grupama koje su potencijalni ili trenutno zaposleni, zakonom zabranjen, te da lična svojstva (pa i ova koja smo posebno izdvojili) **moraju da budu posmatrana kao privatna stvar koja nema uticaj na radni učinak.**

Organizacije/institucije/kompanije moraju poštovati pravo na privatnost svih zaposlenih, te ne otkrivati poverljive podatke trećim licima bez saglasnosti osobe na koje se podaci i odnose **Seksualna orijentacija i rodni identitet su privatna stvar i zakonom je zabranjeno da bilo ko bude pozvan da se javno izjasni o svojoj seksualnoj orijentaciji ili rodnom identitetu, kao i da se bez pristanka osobe ti lični podaci dijele sa trećim licima.**

Posebno je važno da prilikom zapošljavanja i tokom samog rada organizacije/institucije/kompanije daju svakoj osobi jednake šanse i mogućnosti rada i priliku za unapređenje bez obzira na njihovu seksualnu orijentaciju i rodni identitet. **Posebno je potrebno**



**voditi računa o tome da se na konkursima i prilikom procesa regrutacije i selekcije osigura kvalitetan nediskriminatorni pristup. Ovo je posebno važno i u odnosu na rastući trend prijavljivanja diskriminacije i kršenja prava po osnovu rada od strane LGBTI osoba.**

Bez obzira na mehanizme države u slučaju tretiranja diskriminacije LGBTI osoba, organizacije/institucije/kompanije treba same da obezbijede posebne mjere koje imaju za cilj zaštitu od svih vrsta diskriminacije LGBTI osoba na radnom mjestu. Preporučljivo je da kompanija razvije i aktivno sprovodi interne politike prevencije diskriminacije i kršenja ljudskih prava, te da podstiču stvaranje pozitivnog okruženja kako bi se LGBTI osobe osjećale bezbjedno, slobodno i dostojanstveno u na random mjestu.

U nastavku ćemo navesti neke od praktičnih preporuka čija primjena u procesu zapošljavanja i rada u velikoj mjeri utiče na fer i poštujuću klimu u kojoj i LGBTI osobe imaju pravu priliku da zasnuju radni odnos ili ostvare svoj puni radni potencijal.

1. Poslodavci/ke bi trebali/e da promovišu zabranu diskriminacije LGBTI osoba na radnom mjestu, te da podstiču poštovanje različitosti kroz javne izjave najvišeg menadžmenta u organizaciji/instituciji/kompaniji. Idealno bi bilo postojanje interne politike poštovanja različitosti i uključivanja koja bi promovisala poštujući, pa čak i rodno neutralni jezik, te propisivala sankcije za nepoštovanje iste. Politika bi trebala biti promovisana od strane menadžmenta makar jednom godišnje, a svakako svaki put nakon završenog perioda regrutacije novih članova/ica kolektiva.
2. Poželjno bi bilo da u okviru organizacije/institucije/kompanije, a naročito veće, postoji poseban mehanizam za anonimnu prijavu diskriminacije.
3. Veoma je važno da poslodavci/ke prilikom razgovora za posao izbjegavaju pitanja diskriminatorne prirode. Takva pitanja uključuju intruzivno traženje informacija koje se

vezuju za: godine, genetska svojstva, mjesto rođenja, zemlju porijekla, državljanstvo, invaliditet, **rod, pol, seksualnu orijentaciju, partnerski status, porodični status ili roditeljstvo**, rasu, boju kože ili etnicitet, vjeru ili vjerovanje.

4. Veoma je važno da poslodavci/ke prilikom zapošljavanja oglase i zaista pruže iste uslove svim kandidatima/kinjama, pa i onima koji dolaze iz LGBTi zajednice (plata, radno vrijeme, odmor), za isti posao, te da na sistematičan i svima dostupan način podstiču napredak u organizaciji/instituciji/kompaniji kroz sistem nagrađivanja i mogućnost napredovanja.
5. Poslodavci/ke bi trebali/e uvesti programe koji bi podrazumijevali obavezno učešće cijele organizacije/institucije/kompanije (u više grupa, po sektorima, isl), a takvi programi bi se fokusirali na edukaciju svih zaposlenih o različitosti, poštovanju i uključivanju kroz posebno kreirane obuke, radionice, seminare. Poseban aspekt ovih edukativnih sadržaja bi, pored ostalih, bile i informacije koje se odnose na LGBTI zajednicu, te specifičnosti položaja LGBTI zajednice u Crnoj Gori. Podrška menadžmenta bi se ogledala u jasnom komuniciranju veze između napredovanja i pohađanja ovakvih edukacija, te primjene naučenih znanja. Preporučljivo je da se razvoj i implementacija ovih programa obavlja u bliskoj saradnji sa LGBTIQ organizacijama koje imaju iskustvo i ekspertizu u ovoj oblasti.
6. Poslodavci/ke bi trebali/e uvesti jasno definisana interna pravila koja se odnose na seksualno uznemiravanje kako bi pored zakona i strateških dokumenata u oblasti još više pojačala osjećaj bezbjednosti i sigurnosti LGBTI osoba na radnom mjestu.
7. Poslodavci/ke bi trebali/e jasno komunicirati svoju otvorenost ka zapošljavanju LGBTI osoba prilikom oglašavanja dostupnih radnih mjesta u svojoj organizaciji/

instituciji/kompaniji (primjera radi “Na ovaj oglas se mogu javiti sve osobe bez obzira na njihov rod, pol, seksualnu orijentaciju, rodni identitet, rodno izražavanje,...”).

8. Poslodavci/ke bi trebalo/e da u određenom definisanom vremenskom roku (svakih 6 mjeseci, svaka 3 mjeseca, u skladu sa propozicijama i potrebama posla) sprovode anonimne ankete među zaposlenima u kojima bi se isti mogli izjašnjavati o problemima, konfliktima, davati preporuke za unapređenje radnog konteksta...
9. Poslodavci/ke treba da podstiču svoje zaposlene da učestvuju u događajima koje organizuje civilno društvo, te da se informišu o svojim pravima.
10. U cilju poštovanja različitih rodnih identiteta, poslodavci/ke bi trebali kreirati i fizičke rodno neutralne prostore poput rodno neutralnih toaleta.
11. U cilju javnog i jasnog pokazivanja nedvosmislene podrške LGBTI zajednici, poslodavci/ke bi pored drugih kulturnih i društvenih događaja i datuma trebali obilježavati značajne datume i događaje u kvir kulturi i istoriji. Ti datumi uključuju, ali nisu ograničeni na: 17. maj (Međunarodni dan borbe protiv homo/bi/lezbo/transfobije), 8. oktobar (Međunarodni dan vidljivosti lezbejki), 23. septembar (Međunarodni dan vidljivosti biseksualnih osoba), 31. mart (Međunarodni dan vidljivosti transrodnih osoba), itd.

## Literatura:



- » Kovačević, I, Milić, T, Čolaković, J. (2022) Smjernice za postupanje stručnih službi škola u radu sa LGBTI mladima, Queer Montenegro, Podgorica.
- » Drašković Laković, M, Marković, M, Čolaković, J, Dakić, T. (2021) Priručnik za policijske službenike/ce za rad sa LGBTIQ osobama. Juventas, Podgorica.
- » Čolaković, J, Kalezić, D. (2012) Izvještaj o implementaciji preporuka Komiteta ministara Savjeta Evrope CM/Rec (2010)5 o mjerama borbe protiv diskriminacije po osnovu seksualne orijentacije ili rodnog identiteta u Crnoj Gori. NVO Juventas, Podgorica
- » (2019) Bukvar identiteta, Asocijacija Spektra, Podgorica.
- » Ulićević, J. (2019) Montenegro report on the implementation of the Council of Europe Committee of Ministers Recommendation CM/REC (2010)5 on measures to combat discrimination on grounds of sexual orientation or gender identity, Submitted to the Council of Europe for the review process 2018/2019. Asocijacija Spektra, Podgorica







