



**WE**•••  
**PROJECT**

PROMOTING WORK-BASED EQUALITY FOR LGBT+Q+ YOUTH

# SYNTHESIS REPORT 2021



## Authors in alphabetical order:

Mario Bajkusa  
Sladana Baros  
Helmut Beichler  
Viktorija Cucic  
Melanie Giwiser  
Alejandro Gil-Salmeron  
Igor Grabovac  
Matej Horvat  
Laura Llop-Medina  
Lovro Markovic  
Daragh McDermott  
Jelena Perak  
Daniel Schoenherr  
Radhika Seiler-Ramadas  
Lee Smith  
Chase Staras  
Milos Stojiljkovic-Rolovic  
Masa Tunic



This project is funded by the European Union (REC-RDIS-DISC-AG-2019) under the number 881910. The content of this document represents the views of the authors only and it is his/her sole responsibility; it cannot be considered to reflect the views of the European Commission or any other body of the EU. The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains.

# TABLE OF CONTENTS

	ENGLISH	<ul style="list-style-type: none"> <li>• EXECUTIVE SUMMARY ..... 03</li> <li>• INTRODUCTION ..... 04</li> <li>• APPROACH TO SYNTHESIS REPORT ..... 05</li> <li>• LEGAL ANALYSIS ..... 06</li> <li>• EMPLOYER OR EMPLOYMENT BEST PRACTICE EXAMPLES ..... 12</li> <li>• FIELD RESEARCH ..... 16</li> </ul>
	DEUTSCH	<ul style="list-style-type: none"> <li>• KURZFASSUNG ..... 27</li> <li>• EINFÜHRUNG ..... 28</li> <li>• METHODIK DES SYNTHESEBERICHTS ..... 29</li> <li>• RECHTLICHE ANALYSE ..... 30</li> <li>• BEST PRACTICE-BEISPIELE FÜR ARBEITGEBER*INNEN UND BESCHAFTIGTE ..... 36</li> <li>• FELDFORSCHUNG ..... 40</li> </ul>
	HRVATSKI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SAŽETAK ..... 51</li> <li>• UVOD ..... 52</li> <li>• PRISTUP SINTEZNOM IZVJEŠĆU ..... 53</li> <li>• PRAVNA ANALIZA ..... 54</li> <li>• PRIMJERI NAJBOLJIH PRAKSI POSLODAVACA I ZAPOSLENIKA ..... 60</li> <li>• TERENSKA ISTRAŽIVANJA ..... 64</li> </ul>
	SRPSKI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• REZIME ..... 75</li> <li>• UVOD ..... 76</li> <li>• PRISTUP OBJEDINJENOM IZVEŠTAJU ..... 77</li> <li>• PRAVNA ANALIZA ..... 78</li> <li>• PRIMERI DOBRE PRAKSE POSLODAVCA ILI ZAPOSLENJA ..... 84</li> <li>• TERENSKA ISTRAŽIVANJA ..... 88</li> </ul>
	SLOVENČINA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ZHRNUTIE ..... 99</li> <li>• ÚVOD ..... 100</li> <li>• PRÍSTUP K SÚHRNNEJ SPRÁVE ..... 101</li> <li>• PRÁVNA ANALÝZA ..... 102</li> <li>• PRÍKLADY OSVEDČENÝCH POSTUPOV ZAMESTNÁVATEĽA ALEBO ZAMESTNANIA ..... 108</li> <li>• PRIEKUM V TERÉNE ..... 112</li> </ul>
	ESPAÑOL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• RESUMEN EJECUTIVO ..... 123</li> <li>• INTRODUCCIÓN ..... 124</li> <li>• ENFOQUE DEL INFORME DE SÍNTESIS ..... 125</li> <li>• ANÁLISIS JURÍDICO ..... 126</li> <li>• EJEMPLOS DE MEJORES PRÁCTICAS EN EL EMPLEO ..... 132</li> <li>• INVESTIGACIÓN DE CAMPO ..... 136</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• REFERENCES ..... 147</li> </ul>



# 1. EXECUTIVE SUMMARY

The overall aim of **WE Project** is to progress our understanding of the factors that promote and empower sexual and gender minority youth's successful transition to productive and gainful employment. We aim to achieve this by challenging workplace discrimination and highlighting those factors that successfully facilitate this transition. We aim to achieve this through a systematic analysis of the current legislative protections available across both the EU and within consortium partner nations, the identification of best practice exemplar workplace initiatives being deployed and through primary data collection with LGBT+Q+ youth and key employer stakeholders.

In this, we highlight the key findings emerging from the **WE Project's** Work Package 2: "Knowledge Building" which includes an analysis of the anti-discrimination legal protections at a European Union and consortium nation level; the outcomes of our analysis of best practice initiatives currently employed to promote inclusion in the workplace and support LGBT+Q+ youth in employment, and findings from our qualitative and quantitative field research with LGBT+Q+ youth and stakeholders.

Analysis of the legal frameworks demonstrated the existence of antidiscrimination legislation and structures at both a pan-European and state level. The levels of protection and relevant case law across partners adhere to European Commission directives with some having more robust frameworks while others are less developed. It is noted that provisions and protections towards trans and intersex persons are not made explicit at a pan European level.

We have identified 22 best practice examples drawn from 5 countries, with the exception of Serbia. The majority of these initiatives have been developed and run by non-governmental agencies with the largest examples being implemented by multi-national organisations. Exemplars predominantly involved training/workshops with some examples targeting trans and non-binary people. A key issue associated with the success of such initiatives is the availability of appropriately trained personnel to administer and sufficient resources for implementation.

Analysis of primary data collected through WE Project's field research identifies European LGBT+Q+ youths, experiences of discrimination influencing work-life, experiences of workplace discrimination, the barriers resolving workplace discrimination, the facilitators to overcome workplace discrimination, and suggestions for strategies to promote inclusion in the work place.

Key findings include the significant under reporting of discrimination incidents, the importance of the promotion of equality, diversity and inclusion in the workplace, the significant influence that supportive managers hold and the lack of visibility and awareness of anti-discrimination legislation among LGBT+Q+ youth.

Stakeholders highlighted the importance of education in preparing LGBT+Q+ youth for employment and the wider development of the labour force on issues related to gender and sexual minorities through training. The increased vulnerability of trans and non-binary people through wider lack of knowledge, acceptance and legal protection was highlighted as a key concern.

The findings from the three key stages of Work Package 2: "Knowledge Building" will form the basis of the development of training materials as well as being part of the toolkit that we will develop within WP4.



## 2. INTRODUCTION

Across Europe, lesbian, gay, bisexual, trans and queer (herein referred to as LGBT+Q+) youth entering the labour market often face experiences of prejudice, discrimination, and victimisation in the workplace. These experiences are often associated with greater difficulties in successfully integrating and adapting into professional environments.

Difficulties in successful integration and adaptation are often caused by workplace contexts that are commonly heteronormative and cis-normative. In some instances, harassment and victimization experiences that may emerge during childhood and adolescence, particularly in school or family settings, persist and increase in workplace settings. The stress associated with these becomes chronic, making members of these minority populations particularly vulnerable.



## 2.1.OUR AIM

The overall aim of **WE Project** is to create an online open access platform that will provide educational materials, online courses and a repository of cases and examples of Gender Identity and Sexuality (GIS) discrimination in the workplace. Further, we aim to highlight a variety of different solutions and best practice examples for the promotion of equality, diversity and inclusion in employment settings and proffer suggestions as to how these may be translated across borders and industrial boundaries and employment settings.

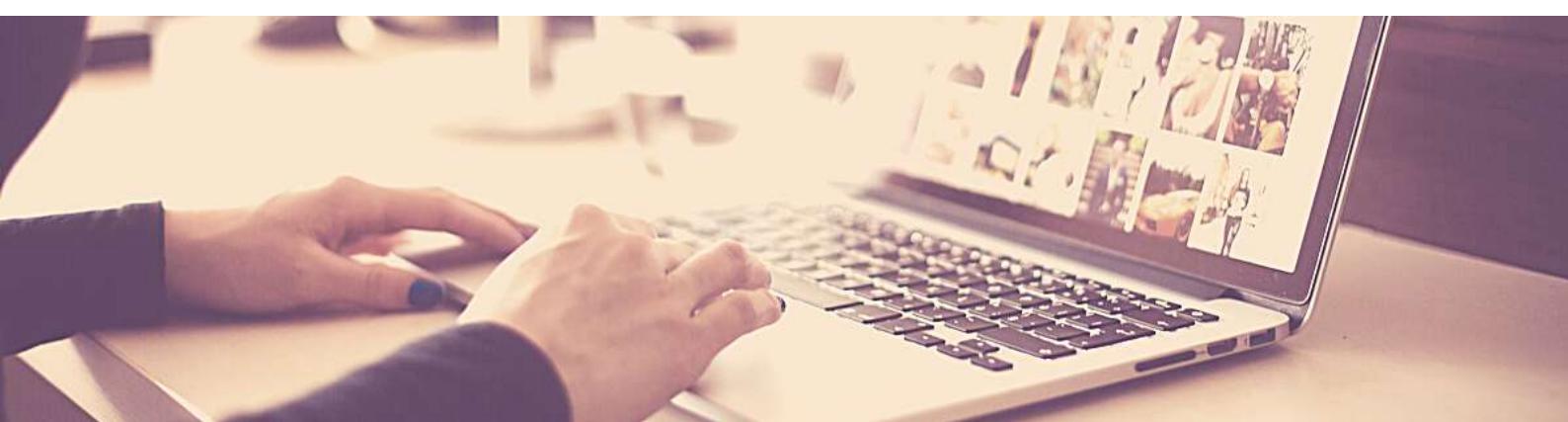
Across **WE-Project's** Work Package 2: "Knowledge Building", our aim is to: 1) better understand and evaluate the current state of legislative and statutory protections in the six countries represented in the consortium (Austria, Croatia, Serbia, Slovakia, Spain and the United Kingdom); 2) identify best practice exemplars of successful employment based interventions or activities aimed at promoting LGBT+Q+ inclusion and; 3) through primary data collection explore the experiences of youth participants from across the consortium and better understand the perspectives of governmental and non-governmental employers and organisations.

This synthesis report provides an overview analysis of the key findings emerging from the three elements of Work Package 2. The emerging results will be used to create a Toolkit of Best Practices (WP4), which will help professionals, as well as public and private operators in different regions to have access to a repository of best practices that would combat discrimination by sexuality and gender identity in the workplace and share knowledge at pan-European and global levels.

## 3.APPROACH TO SYNTHESIS REPORT

An analysis of the three key elements of Work Package 2 were conducted to identify key findings and thematic consistencies and differences across elements. This synthesis report provides a brief overview of the methodological approaches applied for each element and the key findings emerging from each phase.

This report draws these elements together and extracts key messages emanating from these data and highlights key opportunities and threats that exist in promoting workplace equality and diversity for sexual and gender minority youth.





## 4. LEGAL ANALYSIS

Since the end of the Second World War, it became evident that the international community needed to devote more attention to human rights – not only as a list of rights inherent to each individual, but primarily as an effective mechanism on the basis of which these rights can be enforced.

Even as some aspects of human rights are still neglected, European law (including relevant case law on which they are based) has generally encouraged a deeper awareness of human rights as well as has promoted the notion of absolute adherence to them.

This legal review summary summarises the legal aspects concerning discrimination based on sexual orientation and gender identity mainly from the European point of view. For a comprehensive review of the legal regulations of participating countries in the WE Project, please see the full legal report.

### 4.1 THE EUROPEAN UNION

Since the most important national legal regulation stems from the EU directives, the EU member states tackle discrimination and equal treatment principles similarly. Even Serbian legal regulation (despite its non-EU status) consists of many provisions that are similar to that of EU member states.

However, there is still a prominent need to develop specific mechanisms for LGBT+Q+ people especially in light of gender identity and the rights of intersex people. This has also been recognized by the EU.

From a European perspective, **the prohibition of discrimination** is defined in Article 14 of the European Convention on Human Rights (ECHR). In relation to LGBT+Q+ rights, special mention needs to be made of Article 8 of the ECHR, which regulates the right to respect for private and family life. A general prohibition of discrimination is also the subject of Protocol No. 12 of the ECHR. This protocol has thus far been ratified by Croatia, Serbia and Spain and has been signed by Austria and Slovakia. The United Kingdom did not sign this protocol prior to BREXIT.

From the EU perspective, the Treaty on European Union emphasizes preservation of human rights and their protection. Art. 2 of this Treaty basic European values. The prohibition of discrimination is then emphasized in the Treaty on the Functioning of the European Union (TFEU), as well as in the Charter of Fundamental Rights of the European Union (the Charter). The principle of non-discrimination is defined in the Charter, namely in Article 21.1.

These values and rights are not only formal; they are part of effective systems for enforcing human rights through the relevant judicial institutions and judicial decisions of European Court of Human Rights (ECtHR) and Court of Justice of the European Union (CJEU). For example, a right to private life and sexual orientation was already mentioned in cases Kozak v. Poland (2 March 2010) and Antonio Mata Estevez v. Spain (10 May 2001). In Schalk and Kopf v. Austria, 24 June 2010, application no. 30141/04 ECtHR established that the cohabitation of two persons of the same sex maintaining a stable relationship is no longer merely an aspect of their private life but also constitutes family life. In Salgueiro da Silva Mouta v. Portugal, 21 December 1999, the ECtHR stated that the decision by a court to withdraw a father's shared custody on the sole ground of his sexual orientation constituted interference with the right to respect for family life. This case was a landmark decision because in it the ECtHR dealt with an issue relating to sexual orientation from the angle of Article 14. It stated that ["sexual orientation" is a] a concept which is undoubtedly covered by Article 14 of the ECHR. General principles in regard of testing for discrimination were laid in L. and V. v. Austria of 9 January 2003.

Case law also reflects access to employment. As the case law currently stands, the question of access to employment for lesbians and gays has mainly concerned access to the armed forces.<sup>1</sup> In one of the newer cases (Y.Y. v. Turkey, 10. March 2015), the ECtHR stated that a violation of Art. 8 of the ECHR had occurred when gender reassignment surgery was made conditional on proof that the person concerned was no longer able to procreate.

In relation to trans persons, there is CJEU case law, according to which discrimination against transgender persons has its origins in discrimination based on sex and must therefore be rejected. The protection of transgender persons is therefore granted on the basis of this discriminatory ground. This follows, among others, from the decision CJEU P vs. S and Cornwall County Council, Case C-13/94, 30 April 1996.

Regarding the equal treatment principle, the secondary EU law applies in many ways. Among others, two directives. For example, Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 a general framework for equal treatment in employment and occupation and Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation.

<sup>1</sup> See Lustig-Prean and Beckett v. the United Kingdom, 27 September 1999, application No. 31417/96 and 32377/96; Smith and Grady v. the United Kingdom, 27 September 1999; Perkins and R. v. the United Kingdom, 22 October 2002, applications Nos. 43208/98 and 44875/98; Beck, Copp and Bazeley v. the United Kingdom, 22 October 2002, application Nos. 48535/99, 48536/99 and 48537/99.

The directives in question prohibit discrimination on the grounds of discrimination defined by them. They define direct discrimination, indirect discrimination, harassment (including sexual harassment) and instruction to discriminate. They further define personal scope and material scope, including allowable exceptions to the principle of equal treatment. They regulate the obligation of a Member State to ensure effective mechanisms for enforcing the principle of equal treatment and the rule of reversal of the burden of proof as an obligation. They prohibit victimization and regulate reporting as well as the minimum requirements and sanctions. They also regulate the period within which the directive must be implemented into national law.

## 4.2 AUSTRIA



The issue of discrimination in **Austria** is influenced by the legislation of its legislative body, but it can be stated that several important rights for the LGBT minority were recognized in Austria on the basis of decisions of the relevant judicial institutions.<sup>2</sup> The principle of equal treatment in Austria is the subject of several pieces of legislation, some of which are regulated at the federal level and some at the state level. Legislation is therefore quite fragmentary; on the other hand, it is not diametrically different, but rather expands the possibilities of protection.

At the level of legislation, it should be mentioned that Austria has passed anti-discrimination laws at both the federal level and at the level of the individual states. In relation to the federal regulation, mention can be made in particular of the Equal Treatment Act, Federal Equal Treatment Act, Act on the Equal Treatment Commission and the National Equality Body.

<sup>2</sup> The decision of the ECtHR of July 2003 in the matter of Karner v. Austria, the decision of the ECtHR of February 2013 in the matter of X and others v. Austria, the decision of the Federal Constitutional Court from December 2015 under file number G 119-120/2014-12, the decision of the Federal Constitutional Court from December 2017 under file number G 258/2017.

## 4.3 CROATIA



The Constitution of the Republic of **Croatia** (published in the Official Gazette number 56 of 22 November 1990 – OG No 56/90, as amended), represents the constitutional basis for protection against discrimination in Croatia. On the sub-constitutional level, the following legal provisions need to be further mentioned: The Anti-Discrimination Act (Official Gazette 85/08, as amended), the Labour Act (Official Gazette 93/14, as amended) and the Act on Gender Equality (Official Gazette 82/08, as amended). The anti-discrimination law is relatively detailed. In the scope of its competence on the constitutional model, it also emphasizes that the protection and support of equality is the highest value of the constitutional legal order. The enumeration of discriminatory grounds explicitly mentions discrimination on the basis of gender but also discrimination based on sexual orientation.

Therefore, in this regard, the Act covers a wider range of discriminatory grounds than the constitution provides.

## 4.4 SERBIA



In relation to the subject of this report, several articles of the **Serbian** Constitution should be mentioned, specifically: Articles 1, 14, 15, 19, 21, 36, 60, 76 and 100. Legal provisions also follow on the constitutional level. The general legal regulation is enshrined in the Anti-Discrimination Act. This Act regulates the prohibition of discrimination and its various forms, regulates methods of protection against discrimination and also creates an independent supervisory authority – the Commissioner for the Protection of Equality. Discriminatory grounds are defined quite broadly in the Act, and the fact that discriminatory grounds also include gender identity and not only the origin of the gender and sexual orientation can be described as positive.

## 4.5 THE SLOVAK REPUBLIC



The constitution of **the Slovak Republic** (published in the Collection of Act under No. 460/1992 Coll., as amended) represents the constitutional basis of the researched issues. At a legal level, it is also necessary to note two other pieces of legislation, specifically the Anti-Discrimination Act (Act No. 365/2004 Coll., as amended) and the Labour Code (Act No. 311/2001 Coll., as amended). From a procedural law perspective, of note is Act No. 160/2015 Coll., the Code of Civil Disputes, as amended. Sexual orientation as a discriminatory reason is specifically referenced in the Anti-Discrimination Act and in the Labour Code. Protection in cases of discrimination is generally provided by a court when the discriminated person is entitled to bring an action.

## 4.6 SPAIN



From the viewpoint of legislation in **Spain**, it should be said that Spanish legislation from the constitutional level, which is complemented by legislation. Regarding the Spanish, articles 1, 9.2, 14, 23, 35, 53, and 149 are worthy of mention. From the point of view of legal regulation (i.e. ordinary law-making), Act No. 62/2003 of 30 December on Fiscal, Administrative and Social Measures is of significance in relation to the principles of non-discrimination and the principle of equal treatment. In the area of labour law – two pieces of legislation deal mostly with non-discrimination principle, Royal Legislative Decree No. 2/2015, of 23 October, approving the revised text of the Act on the Workers' Statute (RLD No. 2/2015) and Royal Legislative Decree No. 3/2015 of 23 October, which approves the revised text of the Employment Act (RLD No. 3/2015).

## 4.7 THE UNITED KINGDOM OF GREAT BRITAIN AND NORTHERN IRELAND



Given the fact that **the United Kingdom** does not have a written constitution, it is not possible to talk about the constitutional aspect, or about the constitutional foundations of the principle of equal treatment and non-discrimination. All UK-wide law-making powers are vested in the Westminster Parliament, which legislates through both primary legislation (Acts of Parliament) and secondary laws (Statutory Instruments). Of importance in this context is that equalities legislation in Scotland and Wales is reserved to the Westminster Parliament - in other words it is only Westminster that can legislate in the area of equalities for England, Wales and Scotland. For Northern Ireland, the Northern Ireland Assembly has competence to legislate in the area of equalities. It is thus necessary to mention here in particular the Equality Act 2010 and in the case of Northern Ireland several other documents, namely: the Sex Discrimination (Northern Ireland) Order 1976, the Equality Act (Sexual Orientation) Regulations (Northern Ireland) 2006, Employment Equality (Sexual Orientation) Regulations (Northern Ireland) 2003.

## 4.8 SUMMARY

From the legal point of view, the respective national legal regulations complied with the European standards on equal treatment principle set out in EC Directives. However, everyday life proves that this is clearly not enough. It is worth highlighting that European level Directives do not mention gender identity as a discriminatory ground, which can cause problems in relation to transgender persons and intersex persons with the least satisfactory situation in relation to intersex persons.



## 5. EMPLOYER OR EMPLOYMENT BEST PRACTICE EXAMPLES

**We Project** Best Practice exemplars are defined as inspiring real-life examples of successfully applied innovations to foster equality of young LGBT+Q+ people within labour markets. These case studies were collected from each of the consortium member states by means of a common assessment template.

### **Box 1. Criteria used to assess best practice exemplars:**

- **Credible** so that they are based on sound evidence or advocated by respected persons or institutions.
- **Observable** to ensure that potential users can see the results in practice.
- **Relevant** for addressing persistent or sharply felt problems.
- **Relative Advantage** over existing practices so that potential users are convinced that the costs of implementation are counteracted by the benefits.
- **Easy** to install and understand, rather than complex and complicated.
- **Compatible** with the potential users' established values, norms and facilities; fit well into the practices of the national programme.
- **Testable** without committing the potential user to complete adoption when results have not yet been seen.

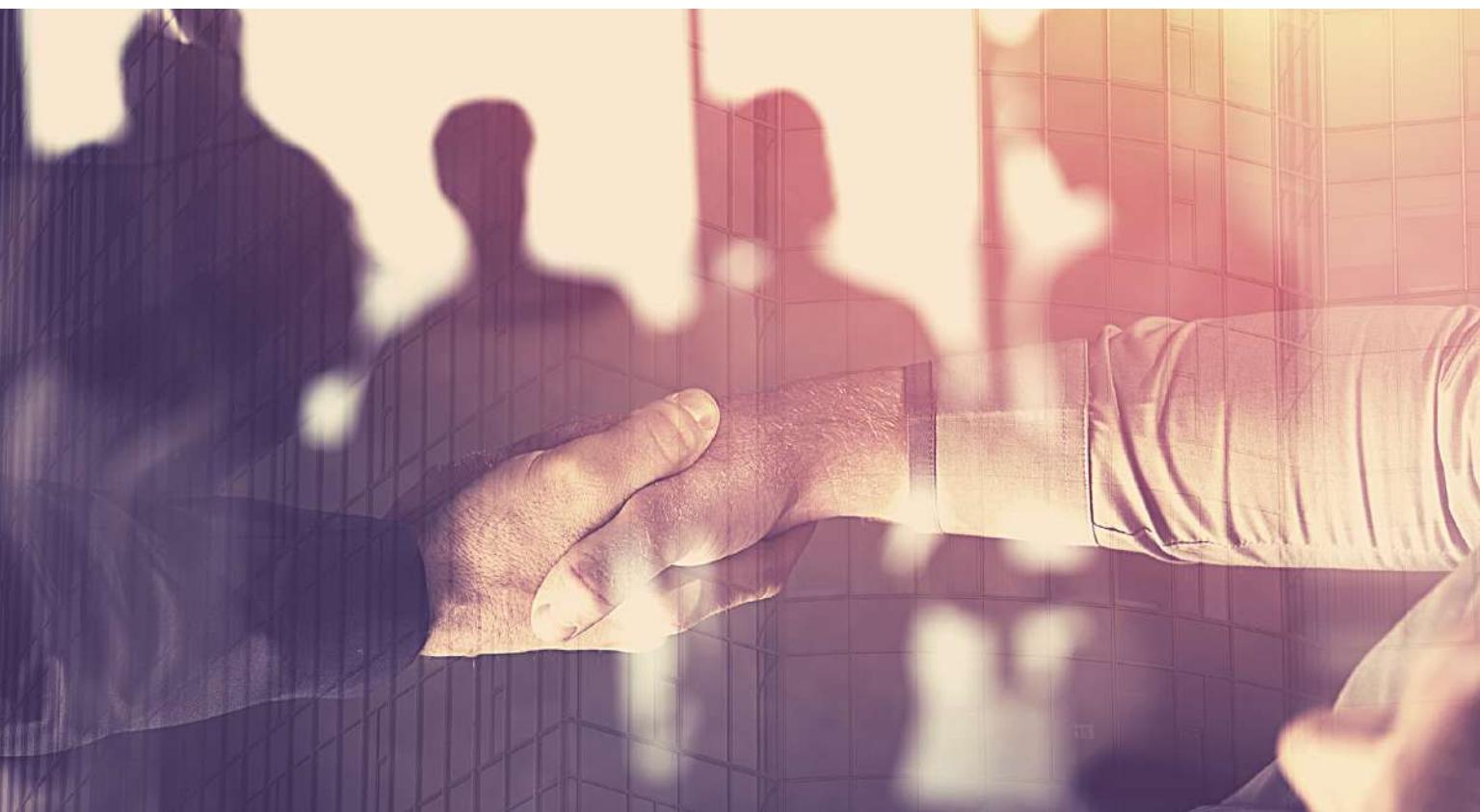
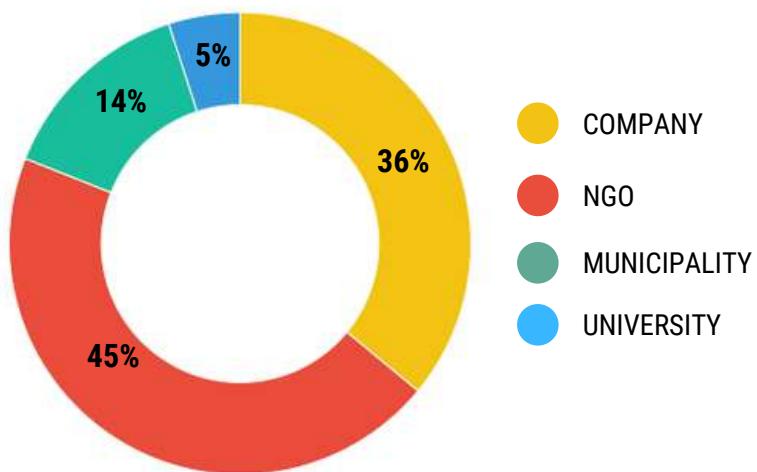


## 5.1 BEST PRACTICE EXEMPLARS – SUMMARY

Best practice examples have been identified in five of the six constituent partner nations of WE Project, with the exception of Serbia. Analysis of the identified examples demonstrate that their intention is to promote greater respect and tolerance in the workplace, as well as strategies to combat discrimination.

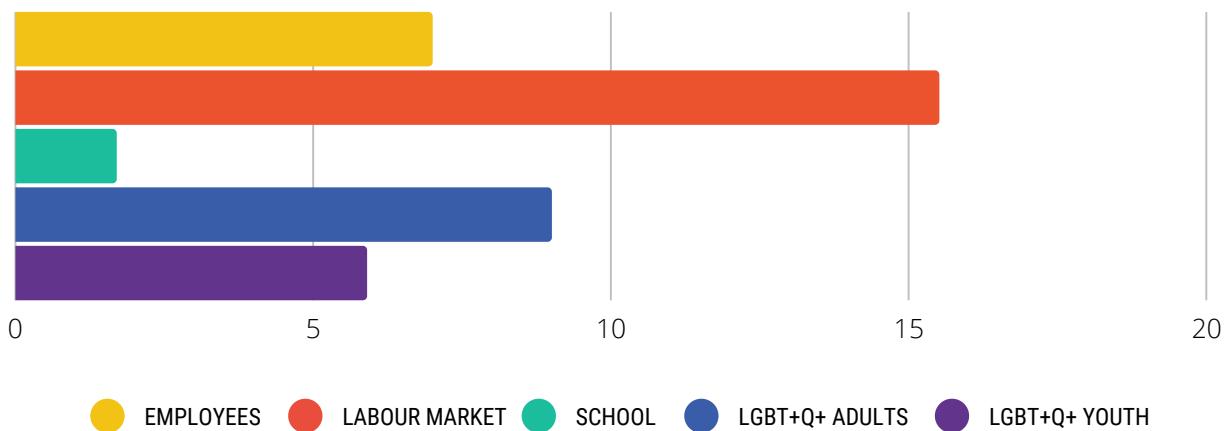
Our analysis of the 22 best practices demonstrated that NGOs implement the highest proportion of initiatives aimed at supporting and promoting LGBT+Q+ youth across consortium partners (Figure 5.1).

**Figure 5.1. Type of organisation implementing Best Practice interventions**

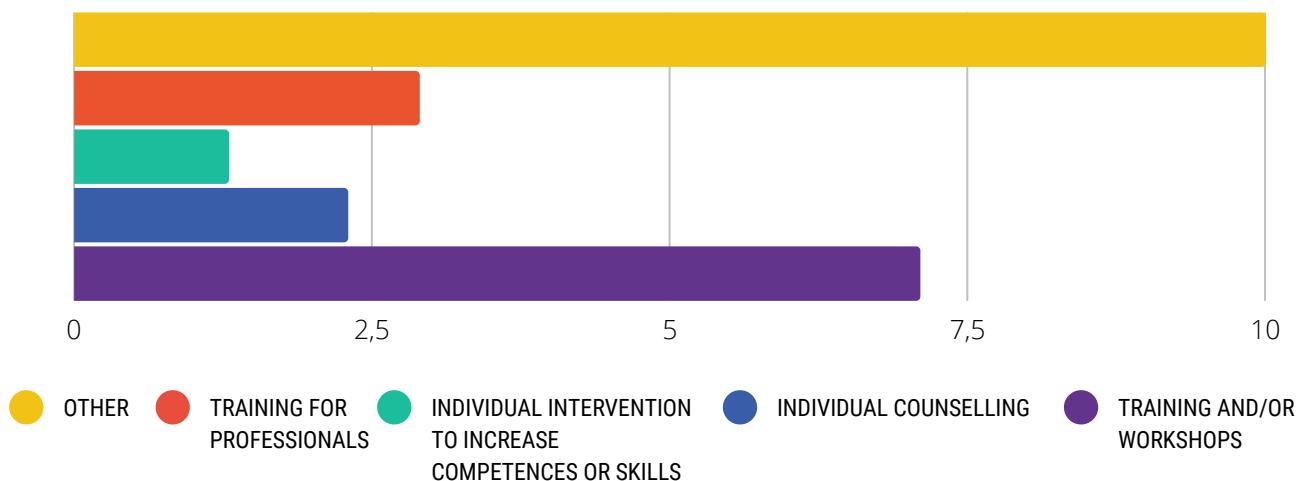


With regard to target audiences, the majority targeted the labour market (see Figure 5.2), however it should be noted that many of the initiatives are not only aimed at one target group, in most cases they are aimed at the labour market in general and also to LGBT+Q+ adults or young people.

**Figure 5.2. Target population for Best Practice interventions**



**Figure 5.3. Type of Best Practice interventions**



A variety of different approaches were employed across Europe, however the actions identified focused on: 1) improving companies' and organisations' strategies to deal with and enhance LGBT+Q+ diversity in the workplace; 2) reducing LGBT prejudice in the workplace; 3) reducing the unemployment rate among the trans community; 4) protecting sexual and gender minorities against discrimination and the development of diversity; 5) raising awareness on equal treatment among employers; and 6) sharing positive communication on sexuality and gender orientation (Figure 5.3).

**Table 5.1 Breakdown of the 'Other' category**

Social network competency development	Advertise job postings on the website	Inclusive benefits for LGBT+ co-workers and their families
Publicity campaign	Policy recommendations	LGBT+ engagement with community
Informative talks	Medical plan coverage	

We identified some exemplars specifically aimed at trans people, who according to the literature face increased barriers to access employment and also suffer higher rates of workplace harassment and discrimination.

Training and/or workshops are shown to be the most frequent interventions and activities targeting individuals are the least common, practices related to awareness-raising or advertising campaigns, job offers, policy recommendations and business guidelines have also been collated.

Awareness campaigns or recommendations for companies were key initiatives, however these do tend to be isolated and this does not always materialize in effective inclusion in all sectors of the labour market. It is often large multinationals or public companies that allocate the most resources for such equality and diversity-based programmes.

With respect to the resources required for the implementation of the example practices gathered by the current analysis, primarily the need for human resource personnel with appropriate training and experience in diversity is highlighted. It is important to have specifically trained human resources personnel to facilitate the employment, onboarding and retention of LGBT+Q+ people, particularly trans-individuals, who face greater challenges in employment, particularly if they transition while employed with an organisation.

It is also necessary to secure a budget for the design and implementation of advertising and awareness campaigns. Practices regarding political recommendations obviously require the motivation and appropriate investment on the part of administrations and Governments to integrate these practices and deliver them.

We have identified that in some countries there is little involvement on the part of the Government and statutory organisations to support young people's adjustment during the labour transition. In many cases, establishing mechanisms to combat discrimination towards LGBT+Q+ youth relies on the will of companies or the resources that NGOs can allocate.

The case of Serbia is striking due to there being no documented review or case study of the application of recommendations related to discrimination in the workplace or the flow of reported cases of discrimination in the workplace, and we were unable to identify an example of best practice in their context.



## 6. FIELD RESEARCH

### 6.1 FIELD RESEARCH METHODOLOGY

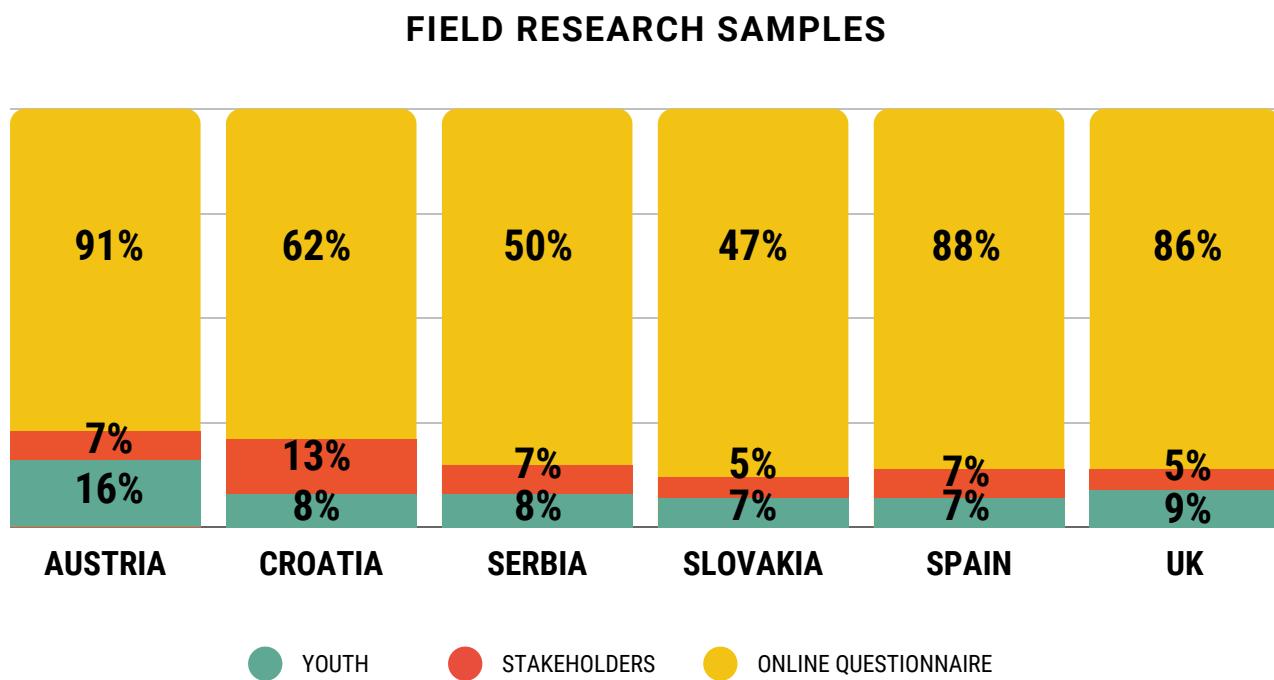
In order to explore and contextualise experiences of discrimination among sexual and gender minorities, one-to-one interviews were conducted with young people with the aim of gaining clarity and first-hand accounts of the nature and background of these experiences.

Focus group discussions with stakeholders representing various key governmental and non-governmental organisations were also held to enhance understandings of barriers and facilitators to engaging and supporting LGBT+Q+ youth in employment.

To gain clarity on the extent of experienced discrimination related mediating factors and to better understand the structural situations in which LGBT+Q+ youth works and live, we conducted an online-based questionnaire in six participating countries.

Across all phases, data were collected from a total of 523 participants drawn from across the consortium. A breakdown of the sample by participating country and study part are represented in Figure 6.1.

**Figure 6.1. Breakdown of Samples by participating country and study part**



**Box 6.1. Overview of Field Research Methodology**

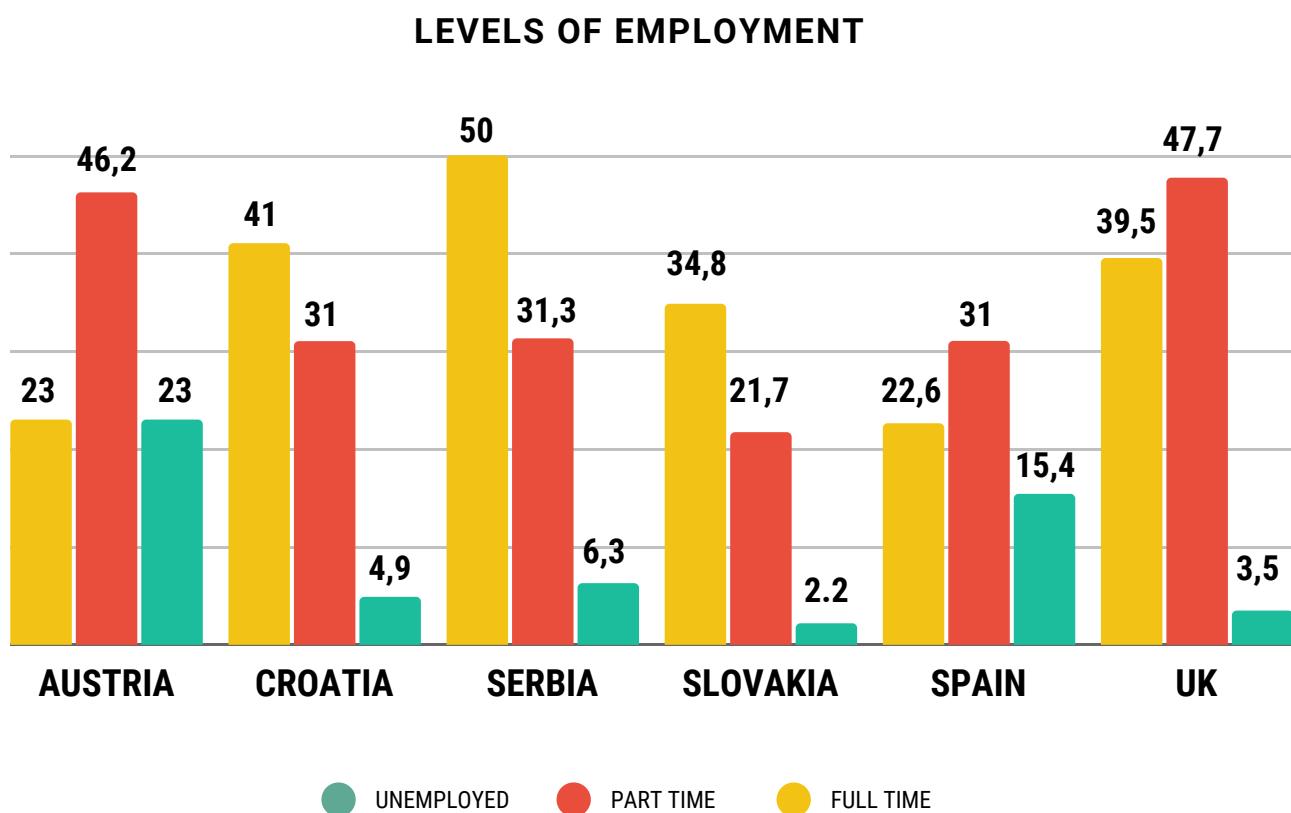
**Methodology**

- **Youth Interviews:** One to one interviews conducted face-to-face (or online) with a researcher. Data were transcribed verbatim and subjected to deductive thematic analysis
- **Stakeholder Focus Groups:** Focus group discussion conducted face-to-or online with a researcher. Data were transcribed verbatim and subjected to deductive thematic analysis
- **Online Questionnaire:** Online questionnaire disseminated via social media and snowball sampling. Data were analysed through descriptive analyses

## 6.2 LGBT+Q+ YOUTH FINDINGS

Five overarching themes emerged from the analysis of our youth interviews and analysis of the questionnaire data:



**Figure 6.2. Levels of Youth Employment Stratified By Country**

## 6.2.1 FACTORS AND EXPERIENCES OF DISCRIMINATION INFLUENCING WORK-LIFE

LGBT+Q+ youth reported experiencing various forms of systemic discrimination arising from having to conform to societal expectations. Gender and sexuality norms were found to be prevalent across the countries to varying degrees, and negative stereotypes regarding LGBT+Q+ people commonly occurred in participants description of people's understanding of LGBT+Q+ youth and their experiences.

The setting or environment in which they lived was reported to play a major role in explaining and maintaining LGBT+Q+ discrimination. There were differences between rural and urban environments with those in urban settings expressing greater comfort around revealing their sexual or gender identities.

Traditional cultures and religious faiths that are often related to extremist ideologies were reported to be general causal factors of discriminatory attitudes towards LGBT+Q+ people.

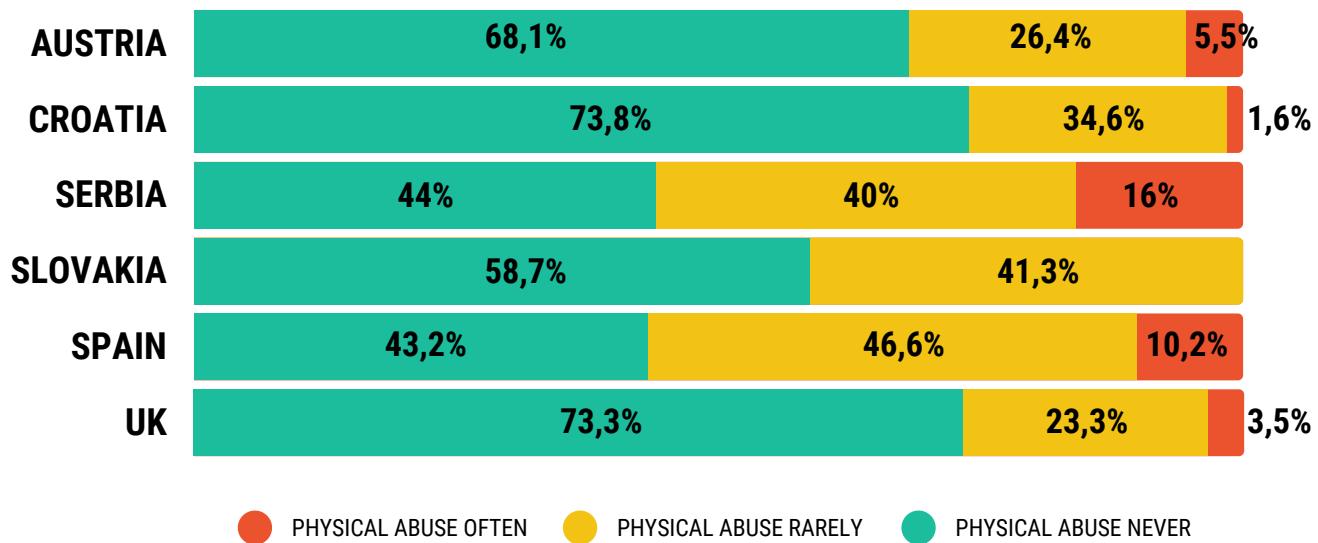
The education system was identified as a key enactor of discrimination, as LGBT+Q+ topics were seldom if ever tackled in most participating countries. Many participants reported enduring negative school experiences of physical and verbal attacks, which have at times triggered suicidal thoughts.

Conversely, most reported coping with their environment through internalised discrimination or hiding their identities, acquiring feelings of insecurity and low levels of self-esteem in the process.

These findings were mirrored in the questionnaire part of the study where high levels of verbal (between 70-80%), physical (between 30-50%) and abuse over social media (50-60%) were reported during education, by our participants.

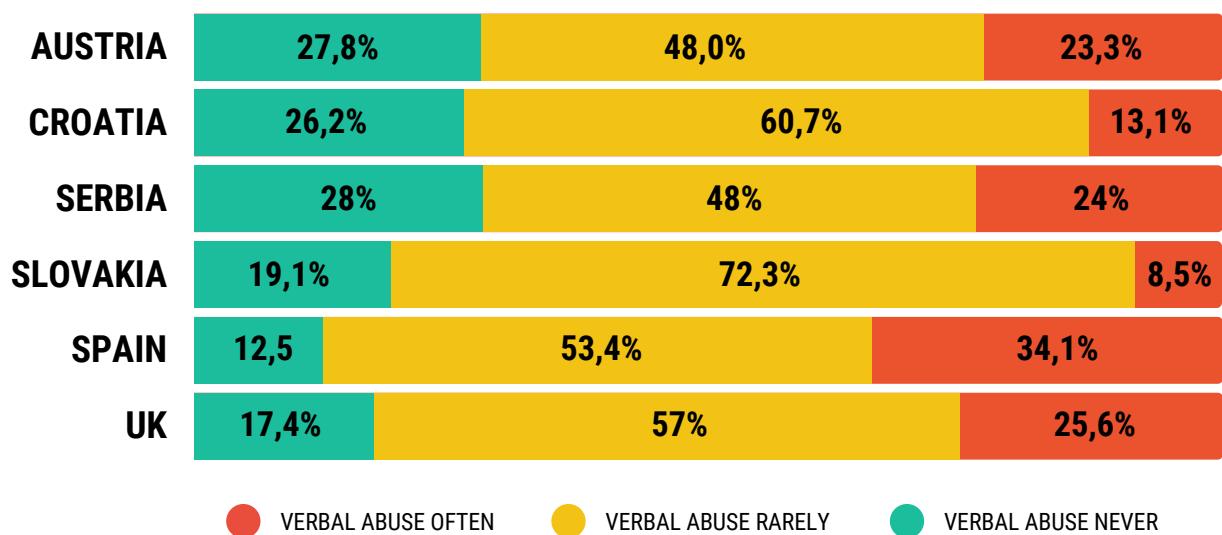
**Figure 6.3: Experiences of Physical Abuse stratified by Country**

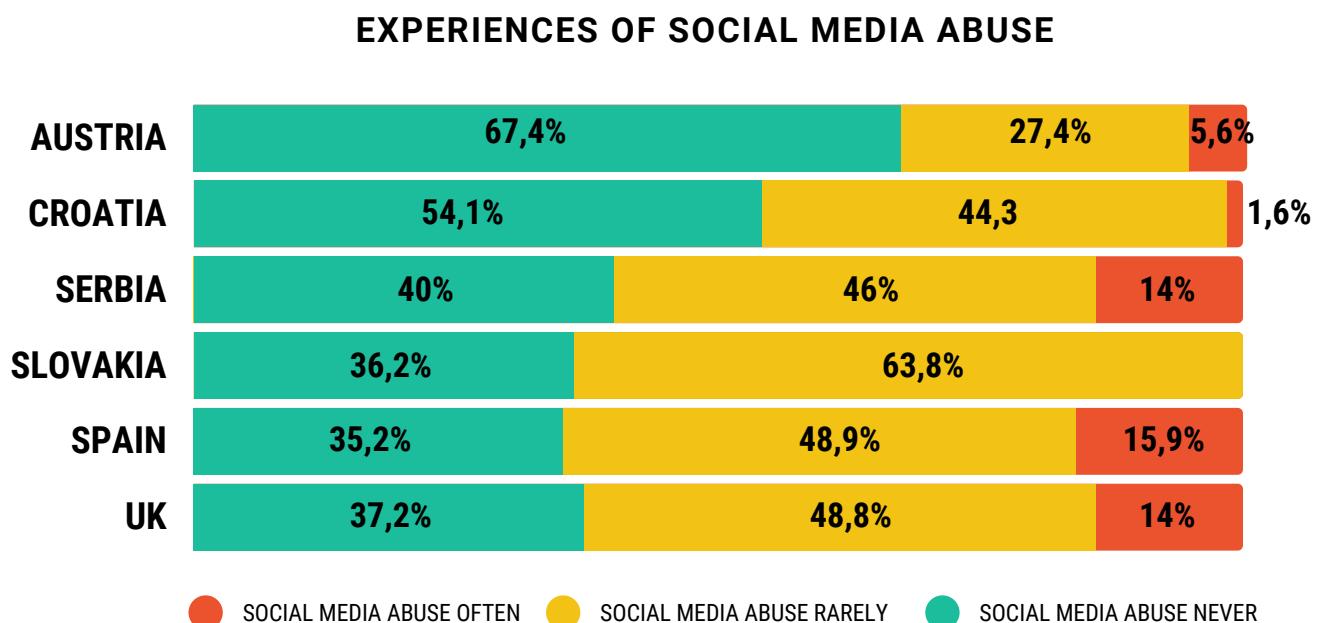
### EXPERIENCES OF PHYSICAL ABUSE



**Figure 6.4: Experiences of Verbal Abuse stratified by Country**

### EXPERIENCES OF VERBAL ABUSE

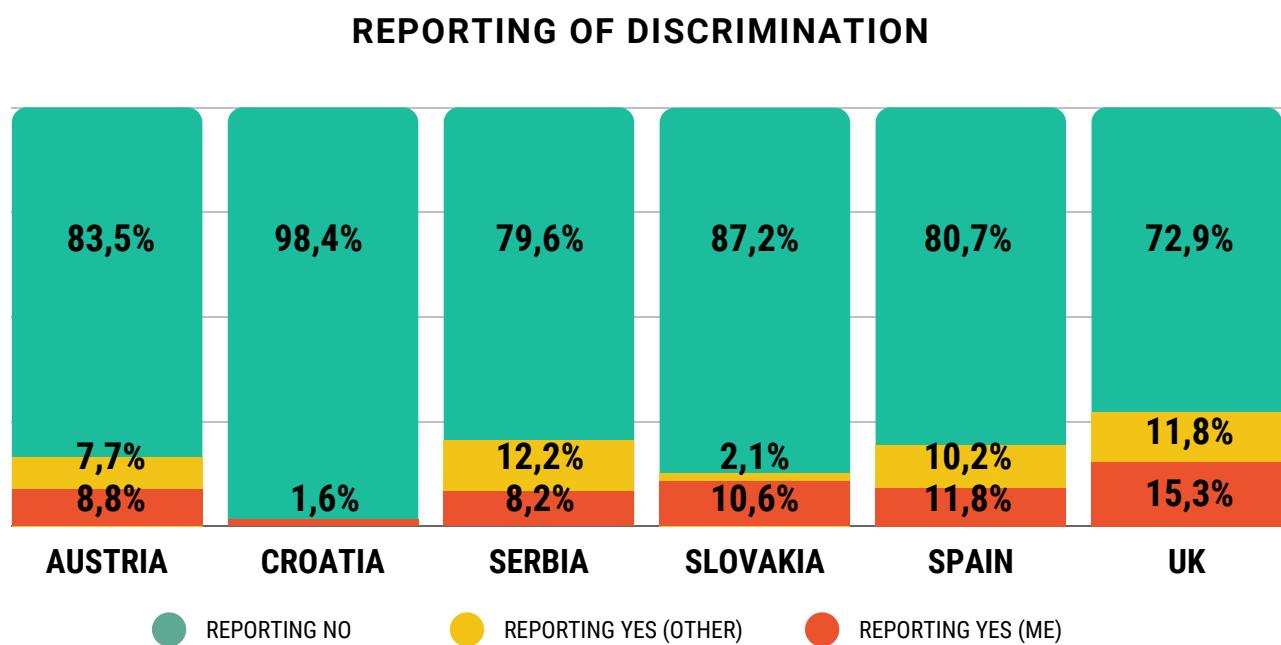


**Figure 6.5: Experiences of Verbal Abuse stratified by Country**

## 6.2.2 BARRIERS TO RESOLVING WORKPLACE DISCRIMINATION

The absence of workplace support was largely felt among all participants. The majority of respondents highlighted that managers failed to respond to instances of discrimination appropriately and lacked accountability for not penalising these acts.

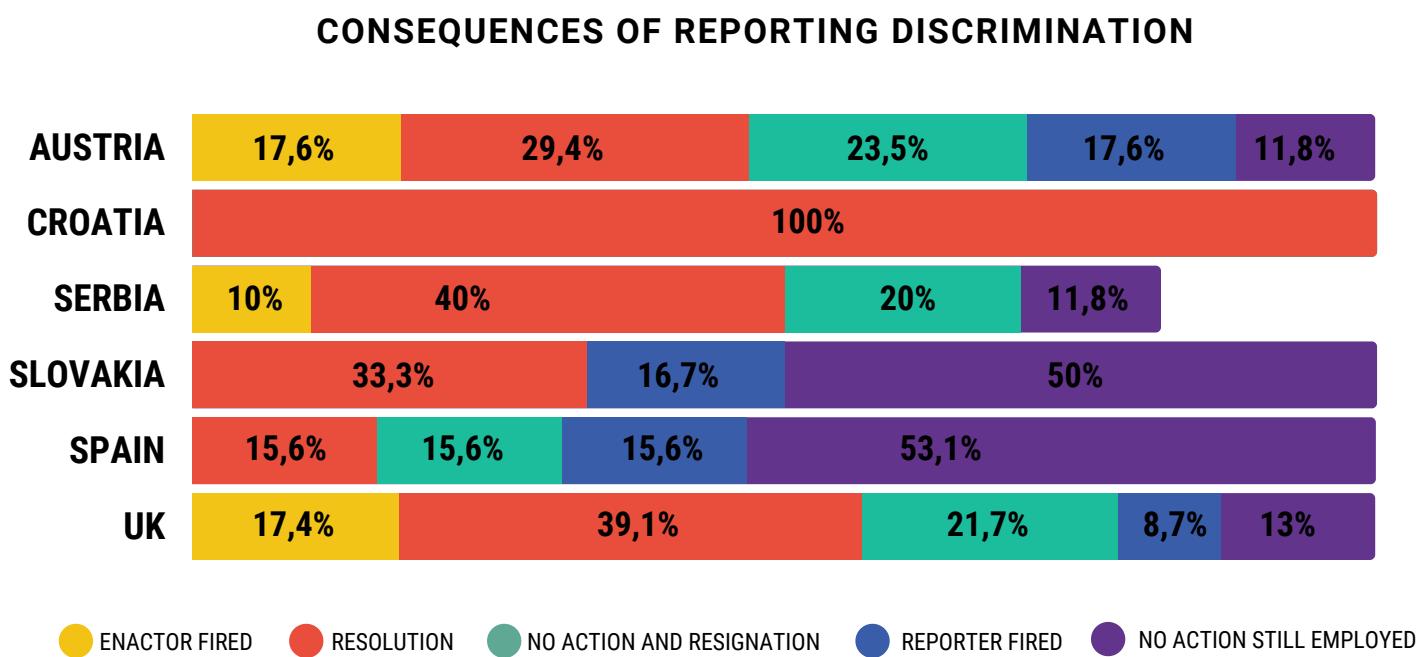
Some youth participants felt that they were greatly discouraged to report discrimination through cornering or blackmailing, so much so that they feared for the security of their job.

**Figure 6.6: Rates of Discrimination Reporting Stratified By Country**

Participants indicated that their conformist attitude to society at large, the general tolerance to discrimination, and the mind-set of the workplace environment in particular resulted in a 'go with the flow' attitude, and lack of clear reaction towards instances of discrimination that they may have experienced.

The underreporting of discrimination was acutely felt. Firstly, there was a general lack of knowledge on regulations against discrimination. Secondly, some conveyed a sense of distrust in the legal system, which they felt was not in favour of acting upon and/or penalising instances of discrimination towards LGBT+Q+ people, if at all reported.

**Figure 6.7: Consequences of Reporting Discrimination Stratified By Country**



Trans and non-binary participants reported that there was widespread ignorance in the workplace of the issues involved in transitioning, such as the administrative and structural hurdles (eg. toilet visits, disrespecting pronouns) that trans and non-binary employees experienced on a regular basis. The lack of possibilities to provide feedback or the lack of an LGBT+Q+ mentor or ally was commonly cited.

A stark result emerging from our survey was the high levels of non-reporting discrimination in all the consortium countries. These ranged from 73% in the UK to 98% in Croatia on the higher end. This suggests a lot of work is needed to increase the visibility of experienced discrimination at workplaces to really assess the scope of this issue.

## 6.2.3 FACILITATORS TO OVERCOME WORKPLACE DISCRIMINATION

Participants felt that sexual and gender minorities should be recognised and accepted as equal citizens and, in the work place, as colleagues, and that they should be able to live and work freely irrespective of their LGBT+Q+ status.

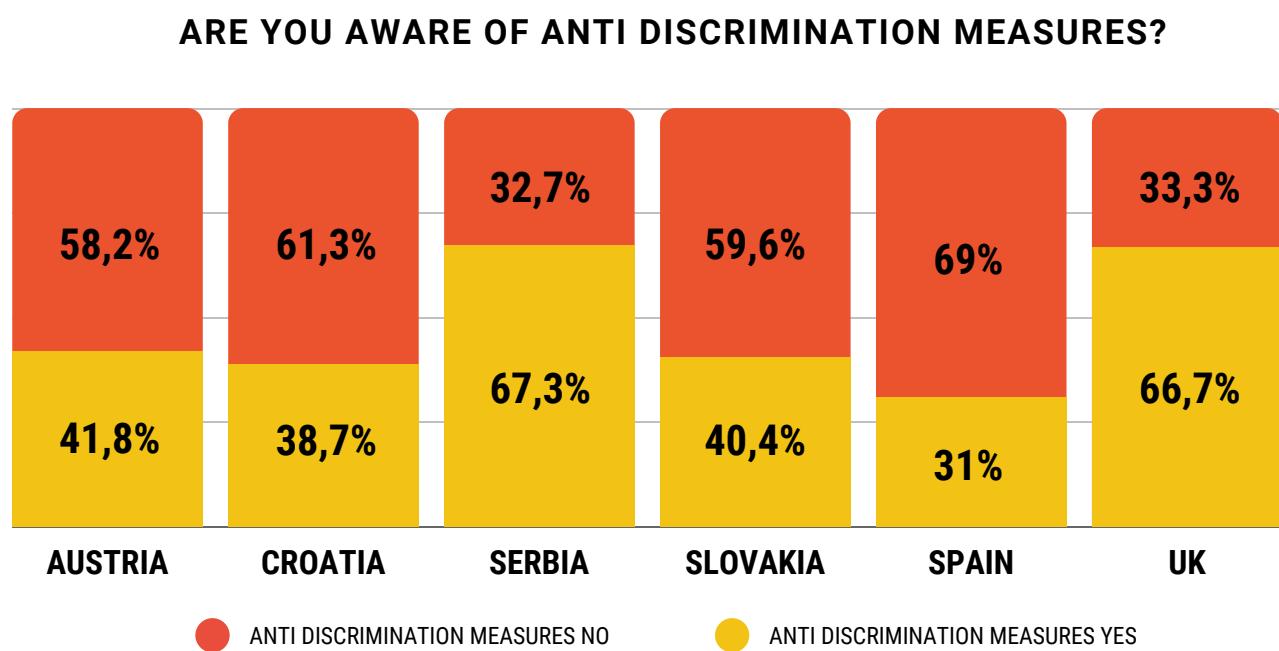
It was highlighted that in order for this to happen changes in policy and legal protections for LGBT+Q+ are needed through a change in national legislation in order to explicitly protect the rights of sexual and gender minorities.

Participants emphasised the importance of workplace support in order to tackle discrimination. They felt that there was a need for clear written policies welcoming employees regardless of sexual orientation or gender.

The opportunity to 'come out' in a safe and inclusive environment was essential in order to feel comfortable in the workplace, and that open communication was necessary to facilitate this process was highlighted.

Participants underscored the role of managers or superiors in promoting an inclusive workplace environment for sexual and gender minorities and stressed the importance of their exemplary involvement in ensuring their protection.

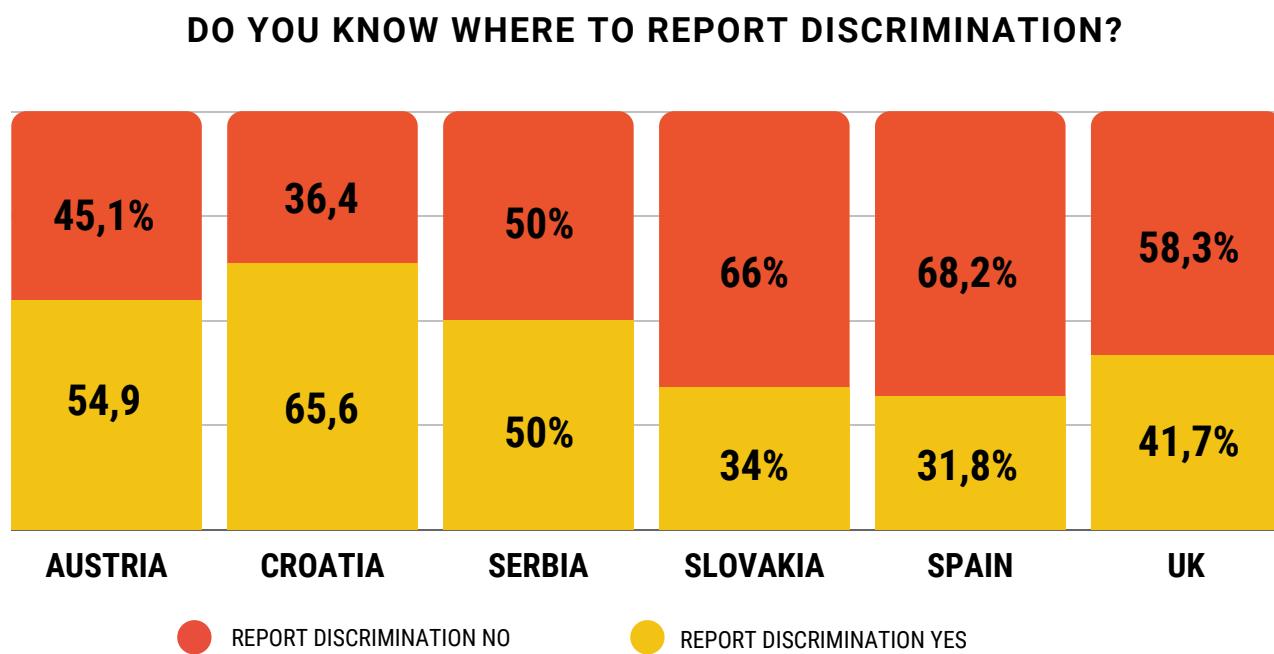
**Figure 6.8: Participant Awareness of Anti-Discrimination Measures Stratified By Country**



On average only 30% of participants reported being aware of specific measures on anti-discrimination or promotion of diversity or knowing where they can report instances of discrimination at the workplace.

These results suggest there is a need to improve the visibility of the measures and expand on the measures and the ways in which they are implemented and communicated with the workers.

**Figure 6.9: Participant Awareness of How to Report Discrimination Stratified By Country**



#### Facilitators to overcoming discrimination



## 6.2.4 INCLUSIVE STRATEGIES

Inclusive strategies were suggested as long-term goals in sustaining mutually respectful relationships within safe and progressive environments. Consistent throughout participating countries was the strong impression that education is the basis for eliminating discrimination, and a key force that could change the awareness level of LGBT+Q+ realities.

Ideas forwarded included the need to educate young LGBT+Q+ youth first in order to help them understand their own sexual and gender identity on a deeper level. Participants also felt that it was important to educate youth on how to access employment, to instruct young LGBT+Q+ people on rights and anti-discrimination legislation and how to report discrimination in a timely manner.

An inclusive infrastructure and understanding identity were highlighted as important in creating a stress-free workplace environment for young LGBT+Q+ people. Gender neutral toilets and clothing, safe/friendly/neutral nametags, safe and inclusive workspaces, and LGBT+Q+ symbols were some suggestions.

Additional important enablers included diversity rankings for various companies or governmental organisations and clear and understandable workplace contracts. These contracts should affirm the intolerance of discrimination of any kind, and that appropriate action would be carried out in case discrimination has taken place.

### ***Box 6.2 Suggestions to help LGBT+Q+ youth integration***

1. Implementing more youth centres where help or refuge could be sought if LGBT+Q+ individuals did not feel safe at home.
2. Free access to therapy addressing discrimination or domestic violence.
3. LGBT+Q+ organisations and companies could join forces to offer help in finding inclusive jobs, communication training or counselling.
4. Companies could be more specific about their discrimination policies and how they are implemented.
5. Subtle and regular information through the media portraying rainbow families, through posters or advertisements.
6. LGBT+Q+ quotas within organisations.
7. Acceptance of same sex partnerships, where this has not yet been implemented.
8. A change in the views of the church that would facilitate the acceptance of LGBT+Q+ people.

## 6.3 STAKEHOLDER REPORT

Stakeholder participants across the six consortium members stressed the importance of the government's role in protecting LGBT+Q+ youth against discrimination, but that there was an absence or a lack of compliance to this.

Government's posed a barrier to accepting LGBT+Q+ people, and anti-LGBT+Q+ policies was seen as a tool to gain political points for those that supported the traditional family, rather than gender and sexuality equality or equality in itself. Discussions demonstrated that there was an absence of an effective link between the state's anti-discriminatory laws and its implementation in contextual instances, due to society's poor understanding of what constituted LGBT+Q+ discrimination.

It was highlighted that there was little to no knowledge about anti-discrimination policies in school, an absence of anti-discrimination or legal protection afforded in employment, and a lack of evaluation of the situation for young LGBT+Q+ people on this. Participants generally stated that due to these circumstances, there was an underreporting of discrimination at the workplace.

From the point of view of the educational system, there was a general agreement that the lack of knowledge and awareness among teachers must first be addressed. Participants found it important to take homophobic and transphobic behaviour seriously, to challenge discriminatory language and to not avoid confrontation or to downplay these as incidental interactions.

The need to proactively implement anti-discrimination policies, safe and inclusive policies and environments for LGBT+Q+ students was emphasised.

Aside from the need for LGBT+Q+ education in school, participants suggested that career guidance should be provided for young people entering the labour market, as discrimination and fear were felt to be central in various stages of the recruitment process. It was suggested that LGBT+Q+ professionals should provide first-hand experience and lead by example.

Compulsory diversity training should be afforded for key people, including doctors and teachers, who are role models for education, health and mental health care.

Within employment, targeted mentoring, anti-discrimination training for staff, as well as education to sensitise the wider community on LGBT+Q+ experiences were seen as crucial. In particular, raising awareness on trans issues, actively challenging stereotypes and prejudices against trans people, and taking a stand against discrimination of non-binary people were seen as important further steps.

Participants felt that transgender and non-binary people not only faced added challenges of effecting name changes in official documents, but also were often part of a vulnerable and marginalised group that faced high unemployment due to a multitude of factors such as bullying in school and subsequent early drop-out rates, or visible physical differences and the resulting hesitancy to hire. Issues of intersectionality and multiple marginalisation due to their ethnic background or health conditions were also noted.

Overall, participants observed that the degree of openness with one's sexual or gender identity was high for those from a highly qualified workforce, and lower for those who had lower education, who were long term unemployed individuals, or who had freelance or temporary jobs.

Participants also stressed the importance of funding, and instances were highlighted of projects related to the LGBT+Q+ population being more likely to be rejected by statutory funding schemes.

Consequently, the state would not be achieving its moral obligations to its community. Another participant criticised that in times of economic crises and instability, state initiatives focusing on anti-discrimination were typically cut back, to the detriment of the LGBT+Q+ youth population.





# 1. KÜRZFASSUNG

Das allgemeine Ziel des **WE-Projekts** besteht darin, das Verständnis jener Faktoren zu verbessern, die einen erfolgreichen Übergang von jugendlichen und jungen sexuellen und geschlechtlichen Minderheiten (LGBT+Q+) in eine Beschäftigung und auf den Arbeitsmarkt fördern. Wir wollen dies dadurch erreichen, indem wir Diskriminierung am Arbeitsplatz bekämpfen und jene Faktoren hervorheben, die den Berufseinstieg erleichtern. Wir wollen dies durch eine systematische Analyse der aktuellen Rechtslage in der EU sowie im Speziellen in den Partnerländern des Konsortiums, durch die Analyse von Best-Practice-Initiativen in der Arbeitswelt und die Primärdatenerhebung von Erfahrungen von LGBT+Q+ Jugendlichen selbst und wichtigen Stakeholdern der Arbeitswelt erreichen.

In diesem Synthesebericht präsentieren wir die wichtigsten Ergebnisse des Arbeitspakets 2 „Wissensaufbau“ des **WE-Projekts**. Dieses umfasste sowohl eine Analyse des rechtlichen Antidiskriminierungsschutzes auf Ebene der Europäischen Union und der Konsortiumsländer als auch die Analyse von Best-Practice-Initiativen, die derzeit zur Förderung und zur Unterstützung der Inklusion von LGBT+Q+ Jugendlichen am Arbeitsplatz eingesetzt werden, sowie drittens die Ergebnisse unserer qualitativen und quantitativen Feldforschung mit LGBT+Q+ Jugendlichen und relevanten Stakeholdern.

Die Analyse der rechtlichen Rahmenbedingungen hat gezeigt, dass es sowohl auf europäischer als auch auf staatlicher Ebene Antidiskriminierungsgesetze und -strukturen gibt. Das Schutzniveau und die einschlägige Rechtsprechung zwischen den Partnerländern entsprechen dabei den Richtlinien der Europäischen Kommission, wobei einige Länder umfassendere Rahmenbestimmungen haben als andere. Zudem weisen wir darauf hin, dass Bestimmungen und gesetzliche Schutzmaßnahmen gegenüber trans- und intersexuellen Personen auf europaweiter Ebene bis dato nicht explizit festgelegt wurden.

Wir haben 22 Best-Practice-Beispiele aus fünf Ländern mit Ausnahme von Serbien identifiziert. Die meisten dieser Initiativen wurden von Nichtregierungsorganisationen (NGOs) entwickelt und umgesetzt, wobei die umfassendsten Maßnahmen von multinationalen Organisationen umgesetzt wurden. Beispiele waren vorwiegend Schulungen / Workshops mit ausgewählten Maßnahmen für trans- und nicht-binäre Personen. Eine zentrale Voraussetzung für den Erfolg solcher Initiativen ist die Verfügbarkeit von entsprechend geschultem Personal und ausreichende Ressourcen für die Umsetzung.

Die Analyse der Primärdaten, die im Rahmen der Feldforschung des WE-Projekts gesammelt wurden, thematisiert die Diskriminierungserfahrungen von LGBT+Q+ Jugendlichen im Arbeitsleben in Europa, Erfahrungen mit Diskriminierung am Arbeitsplatz, Hindernisse bei der Bekämpfung von Diskriminierung sowie Ansätze zur Überwindung von Diskriminierung und Vorschläge zur Förderung der Inklusion in der Arbeitsplatz.

Zu den wichtigsten Ergebnissen zählen das hohe Ausmaß an Nicht-Meldungen von Diskriminierungsvorfällen, die Wichtigkeit der Förderung von Gleichstellung, Vielfalt und Inklusion am Arbeitsplatz, der erhebliche Einfluss von Vorgesetzten und die mangelnde Informiertheit und Sensibilisierung von LGBT+Q+ Jugendlichen in Bezug auf Antidiskriminierungsgesetze.

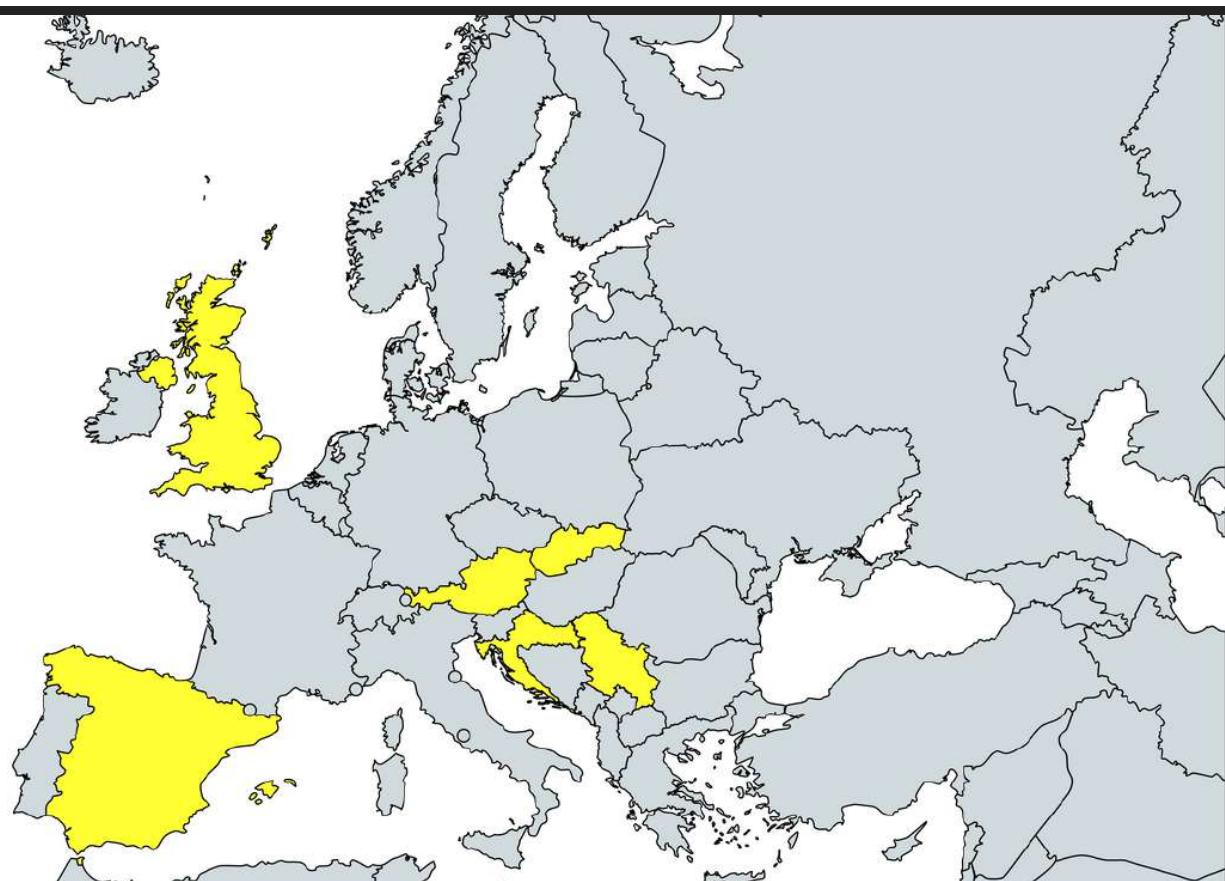
Die Expertinnen und Experten betonten die Bedeutung des Bildungssystems für die Vorbereitung von LGBT+Q+ Jugendlichen auf die Arbeitswelt und die Notwendigkeit einer Weiterbildung von Arbeitskräften in Fragen der Diversität bzgl. Geschlechtsidentität und sexuellen Minderheiten. Die erhöhte Verwundbarkeit von trans- und nicht-binären Personen durch einen größeren Mangel an Wissen, Akzeptanz und Rechtsschutz wurde als zentrales Anliegen hervorgehoben.

Die Ergebnisse aus den drei Erhebungsphasen von Arbeitspaket 2: „Wissensaufbau“ bilden die Grundlage für die Entwicklung von Schulungsmaterialien und sind damit Teil des Toolkits, das wir in WP4 entwickeln werden.

## 2. EINFÜHRUNG

In ganz Europa sind lesbische, schwule, bisexuelle, trans- und queere (hier als LGBT+Q+ bezeichnet) Jugendliche, die auf den Arbeitsmarkt überreten, häufig Vorurteilen, Diskriminierung und Viktimisierung am Arbeitsplatz ausgesetzt. Diese Erfahrungen sind wiederum mit größeren Schwierigkeiten bei der erfolgreichen Integration in das berufliche Umfeld verbunden.

Schwierigkeiten bei der erfolgreichen Integration treten häufig im Kontext des Arbeitsplatzes zutage, der nach wie vor zumeist stark heteronormativ und cis-normativ geprägt ist. In einigen Fällen bleiben Diskriminierungs- und Viktimisierungserfahrungen, die während der Kindheit und Jugend auftreten können, insbesondere in der Schule oder in der Familie, auch später bestehen und nehmen am Arbeitsplatz sogar zu. Der damit verbundene Stress wird chronisch und macht Angehörige dieser Minderheiten besonders verwundbar.



## 2.1 UNSER ZIEL

Das allgemeine Ziel des WE-Projekts ist die Gestaltung einer Online-Open-Access-Plattform, die Lehrmaterialien, Online-Kurse und eine Sammlung von Fällen und Beispielen für Diskriminierung aufgrund der Geschlechtsidentität und der Sexualität (GIS) am Arbeitsplatz bereitstellt. Darüber hinaus möchten wir eine Vielzahl unterschiedlicher Lösungen und Best-Practice-Beispiele für die Förderung von Gleichstellung, Vielfalt und Integration in den Arbeitsplatz anbieten und Vorschläge unterbreiten, wie diese über Ländergrenzen, Branchen und Arbeitskontakte hinweg verbreitet werden können.

Im Rahmen des Arbeitspakets 2 „Wissensaufbau“ möchten wir: 1) die aktuellen gesetzlichen Regelungen zum Diskriminierungsschutz in den sechs im Konsortium vertretenen Ländern (Österreich, Kroatien, Serbien, Slowakei, Spanien, UK) aufbereiten und analysieren; 2) Best-Practice-Beispiele präsentieren für erfolgreiche Maßnahmen oder Aktivitäten zur Förderung der Inklusion von LGBT+Q+ Personen in der Arbeitswelt ; und 3) die in Primärdatenerhebungen gewonnenen Erfahrungen von jungen Menschen untersuchen und die Perspektiven von staatlichen und nichtstaatlichen Arbeitgebern und Organisationen ergänzen.

Dieser Synthesebericht bietet eine Übersicht der wichtigsten Ergebnisse der drei Schritte im Rahmen des Arbeitspakets 2. Aus den Ergebnissen wird im Anschluss ein Online-Toolkit mit Best Practices (WP4) erstellt, das Fachleuten sowie öffentlichen und privaten Einrichtungen einen Zugang zu einem Repository mit bewährten Verfahren gewährt, mit denen Diskriminierung aufgrund der Sexualität und Geschlechtsidentität am Arbeitsplatz bekämpft und Wissen auf gesamteuropäischer und globaler Ebene ausgetauscht werden kann.



## 3. METHODIK DES SYNTHESEBERICHTS

Eine Analyse der Ergebnisse der drei Arbeitsschritte in Arbeitspaket 2 wurde durchgeführt, um die wichtigsten Ergebnisse sowie Gemeinsamkeiten und Unterschiede zu ermitteln. Dieser Synthesebericht bietet einen kurzen Überblick über die methodischen Ansätze für jeden Arbeitsschritt und die wichtigsten Ergebnisse der einzelnen Phasen.

Dieser Bericht fasst diese Ergebnisse zusammen, extrahiert Schlüsselbotschaften, die sich aus den Daten ergeben, und zeigt die wichtigsten Chancen und Risiken auf, die bei der Förderung der Gleichstellung und Vielfalt am Arbeitsplatz für junge sexuelle und geschlechtsspezifische Minderheiten bestehen.



## 4. RECHTLICHE ANALYSE

Seit Ende des Zweiten Weltkriegs wurde immer deutlicher, dass die internationale Gemeinschaft mehr Aufmerksamkeit auf die Einhaltung der Menschenrechte legen muss - nicht nur als Liste der Rechte, die jedem Einzelnen zustehen, sondern vor allem als wirksamer Mechanismus, diese Rechte auch geltend zu machen und durchzusetzen.

Auch wenn einige Aspekte der Menschenrechte immer noch vernachlässigt werden, hat das europäische Recht (einschließlich der einschlägigen Rechtsprechung, auf dem es beruht) ein starkes Bewusstsein für die Menschenrechte und die strenge Einhaltung dieser Menschenrechte gefördert.

Die Zusammenfassung der rechtlichen Analyse fasst die rechtlichen Regelungen bzgl. der Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung und der Geschlechtsidentität hauptsächlich aus europäischer Sicht zusammen. Eine umfassende Übersicht über die gesetzlichen Bestimmungen in den am WE-Projekt teilnehmenden Ländern finden sich im vollständigen Bericht.

### 4.1 EUROPÄISCHE UNION

Da sich die wichtigsten nationale Rechtsvorschriften aus EU-Richtlinien ergeben, gehen die EU-Mitgliedstaaten in ähnlicher Weise gegen Diskriminierungs- und Gleichbehandlungsgrundsätze vor. Selbst die serbische Rechtsordnung (trotz ihres Nicht-EU-Status) besteht aus einer Anzahl an rechtlichen Bestimmungen, die denen der EU-Mitgliedstaaten ähnlich sind.

Es besteht jedoch nach wie vor ein erheblicher Bedarf an der Entwicklung spezifischer Richtlinien und Bestimmungen speziell für LGBT+Q+ Personen, insbesondere im Hinblick auf die Geschlechtsidentität und die Rechte intersexueller Personen. Dies wurde auch von der EU anerkannt.

Aus europäischer Sicht ist das Diskriminierungsverbot in Artikel 14 der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK) definiert. In Bezug auf LGBT+Q+ Rechte muss besonders Artikel 8 der EMRK erwähnt werden, der das Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens regelt. Ein allgemeines Diskriminierungsverbot ist auch Gegenstand des Protokolls Nr. 12 der EMRK. Dieses Protokoll wurde bisher von Kroatien, Serbien und Spanien ratifiziert und von Österreich und der Slowakei unterzeichnet. Das Vereinigte Königreich hat dieses Protokoll vor dem BREXIT nicht unterzeichnet.

Auf europäischer Ebene beinhaltet der Vertrag über die Europäische Union die Wahrung der Menschenrechte und ihren Schutz. Artikel 2 dieses Vertrags benennt die europäischen Grundwerte. Das Diskriminierungsverbot wird im Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) sowie in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union hervorgehoben. Der Grundsatz der Nichtdiskriminierung ist in der Charta in Artikel 21.1 definiert.

Diese Werte und Rechte sind nicht nur formal. Sie sind Teil wirksamer Systeme zur Durchsetzung der Menschenrechte durch die einschlägigen Justizinstitutionen und Gerichtsentscheidungen des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR) und des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH). Beispielsweise wurde in den Fällen Kozak v. Polen (2. März 2010) und Antonio Mata Estevez v. Spanien (10. Mai 2001) bereits ein Recht auf Privatleben und sexuelle Orientierung erwähnt. In Schalk und Kopf v. Österreich, 24. Juni 2010, Antragsnr. 30141/04, stellte der EGMR fest, dass das Zusammenleben zweier gleichgeschlechtlicher Personen, die eine stabile Beziehung unterhalten, nicht mehr nur ein Aspekt ihres Privatlebens ist sondern auch ein Familienleben darstellt. In Salgueiro da Silva Mouta v. Portugal (21. Dezember 1999) erklärte der EGMR, dass die Entscheidung eines Gerichts, das gemeinsame Sorgerecht eines Vaters allein aufgrund seiner sexuellen Orientierung aufzuheben, einen Eingriff in das Recht auf Achtung des Familienlebens darstelle. Dieser Fall war eine wegweisende Entscheidung, da sich der EGMR darin mit einem Thema im Zusammenhang mit der sexuellen Orientierung unter dem Gesichtspunkt von Artikel 14 befasste. Er stellte fest, dass „sexuelle Orientierung“ ein Merkmal ist, das zweifellos unter Artikel 14 EMRK fällt. Allgemeine Grundsätze für die Prüfung auf Diskriminierung wurden in L. und V. v. Österreich vom 9. Januar 2003 aufgestellt. Die Rechtsprechung bezieht auch den Zugang zu Arbeit und Beschäftigung mit ein. Nach derzeitigem Stand betraf die Frage des Zugangs von Lesben und Schwulen zu Beschäftigung in der Vergangenheit hauptsächlich den Zugang zu den Streitkräften.<sup>1</sup>

In einem der neueren Fälle (JJ v. Türkei, 10. März 2015) stellte der EGMR fest, dass ein Verstoß gegen Art. 8 EMRK aufgetreten war, als eine Operation zur Geschlechtsumwandlung vom Nachweis abhängig gemacht wurde, dass die betroffene Person nicht mehr in der Lage war sich fortzupflanzen.

In Bezug auf Transgender-Personen gibt es die Rechtsprechung des EuGH, wonach die Diskriminierung von Transgender-Personen ihren Ursprung in der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts hat und daher abgelehnt werden muss. Der Schutz von Transgender-Personen wird daher auf der Grundlage dieses Diskriminierungsgrundes gewährt. Dies ergibt sich unter anderem aus der Entscheidung EuGH P gegen S und Cornwall County Council, Rechtssache C-13/94, 30. April 1996.

Wenn es um das Prinzip der Gleichbehandlung geht, gilt das sekundäre EU-Recht. Unter anderem müssen zwei Richtlinien berücksichtigt werden. Zum einen die Richtlinie 2000/78 / EG des Rates vom 27. November 2000 zur Schaffung eines allgemeinen Rahmens für die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf sowie die Richtlinie 2006/54 / EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Umsetzung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Beschäftigung und Beruf.

<sup>1</sup> Siehe Lustig-Prean und Beckett gegen das Vereinigte Königreich, 27. September 1999, Anträge Nr. 31417/96 und 32377/96; Smith und Grady gegen das Vereinigte Königreich, 27. September 1999; Perkins und R. gegen das Vereinigte Königreich, 22. Oktober 2002, Anträge Nr. 43208/98 und 44875/98; Beck, Copp und Bazeley gegen das Vereinigte Königreich, 22. Oktober 2002, Anträge Nr. 48535/99, 48536/99 und 48537/99.

Diese Richtlinien verbieten Diskriminierung aufgrund der von ihnen definierten Diskriminierungsmerkmale. Sie definieren direkte Diskriminierung, indirekte Diskriminierung, Belästigung (einschließlich sexueller Belästigung) und Aufforderung zur Diskriminierung. Sie definieren ferner den persönlichen und den materiellen Umfang, einschließlich zulässiger Ausnahmen vom Grundsatz der Gleichbehandlung. Sie regeln die Verpflichtung eines Mitgliedstaats, wirksame Mechanismen zur Durchsetzung des Grundsatzes der Gleichbehandlung und der Regel der Umkehrung der Beweislast als Verpflichtung sicherzustellen. Sie verbieten Viktimisierung und regeln die Berichterstattung sowie die Mindestanforderungen und Sanktionen. Sie regeln auch die Frist, innerhalb derer die Richtlinie in nationales Recht umgesetzt werden muss.

## 4.2 ÖSTERREICH



Rechtlicher Diskriminierungsschutz in **Österreich** wird an und für sich durch die Gesetzgebung bzw. den gesetzgebenden Körperschaften geregelt. Für Österreich kann festgehalten werden, dass mehrere wichtige Rechte für die LGBT-Minderheiten aber erst auf der Grundlage von Entscheidungen der zuständigen Justizbehörden erlassen wurden.<sup>2</sup> Der Grundsatz der Gleichbehandlung in Österreich ist Gegenstand mehrerer Rechtsvorschriften, von denen einige auf Bundesebene und einige auf Länderebene geregelt sind. Die Gesetzgebung ist daher ziemlich fragmentarisch. Österreich hat Antidiskriminierungsgesetze sowohl auf Bundesebene als auch auf Ebene der einzelnen Bundesländer verabschiedet.

In Bezug auf die Bundesverordnung können insbesondere das Gleichbehandlungsgesetz, das Bundesgleichbehandlungsgesetz, das Gesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Nationale Gleichbehandlungsanwaltschaft erwähnt werden.

<sup>2</sup> Die Entscheidung des EGMR vom Juli 2003 in der Sache Karner gegen Österreich, die Entscheidung des EGMR vom Februar 2013 in der Sache X und andere gegen Österreich, die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom Dezember 2015 unter dem Aktenzeichen G 119-120/2014-12, die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom Dezember 2017 unter dem Aktenzeichen G 258/2017.

## 4.3 KROATIEN



Die Verfassung der Republik **Kroatien** (veröffentlicht im Amtsblatt Nr. 56 vom 22. November 1990 - OG Nr. 56/90 in der jeweils gültigen Fassung) bildet die rechtliche Grundlage für den gesetzlichen Schutz vor Diskriminierung in Kroatien. Auf subkonstitutioneller Ebene können die folgenden gesetzlichen Bestimmungen ebenfalls erwähnt werden: Das Antidiskriminierungsgesetz (Amtsblatt 85/08 in der geänderten Fassung), das Arbeitsgesetz (Amtsblatt 93/14 in der geänderten Fassung) und das Gesetz über Gleichstellung der Geschlechter (Amtsblatt 82/08 in der jeweils gültigen Fassung). Das Antidiskriminierungsgesetz ist relativ detailliert. Im Rahmen seiner Zuständigkeit für das Verfassungsmodell betont es auch, dass der Schutz und die Unterstützung der Gleichstellung der höchste Wert der verfassungsmäßigen Rechtsordnung sind. In der Aufzählung von geschützten Merkmalen wird ausdrücklich auf Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, aber auch auf Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung hingewiesen. Daher deckt das Gesetz in dieser Hinsicht ein breiteres Spektrum von Diskriminierungsgründen ab als es die Verfassung vorsieht.

## 4.4 SERBIEN



In Bezug auf die Regelung von Antidiskriminierung sexueller und geschlechtlicher Minderheiten können einige Artikel der **serbischen** Verfassung erwähnt werden, insbesondere: Artikel 1, 14, 15, 19, 21, 36, 60, 76 und 100. Auch auf verfassungsrechtlicher Ebene finden sich gesetzliche Bestimmungen. Die allgemeine gesetzliche Regelung ist im Antidiskriminierungsgesetz verankert. Dieses Gesetz regelt das Diskriminierungsverbot und seine verschiedenen Formen, die Methoden zum Schutz vor Diskriminierung und schafft eine unabhängige Aufsichtsbehörde - den Kommissar für den Schutz der Gleichstellung. Diskriminierende Gründe sind im Gesetz recht weit gefasst, und die Tatsache, dass diskriminierende Gründe auch die Geschlechtsidentität umfassen und nicht nur das biologische Geschlecht sowie die sexuelle Orientierung kann als positiv bezeichnet werden.

## 4.5 SLOWAKEI



Die Verfassung der **Slowakischen Republik** (veröffentlicht in der Sammlung der Gesetzes unter der geänderten Fassung Nr. 460/1992 Coll.) stellt die verfassungsrechtliche Grundlage der untersuchten Fragen dar. Auf rechtlicher Ebene sind außerdem zwei weitere Rechtsvorschriften zu beachten, insbesondere das Antidiskriminierungsgesetz (Gesetz Nr. 365/2004 Slg. in der jeweils gültigen Fassung) und das Arbeitsgesetzbuch (Gesetz Nr. 311/2001 Slg.). in der geänderten Fassung. Aus verfahrensrechtlicher Sicht ist das Gesetz Nr. 160/2015 Slg., Code of Civil Disputes in der jeweils gültigen Fassung zu beachten. Die sexuelle Orientierung als Diskriminierungsgrund wird im Antidiskriminierungsgesetz und im Arbeitsgesetzbuch ausdrücklich erwähnt. Schutz in Fällen von Diskriminierung wird in der Regel von einem Gericht gewährt, sofern die diskriminierte Person berechtigt ist, eine Klage einzubringen.

## 4.6 SPANIEN



Die **spanische** Gesetzgebung resultiert aus der Verfassung und wird vervollständigt durch weitere Rechtsvorschriften. Diesbezüglich sind v.a. die Artikel 1, 9.2, 14, 23, 35, 53 und 149 zu erwähnen. In Bezug auf die gesetzliche Regelung (d.h. gewöhnliche Rechtssetzung) sind die Gesetze Nr 62/2003 vom 30. Dezember über steuerliche, administrative und soziale Maßnahmen von Bedeutung, ebenso in Bezug auf die Grundsätze der Nichtdiskriminierung und den Grundsatz der Gleichbehandlung. Im Bereich des Arbeitsrechts befassen sich zwei Rechtsakte hauptsächlich mit dem Antidiskriminierungsprinzip: das Königliche Gesetzesdekret Nr. 2/2015 vom 23. Oktober, mit dem der überarbeitete Text des Gesetzes über das Arbeitnehmerstatut (RLD Nr. 2 /2015) gebilligt wird, und das Royal Legislative Decreto Nr. 3/2015 vom 23. Oktober, mit dem der überarbeitete Text des Arbeitsgesetzes (RLD Nr. 3/2015) genehmigt wird.

## 4.7 VEREINIGTES KÖNIGREICH UND NORDIRLAND



Angesichts der Tatsache, dass das **Vereinigte Königreich** keine schriftliche Verfassung hat, ist es nicht möglich, über den verfassungsrechtlichen Aspekt oder über die verfassungsrechtlichen Grundlagen der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung zu sprechen. Alle britischen Gesetzgebungsbefugnisse liegen beim Westminster-Parlament, das sowohl durch Primärgesetze (Acts of Parliament) als auch durch Sekundärgesetze (Statutory Instruments) Gesetze erlassen hat. In diesem Zusammenhang ist es wichtig zu erwähnen, dass die Gleichstellungsgesetzgebung in Schottland und Wales dem Westminster-Parlament vorbehalten ist - mit anderen Worten, nur Westminster kann im Bereich der Gleichstellung für England, Wales und Schottland Gesetze erlassen. Für Nordirland ist die Nordirland-Versammlung befugt, im Bereich der Gleichstellung Gesetze zu erlassen. Es ist daher notwendig, hier insbesondere den Equality Act 2010 und im Fall von Nordirland mehrere andere Dokumente zu erwähnen, nämlich: die Verordnung über Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (Nordirland) 1976, die Bestimmungen des Equality Act (sexuelle Orientierung) (Nordirland) 2006 sowie Vorschriften zur Gleichstellung von Arbeitnehmern (in Bezug auf die sexuelle Orientierung) (Nordirland) 2003.

## 4.8 ZUSAMMENFASSUNG

Aus rechtlicher Sicht entsprechen die jeweiligen nationalen Rechtsvorschriften den in den EG-Richtlinien festgelegten europäischen Vorgaben zum Gleichbehandlungsprinzip. Der Alltag zeigt jedoch, dass dies nicht ausreicht. Es ist zu betonen, dass Richtlinien auf europäischer Ebene das Merkmal „Geschlechtsidentität“ nicht als Diskriminierungsgrund erwähnen, was Probleme für Transgender und insbesondere Intersex-Personen verursachen könnte.



# 5. BEST PRACTICE-BEISPIELE FÜR ARBEITGEBER\*INNEN UND BESCHÄFTIGTE

Best-Practice-Beispiele werden im Rahmen des WE-Projektes definiert als erfolgreich eingeführte und implementierte Innovationen zur Förderung der Gleichstellung von jungen LGBT+Q+ Menschen am Arbeitsmarkt. Diese Fallstudien wurden von jedem Konsortiumsmitglied anhand einer gemeinsamen Bewertungsvorlage für das eigene Land gesammelt.

## **Box 1. Kriterien zur Bewertung von Best-Practice-Beispielen:**

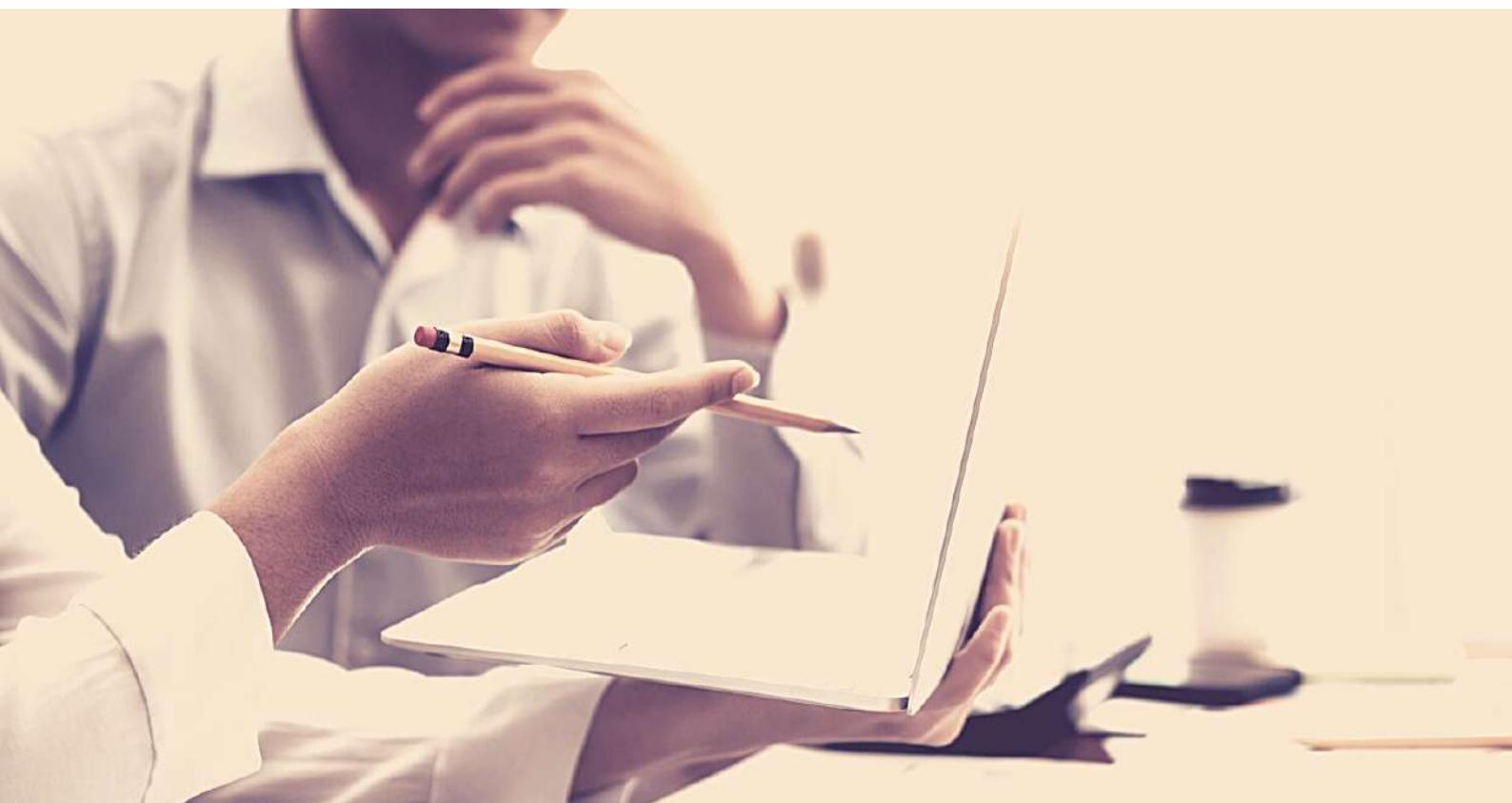
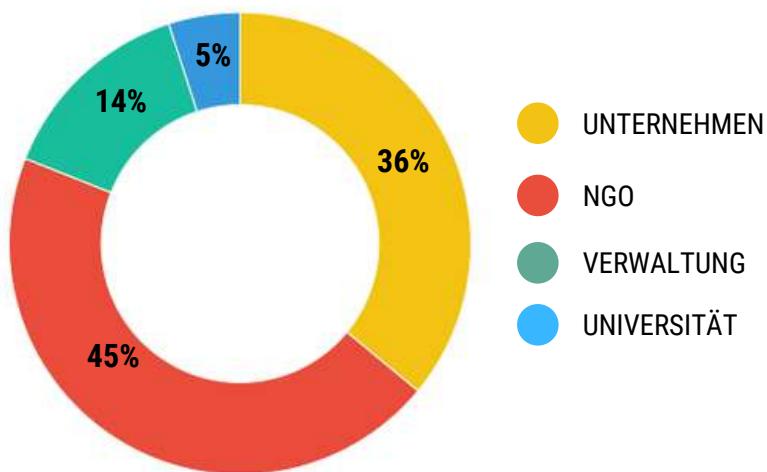
- **Glaubwürdig**, damit sie auf soliden Tatsachen beruhen oder von angesehenen Personen oder Institutionen befürwortet werden.
- **Nachvollziehbar**, um sicherzustellen, dass potenzielle Benutzer die Ergebnisse auch selbst in der Praxis sehen können
- **Relevant** für die Lösung anhaltender oder stark empfundener Probleme.
- **Relativer Vorteil** gegenüber bestehenden Praktiken, sodass potenzielle Anwender\*innen davon überzeugt sind, dass der Aufwand der Implementierung durch die Vorteile ausgeglichen werden.
- **Einfach umzusetzen** und zu verstehen.
- **Kompatibel** mit den festgelegten Werten, Normen und Einrichtungen der potenziellen Benutzer; passen gut in die Praktiken des nationalen Programms.
- **Testbar**, ohne die Anwender\*innen zu verpflichten, die Übernahme abzuschließen wenn noch keine Ergebnisse vorliegen.

## 5.1 BEST-PRACTICE-BEISPIELE - ZUSAMMENFASSUNG

Beste-Practice-Beispiele wurden in fünf der sechs Partnerländer des WE-Projekts mit Ausnahme von Serbien zusammengetragen. Die Analyse der Beispiele zeigt, dass sie auf eine allgemeine Förderung von Respekt und Toleranz am Arbeitsplatz sowie Strategien zur Bekämpfung von Diskriminierung abzielen.

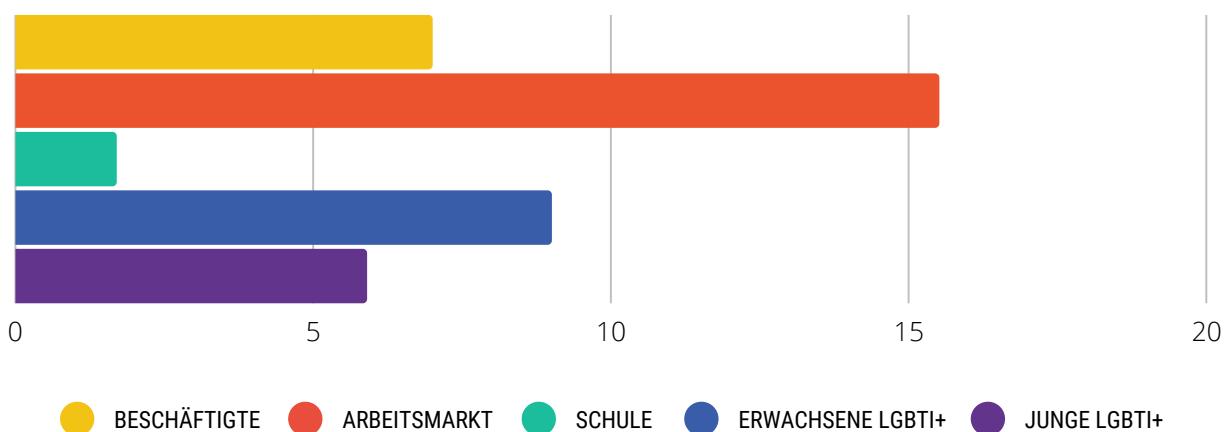
Unsere Analyse der 22 Best Practice-Beispiele hat gezeigt, dass NGOs den höchsten Anteil an Initiativen zur Unterstützung und Förderung von LGBT+Q+ Jugendlichen umsetzen (Abbildung 5.1).

**Abbildung 5.1. Art der Organisation, die Best-Practice-Interventionen implementiert hat**

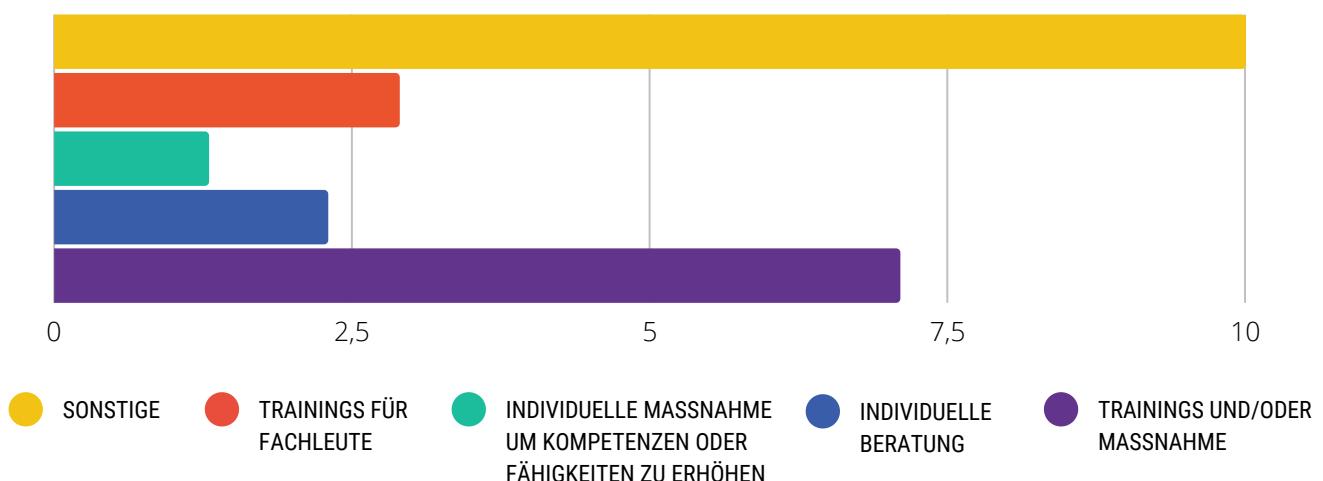


In Bezug auf die Zielgruppen war die Mehrheit der Best-Practice-Beispiele auf den Arbeitsmarkt ausgerichtet (siehe Abbildung 5.2). Dabei muss beachtet werden, dass viele der Initiativen nicht nur auf eine spezielle Zielgruppe abzielen, sondern in den meisten Fällen auf den Arbeitsmarkt/Arbeitsplatz allgemein und auch speziell für LGBT+Q+ Erwachsene oder Jugendliche.

**Abbildung 5.2. Zielgruppe für Best-Practice-Interventionen**



**Abbildung 5.3. Art der Best-Practice-Interventionen**



In ganz Europa werden verschiedene Ansätze verfolgt. Die identifizierten Maßnahmen konzentrierten sich jedoch auf: 1) Verbesserung der Strategien von Unternehmen und Organisationen zur Steigerung der LGBT+Q+ Diversität am Arbeitsplatz; 2) Abbau von Vorurteilen am Arbeitsplatz; 3) Verringerung der Arbeitslosenquote in der Trans-Gemeinschaft; 4) Schutz sexueller und geschlechtsspezifischer Minderheiten vor Diskriminierung und Förderung von Vielfalt; 5) Sensibilisierung der Arbeitgeber für Gleichbehandlung; und 6) Austausch einer positiven Kommunikation über Sexualität und Geschlechtsidentität (Abbildung 5.3).

**Tabelle 5 .1 Aufschlüsselung der Kategorie 'Sonstige'**

Kompetenzentwicklung in sozialen Netzwerken	Stellenausschreibungen auf der Website	Inklusive Leistungen für LGBT+Q+ Mitarbeiter und ihre Familien
Werbekampagne	Richtlinienempfehlungen	LGBT+Q+ Engagement für die Community
Aufklärungsgespräche	Krankenversicherung	

Wir haben einige Beispiele identifiziert, die sich speziell an Transgender-Personen richten, welche laut Literatur mit erhöhten Hindernissen beim Zugang zu Beschäftigung konfrontiert sind und außerdem häufiger belästigt und diskriminiert werden.

Schulungen und / oder Workshops sind die häufigsten Interventionen. Maßnahmen, die sich an Einzelpersonen richten, sind am seltensten. Maßnahmen im Zusammenhang mit Sensibilisierungs- oder Werbekampagnen, Stellenangeboten, politischen Empfehlungen und Geschäftsrichtlinien wurden ebenfalls zusammengestellt.

Gemeinsame Sensibilisierungskampagnen oder Empfehlungen für Unternehmen waren Schlüsselinitiativen, bleiben jedoch häufig nur Einzelfälle und entfalten selten Wirkung in andere Sektoren des Arbeitsmarktes. Oft sind es große multinationale Unternehmen oder öffentliche Unternehmen, die die meisten Ressourcen für solche auf Gleichstellung und Vielfalt abzielende Programme bereitstellen.

In Bezug auf die Ressourcen, die für die Umsetzung der in der aktuellen Analyse gesammelten Best-Practice-Beispiele erforderlich sind, wird in erster Linie der Bedarf an Personal mit angemessener Ausbildung und Erfahrung hinsichtlich Diversity Management hervorgehoben. Es ist wichtig, speziell geschultes Personal zu haben, um die Anstellung, Integration und die Einbindung von LGBT+Q+ Personen, insbesondere von Trans-Personen, zu erleichtern, die in der Arbeit größeren Herausforderungen gegenüberstehen, insbesondere wenn sie während einer aufrechten Beschäftigung ihre Transition beginnen.

Es ist auch notwendig, ein Budget für die Gestaltung und Durchführung von Werbe- und Sensibilisierungskampagnen zu sichern. Praktiken in Bezug auf politische Empfehlungen erfordern offensichtlich die Motivation und angemessene Investition seitens der Verwaltungen und Regierungen, diese Praktiken zu integrieren und umzusetzen.

Wir haben festgestellt, dass in einigen Ländern die Regierungen und die gesetzlichen Organisationen kaum daran beteiligt sind, junge Menschen während des Übergangs auf den Arbeitsmarkt zu unterstützen. In vielen Fällen hängt die Etablierung von Maßnahmen zur Bekämpfung der Diskriminierung von LGBT+Q+ Jugendlichen somit vom Willen der Unternehmen oder den Ressourcen ab, die NGOs bereitstellen können.

Der Fall Serbien ist auffällig, da es keine dokumentierte Überprüfung oder Fallstudien zur Anwendung von Empfehlungen im Zusammenhang mit dem Schutz vor Diskriminierung am Arbeitsplatz oder zum Prozess der Meldung von Fällen gibt und wir keine Best-Practice-Beispiele identifizieren konnten.



# 6. FELDFORSCHUNG

## 6.1 METHODE

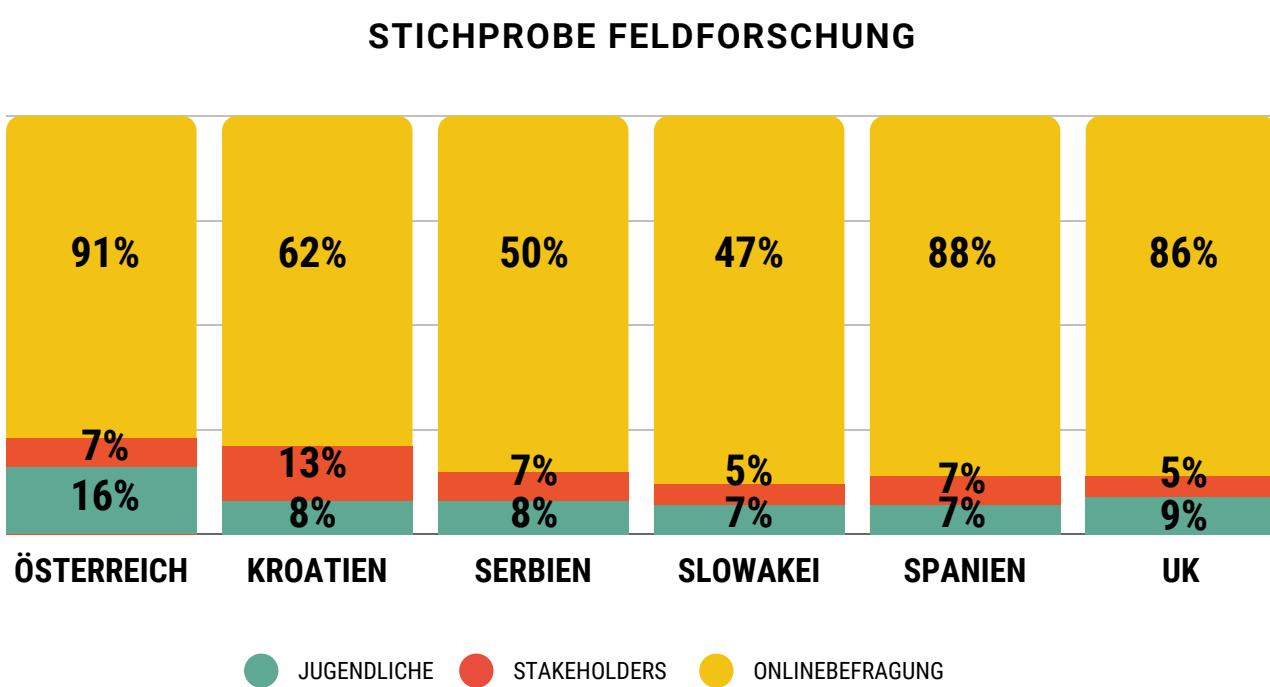
Um Diskriminierungserfahrungen von sexuellen und geschlechtsspezifischen Minderheiten zu untersuchen und zu kontextualisieren und auch um mehr aus erster Hand zu erfahren über Art und den Hintergrund dieser Erfahrungen wurden Einzelinterviews mit jungen Menschen durchgeführt.

Zudem wurden Fokusgruppen mit Stakeholdern und Expert\*innen verschiedener Regierungs- und Nichtregierungsorganisationen abgehalten, um das Verständnis für Hindernisse und förderliche Strukturen in Bezug auf die Integration und Unterstützung von LGBT+Q+ Jugendlichen in den Arbeitsmarkt zu verbessern.

Um ein besseres Verständnis über das Ausmaß und die strukturellen Hintergründe von Diskriminierungserfahrungen zu gewinnen, haben wir in sechs teilnehmenden Ländern eine Online-Befragung durchgeführt.

Insgesamt wurden in allen drei Erhebungsschritten Daten von insgesamt 523 Teilnehmer\*innen aus den Partnerländern gesammelt. Eine Aufschlüsselung der Stichprobe nach teilnehmendem Land und Erhebungsschritt ist in Abbildung 6.1 dargestellt.

**Abbildung 6.1. Aufschlüsselung der Stichprobe nach Land und Erhebungsschritt**



**Tabelle 6.1. Überblick über Erhebungsmethoden**

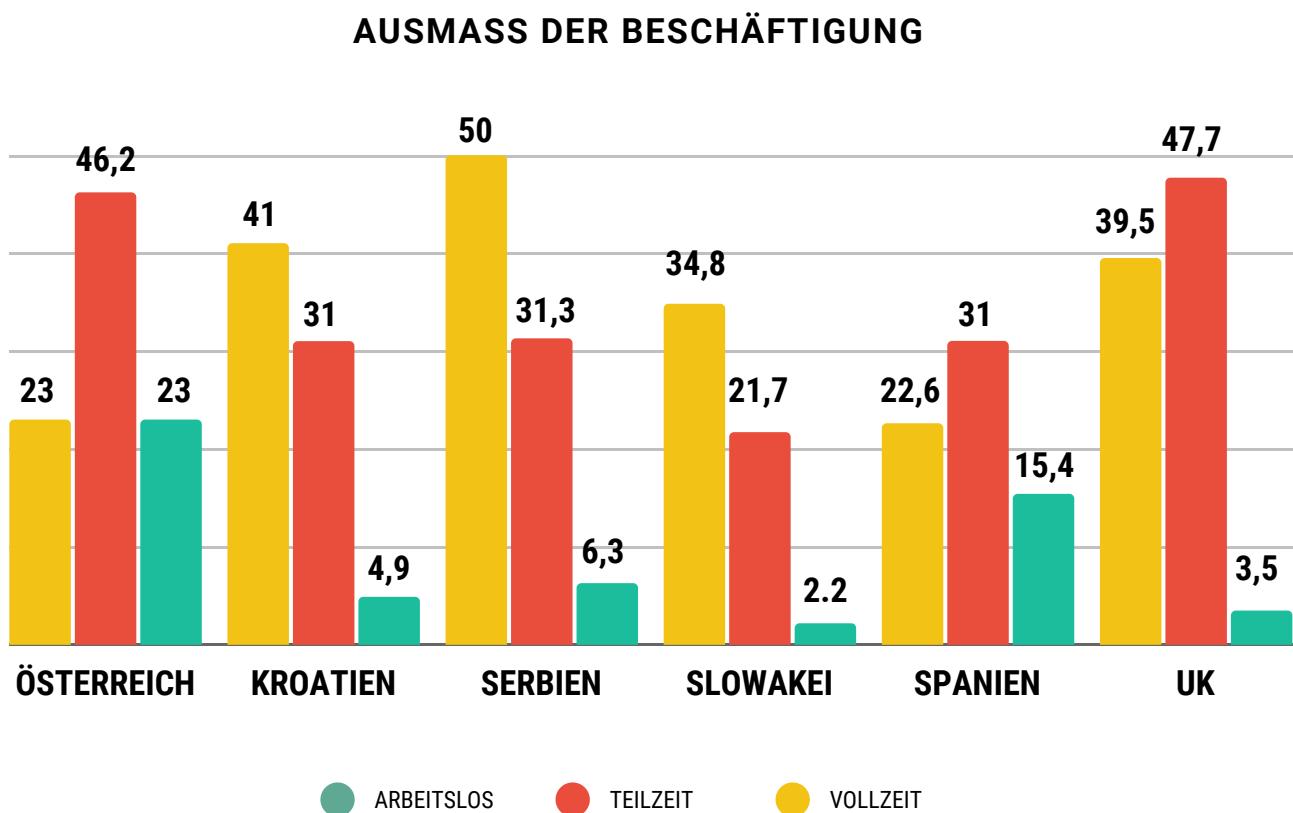
### Methodik

- **Jugendinterviews:** Einzelinterviews, die persönlich (face-to-face oder online) durchgeführt wurden. Die Interviews wurden transkribiert und einer deduktiven thematischen Inhaltsanalyse unterzogen.
- **Stakeholder Fokusgruppen:** Gruppendiskussion (face-to-face oder online). Die Interviews wurden transkribiert und einer deduktiven thematischen Inhaltsanalyse unterzogen.
- **Online-Befragung:** Online Fragebogen, der über soziale Medien mit Schneeballverfahren verbreitet wurde. Deskriptive Datenauswertungen.

## 6.2 ERGEBNISSE JUGENDLICHE

Aus der Analyse unserer Jugendinterviews und der Analyse der Befragungsdaten gingen fünf übergeordnete Themen hervor:



**Abbildung 6.2. Ausmaß der Beschäftigung von Jugendlichen nach Ländern**

## 6.2.1 DISKRIMINIERUNGSERFAHRUNGEN, DIE DAS ARBEITSLEBEN BEEINFLUSSEN

LGBT+Q+ Jugendliche berichteten von verschiedenen Formen systematischer Diskriminierungen, die sich aus dem Zwang, gesellschaftliche Normen einzuhalten, ergeben. Es konnte festgestellt werden, dass Geschlechts- und Sexualitätsnormen in den einzelnen Ländern in unterschiedlichem Ausmaß vorherrschen, und negative Einstellungen gegenüber LGBT+Q+ Personen traten häufig in Bezug auf das (fehlende) Verständnis für LGBT+Q+ Jugendliche und ihre Erfahrungen auf.

Es hat sich gezeigt, dass die Umgebung oder das Umfeld, in dem sie leben, eine wichtige Rolle bei der Erklärung von Diskriminierung von LGBT+Q+ Personen spielt. Es zeigten sich Unterschiede zwischen ländlichen und städtischen Regionen, wonach LGBT+Q+ Jugendliche sich in städtischen Umgebungen wohler fühlten, insbesondere wenn es darum ging, ihre sexuellen oder geschlechtsspezifischen Identitäten offen zu leben.

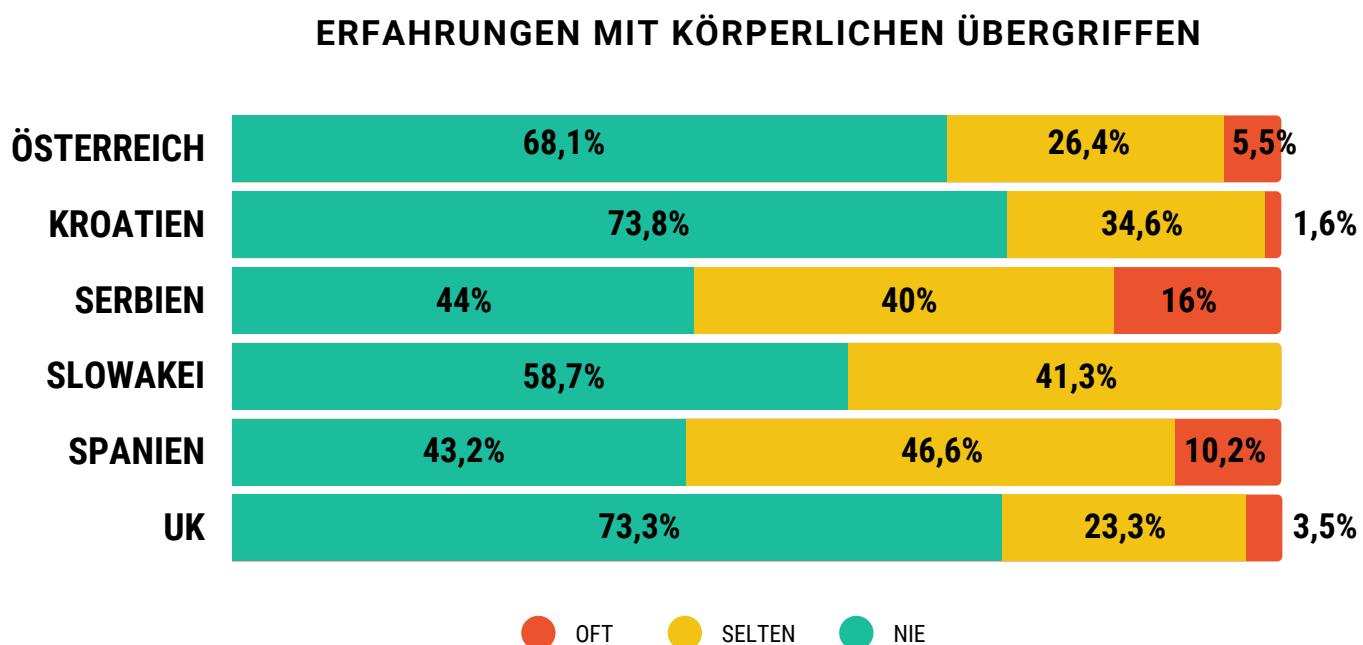
Es wurde berichtet, dass traditionelle Kulturen und religiöse Glaubensrichtungen, die mit extremistischen Ideologien in Verbindung stehen, allgemeine Auslöser für diskriminierende Einstellungen gegenüber LGBT+Q+ Personen sind.

Das Bildungssystem wurde als Hauptverursacher von Diskriminierung identifiziert, da LGBT+Q+ Themen in den meisten teilnehmenden Ländern selten oder nie in der Schule behandelt wurden. Viele Teilnehmer\*innen berichteten von anhaltenden negativen Erfahrungen in der Schulzeit, etwa mit körperlichen und verbalen An- und Übergriffen, die zuweilen Selbstmordgedanken ausgelöst haben.

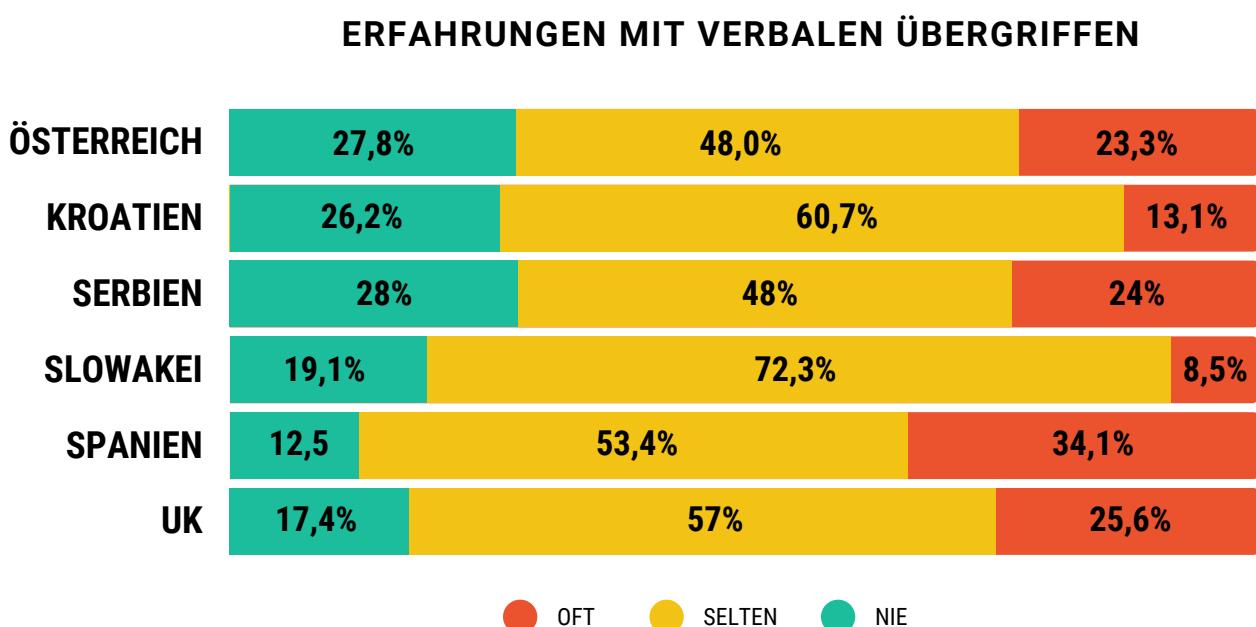
Umgekehrt gaben die meisten an, die erlebte Diskriminierung zu internalisieren oder ihre Identität zu verbergen, dabei aber Unsicherheitsgefühle und ein geringes Selbstwertgefühl entwickelt zu haben.

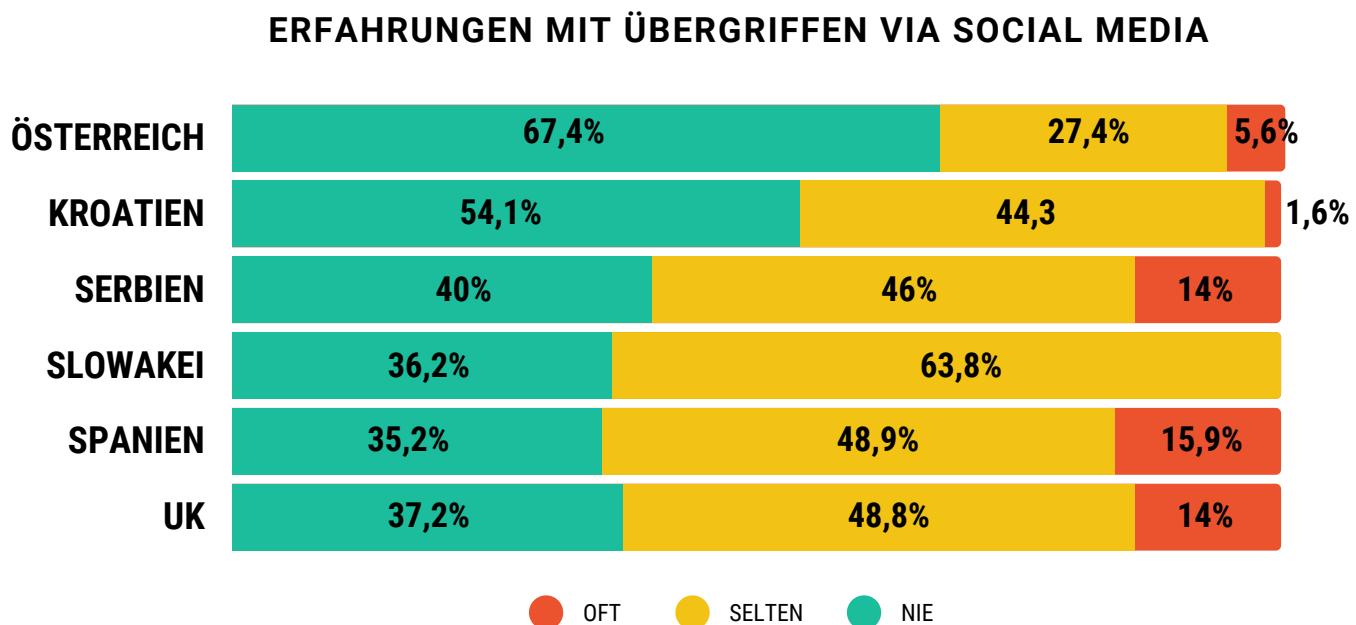
Diese Ergebnisse spiegelten sich in der Onlinebefragung der Studie, in der ein hohes Maß an verbaler (zwischen 70-80%), körperlicher (zwischen 30-50%) Angriffe sowie Herabwürdigungen über soziale Medien (50-60%) während der Schulzeit gemeldet wurde.

**Abbildung 6.3: Erfahrungen mit körperlichen Übergriffen nach Land**



**Abbildung 6.4: Erfahrungen mit verbalen Übergriffen nach Land**

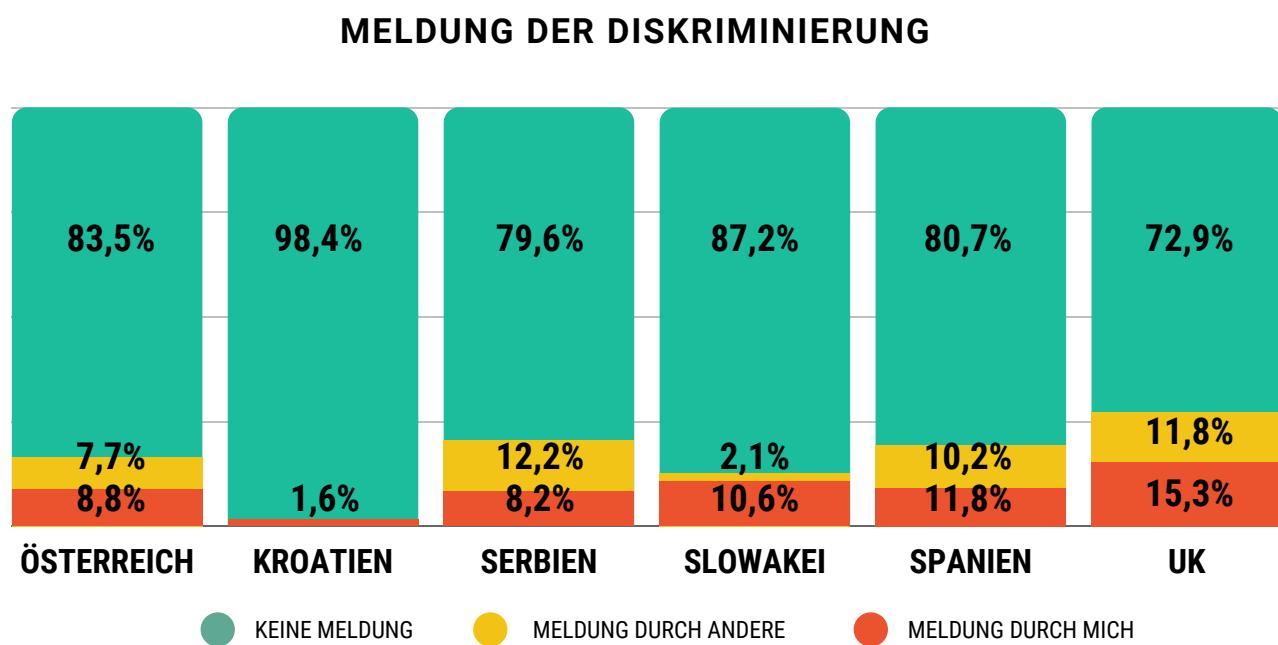


**Abbildung 6.5: Erfahrungen mit Übergriffen via Social Media nach Land**

## 6.2.2 HINDERNISSE FÜR DIE BESEITIGUNG VON DISKRIMINIERUNG AM ARBEITSPLATZ

Die fehlende Unterstützung am Arbeitsplatz war bei allen Teilnehmer\*innen zu bemerken. Die Mehrheit der Befragten betonte, dass die Vorgesetzten nicht angemessen auf Diskriminierungsfälle reagierten und sich nicht dafür verantwortlich sahen, diese Geschehnisse zu unterbinden.

Einige jugendliche Teilnehmer fühlten sich aufgrund von Einschüchterungen und Erpressungen sehr entmutigt, Diskriminierung zu melden, so sehr, dass sie um die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes fürchteten.

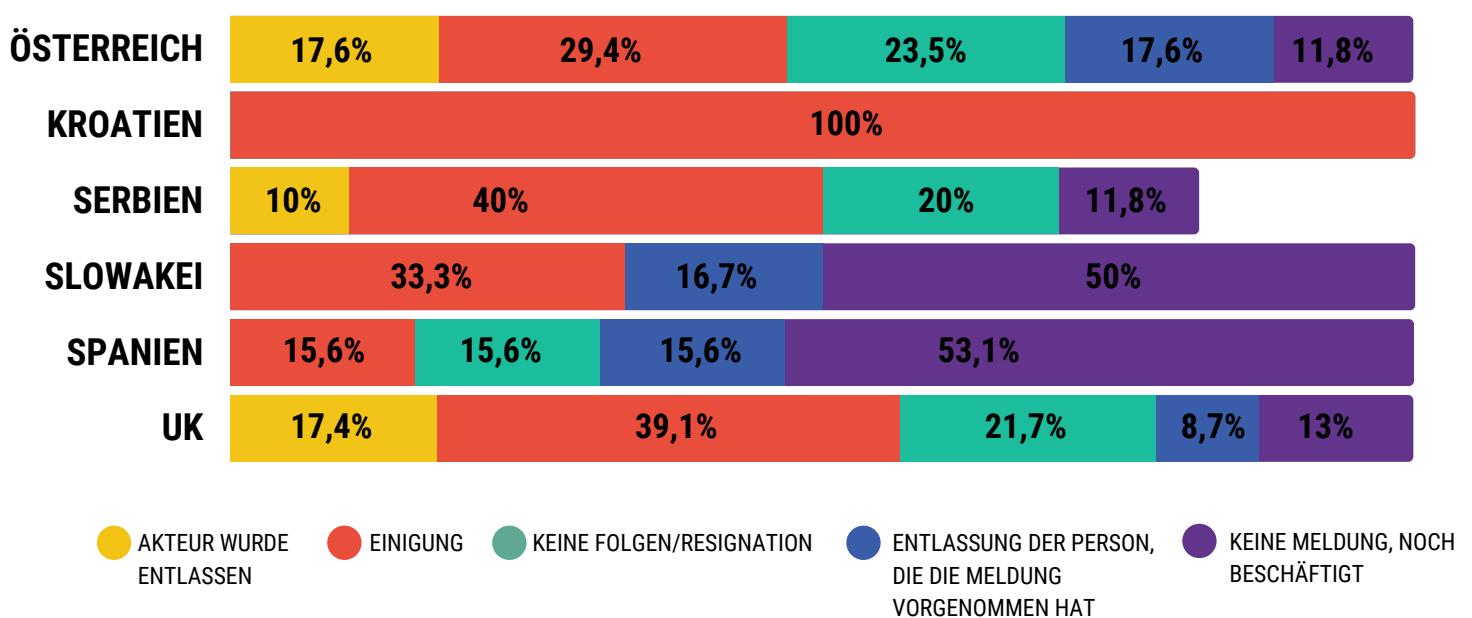
**Figure 6.6: Meldung der Diskriminierung nach Land**

Die Teilnehmer\*innen gaben an, dass ihre konformistische Haltung gegenüber der Gesellschaft insgesamt, die allgemeine Toleranz gegenüber Diskriminierungshandlungen und insbesondere die Einstellung zum Arbeitsumfeld zu einer „Go with the Flow“-Haltung und zu einem Ausbleiben einer Gegenreaktion auf Fälle von Diskriminierung geführt haben.

Die Gründe für die Nicht-Meldung von Diskriminierungen hat sich deutlich gezeigt. Erstens mangelte es allgemein an Kenntnissen über Vorschriften zu Diskriminierung. Zweitens vermittelten einige ein Gefühl des Misstrauens gegenüber dem Rechtssystem, das ihrer Meinung nach nicht dafür ausgerichtet sei, auf Fälle von Diskriminierung gegenüber LGBT+Q+ Personen zu reagieren und / oder diese zu bestrafen.

**Figure 6.7: Folgen nach einer gemeldeten Diskriminierung nach Land**

### FOLGEN NACH EINER GEMELDETEN DISKRIMINIERUNG



Trans- und nicht-binäre Teilnehmer\*innen berichteten, dass am Arbeitsplatz die mit der Transition verbundenen Probleme wie z.B. administrative und strukturelle Hürden (z. B. Toilettenbesuche, Missachtung von Pronomen), die trans- und nicht-binäre Mitarbeiter\*innen regelmäßig erlebten, weitestgehend ignoriert wurden. Das Fehlen von Möglichkeiten zur Meldung von Vorfällen oder das Fehlen eines LGBT+Q+ Mentors oder Verbündeten wurde häufig angeführt.

Ein auffälliges Ergebnis unserer Umfrage in allen teilnehmenden Ländern war das hohe Maß an Diskriminierung, die nicht gemeldet wurde. Diese reichte von 73% in Großbritannien bis 98% in Kroatien. Dies deutet darauf hin, dass viel Arbeit erforderlich ist, um die Meldung von Diskriminierung am Arbeitsplatz zu erhöhen und den Umfang dieses Problems wirklich einzuschätzen.

## 6.2.3 MASSNAHMEN ZUR BESEITIGUNG VON DISKRIMINIERUNG AM ARBEITSPLATZ

Die Teilnehmer\*innen waren der Ansicht, dass sexuelle und geschlechtsspezifische Minderheiten als gleichberechtigte Bürger\*innen und am Arbeitsplatz als Kolleg\*innen anerkannt und akzeptiert werden sollten und dass sie unabhängig von ihrem LGBT+Q+ Status frei leben und arbeiten können sollten.

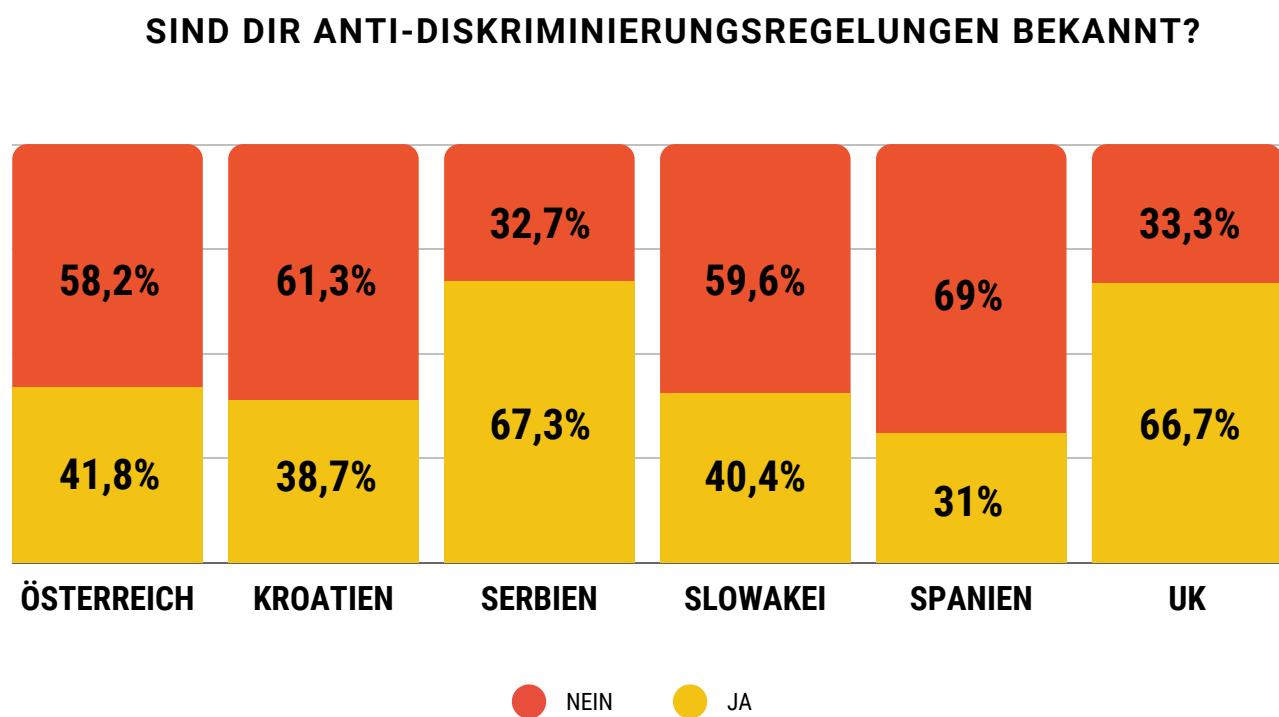
Es wurde hervorgehoben, dass diesbezüglich Änderungen in der Politik und im rechtlichen Schutz von LGBT+Q+ durch eine Änderung der nationalen Gesetzgebung vorgenommen werden müsse, um die Rechte sexueller und geschlechtsspezifischer Minderheiten umfassender zu schützen.

Die Teilnehmer\*innen betonten die Bedeutung der Unterstützung am Arbeitsplatz, um Diskriminierung zu bekämpfen. Sie waren der Ansicht, dass klare schriftliche Richtlinien erforderlich sind, in denen Mitarbeiter\*innen unabhängig von ihrer sexuellen Ausrichtung oder ihrem Geschlecht willkommen geheißen werden.

Die Möglichkeit, sich in einer sicheren und integrativen Umgebung „zu outen“, wurde als wichtig betont, um sich am Arbeitsplatz wohlzufühlen, und es wurde hervorgehoben, dass eine offene Kommunikation erforderlich ist um diesen Prozess zu erleichtern.

Die Teilnehmer\*innen unterstrichen die Rolle von Vorgesetzten bei der Förderung eines integrativen Arbeitsumfelds für sexuelle und geschlechtsspezifische Minderheiten und betonten die Bedeutung ihrer Vorbildwirkung für die Gewährleistung ihres Schutzes vor Diskriminierung.

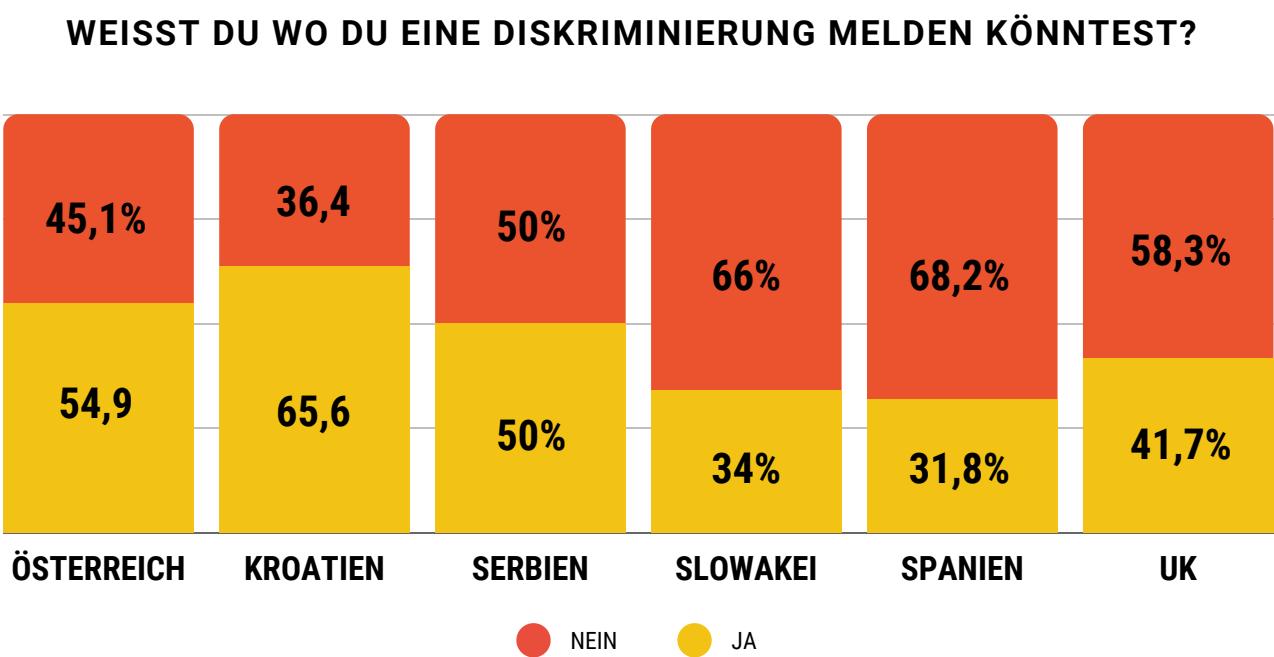
**Abbildung 6.8: Bekanntheit von Anti-Diskriminierungsregelungen nach Land**



Im Durchschnitt gaben nur 30% der Teilnehmer\*innen an, über spezifische Antidiskriminierungs-Maßnahmen oder Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt informiert zu sein oder zu wissen, wo sie Fälle von Diskriminierung am Arbeitsplatz melden können.

Diese Ergebnisse legen nahe, dass die Sichtbarkeit der Maßnahmen verbessert und die Maßnahmen und die Art und Weise, wie sie umgesetzt und von den Arbeitnehmer\*innen kommuniziert werden, verbessert und intensiviert werden müssen.

**Abbildung 6.9: Bekanntheit von Möglichkeiten, Diskriminierung zu melden, nach Land**



#### Maßnahmen zur Überwindung von Diskriminierung



## 6.2.4 STRATEGIEN ZUR INKLUSION

Inklusive Strategien wurden als langfristige Ziele für die Aufrechterhaltung respektvoller Beziehungen in sicheren und fortschrittlichen Umgebungen vorgeschlagen. In allen teilnehmenden Ländern war der starke Eindruck, dass Bildung und Aufklärung die Grundlage für die Beseitigung von Diskriminierung ist und die Sensibilität gegenüber LGBT+Q+ Realitäten erhöhen könnte.

Zu den weiteren Ideen gehörte die Notwendigkeit, junge LGBT+Q+ Jugendliche zuerst aufzuklären um ihnen zu helfen, ihre eigene sexuelle und geschlechtsspezifische Identität besser zu verstehen. Die Teilnehmer\*innen hielten es auch für wichtig, Jugendliche über den Zugang zur Beschäftigung zu informieren, junge LGBT+Q+ Personen über Rechte und Antidiskriminierungsgesetze zu unterrichten und ihnen nahezulegen, Diskriminierung rechtzeitig zu melden.

Eine integrative Infrastruktur und das Verständnis der Identität wurden als wichtig für die Schaffung eines stressfreien Arbeitsumfelds für junge LGBT+Q+ Personen betont. Geschlechtsneutrale Toiletten und Kleidung, sichere / freundliche / neutrale Namensschilder, sichere und integrative Arbeitsbereiche und LGBT+Q+ Symbole waren einige Vorschläge.

Weitere wichtige Faktoren waren Diversity-Rankings von Unternehmen sowie klare und verständliche Arbeitsverträge. Diese Verträge sollten die Intoleranz gegenüber Diskriminierung jeglicher Art bekräftigen und geeignete Maßnahmen benennen, falls Diskriminierung dennoch stattfinden sollte.

### **Box 6.2 Vorschläge zur besseren Inklusion von LGBT+Q+ Jugendlichen**

1. Einrichtung weiterer Jugendzentren, in denen Hilfe oder Zuflucht gesucht werden könnte, wenn sich LGBT+Q+ Personen zu Hause nicht sicher fühlen.
2. Freier Zugang zu Therapien bei Diskriminierung oder häusliche Gewalt.
3. LGBT+Q+ Organisationen und -Unternehmen könnten sich zusammenschließen, um Hilfe bei der Suche nach integrativen Arbeitsplätzen, Kommunikationstrainings oder Beratung anzubieten.
4. Unternehmen könnten spezifischer über ihre Diskriminierungsrichtlinien und deren Umsetzung sein.
5. Subtile und regelmäßige Informationen durch die Medien, die Regenbogenfamilien darstellen, durch Plakate oder Werbung.
6. LGBT+Q+ Quoten innerhalb von Organisationen.
7. Akzeptanz gleichgeschlechtlicher Partnerschaften, sofern dies noch nicht umgesetzt wurde.
8. Eine Änderung der Ansichten der Kirche, die die Akzeptanz von LGBT+Q+ Personen erleichtern würde.

## 6.3 STAKEHOLDER- UND EXPERT\*INNEN

Die Stakeholder und Expert\*innen der sechs Partnerländer betonten, wie wichtig die Rolle der Regierungen und Gesetzgeber beim Schutz von LGBT+Q+ Jugendlichen vor Diskriminierung sei, dass dies jedoch nicht oder nur unzureichend umgesetzt werde.

Die Regierungen stellten umgekehrt sogar oftmals ein Hindernis für die Akzeptanz von LGBT+Q+ Personen dar, und Anti-LGBT+Q+ Politiken wurden als Instrument angesehen, um bei den Wähler\*innenschichten „Zu punkten“, die die traditionelle Familie unterstützen. Diskussionen zeigten, dass es keinen wirksamen Zusammenhang zwischen den Antidiskriminierungsgesetzen des Staates und seiner Umsetzung in kontextbezogenen Fällen gab, da die Gesellschaft nicht genau wusste, was LGBT+Q+ Diskriminierung eigentlich alles umfasst.

Es wurde betont, dass es wenig bis gar kein Wissen über Diskriminierungserfahrungen und Antidiskriminierungsmaßnahmen in der Schule, mangelnde Antidiskriminierungsrichtlinien oder Rechtsschutz in der Arbeit und eine mangelnde Datenlage zur Situation von jungen LGBT+Q+ Personen in dieser Hinsicht gibt. Die Teilnehmer\*innen gaben an, dass aufgrund dieser Umstände Diskriminierung am Arbeitsplatz nicht ausreichend gemeldet werde.

Bzgl. Bildungssystem bestand Übereinkunft darüber, dass der Mangel an Wissen und Bewusstsein unter dem Lehrpersonal zuerst behoben werden muss. Die Teilnehmer\*innen betonten, dass homophobes und transphobes Verhalten ernst zu nehmen sei, diskriminierende Sprache aufgezeigt werden müsse und Konfrontationen nicht vermieden oder als „Nichtigkeit“ heruntergespielt werden dürfen.

Die Notwendigkeit, Antidiskriminierungsleitlinien, integrative Richtlinien und inklusive Umgebungen für LGBT+Q+ Student\*innen proaktiv umzusetzen, wurde ebenfalls betont.

Abgesehen von der Notwendigkeit eines LGBT+Q+ spezifischen Unterrichts in der Schule schlugen die Teilnehmer\*innen vor, jungen Menschen, die in den Arbeitsmarkt eintreten, eine Berufsberatung zu bieten, da Diskriminierung und Angst in verschiedenen Phasen des Einstellungsprozesses als hinderlich angesehen wurden. Es wurde vorgeschlagen, dass LGBT+Q+ Profis Erfahrungen aus erster Hand sammeln und mit gutem Beispiel vorangehen sollten.

Für Schlüsselpersonen, einschließlich Ärzte und Lehrer, die Vorbilder für Bildung, Gesundheit und psychische Gesundheit sind, sollte ein Diversity-Training angeboten werden.

Innerhalb der Arbeitswelt wurden gezieltes Mentoring, Antidiskriminierungsschulungen für Mitarbeiter\*innen sowie Schulungen zur Sensibilisierung der Kolleg\*innenschaft für LGBT+Q+ Erfahrungen als wichtig angesehen. Insbesondere die Sensibilisierung für Trans-Personen, die aktive Infragestellung von Stereotypen und Vorurteilen gegenüber Trans-Menschen und die Bekämpfung der Diskriminierung nicht-binärer Personen wurden als wichtige weitere Schritte angesehen.

Die Teilnehmer\*innen waren der Ansicht, dass Transgender- und nicht-binäre Personen nicht nur zusätzlichen Herausforderungen bei der Durchführung von Namensänderungen in offiziellen Dokumenten gegenüberstehen, sondern auch Teil einer gefährdeten und marginalisierten Gruppe sind, die aufgrund einer Vielzahl von Faktoren wie Mobbing in der Schule bzw. in der Folgezeit, frühe Schulabgänge oder sichtbare physische Unterschiede und die daraus resultierende Zurückhaltung bei Einstellungen von hoher Arbeitslosigkeit betroffen ist. Es wurden auch Probleme der Intersektionalität und der Mehrfachdiskriminierung aufgrund des ethnischen Hintergrunds oder des Gesundheitszustandes festgestellt.

Insgesamt stellten die Teilnehmer\*innen fest, dass der Grad der Offenheit für die sexuelle oder geschlechtsspezifische Identität bei hochqualifizierten Arbeitskräften hoch und bei Personen mit niedrigerer Bildung, Langzeitarbeitslosen oder freiberuflichen oder befristeten Arbeitsplätzen niedriger sind.

Die Teilnehmer\*innen betonten auch die Bedeutung der Finanzierung von Maßnahmen, und es wurden Beispiele dafür gebracht, dass Projekte im Zusammenhang mit der LGBT+Q+ Population von öffentlichen Finanzierungen häufig abgelehnt werden. Folglich würde der Staat seinen moralischen Verpflichtungen gegenüber seiner Gemeinschaft nicht nachkommen. Ein Teilnehmer kritisierte, dass in Zeiten von Wirtschaftskrisen und Instabilität staatliche Initiativen zur Antidiskriminierung in der Regel zum Nachteil der LGBT+Q+ Jugendbevölkerung zurückgefahren werden.





# 1. SAŽETAK

Opći cilj **WE projekta** je unaprijediti naše razumijevanje čimbenika koji promiču i osnažuju uspješan prijelaz mlađih seksualnih i rodnih manjina u produktivno i profitabilno zapošljavanje. Cilj nam je to postići preispitivanjem diskriminacije na radnom mjestu i isticanjem čimbenika koji uspješno olakšavaju ovaj prijelaz. Cilj nam je to postići sustavnom analizom trenutne zakonodavne zaštite dostupne unutar EU-a i unutar partnerskih država konzorcija i to identificiranjem primjera najboljih praksi inicijativa na radnom mjestu i primarnim prikupljanjem podataka od mlađih LGBT+Q+ osoba i ključnih dionika poslodavaca.

U ovom sinteznom izvješću ističemo ključne rezultate radnog paketa 2 **WE projekta**: „Izgradnja znanja“ koji uključuje analizu pravne zaštite protiv diskriminacije na razini Europske unije i razini nacionalnog konzorcija; ishode naše analize inicijativa najboljih praksi koje se trenutno koriste za promicanje inkluzije na radnom mjestu i potporu mlađim LGBT+Q+ osobama u zapošljavanju i; rezultate koji proizlaze iz našeg kvalitativnog i kvantitativnog terenskog istraživanja među mlađim LGBT+Q+ osobama i dionicima.

Analiza pravnih okvira pokazala je postojanje antidiskriminacijskog zakonodavstva i struktura i na paneuropskoj i državnoj razini. Razine zaštite i relevantna sudska praksa među partnerima poštuju smjernice Europske komisije s time da neke imaju robusnije okvire, dok su druge manje razvijene. Primjećuje se da odredbe i zaštita trans i interspolnih osoba nisu izričite na paneuropskoj razini.

Identificirali smo 22 primjera najboljih praksi iz pet zemalja, osim Srbije. Većinu ovih inicijativa razvile su i vode ih nevladine organizacije, a najveće primjere provode multinacionalne organizacije. Primjeri uglavnom uključuju treninge/radionice s nekoliko primjera usmjerenih na trans i ne-binarnе osobe. Ključno pitanje povezano s uspjehom takvih inicijativa je dostupnost odgovarajuće obučenog osoblja za upravljanje inicijativom te postojanje dovoljno resursa za njihovu provedbu.

Analiza primarnih podataka **WE projekta** prikupljenih terenskim istraživanjem mlađih LGBT+Q+ osoba identificira iskustva s diskriminacijom koja utječe na profesionalni život, iskustva diskriminacije na radnom mjestu, prepreke u rješavanju diskriminacije na radnom mjestu, facilitatore za prevladavanje diskriminacije na radnom mjestu i prijedloge za strategije za promicanje inkluzije na radnom mjestu.

Utvrđeno je da se prijavljuje značajno manje slučajeva diskriminacije te je utvrđena važnost promicanja ravnopravnosti, raznolikosti i inkluzije na radnom mjestu, koliko je značajan utjecaj podupirućih rukovodećih te je utvrđen nedostatak vidljivosti i svijesti o antidiskrimacijskom zakonodavstvu među mlađim LGBT+Q+ osobama.

Dionici su naglasili važnost obrazovanja u pripremi mladih LGBT+Q+ osoba za zapošljavanje i daljnji razvoj radne snage kroz osposobljavanje, vezan uz pitanja rodne i seksualne manjine. Kao ključna stavka za zabrinutost istaknuta je povećana ranjivost trans i ne-binarnih osoba zbog šireg nedostatka znanja, prihvaćanja i pravne zaštite.

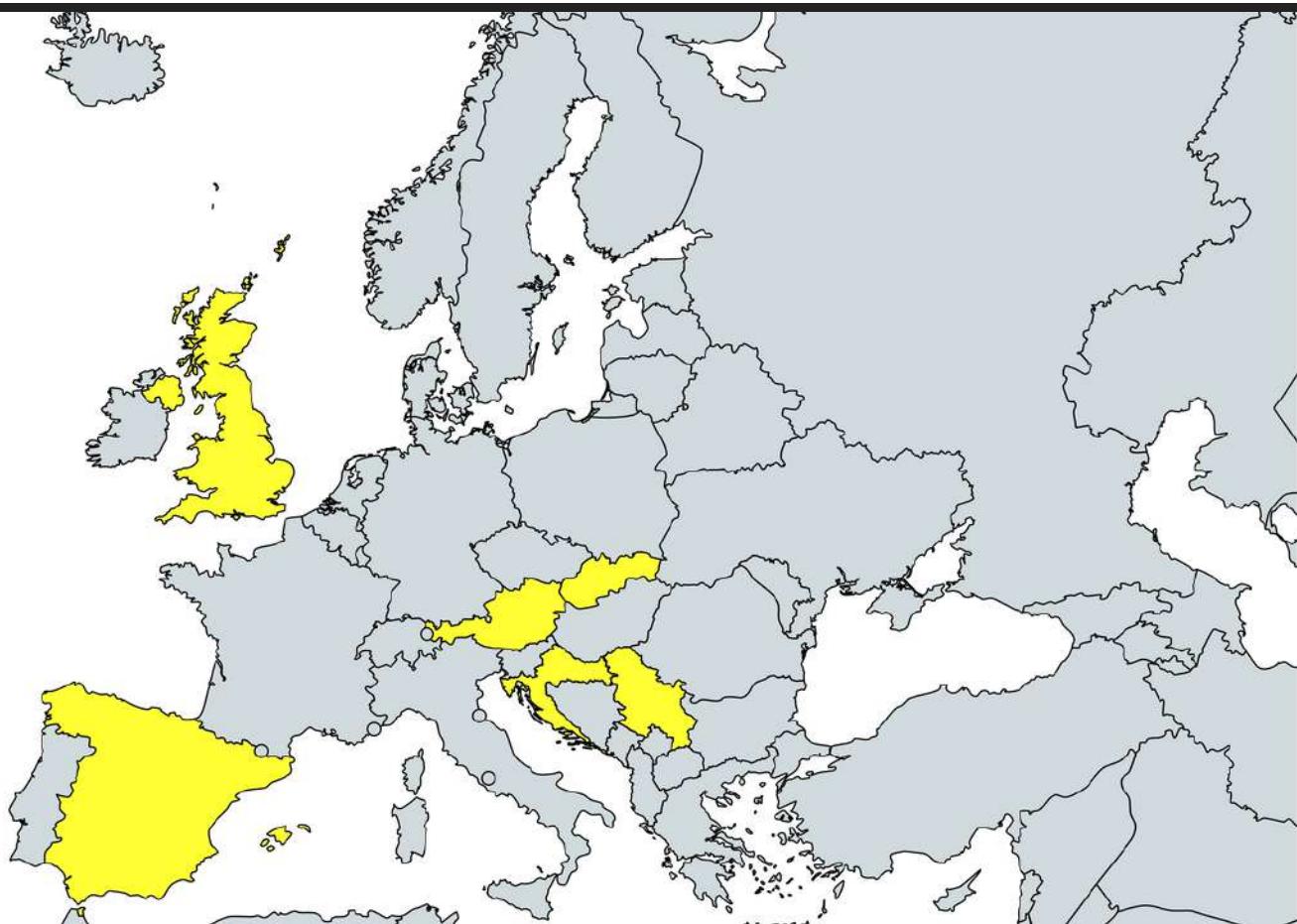
U tri ključne faze Radnog paketa 2 utvrđeno je: „Izgradnja znanja“ činit će osnovu za razvoj materijala za osposobljavanje, a činit će i dio alata koji ćemo razviti u okviru radnog paketa 4.



## 2. UVOD

Diljem Europe, lezbijke, homoseksualci, biseksualci, trans i queer (u dalnjem tekstu LGBT+Q+) mlade osobe koji ulaze na tržište rada često se suočavaju s iskustvima predrasuda, diskriminacije i viktimizacije na radnom mjestu. Ta su iskustva često povezana s većim poteškoćama u uspješnoj integraciji u i prilagodbi na profesionalno okruženje.

Poteškoće u uspješnoj integraciji i prilagodbi često uzrokuju konteksti radnih mjesta koji su obično heteronormativni i cis-normativni. U nekim slučajevima iskustva uznemiravanja i viktimizacije koja se mogu pojaviti tijekom djetinjstva i adolescencije, posebno u školskim ili obiteljskim okruženjima, nastavljaju se i povećavaju na radnim mjestima. Stres povezan s njima postaje kroničan i to pripadnike te manjinske populacije čini posebno osjetljivima.



## 2.1 NAŠ CILJ

Opći cilj **WE projekta** je stvoriti mrežnu platformu s otvorenim pristupom koja će sadržavati obrazovne materijale, online tečajeve i repozitorij slučajeva i primjera diskriminacije na temelju rodnog identiteta i seksualne diskriminacije (GIS – Gender Identity and Sexuality) na radnom mjestu. Nadalje, želimo istaknuti mnoštvo različitih rješenja i primjera najboljih praksi za promicanje ravnopravnosti, raznolikosti i inkluzije u radnim okruženjima te ponuditi prijedloge kako se oni mogu primjeniti i u drugim zemljama, drugim industrijama i na drugim radnim mjestima.

Kroz Radni paket 2 **WE projekta**: „Izgradnja znanja“, cilj nam je: 1) bolje razumjeti i procijeniti trenutno stanje zakonodavne i zakonske zaštite u šest država predstavljenih u konzorciju (Austrija, Hrvatska, Srbija, Slovačka, Španjolska i Ujedinjeno Kraljevstvo); 2) identificirati primjere najboljih praksi uspješnih intervencija usmjerenih na zapošljavanje ili aktivnosti usmjerenih na promicanje inkluzije mladih LGBT+Q+ osoba; 3) kroz primarno prikupljanje podataka istražiti iskustva mladih sudionika diljem konzorcija i bolje razumjeti perspektive vladinih i nevladinih poslodavaca i organizacija.

Ovo sintezno izvješće pruža pregled analize ključnih rezultata proizašlih iz tri elementa Radnog paketa 2. Rezultati će se iskoristiti za izradu Alata Najboljih praksi (WP4) koji će profesionalcima, kao i javnim i privatnim dionicima u različitim regijama omogućiti pristup repozitoriju najboljih praksi kojima se na radnom mjestu mogu boriti protiv diskriminacije na seksualnoj i osnovi rodnog identiteta i gdje će se dijeliti znanje na paneuropskoj i globalnoj razini.

## 3. PRISTUP SINTEZNOM IZVJEŠĆU

Analiza tri ključna elementa Radnog paketa 2 provedena je kako bi se identificirali ključni rezultati, tematske dosljednosti i razlike među elementima. Ovo sintezno izvješće daje kratki pregled metodoloških pristupa namijenjenih za svaki element i ključnih rezultata koji proizlaze iz svake faze.

Ovo izvješće spaja navedene elemente i izlučuje ključne poruke koje proizlaze iz tih podataka te naglašava ključne mogućnosti i prijetnje koje postoje u promicanju jednakosti i raznolikosti na radnom mjestu za mlade koji su dio seksualnih i rodnih manjina.





## 4. PRAVNA ANALIZA

Od kraja Drugog svjetskog rata postalo je očito da međunarodna zajednica treba posvetiti više pažnje ljudskim pravima - ne samo kao popisu prava svojstvenih svakom pojedincu, već prvenstveno kao učinkovitom mehanizmu na temelju kojeg se ta prava mogu provesti.

Iako su neki aspekti ljudskih prava još uvijek zanemareni, Pravo Europske unije (uključujući relevantnu sudsku praksu na kojoj se temelji) općenito potiče dublju svijest o ljudskim pravima, kao i o pojmu absolutnog poštivanja istih.

Ovaj sažetak pravnog pregleda sažima pravne aspekte koji se tiču diskriminacije na temelju seksualne orientacije i rodnog identiteta, uglavnom s europskog gledišta. Za sveobuhvatan pregled pravnih propisa zemalja sudionica u **WE projektu** molimo pregledajte cjelovito pravno izvješće.

### 4.1 EUROPSKA UNIJA

Budući da najvažnija nacionalna pravna regulativa proizlazi iz direktiva EU-a, države članice EU-a se slično bave diskriminacijom i načelima jednakog postupanja. Čak se i srpska pravna regulativa (usprkos tome što nije članica EU-a) sastoji od mnogih odredbi koje su slične odredbama država članica EU-a.

Međutim, još uvijek postoji izražena potreba za razvijanjem specifičnih mehanizama za LGBT+Q+ osobe, posebno po pitanju rodnog identiteta i prava interspolnih osoba. To je prepoznala i EU.

Iz europske perspektive, **zabrana diskriminacije** definirana je člankom 14. Europske konvencije o ljudskim pravima (EKLJP). Vezano uz LGBT+Q+ prava, posebno treba spomenuti članak 8. EKLJP-a koji regulira pravo na poštivanje privatnog i obiteljskog života. Opća zabrana diskriminacije također je predmet Protokola br. 12 EKLJP-a. Ovaj su protokol do sada ratificirale Hrvatska, Srbija i Španjolska, a potpisale su ga Austrija i Slovačka. Ujedinjeno Kraljevstvo nije potpisalo ovaj protokol prije BREXIT-a.

Iz perspektive Europske unije, Ugovor o Europskoj uniji naglašava očuvanje ljudskih prava i njihovu zaštitu. U članku 2 ovog Ugovora navode se osnovne europske vrijednosti. Zabrana diskriminacije naglašena je u Ugovoru o funkcioniranju Europske unije (UFEU), kao i u Povelji o temeljnim pravima Europske unije (PTP). Načelo nediskriminacije definirano je u Povelji, odnosno u članku 21.1.

Te vrijednosti i prava nisu samo formalna; dio su učinkovitih sustava za provođenje ljudskih prava putem relevantnih pravosudnih institucija i sudske odluka Europskog suda za ljudska prava (ESLJP) i Suda Europske unije (engl. CJEU). Primjerice, pravo na privatni život i seksualnu orijentaciju već su spomenuti u predmetima Kozak protiv Poljske (2. ožujka 2010.) i Antonio Mata Estevez protiv Španjolske (10. svibnja 2001.). U predmetu Schalk i Kopf protiv Austrije, 24. lipnja 2010., zahtjev br. 30141/04 ESLJP utvrđeno je da zajednički život dviju osoba istog spola koji održavaju stabilnu vezu više nije samo aspekt njihovog privatnog života, već predstavlja i obiteljski život. U predmetu Salgueiro da Silva Mouta protiv Portugala, 21. prosinca 1999., ESLJP izjavio je da odluka suda da povuče zajedničko skrbništvo oca na temelju njegove seksualne orijentacije predstavlja miješanje u pravo na poštivanje obiteljskog života. Ovaj je slučaj bio prekretnica jer se kroz njega ESLJP bavio pitanjem seksualne orijentacije s gledišta članka 14. Njime je izjavljeno da je „[seksualna orijentacija]“ koncept koji je nesumnjivo obuhvaćen člankom 14. EKLJP-a“. Opća načela vezana uz testiranje diskriminacije predstavljena su u predmetu L. i V. protiv Austrije od 9. siječnja 2003.

Sudska praksa se također odnosi na pristupačnost zapošljavanja. Kako sudska praksa trenutno stoji, pitanje pristupačnosti zapošljavanja lezbijke i homoseksualaca uglavnom se odnosilo na pristupanje oružanim snagama.<sup>1</sup> U jednom od novijih slučajeva (Y.Y. protiv Turske, 10. ožujka 2015.), ESLJP je izjavio da se kršenje čl. 8. EKLJP-a dogodio se kada je operacija promjene spola uvjetovana dokazom da se dotična osoba više ne može razmnožavati.

Vezano uz trans osobe, postoji sudska praksa Suda za europska prava, prema kojoj diskriminacija transrodnih osoba svoje podrijetlo vuče iz diskriminacije na temelju spola i stoga se mora odbaciti.

Zaštita transrodnih osoba stoga se dodjeljuje na temelju ove diskriminatorene osnove. To, između ostalog, slijedi iz odluke Suda za europska prava P. protiv S i Vijeća okruga Cornwall, slučaj C-13/94, 30. travnja 1996.

Kada se radi o načelu jednakog postupanja, sekundarni zakon EU-a primjenjuje se na mnogo načina. Između ostalog, treba se uzeti u obzir dvije direktive. Primjerice, Direktiva Vijeća 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. o uspostavljanju općeg okvira za jednak tretman u zapošljavanju i zanimanju te Direktiva 2006/54/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog tretmana muškaraca i žena po pitanju zapošljavanja i zanimanja.

<sup>1</sup> Vidi Lustig - Prean i Beckett protiv Ujedinjenog Kraljevstva, 27. rujna 1999., prijave br. 31417/96 i 32377/96; Smith i Grady protiv Ujedinjenog Kraljevstva, 27. rujna 1999.; Perkins i R. protiv Ujedinjenog Kraljevstva, 22. listopada 2002., prijave br. 43208/98 i 44875/98; Beck, Copp i Bazeley protiv Ujedinjenog Kraljevstva, 22. listopada 2002., prijave br. 48535/99, 48536/99 i 48537/99.

Navedene direktive zabranjuju diskriminaciju na temelju diskriminacija definiranih u njima. One definiraju izravnu diskriminaciju, neizravnu diskriminaciju, uznemiravanje (uključujući seksualno uznemiravanje) i upute za diskriminaciju. Nadalje, definiraju osobni i materijalni opseg, uključujući dozvoljene iznimke od načela jednakog postupanja. One uređuju obvezu Države članice da osigura učinkovite mehanizme za provođenje načela jednakog postupanja i pravila ukidanja obveze tereta dokazivanja. Direktive zabranjuju viktimizaciju i reguliraju izvještavanje, kao i minimalne zahtjeve i sankcije. One također reguliraju razdoblje unutar kojeg se direktiva mora primijeniti na nacionalno pravo.

## 4.2 AUSTRIJA



Na pitanje diskriminacije u **Austriji** utječe zakonodavstvo zakonodavnog tijela države, ali može se konstatirati da je nekoliko važnih prava za LGBT manjinu u Austriji priznato na temelju odluka nadležnih pravosudnih institucija.<sup>2</sup> Načelo jednakog postupanja u Austriji predmet je nekoliko zakona koji su regulirani na državnoj razini, a neki su od njih regulirani na razini provincija. Zakonodavstvo je stoga prilično fragmentarno. No, nije dijametralno suprotno, već proširuje mogućnosti zaštite.

Na razini zakonodavstva, treba spomenuti da je Austrija donijela antidiskriminacijske zakone i na državnoj razini i na razini provincija. U vezi sa državnom uredbom, posebno se mogu spomenuti Zakon o jednakom postupanju, Državni zakon o jednakom postupanju, Zakon o Povjerenstvu za jedнако postupanje i Nacionalno tijelo za ravnopravnost.

<sup>2</sup> Odluka ESLJP-a iz srpnja 2003. u predmetu Karner protiv Austrije, odluka ESLJP-a iz veljače 2013. u predmetu X i drugi protiv Austrije, odluka Saveznog ustavnog suda iz prosinca 2015. pod spisom G 119-120 / 2014-12, odluka Saveznog ustavnog suda iz prosinca 2017. pod spisom G 258/2017.

## 4.3 HRVATSKA



Ustav Republike **Hrvatske** (objavljen u »Narodnim novinama« br. 56 od 22. studenoga 1990. - NN br. 56/90, s izmjenama i dopunama) predstavlja ustavnu osnovu za zaštitu od diskriminacije u Hrvatskoj. Na podustavnoj razini potrebno je spomenuti sljedeće zakonske odredbe: Zakon o suzbijanju diskriminacije (Narodne novine 85/08, s izmjenama i dopunama), Zakon o radu (Narodne novine 93/14, s izmjenama i dopunama) i Zakon o ravnopravnosti spolova (Narodne novine 82/08, s izmjenama i dopunama). Zakon o suzbijanju diskriminacije relativno je detaljan. U okviru svoje nadležnosti po ustavnom modelu, također naglašava da je zaštita i podrška jednakosti najviša vrijednost ustavnog pravnog poretka. Popis diskriminacijskih osnova izričito navodi diskriminaciju na temelju spola, ali i diskriminaciju na temelju seksualne orijentacije. Stoga u tom pogledu Zakon pokriva širi spektar diskriminacijskih osnova nego što je to predviđeno Ustavom.

## 4.4 SRBIJA



Vezano uz temu ovog izvještaja, treba spomenuti nekoliko članaka Ustava **Srbije**, a posebno: Članke 1, 14, 15, 19, 21, 36, 60, 76 i 100. Pravne odredbe slijede i na ustavnoj razini. Opća zakonska regulativa sadržana je u Zakon o suzbijanju diskriminacije. Ovim se Zakonom uređuje zabrana diskriminacije i njenih različitih oblika, reguliraju se načini zaštite od diskriminacije, te se uređuje neovisno nadzorno tijelo - Povjerenik za zaštitu ravnopravnosti. Diskriminacijske osnove su u Zakonu definirane prilično široko, a činjenica da diskriminatorne osnove uključuju i rodni identitet, a ne samo podrijetlo roda i seksualne orijentacije, može se opisati kao pozitivna.

## 4.5 SLOVAČKA REPUBLIKA



Ustav Republike Slovačke (objavljen u Zbirci zakona pod brojem 460/1992 ZB., s izmjenama i dopunama) predstavlja ustavnu osnovu istraživanih pitanja. Na pravnoj razini, također je potrebno обратiti pozornost na dva druga zakona, posebno Zakon o suzbijanju diskriminacije (Zakon br. 365/2004 ZB., s izmjenama i dopunama) i Zakon o radu (Zakon br. 311/2001 ZB. s izmjenama i dopunama). Iz perspektive proceduralnog prava, spominje se Zakon br. 160/2015 ZB., Zakonik o građanskim sporovima, s izmjenama i dopunama. Seksualna orientacija kao diskriminatorički razlog posebno je navedena u Zakonu o suzbijanju diskriminacije i u Zakonu o radu. Zaštitu u slučajevima diskriminacije kada diskriminirana osoba ima pravo podnijeti tužbu obično pruža sud.

## 4.6 ŠPANJOLSKA



Sa stajališta zakonodavstva u Španjolskoj, treba napomenuti da španjolsko zakonodavstvo proizlazi s ustavne razine, koja se potom nadopunjuje zakonodavstvom. Što se tiče Španjolske, važno je spomenuti članke 1, 9.2, 14, 23, 35, 53 i 149. Sa stajališta pravne regulative (tj. uobičajenog donošenja zakona), Zakon br. 62/2003 od 30. prosinca o Fiskalnim, upravnim i socijalnim mjerama važan je u odnosu na načela nediskriminacije i načelo jednakog postupanja. U području radnog prava - dva zakona se uglavnom bave načelom nediskriminacije: Kraljevski zakonodavni dekret br. 2/2015 od 23. listopada, kojim se odobrava revidirani tekst Zakona o radničkom statutu (RLD br. 2/2015) i Kraljevska zakonodavna uredba br. 3/2015 od 23. listopada kojom se odobrava revidirani tekst Zakona o radu (RLD br. 3/2015).

## 4.7 UJEDINJENO KRALJEVSTVO VELIKE BRITANIJE I SJEVERNE IRSKE



S obzirom na činjenicu da **Ujedinjeno Kraljevstvo** nema pisani Ustav, nije moguće govoriti o ustavnom aspektu, niti o ustavnim temeljima načela jednakog postupanja i nediskriminacije. Sve ovlasti za donošenje zakona diljem Ujedinjenog Kraljevstva ima Westminsterski Parlament, koji donosi zakone i kroz primarno zakonodavstvo (Akti Parlamenta) i kroz sekundarne zakone (Statutarni instrumenti). U ovom je kontekstu važno da je zakonodavstvo o ravnopravnosti u Škotskoj i Walesu rezervirano za Westminsterski Parlament - drugim riječima, samo Westminster može donijeti zakone iz područja jednakosti za Englesku, Wales i Škotsku. Za Sjevernu Irsku, Skupština Sjeverne Irske nadležna je za donošenje zakona na području jednakosti. Stoga je ovdje potrebno posebno spomenuti Zakon o ravnopravnosti iz 2010. godine, a u slučaju Sjeverne Irske, potrebno je spomenuti nekoliko drugih dokumenata, i to: Direktivu o spolnoj diskriminaciji (Sjeverna Irska) iz 1976., Zakon o jednakosti (seksualnoj orijentaciji) (Sjeverna Irska) iz 2006., Propise o jednakosti u zapošljavanju (seksualna orijentacija) (Sjeverna Irska) iz 2003.

## 4.8 SAŽETAK

S pravnog gledišta, odgovarajući nacionalni pravni propisi udovoljavaju europskim standardima načela jednakog postupanja utvrđenog direktivama EZ-a. Međutim, svakodnevni život dokazuje da to očito nije dovoljno. Važno je naglasiti da direktive na europskoj razini ne spominju rodni identitet kao diskriminatornu osnovu, što može stvoriti probleme kod transrodnih osoba i interpolnih osoba s najmanje zadovoljavajućom situacijom vezanom uz pitanje interpolnih osoba.



## 5. PRIMJERI NAJBOLJIH PRAKSI POSLODAVACA I ZAPOSLENIKA

Primjeri najboljih praksi WE projekta definirani su kao nadahnjujući primjeri iz stvarnog života i to primjeri uspješno primjenjenih inovacija za poticanje ravnopravnosti mlađih LGBT+Q+ osoba na tržištu rada. Te su studije slučaja prikupljene od svake države članice konzorcija putem zajedničkog obrasca za ocjenjivanje.

### **Okvir 1. Kriteriji korišteni za ocjenjivanje primjera najbolje prakse:**

- **Vjerodostojno**, tako da se temelje na čvrstim dokazima ili ih zagovaraju uvažene osobe ili institucije.
- **Uočljivo**, kako bi se osiguralo da potencijalni korisnici mogu vidjeti rezultate u praksi.
- **Relevantno** za rješavanje trajnih problema ili jako izraženih problema.
- Imat će **relativnu prednost** u odnosu na postojeće prakse, tako da su potencijalni korisnici uvjereni da korisnost pruža protutežu nedostacima implementacije.
- **Jednostavno** za primjenu i razumijevanje, a ne kompleksno i složeno.
- **Kompatibilno** s utvrđenim vrijednostima, normama i objektima potencijalnih korisnika; dobro se uklapaju u primjenu nacionalnog programa.
- **Ispitljivo** bez obvezivanja potencijalnog korisnika na potpuno usvajanje dok rezultati još nisu vidljivi.

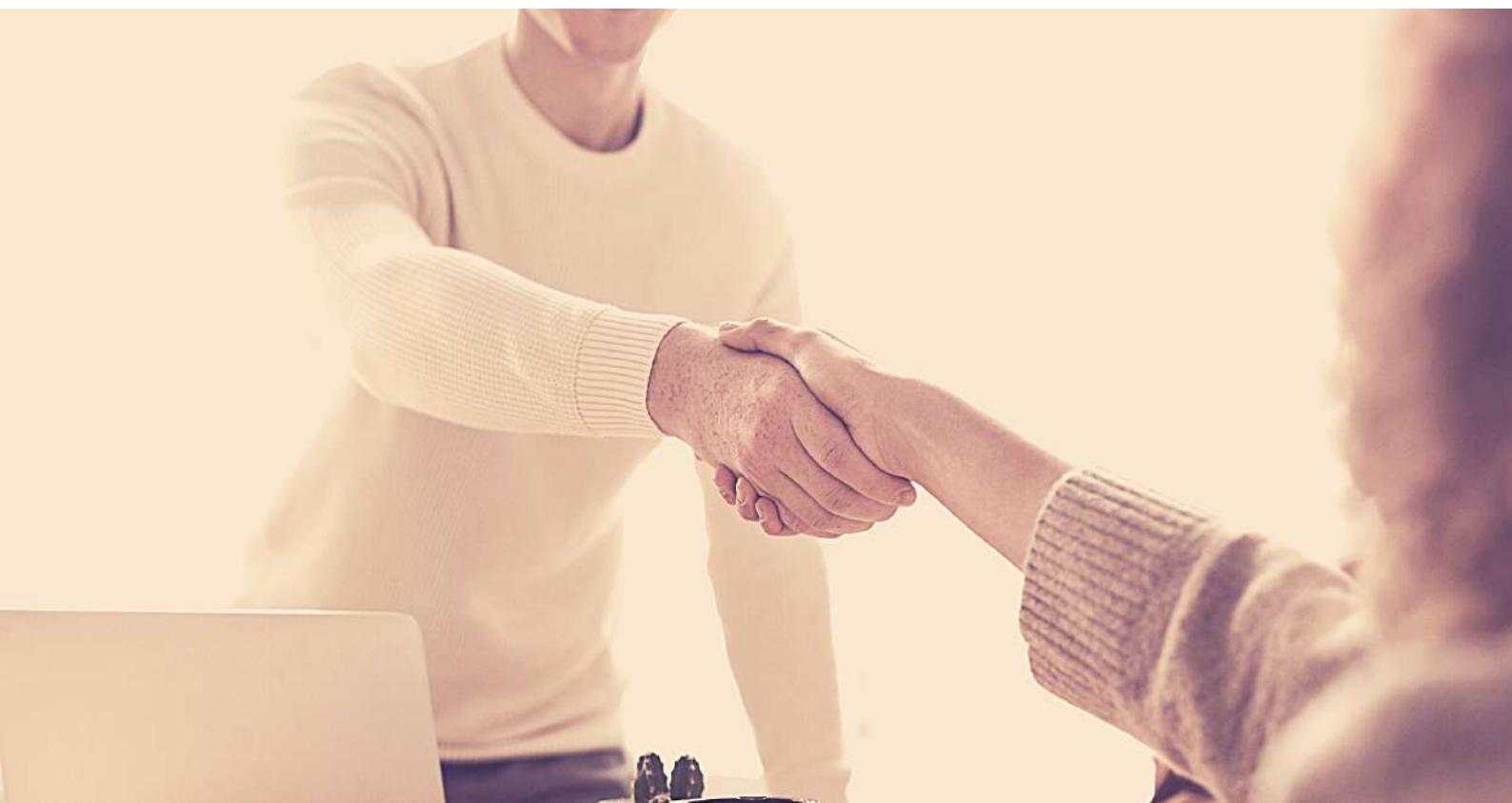
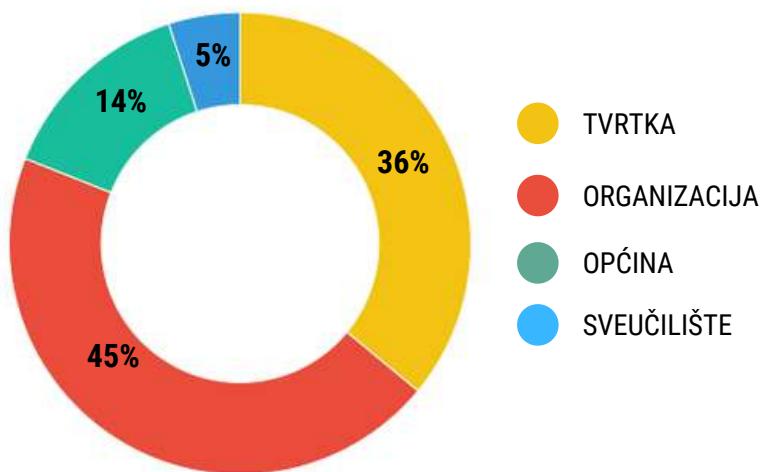


## 5.1 PRIMJERI NAJBOLJE PRAKSE - SAŽETAK

Primjeri najbolje prakse identificirani su u pet od šest konstituirajućih partnerskih država WE projekta, osim u Srbiji. Analiza identificiranih primjera pokazuje da je njihova namjera promicati više poštovanja i veću toleranciju na radnom mjestu, kao i strategije za borbu protiv diskriminacije.

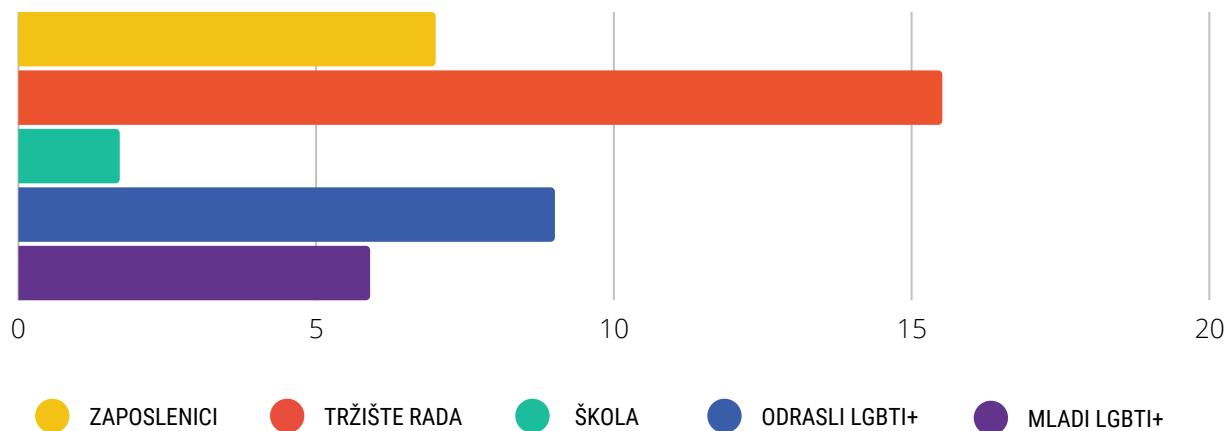
Naša analiza 22 primjera najboljih praksi pokazala je da nevladine organizacije provode najveći udio inicijativa usmjerenih na potporu i promicanje LGBT+Q+ mladih među partnerima konzorcija (Slika 5.1).

**Slika 5.1. Vrsta organizacije koja provodi intervencije Najbolje prakse**

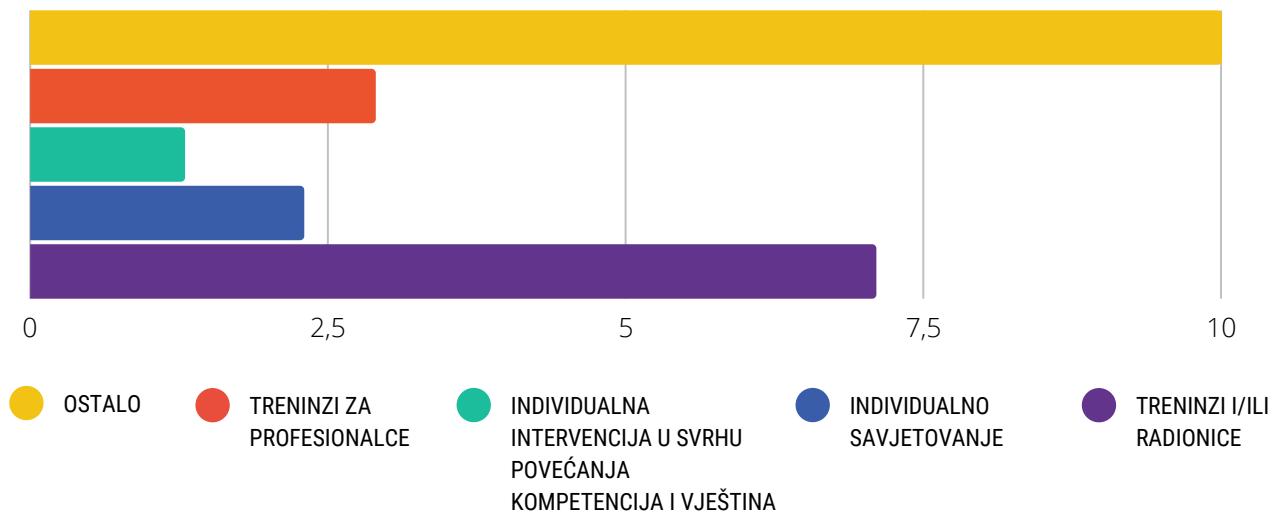


Većini je ciljna publika bilo tržište rada (vidi Sliku 5.2). Međutim, treba napomenuti da mnoge inicijative nisu usmjerene samo na jednu ciljnu skupinu. Većinom su usmjerene na tržište rada općenito te na LGBT+Q+ odrasle ili mlade

**Slika 5.2. Ciljna populacija za intervencije Najbolje prakse**



**Slika 5.3. Vrsta intervencije Najbolje prakse**



Diljem Europe primjenjivali su se različiti pristupi. Međutim, identificirane su se akcije usredotočile na: 1) poboljšanje strategija tvrtki i organizacija za rješavanje i povećanje LGBT+Q+ raznolikosti na radnom mjestu; 2) smanjenje predrasuda o LGBT-u na radnom mjestu; 3) smanjenje stope nezaposlenosti trans zajednice; 4) zaštita seksualnih i rodnih manjina od diskriminacije i razvoj raznolikosti; 5) podizanje svijesti o jednakom postupanju među poslodavcima; i 6) dijeljenje pozitivne komunikacije o seksualnosti i rodnoj orientaciji (Slika 5.3).

**Tablica 5.1. Raščlamba kategorije „Ostalo“**

Razvoj kompetencija na društvenim mrežama	Oglašavanje oglasa za posao na internetskoj stranici	Uključujuće pogodnosti za LGBT+ kolege i njihove obitelji
Reklamna kampanja	Preporuke politika	Angažman LGBT + sa zajednicom
Informativni razgovori	Pokriće medicinskih troškova	

Identificirali smo neke primjere koji su posebno usmjereni na trans osobe, koje se prema literaturi suočavaju s povećanim preprekama u pristupu zaposlenju, a trpe i veće stope uznemiravanja i diskriminacije na radnom mjestu.

Pokazalo se da su treninzi i/ili radionice najčešće intervencije, a aktivnosti usmjerene na pojedince su najmanje uobičajene. Također se provode i prakse povezane s kampanjama za podizanje svijesti ili reklamne kampanje, ponude posla, preporuke politika i poslovne smjernice.

Za tvrtke su ključne inicijative bile kampanje podizanja svijesti ili preporuke, no one su obično izolirane i ne rezultiraju uvijek učinkovitim uključivanjem u sve sektore tržišta rada. Najviše sredstava za takve programe koji se temelje na ravnopravnosti i raznolikosti često dodjeljuju velike multinacionalne tvrtke ili javna poduzeća.

S obzirom na resurse potrebne za provedbu primjera praksi prikupljenih trenutnom analizom, prvenstveno se ističe potreba za ljudskim resursima s odgovarajućom obukom i iskustvom iz područja raznolikosti. Važno je imati posebno obučeno osoblje za ljudske resurse kako bi se olakšalo zapošljavanje i zadržavanje LGBT+Q+ osoba, posebno trans-pojoedinaca, koji se suočavaju s većim izazovima u zapošljavanju, posebno ako spol mijenjaju dok su zaposleni u nekoj organizaciji.

Također je potrebno osigurati proračun za dizajn i provedbu reklamnih kampanja i kampanja za podizanje svijesti. Praksa u pogledu političkih preporuka zahtijeva motivaciju i odgovarajuće ulaganje od strane uprava i vlada kako bi te prakse integrirali i primijenili.

Otkrili smo da u nekim zemljama vlada i statutarne organizacije slabo sudjeluju u podržavanju prilagodbe mladih na radnom mjestu tijekom promjena. U mnogim se slučajevima uspostavljanje mehanizama za borbu protiv diskriminacije prema LGBT+Q+ mladima oslanja na volju tvrtki ili resurse koje nevladine organizacije mogu dodijeliti.

Slučaj Srbije upečatljiv je jer nije bilo dokumentiranog pregleda ili studije slučaja primjene preporuka u vezi s diskriminacijom na radnom mjestu ili protoka prijavljenih slučajeva diskriminacije na radnom mjestu te nismo uspjeli identificirati primjer najbolje prakse u njihovom kontekstu.



## 6. TERENSKA ISTRAŽIVANJA

### 6.1 METODOLOGIJA TERENSKOG ISTRAŽIVANJA

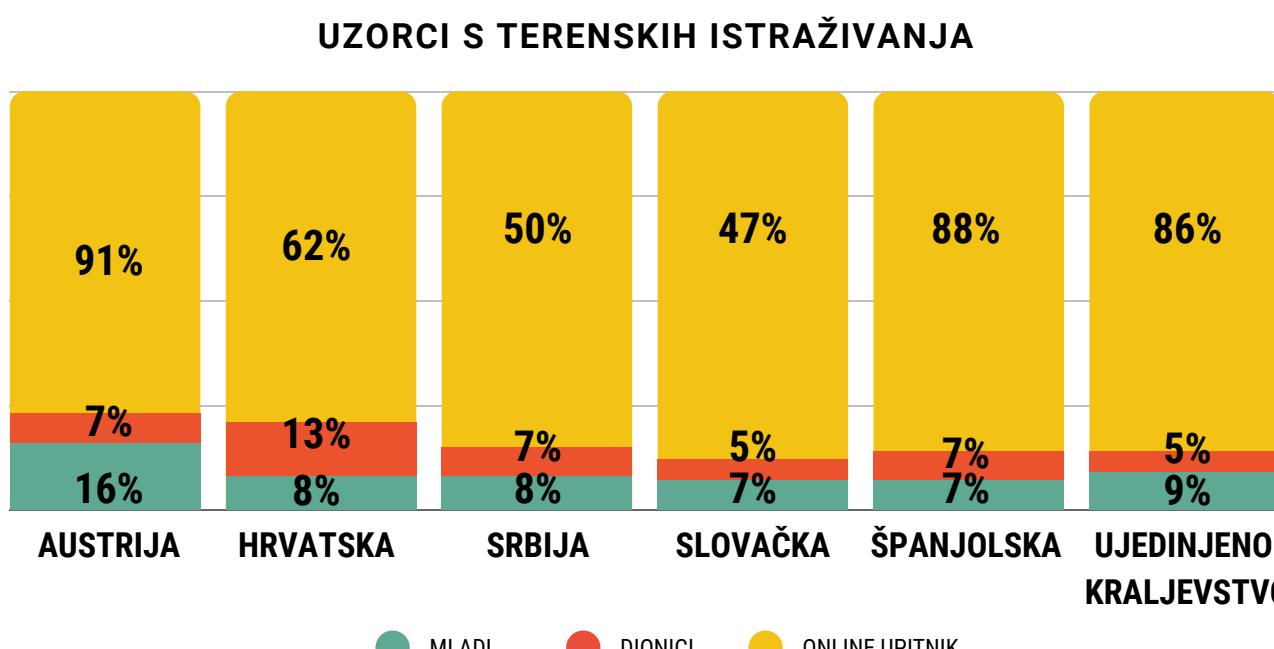
Kako bi se istražila i kontekstualizirala iskustva diskriminacije među seksualnim i rodnim manjinama, obavljeni su jedan-na-jedan intervju s mladima s ciljem razjašnjavanja i dobivanja neposrednih izvještaja o prirodi i pozadini tih iskustava.

Također, održane su rasprave u fokus grupama sa dionicima koji predstavljaju različite ključne vladine i nevladine organizacije kako bi se poboljšalo razumijevanje prepreka i facilitatora za angažiranje i podršku LGBT+Q+ mladima u zapošljavanju.

Kako bismo osvijestili opseg posredničkih čimbenika povezanih s diskriminacijom i bolje razumjeli strukturne situacije u kojima LGBT+Q+ mlađi rade i žive, proveli smo internetski upitnik u šest zemalja sudionica.

Kroz sve faze prikupljeni su podaci od ukupno 523 sudionika iz cijelokupnog konzorcija. Analiza uzoraka po zemljama sudionicama i dijelu studije predstavljena je na Slici 6.1

**Slika 6.1. Analiza uzoraka po zemljama sudionicama i dijelu studije**



#### **Okvir 6.1. Pregled metodologije terenskog istraživanja**

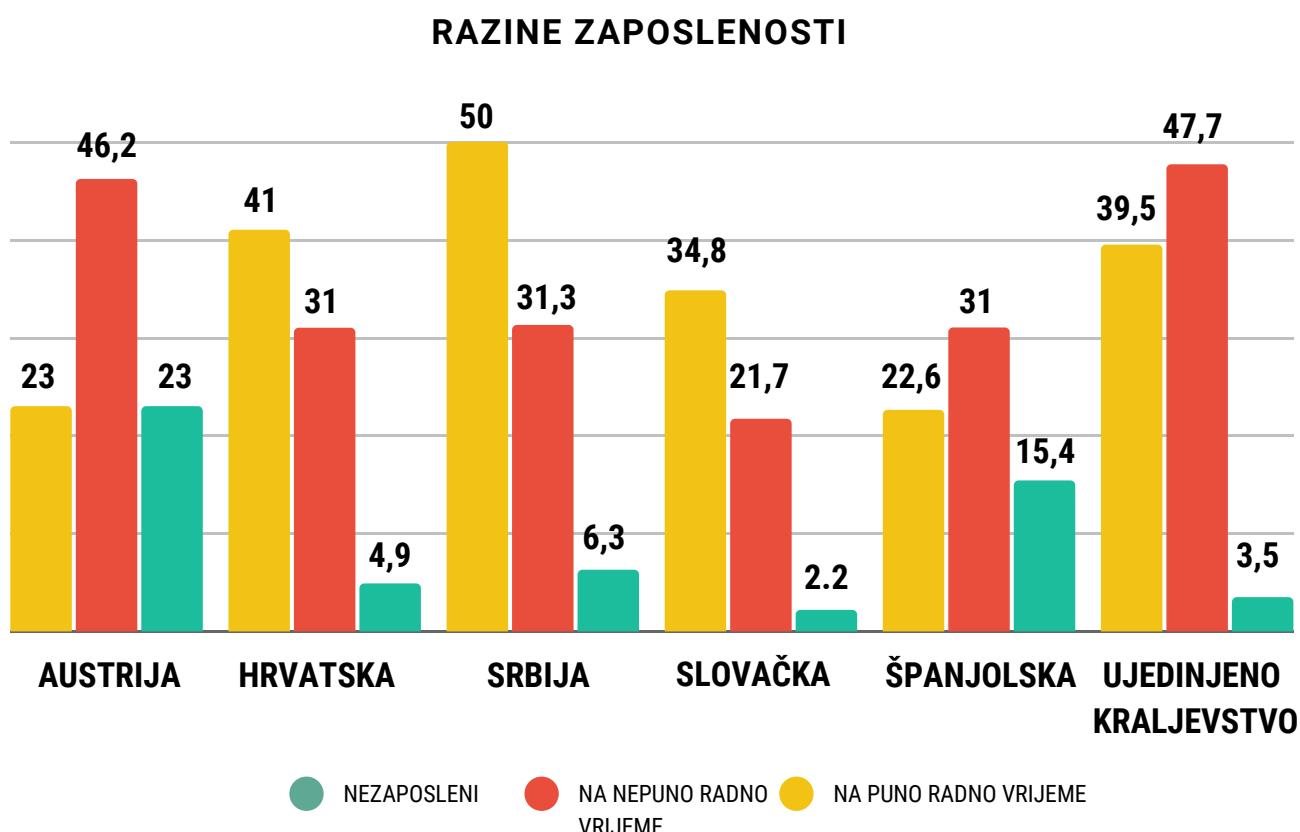
##### **Metodologija**

- **Intervjui s mladima:** Intervjui jedan-na-jedan vođeni licem u lice (ili online) s istraživačem. Podaci su doslovno transkribirani i podvrgnuti deduktivnoj tematskoj analizi.
- **Fokus grupe dionika:** Diskusija fokus grupe koja se vodila licem-u-lice ili online s istraživačem. Podaci su doslovno transkribirani i podvrgnuti deduktivnoj tematskoj analizi.
- **Online upitnik:** Online upitnik diseminiran je putem društvenih mreža i uzorkovanjem metode snježne grude (engl. snowball sampling). Podaci su analizirani deskriptivnom analizom.

## **6.2 REZULTATI SKUPINE LGBT+Q+ MLADIH**

Pet sveobuhvatnih tema proizašlo je iz analize naših intervjuza mlade i analize podataka iz upitnika:



**Slika 6.2. Razine zapošljavanja mladih razvrstane po zemljama**

## 6.2.1 ČIMBENICI I ISKUSTVA DISKRIMINACIJE KOJI UTJEĆU NA POSLOVNI ŽIVOT

Mlade LGBT+Q+ osobe izjavile su da se suočavaju s različitim oblicima sistemske diskriminacije koja proizlazi iz potrebe za prilagodbu društvenim očekivanjima. Utvrđeno je da su norme o rodu i seksualnosti prevladavale u svim zemljama na različitoj razini, a negativni stereotipi vezani uz LGBT+Q+ osobe često su se javljali kada su sudionici opisivali razumijevanje ljudi za mlade LGBT+Q+ osobe i njihova iskustva.

Ispitanici izjavljuju da okoliš ili okruženje u kojem su živjeli igraju glavnu ulogu u objašnjavanju i nastavljanju LGBT+Q+ diskriminacije. Postoje razlike između ruralnog i urbanog okruženja gdje su osobe u urbanim sredinama izrazile da im je lakše otkriti seksualni ili rodni identitet.

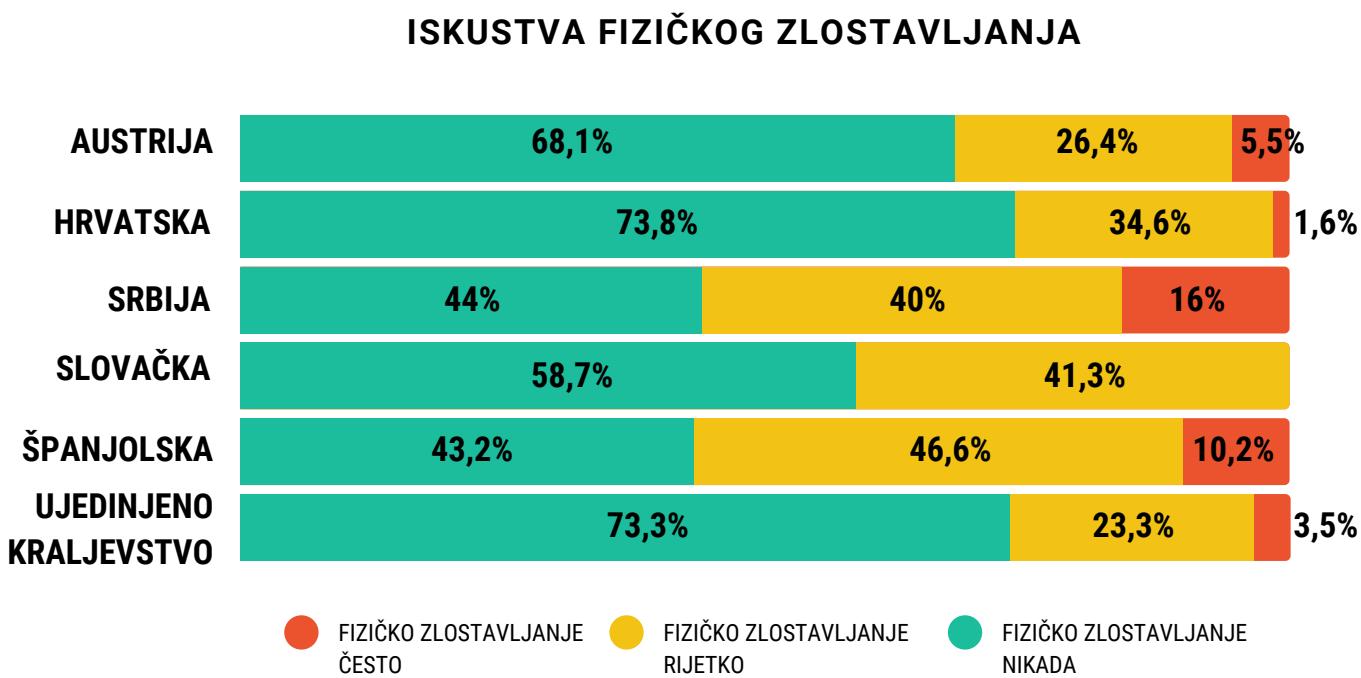
Tradicionalne kulture i religijske vjere koje su često povezane s ekstremističkim ideologijama pokazale su se općim uzročnim čimbenikom diskriminirajućeg stava prema LGBT+Q+ osobama.

Obrazovni sustav identificiran je kao ključni pokretač diskriminacije jer se u većini zemalja sudionica obrazovni sustav ili rijetko ili nije uopće bavio temama LGBT+Q+. Mnogi su sudionici izvijestili o pretrpljenim negativnim školskim iskustvima fizičkih i verbalnih napada, koji su ponekad potaknuli samoubilačke misli.

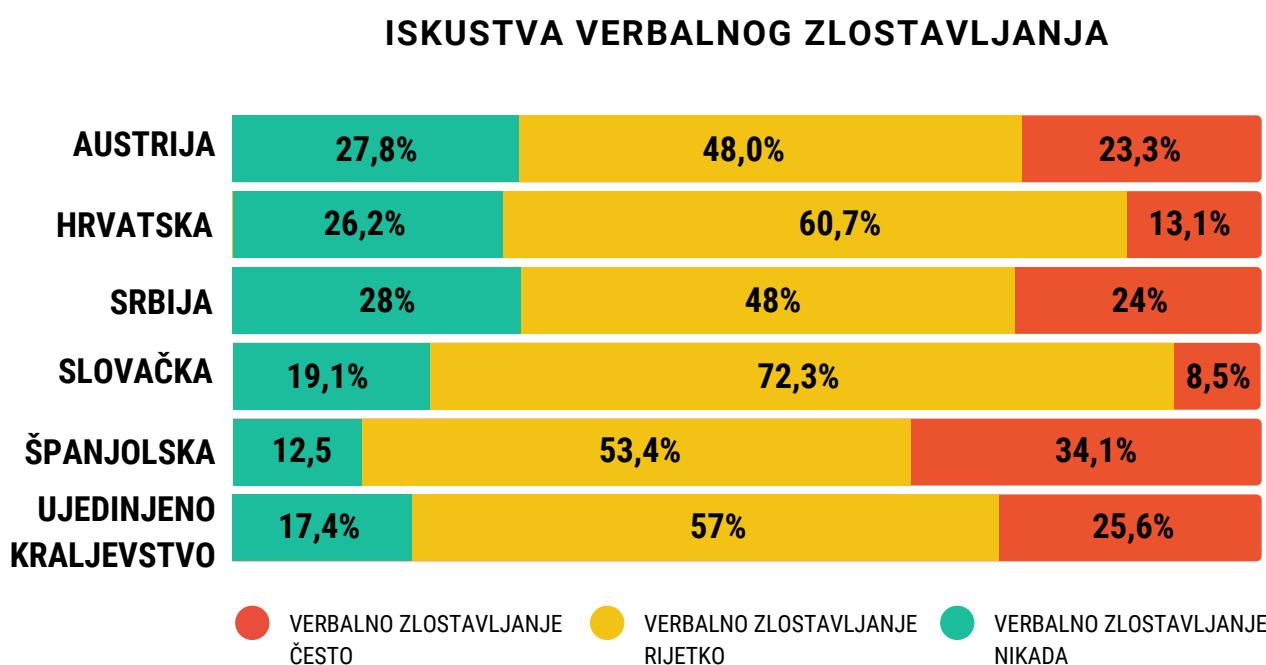
Suprotno tome, većina je izvjestila kako se sa svojim okruženjem suočavaju kroz internaliziranu diskriminaciju ili skrivanjem identiteta, stječući pritom osjećaj nesigurnosti i nisku razinu samopoštovanja.

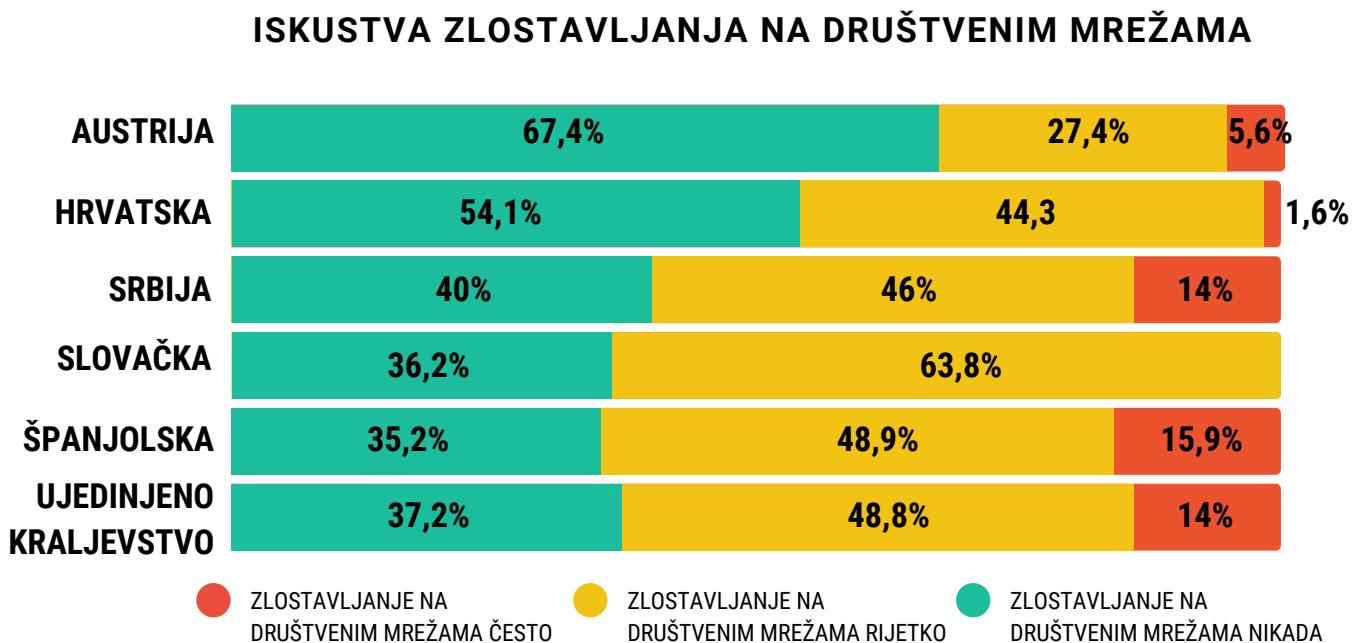
Ovi rezultati odražavaju se i u dijelu studije u kojem je vidljivo da su sudionici tijekom obrazovanja prijavili visoke razine verbalnog zlostavljanja (između 70-80%), fizičkog (između 30-50%) i zlostavljanja putem društvenih mreža (50-60%).

**Slika 6.3: Iskustva fizičkog zlostavljanja, razvrstana po zemljama**



**Slika 6.4: Iskustva verbalnog zlostavljanja, razvrstana po zemljama**

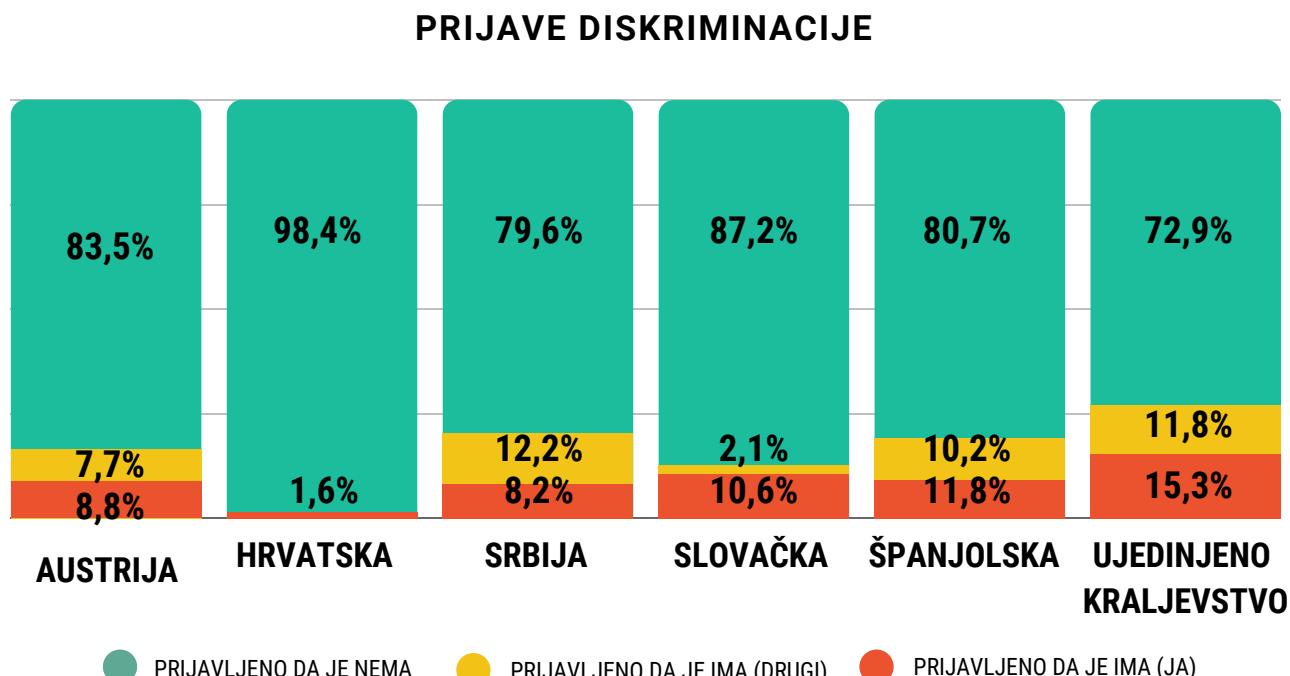


**Slika 6.5: Iskustva zlostavljanja na društvenim mrežama, razvrstana po zemljama**

## 6.2.2 PREPREKE RJEŠAVANJU DISKRIMINACIJE NA RADNOM MJESTU

Odsustvo podrške na radnom mjestu uglavnom su osjećali svi sudionici. Većina ispitanika istaknula je da rukovodeći nisu na odgovarajući način reagirali na slučajevе diskriminacije i da nisu preuzeли odgovornost za nekažnjavanje tih djela.

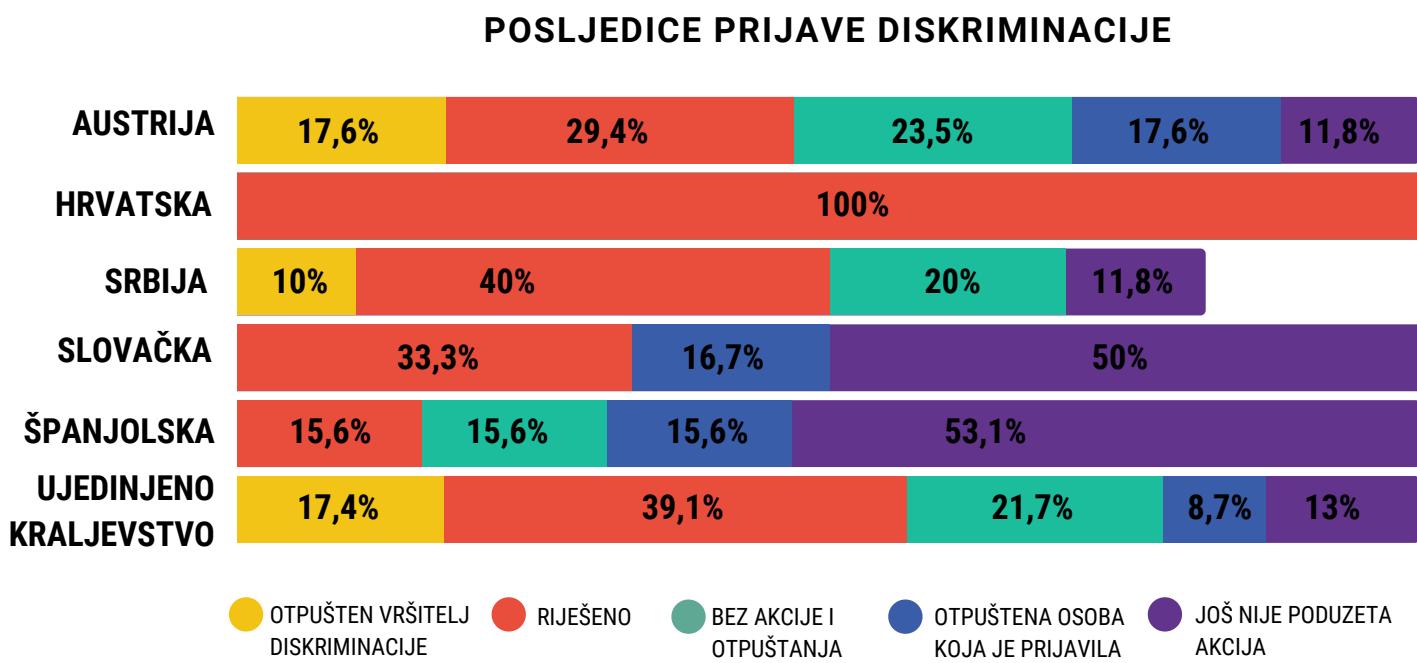
Neki mladi sudionici smatraju da su kroz stjerivanje u kut ili kroz ucjene jako obeshrabreni za prijavljivanje diskriminacije, toliko da su se bojali za sigurnost svog posla.

**Slika 6.6: Stope prijavljivanja diskriminacije, razvrstane po zemljama**

Sudionici su naglasili da su njihov konformistički stav prema društvu u cjelini, općenita tolerancija prema diskriminaciji i način razmišljanja okoline na radnom mjestu rezultirali stavom „prepusti se“ i nedostatkom jasne reakcije na slučajeva diskriminacije koje su možda doživjeli.

Osjetno je manji broj prijava diskriminacije od stvarnog broja. Prvo, postojao je općeniti nedostatak znanja o propisima o suzbijanju diskriminacije. Nadalje, neki su izrazili osjećaj nepovjerenja u pravni sustav, za koji smatraju da nije naklonjen djelovanju i/ili kažnjavanju slučajeva diskriminacije prema LGBT+Q+ osobama, ako ih se uopće prijavi.

**Slika 6.7: Posljedice prijavljivanja diskriminacije, razvrstane po zemljama**



Trans i ne-binarnе osobe sudionici izvijestili su da je na radnom mjestu bilo rašireno neznanje o problemima koji su uključeni u promjenu spola, kao što su administrativne i strukturne prepreke (primjerice, odlazak na WC, nepoštivanje osobnih zamjenica) koje su trans i ne-binarni zaposlenici redovito doživljavali. Često se navodi nedostatak mogućnosti davanja povratnih informacija ili nedostatak LGBT+Q+ mentora ili saveznika.

Izražajan rezultat koji je proizašao iz naše ankete bila je visoka razina ne-prijavljinja diskriminacije u svim zemljama konzorcija. Brojke su se kretale od 73% u Ujedinjenom Kraljevstvu do najviših 98% u Hrvatskoj. To sugerira da je potrebno puno raditi na povećanju vidljivosti diskriminacije na radnom mjestu kako bi se mogao procijeniti opseg ovog problema.

## 6.2.3 FACILITATORI ZA PREVLADAVANJE DISKRIMINACIJE NA RADNOM MJESTU

Sudionici smatraju da pripadnici seksualnih i rodnih manjina trebaju biti prepoznati i prihváćeni kao ravnopravni građani i kao kolege na radnom mjestu te da bi trebali moći slobodno živjeti i raditi bez obzira na svoj LGBT+Q+ status.

Istaknuto je da kako bi se to postiglo trebaju dogoditi promjene u politici i zakonskoj zaštiti LGBT+Q+ kroz promjenu nacionalnog zakonodavstva i to kako bi se izričito zaštitila prava seksualnih i rodnih manjina.

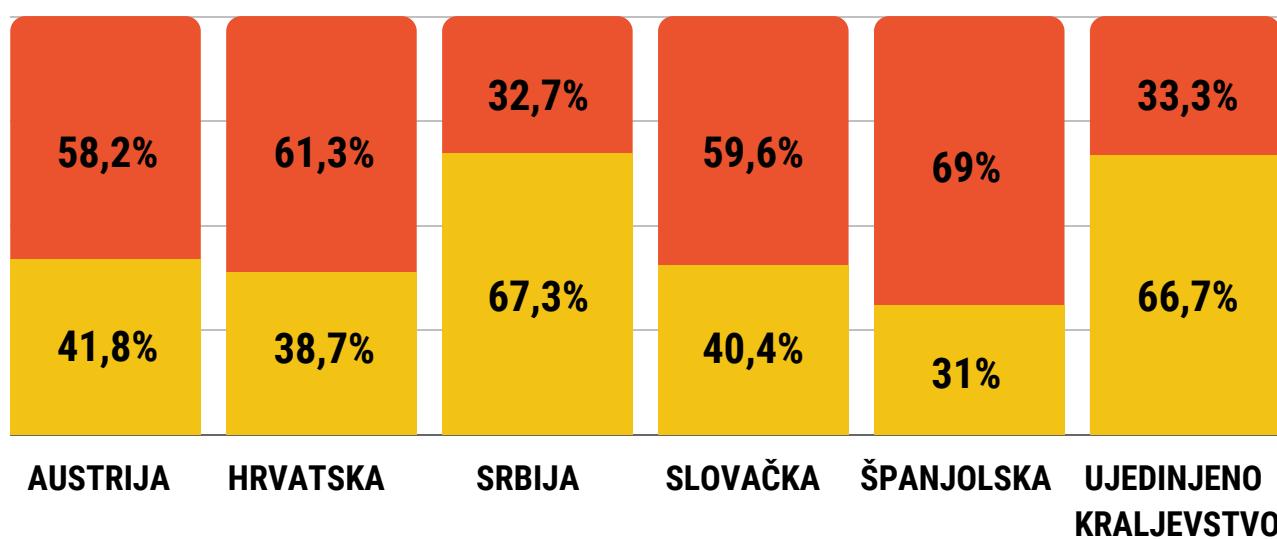
Sudionici su naglasili važnost podrške na radnom mjestu u borbi protiv diskriminacije. Smatraju da postoji potreba za jasnim pisanim odredbama koje otvaraju put zapošljavanju bez obzira na seksualnu orijentaciju ili rod.

Prilika da se „otkriju“ u sigurnom i inkluzivnom okruženju bila je presudna da se osjećaju ugodno na radnom mjestu, a istaknuta je i nužnost otvorene komunikacije kako bi se olakšao ovaj proces.

Sudionici su naglasili važnost uloge menadžera ili nadređenih u promicanju inkluzivnog radnog okruženja za seksualne i rodne manjine te su naglasili važnost njihovog uzornog sudjelovanja u osiguravanju zaštite manjina.

**Slika 6.8: Svijest sudionika o antidiskriminacijskim mjerama, razvrstana po zemljama**

### JESTE LI SVJESNI ANTIDISKRIMINACIJSKIH MJERA?



ANTIDISKRIMINACIJSKE MJERE NE

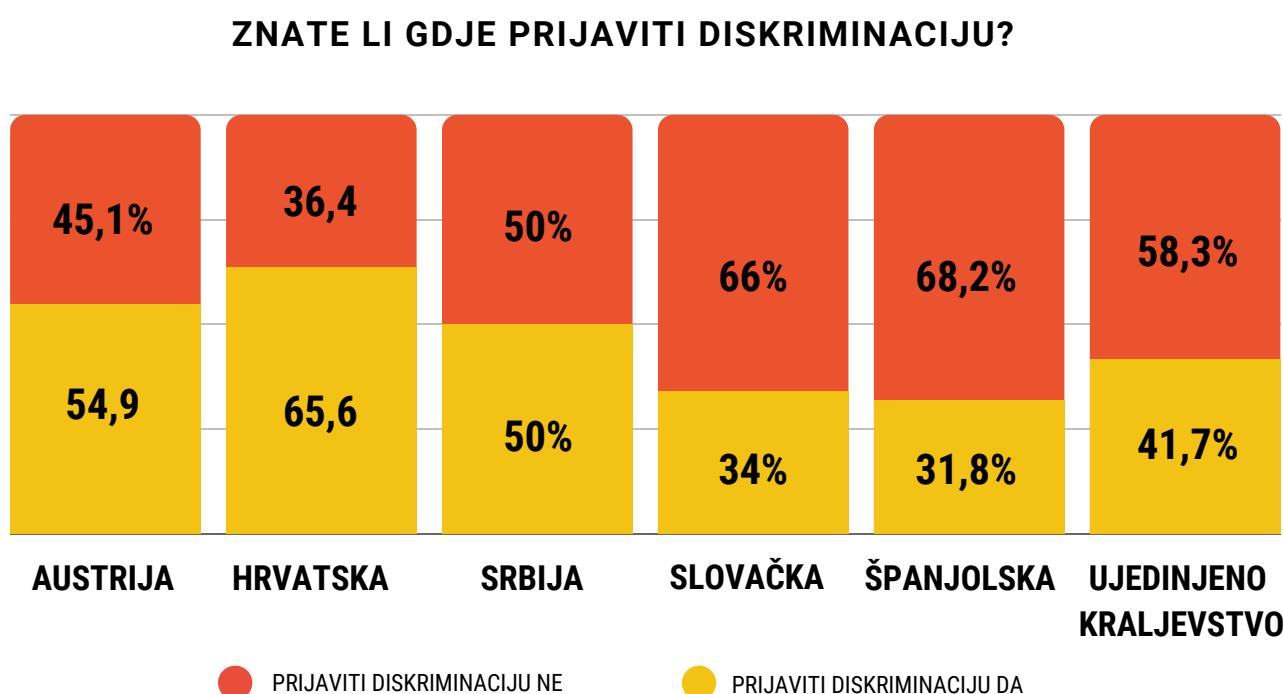


ANTIDISKRIMINACIJSKE MJERE DA

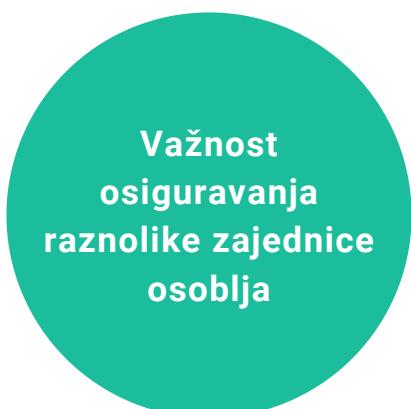
U prosjeku je samo 30% sudionika izjavilo da su svjesni određenih mjera protiv diskriminacije, da su svjesni promicanja različitosti ili da znaju gdje mogu prijaviti slučajevе diskriminacije na radnom mjestu.

Ovi rezultati sugeriraju da je potrebno poboljšati vidljivost mjera i proširiti mjere i načine na koje se one provode i kako se o njima komunicira s djelatnicima.

**Slika 6.9: Svijest sudionika o tome kako prijaviti diskriminaciju, razvrstana po zemljama**



#### Faktori koji olakšavaju prevladavanje diskriminacije



## 6.2.4 INKLUZIVNE STRATEGIJE

Inkluzivne strategije predložene su kao dugoročni ciljevi radi održavanja odnosa poštovanja u sigurnom i progresivnom okruženju. U zemljama sudionicama dosljedno se pojavljivao snažan dojam da je obrazovanje temelj za eliminaciju diskriminacije i ključna sila koja može promijeniti razinu svijesti o stvarnosti LGBT+Q+ osoba.

Navedene ideje uključivale su potrebu primarno za edukacijom mladih LGBT+Q+ osoba kako bi im se pomoglo da na dubljoj razini razumiju vlastiti seksualni i rodni identitet. Sudionici također smatraju da je važno educirati mlađe o tome kako pristupiti zaposlenju, podučiti mlađe LGBT+Q+ osobe o pravima i antidiskriminacijskom zakonodavstvu te ih podučiti kako pravodobno prijaviti diskriminaciju.

Inkluzivna infrastruktura i razumijevanje identiteta istaknuti su kao važni u stvaranju okruženja bez stresa na radnom mjestu za mlađe LGBT+Q+ osobe. Rodno neutralni toaleti i odjeća, sigurni/prijateljski/neutralni natpisi s imenima, sigurni i inkluzivni radni prostori i LGBT+Q+ simboli bili su neki od prijedloga.

Dodatni važni čimbenici uključuju razne pozicije u različitim tvrtkama ili vladinim organizacijama te jasne i razumljive ugovore o radnim mjestima. Ti bi ugovori trebali afrmimirati netoleranciju prema bilo kojoj vrsti diskriminacije te bi se u slučaju da se dogodi diskriminacija poduzimale odgovarajuće mjere.

### **Okvir 6.2. Prijedlozi za pomoć integraciji mlađih LGBT+Q+ osoba**

1. Otvaranje većeg broja centara za mlađe u kojima bi se mogla potražiti pomoć ili sklonište ako se LGBT+Q+ osoba kod kuće ne osjeća sigurno.
2. Slobodan pristup terapiji koja se bavi diskriminacijom ili nasiljem u obitelji.
3. LGBT+Q+ organizacije i tvrtke mogile bi udružiti snage kako bi pružile pomoć u pronalaženju inkluzivnog posla, u komunikacijskoj obuci ili savjetovanju.
4. Tvrtke mogu biti preciznije u pogledu svojih antidiskriminatorskih politika i načina na koje se provode.
5. Suptilne i redovite informacije putem medija koji prikazuju raznolike obitelji te putem plakata ili oglasa.
6. LGBT+Q+ kvote unutar organizacija.
7. Prihvaćanje istospolnih partnerstava, gdje to još nije provedeno.
8. Promjena u stavovima crkve koje bi olakšala prihvaćanje LGBT+Q+ osoba.

## 6.3 IZVJEŠĆE DIONIKA

Sudionici iz skupine dionika u šest članica konzorcija naglasili su važnost vladine uloge u zaštiti mladih LGBT+Q+ osoba od diskriminacije, ali i činjenicu da navedeno nedostaje ili se ne provodi dovoljno.

Vlada je postavila prepreku prihvaćanju LGBT+Q+ osoba, a anti-LGBT+Q+ politike smatrane su se alatom za stjecanje političkih bodova za one koji podržavaju tradicionalnu obitelj, a ne ravnopravnost na osnovi roda i seksualnosti, ili ravnopravnost općenito. Rasprave su pokazale da nije postojala učinkovita veza između državnih antidiskriminacijskih zakona i njihove provedbe u kontekstualnim slučajevima i to zbog toga što društvo ne razumije dobro što je LGBT+Q+ diskriminacija.

Istaknuto je da postoji malo ili nimalo znanja o antidiskriminacijskim politikama u školi, postoji nedostatak antidiskriminacije ili pravne zaštite koja se pruža pri zapošljavanju, te se javlja nedostatak evaluacije navedenog od strane mladih LGBT+Q+ osoba. Sudionici su općenito izjavili da je zbog ovih okolnosti došlo do nedovoljne količine prijave diskriminacije na radnom mjestu.

Sa stajališta obrazovnog sustava, postojao je opći dogovor da se prvo mora riješiti nedostatak znanja i svijesti među učiteljima i nastavnicima. Sudionici smatraju da je važno da se ozbiljno shvati homofobno i transfobno ponašanje, da se izbjegava diskriminirajući jezik te da se ne izbjegava sukobe ili da se takvo ponašanje zanemari kao slučajna interakcija.

Naglašena je potreba za proaktivnom primjenom antidiskriminacijskih politika te sigurnih i inkluzivnih politika i okruženja za LGBT+Q+ studente.

Osim potrebe za LGBT+Q+ obrazovanjem u školi, sudionici smatraju da mladima koji ulaze na tržište rada treba osigurati profesionalno usmjeravanje, jer smatraju da su diskriminacija i strah najjači u različitim fazama procesa zapošljavanja. Sugerirano je da bi LGBT+Q+ profesionalci trebali pružiti iskustvo iz prve ruke i voditi primjerom.

Obavezno osposobljavanje za raznolikost treba biti pruženo ključnim osobama, uključujući liječnike i učitelje i nastavnike, koji su uzori u obrazovanju, zdravstvu i sektoru koje se bavi mentalnim zdravljem.

Pri zapošljavanju su presudnima smatrani ciljano mentorstvo, antidiskriminacijski trening za osoblje, kao i obrazovanje za senzibiliziranje šire zajednice o LGBT+Q+ iskustvima. Osobito važnim dalnjim koracima smatraju podizanje svijesti o problemima trans osoba, aktivno bavljenje stereotipima i predrasudama o trans osobama i zauzimanje stava protiv diskriminacije ne-binarnih osoba.

Sudionici smatraju da se transrodne i ne-binarne osobe ne suočavaju samo s dodatnim izazovima promjene imena u službenim dokumentima, već su često dio ranjive i marginalizirane skupine koja se suočila s velikom nezaposlenošću uslijed mnoštva čimbenika poput nasilja u školi i, povezanog uz to, kasnije stope ranog napuštanja škole ili vidljive fizičke razlike i oklijevanja oko zapošljavanja kao rezultat toga. Također su zabilježena pitanja interseksionalnosti i višestruke marginalizacije zbog etničke pripadnosti ili zdravstvenih stanja.

Sudionici su općenito primijetili da je stupanj otvorenosti prema nečijem spolnom ili rodnom identitetu visok kod osoba koje pripadaju visokokvalificiranoj radnoj snazi, a niži kod onih koji imaju niže obrazovanje, koji su dugotrajno nezaposleni ili koji rade honorarno ili privremeno.

Sudionici su također naglasili važnost financiranja, a istaknuti su slučajevi projekata koji se odnose na LGBT+Q+ populaciju i za koje je veća vjerojatnost da će biti odbijeni zakonskim shemama financiranja.

Slijedom toga, država ne bi ispunila svoje moralne obveze prema svojoj zajednici. Drugi je sudionik kritizirao da su u vrijeme ekonomskih kriza i nestabilnosti državne inicijative usredotočene na antidiskriminaciju obično bile smanjene i to na štetu LGBT+Q+ populacije mladih.





# 1. REZIME

Opšti cilj **WE projekta** je da unapredi naše razumevanje faktora koji doprinose i potpomažu uspešnu tranziciju mladih koji predstavljaju seksualne i rodne manjine, ka produktivnom i profitabilnom zaposlenju. Namera nam je da postignemo ovaj cilj preispitivanjem diskriminacije na radnom mestu i isticanjem onih faktora koji uspešno usmeravaju ovu tranziciju. Cilj nam je da to postignemo sistematskom analizom postojećih zakonskih propisa koji štite mlađe dostupnih u celoj EU i u državama partnera iz konzorcijuma, identifikovanjem primera najboljih inicijativa razvijenih na radnom mestu i primarnim prikupljanjem podataka sa LGBT+Q+ mladima i poslodavcima kao ključnim zainteresovanim stranama.

U ovom objedinjenom izveštaju ističemo ključne nalaze proizašle iz radnog paketa 2 **WE projekta**: „Izgradnja znanja“ koji uključuje analizu antidiskriminacione pravne zaštite na nivou Evropske unije i nacionalnom nivou konzorcijuma; ishode naše analize inicijativa dobre prakse koje se trenutno koriste za promociju inkluzije na radnom mestu i podršku LGBT+Q+ mladima pri zapošljavanju i nalazi našeg kvalitativnog i kvantitativnog terenskog istraživanja sa LGBT+Q+ mladima i zainteresovanim stranama.

Analiza pravnog okvira pokazala je postojanje antidiskriminacionog zakonodavstva i struktura kako na pan-evropskom tako i na državnom nivou. Nivoi zaštite i relevantna sudska praksa među partnerima u skladu su sa direktivama Evropske komisije, s tim da neki imaju čvršće okvire, dok su kod drugih slabije razvijeni. Zabeleženo je da odredbe i zaštite prema trans i interseks osobama nisu izričite na pan-evropskom nivou.

Identifikovali smo 22 primera dobre prakse iz pet zemalja, sa izuzetkom Srbije. Većinu ovih inicijativa razvile su i vode nevladine organizacije, dok najveće primere sprovode multinacionalne organizacije. Primeri su uglavnom uključivali obuke/radionice sa nekim primerima koji su usmereni na trans i nebinarne ljude. Ključno pitanje povezano sa uspehom takvih inicijativa je dostupnost odgovarajuće obučenog osoblja i dovoljno resursa za sprovođenje.

Analizom primarnih podataka prikupljenih kroz terensko istraživanje WE projekta identificuje se iskustvo diskriminacije mladih LGBT+Q+ Evropljana koja utiče na radni život, iskustva diskriminacije na radnom mestu, prepreke rešavanja diskriminaciju na radnom mestu, fasilatori za prevazilaženje diskriminacije na radnom mestu i predlozi za strategije promocije inkluzije na radnom mestu.

Ključni nalazi uključuju značajno neprijavljanje slučajeva diskriminacije, važnost promocije jednakosti, različitosti i inkluzije na radnom mestu, važan uticaj koji imaju podržavajući menadžeri i nedostatak vidljivosti i svesti o antidiskriminacionom zakonodavstvu među LGBT+Q+ mladima.

Zainteresovani akteri su istakli značaj obrazovanja u pripremi LGBT+Q+ mladih za zapošljavanje i širi razvoj radne snage o pitanjima vezanim za rodne i seksualne manjine kroz obuke. Povećana ranjivost trans i ne-binarnih ljudi kroz široki nedostatak znanja, prihvatanja i pravne zaštite, istaknuto je kao ključna briga.

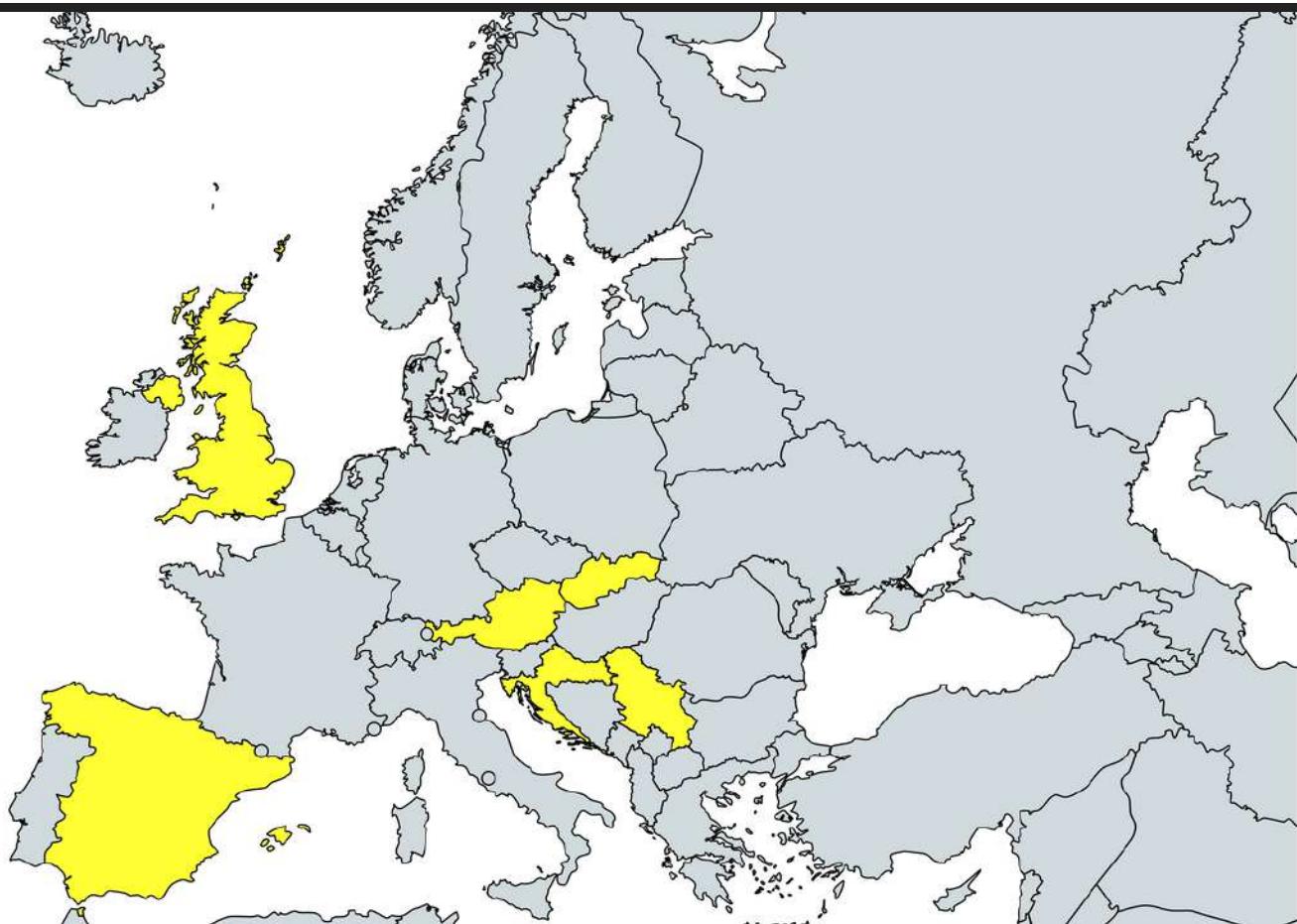
Nalazi iz tri ključne faze radnog paketa 2: „Izgradnja znanja“ činiće osnovu za razvoj materijala za obuku, kao i deo alata koji ćemo razviti u okviru radnog paketa 4.



## 2. UVOD

Širom Evrope, mlade lezbijke, homoseksualci, biseksualci, trans i queer (u daljem tekstu LGBT+Q+) koji ulaze na tržište rada često se suočavaju sa iskustvima predrasuda, diskriminacije i viktimizacije na radnom mestu. Ova iskustva su često povezana sa većim poteškoćama u uspešnoj integraciji i prilagođavanju na profesionalno okruženje.

Poteškoće u uspešnoj integraciji i adaptaciji često su uzrokovane kontekstima na radnom mestu koji su obično heteronormativni i cis-normativni. U nekim slučajevima, iskustva uznemiravanja i viktimizacije koja se mogu pojaviti tokom detinjstva i adolescencije, posebno u školskim ili porodičnim uslovima, opstaju i povećavaju se u radnom okruženju. Stres povezan sa time postaje hroničan i čini pripadnike ove manjinske populacije posebno ranjivim.



## 2.1 NAŠ CILJ

Opšti cilj **WE projekta** je stvaranje online platforme sa otvorenim pristupom koja će pružiti obrazovne materijale, online kurseve i zbirku slučajeva i primere diskriminacije na osnovu rodnog identiteta i seksualnosti (RIS) na radnom mestu. Dalje, želimo da istaknemo mnoštvo različitih rešenja i primera dobre prakse u oblasti promocije ravnopravnosti, različitosti i inkluzije u radnom okruženju i damo sugestije kako se oni mogu preneti i preko granica zemalja, granica industrije i radnih okruženja.

Kroz radni paket 2 **WE projekta**: „Izgradnja znanja“, cilj nam je da: 1) bolje razumemo i procenimo trenutno stanje legislative i zakonske zaštite u šest država koje predstavlja konzorcijum (Austrija, Hrvatska, Srbija, Slovačka, Španija i Ujedinjeno Kraljevstvo); 2) identifikujemo primere dobre prakse intervencija uspešnog zapošljavanja ili aktivnosti usmerenih na promociju inkluzije LGBT+Q+ i; 3) kroz primarno prikupljanje podataka istražimo iskustva mladih učesnika iz zemalja celog konzorcijuma i bolje razumemo perspektive vladinih i nevladinih poslodavaca i organizacija.

Ovaj objedinjeni izveštaj pruža analizu pregleda ključnih nalaza koji proizilaze iz tri elementa Radnog paketa 2. Novi rezultati će se koristiti za izradu Alata dobrih praksi (radni paket 4), koji će pomoći profesionalcima, kao i javnim i privatnim operatorima u različitim regionima da imaju pristup zbirci dobrih praksi za borbu protiv diskriminacije na osnovu seksualnog i rodnog identiteta na radnom mestu i dele znanje na panevropskom i globalnom nivou.

## 3. PRISTUP OBJEDINJENOM IZVEŠTAJU

Analiza tri ključna elementa Radnog paketa 2 sprovedena je kako bi se identifikovali ključni nalazi i tematska doslednost i razlike među elementima. Ovaj objedinjeni izveštaj pruža kratak pregled metodoloških pristupa koji su primenjeni za svaki element i ključnih nalaza koji proizilaze iz svake faze.

Ovaj izveštaj povezuje sve ove elemente i izdvaja ključne poruke koje proizilaze iz ovih podataka i naglašava ključne mogućnosti i pretnje koje postoje u promociji ravnopravnosti i različitosti na radnom mestu za mlade koji pripadaju seksualnim i rodnim manjinama.





## 4. PRAVNA ANALIZA

Od kraja Drugog svetskog rata postalo je očigledno da međunarodna zajednica treba da posveti više pažnje ljudskim pravima - ne samo kao spisku prava svojstvenih svakom pojedincu, već pre svega kao efikasnom mehanizmu na osnovu kojeg ta prava mogu da se primene.

Iako su neki aspekti ljudskih prava još uvek zanemareni, evropsko pravo je (uključujući relevantnu sudsku praksu na kojoj se zasnivaju) generalno podsticalo dublju svest o ljudskim pravima, a takođe i promovisalo koncept absolutnog pridržavanja istih.

Ovaj sažetak pravnog pregleda rezimira pravne aspekte koji se odnose na diskriminaciju na osnovu seksualne orientacije i rodnog identiteta, uglavnom sa evropskog stanovišta. Za sveobuhvatan pregled zakonskih propisa zemalja učesnica u WE projektu, molimo vas da pogledate kompletan pravni izveštaj.

### 4.1 EVROPSKA UNIJA

Budući da najvažnija nacionalna pravna regulativa proizlazi iz direktiva EU, države članice EU se na sličan način bave diskriminacijom i principima jednakog tretmana. Čak se i srpska pravna regulativa (iako nije članica EU) sastoji od mnogih zakonskih odredbi koje su slične onima iz država članica EU.

Međutim, i dalje postoji izražena potreba za razvijanjem specifičnih mehanizama za LGBT+Q+ osobe, posebno u svetlu rodnog identiteta i prava interseks osoba. Ovo je takođe prepoznato od strane EU.

Iz evropske perspektive EU, **zabrana diskriminacije** definisana je članom 14. Evropske konvencije o ljudskim pravima (EKLJP). U vezi sa LGBT+Q+ pravima, posebno treba pomenuti član 8. EKLJP, koji reguliše pravo na poštovanje privatnog i porodičnog života. Opšta zabrana diskriminacije takođe je predmet Protokola br. 12 EKLJP. Ovaj protokol su do sada ratifikovale Hrvatska, Srbija i Španija, a potpisale su ga Austrija i Slovačka. Ujedinjeno Kraljevstvo nije potpisalo ovaj protokol pre BREXIT-a.

Iz perspektive EU, Ugovor o Evropskoj uniji naglašava očuvanje ljudskih prava i njihovu zaštitu. Član 2 ovog ugovora imenuje osnovne evropske vrednosti. Zabrana diskriminacije je potom naglašena u Ugovoru o funkcionisanju Evropske unije (UFEU), kao i u Povelji o osnovnim pravima Evropske unije (Povelja). Princip nediskriminacije definisan je u Povelji, odnosno u članu 21.1.

Ove vrednosti i prava nisu samo formalna; deo su efikasnih sistema za sprovođenje ljudskih prava putem relevantnih pravosudnih institucija i sudskih odluka Evropskog suda za ljudska prava (ESLJP) i Suda pravde Evropske unije (SPEU). Na primer, pravo na privatni život i seksualnu orientaciju već je pomenuto u predmetima Kozak protiv Poljske (2. marta 2010.) i Antonio Mata Estevez protiv Španije (10. maja 2001.). U predmetu Schalk i Kopf protiv Austrije, 24. juna 2010. godine, prijava br. 30141/04 ESLJP je utvrdio da zajednički život dve osobe istog pola koji održavaju stabilnu vezu nije više samo aspekt njihovog privatnog života već predstavlja i porodični život. U predmetu Salgueiro da Silva Mouta protiv Portugalije, 21. decembra 1999., ESLJP je izjavio da odluka suda da povuče očevo zajedničko starateljstvo samo na osnovu njegove seksualne orientacije predstavlja mešanje u pravo na poštovanje porodičnog života. Ovaj slučaj bio je prekretnica u odlučivanju jer se u njemu ESLJP bavio pitanjem seksualne orientacije iz ugla člana 14. Izjavio je da („seksualna orientacija“) je koncept koji je nesumnjivo obuhvaćen članom 14. EKLJP. Opšti principi u pogledu testiranja na diskriminaciju postavljeni su u predmetu L. i V. protiv Austrije od 9. januara 2003.

Sudska praksa takođe odražava pristup zapošljavanju. Kako trenutno стоји sudska praksa, pitanje pristupa zapošljavanju za lezbejke i homoseksualce uglavnom se odnosilo na pristup oružanim snagama<sup>1</sup>. U jednom od novijih slučajeva (Y.Y. protiv Turske, 10. marta 2015.), ESLJP je izjavio da se kršenje čl. 8 EKLJP desilo kada je operacija promene pola uslovljena dokazom da osoba više nije mogla da rađa/stvara život.

U odnosu na trans osobe, postoji sudska praksa SPEU, prema kojoj diskriminacija transrodnih osoba vodi poreklo od diskriminacije na osnovu pola i zbog toga mora biti odbačena. Zaštita transrodnih osoba stoga se dodeljuje na osnovu ove diskriminatorne osnove. Ovo, između ostalog, sledi iz odluke SPEU P. protiv S i Saveta okruga Cornwall, slučaj C-13/94, 30. april 1996.

Kada je reč o principu jednakog tretmana, sekundarni zakon EU primenjuje se na mnogo načina. Između ostalog, moraju se uzeti u obzir dve direktive. Na primer, Direktiva Saveta 2000/78/EC od 27. novembra 2000. koja uspostavlja opšti okvir za jednak tretman u oblasti zapošljavanja i zanimanja i Direktiva 2006/54/EC Evropskog parlamenta i Saveta od 5. jula 2006. o primeni principa jednakih mogućnosti i jednakog tretmana muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i zanimanja.

<sup>1</sup> Pogledati Lustig-Prean i Beckett protiv Ujedinjenog Kraljevstva, 27. septembar 1999., prijava broj 31417/96 i 32377/96; Smith i Grady protiv Ujedinjenog Kraljevstva, 27. septembar 1999.; Perkins i R. protiv Ujedinjenog Kraljevstva, 22. oktobar 2002., prijave broj 43208/98 i 44875/98; Beck, Copp i Bazeley protiv Ujedinjenog Kraljevstva, 22. oktobar 2002., prijava broj 48535/99, 48536/99 i 48537/99.

Pomenute direktive zabranjuju diskriminaciju na osnovama diskriminacije koje su njima definisane. One definišu direktnu diskriminaciju, indirektnu diskriminaciju, uznemiravanje (uključujući seksualno uznemiravanje) i navođenje na diskriminaciju. Dalje definišu lični i materijalni opseg, uključujući dozvoljene izuzetke od principa jednakog tretmana. One uređuju obavezu države članice da obezbedi efikasne mehanizme za sprovođenje principa jednakog tretmana i pravilo ukidanja tereta dokazivanja kao obaveze. One zabranjuju viktimizaciju i regulišu izveštavanje kao i minimalne zahteve i sankcije. One takođe regulišu period u kome se direktiva mora primeniti kroz nacionalni zakon.

## 4.2 AUSTRIJA



Na pitanje diskriminacije u **Austriji** utiče legislativa njenog zakonodavnog tela, ali može se konstatovati da je nekoliko važnih prava za LGBT manjinu u Austriji priznato na osnovu odluka relevantnih pravosudnih institucija<sup>2</sup>. Načelo jednakog tretmana u Austriji predmet je nekoliko propisa, od kojih su neki regulisani na saveznom, a neki na državnom nivou. Zakonodavstvo je stoga prilično fragmentisano; s druge strane, nije dijametralno suprotno, već proširuje mogućnosti zaštite.

Na nivou zakonodavstva, treba napomenuti da je Austrija donela zakone o zabrani diskriminacije i na saveznom i na nivou pojedinačnih država. U vezi sa saveznom regulativom, posebno se mogu pomenuti Zakon o jednakom tretmanu, Savezni zakon o jednakom tretmanu, Zakon o Komisiji za jednak tretman i Nacionalno telo za ravnopravnost..

<sup>2</sup> Odluka ESLJP od jula 2003. u predmetu Karner protiv Austrije, Odluka ESLJP od februara 2013. u predmetu X i ostali protiv Austrije, odluka Saveznog konstitucionog suda od decembra 2015. pod brojem predmeta G 119-120/2014-12, Odluka Saveznog konstitucionog suda od decembra 2017. pod brojem predmeta G 258/2017.

## 4.3 HRVATSKA



Ustav Republike **Hrvatske** (objavljen u Narodnim novinama broj 56 od 22. novembra 1990. - OG br. 56/90, sa izmenama i dopunama) predstavlja ustavnu osnovu za zaštitu od diskriminacije u Hrvatskoj. Na nivou ispod Ustava, potrebno je dalje pomenuti sledeća zakonska rešenja: Zakon o zabrani diskriminacije (Narodne novine 85/08, sa izmenama i dopunama), Zakon o radu (Narodne novine 93/14, sa izmenama i dopunama) i Zakon o ravnopravnosti polova (Narodne novine 82/08, sa izmenama i dopunama). Zakon o zabrani diskriminacije je relativno detaljan. U okviru svoje nadležnosti prema ustavnom modelu, ovde se takođe naglašava da je zaštita i podrška ravnopravnosti najviša vrednost ustavnog pravnog poretka. Nabranje diskriminatornih osnova izričito pominje diskriminaciju na osnovu roda, ali i diskriminaciju na osnovu seksualne orientacije. Stoga, s tim u vezi, Zakon pokriva širi spektar diskriminatornih osnova nego što to predviđa Ustav.

## 4.4 SRBIJA



U vezi sa temom ovog izveštaja, treba pomenuti nekoliko članova Ustava Republike **Srbije**, posebno: članove 1, 14, 15, 19, 21, 36, 60, 76 i 100. Pravne odredbe slede one sa ustavnog nivoa. Opšta zakonska regulativa sadržana je u Zakonu o zabrani diskriminacije. Ovaj zakon uređuje zabranu diskriminacije i njene različite oblike, reguliše metode zaštite od diskriminacije, a takođe predviđa i nezavisno nadzorno telo - Poverenika za zaštitu ravnopravnosti. Osnove diskriminacije su u zakonu definisane prilično široko, a činjenica da osnove diskriminacije uključuju i rodni identitet, a ne samo poreklo roda i seksualne orientacije, može se opisati kao pozitivna.

## 4.5 SLOVAČKA REPUBLIKA



Ustav Republike **Slovačke** (objavljen u Zbirci zakona pod brojem 460/1992 Coll., sa izmenama i dopunama) predstavlja ustavnu osnovu istraženih pitanja. Na pravnom nivou, takođe je neophodno pomenuti još dva zakona, posebno Zakon o zabrani diskriminacije (Zakon br. 365/2004 Coll., sa izmenama i dopunama) i Zakon o radu (Zakon br. 311/2001 Coll., sa izmenama i dopunama). Iz perspektive procesnog prava, vredan pomena je Zakon br. 160/2015 Coll., Zakonik o građanskim sporovima, sa izmenama i dopunama. Seksualna orijentacija kao razlog diskriminacije posebno je navedena u Zakonu o zabrani diskriminacije i u Zakonu o radu. Zaštitu u slučajevima diskriminacije generalno pruža sud kada diskriminisana osoba ima pravo da deluje

## 4.6 ŠPANIJA



Sa stanovišta zakonodavstva u **Španiji**, treba reći da špansko zakonodavstvo dolazi sa ustavnog nivoa, koji je dopunjeno zakonima. Što se tiče Španije, vredni su pomena članovi 1, 9.2, 14, 23, 35, 53 i 149. Sa stanovišta pravne regulative (tj. uobičajenog donošenja zakona), Zakon br. 62/2003 od 30. decembra o fiskalnim, administrativnim i socijalnim merama je od značaja u odnosu na načela nediskriminacije i princip jednakog tretmana. U oblasti radnog prava - dva zakona se uglavnom bave načelom nediskriminacije, Kraljevska zakonodavna uredba br. 2/2015 od 23. oktobra, kojom se utvrđuje revidirani tekst Zakona o Statutu radnika (RLD br. 2/2015) i Kraljevska zakonodavna uredba br. 3/2015 od 23. oktobra kojom se utvrđuje revidirani tekst Zakona o zapošljavanju (RLD br. 3/2015).

## 4.7 UJEDINJENO KRALJEVSTVO VELIKE BRITANIJE I SEVERNA IRSKA



S obzirom na činjenicu da **Ujedinjeno Kraljevstvo** nema pisani ustav, nije moguće govoriti o ustavnom aspektu, niti o ustavnim temeljima načela jednakog tretmana i nediskriminacije. Sva ovlašćenja za donošenje zakona širom Velike Britanije dodeljena su Vestminsterskom parlamentu, koji donosi propise i kroz primarno zakonodavstvo (Zakoni Parlamenta) i kroz sekundarne zakone (Statutarni instrumenti). U ovom kontekstu je važno da je zakonodavstvo o ravnopravnosti u Škotskoj i Velsu rezervisano za Vestminsterski parlament - drugim rečima, samo Westminster može da donosi zakone u oblasti ravnopravnosti za Englesku, Vels i Škotsku. Za Severnu Irsku, Skupština Severne Irske ima nadležnost da donosi zakone u oblasti ravnopravnosti. Stoga je ovde potrebno posebno spomenuti Zakon o ravnopravnosti iz 2010. godine, a u slučaju Severne Irske još nekoliko drugih dokumenata, i to: Direktiva o seksualnoj diskriminaciji (Severna Irska) iz 1976. godine, Propisi o ravnopravnosti (seksualna orientacija) iz 2006. godine, Propisi o ravnopravnosti u zapošljavanju (seksualna orientacija) (Severna Irska) 2003.

## 4.8 REZIME

Sa pravne tačke gledišta, odgovarajući nacionalni pravni propisi bili su u skladu sa evropskim standardima o načelu jednakog tretmana utvrđenim u direktivama EK. Međutim, svakodnevni život dokazuje da to očigledno nije dovoljno. Vredi istaći da direktive na evropskom nivou ne pominju rodni identitet kao diskriminatorni osnov, koji može stvoriti probleme u odnosu na transrodne osobe i interseks osobe, sa najmanje zadovoljavajućom situacijom u odnosu na interseks osobe.



## 5. PRIMERI DOBRE PRAKSE POSLODAVCA ILI ZAPOSLENJA

Primeri dobre prakse WE projekta definisani su kao inspirativni primeri iz stvarnog života uspešno primenjenih inovacija za podsticanje ravnopravnosti mladih LGBT+Q+ ljudi na tržištu rada. Ove studije slučaja prikupljene su od svake države članice konzorcijuma pomoću zajedničkog obrasca za procenu.

### **Okvir 1. Kriterijumi korišćeni za ocenjivanje primera dobre prakse:**

- **Kredibilni**, tako da se zasnivaju na čvrstim dokazima ili ih zagovaraju uvažene osobe ili institucije.
- **Uočljivi** kako bi se osiguralo da potencijalni korisnici mogu videti rezultate u praksi.
- **Relevantni** za rešavanje istražnih i oštih problema.
- **Relativna prednost** u odnosu na postojeće prakse, tako da su potencijalni korisnici uvereni da koristi prevazilaze troškove primene.
- **Lako se primenjuju** i razumeju, nasuprot kompleksnosti i komplikovanosti.
- **Kompatibilni** sa utvrđenim vrednostima, normama i sredstvima potencijalnih korisnika; dobro se uklapaju u prakse nacionalnih programa.
- **Mogu se lako testirati** bez obavezivanja potencijalnog korisnika da ih potpuno usvoji kada rezultati još uvek nisu vidljivi.

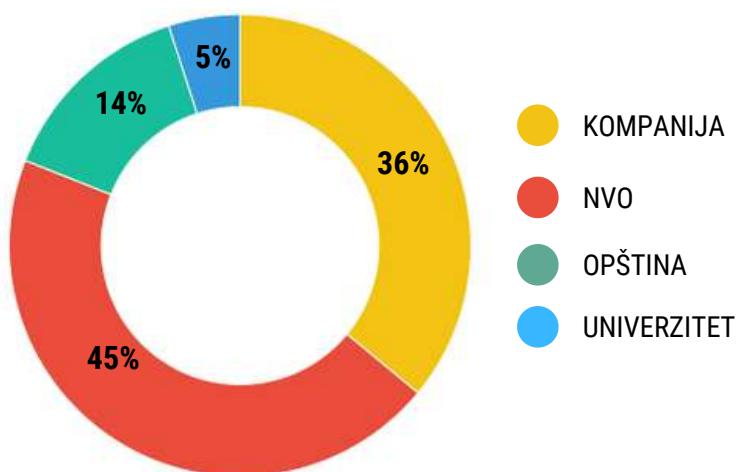


## 5.1 PRIMERI DOBRE PRAKSE - SAŽETAK

Primeri dobre prakse identifikovani su u pet od šest sastavnih partnerskih država WE projekta, sa izuzetkom Srbije. Analiza identifikovanih primera pokazuje da je njihova namena da promovišu veće poštovanje i toleranciju na radnom mestu, kao i strategije za borbu protiv diskriminacije.

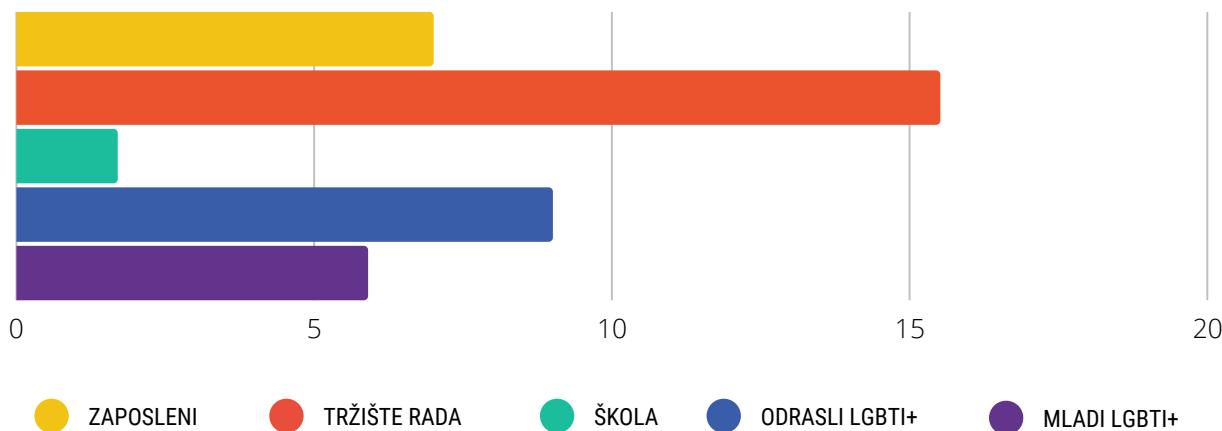
Naša analiza 22 dobre prakse pokazala je da NVO sprovode najveći procenat inicijativa čiji je cilj podrška i promocija LGBT+Q+ mlađih među partnerima konzorcijuma (slika 5.1).

**Slika 5.1. Tip organizacije koja sprovodi intervencije dobre prakse**

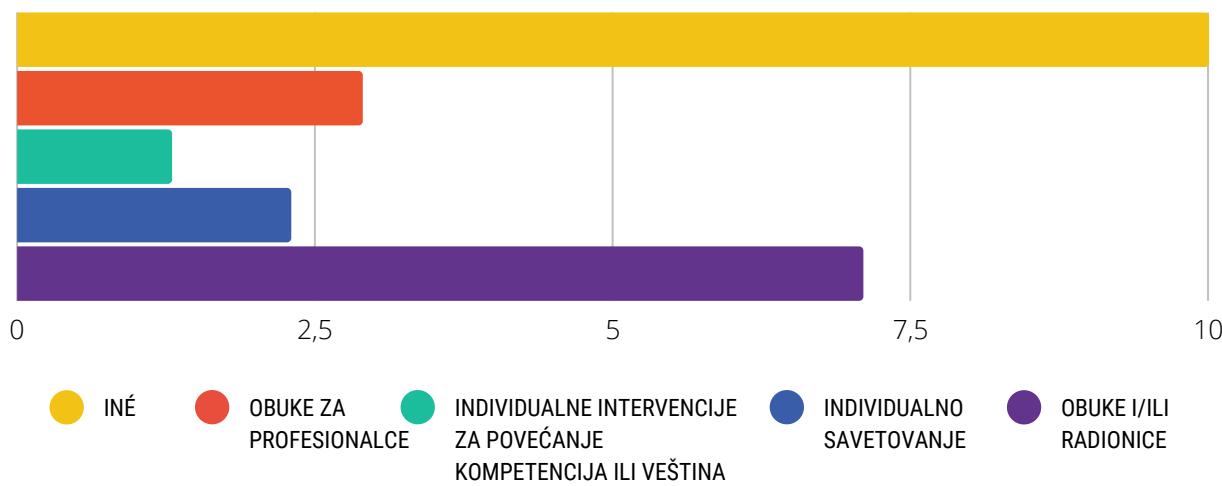


Što se tiče ciljne publike, većina je ciljala tržište rada (vidi sliku 5.2), međutim treba napomenuti da mnoge od inicijativa nisu usmerene samo na jednu ciljnu grupu, u većini slučajeva su usmerene na tržište rada generalno kao i mlade ili odrasle LGBT+Q+.

**Slika 5.2. Ciljna populacija za intervencije dobre prakse**



**Slika 5.3. Tip intervencija dobre prakse**



Mnoštvo različitih pristupa je korišćeno širom Evrope, međutim identifikovane akcije usredsređene su na: 1) poboljšanje strategija kompanija i organizacija za bavljenje i poboljšanje LGBT+Q+ raznolikosti na radnom mestu; 2) smanjenje predrasuda prema LGBT na radnom mestu; 3) smanjenje stope nezaposlenosti u trans zajednici; 4) zaštita seksualnih i rodnih manjina od diskriminacije i razvijanje različitosti; 5) podizanje svesti poslodavaca o jednakom tretmanu; i 6) razmena pozitivne komunikacije o seksualnosti i rodnoj orientaciji (slika 5.3)

**Tabela 5.1. Pregled kategorije „Ostalo“**

Razvoj kompetencija za društvene mreže	Reklamiranje oglasa za posao na internet stranici	Inkluzivne koristi za LGBT+ saradnike i njihove porodice
Javne kampanje	Predlog politika	LGBT+ angažovanost u zajednici
Informativni razgovori	Pokrivenost zdravstvenog plana	

Identifikovali smo neke primere koji su posebno usmereni na trans ljudе, koji se prema literaturi suočavaju sa povećanim preprekama u pristupu zaposlenju i takođe trpe veće stope uznemiravanja i diskriminacije na radnom mestu.

Pokazalo se da su obuke i/ili radionice najčešće intervencije a da su aktivnosti koje ciljaju pojedince najmanje zastupljene, prakse povezane sa podizanjem svesti ili reklamnim kampanjama, ponudama poslova, predlozima politika i poslovnim smernicama su takođe korišćene.

Uobičajeno su kampanje podizanja svesti ili preporuke za kompanije bile ključne inicijative, ali ipak one su obično izolovane i ovime se ne ostvaruje uvek efikasno uključivanje u sve sektore tržišta rada. Velike multinacionalne kompanije ili javna preduzeća su uglavnom te koje odvajaju najviše resursa za takve programe zasnovane na ravnopravnosti i različitosti.

S obzirom na resurse potrebne za primenu primera dobrih praksi prikupljenih trenutnom analizom, prvenstveno je istaknuta potreba za ljudskim i kadrovskim resursima sa odgovarajućom obukom i iskustvom različitosti. Važno je imati posebno obučeno osoblje u kadrovskoj službi koje bi upravljalo zapošljavanjem, prijemom novih zaposlenih i zadržavanjem LGBT+Q+ osoba, posebno trans-poјedinaca, koji se suočavaju sa većim izazovima u zapošljavanju, posebno ako su u periodu tranzicije dok su zaposleni u nekoj organizaciji.

Takođe je neophodno obezbediti budžet za kreiranje i sprovođenje reklamnih kampanja i kampanja za podizanje svesti. Praksa u pogledu predloga politika očigledno zahteva motivaciju i odgovarajuće ulaganje od strane administracija i vlada da integrišu ove prakse i pružaju ih.

Utvrđili smo da u nekim zemljama Vlada i statutarne organizacije slabo učestvuju i podržavaju prilagođavanje mladih tokom tranzicije rada. U mnogim slučajevima uspostavljanje mehanizama za borbu protiv diskriminacije prema LGBT+Q+ mladima oslanja se na volju kompanija ili resurse koje nevladine organizacije izdvajaju.

Slučaj Srbije je upadljiv jer nije dokumentovan pregled ili studija slučaja primene preporuka u vezi sa diskriminacijom na radnom mestu ili tok prijavljenih slučajeva diskriminacije na radnom mestu, i mi nismo uspeli da identifikujemo primer dobre prakse u njihovom kontekstu.



# 6. TERENSKA ISTRAŽIVANJA

## 6.1 METODOLOGIJA TERENSKOG ISTRAŽIVANJA

Da bi se istražila i stavila u kontekst iskustva diskriminacije među seksualnim i rodnim manjinama, obavljeni su jedan-na-jedan intervjui sa mladima sa ciljem da se stekne jasnoća i iskustvo iz prve ruke o prirodi i pozadini ovih iskustava.

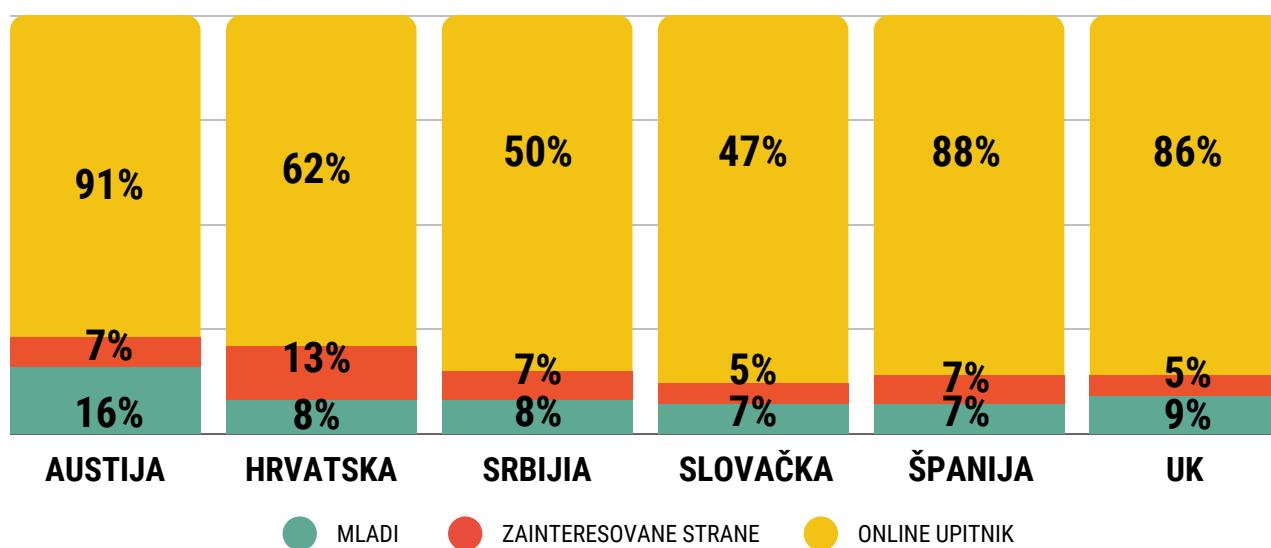
Takođe, održane su fokus grupne diskusije sa zainteresovanim stranama koje predstavljaju različite ključne vladine i nevladine organizacije kako bi se poboljšalo razumevanje prepreka i fasilitatora za angažovanje i podršku LGBT+Q+ mladih pri zapošljavanju.

Da bismo stekli uvid u pogledu stepena posrednih faktora koji su povezani sa diskriminacijom i da bismo bolje razumeli strukturalne situacije u kojima mladi LGBT+Q+ rade i žive, sprovedli smo onlajn anketu u šest zemalja učesnica.

Tokom svih faza prikupljeni su podaci od ukupno 523 učesnika koji dolaze iz čitavog konzorcijuma. Prikaz uzorka po zemljama učesnicama i studijskom delu predstavljen je na slici 6.1

**Slika 6.1 Prikaz uzorka prema zemljama učesnicima i studijskom delu**

### UZORCI SA TERENSKOG ISTRAŽIVANJA



● MLADI      ● ZAINTERESOVANE STRANE      ● ONLINE UPITNIK

#### **Okvir 6.1. Pregled metodologije terenskog istraživanja**

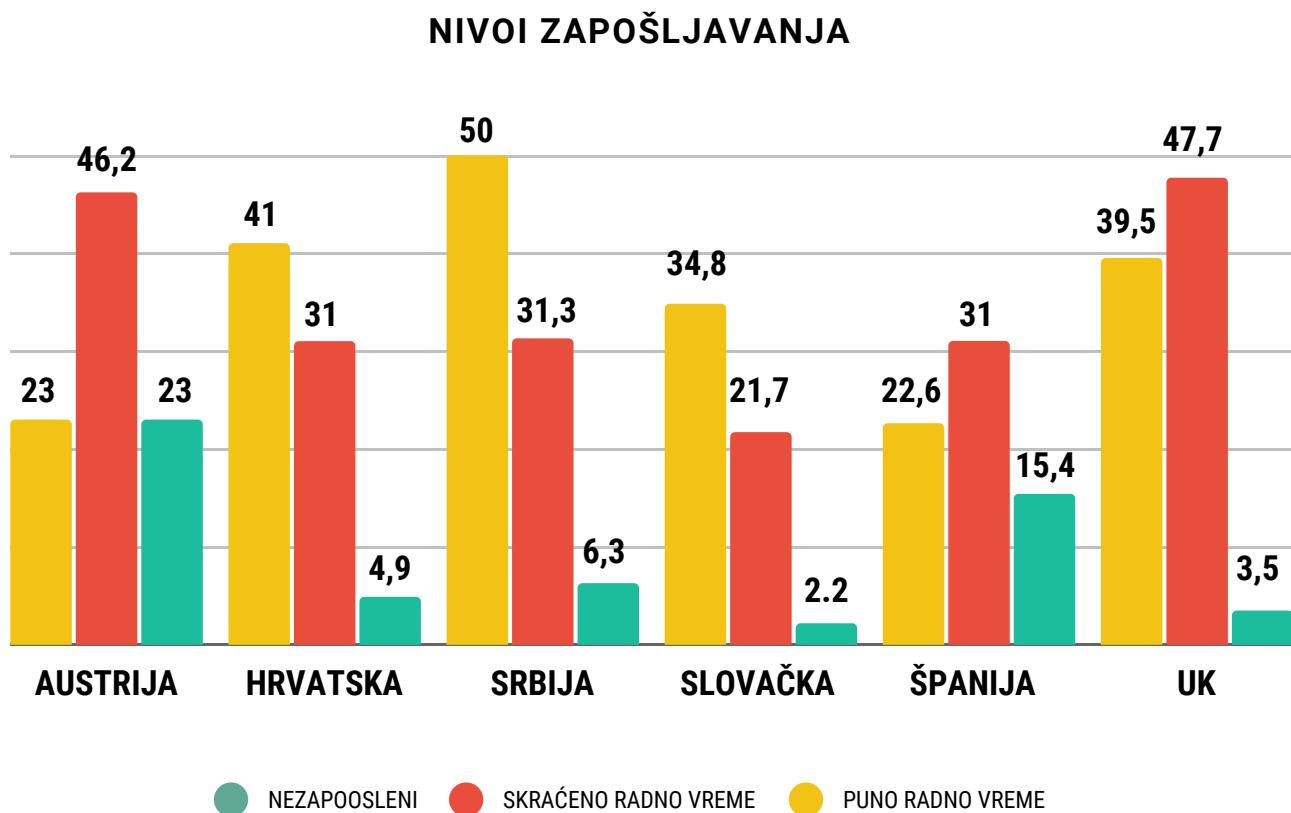
##### **Metodologija**

- **Intervjui sa mladima:** Jedan-na-jedan intervjui vođeni licem u lice (ili online) sa istraživačem. Podaci su doslovno transkribovani i podvrgnuti deduktivnoj tematskoj analizi
- **Fokus grupe sa zainteresovanim stranama:** Fokus grupne diskusije vođene su lično ili online sa istraživačem. Podaci su doslovno transkribovani i podvrgnuti deduktivnoj tematskoj analizi
- **Online upitnik:** Onlajn upitnik distribuiran je putem društvenih mreža i kroz uzorak grudva snega. Podaci analizirani deskriptivnom analizom

## **6.2 NALAZI O LGBT+Q+ MLADIMA**

Pet sveobuhvatnih tema proizašlo je iz analize naših intervjuja sa mladima i analize podataka iz upitnika:



**Slika 6.2. Nivoi zapošljavanja mladih stratifikovani po zemljama**

## 6.2.1 FAKTORI I ISKUSTVA DISKRIMINACIJE KOJI UTIČU NA RADNI ŽIVOT

LGBT+Q+ mladi su prijavili da se suočavaju sa različitim oblicima sistemske diskriminacije koja proizilazi iz potrebe da se prilagode društvenim očekivanjima. Utvrđeno je da su rodne i seksualne norme u različitom stepenu zastupljene u raznim zemljama, a negativni stereotipi u vezi sa LGBT+Q+ osobama često su se javljali u opisu učesnika o tome kako ljudi razumeju LGBT+Q+ mlade i njihova iskustva.

Okruženje ili okolina gde žive imaju glavnu ulogu u objašnjavanju i održavanju diskriminacije prema LGBT+Q+, navode učesnici. Postojale su razlike između ruralnog i urbanog okruženja, s tim da u urbanim sredinama izražavaju veću sigurnost oko otkrivanja svog seksualnog ili rodnog identiteta.

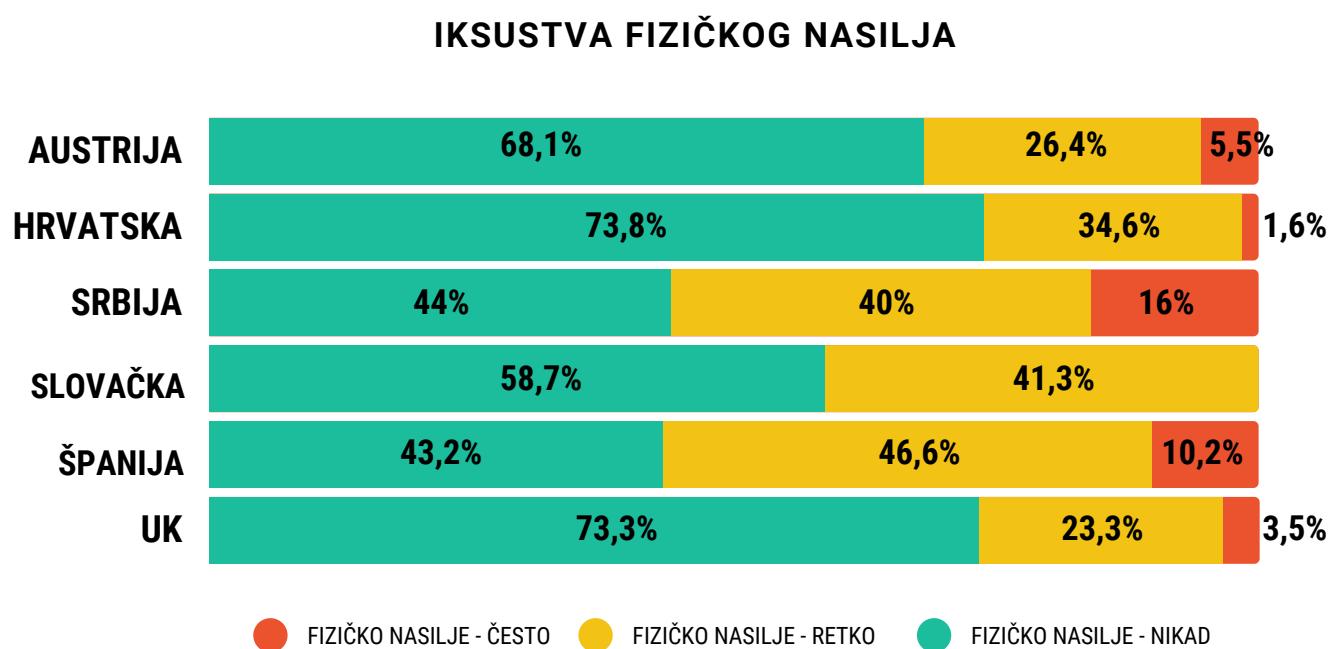
Tradisionalne kulture i religiozna uverenja koja su često povezana sa ekstremističkim ideologijama su navedeni kao opšti uzročni faktori diskriminatornih stavova prema LGBT+Q+ ljudima.

Obrazovni sistem je identifikovan kao ključni pokretač diskriminacije, jer se teme LGBT+Q+ retko ili gotovo nikad ne obrađuju u većini zemalja učesnica. Mnogi učesnici su prijavili da su pretrpeli negativna iskustva u školi - fizičkih i verbalnih napada, koji su ponekad pokretali i misli o samoubistvu.

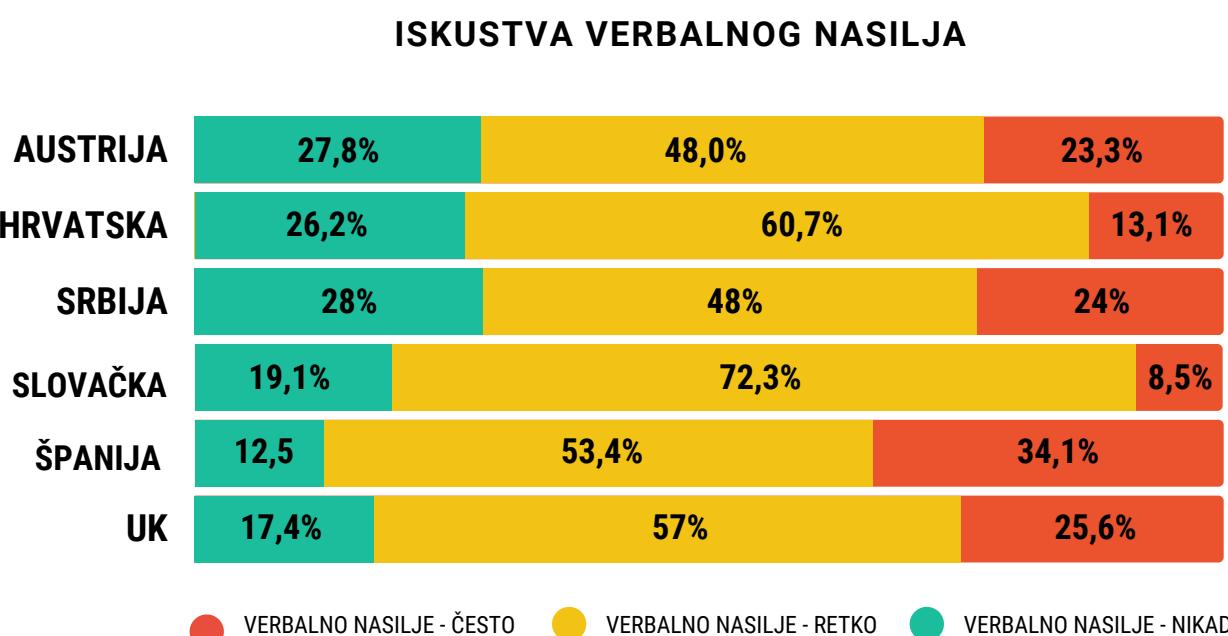
Suprotno tome, većina je prijavila suočavanje sa okolinom putem internalizovane diskriminacije ili skrivanjem identiteta, sticanjem osećanja nesigurnosti i niskog nivoa samopoštovanja u tom procesu.

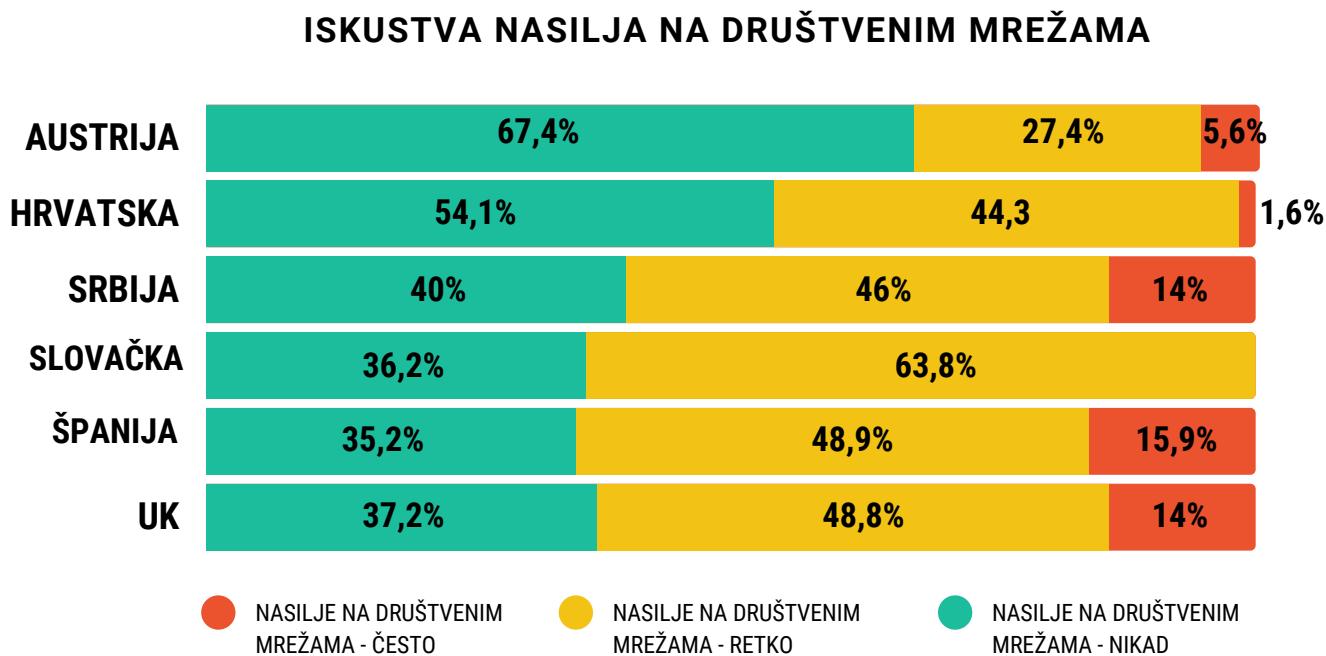
Ovi zaključci su se ogledali u delu studije koju čini upitnik u kojem su učesnici navodili da su tokom školovanja imali visok nivo verbalnog nasilja (između 70-80%), fizičkog nasilja (između 30-50%) i nasilja preko društvenih mreža (50-60%).

**Slika 6.3: Iskustva fizičkog nasilja stratifikovana po zemljama**



**Slika 6.4: Iskustva verbalnog nasilja stratifikovana po zemljama**

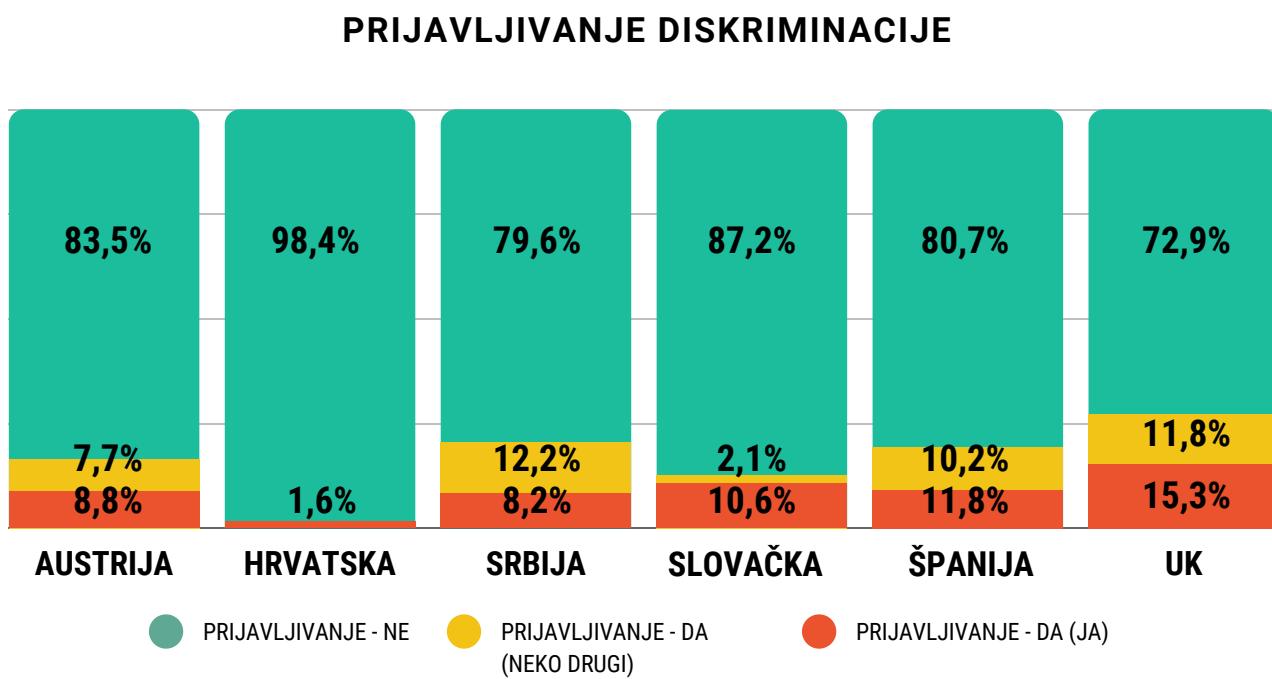


**Slika 6.5: Iskustva nasilja na društvenim mrežama stratifikovana po zemljama**

## 6.2.2 PREPREKE ZA REŠAVANJE DISKRIMINACIJE NA RADNOM MESTU

Odsustvo podrške na radnom mestu uglavnom se osećalo među svim učesnicima. Većina ispitanika istakla je da rukovodioci nisu na odgovarajući način reagovali na slučajevе diskriminacije i da nisu imali odgovornost jer nisu sankcionisali ova dela.

Neki mladi učesnici osećali su se jako obeshrabreno da prijave diskriminaciju jer su bili saterani u čošak ili ucenjeni, u tolikoj meri da su strahovali za sigurnost svog posla.

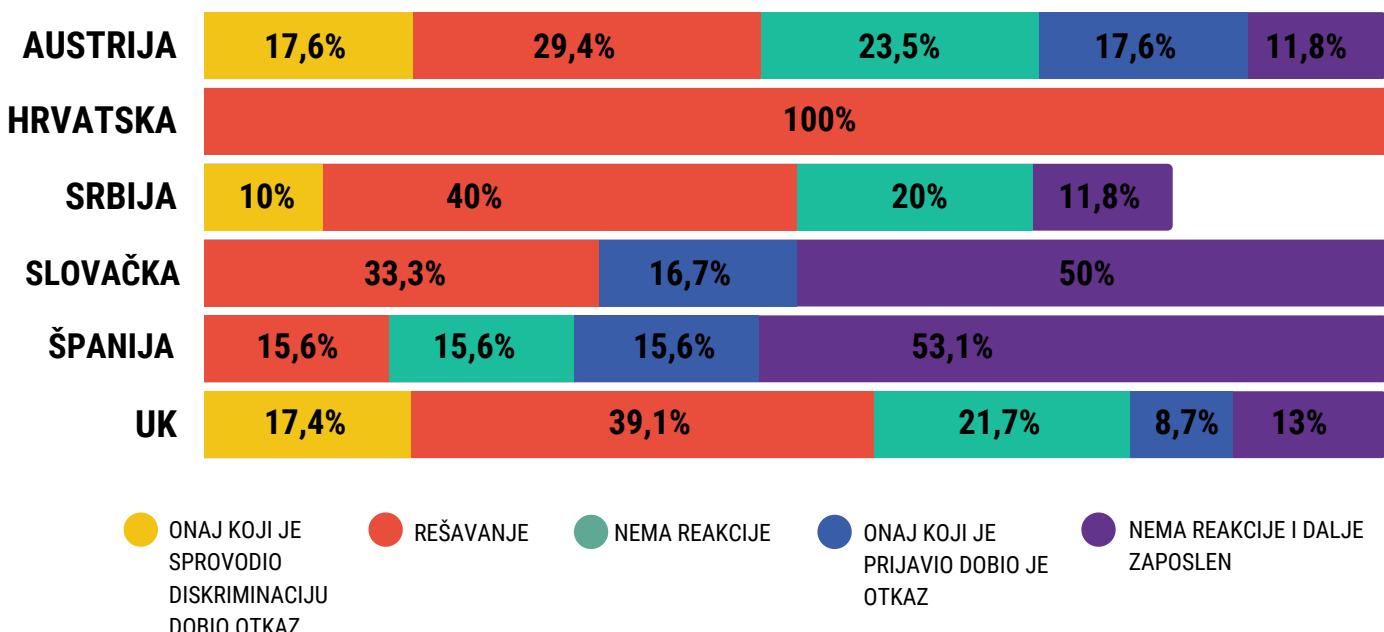
**Slika 6.6: Stope prijavljivanja diskriminacije stratifikovane po zemljama**

Učesnici su ukazali da je njihov konformistički odnos prema društvu u celini, opšta tolerancija prema diskriminaciji i način razmišljanja u radnom okruženju rezultirao stavom "ići u skladu sa tokom" i nedostatkom jasne reakcije na slučajeva diskriminacije koju su možda doživeli.

Slabo prijavljivanje diskriminacije se jako osetilo. Prvo, postojao je opšti nedostatak znanja o propisima protiv diskriminacije. Drugo, neki su izrazili osećaj nepoverenja u pravni sistem, za koji su smatrali da nije naklonjen delovanju i/ili kažnjavanju slučajeva diskriminacije prema LGBT+Q+ osobama, ako je uopšte došlo do prijave.

**Slika 6.7: Posledice prijavljivanja diskriminacije stratifikovane po zemljama**

### POSLEDICE PRIJAVLJIVANJA DISKRIMINACIJE



Trans i ne-binarni učesnici izvestili su da je na radnom mestu rasprostranjeno neznanje o problemima koje nosi period tranzicije, kao što su administrativne i strukturne prepreke (npr. posete toaletu, nepoštovanje zamenica) koje su trans i ne-binarni zaposleni redovno doživljavali. Često se navodi nedostatak mogućnosti za pružanje povratnih informacija ili nedostatak LGBT+Q+ mentora ili saveznika.

Upečatljiv rezultat koji je proizašao iz naše ankete bio je visok nivo neprijavljinja diskriminacije u svim zemljama konzorcijuma. Taj procenat se kretao od 73% u Velikoj Britaniji do 98% u Hrvatskoj na ekstremnijem kraju. Ovo implicira da je potrebno puno rada na povećanju vidljivosti doživljene diskriminacije na radnom mestu kako bi se zaista procenio obim ovog problema.

## 6.2.3 FASILITATORI ZA PREVAZILAŽENJE DISKRIMINACIJE NA RADNOM MESTU

Učesnici su smatrali da seksualne i rodne manjine treba prepoznati i prihvati kao ravnopravne građane i, na radnom mestu, kao kolege, te da bi trebalo da mogu da žive i rade slobodno, nezavisno od svog LGBT+Q+ statusa.

Istaknuto je da bi se ovo moglo dogoditi potrebne su promene u politikama i zakonskoj zaštiti LGBT+Q+ kroz promenu nacionalnog zakonodavstva kako bi se izričito zaštitila prava seksualnih i rodnih manjina.

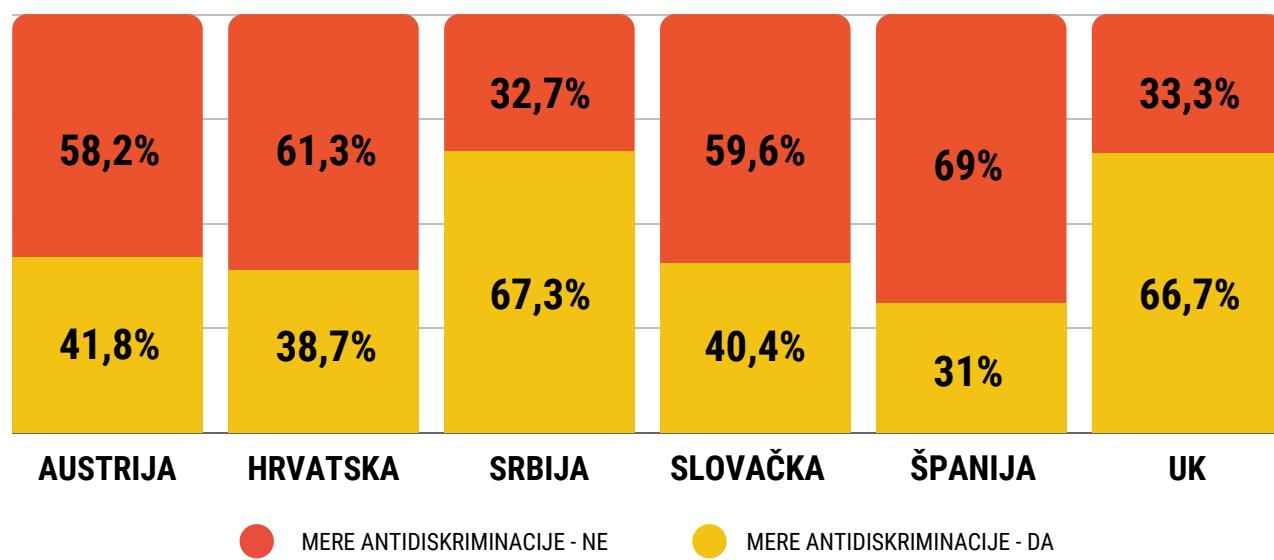
Učesnici su naglasili važnost podrške na radnom mestu u cilju borbe protiv diskriminacije. Smatrali su da postoji potreba za jasnim pisanim politikama pri dobrodošlici zaposlenih bez obzira na seksualnu orijentaciju ili rod.

Prilika da se „izađe“ u bezbednom i inkluzivnom okruženju bila je od suštinskog značaja kako bi se osećali prijatno na radnom mestu, a istaknuta je i neophodnost otvorene komunikacije da bi se upravljalo ovim procesom.

Učesnici su slabo ocenili ulogu menadžera ili nadređenih u promociji inkluzivnog okruženja na radnom mestu za seksualne i rodne manjine i naglasili važnost njihovog uključivanja kao uzora u osiguravanju njihove zaštite.

**Slika 6.8: Svesnost učesnika o merama za borbu protiv diskriminacije stratifikovano po zemljama**

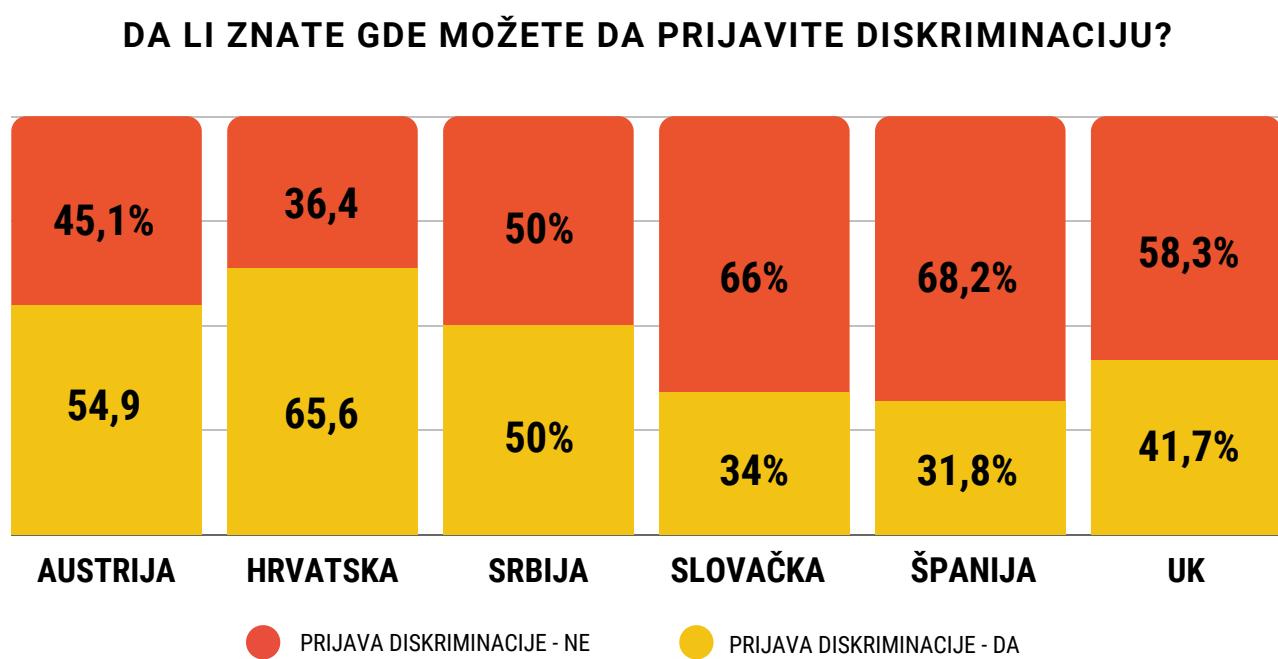
### DA LI STE SVESNI MERA ANTIDISKRIMINACIJE?



U proseku je samo 30% učesnika izjavilo da su svesni specifičnih mera protiv diskriminacije ili promocije različitosti ili da znaju gde mogu prijaviti slučajevе diskriminacije na radnom mestu.

Ovi rezultati sugerisu da je potrebno poboljšati vidljivost mera i proširiti mere i načine na koje se one sprovode i komuniciraju sa radnicima.

**Slika 6.9: Svesnost učesnika o tome kako da prijave diskriminaciju stratifikovano po zemljama**



#### Facilitatori za prevazilaženje diskriminacije



## 6.2.4 INKLUZIVNE STRATEGIJE

Inkluzivne strategije predložene su kao dugoročni ciljevi u održavanju odnosa međusobnog poštovanja u okviru sigurnih i progresivnih sredina. Dosledno kroz zemlje učesnice pojавio se snažan utisak da je obrazovanje osnova za uklanjanje diskriminacije i ključna snaga koja može promeniti nivo svesti o LGBT+Q+ stvarnosti.

Prosleđene ideje su uključivale potrebu da se prvo obrazuju mladi LGBT+Q+ kako bi im se pomoglo da razumeju svoj seksualni i rodni identitet na dubljem nivou. Učesnici su takođe smatrali da je važno edukovati mlađe o tome kako da pristupe zapošljavanju, uputiti mlađe LGBT+Q+ ljudi o pravima i antidiskriminacionom zakonodavstvu i kako blagovremeno prijaviti diskriminaciju.

Inkluzivna infrastruktura i razumevanje identiteta istaknuti su kao važni u stvaranju radnog okruženja bez stresa za mlađe LGBT+Q+ osobe. Rodno neutralni toaleti i odeća, bezbedni / prijateljski / neutralni natpisi sa imenima, sigurni i inkluzivni radni prostori i LGBT+Q+ simboli bili su neki od predloga.

Dodatni važni podstičući faktori uključivali su rangiranje poštovanja raznolikosti različitih kompanija ili vladinih organizacija i jasne i razumljive ugovore o radnom mestu. Ovi ugovori bi trebalo da potvrde netoleranciju na sve vrste diskriminacije i da će se preduzeti odgovarajuće aktivnosti u slučaju da se diskriminacija dogodi.

### **Okvir 6.2 Predlozi za pomoć integraciji LGBT+Q+ mlađih**

1. Formiranje više omladinskih centara u kojima bi se mogla potražiti pomoć ili utočište ako se LGBT+Q+ osobe ne osećaju sigurno kod kuće.
2. Slobodan pristup terapiji koja se dodeljuje žrtvama diskriminacije ili nasilja u porodici.
3. LGBT+Q+ organizacije i kompanije mogu udružiti snage da ponude pomoć u pronalaženju inkluzivnih poslova, obuci za komunikaciju ili savetovanju.
4. Kompanije mogu biti konkretnije u pogledu svojih politika antidiskriminacije i načina na koji se one primenjuju.
5. Suptilne i redovne informacije putem medija koji prikazuju dugine porodice, putem plakata ili oglasa.
6. LGBT+Q+ kvote unutar organizacija.
7. Prihvatanje istopolnih partnerstava, tamo gde to još uvek nije sprovedeno.
8. Promena stavova crkve koja bi olakšala prihvatanje LGBT+Q+ osoba.

## 6.3 IZVEŠTAJ O ZAINTERESOVANIM STRANAMA

Učesnici zainteresovane strane iz šest zemalja članova konzorcijuma naglasili su značaj uloge Vlade u zaštiti LGBT+Q+ mlađih od diskriminacije, ali da postoji odsustvo ili nedostatak saglasnosti sa ovime.

Vlada je predstavljala prepreku za prihvatanje LGBT+Q+ osoba, a anti-LGBT+Q+ politike smatrале су se alatom za sticanje političkih poena za one koji podržavaju tradicionalnu porodicu, pre nego rodnu ili seksualnu ravnopravnost ili ravnopravnost po sebi. Diskusije su pokazale da nije postojala efikasna veza između državnih antidiskriminatorskih zakona i njihove primene u kontekstualnim slučajevima, zbog slabog razumevanja društva o tome šta čini diskriminaciju prema LGBT+Q+.

Istaknuto je da je malo ili nimalo znanja o antidiskriminatorskim politikama u školi, odsustvu antidiskriminacije ili pravne zaštite koja se pruža pri zapošljavanju i nedostatku procene situacije za mlađe LGBT+Q+ ljudi o tome. Učesnici su generalno izjavljivali da je zbog ovih okolnosti došlo do slabe prijave diskriminacije na radnom mestu.

Sa stanovišta obrazovnog sistema, postojala je opšta saglasnost da se prvo mora rešiti nedostatak znanja i svesti kod nastavnika. Učesnici su smatrali da je važno ozbiljno shvatiti homofobično i transfobično ponašanje, osporiti diskriminatorski jezik i ne izbegavati sukobe ili umanjivati ovo kao slučajne interakcije.

Naglašena je potreba za proaktivnom primenom antidiskriminacionih politika, bezbednih i inkluzivnih politika i okruženja za LGBT+Q+ studente.

Pored potrebe za LGBT+Q+ obrazovanjem u školi, učesnici su predložili da mlađim ljudima koji ulaze na tržiste rada treba obezrediti karijerno vođenje, jer smatraju da su diskriminacija i strah najvažniji u različitim fazama procesa zapošljavanja. Predloženo je da LGBT+Q+ profesionalci pruže iskustvo iz prve ruke i vode svojim primerom.

Obavezna obuka za poštovanje različitosti treba biti omogućena ključnim ljudima, uključujući lekare i nastavnike, koji su uzori za obrazovanje, zdravstvo i zaštitu mentalnog zdravlja.

U okviru zapošljavanja, ciljano mentorstvo, antidiskriminaciona obuka zaposlenih, kao i obrazovanje za senzibilizaciju šire zajednice o LGBT+Q+ iskustvima, vide se kao presudni. Posebno su podizanje svesti o trans-pitanjima, aktivno izazivanje stereotipa i predrasuda protiv trans-ljudi i zauzimanje stava protiv diskriminacije ne-binarnih ljudi smatrani važnim daljim koracima.

Učesnici su smatrali da se transrodne i ne-binarne osobe ne samo suočavaju sa dodatnim izazovima promena imena u zvaničnim dokumentima, već su često bili deo ranjive i marginalizovane grupe koja se suočila sa velikom nezaposlenošću usled mnoštva faktora kao što su nasilje u školi i posledično, visoke stope ranog napuštanja školovanja ili vidljive fizičke razlike i posledično kolebanje oko zapošljavanja. Takođe su zabeležena pitanja interseksionalnosti i višestruke marginalizacije zbog njihove etničke pripadnosti ili zdravstvenih tegoba.

Generalno, učesnici su primetili da je stepen otvorenosti prema nečijem seksualnom ili rodnom identitetu visok za one iz visokokvalifikovane radne snage, a niži za one koji imaju niže obrazovanje, koji su dugoročno nezaposleni ili koji imaju slobodne ili privremene poslove.

Učesnici su takođe naglasili važnost finansiranja, i istaknuti su slučajevi projekata koji su povezani sa LGBT+Q+ populacijom, a koji će verovatnije biti odbijeni u državnim šemama finansiranja.

Prema tome, država ne bi ispunjavala svoje moralne obaveze prema svojoj zajednici. Još jedan učesnik je kritikovao da su u vreme ekonomskih kriza i nestabilnosti državne inicijative usredsređene na antidiskriminaciju obično bile smanjene, na štetu LGBT+Q+ omladinske populacije.





# 1. ZHRNUTIE

Celkovým cieľom **projektu WE** je pokročiť v porozumení faktorov, ktoré podporujú a posilňujú úspešný prechod mládeže sexuálnej a rodovej menšiny na produktívne a zárobkové zamestnanie. Naším cieľom je dosiahnuť tento cieľ riešením diskriminácie na pracovisku a zdôraznením tých faktorov, ktoré úspešne uľahčujú tento prechod. Naším cieľom je dosiahnuť tento cieľ prostredníctvom systematickej analýzy súčasnej legislatívnej ochrany dostupnej v celej EÚ aj v partnerských krajinách konzorcia, identifikácie osvedčených príkladov iniciatív na pracovisku, ktoré sa používajú, a prostredníctvom primárneho zhromažďovania údajov od LGBT+Q+ mládeže a kľúčovými zainteresovanými zamestnávateľmi.

V tejto súhrannej správe zdôrazňujeme kľúčové zistenia vyplývajúce z pracovného balíka 2: „Budovanie vedomostí“ **projektu WE**, ktorý obsahuje analýzu antidiskriminačnej právej ochrany na úrovni Európskej únie a na úrovni konzorcia; výsledky našej analýzy osvedčených iniciatív, ktoré sa v súčasnosti používajú na podporu začlenenia na pracovisku a podpory LGBT+Q+ mládeže v zamestnaní a zistenia z nášho kvalitatívneho a kvantitatívneho terénneho výskumu s LGBT+Q+ mládežou a zainteresovanými stranami.

Analýza právnych rámcov preukázala existenciu antidiskriminačných právnych predpisov a štruktúr na celoeurópskej aj štátnej úrovni. Úrovne ochrany a príslušná judikatúra medzi partnermi sa riadia smernicami Európskej komisie, pričom niektoré majú pevnejšie rámce, zatiaľ čo iné sú menej rozvinuté. Je potrebné poznamenať, že ustanovenia a ochrana voči transrodovým a intersexuálnym osobám nie sú na celoeurópskej úrovni výslovne uvedené.

Zistili sme 22 príkladov osvedčených postupov z 5 krajín s výnimkou Srbska. Väčšina z týchto iniciatív bola vyvinutá a realizovaná mimovládnymi agentúrami, pričom najväčšie príklady realizujú nadnárodné organizácie. Tieto príklady zahŕňali predovšetkým školenia/workshopy s niekoľkými príkladmi zameranými na transrodové a nebinárne osoby. Kľúčovou otázkou spojenou s úspechom takýchto iniciatív je dostupnosť primerane vyškoleného personálu na správu a dostaťok zdrojov na implementáciu.

Analýza primárnych údajov zhromaždených prostredníctvom terénneho výskumu projektu WE identifikuje skúsenosti európskych LGBT+Q+ mladých ľudí s diskrimináciou ovplyvňujúcou pracovný život, skúsenosti s diskrimináciou na pracovisku, prekážky riešenia diskriminácie na pracovisku, sprostredkovateľov prekonávania diskriminácie na pracovisku a návrhy stratégií na podporu začlenenia na pracovisku.

Medzi kľúčové zistenia patrí významné nedostatočné hlásenie prípadov diskriminácie, dôležitosť podpory rovnosti, rozmanitosti a začlenenia na pracovisku, významný vplyv, ktorý majú podporní manažéri, a nedostatočná viditeľnosť a povedomie o antidiskriminačných právnych predpisoch medzi LGBT+Q+ mládežou.

LZainteresované strany zdôraznili význam vzdelávania pri príprave LGBT+Q+ mládeže na zamestnanie a širší rozvoj pracovnej sily v otázkach týkajúcich sa rodových a sexuálnych menšíň prostredníctvom odbornej prípravy. Ako kľúčový problém bola zdôraznená zvýšená zraniteľnosť transrodových a nebinárnych osôb v dôsledku rozsiahlejšieho nedostatku vedomostí, akceptácie a právej ochrany.

Zistenia z troch kľúčových fáz pracovného balíka 2: „Budovanie vedomostí“ budú tvoriť základ vývoja učebných materiálov a budú súčasťou súboru nástrojov, ktorý vypracujeme v rámci WP4.

## 2. ÚVOD

V celej Európe lesby, gejovia, bisexuálni, transrodoví a queer mladí ľudia (ďalej len LGBT+Q+), ktorí vstupujú na trh práce, majú časté skúsenosti s predsudkami, diskrimináciou a viktimizáciou na pracovisku. Tieto skúsenosti sú často spojené s väčšími ťažkoťami pri úspešnej integrácii a adaptácii do profesionálneho prostredia.

Ťažkosti s úspešnou integráciou a adaptáciou sú často spôsobené kontextmi pracoviska, ktoré sú zvyčajne heteronormatívne a cisnormatívne. V niektorých prípadoch pretrvávajú skúsenosti s obťažovaním a viktimizáciou, ktoré sa môžu objaviť v detstve a dospievaní, najmä v školskom alebo rodinnom prostredí, a narastajú v pracovnom prostredí. Stres, ktorý sa s nimi spája, sa stáva chronickým a príslušníci týchto menšíň sa stávajú obzvlášť zraniteľní.



## 2.1 NÁŠ CIEĽ

Celkovým cieľom projektu WE je vytvoriť online platformu otvoreného prístupu, ktorá bude poskytovať vzdelávacie materiály, online kurzy a archív prípadov a príkladov diskriminácie na základe rodovej identity a sexuality (GIS) na pracovisku. Ďalej sa zameriavame na zdôraznenie najrôznejších riešení a príkladov osvedčených postupov na podporu rovnosti, rozmanitosti a začlenenia do zamestnania a ponúkame návrhy, ako ich možno premietnuť cez hranice a priemyselné hranice a prostredie zamestnania.

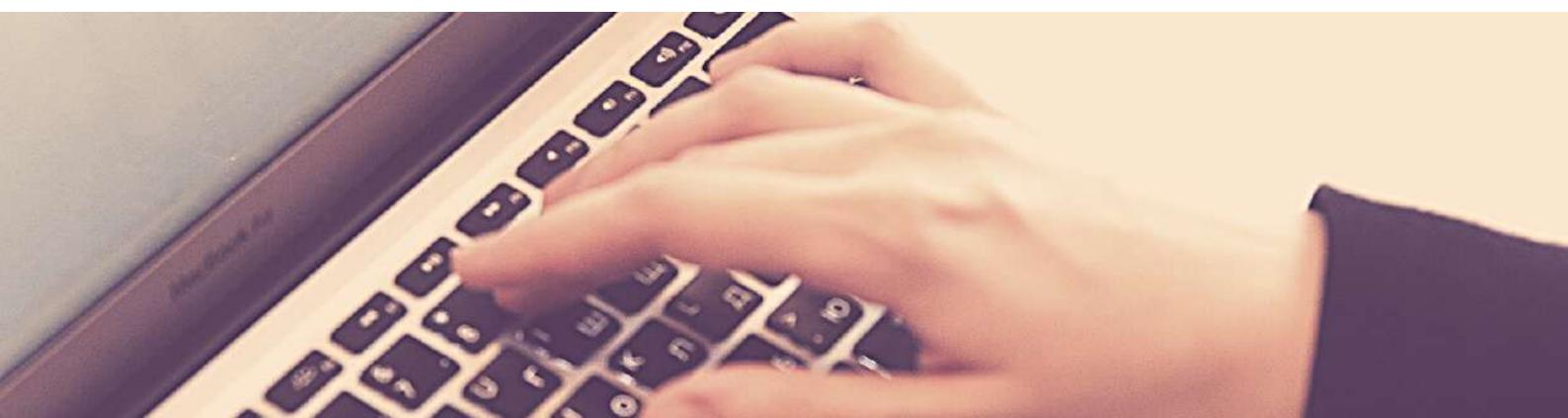
V rámci pracovného balíka 2: „Budovanie znalostí“ projektu WE je našim cieľom: 1) lepšie pochopiť a vyhodnotiť súčasný stav legislatívnej a zákonnej ochrany v šiestich krajinách zastúpených v konzorcii (Rakúsko, Chorvátsko, Srbsko, Slovensko, Španielsko a Spojené kráľovstvo); 2) identifikovať príklady osvedčených postupov úspešných intervencií alebo aktivít zameraných na podporu začlenenia LGBT+Q+ do zamestnania a; 3) prostredníctvom zhromažďovania primárnych údajov preskúmať skúsenosti účastníkov mládeže z celého konzorcia a lepšie pochopiť perspektívy vládnych a mimovládnych zamestnávateľov a organizácií.

Táto súhrnná správa poskytuje prehľadnú analýzu kľúčových zistení, ktoré vychádzajú z troch prvkov pracovného balíka 2. Na základe týchto výsledkov sa vytvorí súbor najlepších postupov (WP4), ktorý pomôže odborníkom, ako aj verejným a súkromným prevádzkovateľom v rôznych regiónoch získať prístup k zoznamu osvedčených postupov, ktoré by bojovali proti diskriminácii založenej na sexualite a rodovej identite na pracovisku, a zdieľať vedomosti na celoeurópskej a globálnej úrovni.

## 3. PRÍSTUP K SÚHRNNEJ SPRÁVE

Bola vykonaná analýza troch kľúčových prvkov pracovného balíka 2 s cieľom identifikovať kľúčové zistenia a tematické spojitosti a rozdiely medzi jednotlivými prvkami. Táto súhrnná správa poskytuje stručný prehľad metodických prístupov použitých pri jednotlivých prvkoch a kľúčové zistenia vyplývajúce z jednotlivých fáz.

Táto správa spája tieto prvky a uvádza kľúčové posolstvá vychádzajúce z týchto údajov a zdôrazňuje kľúčové príležitosti a hrozby, ktoré existujú pri podpore rovnosti a rozmanitosti pracovísk pre sexuálnu a rodovo menšinovú mládež.





## 4. PRÁVNA ANALÝZA

Od konca druhej svetovej vojny sa ukázalo, že medzinárodné spoločenstvo musí venovať väčšiu pozornosť ľudským právam – nielen ako zoznamu práv každého jednotlivca, ale predovšetkým ako účinnému mechanizmu, na základe ktorého možno tieto práva vymáhať.

Aj keď sú niektoré aspekty ľudských práv stále zanedbávané, európske právo (vrátane príslušnej judikatúry, na ktorej sú založené) vo všeobecnosti podporuje hlbšie povedomie o ľudských právach a presadzuje podstatu ich absolútneho dodržiavania.

Toto zhrnutie právneho prehľadu sumarizuje právne aspeky týkajúce sa diskriminácie založenej na sexuálnej orientácii a rodovej identite najmä z európskeho hľadiska. Komplexný prehľad právnych predpisov zúčastnených krajín v projekte WE nájdete v úplnej právnej správe.

### 4.1 EURÓPSKA ÚNIA

Pretože najdôležitejšia vnútroštátna právna úprava vyplýva zo smerníc EÚ, členské štáty EÚ pristupujú k zásadám diskriminácie a rovnakého zaobchádzania obdobne. Aj srbská právna úprava (napriek postaveniu mimo EÚ) pozostáva z mnohých ustanovení, ktoré sú podobné ustanoveniam členských štátov EÚ.

Stále však existuje výrazná potreba vyvinúť špecifické mechanizmy pre LGBT+Q+ ľudí, najmä z hľadiska rodovej identity a práv intersexuálnych osôb. Túto skutočnosť uznala aj EÚ.

Z európskeho hľadiska je **zákaz diskriminácie** definovaný v článku 14 Európskeho dohovoru o ľudských právach (EDĽP). Pokial' ide o práva LGBT+Q+, je potrebné osobitne spomenúť článok 8 EDĽP, ktorý upravuje právo na rešpektovanie súkromného a rodinného života. Všeobecný zákaz diskriminácie je tiež predmetom protokolu č. 12 k EDĽP. Tento protokol doteraz ratifikovalo Chorvátsko, Srbsko a Španielsko a bol podpísaný Rakúskom a Slovenskom. Spojené kráľovstvo nepodpísalo tento protokol pred BREXITom.

Z hľadiska EÚ zdôrazňuje Zmluva o Európskej únii dodržiavanie ľudských práv a ich ochranu. V čl. 2 tejto zmluvy sú pomenované základné európske hodnoty. Zákaz diskriminácie sa potom zdôrazňuje v Zmluve o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ), ako aj v Charte základných práv Európskej únie (ďalej len „charta“). Princíp nediskriminácie je definovaný v charte, konkrétnie v článku 21.1.

Tieto hodnoty a práva nie sú iba formálne; sú súčasťou účinných systémov na presadzovanie ľudských práv prostredníctvom príslušných súdnych inštitúcií a súdnych rozhodnutí Európskeho súdu pre ľudské práva (ESĽP) a Súdneho dvora Európskej únie (SDEÚ). Napríklad právo na súkromný život a sexuálnu orientáciu bolo spomenuté už v prípadoch Kozak proti Poľsku (2. marca 2010) a Antonio Mata Estevez proti Španielsku (10. mája 2001). V prípade Schalk a Kopf proti Rakúsku, 24. júna 2010, sťažnosť č. 30141/04, ESĽP rozhodol, že spolunažívanie dvoch osôb rovnakého pohlavia udržiavajúcich stabilný vzťah už nie je iba aspektom ich súkromného života, ale predstavuje aj rodinný život. V prípade Salgueiro da Silva Mouta proti Portugalsku z 21. decembra 1999 ESĽP uviedol, že rozhodnutie súdu o odňatí zdieľanej starostlivosti otca iba z dôvodu jeho sexuálnej orientácie predstavuje zásah do práva na rešpektovanie rodinného života. Tento prípad bol medzníkom, pretože ESĽP sa v ňom zaoberal otázkou sexuálnej orientácie z pohľadu článku 14. Uviedol, že „sexuálna orientácia“ je] pojem, na ktorý sa nepochybne vzťahuje článok 14 EDĽP. Všeobecné zásady týkajúce sa testovania diskriminácie boli stanovené v prípade L. a V. proti Rakúsku z 9. januára 2003.

Judikatúra tiež odráža prístup k zamestnaniu. Za súčasného stavu judikatúry sa otázka prístupu lesieb a gejov k zamestnaniu týkala hlavne prístupu k ozbrojeným silám.<sup>1</sup> V jednom z novších prípadov (Y.Y. proti Turecku, 10. marca 2015) ESĽP uviedol, že k porušeniu čl. 8 EDĽP došlo v prípade, keď bola operácia zmeny pohlavia podmienená preukázaním, že dotknutá osoba už nemôže splodiť dieťa.

Pokiaľ ide o transrodové osoby, existuje judikatúra SDEÚ, podľa ktorej má diskriminácia transrodových osôb pôvod v diskriminácii na základe pohlavia, a musí sa preto odmietnuť. Ochrana transrodových osôb sa preto poskytuje na základe tohto diskriminačného dôvodu. To okrem iného vyplýva z rozhodnutia SDEÚ P proti S a okresnej rady v Cornwalle, vec C-13/94, 30. apríla 1996.

Pokiaľ ide o zásadu rovnakého zaobchádzania, sekundárne právo EÚ sa uplatňuje mnohými spôsobmi. Okrem iného je potrebné zohľadniť dve smernice. Napríklad smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámc pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolaní, a smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania.

Predmetné smernice zakazujú diskrimináciu na základe diskriminácie, ktorú definujú. Definujú priamu diskrimináciu, nepriamu diskrimináciu, obťažovanie (vrátane sexuálneho obťažovania) a pokyny na diskrimináciu. Ďalej definujú osobný a vecný rozsah vrátane prípustných výnimiek zo zásady rovnakého zaobchádzania. Regulujú povinnosť členského štátu zabezpečiť účinné mechanizmy na presadzovanie zásady rovnakého zaobchádzania a pravidla obráteného dôkazného bremena ako povinnosti. Zakazujú viktimizáciu a upravujú hlásenie, ako aj minimálne požiadavky a sankcie. Upravujú tiež lehotu, v ktorej musí byť smernica implementovaná do vnútroštátneho práva.

<sup>1</sup> Pozri Lustig-Prean a Beckett proti Spojenému kráľovstvu, 27. septembra 1999, sťažnosť č. 31417/96 a 32377/96; Smith a Grady proti Spojenému kráľovstvu, 27. septembra 1999; Perkins a R. proti Spojenému kráľovstvu, 22. októbra 2002, sťažnosť č. 43208/98 a 44875/98; Beck, Copp a Bazeley proti Spojenému kráľovstvu, 22. októbra 2002, sťažnosť č. 48535/99, 48536/99 a 48537/99

## 4.2 RAKÚSKO



Problematiku diskriminácie v **Rakúsku** ovplyvňuje legislatíva jeho zákonodarného orgánu, no je možné konštatovať, že v Rakúsku bolo na základe rozhodnutí príslušných súdnych inštitúcií uznaných niekoľko dôležitých práv pre LGBT menšinu.<sup>2</sup> Zásada rovnakého zaobchádzania v Rakúsku je predmetom niekoľkých právnych predpisov, z ktorých niektoré sú regulované na federálnej úrovni a niektoré na štátnej úrovni. Legislatíva je preto celkom fragmentárna; na druhej strane nie je diametrálnie odlišná, skôr rozširuje možnosti ochrany.

Na úrovni legislatívy je potrebné spomenúť, že Rakúsko prijalo antidiskriminačné zákony na federálnej úrovni aj na úrovni jednotlivých štátov. Pokiaľ ide o federálnu úpravu, je možné spomenúť najmä zákon o rovnakom zaobchádzaní, federálny zákon o rovnakom zaobchádzaní, zákon o komisií pre rovnaké zaobchádzanie a národný orgán pre rovnosť.

<sup>2</sup> Rozhodnutie ESĽP z júla 2003 vo veci Karner proti Rakúsku, rozhodnutie ESĽP z februára 2013 vo veci X a ďalší proti Rakúsku, rozhodnutie Spolkového ústavného súdu z decembra 2015 pod spisovou značkou G 119-120/2014-12, rozhodnutie Spolkového ústavného súdu z decembra 2017 pod spisovou značkou G 258/2017.

## 4.3 CHORVÁTSKO



Ústava **Chorvátskej republiky** (uverejnená vo Vestníku vlády číslo 56 z 22. novembra 1990 – OG č. 56/90 v znení neskorších predpisov) predstavuje ústavný základ ochrany pred diskrimináciou v Chorvátsku. Na podústavnej úrovni je potrebné ďalej spomenúť tieto právne predpisy: antidiskriminačný zákon (Vestník vlády 85/08 v znení neskorších predpisov), zákonník práce (Vestník vlády 93/14 v znení neskorších predpisov) a zákon o Rodovej rovnosti (Vestník vlády 82/08 v znení neskorších predpisov). Antidiskriminačný zákon je pomerne podrobny. V rámci svojej pôsobnosti na ústavnom modeli tiež zdôrazňuje, že ochrana a podpora rovnosti je najvyššou hodnotou ústavného právneho poriadku. V zozname diskriminačných dôvodov je výslovne uvedená diskriminácia na základe pohlavia, ale aj diskriminácia na základe sexuálnej orientácie. Zákon preto v tejto súvislosti pokrýva širšiu škálu diskriminačných dôvodov, ako ustanovuje ústava.

## 4.4 SRBSKO



V súvislosti s predmetom tejto správy je potrebné spomenúť niekoľko článkov **srbskej** ústavy, konkrétnie: články 1, 14, 15, 19, 21, 36, 60, 76 a 100. Všeobecná právna úprava je zakotvená v antidiskriminačnom zákone. Tento zákon upravuje zákaz diskriminácie a jeho rôzne formy, upravuje spôsoby ochrany pred diskrimináciou a tiež vytvára nezávislý dozorný orgán – komisára pre ochranu rovnosti. Diskriminačné dôvody sú v zákone definované pomerne široko a skutočnosť, že diskriminačné dôvody zahŕňajú aj rodovú identitu, a nielen pôvod rodu a sexuálnu orientáciu, možno označiť ako pozitívnu.

## 4.5 SLOVENSKÁ REPUBLIKA



Ústavný základ skúmanej problematiky predstavuje Ústava **Slovenskej republiky** (publikovaná v Zbierke zákonov pod č. 460/1992 Zb. v znení neskorších predpisov). Na záonnej úrovni je tiež potrebné uviesť ďalšie dva právne predpisy, konkrétnie antidiskriminačný zákon (zákon č. 365/2004 Z. z. v znení neskorších predpisov) a Zákonník práce (zákon č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov). Z hľadiska procesného práva je potrebné uviesť zákon č. 160/2015 Z. z., Civilný sporový poriadok, v znení neskorších predpisov. Sexuálna orientácia ako diskriminačný dôvod je konkrétnie uvedená v antidiskriminačnom zákone a v Zákonníku práce. Ochrannu v prípade diskriminácie spravidla poskytuje súd, kde diskriminovaná osoba je oprávnená podať žalobu.

## 4.6 ŠPANIELSKO



Z hľadiska legislatívy v **Španielsku** je potrebné povedať, že španielska legislatíva vychádza z ústavnej roviny, ktorá je doplnená zákonnou úrovňou. Pokial' ide o španielsku ústavu, treba spomenúť články 1, 9.2, 14, 23, 35, 53 a 149. Z hľadiska záonnej právnej úpravy (t. j. bežná tvorba práva) má vo vzťahu k zásadám nediskriminácie a zásade rovnakého zaobchádzania význam zákon č. 62/2003 z 30. decembra o daňových, správnych a sociálnych opatreniach. V oblasti pracovného práva sa predovšetkým dva právne predpisy zaoberajú zásadou nediskriminácie - Kráľovský legislatívny výnos č. 2/2015 z 23. októbra, ktorým sa schvaľuje revidované znenie zákona o postavení pracovníkov (RLD č. 2/2015) a Kráľovský legislatívny výnos č. 3/2015 z 23. októbra, ktorým sa schvaľuje revidované znenie zákona o zamestnanosti (RLD č. 3/2015).

## 4.7 SPOJENÉ KRÁĽOVSTVO VEĽKEJ BRITÁNIE A SEVERNÉHO ÍRSKA



Vzhľadom na skutočnosť, že **Spojené kráľovstvo** nemá písomnú ústavu, nemožno hovoriť o ústavnom aspekte alebo o ústavných základoch zásady rovnakého zaobchádzania a nediskriminácie. Všetky zákonodarné právomoci v celej Veľkej Británii sú zverené Westminsterskému parlamentu, ktorý prijíma právne predpisy prostredníctvom primárneho práva (zákony parlamentu) aj sekundárneho práva (štatutárne nástroje). V tejto súvislosti je dôležité, že právne predpisy o rovnosti v Škótsku a vo Walese sú vyhradené Westminsterskému parlamentu – inými slovami, iba Westminster môže vydávať právne predpisy v oblasti rovnosti pre Anglicko, Wales a Škótsko. Pokiaľ ide o Severné Írsko, Severoírske Zhromaždenie má právomoc prijímať právne predpisy v oblasti rovnosti. Preto je potrebné uviesť najmä zákon o rovnosti z roku 2010 a v prípade Severného Írska niekoľko ďalších dokumentov, konkrétnie: vyhláška o sexuálnej diskriminácii (Severné Írsko) z roku 1976, nariadenia o rovnosti (sexuálna orientácia) (Severné Írsko) z roku 2006, nariadenia o rovnosti v zamestnaní (sexuálna orientácia) (Severné Írsko) z roku 2003.

## 4.8 ZHRNUTIE

Z právneho hľadiska boli príslušné národné právne predpisy v súlade s európskymi štandardmi princípu rovnakého zaobchádzania stanovenými v smerniciach ES. Každodenný život však dokazuje, že to zjavne nestačí. Je potrebné zdôrazniť, že smernice na európskej úrovni neuvádzajú rodovú identitu ako diskriminačný dôvod, čo môže spôsobiť problémy vo vzťahu k transrodovým osobám a intersexuálnym osobám s najmenej uspokojivou situáciou vo vzťahu práve k intersexuálnym osobám.



# 5. PRÍKLADY OSVEDČENÝCH POSTUPOV ZAMESTNÁVATEĽA ALEBO ZAMESTNANIA

Príklady osvedčených postupov projektu WE sú definované ako inšpiratívne príklady z reálneho života úspešne aplikovaných inovácií na podporu rovnosti mladých LGBT+Q+ osôb na trhoch práce. Tieto prípadové štúdie boli získané od každého z členských štátov konzorcia pomocou spoločného hodnotiaceho formulára.

## Rámček 1. Kritériá použité na hodnotenie príkladov najlepších postupov:

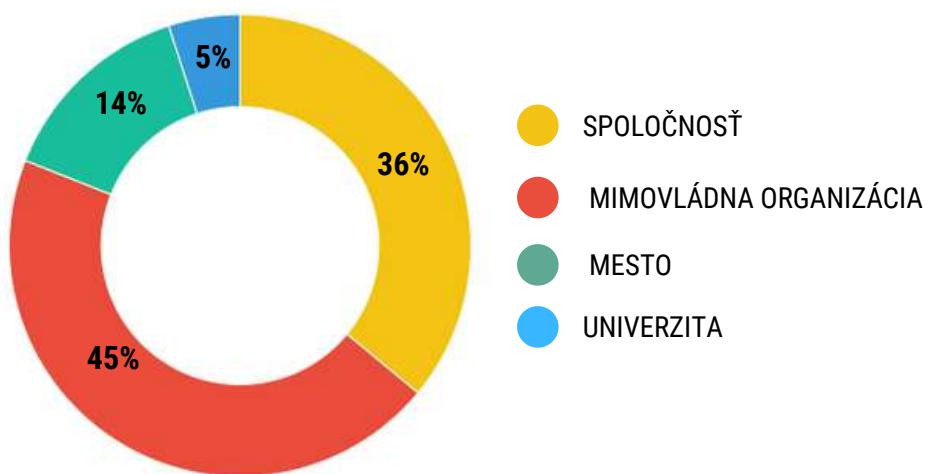
- **Dôveryhodné**, aby sa zakladali na spoľahlivých dôkazoch alebo aby ich obhajovali rešpektované osoby alebo inštitúcie.
- **Pozorovateľné**, aby sa zabezpečilo, že potenciálni používatelia uvidia výsledky v praxi.
- **Relevantné** pre riešenie pretrvávajúcich alebo výrazne pociťovaných problémov.
- **Relatívna výhoda** oproti existujúcim postupom, aby boli potenciálni používatelia presvedčení, že náklady na implementáciu sú vyvážené prínosmi.
- **Jednoduché zavedenie** a pochopenie, než zložité a komplikované.
- **Kompatibilné** so stanovenými hodnotami, normami a vybavením potenciálnych používateľov; dobre zapadajú do postupov národného programu.
- **Testovateľné** bez toho, aby sa potenciálny používateľ zaviazal k úplnému prijatiu, keď ešte nie sú k dispozícii výsledky.

## 5.1 PRÍKLADY OSVEDČENÝCH POSTUPOV – ZHRNUTIE

Príklady osvedčených postupov boli identifikované v piatich zo šiestich zakladajúcich partnerských krajín **projektu WE**, s výnimkou Srbska. Analýza identifikovaných príkladov ukazuje, že ich zámerom je podporovať väčšiu úctu a toleranciu na pracovisku, ako aj stratégie boja proti diskriminácii.

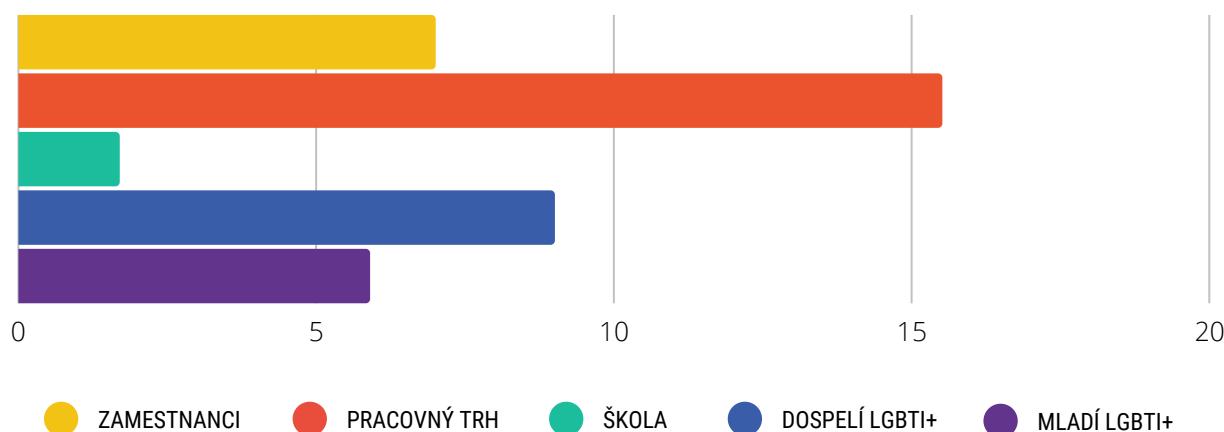
Naša analýza 22 osvedčených postupov preukázala, že mimovládne organizácie realizujú najväčší podiel iniciatív zameraných na podporu a propagáciu LGBT+Q+ mládeže medzi partnermi v konzorciu (obrázok 5.1).

**Obrázok 5.1. Typ organizácie implementujúcej intervencie osvedčených postupov**

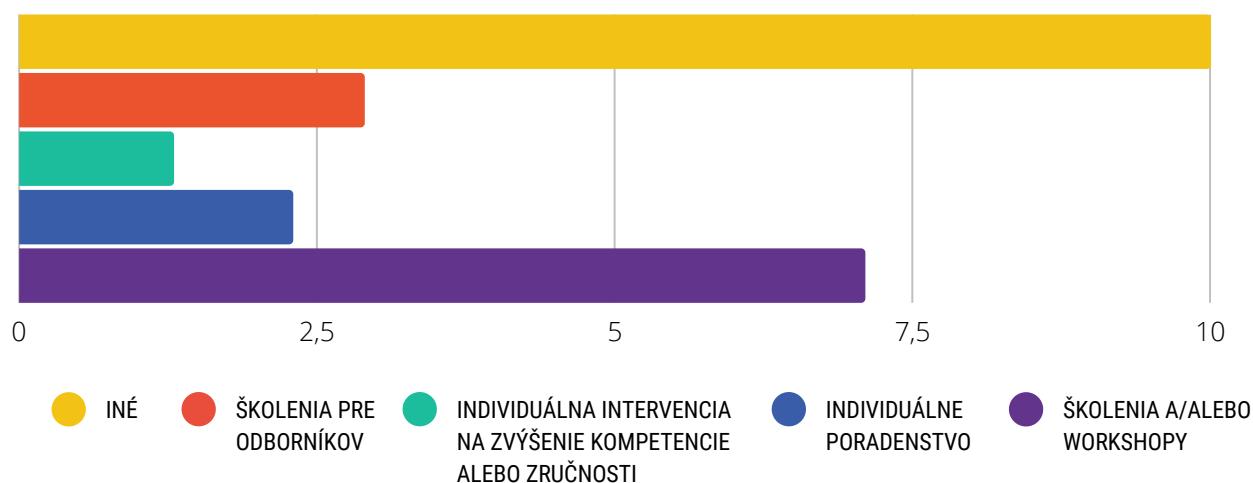


Pokiaľ ide o cieľové skupiny, väčšina sa zamerala na trh práce (pozri obrázok 5.2), treba však poznamenať, že mnohé z iniciatív nie sú zamerané iba na jednu cieľovú skupinu, vo väčšine prípadov sú zamerané na trh práce všeobecne a tiež na LGBT+Q+ dospelých alebo mladých ľudí.

**Obrázok 5.2. Cieľová skupina intervencií osvedčených postupov**



**Obrázok 5.3. Typ intervencií osvedčených postupov**



V celej Európe sa uplatnili rôzne prístupy, identifikované opatrenia sa však zameriavalia na: 1) zlepšovanie stratégií spoločností a organizácií zameraných na riešenie a zvyšovanie rôznorodosti LGBT+Q+ na pracovisku; 2) znižovanie predsudkov LGBT na pracovisku; 3) zníženie miery nezamestnanosti medzi komunitou transrodových osôb; 4) ochranu sexuálnych a rodových menšíň pred diskrimináciou a rozvojom rôznorodosti; 5) zvyšovanie povedomia o rovnakom zaobchádzaní zo strany zamestnávateľov; a 6) zdieľanie pozitívnej komunikácie o sexualite a rodovej orientácii (obrázok 5.3).

**Tabuľka 5.1 Rozpísané kategórie „Iné“**

Rozvoj kompetencií v sociálnej sieti	Inzercia pracovných ponúk na webe	Inkluzívne výhody pre spolupracovníkov LGBT+ a ich rodiny
Propagačná kampaň	Odporúčania na politiky	Zapojenie LGBT+ do komunity
Informačné rozhovory	Pokrytie lekárskeho plánu	

Identifikovali sme niekoľko príkladov špecificky zameraných na transrodové osoby, ktoré podľa literatúry čelia väčším prekážkam v prístupe k zamestnaniu a tiež trpia vyššou mierou obťažovania a diskriminácie na pracovisku.

Ukazuje sa, že školenia a/alebo workshopy sú najčastejšími intervenciami a aktivity zamerané na jednotlivcov sú najmenej časté, boli zhromaždené aj postupy týkajúce sa zvyšovania povedomia alebo reklamných kampaní, ponúk práce, odporúčaní na politiky a obchodných pokynov.

Kľúčovými iniciatívami boli bežne kampane na zvýšenie povedomia alebo odporúčania pre spoločnosti, ktoré však majú tendenciu byť izolované a nie vždy sa prejavia v efektívnom začlenení do všetkých sektorov trhu práce. Často ide o veľké nadnárodné spoločnosti alebo verejnú spoločnosť, ktoré pridelujú najviac zdrojov na takéto programy zamerané na rovnosť a rozmanitosť.

Pokiaľ ide o zdroje potrebné na implementáciu príkladov postupov zhromaždených pri súčasnej analýze, zdôrazňuje sa predovšetkým potreba personálu v oblasti ľudských zdrojov s primeraným školením a skúsenosťami v oblasti rozmanitosti. Je dôležité mať špeciálne vyškolený personál v oblasti ľudských zdrojov, ktorý uľahčí zamestnanie, nástup a udržanie LGBT+Q+ osôb, najmä transrodových osôb, ktoré čelia v zamestnaní väčším výzvam, najmä ak prechádzajú tranzíciou počas zamestnania v organizácii.

Je tiež potrebné zabezpečiť rozpočet na návrh a realizáciu reklamných a osvetových kampaní. Postupy týkajúce sa odporúčaní na politiky si zjavne vyžadujú motiváciu a príslušné investície zo strany samospráv a vlád, aby tieto postupy integrovali a poskytli ich.

Zistili sme, že v niektorých krajinách je zo strany vlády a verejných organizácií malé zapojenie do podpory prispôsobenia mladých ľudí počas prechodu na trh práce. V mnohých prípadoch závisí vytvorenie mechanizmov na boj proti diskriminácii voči LGBT+Q+ mládeži na vôlej spoločnosti alebo na zdrojoch, ktoré môžu mimovládne organizácie pridelíť.

Prípad Srbska je zarážajúci z dôvodu neexistencie zdokumentovaného preskúmania alebo prípadovej štúdie týkajúcej sa uplatňovania odporúčaní ohľadom diskriminácie na pracovisku alebo toku hlásených prípadov diskriminácie na pracovisku a nepodarilo sa nám identifikovať príklad osvedčených postupov v ich kontexte.



# 6. PRIESKUM V TERÉNE

## 6.1 METODOLÓGIA PRIESKUMU V TERÉNE

S cieľom preskúmať a uviesť do kontextu skúsenosti s diskrimináciou u sexuálnych a rodových menšíň sa uskutočnili osobné rozhovory s mladými ľuďmi s cieľom získať objasnenie a povahu a pozadie týchto skúseností z prvej ruky.

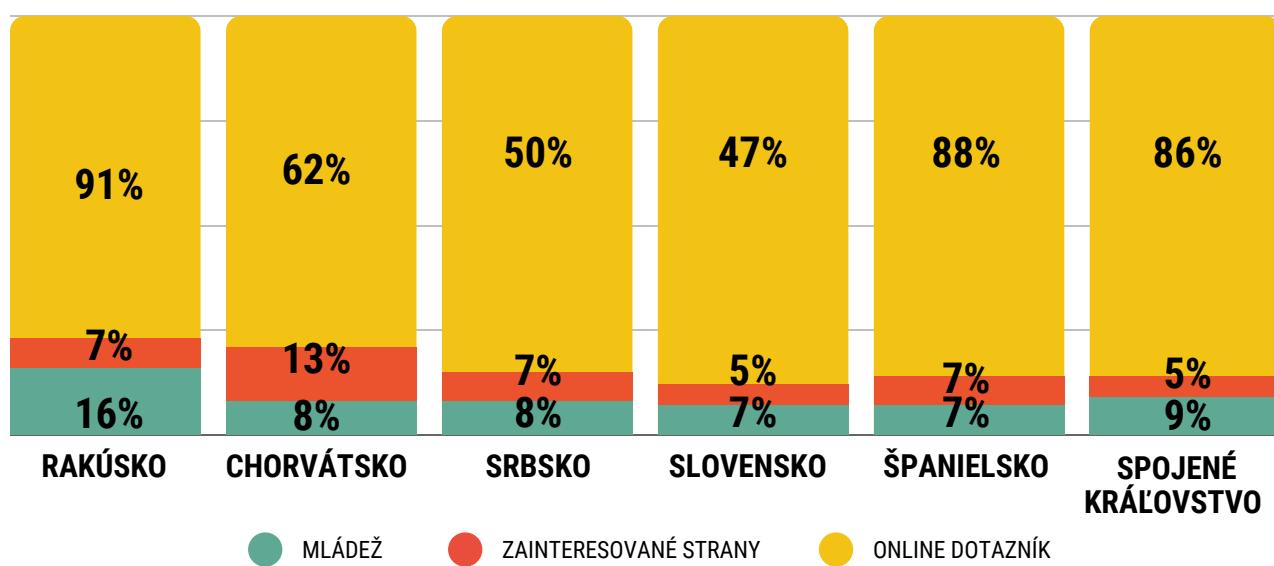
Uskutočnili sa tiež diskusie vo fokusových skupinách so zainteresovanými stranami zastupujúcimi rôzne kľúčové vládne a mimovládne organizácie s cieľom zlepšiť porozumenie prekážok a uľahčujúcich faktorov pri zapájaní a podpore LGBT+Q+ mladých ľudí v zamestnaní.

Aby sme objasnili rozsah sprostredkovaných faktorov spojených s diskrimináciou a lepšie porozumeli štrukturálnym situáciám, v ktorých LGBT+Q+ mladí ľudia pracujú a žijú, uskutočnili sme online dotazník v šiestich zúčastnených krajinách.

Vo všetkých fázach sa zhromaždili údaje od celkovo 523 účastníkov zhromaždených z celého konzorcia. Členenie vzorky podľa zúčastnenej krajiny a časti štúdie je znázornené na obrázku 6.1.

**Obrázok 6.1. Rozdelenie vzoriek podľa zúčastnenej krajiny a časti štúdie**

### VZORKY PRIESKUMU V TERÉNE



### Rámček 6.1. Prehľad metodológie prieskumu v teréne

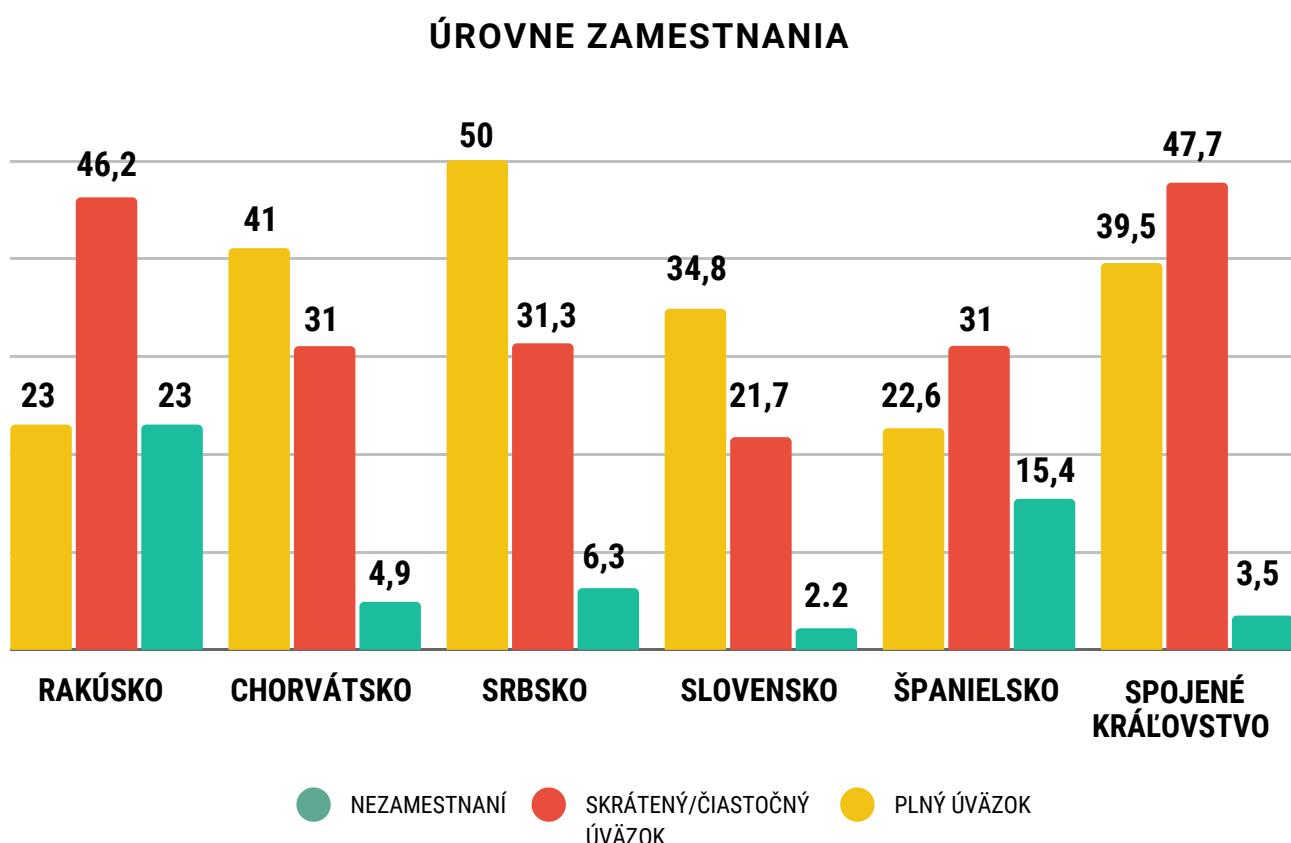
#### Metodológia

- **Rozhovory s mladými ľuďmi:** Individuálne rozhovory osobne (alebo online) s výskumným pracovníkom. Údaje prepisované doslovne a podrobené deduktívnej tematickej analýze
- **Fokusové skupiny zainteresovaných strán:** Diskusia fokusových skupín osobne alebo online s výskumným pracovníkom. Údaje prepisované doslovne a podrobené deduktívnej tematickej analýze
- **Online dotazník:** Online dotazník šírený prostredníctvom sociálnych médií a vzorkovania snehovej gule. Údaje analyzované pomocou deskriptívnych analýz

## 6.2 ZISTENIA O LGBT+Q+ MLÁDEŽI

Z analýzy našich rozhovorov s mladými ľuďmi a analýzy údajov z dotazníka vyplynulo päť hlavných tém:



**Obrázok 6.2. Úrovne zamestnanosti mladých ľudí stratifikované podľa krajín**

## 6.2.1 FAKTORY A SKÚSENOSTI S DISKRIMINÁCIOU OVPLYVŇUJÚCE PRACOVNÝ ŽIVOT

LGBT+Q+ mladí ľudia uviedli, že zažívajú rôzne formy systémovej diskriminácie vyplývajúce z toho, že musia zodpovedať spoločenským očakávaniam. Zistilo sa, že normy pohlavia a sexuality v rôznych krajinách prevládajú v rôznej miere a v popise účastníkov LGBT+Q+ mladých ľudí zo strany ostatných a ich skúsenosti sa bežne vyskytujú negatívne stereotypy týkajúce sa LGBT+Q+ ľudí.

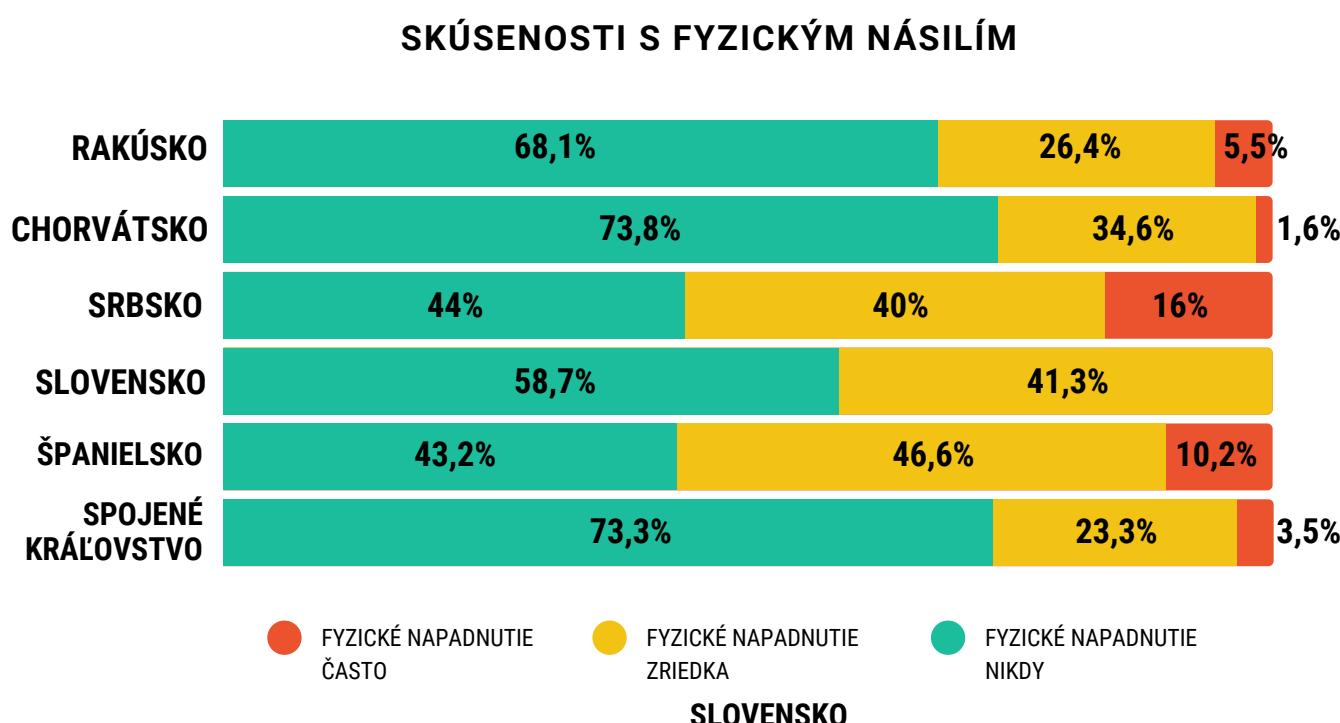
Nastavenie alebo prostredie, v ktorom žili, pre nich zohrávalo hlavnú úlohu pri vysvetľovaní a udržiavaní diskriminácie LGBT+Q+. Existujú rozdiely medzi vidieckym a mestským prostredím, pričom mestské prostredie podľa nich poskytuje väčšie pohodlie pri odhaľovaní ich sexuálnych alebo rodových identít. Tradičné kultúry a náboženské viery, ktoré sú často spojené s extrémistickými ideológiami, boli uvádzané ako všeobecné príčinné faktory diskriminačných postojov k LGBT+Q+ ľuďom.

Vzdelávací systém bol identifikovaný ako kľúčový pôvodca diskriminácie, pretože témy LGBT+Q+ boli vo väčšine zúčastnených krajín riešené len zriedka, ak vôbec. Mnoho účastníkov uvádzalo pretrvávajúce negatívne školské skúsenosti s fyzickými a verbálnymi útokmi, ktoré niekedy vyvolávali samovražedné myšlienky.

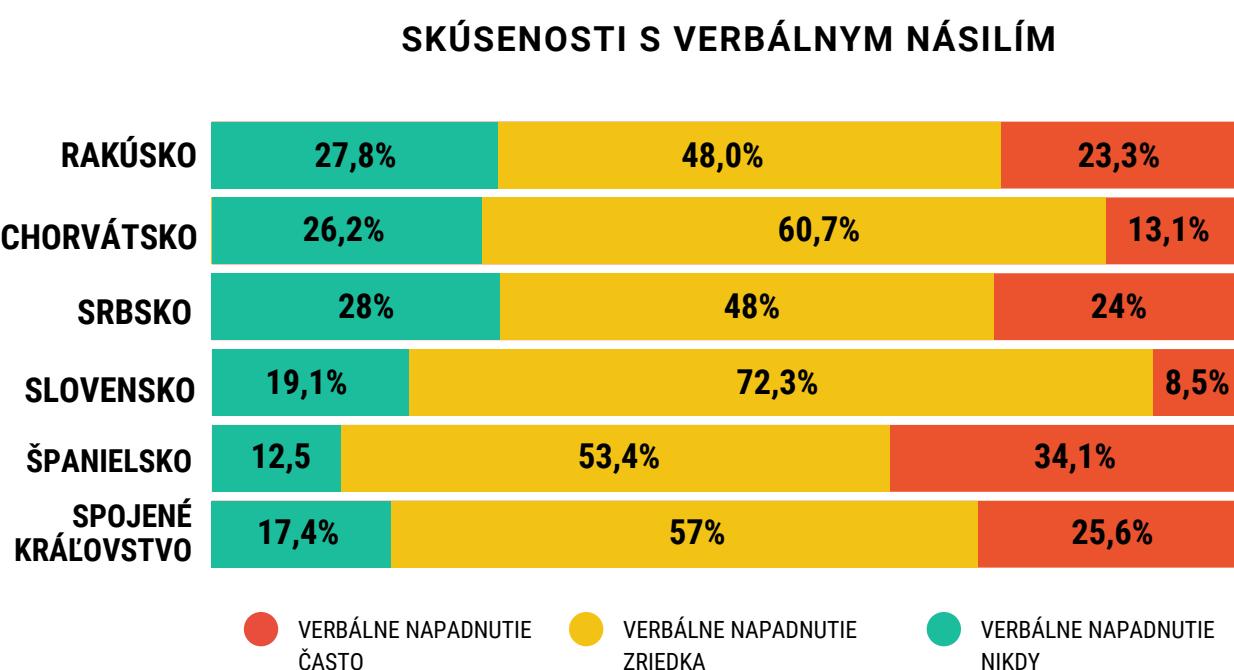
Naopak, väčšina uvádzala, že sa so svojím prostredím vyrovnáva prostredníctvom internalizovanej diskriminácie alebo skrývania svojej identity, získavania pocitov neistoty a nízkej úrovne sebaúcty v procese.

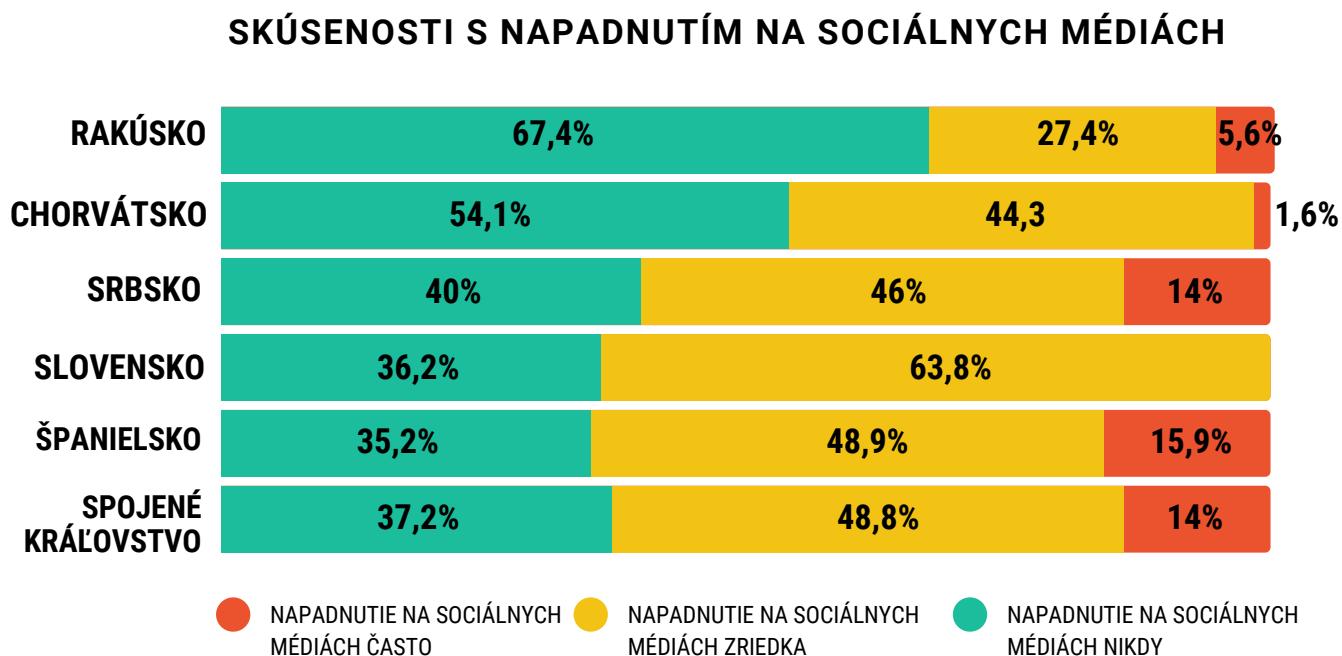
Tieto zistenia sa odzrkadlili v dotazníkovej časti štúdie, kde počas vzdelávania uvádzali účastníci vysoké úrovne verbálneho (medzi 70 – 80%), fyzického (medzi 30 – 50%) napádania a napádania prostredníctvom sociálnych médií (50 – 60%).

**Obrázok 6.3: Skúsenosti s fyzickým napádaním stratifikované podľa krajín**



**Obrázok 6.4: Skúsenosti s verbálnym napádaním stratifikované podľa krajín**

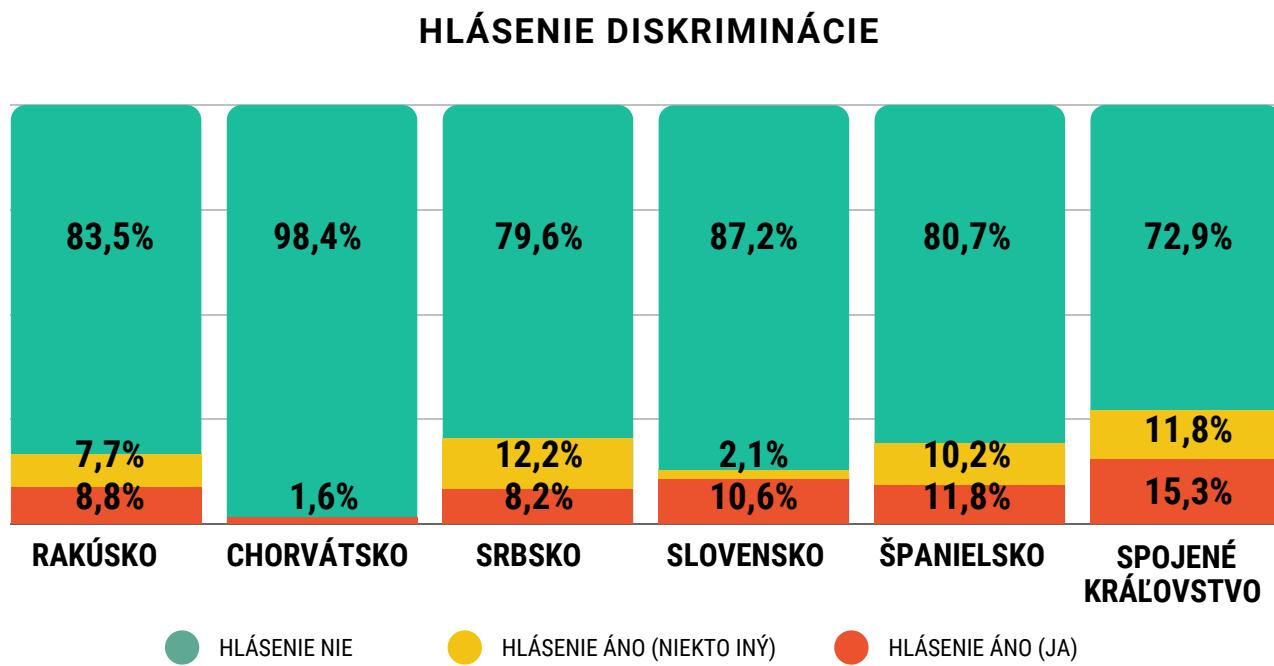


**Obrázok 6.5: Skúsenosti s napádaním na sociálnych médiách stratifikované podľa krajín**

## 6.2.2 PREKÁŽKY RIEŠENIA DISKRIMINÁCIE NA PRACOVISKU

Absencia podpory na pracovisku bola vo veľkej miere pociťovaná u všetkých účastníkov. Väčšina respondentov zdôraznila, že manažéri nereagovali primerane na prípady diskriminácie a že im chýba zodpovednosť za to, že nebudú tieto činy penalizovať.

Niektorí účastníci mali pocit, že ich veľmi odrádzalo hlásenie diskriminácie prostredníctvom zahnania do rohu alebo vydieraní, a to natoľko, že sa obávali o svoju prácu.

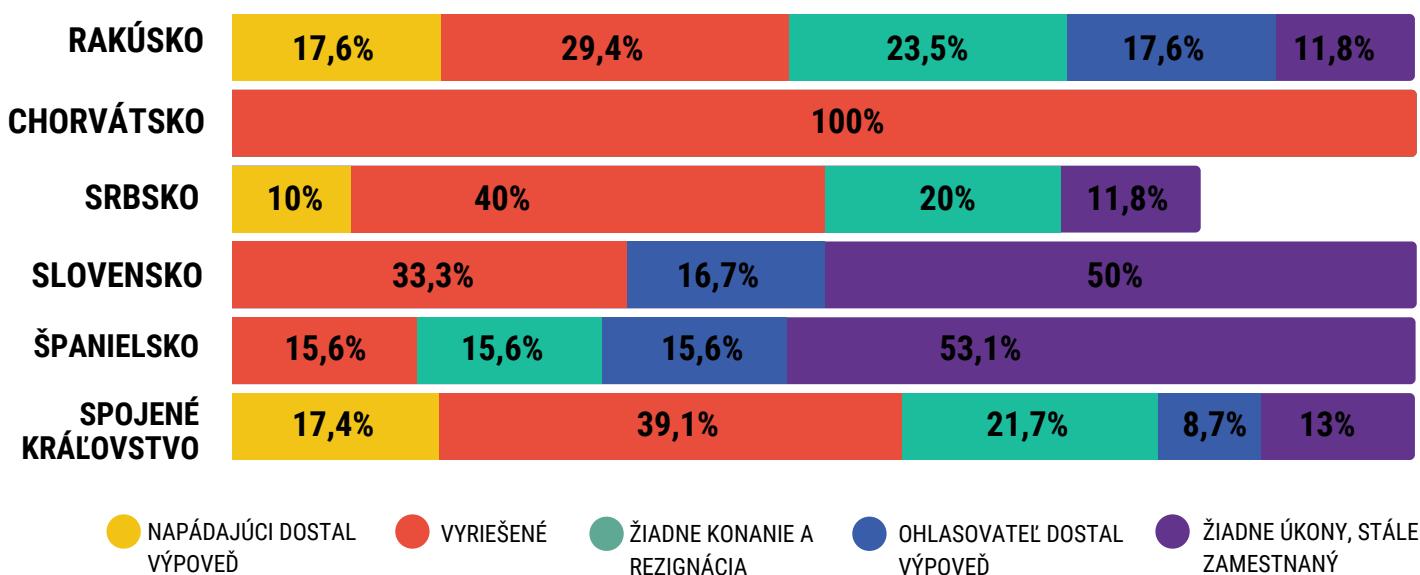
**Obrázok 6.6: Miery hlásenia diskriminácie stratifikované podľa krajiny**

Účastníci naznačili, že najmä ich konformný postoj k spoločnosti, všeobecná tolerancia k diskriminácii a nastavenie myсли o pracovnom prostredí viedli k prístupu „ísť s prúdom“ a nejasnej reakcii na prípady diskriminácie, ktoré možno zažili.

Bolo zaznamenané výrazne nedostatočné hlásenie diskriminácie. Po prvej, všeobecne neexistovali informácie o predpisoch proti diskriminácii. Po druhej, niektorí vyjadrili nedôveru v právny systém a mali pocit, že nie je v prospech riešenia alebo penalizácie prípadov diskriminácie voči LGBT+Q+ ľuďom, ak sú vôbec hlásené.

**Obrázok 6.7: Dôsledky hlásenia diskriminácie stratifikované podľa krajiny**

### DÔSLEDKY HLÁSENIA DISKRIMINÁCIE



Transrodoví a nebinárni účastníci uviedli, že na pracovisku je rozsiahla neznalosť problémov spojených s tranzíciou, ako sú administratívne a štrukturálne prekážky (napr. návštevy toalety, nerešpektovanie zámen), s ktorými sa pravidelne stretávajú transrodoví a nebinárni zamestnanci. Bežne sa uvádzal nedostatok možností poskytnúť spätnú väzbu alebo absencia mentora alebo spojenca LGBT+Q+.

Neúprosným výsledkom nášho prieskumu bola vysoká miera neohlásenia diskriminácie vo všetkých krajinách konzorcia. Tie sa pohybovali od 73% vo Veľkej Británii do 98% v Chorvátsku. To naznačuje, že je potrebné veľa práce na zvýšenie viditeľnosti diskriminácie na pracovisku, aby bolo možné skutočne posúdiť rozsah tejto problematiky.

## 6.2.3 PROSTRIEDKY NA PREKONANIE DISKRIMINÁCIE NA PRACOVISKU

Účastníci mali pocit, že sexuálne a rodové menšiny by mali byť uznávané a akceptované ako rovnocenní občania a na pracovisku ako kolegovia a že by mali mať možnosť slobodne žiť a pracovať bez ohľadu na ich status LGBT+Q+.

Bolo zdôraznené, že na dosiahnutie tohto cieľa musia nastať zmeny v politike a právnej ochrane LGBT+Q+ prostredníctvom zmeny vo vnútroštátnych právnych predpisoch s cieľom výslovnej ochrany práv sexuálnych a rodových menšíň.

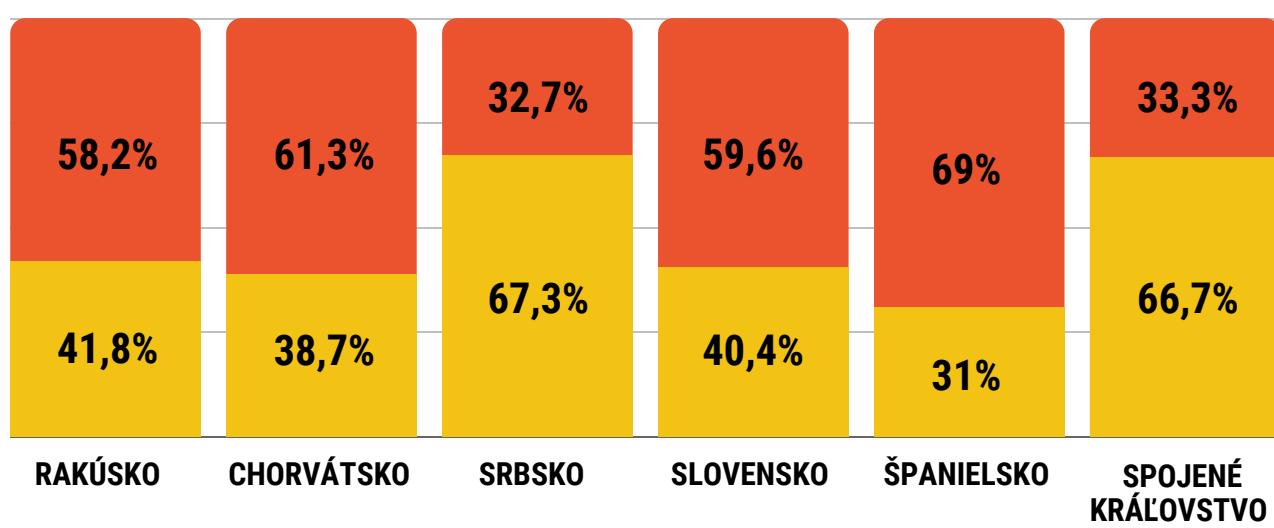
Účastníci zdôraznili význam podpory na pracovisku pri riešení diskriminácie. Mali pocit, že je potrebná jasná písomná politika vítajúca zamestnancov bez ohľadu na sexuálnu orientáciu alebo pohlavie.

Príležitosť „vyjsť s pravdou von“ v bezpečnom a inkluzívnom prostredí bola nevyhnutná na to, aby sa na pracovisku cítili pohodlne, a bola zdôraznená nevyhnutnosť otvorenej komunikácie na uľahčenie tohto procesu.

Účastníci zdôraznili úlohu manažérov alebo nadriadených pri podpore inkluzívneho prostredia na pracovisku pre sexuálne a rodové menšiny a zdôraznili význam ich príkladného zapojenia na zabezpečenie ich ochrany.

**Obrázok 6.8: Povedomie účastníkov o antidiskriminačných opatreniach stratifikované podľa krajín**

### VIETE KDE NAHLÁSIŤ DISKRIMINÁCIU?



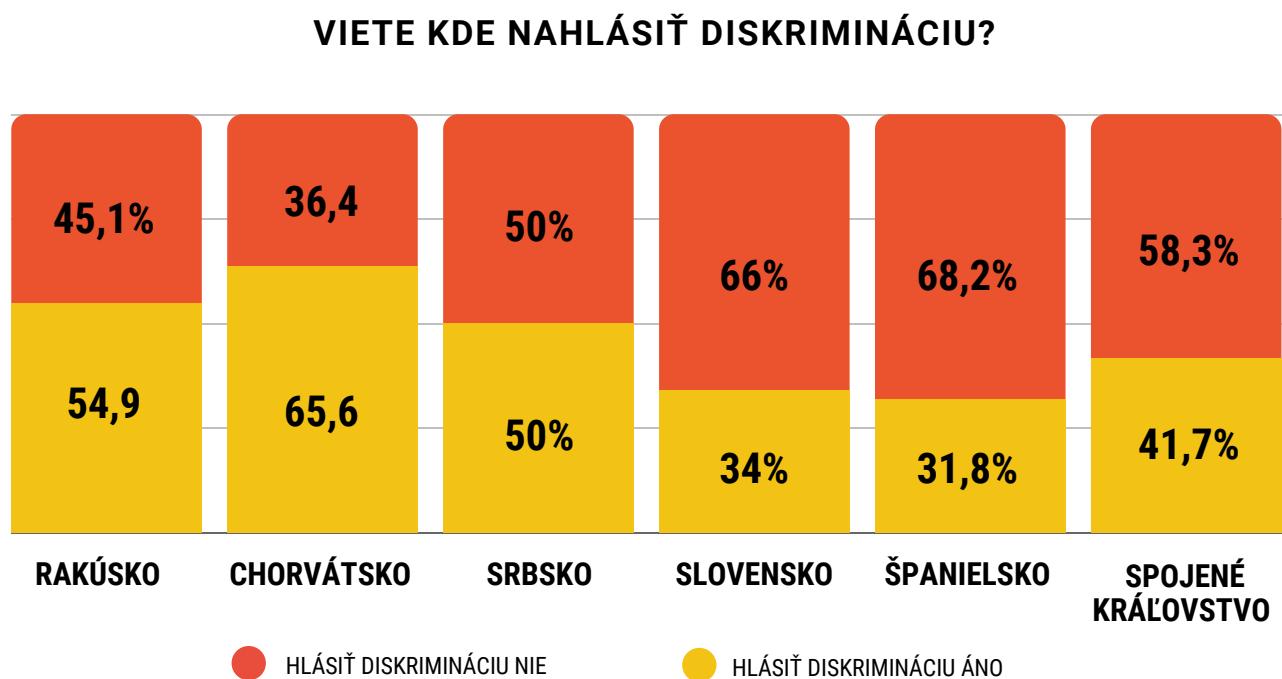
● HLÁSIŤ DISKRIMINÁCIU NIE

● HLÁSIŤ DISKRIMINÁCIU ÁNO

V priemere iba 30% účastníkov uviedlo, že vie o konkrétnych opatreniach na boj proti diskriminácii alebo podpore rozmanitosti alebo že vie, kde môžu nahlásiť prípady diskriminácie na pracovisku.

Tieto výsledky naznačujú, že je potrebné zlepšiť viditeľnosť opatrení a rozšíriť opatrenia a spôsoby ich implementácie a komunikácie s pracovníkmi.

**Obrázok 6.9: Povedomie účastníkov o tom, ako nahlásiť diskrimináciu stratifikované podľa krajiny**



#### Prostriedky na prekonanie diskriminácie



## 6.2.4 INKLUZÍVNE STRATÉGIE

Inkluzívne stratégie boli navrhnuté ako dlhodobé ciele pri udržiavaní vzájomne rešpektujúcich vzťahov v bezpečnom a progresívnom prostredí. V zúčastnených krajinách bol konzistentný silný dojem, že vzdelávanie je základom odstránenia diskriminácie a kľúčovou silou, ktorá môže zmeniť úroveň povedomia o realite LGBT+Q+.

Medzi predložené nápady patrila potreba najskôr vychovávať mladých LGBT+Q+, aby mohli hlbšie porozumieť vlastnej sexuálnej a rodovej identite. Účastníci tiež považovali za dôležité vzdelávať mládež v oblasti prístupu k zamestnaniu, vzdelávať mladých ľudí LGBT+Q+ v oblasti práv a antidiskriminačných právnych predpisov a ako včas hlásiť diskrimináciu.

Inkluzívna infraštruktúra a porozumenie identity boli zdôraznené ako dôležité pri vytváraní prostredia bez stresu pre mladých ľudí LGBT+Q+. Medzi návrhmi boli rodovo neutrálne toalety a oblečenie, bezpečné/priateľské/neutrálne menovky, bezpečné a inkluzívne pracovné priestory a symboly LGBT+Q+.

Medzi ďalšie dôležité prostriedky patrili rebríčky rozmanitosti pre rôzne spoločnosti alebo vládne organizácie a jasné a zrozumiteľné pracovné zmluvy. Tieto zmluvy by mali potvrdzovať netolerovanie akejkoľvek diskriminácie a prijatie vhodných opatrení v prípade, že dôjde k diskriminácii.

### Rámček 6.2 Návrhy na pomoc pri integrácii mladých LGBT+Q+ ľudí

1. Implementácia viacerých mládežníckych centier, kde by bolo možné nájsť pomoc alebo útočisko, ak by sa jednotlivci LGBT+Q+ necítili doma bezpečne.
2. Slobodný prístup k terapii na riešenie diskriminácie alebo domáceho násilia.
3. LGBT+Q+ organizácie a spoločnosti by mohli spojiť svoje sily a ponúknuť pomoc pri hľadaní inkluzívnych pracovných miest, komunikačných školení alebo poradenstva.
4. Spoločnosti by mohli byť konkrétnejšie o svojich politikách diskriminácie a o tom, ako sa uplatňujú.
5. Mierne a pravidelné informácie prostredníctvom médií vykreslujúce dúhové rodiny, prostredníctvom plagátov alebo reklám.
6. LGBT+Q+ kvóty v organizáciách.
7. Prijímanie partnerstiev osôb rovnakého pohlavia, ak sa to ešte neimplementovalo.
8. Zmena názorov cirkvi, ktorá by uľahčila prijatie ľudí LGBT+Q+.

## 6.3 SPRÁVA ZAIINTERESOVANÝCH STRÁN

Účastníci zainteresovaných strán v rámci šiestich členov konzorcia zdôraznili význam úlohy vlády pri ochrane mládeže LGBT+Q+ pred diskrimináciou, nedošlo však k zhode s týmto tvrdením.

Vláda predstavovala prekážku v prijímaní LGBT+Q+ ľudí a politiky proti LGBT+Q+ sa považovali skôr za nástroj získavania politických bodov pre tých, ktorí podporujú tradičnú rodinu, a nie za rovnosť pohlaví a sexuality alebo samotnú rovnosť. Diskusie preukázali absenciu účinného prepojenia medzi antidiskriminačnými zákonmi štátu a ich implementáciou v kontextových prípadoch z dôvodu slabého porozumenia spoločnosti o tom, čo predstavuje diskrimináciu LGBT+Q+.

Bolo zdôraznené, že o antidiskriminačných politikách v škole nebolo dostatok vedomostí, je prítomná absencia antidiskriminačnej alebo právnej ochrany poskytovanej v zamestnaní a nedostatočné hodnotenie situácie mladých LGBT+Q+ v tejto oblasti. Účastníci vo všeobecnosti tvrdili, že z dôvodu týchto okolností došlo k nízkemu hláseniu diskriminácie na pracovisku.

Z hľadiska vzdelávacieho systému panovala všeobecná zhoda v tom, že je potrebné najskôr vyriešiť nedostatok vedomostí a povedomia medzi učiteľmi. Účastníci považovali za dôležité brať homofóbne a transfóbne správanie vážne, napádať diskriminačný jazyk a vyhnúť sa konfrontácii alebo ich bagatelizovať ako náhodné interakcie.

Zdôraznila sa potreba proaktívne implementovať antidiskriminačné politiky, bezpečné a inkluzívne politiky a prostredie pre LGBT+Q+ študentov.

Okrem potreby vzdelávania LGBT+Q+ v škole účastníci navrhli, aby sa mladým ľuďom vstupujúcim na trh práce poskytovalo kariérne poradenstvo, pretože diskriminácia a strach sa považovali za ústredné v rôznych fázach procesu náboru. Navrhli, aby odborníci v oblasti LGBT+Q+ poskytovali skúsenosti z prvej ruky a šli príkladom.

Kľúčovým ľuďom vrátane lekárov a učiteľov, ktorí sú vzormi v oblasti vzdelávania, zdravia a starostlivosti o duševné zdravie, by sa malo poskytovať povinné školenie o rôznorodosti.

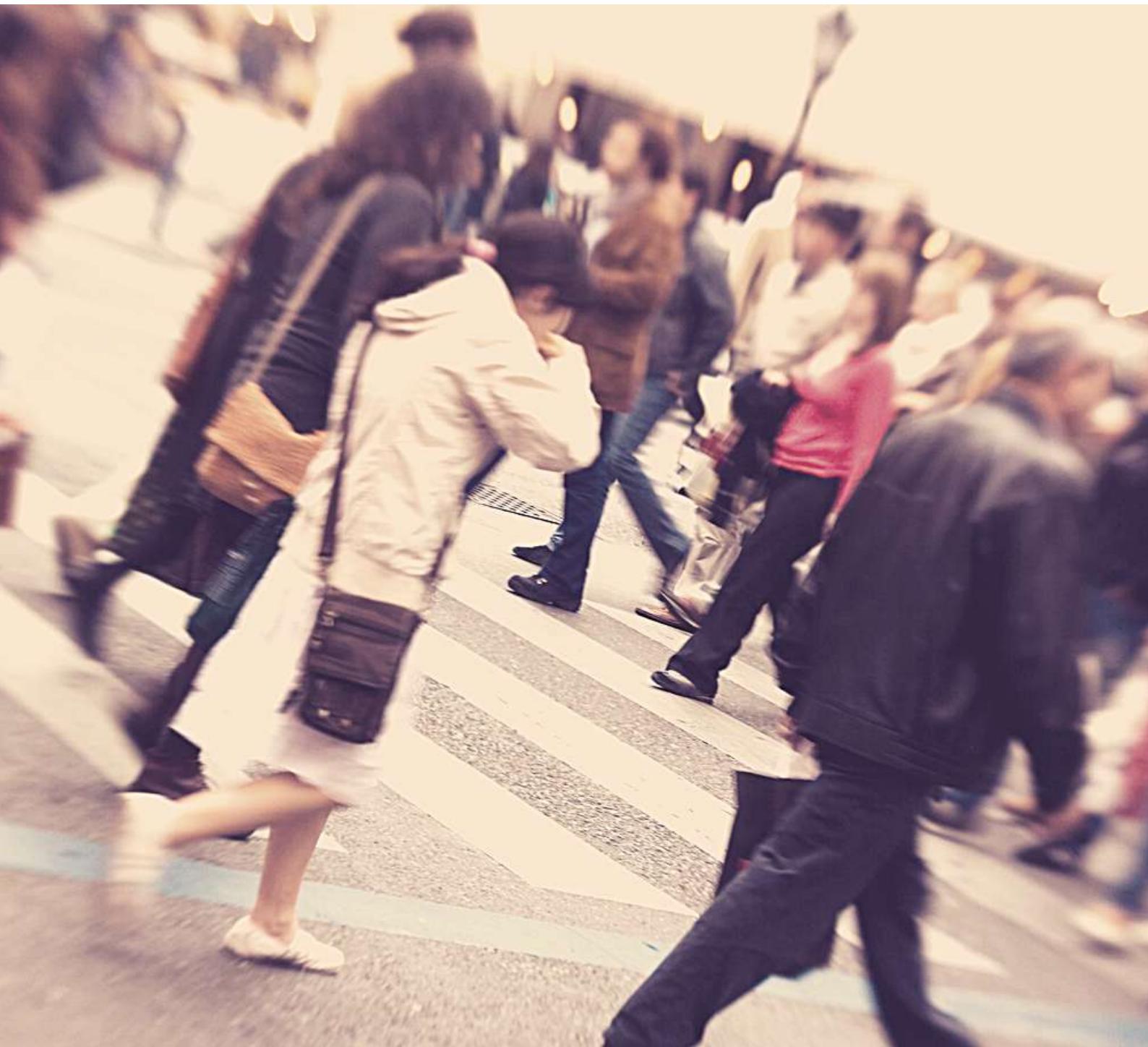
V rámci zamestnania sa za kľúčové považovalo cielené vedenie, antidiskriminačné školenie zamestnancov, ako aj vzdelávanie zamerané na zvýšenie citlivosti širšej komunity v oblasti skúseností LGBT+Q+. Za dôležité ďalšie kroky sa považovalo najmä zvyšovanie povedomia o problémoch transrodových osôb, aktívne napádanie stereotypov a predsudkov voči transrodovým osobám a zaujatie postoja proti diskriminácii nebinárnych osôb.

Účastníci mali pocit, že transrodové a nebinárne osoby nielen čelili ďalším výzvam pri zmene mien v úradných dokumentoch, ale boli tiež často súčasťou zraniteľnej a marginalizovanej skupiny, ktorá čelila vysokej nezamestnanosti z dôvodu mnohých faktorov, ako je šikana v škole a miera následného predčasného ukončenia školskej dochádzky alebo viditeľné fyzické rozdiely a z toho vyplývajúca váhavosť prijatia. Zaznamenané boli aj problémy prieniku a viacnásobnej marginalizácie z dôvodu ich etnického pôvodu alebo zdravotného stavu.

Účastníci celkovo pozorovali, že miera otvorenosti voči sexuálnej alebo rodovej identite je vysoká u osôb z vysokokvalifikovaných pracovísk a nižšia u osôb s nižším vzdelaním, dlhodobo nezamestnaných jednotlivcov alebo samostatne zárobkovo činných osôb alebo krátkodobo zamestnaných.

Účastníci tiež zdôraznili význam financovania a zdôraznili sa prípady, keď sa projekty súvisiace s populáciou LGBT+Q+ pravdepodobnejšie odmietajú systémami financovania.

V dôsledku toho by štát neplnil svoje morálne povinnosti voči svojej komunite. Ďalší účastník kritizoval, že v čase hospodárskych kríz a nestability boli štátne iniciatívy zamerané proti diskriminácii zvyčajne utlmené na úkor mladej populácie LGBT+Q+.





# 1. RESUMEN EJECUTIVO

El objetivo general de **WE Project** es avanzar en la comprensión de los factores que promueven y empoderan a las personas jóvenes LGTB+Q+ en la transición al empleo remunerado. Nuestro objetivo es lograrlo combatiendo la discriminación en el lugar de trabajo y poniendo en valor aquellos factores que facilitan el éxito en esta transición. Para ello se ha realizado un análisis sistemático de las protecciones legislativas actuales disponibles tanto en la UE como dentro de los países que integran el consorcio, se han identificado las iniciativas ejemplares de mejores prácticas en el lugar de trabajo que se están implementando y se han recopilado datos primarios de personas jóvenes LGTB+Q+ y de las principales partes interesadas y empleadores.

En este informe de síntesis, se destacan las principales conclusiones que surgen del Paquete de Trabajo 2: "Creación de Conocimiento" del **WE-Proyecto**, que incluyen un análisis de las protecciones jurídicas contra la discriminación a nivel nacional de la Unión Europea y del consorcio; los resultados del análisis de las iniciativas de mejores prácticas empleadas para promover la inclusión en el lugar de trabajo y apoyar a los jóvenes LGTB+Q+ en el empleo y; los resultados de la investigación cualitativa y cuantitativa llevada a cabo con datos recogidos de personas jóvenes LGTB+Q+ y las partes interesadas.

El análisis de los marcos jurídicos demostró la existencia de legislación y estructuras antidiscriminación tanto a nivel paneuropeo como estatal. Los niveles de protección y jurisprudencia pertinente entre los socios se adhieren a las directivas de la Comisión Europea, aunque algunos tienen marcos más sólidos, mientras que otros están menos desarrollados. Se observa que las disposiciones y protecciones hacia las personas trans e intersexuales no se explicitan a nivel paneuropeo.

Se han identificado 22 ejemplos de mejores prácticas extraídos de 5 países, con la excepción de Serbia. La mayoría de estas iniciativas han sido desarrolladas y dirigidas por organismos no gubernamentales, los ejemplos más destacados los están aplicando las organizaciones multinacionales. Muchas de ellas implicaban predominantemente capacitación o talleres con algunos ejemplos dirigidos a personas trans y no binarias. Una cuestión clave asociada con el éxito de estas iniciativas es la disponibilidad de personal debidamente capacitado para llevar a cabo la formación y los talleres y recursos suficientes para su aplicación.

El análisis de los datos primarios recopilados a través de la investigación sobre el terreno de WE Project ha identificado las experiencias europeas LGTB+Q+ de discriminación que influyen en la vida laboral, las experiencias de discriminación en el lugar de trabajo, las barreras y los facilitadores para superar la discriminación en el lugar de trabajo y las sugerencias de estrategias para promover la inclusión en el lugar de trabajo.

Los hallazgos clave incluyen la importante de la denuncia de los incidentes de discriminación, la importancia de la promoción de la igualdad, la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo, la influencia significativa que tienen los gerentes o personal de apoyo y la falta de visibilidad y conciencia de la legislación contra la discriminación entre los jóvenes LGTB+Q+.

Las partes interesadas destacaron la importancia de la educación en la preparación para el empleo de los jóvenes LGTB+Q+ y ampliar el conocimiento a través de la formación entre todos los sectores laborales en cuestiones relacionadas con el género y las minorías sexuales. Además, se remarcó especialmente la vulnerabilidad de las personas trans y no binarias debido a la mayor falta de conocimiento, aceptación y protección legal.

Los hallazgos de las tres etapas clave del Paquete de Trabajo 2: "Creación de Conocimiento" constituirán la base del desarrollo de materiales de capacitación, además de formar parte del conjunto de herramientas que se desarrollarán dentro del Paquete de Trabajo 4.



## 2. INTRODUCCIÓN

En Europa, las personas jóvenes lesbianas, gays, bisexuales, trans y queer (LGTB+Q+) que acceden al mercado laboral se enfrentan, a menudo, a prejuicios, discriminación y victimización en el lugar de trabajo. Estas experiencias se asocian con mayores dificultades para integrarse y adaptarse con éxito a entornos profesionales. Las dificultades que encuentran para integrarse y adaptarse a sus lugares de trabajo están causadas por entornos laborales hetero y cis-normativos y en algunos casos las experiencias de acoso y victimización que hayan podido surgir durante la infancia y la adolescencia, particularmente entornos escolares o familiares, persisten y aumentan en los entornos laborales. El estrés asociado a estas situaciones se vuelve crónico y hace que los miembros del colectivo LGTB+Q+ sea particularmente vulnerable.



## 2.1 NUESTRO OBJETIVO

El objetivo general de **WE Project** es crear una plataforma en línea, de acceso abierto, que proporcionará materiales educativos, cursos en línea y un repositorio de casos y ejemplos de discriminación por identidad de género y orientación sexual en el lugar de trabajo. Además, se destacarán diferentes soluciones y ejemplos de mejores prácticas para la promoción de la igualdad, la diversidad y la inclusión en entornos laborales y se ofrecerán sugerencias sobre cómo se pueden trasladar entre diferentes regiones y entornos laborales. Los objetivos del Paquete de Trabajo 2 "Creación de Conocimiento" son: 1) comprender y evaluar mejor el estado actual de las protecciones legislativas y estatutarias en los seis países representados en el consorcio (Austria, Croacia, Serbia, Eslovaquia, España y el Reino Unido); 2) identificar ejemplos de las mejores prácticas de intervenciones o actividades exitosas en el empleo destinadas a promover la inclusión LGTB+Q+ y; 3) a través de la recopilación primaria de datos explorar las experiencias de las personas jóvenes participantes de todo el consorcio y comprender mejor las perspectivas de las entidades empleadoras y organizaciones gubernamentales y no gubernamentales.

Este informe de síntesis proporciona un análisis general de las principales conclusiones que surgidas del paquete de trabajo 2. Los resultados emergentes se utilizarán para crear un Kit de herramientas de mejores prácticas (Paquete de trabajo 4), que permitirá a profesionales y entidades públicas o privadas acceder a un repositorio de mejores prácticas destinadas a combatir la discriminación por sexualidad e identidad de género en el lugar de trabajo y compartir conocimientos a nivel paneuropeo.



## 3. ENFOQUE DEL INFORME DE SÍNTESIS

Se realizó un análisis de los tres elementos clave del paquete de trabajo 2 (revisión jurídica, análisis de buenas prácticas, estudio de campo) para identificar los hallazgos clave, consistencias temáticas y diferencias entre los elementos. Este informe de síntesis proporciona una breve visión general de los enfoques metodológicos aplicados para cada elemento y los hallazgos clave que surgen de cada fase. Se ha realizado una síntesis y extraído mensajes clave que emanan de los datos recogidos, destacando las oportunidades y amenazas clave que existen en la promoción de la igualdad y la diversidad en el lugar de trabajo para los jóvenes de minorías sexuales y de género.





## 4. ANÁLISIS JURÍDICO

Tras la Segunda Guerra Mundial, se hizo evidente que la comunidad internacional necesitaba prestar más atención a los derechos humanos, no sólo como una lista de derechos inherentes a cada individuo, sino principalmente como un mecanismo eficaz sobre la base del cual estos derechos pueden ser aplicados.

A pesar de que algunos aspectos de los derechos humanos siguen estando desatendidos, la legislación europea (incluida la jurisprudencia pertinente en la que se basan) generalmente ha fomentado una mayor conciencia de los derechos humanos, así como la promoción de la adhesión absoluta a ellos.

Este resumen del análisis jurídico resume los aspectos relativos a la discriminación basada en la orientación sexual y la identidad de género, principalmente desde el punto de vista europeo. Para una revisión exhaustiva de las regulaciones legales de los países participantes en el Proyecto WE, consulte el informe jurídico completo.

### 4.1 UNIÓN EUROPEA

Dado que la regulación jurídica nacional más importante se deriva de las directivas de la UE, los Estados miembros de la UE abordan de manera similar los principios de discriminación e igualdad de trato. Incluso la regulación legal serbia (a pesar de su condición de no perteneciente a la UE) consta de muchas disposiciones similares a las de los Estados miembros de la UE.

Sin embargo, todavía existe una necesidad prominente de desarrollar mecanismos específicos para las personas LGTB+Q+, especialmente a la luz de la identidad de género y los derechos de las personas intersexuales. Esto también ha sido reconocido por la UE.

Desde una perspectiva europea, la prohibición de discriminación se define en el artículo 14 del Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH). En relación con los derechos LGTB+Q+, es necesario mencionar especialmente el artículo 8 de la CEDH, que regula el derecho al respeto de la vida privada y familiar. Una prohibición general de discriminación también está sujeta al Protocolo Nº 12 del CEDH. Este protocolo ha sido ratificado hasta ahora por Croacia, Serbia y España y ha sido firmado por Austria y Eslovaquia. El Reino Unido no firmó este protocolo antes del BREXIT.

Desde la perspectiva de la UE, el Tratado de la Unión Europea hace hincapié en la preservación de los derechos humanos y su protección. El art. 2 del presente Tratado nombra los valores europeos básicos. A continuación, se hace hincapié en la prohibición de la discriminación en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), así como en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (la Carta). El principio de no discriminación se define en la Carta, en el artículo 21.1.

Estos valores y derechos no sólo son formales; forman parte de sistemas eficaces de aplicación de los derechos humanos a través de las instituciones judiciales pertinentes y de las decisiones judiciales del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE). Por ejemplo, ya se mencionó el derecho a la vida privada y la orientación sexual en los casos Kozak v. Polonia (2 de marzo de 2010) y Antonio Mata Estévez c. España (10 de mayo de 2001). En Schalk y Kopf v. Austria, de 24 de junio de 2010, la solicitud N° 30141/04 del TEDH estableció que la convivencia de dos personas del mismo sexo que mantienen una relación estable ya no es meramente un aspecto de su vida privada, sino que también constituye la vida familiar. En Salgueiro da Silva Mouta v. Portugal, de 21 de diciembre de 1999, el TEDH se declaró que la decisión de un tribunal de retirar la custodia compartida de un padre por la única razón de orientación sexual constituía una injerencia en el derecho al respeto de la vida familiar. Este caso fue una decisión histórica porque en él el TEDH se ocupaba de una cuestión relativa a la orientación sexual desde el ángulo del artículo 14. Declaró que [la orientación sexual] es un concepto que, sin duda, está comprendido en el artículo 14 del CEDH. Los principios generales relativos a las pruebas de discriminación se establecieron en L. y V. v. Austria, de 9 de enero de 2003.

La jurisprudencia también refleja el acceso al empleo. Tal como está actualmente la jurisprudencia, la cuestión del acceso al empleo para lesbianas y gays se ha centrado principalmente en el acceso a las fuerzas armadas<sup>1</sup>. En uno de los casos más recientes (Y.Y. v. Turquía, 10. marzo de 2015), el TEDH declaró que se había producido una violación del art. 8 del CEDH cuando la cirugía de reasignación de género estaba condicionada a la prueba de que el interesado ya no podía procrear.

En relación con las personas trans, existe jurisprudencia del TJUE, según la cual la discriminación contra las personas transgénero tiene su origen en la discriminación por sexo y, por lo tanto, debe rechazarse. Por consiguiente, la protección de las personas transgénero se concede sobre la base de este motivo discriminatorio. Esto se deriva, entre otros, de la decisión CJEU P vs Consejo del Condado de S y Cornwall, asunto C-13/94, de 30 de abril de 1996.

Cuando se trata de un principio de igualdad de trato, el Derecho secundario de la UE se aplica de muchas maneras. Entre otras, hay que tener en cuenta dos directivas. Por ejemplo, la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, por la que se establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación y la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de empleo y ocupación.

<sup>1</sup> Ver Lustig-Prean and Beckett v. the United Kingdom, 27 September 1999, application No. 31417/96 and 32377/96; Smith and Grady v. the United Kingdom, 27 September 1999; Perkins and R. v. the United Kingdom, 22 October 2002, applications Nos. 43208/98 and 44875/98; Beck, Copp and Bazeley v. the United Kingdom, 22 October 2002, application Nos. 48535/99, 48536/99 and 48537/99.

Las Directivas de las que se trata prohíben la discriminación por motivos de discriminación definidos por ellas. Definen la discriminación directa, la discriminación indirecta, el acoso (incluido el acoso sexual) y la instrucción para discriminar. Además, definen el alcance personal y el alcance material, incluidas las excepciones permitidas al principio de igualdad de trato. Regulan la obligación de un Estado miembro de garantizar mecanismos eficaces para hacer cumplir el principio de igualdad de trato y la regla de reversión de la carga de la prueba como obligación. Prohíben la victimización y regulan los informes, así como los requisitos mínimos y sanciones. También regulan el plazo en el que la Directiva debe aplicarse al Derecho nacional.

## 4.2 AUSTRIA



La cuestión de la discriminación en **Austria** está influenciada por la legislación de su órgano legislativo, pero se puede afirmar que varios derechos importantes para la minoría LGTB+Q+ fueron reconocidos sobre la base de decisiones de las instituciones judiciales pertinentes<sup>2</sup>. El principio de igualdad de trato en Austria es objeto de varias leyes, algunas de las cuales están reguladas a nivel federal y otras a nivel estatal. Por lo tanto, la legislación es bastante fragmentaria; por otro lado, no es diametralmente diferente, sino que amplía las posibilidades de protección.

A nivel legislativo, cabe mencionar que Austria ha aprobado leyes contra la discriminación tanto a nivel federal como a nivel de los estados individuales. En relación con el reglamento federal, se puede mencionar en particular la Ley de Igualdad de Trato, la Ley Federal de Igualdad de Trato, la Ley de la Comisión de Igualdad de Trato y el Organismo Nacional de Igualdad.

<sup>2</sup> Decisión del TEDH de julio de 2003 en el asunto Karner c. Austria, decisión del TEDH de febrero de 2013 relativa a X y otros c. Austria, la decisión del Tribunal Constitucional Federal de diciembre de 2015 bajo el número de expediente G 119-120/2014-12, la decisión del Tribunal Constitucional Federal de diciembre de 2017 bajo el número de expediente G 258/2017.

## 4.3 CROACIA



La Constitución de la **República de Croacia** (publicada en el Boletín Oficial número 56 de 22 de noviembre de 1990 - BO n ° 56/90, en su versión modificada), representa la base constitucional para la protección contra la discriminación en Croacia. En el nivel subconstitucional, es necesario mencionar las siguientes disposiciones legales: la Ley contra la discriminación (Gaceta Oficial 85/08, en su forma enmendada), la Ley del Trabajo (Gaceta Oficial 93/14, en su forma enmendada) y la Ley de Igualdad de género (Gaceta Oficial 82/08, enmendada). La ley contra la discriminación es relativamente detallada. En el ámbito de su competencia sobre el modelo constitucional, también destaca que la protección y apoyo a la igualdad es el valor más alto del ordenamiento jurídico constitucional. La enumeración de motivos discriminatorios menciona explícitamente la discriminación por motivos de género, pero también la discriminación basada en la orientación sexual. Por lo tanto, a este respecto, la ley cubre una gama más amplia de motivos discriminatorios que la constitución.

## 4.4 SERBIA



En relación con el tema del presente informe, deben mencionarse varios artículos de la Constitución **Serbia**, concretamente: artículos 1, 14, 15, 19, 21, 36, 60, 76 y 100. También se siguen disposiciones legales a nivel constitucional. El reglamento jurídico general está consagrado en la Ley contra la Discriminación. Esta Ley regula la prohibición de la discriminación y sus diversas formas, regula los métodos de protección contra la discriminación y también crea una autoridad de supervisión independiente: la Comisaría de Protección de la Igualdad. Los motivos discriminatorios se definen ampliamente en la Ley, y el hecho de que los motivos discriminatorios también incluyan la identidad de género y no sólo el origen de la orientación sexual y de género puede describirse como positivo.

## 4.5 LA REPÚBLICA ESLOVACA



La constitución de la **República Eslovaca** (publicada en la Colección de La Ley en virtud del N° 460/1992 Coll., en su forma enmendada) representa la base constitucional de las cuestiones investigadas. A nivel jurídico, también es necesario tomar nota de otras dos leyes, específicamente; la Ley contra la Discriminación (Ley N° 365/2004 Coll., modificada) y el Código del Trabajo (Ley N° 311/2001 Coll., modificada). Desde el punto de vista de la legislación procesal, cabe destacar la Ley N° 160/2015 Coll., del Código de Controversias Civiles, modificada. La orientación sexual como razón discriminatoria se hace referencia específicamente en la Ley contra la Discriminación y en el Código del Trabajo. La protección en casos de discriminación generalmente es proporcionada por un tribunal cuando la persona discriminada tiene derecho a interponer una acción.

## 4.6 ESPAÑA



Desde el punto de vista de la legislación en **España**, hay que decir que la legislación española proviene del ámbito constitucional, que se complementa con la legislación. En cuanto a los españoles, los artículos 1, 9.2, 14, 23, 35, 53 y 149 son dignos de mención. Desde el punto de vista de la regulación jurídica (es decir, la legislación ordinaria), la Ley N° 62/2003, de 30 de diciembre, sobre medidas fiscales, administrativas y sociales, tiene importancia en relación con los principios de no discriminación y el principio de igualdad de trato. En el ámbito del derecho laboral, dos leyes se refieren principalmente al principio de no discriminación, Real Decreto Legislativo N° 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto revisado de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (RLD N° 2/2015) y del Real Decreto Legislativo N° 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto revisado de la Ley de Empleo (RLD N° 3/2015).

## 4.7 REINO UNIDO DE GRAN BRETAÑA E IRLANDA DEL NORTE



Dado que el **Reino Unido** no tiene una constitución escrita, no es posible hablar del aspecto constitucional, ni de los fundamentos constitucionales del principio de igualdad de trato y no discriminación. Todos los poderes legislativos de todo el Reino Unido se otorgan al Parlamento de Westminster, que legisla tanto a través de la legislación primaria (Leyes del Parlamento) como de las leyes secundarias (Instrumentos Estatutarios). De importancia en este contexto es que la legislación de igualdad en Escocia y Gales está reservada al Parlamento de Westminster - es decir, sólo Westminster puede legislar en el área de igualdad para Inglaterra, Gales y Escocia. Para Irlanda del Norte, la Asamblea de Irlanda del Norte tiene competencias para legislar en el ámbito de la igualdad. Por lo tanto, es necesario mencionar en particular la Ley de Igualdad de 2010 y, en el caso de Irlanda del Norte, varios otros documentos, a saber: la Orden sobre discriminación sexual (Irlanda del Norte) de 1976, el Reglamento de la Ley de Igualdad (Orientación Sexual) (Irlanda del Norte) de 2006, Reglamento sobre igualdad laboral (orientación sexual) (Irlanda del Norte) de 2003.

## 4.8 RESUMEN

Desde el punto de vista jurídico, los respectivos reglamentos jurídicos nacionales cumplían las normas europeas sobre el principio de igualdad de trato establecidas en las Directivas de las CE. Sin embargo, la vida cotidiana demuestra que esto claramente no es suficiente. Vale la pena destacar que las Directivas a nivel europeo no mencionan la identidad de género como un motivo discriminatorio, que puede causar problemas en relación con las personas transgénero y las personas intersexuales con la situación menos satisfactoria en relación con las personas intersexuales.



## 5. EJEMPLOS DE MEJORES PRÁCTICAS EN EL EMPLEO

Los ejemplos de mejores prácticas del proyecto se definen como ejemplos inspiradores de la vida real de innovaciones aplicadas con éxito para fomentar la igualdad de las jóvenes LGTB+Q+ dentro de los mercados laborales. Estos estudios de caso se recopilaron de cada uno de los Estados miembros del consorcio mediante un modelo de evaluación común.

**Cuadro 1. Criterios utilizados para evaluar los ejemplos de mejores prácticas:**

- **Creíbles** basadas en pruebas sólidas o defendidas por personas o instituciones respetadas.
- **Observables** para garantizar que los potenciales usuarios puedan ver los resultados en la práctica.
- **Relevantes** para abordar problemas persistentes o agudos.
- **Ventajas relativas** sobre otras prácticas existentes para que los usuarios potenciales observen que los costes de implementación son contrarrestados por los beneficios.
- **Fácil de implementar** y entender, en lugar de complejo y complicado.
- **Compatible** con los valores, normas e instalaciones de los usuarios potenciales; encajan bien en las prácticas nacionales.
- **Comprobable** sin comprometer al potencial usuario a complementar la aplicación cuando aún no se han visto resultados.

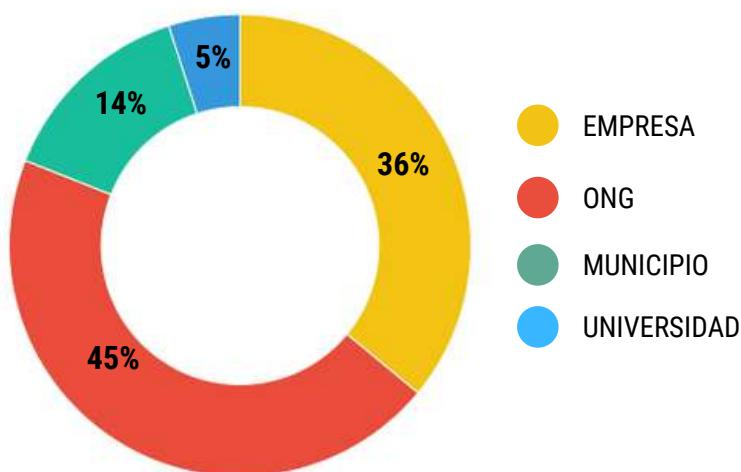


## 5.1 EJEMPLOS DE MEJORES PRÁCTICAS

Los ejemplos de mejores prácticas se han identificado en cinco de los seis países que forman parte del Proyecto WE, con la excepción de Serbia. El análisis de los ejemplos identificados muestra la intención de promover un mayor respeto y tolerancia en los lugares de trabajo, así como estrategias para combatir la discriminación.

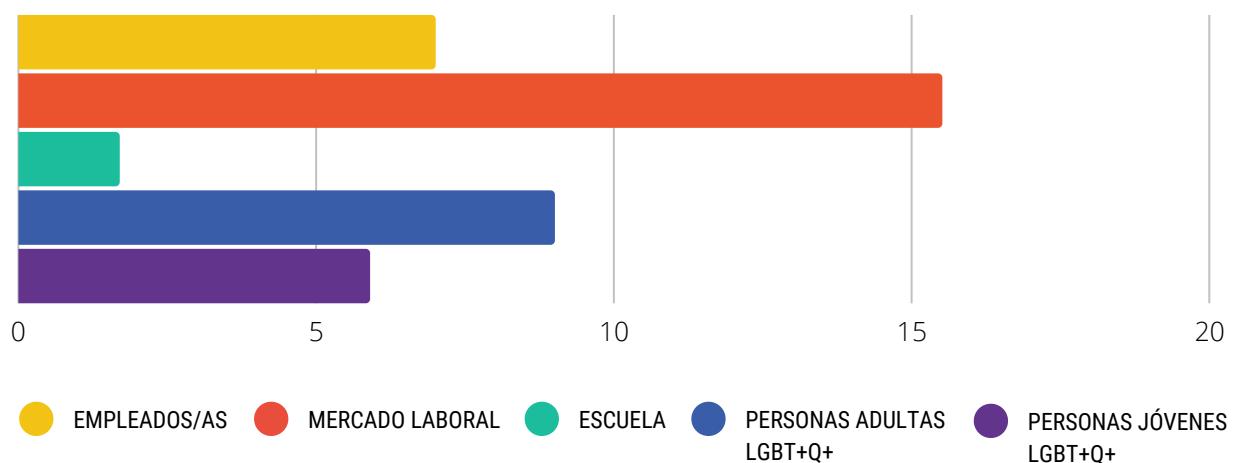
El análisis de las 22 mejores prácticas demostró que las ONG implementan la mayor proporción de iniciativas destinadas a apoyar y promover a los jóvenes LGTB+Q+ entre los socios del consorcio (Gráfico 5.1).

**Gráfico 5.1. Tipo de organización que implementa mejores prácticas**

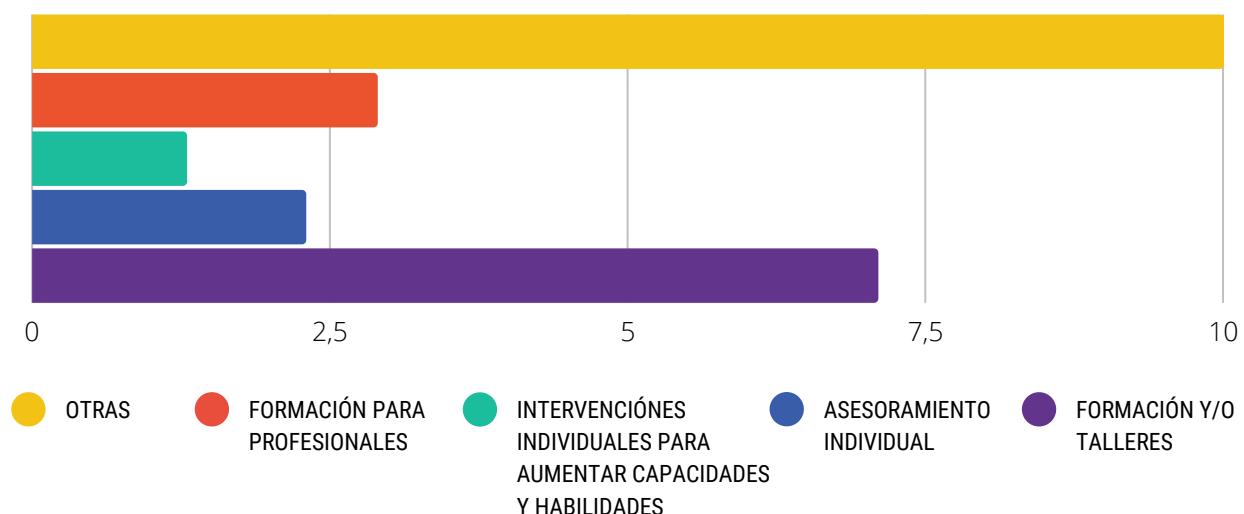


En cuanto al público objetivo, la mayoría se dirigió al mercado laboral (véase la Gráfico 5.2), sin embargo, cabe señalar que muchas de las iniciativas no sólo están dirigidas a un grupo objetivo, en la mayoría de los casos están dirigidas al mercado laboral en general y también a adultos o jóvenes LGTB+Q+.

**Gráfico 5.2. Público objetivo de las mejores prácticas**



**Gráfico 5.3. Tipología de las mejores prácticas**



Se emplearon una variedad de enfoques diferentes en toda Europa, sin embargo, las acciones identificadas se centraron en: 1) mejorar las estrategias de las empresas y organizaciones para abordar y mejorar la diversidad LGTB+Q+ en el lugar de trabajo; 2) reducir los prejuicios LGTB+Q+ en el lugar de trabajo; 3) reducir la tasa de desempleo entre la comunidad trans; 4) proteger a las minorías sexuales y de género contra la discriminación y el desarrollo de la diversidad; 5) sensibilizar sobre la igualdad de trato entre los empleadores; y 6) compartir comunicación positiva sobre sexualidad y orientación de género (Gráfico 5.3).

**Cuadro 5.1 Desglose de la categoría "Otros"**

Desarrollo de competencias en Redes Sociales	Web con ofertas de trabajo	Beneficios para favorecer la inclusión de las personas LGTB+Q+, y sus familias
Campañas Publicitarias	Recomendaciones Políticas	Compromiso LGTB+Q+, con la comunidad
Charlas informativas	Coverta médica	

Se identificaron algunos ejemplos dirigidos específicamente a las personas trans, quienes según la literatura encuentran mayores barreras para acceder al empleo y también sufren mayores tasas de acoso y discriminación en el lugar de trabajo.

La formación y / o los talleres se muestran como las intervenciones más frecuentes y las actividades dirigidas a las personas fueron las menos comunes, también se recopilaron prácticas relacionadas con campañas de sensibilización o publicidad, ofertas de trabajo, recomendaciones de políticas y recomendaciones para empresas.

Habitualmente se han destacado como iniciativas clave las campañas de sensibilización o recomendaciones para las empresas, sin embargo, estas no siempre se aplican y no siempre se materializan en una inclusión efectiva en todos los sectores del mercado laboral. A menudo son las grandes multinacionales o las empresas públicas las que asignan la mayor cantidad de recursos para estos programas basados en la igualdad y la diversidad.

Con respecto a los recursos necesarios para la implementación de las prácticas de ejemplo recogidas en el análisis actual, se destaca principalmente la necesidad de personal de recursos humanos con la formación adecuada y experiencia en diversidad. Es importante contar con personal de recursos humanos específicamente capacitado para facilitar el empleo, la incorporación y la retención de las personas LGTB+Q+, en particular las personas trans, que son las que encuentran los mayores desafíos en el empleo, particularmente si hacen su transición mientras están trabajando.

También es necesario asegurar un presupuesto para el diseño e implementación de campañas publicitarias y de sensibilización. Las prácticas relativas a las recomendaciones políticas, obviamente, requieren la motivación y la inversión adecuada por parte de las administraciones y los gobiernos para integrar estas prácticas y ponerlas en práctica.

Se ha identificado que en algunos países hay poca participación por parte del Gobierno y las organizaciones estatutarias para apoyar la adaptación de los jóvenes durante la transición laboral. En muchos casos, el establecimiento de mecanismos para combatir la discriminación hacia los jóvenes LGTB+Q+ depende de la voluntad de las empresas o de los recursos que las ONG puedan destinar.

El caso de Serbia es sorprendente debido a que no hay una revisión documentada o un estudio de caso de la aplicación de las recomendaciones relacionadas con la discriminación en el lugar de trabajo o el flujo de casos denunciados de discriminación en el lugar de trabajo, y no se ha conseguido la identificación de las mejores prácticas en su contexto.



## 6. INVESTIGACIÓN DE CAMPO

### 6.1 METODOLOGÍA EMPLEADA EN LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO

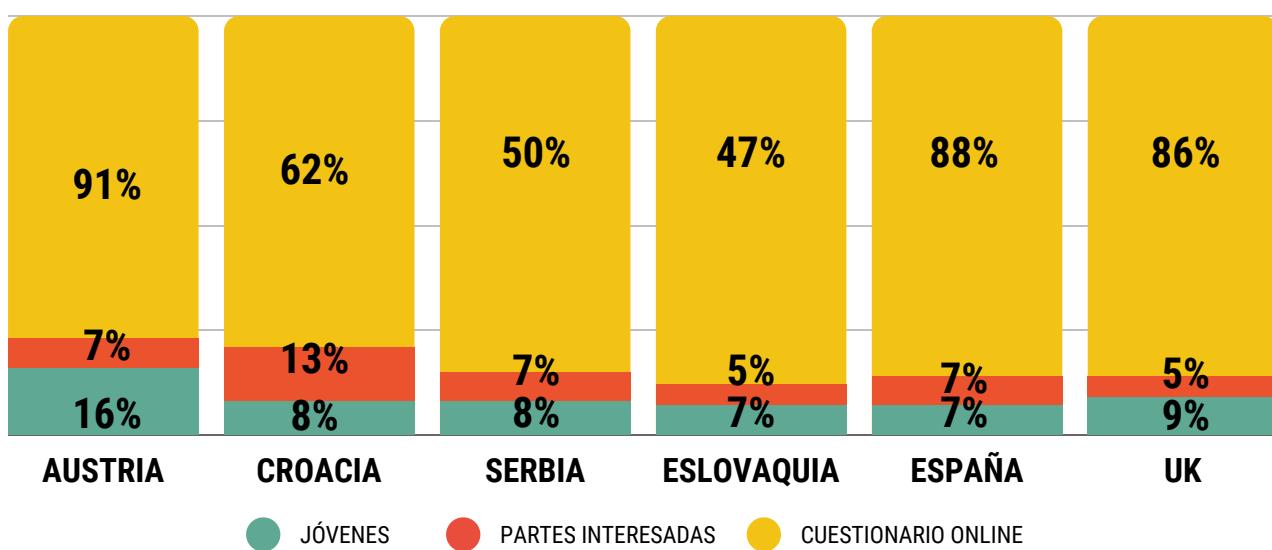
In order to explore and contextualisePara explorar y contextualizar las experiencias de discriminación entre minorías sexuales y de género, se realizaron entrevistas personales con jóvenes con el objetivo de obtener claridad y relatos de primera mano sobre la naturaleza y los antecedentes de estas experiencias.

También se llevaron a cabo discusiones en grupos focales con partes interesadas, que representan a varias organizaciones gubernamentales y no gubernamentales clave, para mejorar la comprensión de las barreras y los facilitadores existentes para apoyar e incluir a las personas jóvenes LGTB+Q+ en el mercado laboral.

Para diagnosticar y comprender el alcance de los factores mediadores relacionados con la discriminación experimentada y las situaciones estructurales en las que los jóvenes LGTB+Q+, trabajan y viven, para este propósito se realizó un cuestionario en línea en los seis países participantes. Se recopilaron datos de un total de 523 participantes de todo el consorcio. En la Gráfico 6.1 se representa un desglose de la muestra por país participante y parte del estudio.

**Gráfico 6.1. Desglose de las muestras por país participante y parte del estudio**

#### MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO



**Cuadro 6.1. Descripción general de la metodología de investigación de campo**

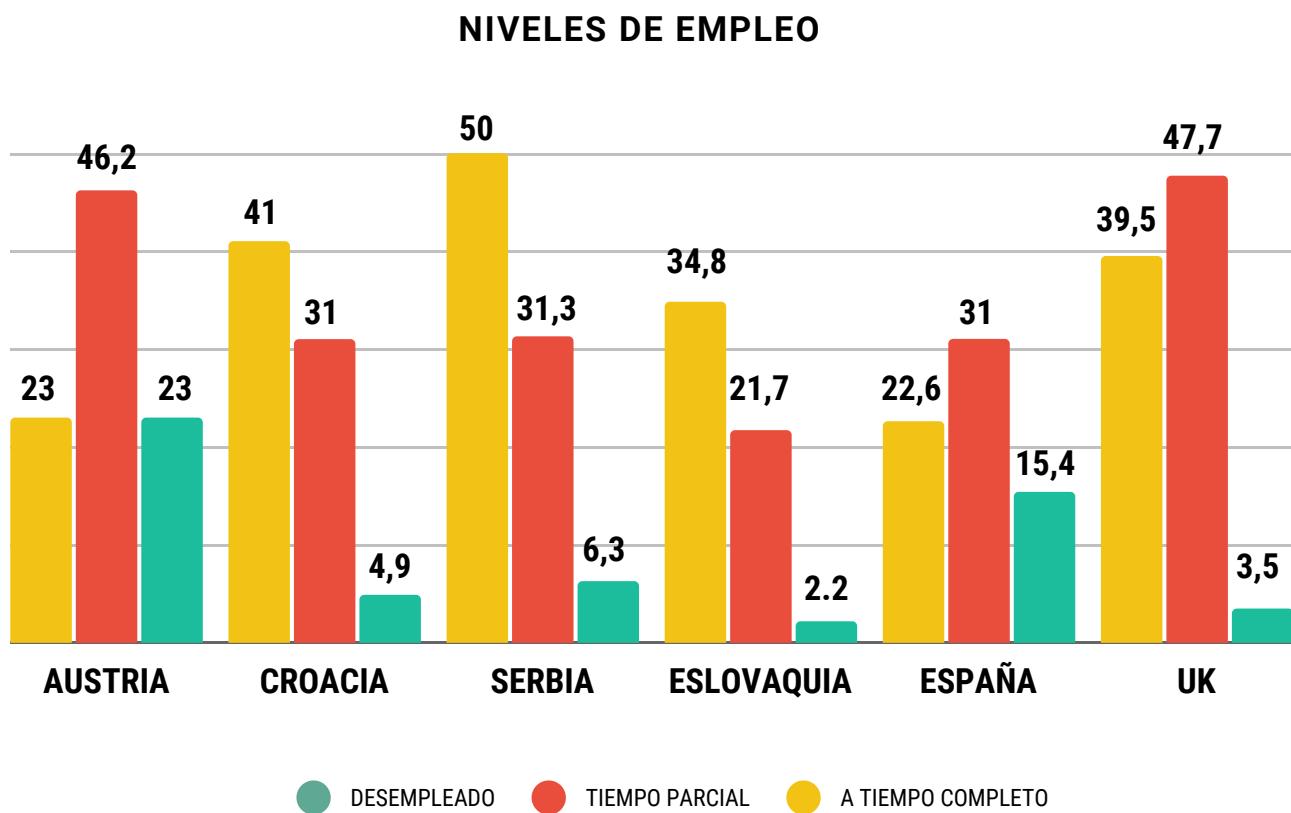
### **Metodología**

- **Entrevistas con personas jóvenes:** Entrevistas individuales realizadas cara a cara (o en línea) con un/a investigador/a. Datos transcritos textualmente y sometidos a análisis temático deductivo.
- **Grupo focal con partes interesadas:** Discusión de grupo focal realizada presencialmente o en línea con un/a investigador/a. Datos transcritos textualmente y sometidos a análisis temático deductivo
- **Cuestionario en línea:** Cuestionario en línea difundido a través de redes sociales y muestreo a través de bola de nieve. Datos analizados mediante análisis descriptivos

## **6.2 RESULTADOS PERSONAS JÓVENES LGTB+Q+**

Cinco temas generales surgieron del análisis de las entrevistas con personas jóvenes y del análisis de los datos del cuestionario:



**Gráfico 6.2. Niveles de empleo juvenil estratificados por país**

## 6.2.1 FACTORES Y EXPERIENCIAS DE DISCRIMINACIÓN QUE INFUyen EN LA VIDA LABORAL

Las personas jóvenes LGTB+Q+ informaron haber experimentado diversas formas de discriminación derivadas de tener que ajustarse a las expectativas de la sociedad. Se identificó que las normas de género y sexualidad prevalecían en los países en diversos grados, y los estereotipos negativos con respecto a las personas LGTB+Q+ se presentaban comúnmente en la descripción de los participantes sobre la comprensión de las personas sobre los jóvenes LGTB+Q+ y sus experiencias.

Se detectó que el entorno en el que vivían desempeñaba un papel importante a la hora de explicar y mantener la discriminación. Hubo diferencias entre los entornos rurales y urbanos y aquellos en entornos urbanos expresaron mayor comodidad para revelar sus identidades sexuales o de género. Se informó que las culturas tradicionales y las creencias religiosas que a menudo están relacionadas con ideologías extremistas son factores causales generales de actitudes discriminatorias hacia las personas LGTB+Q+.

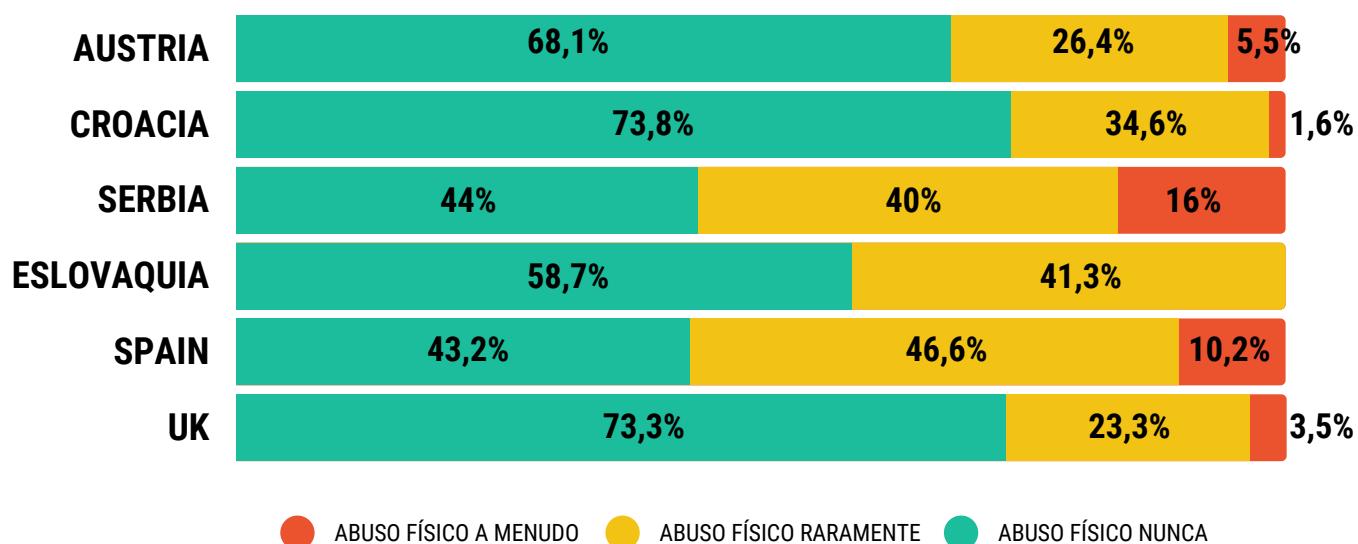
El sistema educativo fue identificado como un factor clave de discriminación, ya que la realidad LGBTQ+ rara vez o nunca fueron abordados en la mayoría de los países participantes. Muchos participantes informaron haber sufrido experiencias escolares negativas de ataques físicos y verbales, que en ocasiones desencadenaron en pensamientos suicidas.

Por el contrario, la mayoría refirió afrontar su entorno a través de la discriminación internalizada u ocultando su identidad, adquiriendo sentimientos de inseguridad y bajos niveles de autoestima en el proceso.

Estos hallazgos se reflejaron en la parte del cuestionario del estudio donde se informaron altos niveles de abuso verbal (entre 70-80%), físico (entre 30-50%) y abuso en las redes sociales (50-60%) durante la educación en la muestra del estudio.

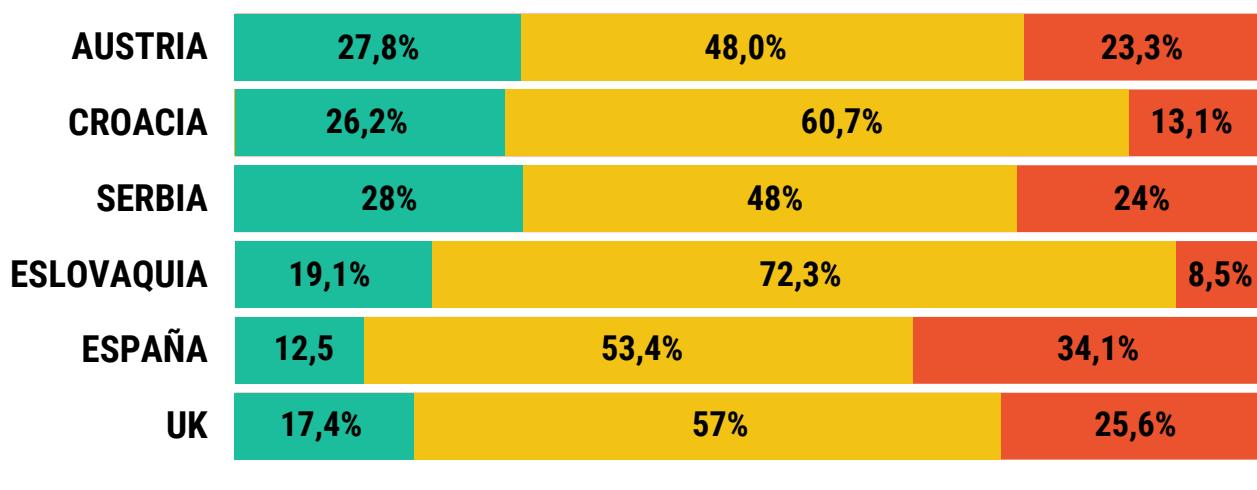
**Gráfico 6.3: Experiencias de abuso físico estratificadas por país**

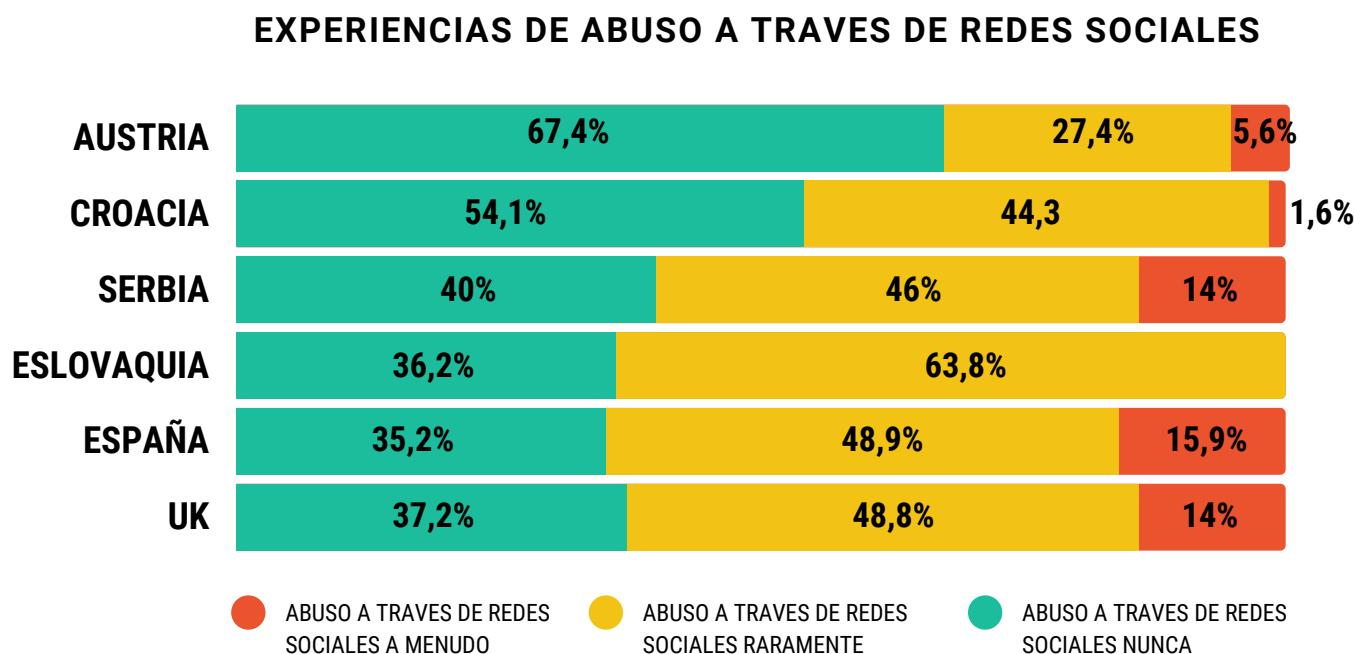
### EXPERIENCIAS DE ABUSO FÍSICO



**Gráfico 6.4: Experiencias de abuso verbal estratificadas por país**

### EXPERIENCIAS DE ABUSO VERBAL

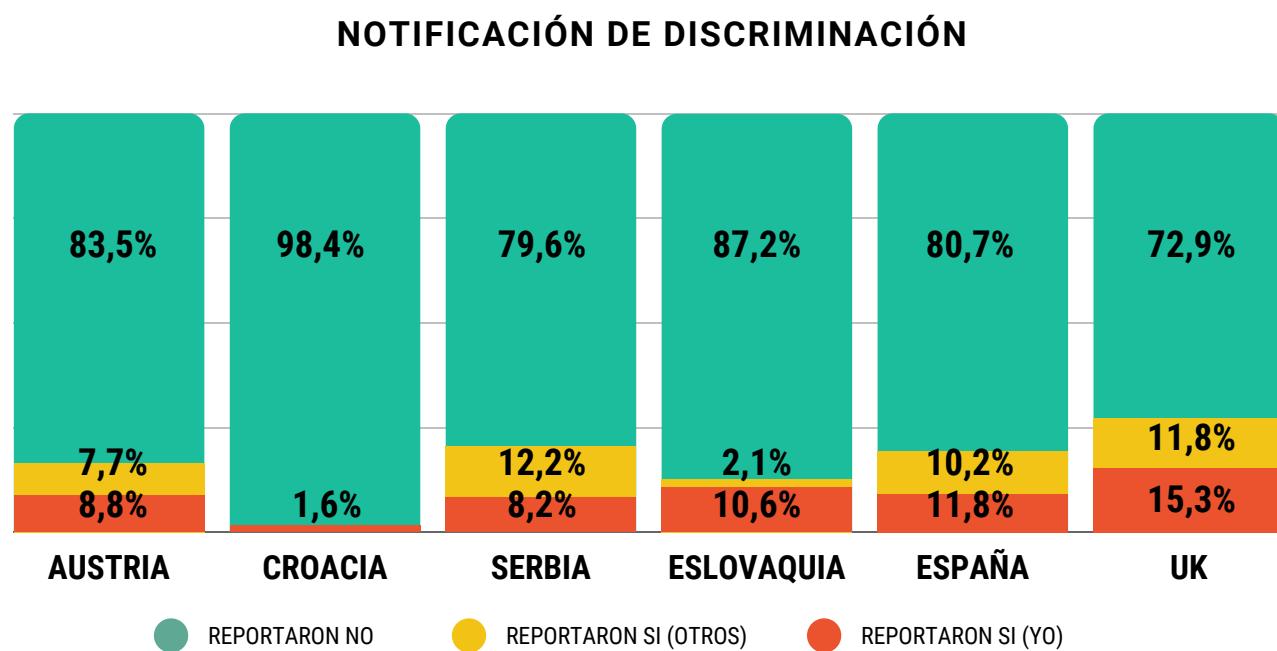


**Gráfico 6.5: Experiencias de abuso a través de redes sociales estratificadas por país**

## 6.2.2 BARRIERS TO RESOLVING WORKPLACE DISCRIMINATION

La ausencia de apoyo en el lugar de trabajo se destacó en gran medida entre todos los participantes. La mayoría de los encuestados destacó que los gerentes/responsables no respondieron a los casos de discriminación de manera adecuada y carecían de responsabilidad para sancionar estos actos.

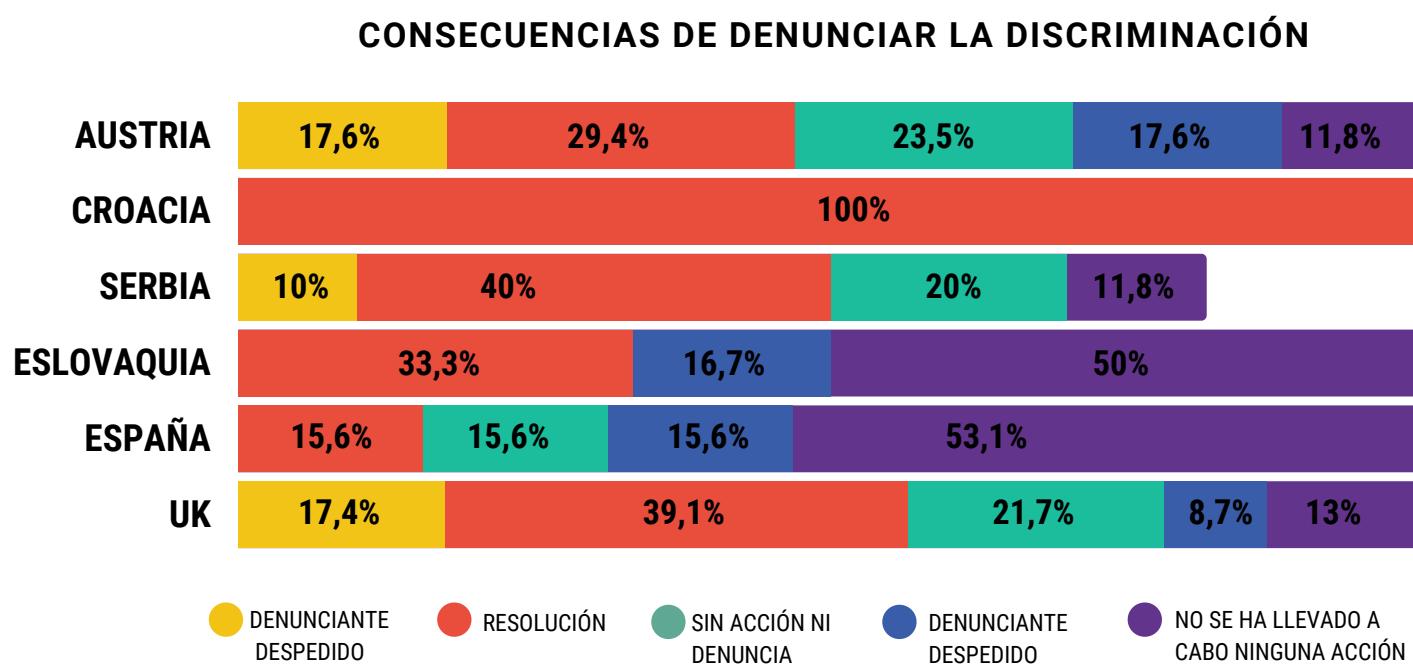
Algunas de las personas jóvenes participantes se sintieron muy desanimadas a denunciar la discriminación por acorralamiento o chantaje y temieron por la seguridad de su puesto de trabajo.

**Gráfico 6.6: Tasas de notificación de discriminación estratificadas por país**

Los participantes indicaron que su actitud era conformista respecto a la sociedad en general, sintieron que debían "seguir la corriente" en sus entornos laborales donde existía tolerancia hacia la discriminación y una falta de reacción clara ante los casos de discriminación que se pudieran haber ocurrido.

Quedó claramente patente la falta de denuncias de los casos de discriminación. En primer lugar, existía un desconocimiento generalizado de la normativa contra la discriminación. En segundo lugar, algunas de las personas transmitieron una sensación de desconfianza en el sistema legal, pensaron que no era proclive a actuar y / o penalizar los casos de discriminación hacia las personas LGTB+Q+, si se informaba sobre ellos.

**Gráfico 6.7: Consecuencias de denunciar la discriminación estratificadas por país**



Los participantes trans y no binarios informaron que en el entorno laboral existía un desconocimiento generalizado de los problemas relacionados con la transición, como los obstáculos administrativos y estructurales (por ejemplo, visitas al baño, pronombres irrespetuosos) que los empleados trans y no binarios experimentaban de forma regular. La falta de posibilidades para dar retroalimentación o la falta de un mentor o aliado LGTB+Q+ fue resaltada.

Cabe remarcar un resultado contundente de la encuesta, se destacaron elevados niveles de discriminación sin denunciar en todos los países del consorcio. Estos oscilaron entre el 73% en el Reino Unido y el 98% en Croacia en el extremo superior. Esto sugiere que se necesita mucho trabajo para aumentar la visibilidad de la discriminación experimentada en los lugares de trabajo para evaluar realmente el alcance de este problema.

## 6.2.3 FACILITADORES PARA SUPERAR LA DISCRIMINACIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO

Los participantes sintieron que las minorías sexuales y de género deben ser reconocidas y aceptadas como ciudadanos/as iguales y, en el lugar de trabajo, como colegas, y que deben poder vivir y trabajar libremente independientemente de pertenecer al colectivo LGTB+Q+.

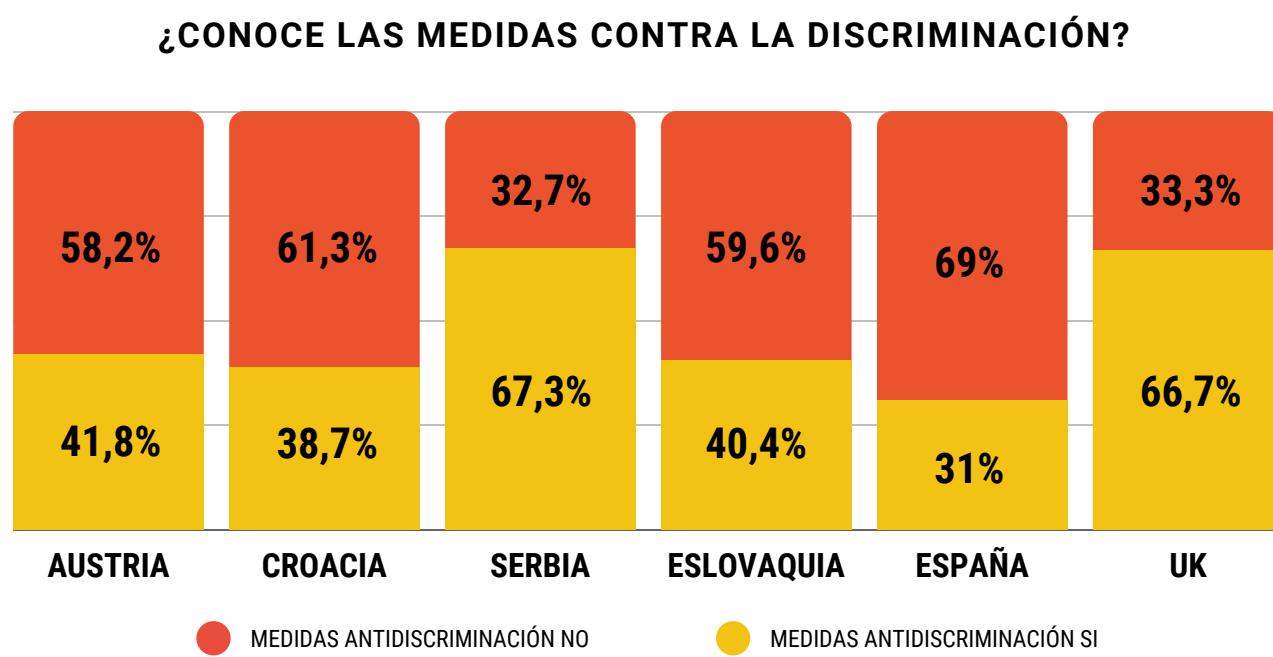
Para que esto suceda, se consideraron necesarios cambios en las políticas y protecciones legales para las personas LGTB+Q+ a través de un cambio en la legislación nacional para proteger explícitamente los derechos de las minorías sexuales y de género.

Las personas participantes destacaron la importancia del apoyo en el lugar de trabajo para hacer frente a la discriminación. Consideraron que era necesario contar con políticas claras y escritas que dieran la bienvenida a los empleados independientemente de su orientación sexual o género.

La oportunidad de "salir del armario" en un entorno seguro e inclusivo se consideró fundamental para sentirse cómodo en el lugar de trabajo, y se destacó que la comunicación abierta era necesaria para facilitar este proceso.

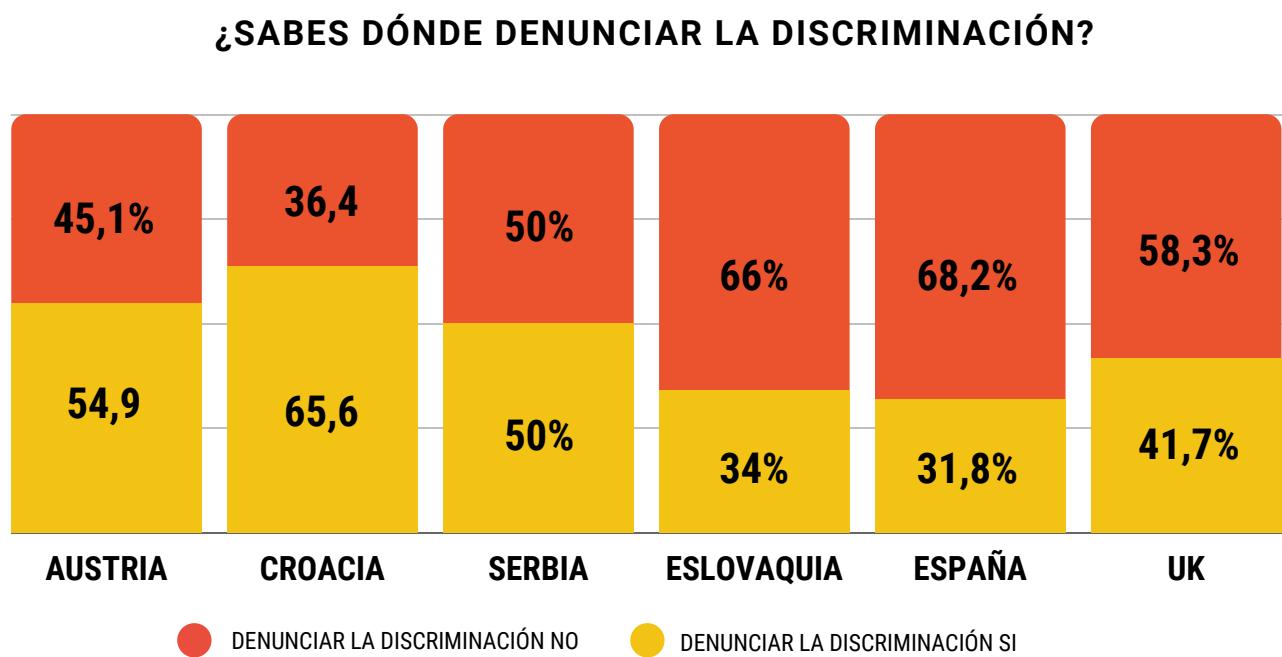
Los participantes subrayaron el papel de los gerentes o superiores en la promoción de un entorno laboral inclusivo para las minorías sexuales y de género y destacaron la importancia de su participación ejemplar para garantizar su protección.

**Gráfico 6.8: Conocimiento de los participantes sobre las medidas contra la discriminación estratificadas por país**



En promedio, solo el 30% de los participantes afirmó conocer medidas específicas sobre la lucha contra la discriminación o la promoción de la diversidad o saber dónde pueden denunciar casos de discriminación en el lugar de trabajo. Estos resultados sugieren que es necesario mejorar y ampliar la visibilidad de las medidas, así como aumentar las formas en que se implementan y se comunican con el personal empleado.

**Gráfico 6.9: Conocimiento de los participantes sobre cómo denunciar la discriminación estratificada por país**



#### Facilitadores para superar la discriminación



## 6.2.4 ESTRATEGIAS INCLUSIVAS

Se sugirieron estrategias inclusivas como objetivos a largo plazo para mantener relaciones de respeto mutuo en entornos seguros. En todos los países participantes hubo una fuerte impresión de que la educación es la base para eliminar la discriminación y una fuerza clave que podría cambiar el nivel de conciencia de las realidades LGTB+Q+.

Las ideas emergentes incluyeron la necesidad de educar a las personas jóvenes LGTB+Q+, para ayudarlos a comprender su propia identidad sexual y de género a un nivel más profundo. Los participantes también sintieron que era importante educar a los jóvenes sobre cómo acceder al empleo, instruirlos sobre los derechos y la legislación contra la discriminación y cómo denunciar la discriminación de manera oportuna.

Una infraestructura inclusiva y una identidad comprensiva se destacaron como importantes para crear un entorno de trabajo libre de estrés para las personas jóvenes LGTB+Q+. Inodoros y ropa neutrales en cuanto al género, etiquetas de identificación seguras / amigables / neutrales, espacios de trabajo seguros e inclusivos y símbolos LGTB+Q+ fueron algunas sugerencias.

Otros habilitadores importantes incluyeron clasificaciones de diversidad para varias empresas u organizaciones gubernamentales y contratos de trabajo claros y comprensibles. Estos contratos deben afirmar la intolerancia a la discriminación de cualquier tipo, y que se llevarán a cabo las acciones apropiadas en caso de que haya habido discriminación.

### **Cuadro 6.2 Sugerencias para ayudar a la integración de los jóvenes LGTB+Q+**

1. Implementar más centros juveniles donde se pueda buscar ayuda o refugio si las personas LGTB+Q+ no se sienten seguras en casa.
2. Acceso gratuito a terapia que aborde la discriminación o la violencia doméstica.
3. Las organizaciones y empresas LGTB+Q+ deberían aunar esfuerzos para ofrecer ayuda en la búsqueda de trabajos inclusivos, formación en comunicación o asesoramiento.
4. Las empresas deberían ser más específicas sobre sus políticas de discriminación y cómo se implementan.
5. Información sutil y regular a través de los medios de comunicación retratando familias arcoíris, a través de carteles o anuncios.
6. Cuotas LGTB+Q+ dentro de las organizaciones.
7. Aceptación de parejas del mismo sexo, cuando aún no se haya implementado.
8. Un cambio en los puntos de vista de la iglesia que facilitaría la aceptación de las personas LGTB+Q+.

## 6.3 INFORME DE LAS PARTES INTERESADAS

Las partes interesadas de los seis miembros del consorcio destacaron la importancia del papel del gobierno en la protección de los jóvenes LGTB+Q+ contra la discriminación, pero que actualmente existe una ausencia o falta de cumplimiento de ello.

El gobierno puede ser una barrera para la aceptación de personas LGTB+Q+, y las políticas anti-LGTB+Q+ se han podido utilizar como una herramienta para ganar puntos políticos para aquellos que apoyaban a la familia tradicional, en lugar de la igualdad de género y sexualidad o la igualdad en sí mismas. Las discusiones demostraron que había una ausencia de un vínculo efectivo entre las leyes antidiscriminatorias del estado y su implementación en instancias contextuales, debido a la escasa comprensión de la sociedad de lo que constituía la discriminación de personas LGTB+Q+.

Se destacó que había poco o ningún conocimiento sobre las políticas contra la discriminación en el periodo escolar, la ausencia de protección legal o contra la discriminación en el empleo y la falta de evaluación de la situación de los jóvenes LGTB+Q+ al respecto. En general, los participantes afirmaron que, debido a estas circunstancias, no se denunciaron casos de discriminación en el lugar de trabajo.

Desde el punto de vista del sistema educativo, hubo un acuerdo generalizado de que primero se debe abordar la falta de conocimiento y conciencia de los docentes. Los participantes encontraron importante tomarse en serio el comportamiento homofóbico y transfóbico, desafiar el lenguaje discriminatorio y no evitar la confrontación o minimizarlos como interacciones incidentales.

Se enfatizó la necesidad de implementar de manera proactiva políticas contra la discriminación, políticas y entornos seguros e inclusivos para los estudiantes LGTB+Q+. Además de la necesidad de educación LGTB+Q+ durante el periodo escolar, los participantes sugirieron que se debería proporcionar orientación profesional a las personas jóvenes que ingresan al mercado laboral, ya que se consideraba que la discriminación y el miedo eran centrales en varias etapas del proceso de contratación. Se sugirió que los profesionales LGTB+Q+ deberían proporcionar experiencia de primera mano y predicar con el ejemplo.

La formación obligatoria en diversidad debe proporcionarse a personas clave, incluidos los profesionales de la medicina y la docencia, que son modelos a seguir para la educación, la salud y la atención de la salud mental.

En el ámbito del empleo, se consideraron cruciales, la tutoría específica, la formación contra la discriminación para el personal y la educación para sensibilizar a la comunidad en general sobre las experiencias LGTB+Q+. En particular, la sensibilización sobre cuestiones trans, el desafío activo de los estereotipos y los prejuicios contra las personas trans y la adopción de una posición contra la discriminación de las personas no binarias se consideraron también importantes pasos adicionales.

Los participantes sintieron que las personas transgénero y no binarias no solo se enfrentaban a desafíos adicionales para efectuar cambios de nombre en los documentos oficiales, sino que a menudo también formaban parte de un grupo vulnerable y marginado que presenta un alto desempleo debido a una multitud de factores como el acoso escolar, tasas de abandono temprano, o diferencias físicas visibles y la consiguiente vacilación para su contratación por el personal empleador. También se señalaron cuestiones de interseccionalidad y marginación múltiple debido a su origen étnico o condiciones de salud.

En general, los participantes observaron que el grado de apertura con la propia identidad sexual o de género era alto para los que formaban parte de una fuerza laboral altamente cualificada y más bajo para aquellos que tenían una educación más baja, que eran personas desempleadas de larga duración o que tenían trabajos temporales.

Los participantes también destacaron la importancia de la financiación, y se remarcaron casos en los que los proyectos relacionados con la población LGTB+Q+ tienen más probabilidades de ser rechazados por los planes de financiación establecidos por ley. En consecuencia, el estado no estaría cumpliendo con sus obligaciones morales con su comunidad. Otro participante destacó que, en tiempos de crisis económica e inestabilidad, las iniciativas estatales que se centran en la lucha contra la discriminación suelen ser recortadas, en detrimento de la población joven LGTB+Q+.



# REFERENCES

- Bränström, R., & Pachankis, J. E. (2021). Country-level structural stigma, identity concealment, and day-to-day discrimination as determinants of transgender people's life satisfaction. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 1-9.
- Council of Europe, (1950). European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, as amended by Protocols Nos. 11 and 14. Retrieved from <https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain?docid=3ae6b3b04>
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2006). Fourth European working conditions survey: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- European Union Agency for Fundamental Rights, (2020). A long way to go for LGBTI equality. Publications office of the European Union, Luxembourg: European Union Agency for Fundamental Rights.
- European Union Agency for Fundamental Rights. (2013). EuropeanUnion lesbian, gay, bisexual and transgender survey. Results at a glance. Retrieved from [https://fra.europa.eu/sites/default/files/eu-lgbt-survey-results-at-a-glance\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/eu-lgbt-survey-results-at-a-glance_en.pdf)
- Roggeband, C., & Krizsan, A. (2018). Reversing gender policy progress: patterns of backsliding in Central and Eastern European new democracies. *European Journal of Politics and Gender*, 1(3), 367-385.
- Saldaña J, (2021). The coding manual for qualitative researchers: SAGE Publications Limited
- Siegel, S. N. (2020). Rainbows and crosses: Noncompliance with EU law prohibiting sexual orientation discrimination. *Journal of European Social Policy*, 30(2), 241-258.
- Van der Star, A., Pachankis, J., & Bränström, B. (2018). LGBT bullying at school across 28 European countries: the impact of bullying and structural stigma on later life satisfaction. *European Journal of Public Health*, 28(suppl\_4), cky213-054.
- WHO (2010). Quoted in World Health Organization and ExpandNet. Nine steps for developing a scaling-up strategy. Geneva: WHO. Retrieved from: [https://www.who.int/reproductivehealth/publications стратегический\\_подход/9789241500319/en/](https://www.who.int/reproductivehealth/publications стратегический_подход/9789241500319/en/)
- Wilson, K. (2020). Attitudes Toward LGBT People and Their Rights in Europe. In Oxford Research Encyclopedia of Politics.