

Проф. др Слободанка Ковачевић-Перић*,
Ванредни професор Правног факултета Универзитета у Приштини
са привременим седиштем у Косовској Митровици

UDK: 342.726-055.3(497.11)
305(497.11)
331.101.24

ДИСКРИМИНАЦИЈА НА РАДУ ОСОБА ТРАНС* ИДЕНТИТЕТА

Апстракт: Термин транслитранс* (транс са астериском, са звездицом) означава особечујисеродниидентитетразликујеодполакојимјеприписанпорођењу. Ове особе одступају од ригидне, дихотомне поделе на мушки и женски пол, и са њом дефинисане улоге рода и родног идентитета. Често се истиче да транс особе (трансродне особе) превазилазе родни бинаризам у друштвеним праксама својим не-бинарно одређеним идентитетима. Стога их често категоришу у „особе трећег пола – трећег рода“. Ове особе представљају једну од најдискриминисанијих популација у погледу остваривања људских права, због чега их називају „невидљива тела“ – у друштвеном, медицинском и правном смислу. Аутор у раду анализира статус и положај особа транс идентитета у остваривању права на раду и поводом рада. Сегмент рада и запошљавања су области у којима је дискриминација најзаступљенија и са најдалекосежнијим последицама, јер продубљује и надаље повећава социјалну искљученост транс особа.

Кључне речи: транс, транс*, трансродност, родни идентитет, дискриминација на раду.

* e-mail: slobodanka.peric@pr.ac.rs
Раd примљен: 10.06.2020.
Раd прихваћен: 20.07.2020.

1. Уводна разматрања остатусу и положају транс идентитета

Терминолошки, трансилитранс* (транс са астериском)¹ је кровни појам којим означавамо особе чији се родни идентитет разликује од пола којим је приписан по рођењу.² Одређени број људи се, наиме, не идентификује са полом добијеним на рођену, па се јавља проблем у виду њиховог унутрашњег доживљаја рода, који није у складу са полом. Савремено друштво, генерално, функционише на биполарном принципу, односно на дихотомији полности – мушки и женски пол. У том маниру, „људске јединке, се као биолошки ентитети категоризују као мушке и женске“;³ што значи да су сви појединци ригидно (стриктно) родно опредељени у оквиру дихотомне родне поделе на (само на) мушки и женски род.⁴ На темељу таквог биполарног, диморфног концепта дата су одређења рода и дефинисање родног идентитета. Транс особе, како се истиче у литератури, превазилазе родни бинаризам у друштвеним праксама својим не-бинарно одређеним идентитетима. Стога, се дефинишу и као „особе трећег пола“ или „трећег рода“.⁵ У категорисању транс особа (као и цисродних особа),⁶ често се праве грешке, јер постоји доста преклапања међу транс идентитетима.⁷ Тако се, на пример, појам трансродност и даље користи наизменично са појмом транс или транс* као генерички појам за све особе чији се родни идентитет разликује од пола приписаног по рођењу.⁸ Када се говори оприлагођавању родног идентитета, важно је нагласити да неке од тих особа имају потребу за модификацијом тела у циљу прилагођавања родног идентитета према самодеофинисаном пола, док друге немају. У оба случају неопходно је сваком трансидентитету омогућити права, обавезе и одговорности сходно полу/роду са којим се идентификује.⁹ То даље указује на једну есенцијалну чињеницу, да један део транс особа пролази кроз различите облике транзиције – социјалну, медицинску, правну. Социјална транзиција се односи на живот особе у складу са својим родним идентитетом у свом окружењу – особа прилагођава своје име, заменицу, родно изражавање и улогу свом родном идентитету. Под медицинском транзицијом подразумевамо хормонско-хируршко усклађивање тела с родним идентитетом. Док су раније кроз ове медицинске интервенције могле да прођу само трансполне особе (и које су морале да пристану на целокупан хормонско-хируршки третман), данас су различите врсте интервенција доступне трансособама различитих идентитета, а од здравствених радника се очекује да интервенције прилагоде потребама саме особе. Важно питање за трансособе је и правна транзиција, односно правно признање рода, а представља правно/законско прилагођавање

личног имена, ознаке пола и осталих података у документима (у неким земљама и Србији у оквиру јединственог матичног броја грађана) родном идентитету особе.¹⁰ Код нас се последњих година постепено формира свест о потреби признавања транс особама њиховог новостеченог пола и новог имена ради правног континуитета промена започетих хормонално-оперативним путем.¹¹ Прва операција прилагођавања пола у нашој земљи извршена 1989. године. Србија је данас „земља здравственог туризма“, конкретно, Београд је постао један од најпознатијих центара за ову врсту интервенција у свету. Насупрот таквој медицинској пракси, према домаћим и страним извештајима организација које се баве стањем људских права истакнуто је да су трансродне особе једна од најдискриминисанијих популација у нашем друштву.¹² Такво стање је мање-више заступљено широм света. С циљем депатологизације транс особа, и њихове социјалне инклузије, Европски парламент је у фебруару 2017. године, приликом гласања о равноправности у области менталног здравља захтевао више акција за заштиту транс и интерсекс особа.¹³ Круцијални корак за даљу депатологизацију транс особа је оцена Светске здравствене организације да трансродност, осећај припадности супротном полу, не треба сматрати менталним обољењем, што је СЗО документовала у 11. верзији Међународне класификације болести (*International Classification of Diseases, ICD-11*). Овај став долази седам деценија након што је први пут класификована у болести менталног здравља (1948. године).¹⁴

2. Једнакост на раду vs. дискриминација транс особе

Са аспекта људских права може се рећи да транс особе представљају једну од најдискриминисанијих популација. Ове особе су вековима

10 Шта је трансродност: <http://xyspectrum.org/wp-content/uploads/2019/03/trans-za-PDF.pdf>

11 *Анализа прописа од значаја за положај транспоних особа*, Повереник за заштиту равноправности, 2012. Доступно, gavnopravnost.gov.rs/analiza-propisa-od-znacaja-za-pravni-polozaj-transpolnih-osoba/ (12/06/2020)

12 Завршни извештај о стању људских права у Србији за 2018. годину, [Електронска верзија]. Доступно: <https://rs.usembassy.gov/sr/human-rights-practices-2018-sr/> и <https://rs.usembassy.gov/sr/human-rights-practices-2018-sr/> (12.06.2020)

13 З. Мршевић, *Трансродно лице правде*, Трансродно лице правде, Институт друштвених наука, Београд, 2017, стр. 67 и даље.

14 Документ назван ICD-11 представљен је Светској скупштини здравља у мају 2019. у Женеви да би га земље чланице усвојиле, и ступиће на снагу у јануару 2022. године. Нова класификација садржи и нова поглавља укључујући једно посвећено сексуалном здрављу.

Документ доступан: <https://www.who.int/classifications/icd/en/> (18.06.2020)

биле и још увек су једна од највулнерабилнијих популација у погледу хомофобије, трансфобије, дискриминације, сегрегације и других видова распрострањене трајне нетолеранције, што има за последицу социјалну искљученост, склоност ка криминалу и проституцији, велики број суицида међу овим особама. Мада се трансособе налазе у акрониму ЛГБТИ,¹⁵ оне су често невидљиве, а њихово постојање, идентитети и потребе остају у сенци особа другачије сексуалне оријентације од хетеросексуалне – лезбејки, геј мушкараца и бисексуалних особа.¹⁶ У циљу депатологизације ове популације, према препорукама Европске комисије (из 2012. године) и Европског парламента (из 1989. године), земље које се кандидују за чланство у ЕУ треба да предузму одређене кораке заштите трансродних особа и усвоје одговарајуће законодавство, те да, између осталог, саме државе чланице учине доступним информације о проблемима са којима се суочавају трансродне особе, нарочито у односу са особљем социјалних служби, полицијом, граничним властима, матичним службама, војним властима и друго. Србија је начинила (скроман) први корак усвајањем Измена и допуна Закона о здравственом осигурању у јулу 2011. године¹⁷ (ступиле су на снагу 1. јануара 2012. године), којим се промена пола из медицинских разлога класификује у здравствене услуге које се делом финансирају из средстава обавезног здравственог осигурања. Та одредба је унета и у нови Закон о здравственом осигурању Србије¹⁸ (члан 131), сходно којој је промена пола из медицинских разлога превиђена као здравствена услуга која се обезбеђују осигураним лицима из средстава обавезног здравственог осигурања у висини од најмање 65% од цене здравствене услуге (члан 131. став 4. тач. 3). У циљу даље депатологизацији транс особа, како би се ове особе, често категорисане као „невидљива тела“,¹⁹ учинила видљивим, Србија је 20. јуна 2018. године усвојила измене и допуне Закона о матичним књигама.²⁰ Новим Законом о матичним књигама (ЗМК), сходно члану 45(б), **у матичну књигу рођених уписује се податак о промени**

15 Акроним ЛГБТИ (LGBTI) – скраћеница за лезбејке, гејеве, бисексуалце, трансродне и интерсекс особе. Овај акроним је прерастао у LGBTIQ*

16 *О трансродности*, Доступно: xyspectrum.org/wp-content/uploads/.../trans-za-PDF.pdf (19.03.2020)

17 Измене и допуне Закона о здравственом осигурању из 2011. године, „Службени гласник РС“, бр. 57/2011. (ступиле су на снагу 1. јануара 2012).

18 Закон о здравственом осигурању (ЗЗО), „Службени гласник РС“, број 25 од 3. априла 2019.

19 Термин „невидљива тела“ преузет из радова З. Мршевић, Трансродно лице правде, *оп. цит*, стр. 119-120.

20 Закон о матичним књигама, „Службени гласник РС“, 20/2009, 145/2014 и 47/2018.

пола на основу решења надлежног органа (општинска управа, односно градска управа, односно градска управа града Београда),²¹ које се доноси на основу прописане потврде надлежне здравствене установе (члан 45(б), став 1. ЗМК). Ближе одреднице о начину издавања и образац потврде о промени пола, коју издаје надлежна здравствена установа регулисане су Правилником о начину издавања и обрасцу потврде надлежне здравствене установе о промени пола.²² Према члану 3. наведеног Правилника, услов да би надлежна здравствена установа издала потврду о промени пола је: 1) спроведена најмање једногодишње хормонске терапије уз индикацију и праћење лекара специјалисте психијатрије и лекара специјалисте са ужом специјализацијом ендокринологије или 2) извршена хируршка интервенција промене пола. Потврду о промени пола надлежна здравствена установа доставља надлежном органу који води матичну књигу рођених за лице које је променило пол, и то: 1) по окончању поступка о промени пола по захтеву лица коме је промењен пол или 2) у року од 15 дана од дана окончања поступка промене пола (из члан 5. Правилника).²³ Сама чињеница да законодавац нормира обавезу уписа промене пола делује авангардно, међутим, новим законским решењем није се много допринело статусу и правном положају ове популације. Мишљења смо да је овим држава само настојала да испуни форму по основу обавеза које намећу европске институције у области људских права, што подразумева и „видљивости“ транс идентитета у правном систему, евидентно без интенције да трајно и надасве квалитетно регулише статус и положај транс особа. Наиме, из наведеног законодавног решења једино је похвалноукидање досадашње праксе обавезне гениталне операције и стерилизације, као услов за промену личних докумената. Таква норматива није у складу са захтевима Парламентарне скупштина Већа Европе, која позива државе чланице да транссексуалним особама зајамче права на промену података у личним документима у односу на пол, без да такву промену претходно условљавају подвргавању стерилизацији или другим медицинским захватима – као што је промена пола или хормонска терапија.²⁴ У

21 Члан 45б, ЗМК у вези са чланом 6. став 2. и 4. ЗМК)

22 „Службени гласник РС“, бр. 103 од 26. децембра 2018. Правилник о споразумно доносе министар државне управе и локалне самоуправе и министар здравља на основу члана 45б став 5. Закона о матичним књигама.

23 Потврда о промени пола је јавна исправа (чл. 2. Правилника) и издаје се на обрасцу беле боје, формата А4, који је одштампан уз овај правилник и чини његов саставни део (члан 4. Правилника).

24 Резолуција Европског парламента од 14. фебруара 2019 о правима интерсекс

односу на ставове и препоруке европских институција, и у односу на упоредну праксу већине земаља може се рећи да је одредбама Закона о матичним књигамаграђански статус транс особа враћен два корака уназад. Ово стога јер у поступку усклађивања родног идентитета трансродна особа у нашој земљи може да се упише у матичну књигу рођених, да изврши промену личних докумената, само на основу потврде здравствене установе да је прошла психолошко вештачење и годину дана хормонске терапије преписане од стране ендокринолога. Дакле, и даље постоје „два корака“ – зависност правног признања промене пола медицинским третманом, а једини напредак је што је овај третман мање инвазиван. Тиме је само привидно олакшан положај трансродних особа у поступку усклађивања фактичког и правног стања. *De facto*, оваквом регулативом се животи оних транс особа које пристају на ова „два корака“ и даље стављају „на чекање“, дакле, док не заврше процедуре психијатријске процене и хормонског третмана. Наведена правна регулатива не само да ставља на „чекање“ лични статус трансродне особе, већ живот транс особе доводи у вакуум, који је са далекосежнијим последицама нарочито у фази транзиције, односно, када су промене физички видљиве а несаслагасне са полом верификованим у личним документима. То значи да у том периоду неће имати одговарајућа лична документа, односно она која одговарају њиховом родном идентитету и опису,²⁵ и неће моћи неометено да остваре свој лични статус у складу са родним идентитетом, тј., да остварују права из родног односа у складу са својим родним идентитетом, да захтевају заштиту од злостављања и сексуалног узмиравања – сходно самодефинисаном полу/роду, да остваре пензију под условима према самодефинисаном полу/роду, да се образују, школују, а ту су и друга права – да путују ван граница земље, да служе казну затвора у складу са полом, да се баве спортом сходно самодефинисаном полу итд. Јасно је да се тиме отвара пут ка дискриминацији трансродних особа на основу родног идентитета, у свим аспектима остваривања личности човека. С друге стране, мора се узети у обзир да условљавање правног признања родног идентитета проласком кроз бројне медицинске третмана, дискриминише велики број особа транс идентитета које не желе или нису у могућности да се подвргну хормонској терапији из различитих разлога, укључујући и ризике од негативног утицаја на њихово здравствено стање и сл. Овакво законско решење долази у тренутку када у многе земље већ имају олакшане

особа(2018/2878(RSP))

25 Гетен Србија, Доступно:<https://www.transserbia.org/> (15. 07.2020)

процедуре у поступку правног признања родног идентитета. Примера ради, компаративне анализе указују да увођење ознаке неутралног пола или промена полних ознака у идентификационим документима без претходне операције могуће је од 2015. у Ирској, Канади, Израелу, Колумбији, Норвешкој, Пољској, Белгије од 2017. на Малти, Хавајима, а од 2014. у америчкој држави Род Ајленд и на Тајвану, од 2013. у Орегону и Јужној Кореји, од 2012. у канадској покрајини Онтарио, од 2011. у Португалији, од 2007. у Шпанији, а и без операције и без медицинске дијагнозе од 2014. у Данској, од 2012. у Аргентини, од 2015. у Колумбији. Ознака неутралне полне припадности постоји од 2015. у Непалу, од 2014. трећи пол као категорија постоји у Аустралији и Индији, од 2013. у Бангладешу, од 2012. на Новом Зеланду и од 2009. у Пакистану, од 2009. у Вермонту, са медицинском документацијом/дијагнозом дисфорије.²⁶

Право на живот без дискриминације је фундаментално право човека.²⁷ Стога се питању, анализи статуса и положаја транс особа треба приступити са аспекта универзалних људских права, најпре, са аспекта грантовања, потом остваривања и заштите универзалних права човека. Зашто наглашавамо ове кораке? Сматрамо да се најпре доводи у питање гарантовање људских права, јер је у члану 6. Општа декларација о правима човека из 1948. године прописано да свакоима праводасвудабу депризнаткао правни субјект. Дакле, да буде признат као личност пред законом. За особе транс идентитета ово је право (у нашој земљи) рестриктивно и законски условљено проласком кроз медицинске третмане и процедуре – хормонске, психолошке, хируршке-оперативне и сл., о чему је у претходним редовима било речи. Таква законодавна регулатива, и са њом повезана пракса поступања, доводи до дискриминације па основу родног идентитета, најпре, у погледу признања грађанског статуса једне особе, а самим тим у свим аспектима остваривања правног субјективитета особе транс идентитета. Дискриминација ових особа нарушава један од најважнијих правних и моралних принципа у савременом друштву – принцип (начело) једнакости људи. Једнакост – значи да су сви људи вредни поштовања

26 Преузето: З. Мршевић, Трансродно лице правде, *он. цит*, стр. 4-5.

27 Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General comment No.18 (37): Non-discrimination, 1989, 11/10/1989; Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General comment No.16: The equal right of men and women to the enjoyment of all economic, social and cultural rights (art. 3 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), 2005, E/C.12/2005/4; Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General comment No.20: Non-discrimination in economic, social and cultural rights (art. 2, para. 2, of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), 2009, E/C.12/GC/20.

и да су, без обзира на разлике које међу њима постоје, једнаки у достојанству и правима, тј. да су равноправни.²⁸ У савременом праву под тим се подразумева да се једнако, односно равноправно (једнакост и равноправност се потпуно не подударују)²⁹ третирају сви чланови друштва, у свим областима живота без обзира на урођена или стечена обележја (пол, раса, вероисповест, језик, боја коже, ...) или друге околности. Неспорно је да природне неједнакости настају рођењем, али је друштво је легло „вештачке“ неједнакости, коју путем правног поретка, правних норми друштвени систем „амортизује“ и даје му друштвено прихватљиву меру. То је захтев фундаменталних принципа и начела социјалне правде – начелно прокламовање једнакости у правима и стварна неједнакост у остваривању истих. Другим речима, „истинска и савршена једнакост даје више ономе који је већи, мање ономе који је мањи, и једном и другом према његовој природи; одмеравајући тако почасту према заслуги, та једнакост даје највише почасту онима који имају више врлине, мање онима који имају мање врлине и образовање, а свима према разуму“.³⁰ Суштина правде јесте установљавање једнакости међу неједнаким стварима, сагласно њиховој природи. Како наводи проф. Божић С. Марковић „суштина права су неједнакости“.³¹ Конзумирање фактичке неједнакости, свођење на једнаке могућности за све, је услов за остваривање начела једнакости. Правна једнакост је катализатор свих људских слобода и права. Она претпоставља примену правних прописа на све грађане, под једнаким условима – једнакост у погледу права и једнакост у погледу обавеза. Одредбама Устава Србије грађани су једнаки у слободама, правима и дужностима. У члану 21. прописано је: „пред Уставом и законом сви су једнаки“. Међутим, квалитет једног правног система, и уопште, степен демократског развоја не мери се опсегом, ни квантитетом прокламованих права, већ степеном реализације истих. Тако је и са принципом једнакости по основу родног идентитета. У пракси се принцип једнакости првенствено обезбеђује заштитом од дискриминације, али се тиме не исцрпљује. Наиме, правна једнакост није само пуко „подарено право“, већ укључује и механизме – институције, органе, и облике контроле у остваривању, поштовању и

28 Н. Петрушић, М. Бекер, *Практикум за заштиту од дискриминације*, Sigrid Rausing Trust, Партнери за демократске промене у Србији, Београд, 2012. године, стр. 12.

29 С. Јашаревић, *Заштита од дискриминације на раду*, Радно и социјално право, Београд, бр.1/2012, стр.62-85.

30 Б. С. Марковић, *Оглед о односима између појма правде и развоја позитивног приватног права*, Београд, 1995, стр. 21, 22.

31 Б. С. Марковић, *Ибид.*

превасходно, предузимање мера у циљу стварања услова за његову примену. Она извире из идеје правде, правичности и принципа владавине права – *ars boni et aequi*. У том смислу подразумева стварање претпоставки и правних гаранција, како би свим грађанима била доступна сва права и слободе под једнаким условима. Посматрано са радноправног домена, принцип једнакости транс особа подразумева не само једнакост у остваривању права на рад и по основу рада, једнаке услова рада по принципу за једнак рад и рад под једнаким условима, једнака права и *vice versa*, већ и забрану дискриминације у заштити прокламованих права, пред државним и другим органима свим законски расположивим средствима. Из тога произилази, да се као елемент једнакости појављује *равноправност*, у радноправном смислу. Равноправност подразумева да они који утврђују и спроводе право не могу вршити дискриминацију међу људима, већ према свима морају поступати у смислу прописа који су истоветни за све. Закон не може темељити своја правила на разликама или карактеристикама које су небитне или неправедне (у супротном имали би „неправедне и неисправне законе”, јер „правда је мерило исправности закона“ – А. Рос).³² Нема института модерног радног права у коме не постоји реперкусија овог начела. Пуна равноправност у друштву шира је од формално-правне једнакости. Она подразумева једнаке могућности у свим сегментима живота – у породици, образовању, информисању, култури, запошљавању, раду, лечењу.³³ Теоријски, идеја равноправности/једнакости изражава се кроз различите концепте (социјална једнакост, пропорционална једнакост, једнаки услови живота и др.), који се у суштини свде на исту тежњу – да се обезбеде једнаке шансе за све појединце да уживају у добробитима и могућностима које пружају савремена цивилизација и друштво.³⁴ У једнакост на раду уткана је димензија пристојног рада, и суштински, представља потребу сваког човека да ужива правичан и једнак третман и једнаке могућности на раду. Апропо томе, принцип недискриминације се у области рада, радних односа манифестује у неколико сегмената: 1) једнакост шанси у доступности свих радних места, функција и положаја; 2) једнак, истоветан третман у правима и дужностима; 3) једнакост у награђивању мушке и женске радне снаге; 4) једнакост могућности и третмана за

32 П. Јовановић, *Начело једнакости у радном праву*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, 2018, вол. LII, бр. 1, стр. 19 и даље.

33 С. Јашаревић, *Заштита једнакости запослених у документима Европске уније*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, Година XLIV, Нови Сад, бр. 3 (2010), стр. 257.

34 С. Јашаревић, *Заштита од дискриминације на раду*, *оп. цит.*, стр. 63.

раднике са породичним обавезама. Када говоримо о радноправном положају транс особа, као и код анализе свих традиционално вулнерабилних популација, може се рећи да законодавна регулатива и антидискриминационе клаузуле пружају само функционалну једнакост, односно прокламују забрану дискриминације али не доводе – не значе аутоматски елиминисање свих облика системске дискриминације по основу родног идентитета или сексуалне оријентације. Другим речима, само се обезбеђује тзв. структурална једнакост.³⁵ Она подразумева „једнаке шансе“ за све, и заснива се на сузбијању како директне тако и индиректне дискриминације. Међутим, овим се не исцрпљује тзв. пуна равноправност, јер долази до „неједнакости у исходима“. То значи даје овај вид заштите транс особа од дискриминације недовољан, јер се у многим областима јавља неједнакост која је резултат скривене (посредне) дискриминације. Суштина једнакости транс особа, у пуном смислу поимања начела једнакости, јесте у остваривању „једнаких могућности“. Односно, тежња је да се успостави пуна социјална и економска равноправност отклањањем тзв. системске неједнакости. Ово стога јер је за свако дискриминаторно поступање установљено, уопштено говорећи, да је скривена неједнакост укорењена у многим друштвеним механизмима, процесима и институцијама, што у пракси резултира неједнаким могућностима, а коначно доводи до неједнаких исхода о положају појединаца и друштвених група.³⁶ Дакле, идеја је да се оствари тзв. „трансформативна – свеобухватна једнакост“. У контексту наведеног и Европски суд за људска права, такође, налаже *обавезу држави да омогући континуитет транзиције правним признавањем новостеченог пола* и омогућавање промене имена (случајеви *B. против Francuske, Gudvin против UK, Grant против UK, L. против Litvanije*),³⁷ треба се руководити принципом правног континуитета идентитета, права и дужности трансполне особе, пре и после њеног хормонално-опративног процеса прилагођавања пола, као и принципом релевантности

35 Концепт структуралне једнакости успоставља се седамдесетих година прошлог века. О структуралној и другим облицима једнакости, више у: С. Јашаревић, *Заштита једнакости запослених у документима Европске уније*, *оп. цит*, стр. 258 и даље,

36 С. Јашаревић, *Ибид*, стр. 258.

37 Case of B. v. France (Application no. 13343/87) Judgment Strasbourg 25 March 1992.; Case of Kristin Gudvin (Christine Goodwine) v Ujedinjenogkraljevstva br. 38957/95, Пресуда Стразбур 11 јул 2002. [Електронска верзија], <https://globalhealthrights.org/wp-content/uploads/2013/10/ECtHR-2002-Goodwin-v-United-Kingdom-Serbian.pdf>; Case of Grant v. the United Kingdom, (Application no. 32570/03), Judgment, Strasbourg, 23 May 2006, Final 23/08/2008; Case of L. v. Lithuania, (Application no. 27527/03), Judgment, Strasbourg, 11 September 2007, Final 31/03/2008.

новостеченог пола трансполних особа. Овим одредбама обезбеђује се принцип правног континуитета лица које је отклонило несклад између свог биолошког пола и родног идентитета и променило ознаку пола у личним документима. Дакле, држава има обавезу да призна промену родног идентитета и да омогући правну промену личног грађанског статуса. Пошто се ради о промени која се врши о трошку националне здравствене службе која настоји да лечењем и посебним медицинским захватом омогући асимилацију лица с полом коме лице сматра да припада, мишљења смо да држава треба да призна правне импликације резултата таквог лечења, али и да спречи евентуалне злоупотребе.³⁸ Ову констатацију потврђује и одлука Суда за људска права у предмету *Y.U.* против *Turske* којом је Суд истакао слободу одабира пола као есенцијални израз слободе и део права на самоодређење.³⁹

Несклад између опаженог рода и података у документима значајно отежава или у потпуности онемогућава запошљавање и остваривање бројних других социо-економских права.⁴⁰ То је потврђено и документовано у истраживању Центра за слободне изборе и демократију. У истраживању овог Центра утврђено је да је дискриминација трансродних особа најочигледнија при тражењу посла и у радном односу, а њени главни носиоци су држава и њене институције. Такође, трансродне особе које су отворене по питању свог родног идентитета на радном месту, често су жртве злостављања на послу од стране својих колега, те стога

38 Могуће злоупотребе, и спречавање евентуалних злоупотреба – на ово размишљање наводи један случај у Аргентини, о коме је извештавао британски часопис Дејли Мејл (*Daily Mail*). Наиме, извесни Серђо Лазаревић (наше горе лист), у мају прошле године затражио је промену пола у званичним документима, у женски пол, и почео да користи име Серђа. Промена је недавно одобрена, али се у међувремену појавио његов рођак, који тврди да Серђо не говори истину, већ је према наводима неименованог рођака, Серђо променио пол како би преварио пензиони систем и раније отишао у пензију, јер је као мушкарац морао да ради још пет година дуже него жене, пише Дејли мејл. Наиме, аргентински закон омогућава људима промену пола у документима без доказа о хормонској терапији или хируршкој интервенцији. Преузето из: „*Променио пол како би раније отишао у пензију*“, Доступно: <https://www.vesti.rs/Penzija/Promenio-pol-kako-bi-ranije-otisao-u-penziju.html> (21.07.2020)

39 У том смислу и Парламентарна скупштина Већа Европе позвала је државе чланице да транссексуалним особама зајамче права на промену података у личним документима у односу на пол, без да такву промену претходно условљавају подвргавању стерилизацији или другим медицинским захватима као што је промена пола или хормонска терапија. Резолуција Европског парламента од 14. фебруара 2019 о правима интерсекс особа (2018/2878(RSP))

40 Више у: *Статус и положај транс* особа у Републици Србији*, стр. 7. Доступно: https://transserbia.org/images/2015/dokumenti/Trans_особе_uSrbiji-analizapoloaj_aipredlogpravnogresenja.pdf (27.07.2020)

неретко мењају посао“.⁴¹ „Знате онај осећај кад се зна за вас и сви у потаји причају о вама? То најбоље видите кад улазите у канцеларију у којој радите и сви одједном заћуте. Шта мислите, о коме су управо разговарали“? Ова реченица из исповести Хелене Вучковић, мајора у пензији и прве трансродне особе, најсликовитије говори о амбијенту са којим се свакодневно суочавају транс особама на раду.⁴² Ако узмемо у обзир чињеницу да у Србији има око 25.000 транс идентитета, то није мали број особа које могу да буду дискриминисане у области рада. Дискриминација је посебно изражена у положају транс жена.⁴³ Наиме, када се осврнемо на фактичко стање на тржишту рада, које деценијама показује неједнак третман жена у односу на мушкарце, онда је борба за интеграцију транс жена једна од најтежих. Транс женама отежавајућу околност представљају економска, социолошка и биолошка питања – потрага за послом, са документима у којима се налазе невалидно име и полна ознака, готово је немогућа. У друштву се често налазе на маргини и изложене су вишеслојној дискриминацији [...]. Борба транс жена у Србији представља, поред борбе за женска права, и борбу за она основна људска. Транс жене се свакодневно сусрећу са дуплом опресијом – оном креираном од стране мизогиног, патријархалног друшва, као и оном проузрокованом трансфобијом идеценијским проблемом у српском здравственом систему – проблем корупције и бирократије система.⁴⁴ Сличне, готово исте социо-економске прилике су и широм света. Наиме, истраживања показују да само 31% испитаних транс* особа има сталан посао с пуним радним временом, док је у Шпанији незапослено 54% испитаних транс* особа. Тешкоћа или немогућност заснивања радног односа представља један од фактора који доводе до

41 *Statement of the Office of the UN High Commissioner for Human Rights to the International Conference on LGBT human rights*, Montreal 26 July 2006, available at www.unhcr.ch/hurricane/huric Преузето из: Транс особе у Србији-анализа стања и предлог правног решења, стр. 73.

42 Хелена Вучковић је рођена као мушкарац. Након 42 година је одлучила да промени пол. Војска Србије је након сазнања да је он трансексуалац који жели да постане жена, одлучила да га пензионише, а поред свих законских разлога иза разреза у решењу је стајало да је именованом „установљена психијатријска дијагноза која може имати штету по углед војске Србије...“. Из интервјуа 1.03.2017.

Доступно: <https://www.espreso.rs/vesti/drustvo/126255/major-helena-vukovic> (28.07.2020)

43 Транс жена је особа којој је приликом рођења приписан мушки пол, али која тај пол сматра некомпатибилним са својим родним идентитетом и себе доживљава и изражава као жена.

44 Наведено према: *Разговори са заједницом: Борба транс жена у Србији*, Доступно: <https://www.transserbia.org/vesti/najave/1590-razgovori-sa-zajednicom-borba-trans-zena-u-srbiji>(28.07.2020)

тога да се транс* особе баве сексуалним радом, чиме постају изложени вишеструкој маргинализацији, насиљу и дискриминацији.⁴⁵ Таква пракса несагласна је са одредбама Џоџакарта принципа (Принцип 12), насловљеним “Право на рад”, које потврђује свако има право на пристојан и продуктиван рад, на правичне и задовољавајуће услове рада и на заштиту од незапослености, без дискриминације на основу сексуалне оријентације или родног идентитета.⁴⁶ На сличан, готово истоветан начин је концепцијски одређена и домаћа регулатива. Тако се у општем закону о дискриминацији, у Закону о забрани дискриминације Србије (ЗЗД),⁴⁷ забрањује сваки облик дискриминације и дискриминаторног поступања које се темељи, поред осталог, на полу, родном идентитету, сексуалној оријентацији, и другим стварним, односно претпостављеним личним својствима (члан 2. став 1. ЗЗД). Насупрот њему, Закон о раду (ЗР)⁴⁸ не упућује – експлицитно, на дискриминацију по основу радног идентитета. Према, наведена одредба члана 18. ЗР, може се тумачити екстензивно и у домену родног идентитета, јер се у закону по принципу отворене клаузуле даје могућност да се и „... неко друго лично својство“, уврсти као основ за забрану дискриминације. Према ЗЗД „заштиту од дискриминације на раду ужива свако лице у радном односу „као и свако друго лице које по било ком основу учествује у раду“ (члан 16. став 2). Прописима *lex specialis* дискриминацији – ЗЗД, надоместили су се недостаци Закона о раду у погледу субјеката који уживају заштиту од дискриминације на раду

45 Више у: Статус и положај транс* особа у Републици Србији, *оп. цит*, стр. 7.

46 Уједињене нације су усвојиле Џоџакартанске принципе – 29 Принципа (29 *Yogyakarta Principles*) о примени норми људских права у вези са сексуалним опредељењем и родним идентитетом. Принципи су објављени 2007. од стране групе експерата из области људских права (29 истакнутих експерата из 25 земаља, са разноврсним експертским знањима у области људских права), циљем да промовишу међународне стандарде о сексуалној оријентацији и родном идентитету. Ти Принципи упућују на потребу поштовања широког спектра стандарда људских права на људе другачије сексуалне оријентације и родног идентитета. Џоџакарта принципи су допуњени са Џоџакарта принципи плус 10 - усвојени су од стране стручњака/киња након састанка у Женеви, Швајцарска, септембра 2017. Џоџакарта принципи плус 10 (YR+10) укључују девет нових принципа и 112 додатних обавеза држава које се тичу развоја у међународном праву људских права и промена у друштву гледе сексуалне оријентације, родног идентитета, родног изражавања и полних карактеристика (SOGIESC). *Yogyakarta Principles on the Application of International Human Rights Law in relation to Sexual Orientation and Gender Identity*. (2007) UN Resolution on Sexual Orientation & Gender Identity.

47 „Службени гласник РС“, бр. 22/2009.

48 „Службени гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење.

(као и „правне празнине“ других посебних закона). Тиме је омогућена екстензија антидискриминационе заштите и на остала лица, па и на лица која нису запослена али раде, или су на раду по основу неког другог својства (нпр. фактички радни однос). Иако је, сама по себи, целокупна ЛГБТИ популација вишеслојно дискриминисана, чињеница је да и у овом сегменту – неједнаког третирања, прављења разлике по основу личног својства постоје дискриминисанији од дискриминисанијих. Другим речима, постоји један аспект „невидљивости транс особа у односу на сексуалне мањине“. Према подацима транс активиста, евидентна је дискриминација и самих транс идентитета од ЛГБ популације – примера ради, избацивање из клубова транс особа. Трансродне особе су дискриминисане приликом запошљавања често на широј основи него лезбејска, геј и бисексуална популација. То нас доводи до есенцијалне чињенице – неопходно је усвајање законодавне регулативе на нивоу *lex specialis*, јер свако друго законодавнорешење (измене и допуне постојеће регулативе) осим системског, даје само парцијалне оквире у остваривању и заштити права транс популације. Ово је веома важно када се говори о социјалној прихватљивости и културној сензибилизацији целокупног друштва у погледу прихватања трансродности као стања једне особе, јер је трансфобија и хомофобија, нетрпељивост према сексуалним и другим мањинама дубоко укореењена у наше друштво. Такође, треба напоменути и неедукованост државних службеника који се по природи свог посла сусрећу са транс популацијом – полиција, гранична полиција, војна лица, запослени у матичним службама, лекари, администрација и сл. С циљем превазилажења таквог стања, Србија је 6. фебруара 2018. године донела Протокол о поступању са трансполним и трансродним лицима према којима се извршава кривична санкција. За запослене у центрима за социјални рад је обезбеђена обука о адекватним услугама социјалне заштите за ЛГБТИ лица и њихове породице. Обука у циљу борбе против дискриминације је организована и за полицију. Послодавци, предузећа су у многим стратегијама виђени као стратешки промотери и генератори социјалне видљивости и инклузије транс особа. Како би се остварио глобални напредак на том путу, „предузећа ће морати не само да испуне своје обавезе из области поштовања људских права, већ ће морати да постану и активни носиоци промена,“⁴⁹ како је истакнуто у Стандардима понашања за предузећа у погледу поступања са сексуалним мањинама

⁴⁹ *Стандарди понашања за предузећа – Борба против дискриминације ЛГБТИ особа*, United nation Human Rights, 2017. Доступно: <https://serbia.un.org/sites/default/files/2019-08/UNStandardi%20za%20preduzeca%20SRPSKI.pdf> (25.07.2020)

и особама другачијег родног идентитета. Међу пет стандарда понашања за предузећа наведени су: 1) поштовање људских права; 2) елиминисање дискриминације; 3) пружање подршке; 4) спречавање других кршења људских права; 5) деловање у јавној сфери. Наведени стандарди имају за циљ да пруже скуп индикатора за процену улоге предузећа у борби против дискриминације и повезаних злоупотреба људских права које утичу на ЛГБТИ особе и да подрже добре праксе компанија. Канцеларија Уједињених нација за људска права охрабрује компаније да подржавају, користе и да се позивају на ове стандарде и да промовишу њихово коришћење од стране других. Такође подстиче цивилно друштво и друге актере да користе стандарде као средство за процену и извештавање о посвећености, политикама и праксама компанија у односу на поштовање права ЛГБТИ особа.⁵⁰ Дакле, радно место је стратешка полазна тачка за елиминисање/искорењавање дискриминације у друштву уопште. Пре свега, јер су рад и запошљавање једно од поља у коме је дискриминација најзаступљенија, услед субординације односа и хијерархијске структуре у организацији рада. Стога, када место рада/радна средина окупља раднике различитих нација, вероисповести, раса, полова, родних идентитета, узраста, и других особености, а сви су исто третирани – тј. са једнаким шансама/могућностима, равноправно, то ће помоћи да се изгради осећај заједништва и заједничког остваривања циља. Радећи у таквом амбијенту руше се стереотипе и предрасуде, који су иначе у основи сваке дискриминације. Такав вид заједништва се посредно преноси и на елиминисање друштвених стигми, сегрегације и сл.

3. Закључак

Дискриминација транс особа је евидентна у свим областима живота, међутим, дискриминишуће понашање у погледу остваривања права на рад, права из радног односа и по основу радног односа је неспорно са најдалекосежним последицама. Неједнак третман транс особа на тржишту рада доводи не само до неједнакости, што је у основи сваког дискриминационог поступања, већ продубљује социјалну искљученост и надаље повећава неповољну економску ситуацију ових особа. Генерално гледано, дискриминација у области радних односа има најпогубније последице – по појединца, породицу, друштво јер умањује животе свих. Нарочите су последице потранс особе које припадају традиционално вулнерабилним популацијама (жене, Роми,

⁵⁰ Стандарди понашања за предузећа – Борба против дискриминације ЛГБТИ особа, *Ибид*, стр. 4-6.

особе са инвалидитетом, мигранти и сл.). Поред експанзије регулативе у домену социјално-економских права на међународном, регионалном и националном плану, према извештајима организација које се баве стањем људских права област *рада и запошљавања* је једна од области у којима је дискриминација трансродних особа најзаступљенија. Наиме, у домену рада, односа на раду и поводом рада вековима је постојао неравноправан и дискриминаторски третман појединаца и група, нарочито оних рањивијих (жена, деца, особе са инвалидитетом, мањине, а данас су то итрадиционално маргинализоване групе ЛГБТИ популација, особе са ХИВ-ом и др). Последњих година неспорно се шири тренд депатологизације родне неусклађености, долази до сензибилизације јавног мњења на положај транс популације. У том смеру су уперене Препоруке Повереника за заштиту равноправности, које имају за циљ промену друштвених ставова кроз сензибилизацију јавног мњења. Препоруке указује да јепотребно прихватити тренд депатологизације родне неусклађености, јер је то феномен људске различитости који не сме да буде осуђен као нешто што је само по себи патолошког карактера или негативно.⁵¹ Ка системском остваривању тог циљ могуће је положај транс особа у области социо-економских права, као и у осталим аспектима остваривања личности човека уредити парцијалним изменама и допунама већег броја закона – Закона о раду, Закона о пензијском и инвалидском осигурању, Закона о матичним књигама, Породичног закона, Закона о основама система образовања и васпитања, Закона о високом образовању итд., међутим, представници активистичких група сматрају да је то, не само дужи пут, већ и скупљи, а уз то мање ефикасан, јер не доприноси системском решењу проблема, односно регулисању свих значајних питања за положај трансродних особа. Неопходан је усвојити „кровни“, јединствен закон на нивоу *lex specialis* – који ће трансродне особе учинити видљивим и једнаким кроз њихове специфичности, што ће посредно довести до сензибилизације друштва.⁵² Неспорно је да „оно што нам је непознато често изазива страх и одбојност, и те неке друге, другачије од нас, тешко да можемо да замислимо као људе као што смо и ми. Уместо да видимо шта нам је све заједничко, фокусирамо се на ту једну ствар која нас разликује“ (Гетен, Србија). Транс особе су део нашег друштва, и не можемо игнорисати њих и њихова права. Друштво,

51 Више на сајту *Повереника за заштиту равноправности*. Доступно: <http://ravnopravnost.gov.rs> (29. 07. 2020)

52 Цивилни сектор припремио је два нацрта закона: *Модел закона о признавању правних последица промене пола и утврђивања транссексуализма* 2012. године и *Модел закона о родном идентитету* 2015. године.

држава, законодавац остају и даље затворени за проблеме оног дела транс популације која не тежи ка физичкој усклађености родног идентитета, већ настоје да буду прихваћене и уклопљене у систем у свом изворно манифестационом стању, да се уклопе са својим интермедијалним статусом. И поред бројне антидискриминационе регулативе у домену људских права, **трансфобија** и **хомофобија** су и даље присутни у нашем друштву, као и недостатак разумевања за потешкоће са којима се сусрећу трансродне особе, и целокупна популација ЛГБТИ особа (Извештај Повереника за заштиту равноправности за 2019).⁵³ Дакле, место борбе за социјални, правни дигнитет је у самој заједници, ту нам предстоји „сизифовски рад“. Ово стога, јер је и само друштво у основи ригидно – биполарно устројено, сензибилисано је у одређеној мери само на неке мањинске популације. Најмања сензибилизација је на сексуалне мањине и родни идентитет. Доношење посебних законских прописа, усвајање стратегија и акционих планова, као и антидискриминационих закона, само је један корак у остваривању једнакости у људским правима. С обзиром да је живот инвентивнији од правног система, намеће се питање, да ли је дихотомност полова – ригидна подела на мушки и женски пол, крута, правно и етички неодржива форма, спутавајућа љуштура која се мора одбацивати, у циљу концепта универзалности, неотуђивости, недељивости људских права, како бисмо прихватили промене које носи цивилизацијско напредовања. Јер, друштво, медицина и право препознају роди родни идентитет као социјално изграђена категорија која није догматска творевина, није фиксирана и стабилна. Сам аутор је у дилеми код одговора на ово хипотетичко питање, и нема јасан став. Нова законодавна решења (превасходно мислимо на Закон о матичним књигама), су права транс особа вратила два корака уназад, што је нарочито спорно у времену када велики број земаља поједностављује процедуре за признање прилагођавања родног идентитета. Све већи број европских и других земаља у потпуности депатологизује особе транс* идентитета, омогућавајући им да слободно живе и изражавају своје родне идентитете, укључујући и избор ознака у личним документима, и то без икаквих медицинских предуслова. Свако друго поступање ставља на чекање живот транс особе у свим аспектима и доводи их у стање „правног вакуума“. Тиме они постају „невидљива тела“, што их наводи

53 Редован годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2019. годину, Београд, март 2020. године. Доступно: <http://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2020/03/FINAL-RGI-2019-ZA-NARODNU-SKUPSTINU.pdf>(14.07.2020)

да због страха од стигматизације и свих видова трајне нетолеранције невољно остану „заробљени у туђем телу“.

Литература и извори

Анализа прописа од значаја за положај транспоних особа, (2012). Повереник за заштиту равноправности.

Доступно, ravnopravnost.gov.rs/analiza-propisa-od-znacaja-za-pravni-polozaj-transpolnih-osoba/

Гајин, С., *Модел закона о признавању правних последица промене пола и утврђивања трансексуализма*, (2017).

Доступно, <https://on-off.rs/wp-content/uploads/2017/07/model-zakona-o-trans-rodnim-osobama.pdf>

Петрушић, Н., Бекер, М., (2012). *Практикум за заштиту од дискриминације*, Sigrid Rausing Trust, Партнери за демократске промене у Србији, Београд.

Марковић, С. Б., (1995). *Оглед о односима између појма правде и развика позитивног приватног права*, Београд.

Јовановић, П., Начело једнакости у радном праву. (2018). *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, Вол. ЛП, бр. 1, стр. 17-39.

Јашаревић, С. Заштита једнакости запослених у праву Европске уније, (2010). *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, Година XLIV, Нови Сад, бр. 3, стр. 257-273.

Јашаревић, С., Заштита од дискриминације на раду, (2012). *Радно и социјално право*, Часопис за теорију и праксу радног и социјалног права, Београд, бр. 1/2012. године, стр. 59-85.

Мршевић, З., Трансродно лице правде, (2017). *Институт друштвених наука*, Београд, 2017

Перић-Ковачевић, С, Радноправне последице трансродности, (2019), *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, Ниш, Правни факултет, Ниш, бр. 85, Година LVIII, 2019. стр. 243-262

Правни и други извори

Устав Републике Србије, „Службени гласник Републике Србије“, бр. 98/06.

Закон о забрани дискриминације Србије, Службени гласник Републике Србије“, бр. 22/2009.

Закон о раду Србије, „Сл. гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење.

Завршни извештај о стању људских права у Србији за 2018. годину. [Electronic version]. Доступно: <https://rs.usembassy.gov/sr/human-rights-practices-2018-sr/>

International Classification of Diseases, ICD-11), Доступно: <https://www.who.int/classifications/icd/en/>

Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General comment No.18 (37): Non-discrimination, 1989, 11/10/1989; Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General comment No.16: The equal right of men and women to the enjoyment of all economic, social and cultural rights (art. 3 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), 2005, E/C.12/2005/4;

Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General comment No.20: Non-discrimination in economic, social and cultural rights (art. 2, para. 2, of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), 2009, E/C.12/GC/20.

Non-discrimination in economic, social and cultural rights (art. 2, para. 2, of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), 2009, E/C.12/GC/20.

Редован годишњи извештаја Повереника за заштиту равноправност за 2019. годину. Београд, март 2020. године. Доступно: <http://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2020/03/FINAL-RGI-2019-ZA-NARODNU-SKUPSTINU.pdf> (3.6.2020)

Резолуција Европског парламента од 14. фебруара 2019 о правима интерсекс особа (2018/2878(RSP))

Стандарди понашања за предузећа – Борба против дискриминације ЛГБТИ особа, United nation Human Rights, 2017. Доступно:

<https://serbia.un.org/sites/default/files/2019-08/UNStandardi%20za%20preduzeca%20SRPSKI.pdf>

Statement of the Office of the UN High Commissioner for Human Rights to the International Conference on LGBT human rights, Montreal 26 July 2006, available at www.unhchr.ch/hurricane/huric

Доступно: *Trans osobe u Srbiji-analiza stanja i predlog pravnog rešenja*, стр. 73.

Статус и положај транс* особа у Републици Србији,

Доступно: [https://transserbia.org/images/2015/dokumenti/Trans osobe uSrbiji-analizapoloajaipredlogpravnogresenja.pdf](https://transserbia.org/images/2015/dokumenti/Trans%20osobe%20u%20Srbiji-analizapoloajaipredlogpravnogresenja.pdf).

The equal right of men and women to the enjoyment of all economic, social and cultural rights (art. 3 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), 2005, E/C.12/2005/4;

Yogyakarta Principles on the Application of International Human Rights Law in relation to Sexual Orientation and Gender Identity. (2007)
UN Resolution on Sexual Orientation & Gender Identity.

Интернет извори

О трансродности, Доступно, <http://xyspectrum.org/wp-content/uploads/2019/03/trans-za-PDF.pdf>

Разговори са заједницом: Борба транс жена у Србији,

Доступно, <https://www.transserbia.org/vesti/najave/1590-razgovori-sa-zajednicom-borba-trans-zena-u-srbiji>

Променио пол како би раније отишао у пензију, Доступно: <https://www.vesti.rs/Penzija/Promenio-pol-kako-bi-ranije-otisao-u-penziju.html>

Хтели смо најбоље, а испало је као и обично, (Ауторски текст Јелене Симић - 20.12.2017). Доступно: <https://on-off.rs/hteli-smo-najbolje-a-ispalo-je-kaao-i-obicno/> (2.6.2020)

Пракса ЕСЉП

Case of *B. v. France* (Application no. 13343/87) Judgment Strasbourg 25 March 1992.;

Case of *Kristin Gudvin* (Christine Goodwine) v Ujedinjenogkraljevstva br. 38957/95, Пресуда Стразбур 11 јул 2002. [Електронска верзија], <https://globalhealthrights.org/wp-content/uploads/2013/10/ECtHR-2002-Goodwin-v-United-Kingdom-Serbian.pdf>

Case of *Grant v. the United Kingdom*, (Application no. 32570/03), Judgment, Strasbourg, 23 May 2006, Final 23/08/2008.

Case of *L. v. Lithuania*, (Application no. 27527/03), Judgment, Strasbourg, 11 September 2007, Final 31/03/2008.

Slobodanka Kovačević-Perić, Ph.D.

Associate Professor, Faculty of Law, University of Priština with Temporary Headoffice in Kosovska Mitrovica

Discrimination at work of trans identity persons

Summary

In this paper, the author examines the position of trans people i.e. individuals of different gender identity through the prism of the realization of fundamental human rights in the field of labour rights and the rights arising from employment. Trans or trans (trans with asterisk) is an umbrella term signifying people whose gender identity is different from the sex allotted to them at birth. A certain number of people do not identify themselves with the sex allotted to them at birth, a problem arising regarding their inner comprehension of gender (self-defining), which does not correlate to the sex (gender dysphoria). Trans people belong to one of the most vulnerable (most discriminated) groups within society. Discrimination is most evident in case of seeking a work placement and during employment, while the key performers are the state and its institutions. In this paper, the author examines the position of trans/trans* people i.e. individuals of different gender identity through the prism of the realization and protection of fundamental human rights in the field of labour rights and the rights arising from employment.*

Keywords: *trans, trans*, transgender, gender identity, discrimination at work.*

