

LGBTIQ
EMPLOYMENT
EQUALITY
INDEX

Godišnji izvještaj 2017.

Bosna i Hercegovina
decembar 2017.

priredio

the **HeadHunter**®

Kratak pregled	3
Kompanije koje su ocjenjivane u 2017	5
O LGBTIQ Indeksu jednakosti u zapošljavanju	7
Metodologija	9
Ključni rezultati i analize	11
Dio I: Osnovni podaci o kompanijama	12
Dio II: Politike i procedure	13
Dio III: Politike zapošljavanja i zadržavanja	20
Dio IV: Korporacijska socijalna odgovornost	26
Dio V: LGBTIQ posebne inicijative i aktivnosti	32
Preporuke	34

Kratak pregled

Headhunter Grupa sa zadovoljstvom predstavlja i objavljuje rezultate istraživanja svoga prvog LGBTIQ Indeksa jednakosti u Bosni i Hercegovini.

Na početku su mnogi iniciranje ove ideje dočekali s dubokom skepsom. Smatrali su da bosansko-hercegovački privatni sektor nije zainteresiran za učešće, i da javnost takvo nešto ne zanima. Zahvaljujući prije svega vlastitom ubjedjenju da sve građanke i građani imaju pravo na zapošljavanje, te uz pomoć UN Women ureda i određenog broj međunarodnih aktera, izborili smo se. Duboko smo uvjereni da svi bosansko-hercegovački građani – bez obzira na svoja svojstva ili status – imaju čime doprinijeti našoj zemlji i da imaju pravo na zapošljavanje.

Rezultati istraživanja su iznenadili čak i nas: ukupno 38 kompanija uzele su učešće u ovom prvom godišnjem pregledu, dok je nekoliko njih predočilo konkretne politike i mjere poduzete sa ciljem zaštite prava i čuvanja digniteta LGBTIQ tražitelja posla i uposlenika. Ovogodišnje dobitnike nagrada ćemo proglašiti na ceremoniji uručivanja koja će se održati 12. decembra 2017. godine.

Ovi dobitnici su, naime, već poduzeli konkretne mjere kako bi zaštitili LGBTIQ Bosance i Hercegovce. Oni pružaju izvrstan primjer drugim poslodavcima u zemlji, prepoznavajući važnost zaštite prava svake grupe i pojedinca, jer od takve zaštite korist ima društvo u cijelini. Mi smo počašćeni što su oni pristali učestvovati u našem Indeksu, i njihov angažman i posvećenje su inspiracija.

Ključni zaključci i preporuke

I dok je Headhunter Grupa obradovana odzivom za učešće u procesu ocjenjivanja, rezultati pokazuju da je veoma malo firmi u BiH koje su razvile i/ili primjenjuju politike i prakse upravljanja ljudskim resursima, a koje ciljaju na zaštitu prava i čuvanje digniteta tražitelja posla i uposlenika. Nažalost, ovakav ishod nije iznenadenje. One firme koje raspolažu određenim politikama i praksama ne proširuju ih eksplisitno na LGBTIQ populaciju.

Međutim, među ovim firmama je ipak značajan broj onih koje pružaju podršku dobrotvornim udrugama i društveno baziranim organizacijama i koje su spremne da učine više u pogledu profesionalne inkluzije manjina. Većina kompanija koje smo intervjuisali su istakle spremnost da poboljšaju i na viši nivo podignu svoje strategije i procedure pronalaska novih kadrova i upravljanja ljudskim resursima, kako bi u što većoj mjeri otvorene pozicije dostupnima učinili i LGBTIQ kandidatima i kandidatkinjama, tj. zaštitili i u procese rada bolje uključili LGBTIQ uposlenice i uposlenike.

Headhunter Grupa vidi ogromnu potrebu za obukom u domenu njegovanja raznolikosti na radnom mjestu, kao i za razvoj standardiziranih politika i praksi koje firme u BiH mogu usvojiti ili ih dalje prilagođavati.

Kompanije koje su ocjenjivane u 2017. godini

Rukovodeći se dubinskim procesom analize i ocjenjivanja provedenima u oktobru i novembru ove godine, Headhunter Grupa je sastavila tabelarnu shemu rezultata koje su postigle ukupno 38 kompanija učesnica, među kojima je njih ukupno četiri zaradilo ocjenu.

Ključ ocjena

Svaki pruženi odgovor bodovan je određenim fiksnim brojem bodova. Ukupni zbir bodova predstavlja ocjenu dotične kompanije. Ocjenjivanje se vršilo putem četiri kategorije: **zlatna, srebrna, brončana i neocjenjeno**. Zlatna je najviša postignuta ocjena i dodjeljuje se kompanijama sa izvanrednim rezultatima u domenu podrške i inkluzije LGBTIQ populacije u radnu snagu. Samo one firme koje identificiraju i integriraju LGBTIQ osoblje u svoje politike i prakse upravljanja ljudskim resursima mogu postići zlatni standard tj. zaraditi zlatnu ocjenu. Rangiranje je, dakle, vršeno na četiri razine:

- **Zlatna:** odnosi se na firme koje u svojim politikama ljudskih resursa i uspostavljenim praksama prakticiraju zaštitu prava i digniteta LGBTIQ tražitelja posla i uposlenika. Iste firme pritom mogu prikazati postignuti učinak u promociji jednakosti i zaštiti digniteta LGBTIQ tražitelja posla i uposlenika kroz poduzete inicijative, aktivnosti i uspostavljene odnose među uposlenima. Takve firme takođe pokazuju dosljednu sukladnost i pridržavanje odredbama važećeg Zakona o zabrani diskriminacije BiH.
- **Srebrna:** odnosi se na firme koje raspolažu politikama i praksama koje štite dignitet LGBTIQ tražitelja posla i uposlenika, ali ne raspolažu dokazima prikazanog učinka istih. Ove firme se takođe pridržavaju odredbi važećeg Zakona o zabrani diskriminacije BiH.
- **Brončana:** odnosi se na firme s općim politikama koje se odnose na zaštitu prava i digniteta uposlenika, ali bez izričitog spominjanja LGBTIQ tražitelja posla i uposlenika. Ove firme se takođe pridržavaju odredbi važećeg Zakona o zabrani diskriminacije BiH.
- **Neocjenjeno:** Sve druge firme i poslodavci mimo gore navedenih će se smatrati neocjenjenima. Ovim firmama nedostaju politike i prakse zaštite prava i digniteta LGBTIQ tražitelja posla i uposlenika. Iste takođe nužno ne raspolažu dokazima da se pridržavaju odredbi Zakona o zabrani diskriminacije BiH. Ovaj plasman je napravljen sa ciljem da ohrabri takve firme, a Headhunter Grupa pruži mogućnost da ponudi svoje usluge u smislu tehničke asistencije, savjetovanja i obuke.

O LGBTIQ Indeksu jednakosti u zapošljavanju

LGBTIQ Indeks jednakosti u zapošljavanju je prvi indeks svoje vrste u BiH, kao i u državama Balkana, s izuzetkom Albanije gdje je Indeks prvobitno proveden od strane Headhunter Grupe. Radi se o sistemu rangiranja koji ocjenjuje koliko dobro firme poštuju prava i dignitet LGBTIQ osoba u procesu njihova zapošljavanja, obuke, razvoja i primjene općih praksi upošljavanja. Pored toga, Indeks daje prikaz i ocjenu njihovog pridržavanja i usklađenosti s lokalnim primjenjivim radnim zakonodavstvom.

Headhunter Grupa, najveća kompanija na Balkanu koja se bavi pronalaženjem, privlačenjem i kadriranjem osoblja i ljudskim resursima, odlučila je uspostaviti ovaj Indeks kao sastavni dio svog posvećenja Korporacijskoj strategiji socijalne odgovornosti i raznolikosti na radnom mjestu. Naše je suštinsko opredjeljenje u realizaciji jednakih šansi u zapošljavanju koje će biti dostupno svim kategorijama stanovništva. Headhunter Grupa je pritom odlično pozicionirana i sposobljena da razvije i pokrene ovakav Indeks, jer raspolaže neophodnim kreditibilitetom unutar privatnog sektora u svojoj funkciji ocjenjivača i procjenitelja politika ljudskih resursa.

Indeks mjeri, analizira i ocjenjuje politike i prakse firmi koje posluju u BiH, a koje se odnose na LGBTIQ tražitelje posla i uposlenike. Osoblje Headhunter Grupe svake godine obavlja intervjuje s direktorima i verificira prakse kako međunarodnih, tako i domaćih kompanija u BiH.

LGBTIQ Indeks jednakosti u zapošljavanju je važan izraz društvene odgovornosti Headhunter Grupe, i njezinih napora poduzetih u tom pravcu. Headhunter Grupa je aktivna u pružanju podrške po raznim pitanjima koja se odnose na zapošljavanje mladih, žena i djevojaka, kao i manjina. 2015. godine Grupa je razvila RINI Albanija kako bi organizirala i sprovodila dobrovorne aktivnosti u pravcu osnaživanja zapošljavanja mladih i raznolikosti na radnom mjestu.

LGBTIQ Indeks jednakosti u zapošljavanju je razvio tim sturčnjaka iz SFV Consulting Group (www.sfv-consulting.com). Pored svojih osnovnih usluga savjetovanja, Grupa provodi niz aktivnosti za projekte i organizacije s fokusom na LGBTIQ populaciju, uključujući i svjetski donatorski kompendij, višestruke treninge LGBTIQ-fokusiranih organizacija, te je sačinila i jednu od prvih svjetskih studija o LGBTIQ izbjeglicama iz Sirije.

Metodologija

Headhunter Grupa je razvila metodološki provjerljiv proces ocjenjivanja kompanija prema Indeksu.

Samo-odabir kompanija

Učešće u LGBTIQ Indeksu jednakosti u zapošljavanju je u potpunosti dobrovoljno. Headhunter Grupa nudi učešće svim kompanijama i odaziva se svim kompanijama koje žele učestvovati u Indeksu. Važno je istaći da su sve izjave sadržane u ovom izvještaju sačinjene na osnovu dobrovoljnog učešća i iste ne predstavljaju bosansko-hercegovački privatni sektor u cjelini.

Proces ocjenjivanja

Za svaku kompaniju koja je predmet ocjenjivanja, stručni tim Headhunter Grupe koristi standardizirani upitnik, te komunicira sa predstavnicima odjeljenja za ljudske resurse, direktorom ili drugim kvalificiranim osobljem na licu mjesta. Osoblje Headhunter Grupe svaki odgovor podvrgava ocjeni, verificirajući na taj način njene politike i procedure.

Objavljivanje ocjena

Po kompletiranju procedure prikupljanju potrebnih podataka, osoblje Headhunter Grupe izrađuje postignute rezultate za svako pitanje, objavljujući plasman koji se zasniva na unaprijed određenom ključu ocjena. Rezultati za svaku kompaniju su dokazivi i provjerljivi.

Headhunter Grupa proces ocjenjivanja obavlja krajem svake godine. Zamišljeno je da svake godine sve više i više kompanija uzme učešće u ovom procesu. Kompanije koje su već ocjenjene imaju mogućnost da budu podvragnute reviziji u narednim godinama i eventualno postignu bolje rezultate.

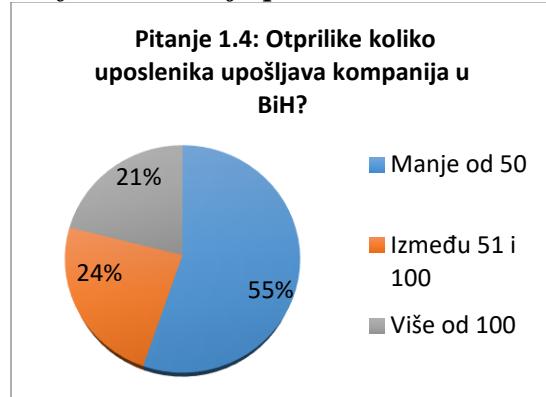
Ključni rezultati i analize

Ovo poglavlje sadrži neke od ključnih rezultata iz analiza 38 kompanija. Iste su prikazane na način da pokazuju važne trendove, sa ciljem boljeg uvida u stanje privatnog sektora u BiH, a u kontekstu zaštite prava i digniteta LGBTIQ tražitelja posla i uposlenika.

Dio I: Osnovni podaci o kompanijama

Osoblje Headhunter Grupe je provelo analizu i ocjenjivanje ukupno 71 kompanije.

Grafikon 1: Broj uposlenih

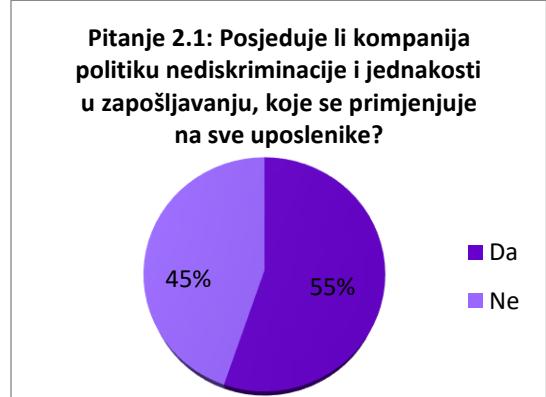


Kako je prikazno u **Grafikonu 1**, većina kompanija koje su uzele učešće u ovogodišnjem ocjenjivanju su ugledne firme pretežno srednje veličine. 21% tih firmi ima više od 100 uposlenih, a 24% raspolaže s između 51 i 100 uposlenika. Kompanije dolaze iz raznih branši i poslovnih grana.

Dio II: Politike i procedure

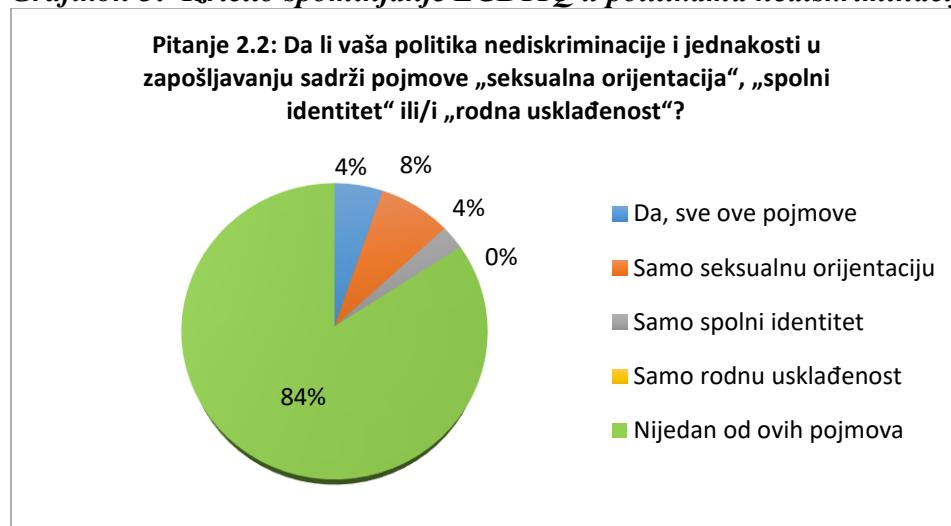
Pitanja iz drugog dijela upitnika odnosila su se na politike koje su kompanije uspostavile u svom poslovanju.

Grafikon 2: Politika nediskriminacije i jednakosti u zapošljavanju



Samo 55% kompanija trenutno raspolaže politikama nediskriminacije i jednakosti u zapošljavanju za sve uposlenike. Kako se ovo pitanje odnosilo ne isključivo na LGBTIQ osoblje već na sve uposlenike, ovaj procenat pokazuje ogroman prostor za napredak u razvoju kulture nediskriminacije na radnom mjestu. Rezultati odgovora na ovo pitanje takođe ukazuju na to zašto toliko veliki broj od 38 firmi koje su uzele učeće nisu doobile plasman. U **Grafikonu 3**, kompanije su pružile odgovor na postojanje politika sa eksplisitnim spominjanjem LGBTIQ osoblja, i njihovog statusa. Samo 16% kompanija raspolağale su politikama koje sadrže jezik specifičan za LGBTIQ populaciju i njihov status, čime se opet ističe činjenica da politike zapošljavanja još uvijek nedovoljno pružaju zaštitu LGBTIQ tražitelje posla i uposlenike.

Grafikon 3: Izričito spominjanje LGBTIQ u politikama nediskriminacije



Grafikon 4: Izričit mandat za mogućnosti nediskriminacije i jednakosti



Kao što je istaknuto u **Grafikonu 4**, samo 24% kompanija raspolaže s posebnim menadžerom (obično menadžer ljudskih resursa ili direktor) koji ima posebnu misiju i zadatak da osigura jednakost i nediskriminaciju u tretmanu svoga osoblja. Ovo opet ističe činjenicu da kompanije ne samo da nemaju politike, već ne raspolažu ni ljudskim resursima koji su obučeni i imaju mandat da te iste politike sprovode u djelu. Nadalje, bez zasebnog osoblja zaduženog za ovaj segment

upravljanja, prepostavlja se da kompanijama nedostaje i stručnjak koji se bavi problematikom zaštite ovih prava unutar strukture menadžmenta.

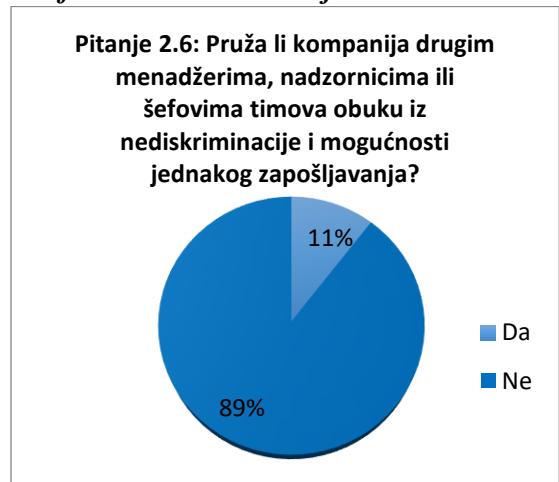
Grafikon 5 potvrđuje ovaj zaključak, pokazujući da tek 5% kompanija ima člana radnog osoblja s mandatom inkluzije LGBTIQ osoba u strukturu ljudskih resursa i politike kompanije.

Grafikon 5: Posebno spominjanje LGBTIQ u mandatu



Grafikon 6 opisuje obim u kojem kompanije zapravo osposobljavaju i obučavaju svoje menadžere ljudskih resursa ili druge direktore u pogledu pitanja jednakosti šansi i nediskriminacije. Ne iznenađuje da tek 11% kompanija izvještava da čini takvo što. Headhunter Grupa ovaj statistički rezultat drži posebno problematičnim jer 55% kompanija navodi da raspolaže takvima politikama (vidi **Grafikon 2** iznad), međutim tek 11% njih zapravo obučava svoju menadžment za implementaciju istih. Ovo navodi na zaključak da takve politike u dotičnim kompanijama bez odgovarajuće osposobljenog menadžmenta neće biti sprovedene ili će njihov sprovedba biti u najboljem slučaju slaba.

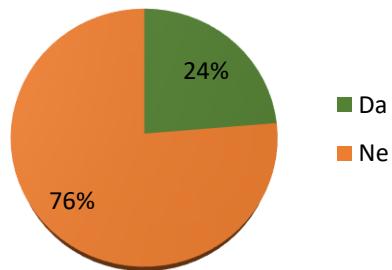
Grafikon 6: Obuka za ljudske resurse i menadžment



U **Grafikonu 7**, Indeks je tražio od kompanija da odgovore da li se obuka iz nediskriminacije i jednakosti na radnom mjestu pruža svim uposlenicima. Ovo je važno iz razloga što reflektira radnu kulturu i atmosferu u kompaniji. Samo 24% od obrađenih kompanija nudi takve vrste obuke.

Grafikon 7: Obuka za sve uposlenike

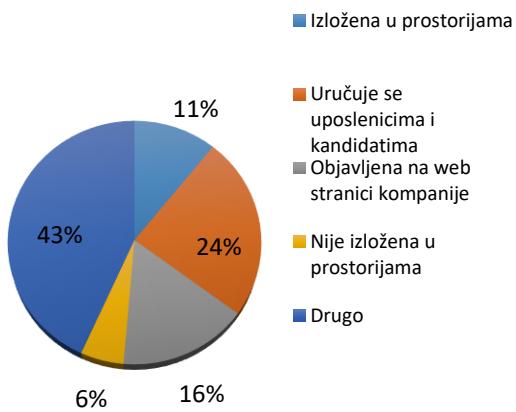
Pitanje 2.7: Pruža li kompanija obuku iz nediskriminacije i jednakosti na radnom mjestu svim uposlenicima?



Za sve one kompanije koje raspolažu politikama nediskriminacije i jednakosti u zapošljavanju, Indeks je tražio da navedu na koji način su iste dostupne njihovim uposlenicima i kandidatima. U *Grafikonu 8*, kompanije su uglavnom te politike izlagali javno, ali nisu učenjeni drugi naporci da se podigne svijest o istima među zaposlenim osobljem.

Grafikon 8: Metode izlaganja politika

Pitanje 2.8: Ukoliko kompanija posjeduje politiku nediskriminacije i jednakosti u zapošljavanju, na koji način je ista dostupna vašim uposlenicima i kandidatima?

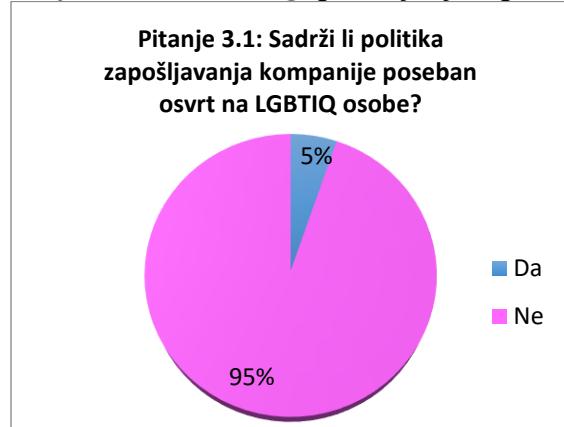


Dio III: Politike zapošljavanja i zadržavanja

U ovom dijelu Indeks je tražio od kompanija da pruže odgovore o politikama i procedurama koje provode u vezi sa zapošljavnjem i zadržavanjem radnog osoblja.

Kako je vidljivo u **Grafikonu 9**, samo 5% kompanija je potvrdilo da u svojim politikama zapošljavanja izričito navodi LGBTIQ tražitelje posla. Ovo je važno iz razloga što je nediskriminacija u fazi angažiranja novog osoblja ključna kako bi se (a) LGBTIQ tražitelji posla ohrabrili da podnesu prijavu za posao; (b) onim tražiteljima posla koji nisu pripadnici LGBTIQ zajednice stavilo na znanje da se od njih očekuje da rade u inkluzivnoj atmosferi, i (c) definirao ton onih rukovodilaca koji vrše proces zapošljavanja, i to na način da diskriminacija neće biti tolerirana. Naposlijetku, ovo takođe pruža neki osnov za žalbu, u slučaju da LGBTIQ tražitelj posla smatra da je u procesu zapošljavanja bio diskriminiran.

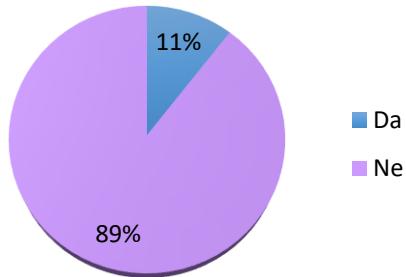
Grafikon 9: LGBTIQ spominjanje u politikama zapošljavanja



Samo 11% kompanija, kako pokazuje **Grafikon 10**, ima formulare za apliciranja i pitanja iz intervjuja pripremljene na LGBTIQ-prijateljski način. Ovakva priprema reflektira nuansiraniji oblik poštivanja prava i čuvanja digniteta LGBTIQ tražitelja posla, međutim veliki broj kompanija propušta takvo što pripremiti. U ovo bi se ubrajala pitanja koja ne forsiraju odgovore zasnovane na spolu ili pitanja koja nisu napadna ili uvredljiva za stil života tražitelja posla. Na ovaj način se takođe jamči da kompanije LGBTIQ tražiteljima posla neće, na posredan način, postavljati pitanja o njihovoj seksualnoj orientaciji ili spolnom identitetu.

Grafikon 10: Formulari za apliciranje

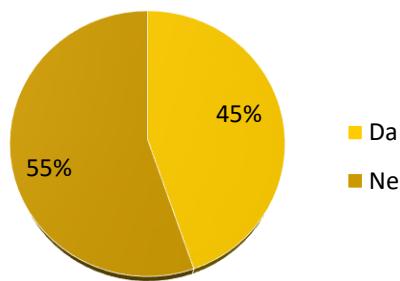
Pitanje 3.2: Da li su formulari za apliciranje i pitanja iz intervjuja kompanije pripremljeni na LGBTIQ-prijateljski način?



Prema **Grafikonu 11**, 45% kompanija navodi da raspolažu mehanizmom prijavljivanja zlostavljanja na radnom mjestu. Ovako nizak broj ne iznenađuje, s obzirom na mali broj kompanija koje imaju politike nediskriminacije. Pa ipak, odsustvo takvih mehanizama LGBTIQ uposlenike čini ranjivima. Pored toga, važno je da svi uposlenici znaju da takvi mehanizmi postoje, kako bi bili svjesni da će bilo koji oblik zlostavljanja i maltretiranja za sobom povlačiti.

Grafikon 11: Mehanizmi prijavljivanja diskriminacije ili zlostavljanja

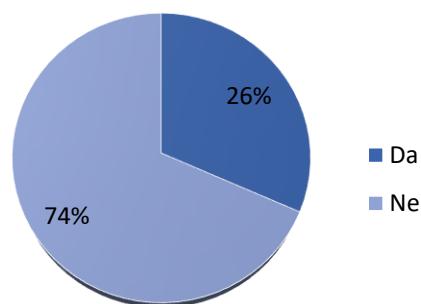
Pitanje 3.6: Posjeduje li kompanija aktivne mehanizme za prijavljivanje diskriminacije ili zlostavljanja na radnom mjestu, zasnovanim na spolnom identitetu i/ili seksualnoj orientaciji?



Prema **Grafikonu 12**, samo 26% kompanija ima obučeno osoblje koje će odgovoriti na takve žalbe i prijave povodom diskriminacije i zlostavljanja. Opet, ovo je izuzetno zabrinjavajuće ako se ima u vidu da od 45% kompanija koje raspolažu takvim mehanizmom (vidi **Grafikon 11**), samo njih trećina raspolaže sa osobljem obučenim i da odgovori adekvatno na prijave. Ovo očito podcrtava ranjivost LGBTIQ osoba na radnom mjestu i njihove ograničene mogućnosti za prigovor u slučaju da budu diskriminirane ili zlostavljane.

Grafikon 12: Obuka osoblja

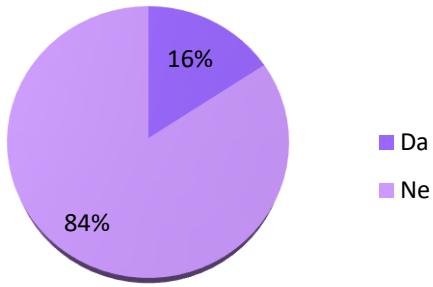
Pitanje 3.7: Da li je bilo ko iz kompanije obučen za obradu i procesuiranje prijava i žalbi zbog diskriminacije, maltretiranja ili zlostavljanja na radnom mjestu zasnovanim na spolonom identitetu i/ili seksualnoj orientaciji?



Prema **Grafikonu 13**, samo 16% kompanija raspolaže mehanizmom za evaluaciju i ublažavanje rizika koji se odnose na sigurnost i dobrobit LGBTIQ osoba na radnom mjestu. Ovo ne iznenađuje, imajući u vidu mali broj kompanija s politikama i obučenim menadžmentom. Svakako, ovo podcrtava ranjivost LGBTIQ osoba na radnom mjestu.

Grafikon 13: Mehanizmi za evaluaciju i ublažavanje rizika koji se odnose na sigurnost i dobrobit LGBTIQ uposlenika

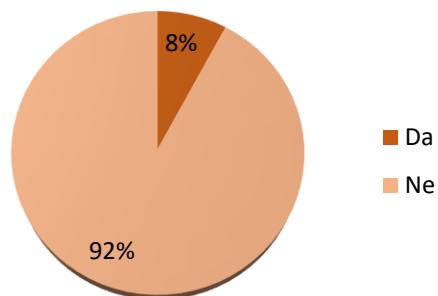
Pitanje 3.8: Posjeduje li kompanija aktivne mehanizme za evaluaciju i ublažavanje rizika koji se odnose na sigurnost i dobrobit LGBTIQ uposlenika na radnom mjestu?



Grafikon 14 je tražio od kompanija odgovor na pitanje da li su one ikada podržavale inicijative za promoviranje socijalne i profesionalne inkluzije manjina, uključujući LGBTIQ osobe.

Grafikon 14: Podrška kompanije u profesionalnoj inkluziji LGBTIQ osoba

Pitanje 3.9: Da li je kompanija ikada podržavala druge inicijative za promoviranje socijalne i profesionalne inkluzije manjina, uključujući LGBTIQ osobe?



Dio IV: Korporacijska socijalna odgovornost i doseg

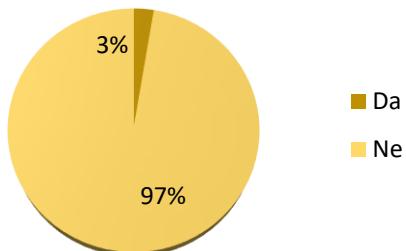
U ovom dijelu od kompanija je traženo da odgovore na pitanja o vlastitoj korporacijskoj socijalnoj odgovornosti i njezinom dosegu općenito. Kako **Grafikon 15** pokazuje, tek trećina kompanija imaju već usvojenu strategiju korporacijske socijalne odgovornosti (CSR strategija). Ovo je međutim pozitivno jer barem pruža okvir za dodavanje više mjera zaštite za LGBTIQ tražitelje posla i uposlenike, ukoliko kompanija želi takvo što. Međutim, kako **Grafikon 16** ispod pokazuje, u samo 3% tih CSR strategija navode se LGBTIQ zajednice.

Grafikon 15: Strategija korporacijske socijalne odgovornosti



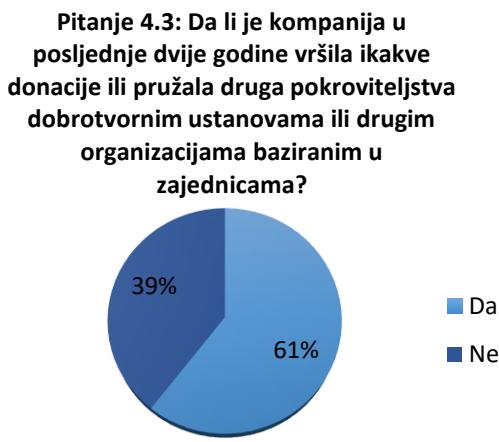
Grafikon 16: Posebno navođenje LGBTIQ osoba u CSR strategiji.

**Pitanje 4.2: Ako je odgovor na pitanje
5.1 DA, da li ta korporacijska strategija
socijalne odgovornosti posebno
uključuje LGBTIQ raznolikost?**



Grafikon 17 pokazuje da je više od pola (61%) analiziranih kompanija vršilo donacije, ali da je samo 3% od njih donacije pružala organizacijama ili projektima koji se bave pitanjima LGBTIQ. Ovdje se mora imati na umu da u BiH postoji tek nekoliko takvih organizacija, te da sve i da kompanija želi davati donacije takvim organizacijama, mogućnosti za to su ograničene.

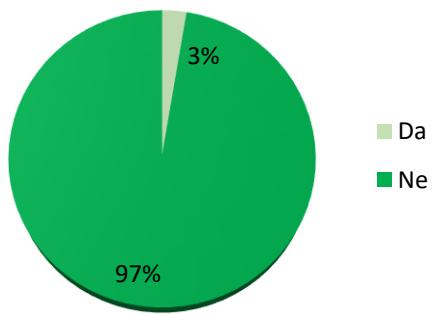
Grafikon 17: Donacije koje kompanije daju



Grafikon 18 pokazuje da je samo 3% kompanija učestvovalo u bilo kakvima inicijativama podrške LGBTIQ jednakosti i inkluziji. I dok su kompanije zainteresirane za CSR, problemi LGBTIQ osoba im nisu prioritet u njihovom djelovanju.

Grafikon 18: Podrška kompanije za LGBTIQ inicijative

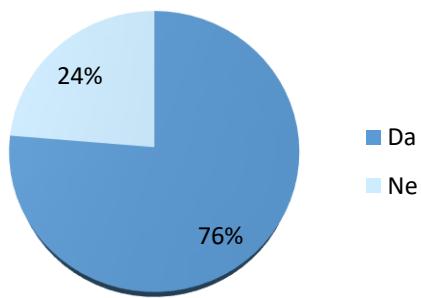
Pitanje 4.5: Da li je kompanija u posljednje dvije godine učestvovala u kampanjama ili inicijativama za javnu podršku LGBTIQ jednakosti i inkluziji?



Prema **Grafikonu 19**, samo 24% kompanija posjeduje politike ili smjernice koje zabranjuju poslovanje s firmama i organizacijama koje vrše diskriminaciju LGBTIQ osoba (ili drugih manjina).

Grafikon 19: Politike zabrane poslovnih transakcija s firmama/organizacijama koje diskriminiraju

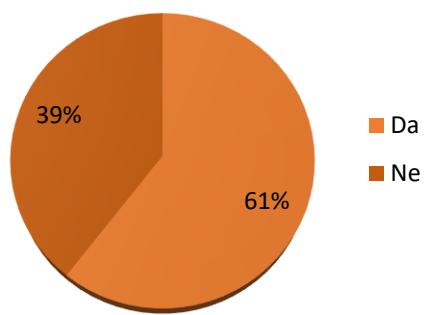
Pitanje 4.6: Posjeduje li kompanija smjernice koje zabranjuju poslovanje s firmama i organizacijama koje otvoreno i aktivno vrše diskriminaciju LGBTIQ osoba ili bilo kojih drugih rasnih/vjerskih manjina?



Prema **Grafikonu 20**, ukupno 39% kompanija od onih koje su učestvovale u Indeksu navode da bi bile spremne raditi više na inkluziji LGBTIQ osoba. I pored činjenice da mnoge firme nemaju politike ili obuku po ovom pitanju, ohrabrujuće je da se ovako visok procenat kompanija izražava spremnim za takvo što. Ovo stvara prostor za dalje projekte.

Grafikon 20: Spremnost za rad na pitanjima LGBTIQ inkluzije

Pitanje 4.7: Da li je kompanija zainteresirana da postane članica radne grupe na temu poslovne pravednosti u Bosni i Hercegovini (da podijeli najbolju praksu i naučene lekcije te promovira zagovaranje i informiranost o LGBTIQ jednakosti i inkluziji na rad



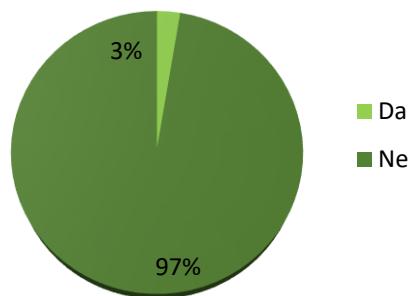
Dio V: LGBTIQ posebne inicijative i aktivnosti

U dijelu V, Indeks je od kompanija tražio da navedu posebne primjere za podršku ili rad sa LGBTIQ zajednicama.

Kako je pokazano u **Grafikonu 21**, samo 3% kompanija posjeduje programe i inicijative koje smatra inovativnima za LGBTIQ inkluziju

Grafikon 21: Programi i inicijative

Pitanje 5.3: Posjeduje li vaša kompanija program za koji smatra da podržava ili doprješuje inkluziju LGBTIQ osoba?



Grafikon 22: Zbirni rezultati LGBTIQ Indexa

**Rezultati za sve kompanije koje su
učestvovale u 2017 LGBTIQ Indeksu**



Preporuke

Za organizacije za jednakost i toleranciju LGBTIQ osoba

- Uključiti više tema koje se tiču zapošljavanja u njihovim naporima zagovaranja i propagiranja.
- Širiti informacije o zaštiti LGBTIQ Bosanaca i Hercegovaca koju pruža Zakon o zabrani diskriminacije BiH.
- Aktivnosti zagovaranja učiniti praktičnijima, a sa ciljem postizanja opipljivih beneficija za živote LGBTIQ zajednica u BiH.

Za privatni sektor u BiH

- Prepoznati da je raznolikost na radnom mjestu pozitivna za produktivnost, profit i čuvanje uposlenika.
- Prepoznati potrebu i pronaći mogućnosti izobrazbe i obuke kako bi se poboljšale politike i prakse za raznolikost na radnom mjestu, kako za LGBTIQ zajednice, tako i za druge manjine.
- Proširiti pitanje raznolikosti na radnom mjestu na sindikate, trgovinske komore i druge poslovne organizacije i članstva.

Za Vladu BiH

- Nastaviti sa strogom implementacijom Zakona o zabrani diskriminacije BiH, sa akcionim planom koji će sadržati konkretnе ciljeve i rokove. Ovo može uključiti materijale za podizanje javne svijesti, standardizirana pravila ponašanja, standardizirane politike i web-stranica na kojoj će takve informacije biti dostupne
- Obezbjediti jak fokus na inkluziju LGBTIQ zajednica u BiH u segmentu zapošljavanja u Državni akcioni plan za LGBTIQ.

Za međunarodne donatore

- Nastaviti s identifikacijom i uspostavom programa finansiranja temeljenim na dokazima, koji će imati mjerljiv uticaj na živote pripadnika LGBTIQ zajednica u BiH

