

LGBTIQ
EMPLOYMENT
EQUALITY
INDEX

2018 RAPORT I GJETJEVE VJETORE

KOSOVË
MAJ, 2018

produkt i
theHeadHunter®

Përmbledhje	4
Rezultate dhe rekomandime kyç	5
Kompanitë e vlerësuara në vitin 2018	7
Reth Indeksit të Barazisë në Punësim të LGBTIQ	9
Metodologjia	11
Gjetjet kyçe dhe analizimi	13
Seksioni I: Informacion bazë për kompanitë	14
Seksioni II: Politika dhe Procedura	15
Seksioni III: Politikat e Marrjes në Punë dhe mbajtjes së të Punësuarve	22
Seksioni IV: Përgjegjësia dhe Shërbimi Social i Korporatës	30
Seksioni V: Nisma dhe Veprimtaritë Specifike LGBTIQ	36
Rekomandime	37

PËRMBLEDHJE

The HeadHunter Kosovë ka kënaqësinë të shpallë dhe publikojë rezultatet e Indeksit të parë vjetor për Barazinë në Punësim të personave LGBTIQ në Kosovë.

Megjithëse kur ndërmorëm një nismë të tillë, shumë njerëz dyshuan në efektivitetin e saj, duke menduar se sektori privat në Kosovë as nuk do të merrte mundimin të merrte pjesë, dhe se publiku Kosovar nuk do të shqetësohej për një problem të tillë, falë bindjeve tona mbi të drejtën e punësimit për të gjithë qytetarët dhe numrit të aktorëve ndërkombëtarë të pranishëm në vend, ne ngulëm këmbë. Ne jemi të palëkundur në bindjen tonë se të gjithë qytetarët Kosovarë – pavarësisht nga statusi apo cilësitë e tyre – kanë diçka për të kontribuar dhe kanë të drejtën për punësim. Gjithashtu nga eksperiencia e organizimit të Indexit në Shqipëri, edhe atëherë HeadHunter u ballafaqua me kritika por pastaj u shtua interesimi dhe numri i pjesëmarrësve. Rezultatet përfundimtare ishin një surprizë edhe për vetë ne: në total, 65 kompani morën pjesë në procesin e parë vjetor dhe pak prej tyre treguan se kishin adaptuar politika konkrete për të mbrojtur të drejtat dhe respektuar dinjitetin e punë-kërkuësve për të punësuarve LGBTIQ. Fituesit e çmimit të vitit të parë do të shpallen në ceremoninë Gala të ndarjes së çmimeve, që do të mbahet më 17 Maj 2018.

Këto shpërblime do të ndikojnë që të merren masa konkrete për të mbrojtur komunitetin LGBTIQ në Kosovë. Kompanitë që do të shpërblehen, do të vendosin një shembull të admirueshëm për punëdhënësit e tjerë në vendin tonë. Ata gjithashtu e pranojnë se gjithë shoqëria përfiton nga mbrojtja e të drejtave të çdo grupi/komuniteti. Ne ndihemi të nderuar që ata pranuan të marrin pjesë në Indeksin tonë dhe ne frymëzohemi prej angazhimit të tyre.

Rezultate dhe rekomandime kyçe

Ndërkohë që The HeadHunter Kosovo shpreh kënaqësinë për përgjigjen entuziaste për pjesëmarrje, në procesin e vlerësimit, rezultatet tregojnë që kompanitë në Kosovë ende nuk kanë bërë mjaft në drejtim të politikave të burimeve njerëzore dhe praktikave për të mbrojtur dhe mbështetur të drejtat dhe dinjitetin e punëkërkuarëve dhe punëmarrësve të pakicave. Për fat të keq, një gjetje e tillë nuk është një gjë e papritur për shumicën. Ata që kanë disa politika dhe praktika të tilla, nuk përfshijnë në to edhe Kosovarët e grupit LGBTIQ.

Por një numër i konsiderueshëm i këtyre kompanive mbështetin organizata dhe bamirësi të bazuara në komunitetet, dhe shprehin dëshirën e tyre për të bërë diçka më shumë lidhur me përfshirjen profesionale të pakicave. Shumica e bizneseve të pyetura gjatë këtij procesi, kanë përmendur dëshirën e tyre për të përmirësuar procedurat e rekrutimit dhe të manaxhimit të Burimeve Njerëzore, që të jenë më përfshirëse, të arritshme dhe të sigurta për kandidatët dhe punonjësit LGBTIQ.

Disa kompani theksuan që në të ardhmën e afërt do t'i adaptojnë politikat e BE në punësim.

Nga 65 kompanitë e intervistuar, vetëm tre nga ato kanë politika të punësimit në përputhje me standardet e BE, ku mos diskriminimi dhe e drejta e e barabart e punësimit përfshijnë termet: "orientim seksual"; identitetet gjinor" dhe "konformitet gjinor".

Shumica e kompanive kur u pyetjen "jo" në Pyetjen 4.4 **(A përfshinin këto donacione edhe mbështetje për LGBTIQ organizime?)** ato deklaruan që ato do të ndihmonin me kënaqësi, nëse LGBTIQ organizatat do të kërkonin atyre diçka të tillë.

The HeadHunter Kosovë mendon se ekziston një nevojë dhe kërkesë e jashtëzakonshme për trajnime të vazhdueshme në vendin e punës lidhur me diversitetin, në kompanitë që operojnë në Kosovë, ashtu sikurse edhe për politika dhe praktika të standardizuara të cilat kompanitë mund t'i adoptojnë.

Nga statistikatat e përfshira mund ta vëreni që vetëm 20% e kompanive kanë trajnuar menaxher apo udhëheqës, për menaxhimin e diskriminimit dhe punësimit të barabart, kurse kjo shifër zbret në 16% për punëtorët e tjerë.

Një tjetër statistikë brengosëse është ajo ku tregohet që 35% e kompanive kanë një mekanizëm ku mund të raportohet diskriminimi në bazë të identitetit gjinor apo orientimit seksual, por vetëm 15% nga ata janë të trajnuar për një gjë të tillë.

KOMPANITË E VLERËSUARA NË VITIN 2018

Në vijim të procesit të thellësishëm të zhvilluar në muajt Prill dhe Maj, 2018, The HeadHunter Kosovë përgatiti tabelat e rezultateve përkatëse për secilën nga 65 kompanitë që morën pjesë në të, dhe në total **tri** kompani u vlerëuan me çmime dhe pesë tjera do të marrin certifikata mirnjohjeje.

Interpretimi i vlerësimeve

Secila pyetje merr një numër të caktuar pikësh dhe pikët mbledhen në një rezultat total. Vlerësimi ndahet në katër kategori: ar, argjend, bronz dhe të pavlerësuar. Ari është vlerësimi më i lartë që u akordohet kompanive me performancën, mbrojtjen dhe përfshirjen më të shkëlqyer të LGBTIQ, në mënyrë specifike. Vetëm ato kompani që identifikojnë në mënyrë specifike personat LGBTIQ në politikat dhe praktikatat e tyre të burimeve njerëzore mund të arrijnë nivelin e Artë.

Vlerësimet kryhen duke përdorur 4 nivele:

- **Ar:** U referohet kompanive të cilat përmendin në mënyrë të specifikuar mbrojtjen e të drejtave dhe dinjitetit të punëkërkuarve dhe të punësuarve LGBTIQ në politikat dhe praktikatat e tyre të burimeve njerëzore. Ato duhet të kenë një të dhëna të regjistruara që dëshmojnë promovimin e barazisë dhe dinjitetit të punëkërkuarve dhe punëmarrësve LGBTIQ nëpërmjet veprimeve dhe marrëdhënieve të tyre me të punësuarit. Këto kompani gjithashtu kanë përputhshmëri me ligjin kosovar kundër diskriminimit.
- **Argjend:** U referohet kompanive që kanë politika dhe praktika të mbrojtjes së dinjitetit të punëkërkuarve dhe punëmarrësve LGBTIQ, por nuk mund të dëshmojnë veprime të regjistruara në këtë drejtim.

Politikat e tyre i përmendin në mënyrë specifike LGBTIQ. Këto kompani shfaqin përputhshmëri me ligjin kosovar kundër diskriminimit.

- **Bronz:** U referohet kompanive me politika të përgjithshme në mbrojtje të të drejtave dhe dinjitetit për punonjësit e tyre, por që nuk përmendin në mënyrë specifike punëkërkesit dhe punëmarrësit LGBTIQ. Këto kompani shfaqin përputhshmëri me ligjin kosovar kundër diskriminimit.
- **Të pavlerësuar:** Të gjitha kompanitë dhe punëdhënësit e tjerë do të konsiderohen si të pavlerësuar. Këtyre kompanive u mungojnë politika dhe praktika në mbrojtje të të drejtave dhe dinjitetit të punëkërkesve apo punëmarrësve LGBTIQ. Këto kompani nuk shfaqin përputhshmëri me ligjin kosovar kundër diskriminimit.

Ky vlerësim synon të inkurajojë dhe të krijojë mundësinë që The Headhunter Kosovë të ofrojë shërbimet e saj në fushat e asistencës teknike, këshillimit dhe trajnimit.

RRETH INDEKSIT TË BARAZISË NË PUNËSIM TË LGBTIQ

Indeksi i Barazisë në Punësim të LGBTIQ është i pari i këtij lloji në Kosovë, si dhe në shtetet jo-anëtare të Bashkimit Europian të Ballkanit. ***Indeksi i Barazisë në Punësim të LGBTIQ është një sistem vlerësimi që bën të mundur të përcaktohet se sa dhe si respektojnë kompanitë të drejtat dhe dinjitetin e personave të komunitetit LGBTIQ në marrjen në punë, trajnimin, zhvillimin dhe praktikën e përgjithshme të punësimit të tyre.*** Veç kësaj, ai vlerëson edhe përputhjen e tyre me legjislacionin lokal në këtë drejtim.

The Headhunter Grup, kompania më e madhe e rekrutimit dhe e burimeve njerëzore në Shqipëri, si dhe një ndër më të mëdhatë në Ballkan në këtë fushë, ka vendosur të nisë këtë Indeks si pjesë e angazhimeve të tij në lidhje me Përgjegjësinë Sociale të Korporatave dhe Diversitetin në Punë. The HeadHunter Kosovë pjesë e The HeadHunter Group ka një angazhim të palëkundur që të shohë mundësitë e punësimit të shtrihen në mënyrë të barabartë për të gjithë qytetarët. Grupi gjithashtu është i vendosur që të krijojë dhe të lançojë një Indeks të tillë, pasi e ka besueshmërinë tek sektori privat për të vepruar si një gjyqtar i politikave të burimeve njerëzore.

Çdo vit, afërsisht, ose në ditën ndërkombëtare të Homofobisë, Transfobisë dhe Bifobisë (17 maj), The Headhunter Grup u jep çmime kompanive, të cilat kanë qenë shembull në mbrojtjen e të drejtave dhe kanë mbështetur dinjitetin e punëkërkuësve dhe punëmarrësve LGBTIQ. Indeksi i Punësimit të LGBTIQ i The Headhunter Kosovë vlerëson politikat dhe praktikën e kompanive që operojnë në Kosovë, ndaj punëkërkuësve dhe punëmarrësve LGBTIQ. Staf i The Headhunter

Kosovë do të intervistojë drejtuesit dhe do të verifikojë politikat dhe praktikat, si të kompanive shqiptare, ashtu dhe të atyre të huaja, çdo vit.

Informacion lidhur me Indeksin mund të gjendet në adresën: <http://ëëë.hh.al/sq-al/lgbtq-index>

Indeksi i Barazisë në Punësim të LGBTIQ është krijuar nga The Headhunter Grup dhe është një shprehje e rëndësishme e përpjekjeve të tij në drejtim të përgjegjshmërisë sociale të korporatave. The Headhunter Grup është aktiv në mbështetjen që u jep një numri çështjesh të lidhura me punësimin e të rinjve, grave dhe fëmijëve, si dhe pakicave. Në vitin 2015 ai themeloi Fondacionin RINI Albania për të ushtruar aktivitetet e bamirësisë në favor të punësimit të të rinjve dhe diversitetit në punë.

Indeksi i Barazisë së Punësimit LGBTIQ u krijua nga një ekip ekspertësh nga SFV Consulting Group (www.sfv-consulting.com). Përveç shërbimeve të saj të konsulencës, Grupi ka kryer një sërë aktivitete për projektet dhe organizatat e fokusuara në LGBTIQ, duke përfshirë një përmbledhje mbarëbotërore të donatorëve, trajnime të shumta për organizatat me fokus LGBTIQ dhe një nga studimet e para kërkimore në botë mbi refugjatët LGBTIQ nga Siria.

The Headhunter Kosovë ka hartuar një proces metodik dhe të verifikueshëm për vlerësimin e kompanive sipas Indeksit.

Vetë-përzgjedhja e kompanive

PPjesëmarrja në Indeksin e Barazisë në Punësim të LGBTIQ bëhet mbi baza krejtësisht vullnetare. The Headhunter Kosovë u ofron pjesëmarrje kompanive dhe gjithashtu u përgjigjet kompanive që shprehin dëshirën të marrin pjesë në Indeks. Duhet vënë në dukje se të gjitha deklaratimet në këtë Indeks dhe duhet pranuar se janë kryer mbi bazën e pjesëmarrjes vullnetare, dhe nuk përfaqësojnë sektorin privat Kosovar në tërësinë e tij.

Proces vlerësimi në vend

Stafi i ekspertëve nga The Headhunter Kosovë përdor një pyetësor të standardizuar për çdo kompani që duhet të vlerësohet dhe zhvillon intervista në vendndodhjen e tyre me Drejtorin e Departamentit të Burimeve Njerëzore, ose një punonjës tjetër të kualifikuar për këto çështje. Stafi i The Headhunter Group verifikon çdo përgjigje në vendngjarje gjithashtu, duke shqyrtuar politikat dhe procedurat.

Nxjerrja e vlerësimit

Pas përfundimit të intervistës dhe kthimit në zyrat e The Headhunter Kosovë, stafi hedh në tabela rezultatet për çdo përgjigje dhe nxjerr një vlerësim të bazuar në një shkallëzim të paracaktuar. Rezultatet për çdo kompani janë transparente, të verifikueshme dhe të kontrollueshme.



GJETJET KYÇE DHË ANALIZIMI

Ky seksion përmban disa gjetje kyç nga vlerësimet e **65** kompanive. Ato janë paraqitur këtu për të treguar tendencat e rëndësishme dhe për të marrë njohuri lidhur me sektorin privat në Kosovë dhe kryesisht, përkrahjen nga ana e tyre e të drejtave dhe dinjitetit të punëkërkesve dhe punëmarrësve LGBTIQ.

SEKSIONI I: INFORMACION BAZË PËR KOMPANITË

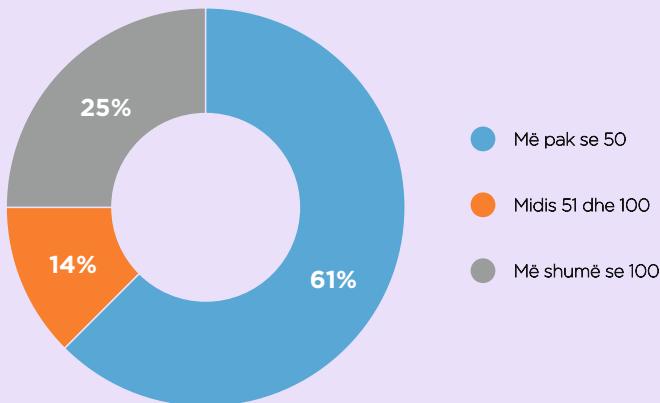
Stafi i The Headhunter Kosovë ka kryer vlerësime për 65 kompani në total.

Siç duket në **Grafikun 1**, pjesa më e madhe e vlerësimit edhe këtë vit janë ndërmarrje të mirë formuara. **61%** e këtyre kompanive kanë më pak se 50 të punësuar, **25%** kanë mbi 100 të punësuar dhe **14%** kanë në mes të 51 dhe 100 të punësuar.

Kompanitë që morën pjesë në vlerësim këtë vit, vijnë nga një gamë e gjerë industrish, si: Bankë, Shërbime Financiare dhe Siguri **22%**, Hoteleri-Turizëm **12%**, Ushqim dhe pije **11%**, Tregëti, Kolligje dhe universitete **8%**, Telekomunikim, Farmaci, Zbavitje **5%**, Inxhinjeri dhe Ndërtimatar, shërbime konsulence **3%**, Shëndetësi dhe Spitale, Modë **2%**.

Grafiku 1: Numri i të punësuarve

Pyetja 1.4.: afërsisht sa të punësuar ka kompania në Kosovë?



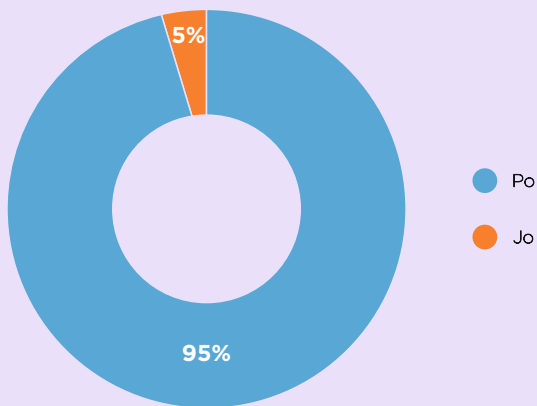
SEKSIONI II: POLITIKA DHE PROCEDURA

Pyetjet në seksionin e dytë u kërkojnë kompanive të thonë diçka lidhur me politikat që zbatojnë.

95% e kompanive pohojnë se kanë aktualisht një politikë kundër diskriminimit dhe mundësive të barabarta, për të gjithë të punësuarit. Kjo pyetje nuk ka të bëjë në mënyrë të veçantë me persona LGBTIQ, por me të gjitha kategoritë, kjo tregon që në Kosovë kultura jodiskriminuese ka filluar të shkon në drejtimin e duhur, por ende ka vend për përmirësime sa i përket LGBTIQ në vendin e punës.

Grafiku 2: Politika Kundër Diskriminimit dhe Mundësive të Barabarta në Punësim

Pyetja 2.1.: A disponon kompania një politikë jo diskriminuese dhe të mundësive të barabarta punësimi që aplikohet për të gjithë të punësuarit?

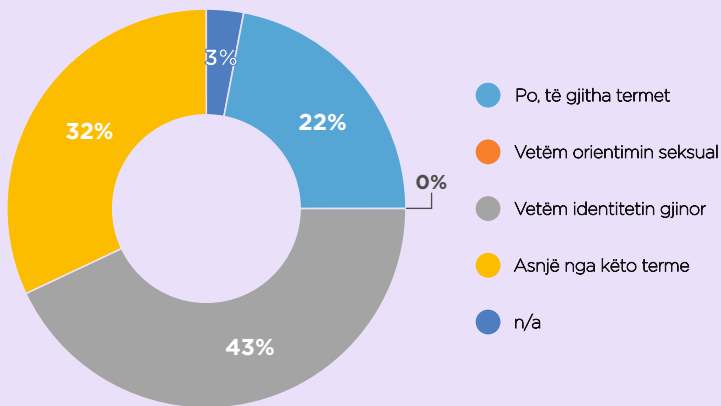


Në **Grafikun 3** më poshtë, kompanive u është kërkuar nëse politika ka të bëjë në mënyrë specifike me LGBTIQ dhe statusin e tyre.

43% e kompanive kanë politika, të cilat përfshijnë vetëm identitetin gjinor, **32%** as një nga këto terme dhe **22%** kishin politika ku përfshihen fjalët të lidhura me LGBTIQ dhe statusin e tyre, prap po theksohet fakti që politikat e punësimit ende nuk i përkrahin mjaftueshëm punëkërkesit LGBTIQ.

Grafiku 3: Politika jo-diskriminuese që përmendin në mënyrë specifike LGBTIQ

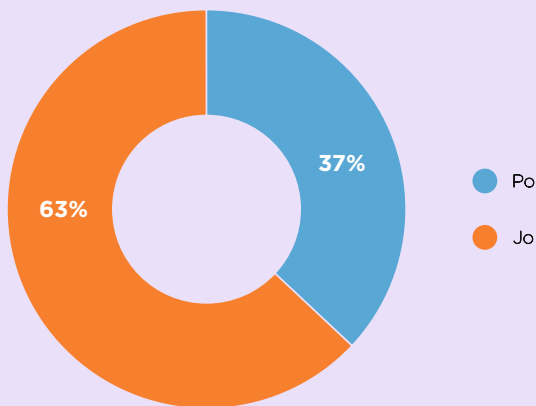
Pyetja 2.2.: a përfshinë Politika kundër diskriminimit dhe për mundësitë e barabarta për punësim termat (shprehjet, fjalët) "orientim seksual", "identitet gjinor" dhe/ose "përputhje gjinore"?



Sikurse duket në **Grafikun 4**, vetëm **37%** e kompanive të vlerësuara kanë një menaxher të veçantë (zakonisht të Burimeve Njerëzore apo Përfaqësues Ligjor), që ka mandat specifik për të siguruar mos-diskriminimin dhe mundësitë e barabarta për stafin. Kjo, sërish, vë në dukje faktin se nuk janë të vetme kompanitë që nuk kanë politika në zbatim edhe këtyre u mungojnë aftësi dhe mandate për Burimet Njerëzore që të zbatojnë politika të tilla. Për më tepër, pa patur një staf të mgarkuar posaçërisht me këtë çështje, kuptohet që shumë nga këto kompani nuk kanë një kampion për këto të drejta brenda strukturës së tyre menaxhuese.

Grafiku 4: Mandat specifik për Mos-Diskriminimin dhe Mundësinë e Barabartë

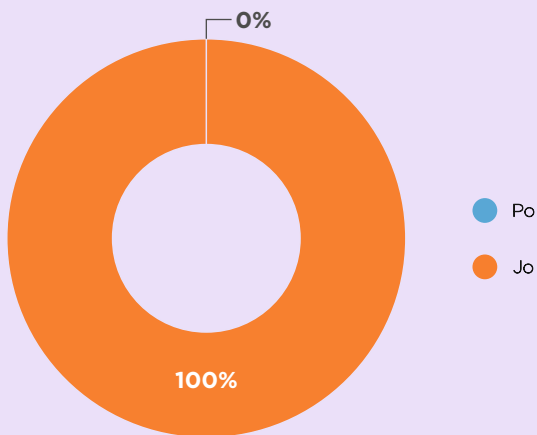
Pyetja 2.3.: a ka kompania juaj një Drejtor të Burimeve Njerëzore ose një Drejtor Ekzekutiv me një mandat ose përgjegjësi të caktuar që përfshin mos diskriminimin dhe mundësinë për punësim të barabartë?



Grafiku 5 më poshtë, e përforcon këtë pikë duke treguar se **0%** e kompanive kanë një anëtar të stafit të tyre me mandat specifik për të përfshirë në strukturën dhe politikat e burimeve njerëzore të kompanisë personat LGBTIQ. Statistikë kjo shumë shqetësuese.

Grafiku 5: Përmendja e LGBTIQ në mandate

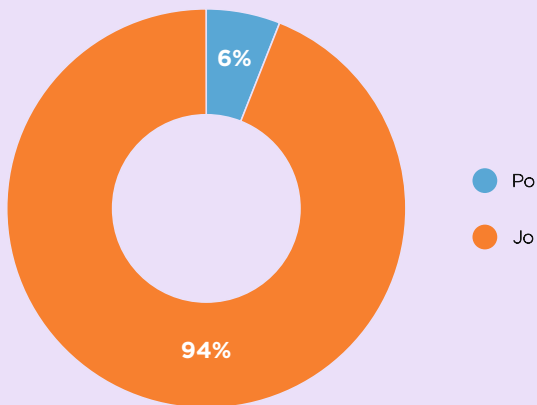
Pyetja 2.4.: a përfshin mandati ose detyra e këtij Drejtori të Burimeve Njerëzore ose Drejtori Ekzekutiv specifikisht diversitetin e LGBTIQ?



Grafiku 6 më poshtë përshkruan nivelin në të cilin kompanitë trainojnë konkretisht manaxherët e tyre të burimeve njerëzore apo drejtues të tjerë mbi mos-diskriminimin dhe mundësitë e barabarta. Ashtu sikurse pritej, vetëm **6%** raportuan se e bëjnë një gjë të tillë. The Headhunter Kosovo mendon se kjo statistikë është shqetësuese pasi **95%** e kompanive raportojnë se kanë politika të tilla (**Grafiku 2** më sipër), por vetëm **6%** aktualisht trainojnë drejtuesit e tyre për të zbatuar politika të tilla. Kjo çon në besimin se këto politika në kompani, pa trajnuar drejtuesit, mund të konsiderohen si të pazbatuara ose, në rastin më të mirë, të zbatuara dobët.

Grafiku 6: Trajnimi për Burimet Njerëzore dhe Menaxhimin

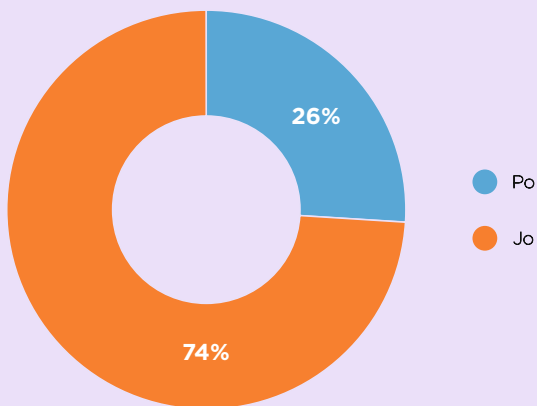
Pyetja 2.5.: nëse Po te pyetja 2.4., a është trajnuar ky Drejtor i Burimeve Njerëzore ose Drejtori Ekzekutiv specifikisht për këto tematika?



Grafiku 7 më poshtë, tregon rezultatet e përgjigjeve të pyetjes së Indeksit nëse kompanitë ofrojnë trajnime kundër diskriminimit dhe mundësive të barabarta për të gjithë punonjësit. Kjo është e rëndësishme sepse lidhet me kulturën e punës dhe atmosferën në kompani. Vetëm 26% ofrojnë trajnime të tilla.

Grafiku 7: Trajnimi i të gjithë Punonjësve

Pyetja 2.7.: a ju ofron kompania të gjithë punonjësve trajnim kundër diskriminimit dhe mundësisë së barazisë në punësim në vendin e punës?

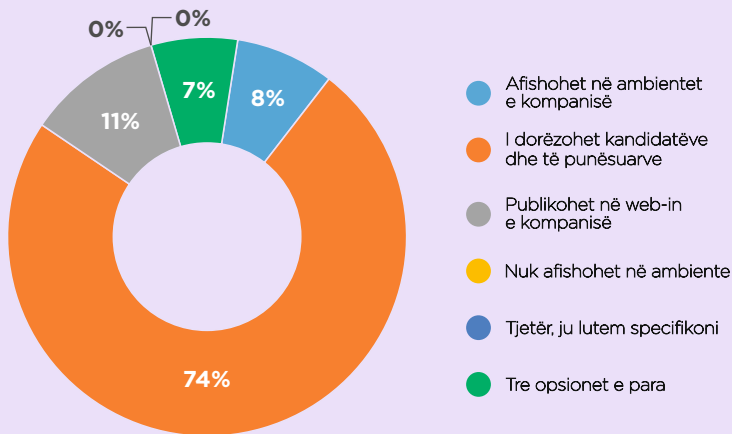


Për ato kompani që nuk kanë një politikë kundër diskriminimit dhe mundësive të barabarta, Indeksi pyet edhe lidhur me mundësinë e njohjes dhe shpërndarjes së politikës tek punëkërkuessit dhe punëmarrësit e saj.

Në **Grafikun 8** më poshtë, kompanitë i bëjnë gjerësisht të njohura politikat megjithatë, mund të bëhen më shumë përpjekje për të rritur njohjen e tyre nga stafi dhe punëkërkuessit.

Grafiku 8: Metodat e Publikimit të Politikave

Pyetja 2.8.: nëse kompania ka një politikë kundër diskriminimit dhe barazisë në punësim, si është paraqitur tek punëtorët dhe kandidatët tuaj?



SEKSIONI III:

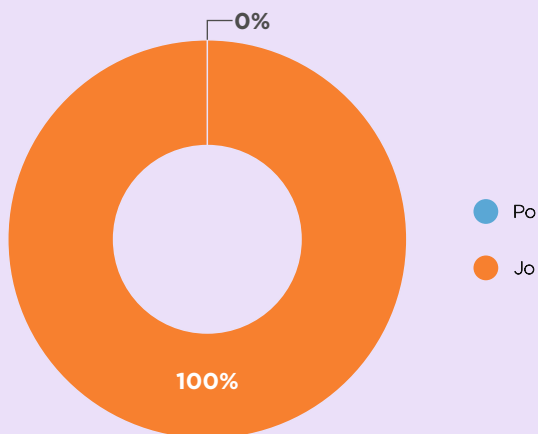
POLITIKAT E MARRJES NË PUNË DHE MBAJTJES SË PUNËMARRËSVE

Në këtë seksion, Indeksi i ka pyetur kompanitë rreth politikave dhe procedurave që ato zbatojnë, lidhur me marrjen në punë dhe mbajtjen e punonjësve të tyre.

Në **Grafikun 9** më poshtë, prapë statistikát e treguara janë shqetësuese sepse asnjë kompani nuk përfshinë një referencë specifike për personat LGBTIQ.

Grafiku 9: Përmendja e LGBTIQ në Politikën e Rekrutimit

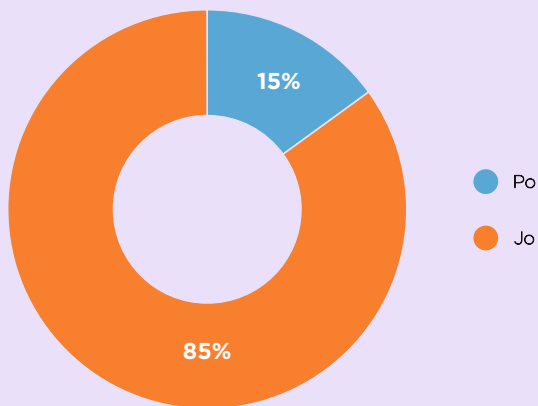
Pyetja 3.1.: a përfshin politika e rekrutimit e kompanisë një referencë specifike për një person LGBTIQ?



Në **Grafikun 10** më poshtë, shihet se vetëm **15%** e kompanive kanë aplikuar pyetje interviste që janë miqësore ndaj personave LGBTIQ. Kjo tregon një hap përpara në respektimin e të drejtave dhe ruajtjen e dinjitetit të punëkërkesve LGBTIQ, por shumë kompani nuk kanë aftësitë e nevojshme për ta realizuar këtë. Kjo mund të përfshijë pyetje të cilat nuk detyrojnë dhënien e përgjigjeve mbi baza gjinore apo pyetje të cilat nuk ndërhyjnë në stilin e jetesës së punëkërkesit. Ato gjithashtu garantojnë se kompanitë nuk do t'u kërkojnë punëkërkesve LGBTIQ të shprehen rreth orientimit të tyre seksual apo identitetit të tyre gjinor, nëpërmjet mënyrave indirekte.

Grafiku 10: Formularët e Aplikimit

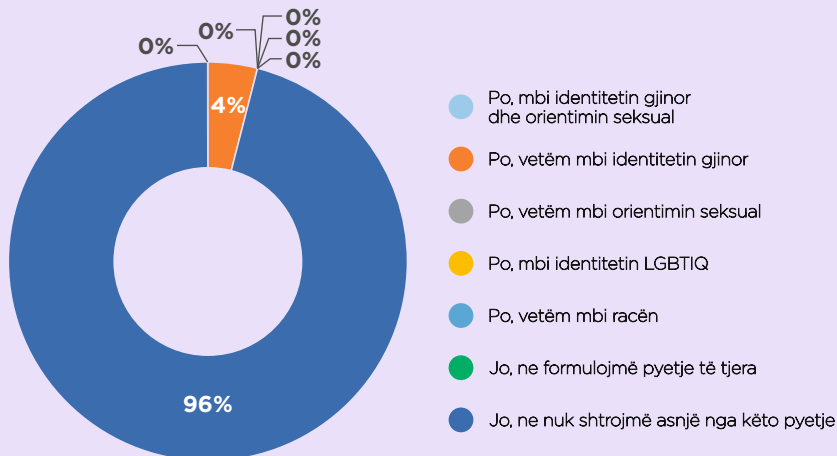
Pyetja 3.2.: a janë format e aplikimit të kompanisë dhe pyetësorët intervistues të dizenuar për të pyetur pjesëtarët e LGBTIQ në një mënyrë miqësore?



Ndërkohë që në **92%** të kompanive, siç tregohet në **Grafikun 11** më poshtë, Drejtuesi i Burimeve Njerëzore ose Manaxheri që merr në punë punonjës, nuk u bëjnë kandidatëve apo punëmarrësve pyetje personale mbi orientimin seksual dhe/ose identitetin gjinor, identitetin LGBTIQ, ose pyetje të tjera mbi gjininë dhe racën. Ky është një rezultat i shkëlqyer **85%** që garanton se kompanitë nuk u bëjnë punëkërkesve LGBTIQ pyetje rreth orientimit të tyre seksual apo identitetit të tyre gjinor, nëpërmjet mënyrave indirekte.

Grafiku 11: Pyetjet e Intervistës

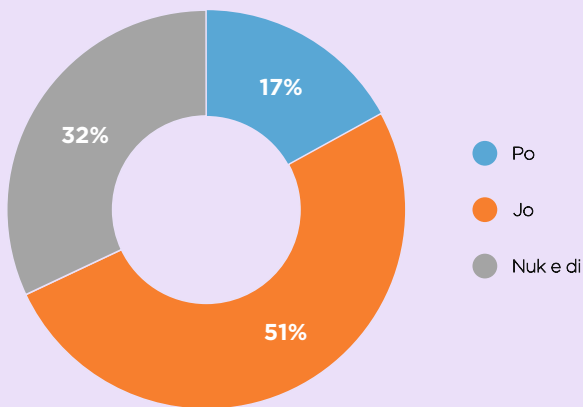
Pyetja 3.3.: a i bën departamenti i Burimeve Njerëzore ose Menaxheri i Rekrutimit pyetje Individuale kandidatëve ose punëdhënësve për orientimin seksual dhe/ose për identitet gjinor, identitetin LGBTIQ, ose çfarëdolloj pyetje për gjininë ose racën?



Në **Grafikun 12** më poshtë, vetëm **17%** e kompanive deklarojnë se kanë punësuar një ose më shumë persona LGBTIQ. Ky rezultat është edhe në sajë të faktit që shumica e kompanive nuk kërkojnë informacion në lidhje me orientimin seksual dhe/ose identitetin gjinor, meqenëse **32%** e tyre përgjigjet "nuk e di".

Grafiku 12: Punësimi i personave LGBTIQ

Pyetja 3.4.: sipas njohurive të të intervistuarit, a ka rekrutuar ndonjëherë kompania një ose disa persona LGBTIQ?

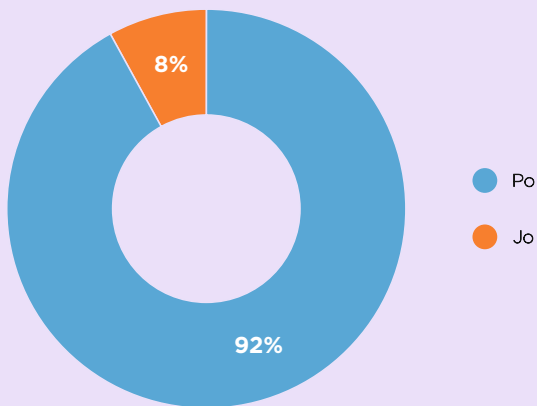


Në **Grafikun 13** më poshtë, **92%** e kompanive raportojnë se i kanë mekanizmat për të denoncuar ngacmimet në punë. Kjo shifër është një indikator pozitiv dhe na jepë shpresë që gjërat mund të fillojnë të ndryshojnë për të mirë.

Veç kësaj, është e rëndësishme që të gjithë punonjësit ta dinë se ekzistojnë mekanizma të tillë, në mënyrë që të kuptojnë se çdo lloj ngacmimi do të kishte pasoja.

Grafiku 13: Mekanizmat e Raportimit të Diskriminimit ose Ngacmimeve

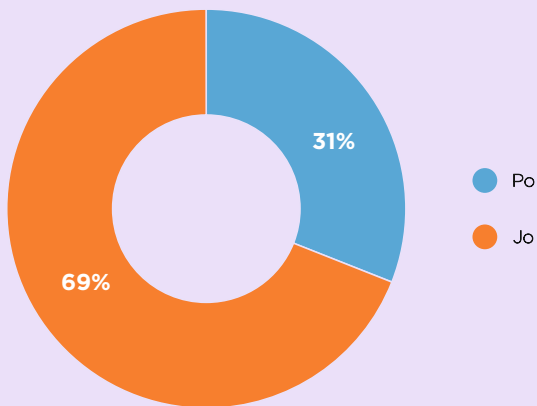
Pyetja 3.6.: a ka kompania një mekanizëm të brendshëm që të raportojë diskriminimin ose ngacmimin bazuar në identitetin gjinor dhe/ose orientimin seksual në vendin e punës?



Në mënyrë të ngjashme, në **Grafikun 14** më poshtë, vetëm **31%** e kompanive kanë staf drejtues të trainuar për t'u përgjigjur ankesave të tilla për diskriminim apo ngacmime. Sërish, kjo është shqetësuese, pasi, nga **92%** e kompanive që kanë një mekanizëm (shih **Grafikun 13** më sipër), më pak se gjysma e tyre kanë manaxherë të trajnuar për t'u përgjigjur. Natyrisht, kjo vë në dukje cënueshmërinë e personave LGBTIQ gjatë punës dhe mundësitë e tyre të kufizuara për t'u ankuar në rast se diskriminohen apo ngacmohen.

Grafiku 14: *Trajnimi i stafit*

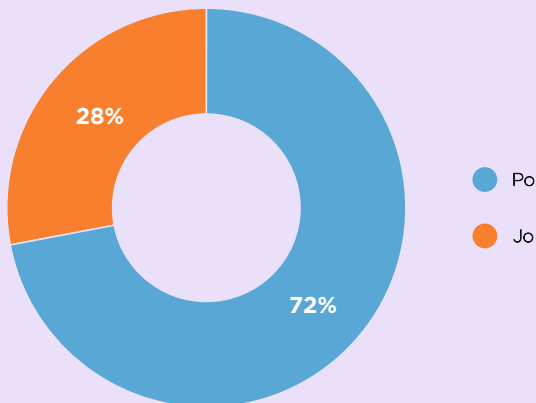
Pyetje 3.7.: a është trajnuar ndonjëri në kompani që të di si të manaxhojë situata në raste ankesash mbi diskriminimin, ngacmimin, dhunën verbale/fizike, identitetin gjinor dhe/ose orientimin seksual në vendin e punës?



Në **Grafikun 15**, vetëm **28%** e kompanive kanë një mekanizëm që të vlerësojnë dhe trajtojnë shqetësimet e punonjësve LGBTIQ për sigurinë dhe mirëqënien e tyre në vendin e punës. **28%** e kompanive theksuan që kanë punëtorë LGBTIQ, apo kanë pasur dhe ata gjithmonë janë ndier të barabart me punëtorët e tjerë. Në këtë përqindje kishte edhe disa kompani që deklaruan se asnjëherë nuk ka aplikuar për punë ndonjë person LGBTIQ, por nëse do të kishin aplikuar dhe do të ishin të përtshatshëm profesionalisht, orientimi i tyre seksual nuk do të paraqiste problem. Por, megjithatë, kjo është një përqindje shumë e ulët. Kjo nuk është surprizë, duke parë nivelet e ulta të kompanive që kanë politika dhe drejtues të trajnuar. Megjithatë, kjo nënvizon cënueshmërinë e personave LGBTIQ në punë.

Grafiku 15: Mekanizmat për të Vlerësuar dhe Trajtuar Shqetësimet e Punonjësve LGBTIQ për Sigurinë dhe Mirëqenien në Punë

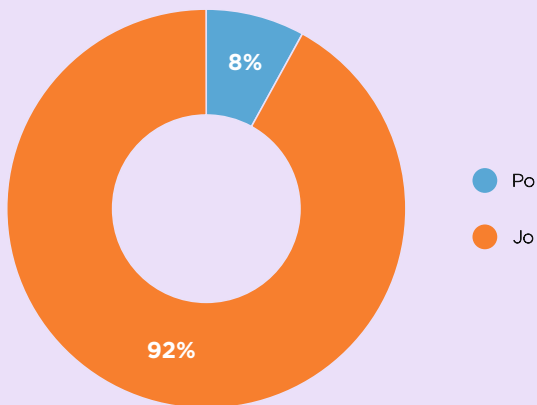
Pyetja 3.8: a disponon kompania ndonjë mekanizëm në mënyrë që të vlerësojë dhe zvogëlojë sigurinë dhe çështje mbi mirëqënien të punësuarve LGBTIQ në vendin e punës?



Grafiku 16 u ka shtruar kompanive pyetjen nëse kanë mbështetur ndonjëherë nisma për të promovuar përfshirjen sociale dhe profesionale të pakicave, përfshirë këtu persona LGBTQ. Nga kjo përqindje e vogël, vetëm disa (8%) kompani të cilat mbështetnin përfshirjen sociale dhe profesionale të personave LGBTQ. Mediat (televizionet) ishin ato që publikonin eventet e organizuara nga ata, njëra nga mediat gjithashtu kishe prodhuar edhe një film dokumentar në të cilin një person e zbulon edhe orientimin e tij seksual përmes filmit.

Grafiku 16: Mbështetja e Kompanisë për Përfshirjen Sociale dhe Profesionale të Personave LGBTQ

Pyetja 3.9.: A ka mbështetur kompania cfarëdolloj nisme tjetër për të promovuar përfshirjen sociale dhe profesionale të pakicave, përfshirë këtu edhe personat LGBTQ?

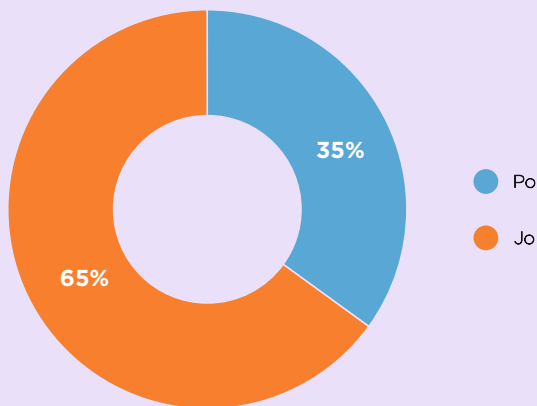


SEKSIONI IV: PËRGJEGJËSIA DHE SHËRBIMI SOCIAL I KORPORATËS

Ky seksion shtron pyetjen lidhur me përgjegjësinë dhe shërbimin social të korporatës ndaj gjithë komunitetit. **Grafiku 17** më poshtë tregon se **35%** e kompanive kanë një strategji të tillë tashmë të zhvilluar. Kjo është pozitive pasi të paktën ofron kuadrin për të shtuar më tej mbrojtjen ndaj punëkërkesve dhe punëmarrësve LGBTIQ, në rast se kompania e ka këtë dëshirë.

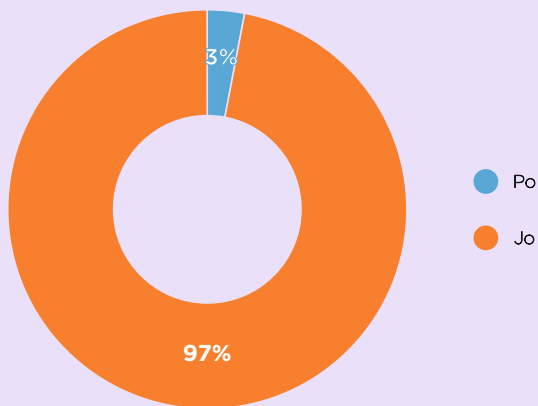
Grafiku17: Strategjia e Përgjegjësisë Sociale të Korporatës

Pyetja 4.1.: A ka zhvilluar kompania një strategji për Përgjegjësinë Sociale të Korporatës?



Grafiku 18: Përmendja specifike e LGBTIQ në strategjinë sociale

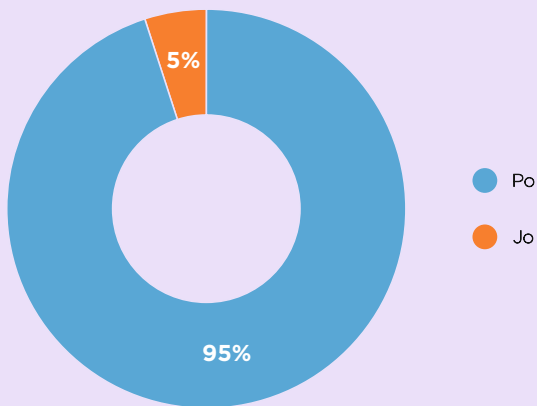
Pyetja 4.2.: nëse Po tek pyetja 4.1 a përfshin strategjia për Përgjegjësinë Sociale të Korporatës specifikisht diversitetin LGBTIQ?



Grafiku 19 më poshtë tregon se **95%** e kompanive kanë bërë donacione bamirësie, por vetëm **5%** kanë dhënë për organizatat me fokus në LGBTIQ. Në këtë përqindje të vogël hynë rastet kur mediat transmetojnë ndonjë event të LGBTIQ pa pagesë, ose një rast e kishim ku një kompani kishte printuar flamurat gratis për një organizim të LGBTIQ.

Grafiku 19: Donacionet e Bamirësisë nga Kompanitë

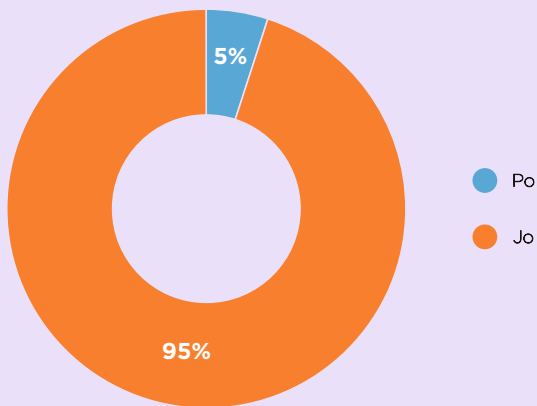
Pyetja 4.3.: gjatë dy viteve të fundit, a ka bërë kompania donacione ose ofruar sponsorizim për organizata bamirësie ose organizata komunitare?



Grafiku 20 tregon se vetëm 5% e kompanive i janë bashkuar ndonjë nisme për të mbështetur barazinë dhe përfshirjen e LGBTIQ. Ndërsa kompanitë janë të interesuara për përgjegjësinë sociale të korporatave, çështja e personave LGBTIQ nuk përfaqëson përparësi për veprimet e tyre.

Grafiku 20: Donacionet e Bamirësisë që përfshijnë LGBTIQ

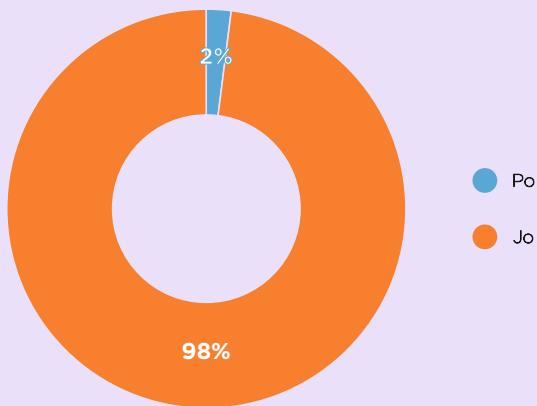
Pyetja 4.5.: gjatë dy viteve të fundit, a i është bashkuar kompania ndonjë fushate ose nisme për të mbështetur në mënyrë publike barazinë dhe përfshirjen e personave LGBTIQ?



Grafiku 21 tregon se vetëm 2% e kompanive kanë një politikë apo rregulla që t'i ndalojnë ato të bëjnë biznes me kompani të tjera që diskriminojnë personat LGBTIQ (apo pakica të tjera).

Grafiku 21: *Politika për të Ndaluar Transaksione Biznesi me Biznese/Organizata që Diskriminojnë*

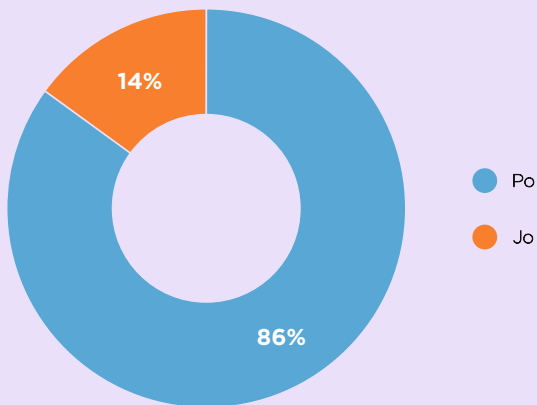
Pyetja 4.6.: A ka kompania udhëzues që ju ndalojnë të bëni biznes me kompani ose organizata të cilat diskriminojnë hapur dhe në mënyrë të vazhdueshme personat e LGBTIQ, ose ndonjë minoritet racor, fetar?



Në **Grafikun 22** më poshtë, **86%** e kompanive pjesëmarrëse përmendin se ato do të dëshironin të bënin më shumë për përfshirjen e LGBTIQ. Pavarësisht faktit se shumë bizneseve u mungojnë politikat apo trajnimet lidhur me këtë çështje, është inkurajuese që një përqindje e mirë e tyre do të donin të angazhoheshin më shumë në këtë drejtim. Kjo krijon hapësirën për projekte të mëtejshme.

Grafiku 22: Vullneti për të punuar për Çështjen e Përfshirjes së LGBTIQ

Pyetja 4.7.: a do të ishte e interesuar kompania që të bëhej pjesë e një grupi pune për paanësinë e biznesit në Kosovë (për të ndarë praktikat më të mira dhe mësimet e mësuara, promovuar avokacinë dhe dhe ndërgjegjësimin mbi përfshirjen e barabartë në vend të punës)?



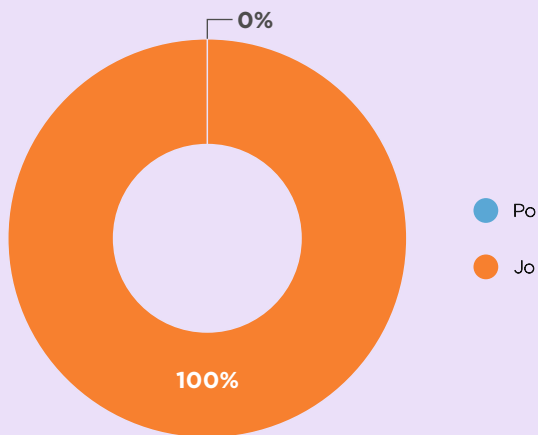
SEKSIONI V: NISMA DHE VEPRIME SPECIFIKE LGBTIQ

Në Seksionin V, Indeksi pyet kompanitë lidhur me shembuj specifike pune apo mbështetjeje për komunitetet LGBTIQ. Kompanitë nuk mund të marrin statusin Ar në këtë Indeks pa patur një regjistrim të provueshëm të veprimeve të tilla.

Sikurse tregohet në **Grafikun 23** më poshtë, asnjë kompani nuk ka nisma që janë novatore për përfshirjen e LGBTIQ, kjo është një statistikë mjaft shqetësuese.

Grafiku 23: Programet për nisma

Pyetja 5.3.: a ka kompania një program që është e qartë që mbështet ose i jep përparësi në termat e përfshirjes LGBTIQ?



REKOMANDIME

Bazuar në analizën e rezultateve, Headhunter ka zhvilluar rekomandimet e mëposhtme.

Për Sektorin Privat Kosovar:

- Të pranojë se diversiteti në vendin e punës është pozitiv për rendimentin, fitimet dhe mbajtjen e punonjësve.
- Të pranojë nevojën dhe të kërkojë mundësi trajnimi për të përmirësuar politikat dhe praktikat për diversitetin në vendin e punës, si për Kosovarët LGBTIQ, ashtu edhe për pakicat e tjera.
- Të ngrejë çështjen e diversitetit në vendin e punës në sindikata, bashkime profesionale, dhoma të tregtisë dhe organizata të tjera me anëtarësim të bizneseve.

Për Qeverinë Kosovare:

- Të vazhdojë të zbatojë me reptësi ligjin e vitit 2015 kundër diskriminimit me një plan veprimesh që të përmbajë objektiva dhe afate konkrete. Kjo mund të përfshijë material ndërgjeëgjësimi për publikun, kode të standardizuara të sjelljes, politika të standardizuara dhe një faqe interneti, ku mund të gjendet një informacion i tillë.
- Të sigurojë një fokusim të fuqishëm mbi përfshirjen e Kosovarëve LGBTIQ në Planin Kombëtar të Veprimeve për LGBTIQ.

Për Donatorët Ndërkombëtarë:

- Të vijojnë të identifikojnë dhe të financojnë programe të bazuara mbi prova me impakt real në jetesën e qytetarëve Kosovarë LGBTIQ.

Për Organizatat e Barazisë dhe Tolerancës ndaj LGBTIQ:

- Të përfshijnë objektiva që kanë lidhje me punësimin në përpjekjet e tyre mbështetëse.
- Të përhapin informacion mbi mbrojtjen për shqiptarët LGBTIQ në ligjin Kundër diskriminimit, të vitit 2015, tek komuniteti LGBTIQ.
- Të shohin për mundësi që të zbatojnë në praktikë en duke arritur përfitime reale për jetën e Kosovarëve LGBTIQ.

produkt i

the HeadHunter®