

SIAR RESEARCH AND CONSULTING GROUP

Tikinti sektorunda qadınlara münasibətdə gender təşviqləri istiqamətlərinin müəyyən edilməsi

[TİKİNTİ SAHƏSİNDƏ FƏALİYYƏT GÖSTƏRƏN FƏRDİ SAHİBKARLAR]

Hesabat

SIAR Research and Consulting Group tərəfindən
"Azərbaycan Respublikası İqtisadiyyat Nazirliyinin Tikinti-Təchizat Birliyi" MMC üçün
hazırlanmışdır

MAY'2024

Giriş



Təqdimat

2024-cü ilin Fevral ayında "Azərbaycan Respublikası İqtisadiyyat Nazirliyinin Tikinti-Təchizat Birliyi" MMC, "Tikinti sektorunda qadınlara münasibətdə gender təşviqləri istiqamətlərinin müəyyən edilməsi"nə dair araşdırmanın həyata keçirilməsini SIAR Research and Consulting Group şirkətinə həvalə etmişdir.



Layihənin məqsədi,
Hədəf qrupu və
Metodologiyası

Layihənin əsas məqsədində Biznes mühiti və beynəlxalq reytinglər üzrə Komissiyanın "Tikintiyə icazələrin verilməsi" işçi qrupunun qərarında əsasən "KOBİA-nın dəstəyi ilə tikinti sektorunda qadınlara münasibətdə gender təşviqləri istiqamətində proqramların həyata keçirilməsi" nəzərdə tutulmuşdur.

Layihənin hədəf qrupuna tikinti sektorunda fəaliyyət göstərən KOB-lar, fərdi sahibkarlar və bu sahədə təhsil alan xanım tələbələr daxildir.

Layihənin Metodologiyası: Üzbəüz (F2F) formatında sorğular; telefon sorğusu.



Hesabatın əhatə
dairəsi

Layihə çərçivəsində sorğular tikinti sahəsində Bakıda və Bölgələrdə fəaliyyət göstərən 50 fərdi sahibkar arasında aparılmışdı.



SIAR haqqında
məlumat

Gürcüstanda, Mərkəzi Asiyada, Moldova, Ukraynada da fəaliyyət göstərən və müxtəlif sahələr üçün fərqli marketing həlləri təklif edən, Azərbaycanın ən böyük araşdırma və araşdırma-əsaslı məsləhətçi şirkətidir.

ARAŞDIRMANIN NƏTİCƏLƏRİ

Xülasə

- Respondentlərin 100%-i Yaşayış tikinti sektorunda fəaliyyət göstərirlər.
- Respondentlərin 36%-i 10 ildən çoxdur tikinti sahəsində çalışır.
- Respondentlərin 52%-i düşünür ki, tikinti layihələrində gender müxtəlifliyi çox deyil.
- Bununla yanaşı 64% inanır ki, tikinti sahəsində gender müxtəlifliyi layihələrin nəticələrinə müsbət və ya çox müsbət təsir edəcək.
- Respondentlərin 92%-i gender müxtəlifliyini təşviq etmək üçün heç bir təşəbbüs həyata keçirmir, digərləri isə əmin deyillər.
- Respondentlərin 50%-i düşünür ki, ixtisaslı namizədlərin olmaması gender müxtəlifliyini təşviq etmək üçün maneə yaradır.
- Respondentlərin 86%-nin fikrincə ayrı-seçkiliyə qarşı aydın siyasətin həyata keçirilməsi ilə bütün işçilər üçün ədalətli rəftar və bərabər imkanlar yaradılır.
- 52% respondent tikinti layihələrində gender balansına nail olmaqla bağlı neytral fikirdədir.
- Respondentlərin 46%-i tikinti layihələrində müxtəlifliyin və inklüzivliyin təşviqi ilə bağlı təlim və ya təlimat alıb.
- Lakin, respondentlərin 74%-i düşünür ki, bunun üçün kifayət qədər vəsait ayrılmayıb.
- Respondentlərin 60%-i gender müxtəlifliyinin və inklüzivliyin əhəmiyyətini müntəzəm görüşlər və müzakirələr vasitəsilə izah edir.
- Respondentlərin 60%-nin fikrincə, tikinti sənayesində gender müxtəlifliyi olan işçi qüvvəsinin olması müxtəlif müştəri ehtiyaclarının daha yaxşı başa düşülməsi deməkdir.
- Respondentlərin 40%-i gender qərəzliyi və ya ayrı-seçkilik hallarını məsləhət və dəstək xidmətlərinin təklif edilməsi vasitəsilə həll edir.

Xülasə

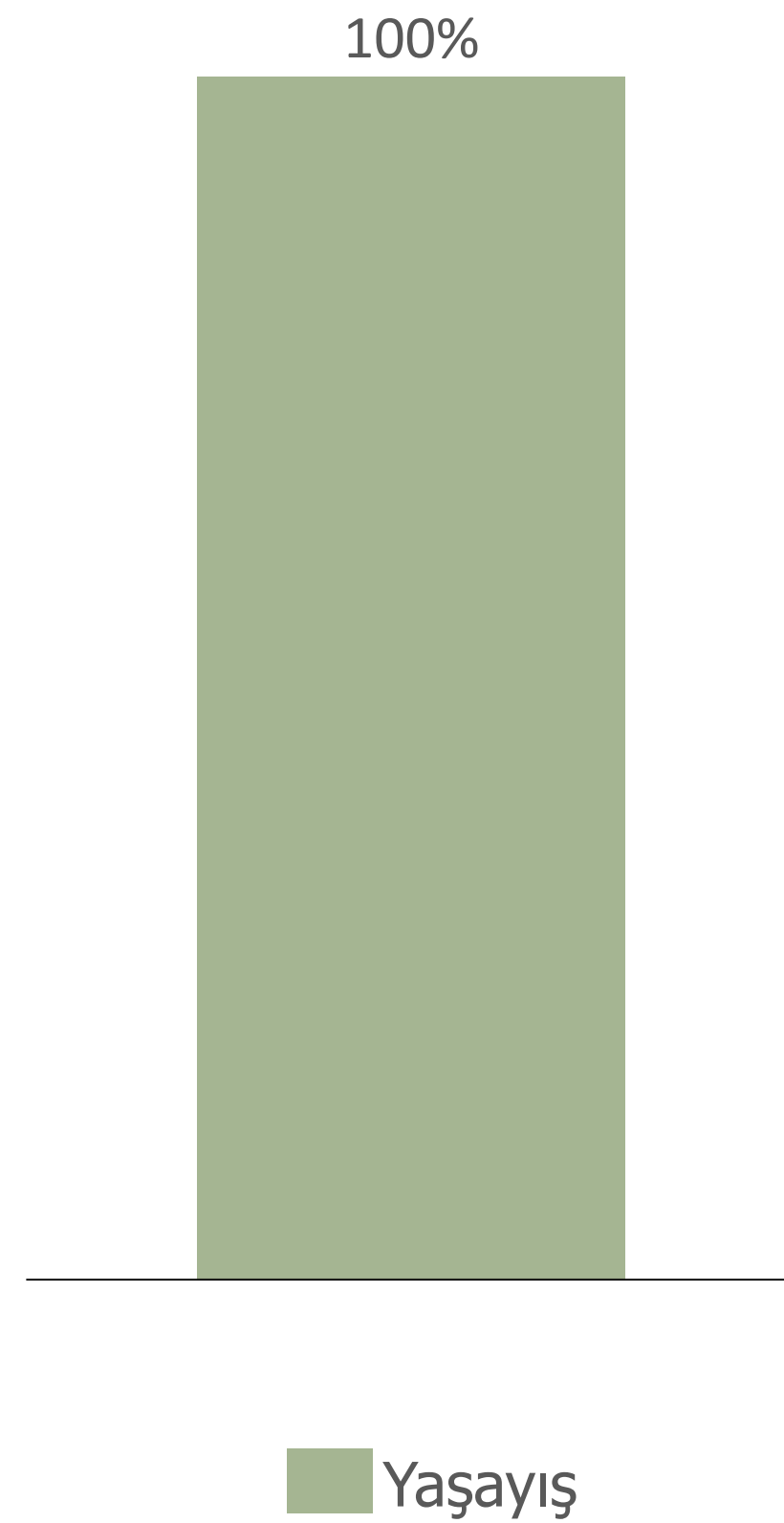
- *78% respondent üçün çevik iş qrafiki istedadlı qadınları cəlb etmək və saxlamaq üçün əsas strategiyadır.*
- *Respondentlərin 74%-i gender müxtəlifliyini təşviq etmək səyləri nəticəsində layihənin dinamikasında və ya nəticələrində heç bir dəyişiklik müşahidə etməyib.*
- *Respondentlərin 84%-i məqsədli işə götürmə strategiyalarının həyata keçirilməsi ilə gələcəkdə gender müxtəlifliyini və inklüzivliyi gücləndirəcək.*
- *Respondentlərin 52%-i düşünür ki, müxtəliflik kvotalarının və ya hədəflərinin həyata keçirilməsi gender balanssızlığının aradan qaldırılmasında daha effektiv olacaq.*
- *Respondentlərin 42%-i müxtəlifliyi və inklüzivliyi müxtəliflik təşəbbüslərinin təşviqi ilə müdafiə edir.*
- *Respondentlərin 48%-i karyera yüksəlişi imkanlarının bütün işçilər üçün bərabər şəkildə əlçatan olmasını şəffaf təşviq meyarlarının təmin edilməsi ilə həyata keçirir.*
- *Lakin respondentlərin 98%-i qadın işçilərinin karyera inkişafını dəstəkləmək üçün heç bir mentorluq və ya sponsorluq proqramlarını hazırlamayıb.*
- *Respondentlərin 74%-nin fikrincə, komanda işinin və əməkdaşlığın təşviqi bütün işçilərin özlərini dəyərli və hörmətli hiss etmələri üçün vacibdir.*
- *Respondentlərin 94%-i müxtəliflik və inklüzivliklə bağlı açıq dialoqu və geribildirimi müntəzəm görüşlərin və ya forumların keçirilməsi vasitəsilə təşviq edir.*
- *Respondentlərin 64%-i gender müxtəlifliyinin həllinin ilk növbədə sosial məsuliyyət məsələsi və ya strateji biznes imperativi olduğuna inanırlar.*

Xülasə

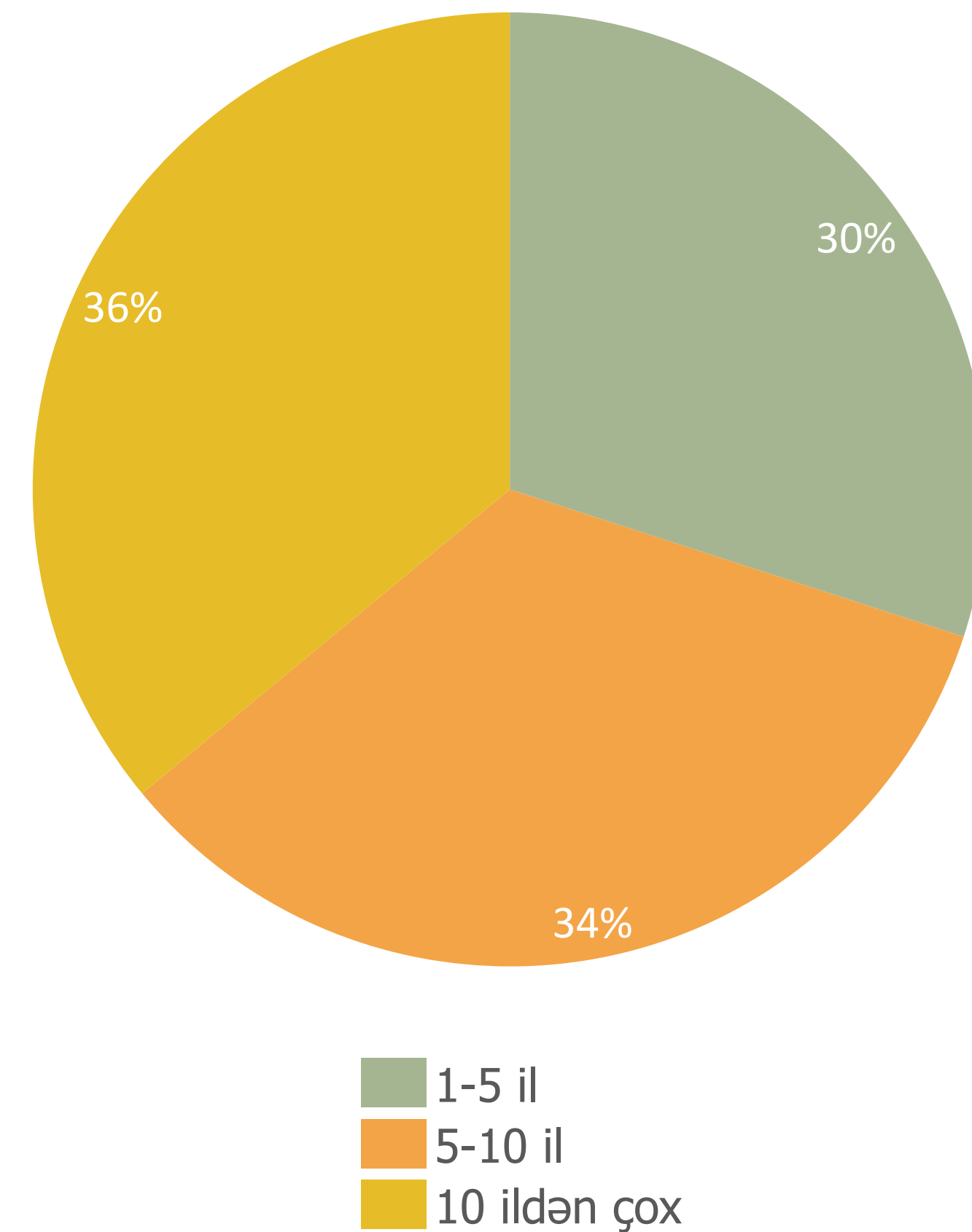
- Respondentlərin 46%-i gender müxtəlifliyinin əhəmiyyətini nümayiş etdirmək məqsədilə pilot proqramlarını həyata keçirir.
- Respondentlərin 46%-i gender müxtəlifliyini və inklüzivliyi təşviq etmək üçün xarici tərəfdaşlarla müqavilələrə müxtəliflik tələblərini daxil edir və 44%-i isə birgə müxtəliflik təşəbbüslərini yaradır.
- Respondentlərin 50%-nə görə, sənaye assosiasiyaları və ya peşəkar qurumlar siyasət dəyişiklikləri üçün təbliğat etməlidirlər.
- Respondentlərin 62%-i gender müxtəlifliyi təşəbbüslərinin uğurunu layihənin nəticələrinin təhlili ilə qiymətləndirir.
- Respondentlərin 84%-i tikinti sənayesində daha çox gender müxtəlifliyinə nail olmaq üçün maneə olaraq maarifləndirmənin və ya təhsilin olmamasını görür.
- Respondentlərin 78%-nin tikinti layihələrində gender müxtəlifliyini daha da inkişaf etdirmək üçün müxtəliflik təşəbbüslərinin maliyyələşdirilməsinə ehtiyacı var.

Respondentlərin 100%-i Yaşayış tikinti sektorunda fəaliyyət göstərirlər. Respondentlərin 36%-i 10 ildən çoxdur tikinti sahəsində çalışır

1. Əsasən hansı tikinti layihələrini həyata keçirirsiniz?

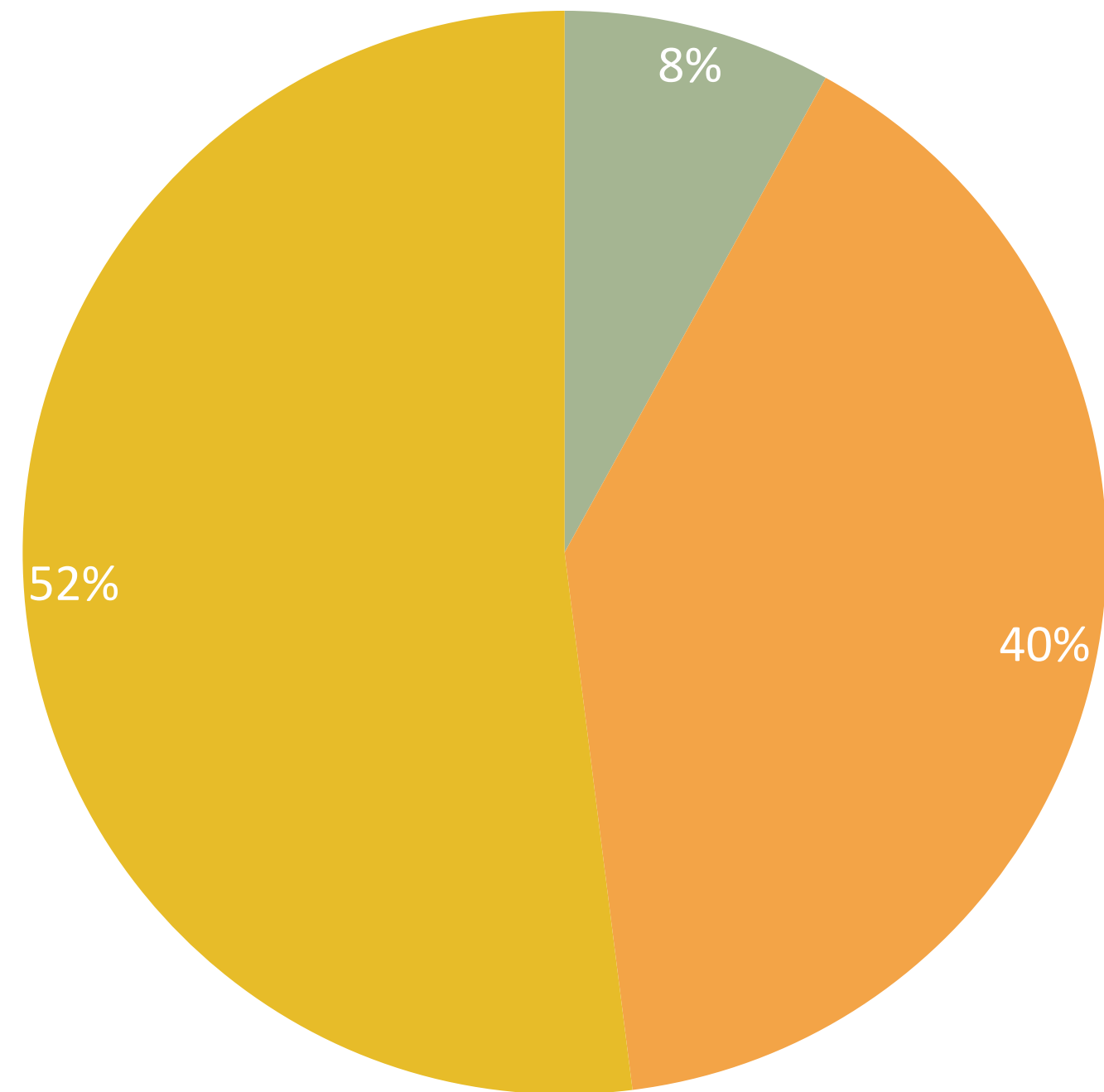


2. Neçə ildir tikinti sahəsində sahibkar kimi fəaliyyət göstərirsiniz?



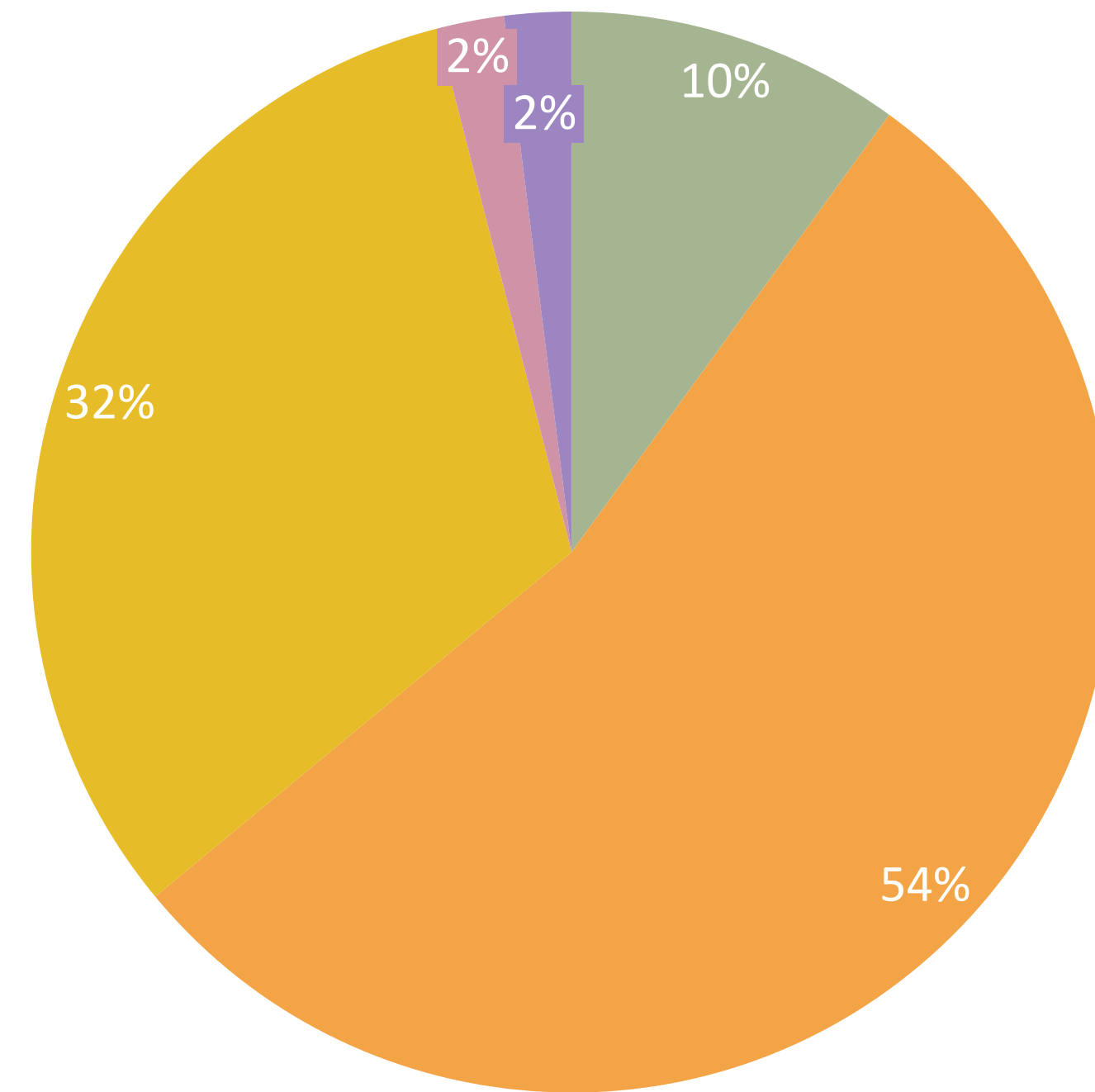
Respondentlərin 52%-i düşünür ki, tikinti layihələrində gender müxtəlifliyi çox deyil. Bununla yanaşı 64% inanır ki, tikinti sahəsində gender müxtəlifliyi layihələrin nəticələrinə müsbət və ya çox müsbət təsir edəcək

3. Tikinti layihələrinizdə gender müxtəlifliyini necə qiymətləndirərdiniz?



■ Çox müxtəlif
■ Bir qədər müxtəlif
■ Çox müxtəlif deyil

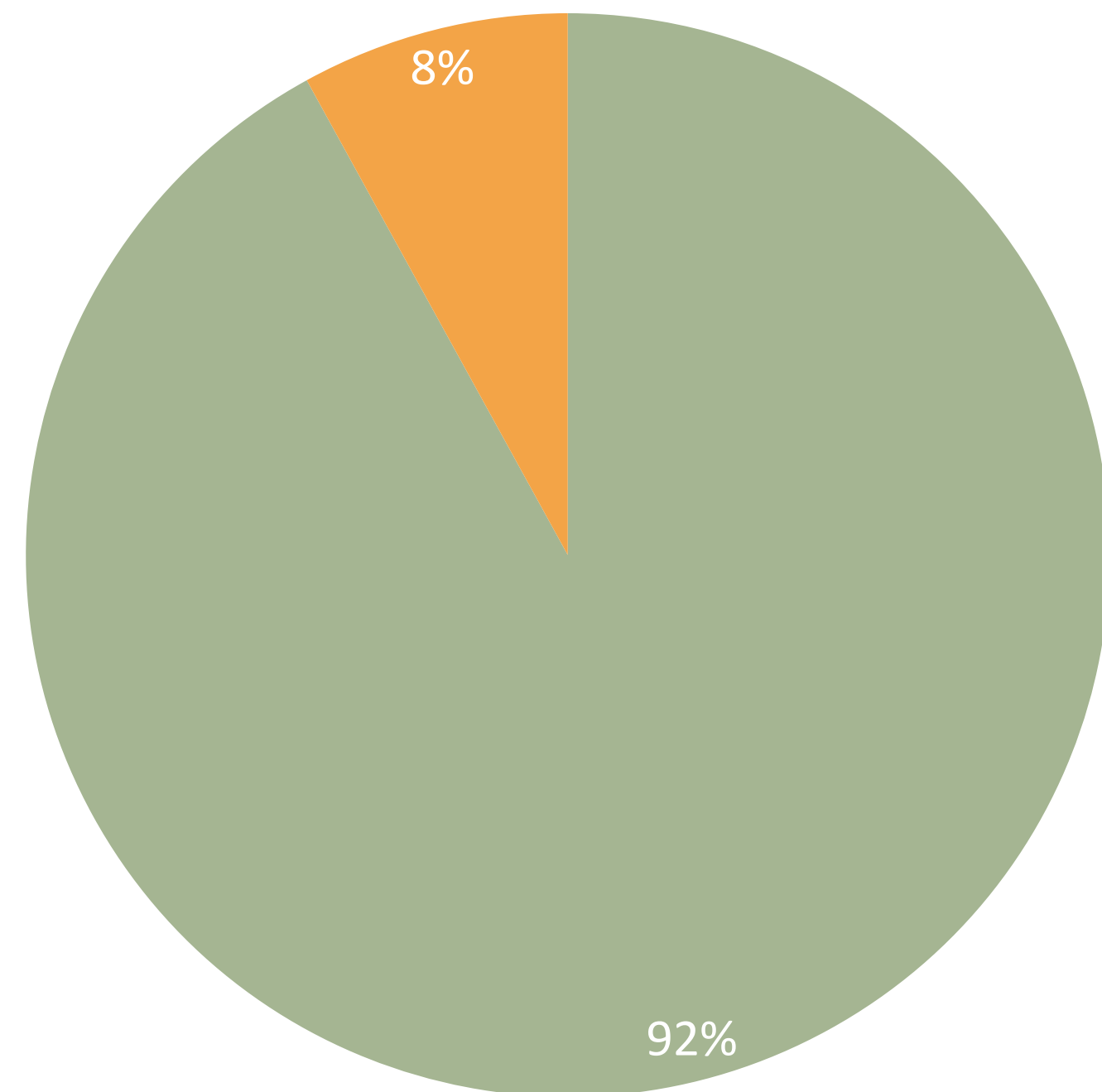
4. Tikinti sahəsində gender müxtəlifliyinin layihənin nəticələrinə müsbət təsir etdiyinə inanırsınız mı?



■ Çox inanıram
■ İnanıram
■ Neytral
■ İnanmıram
■ Qətiyyən inanmıram

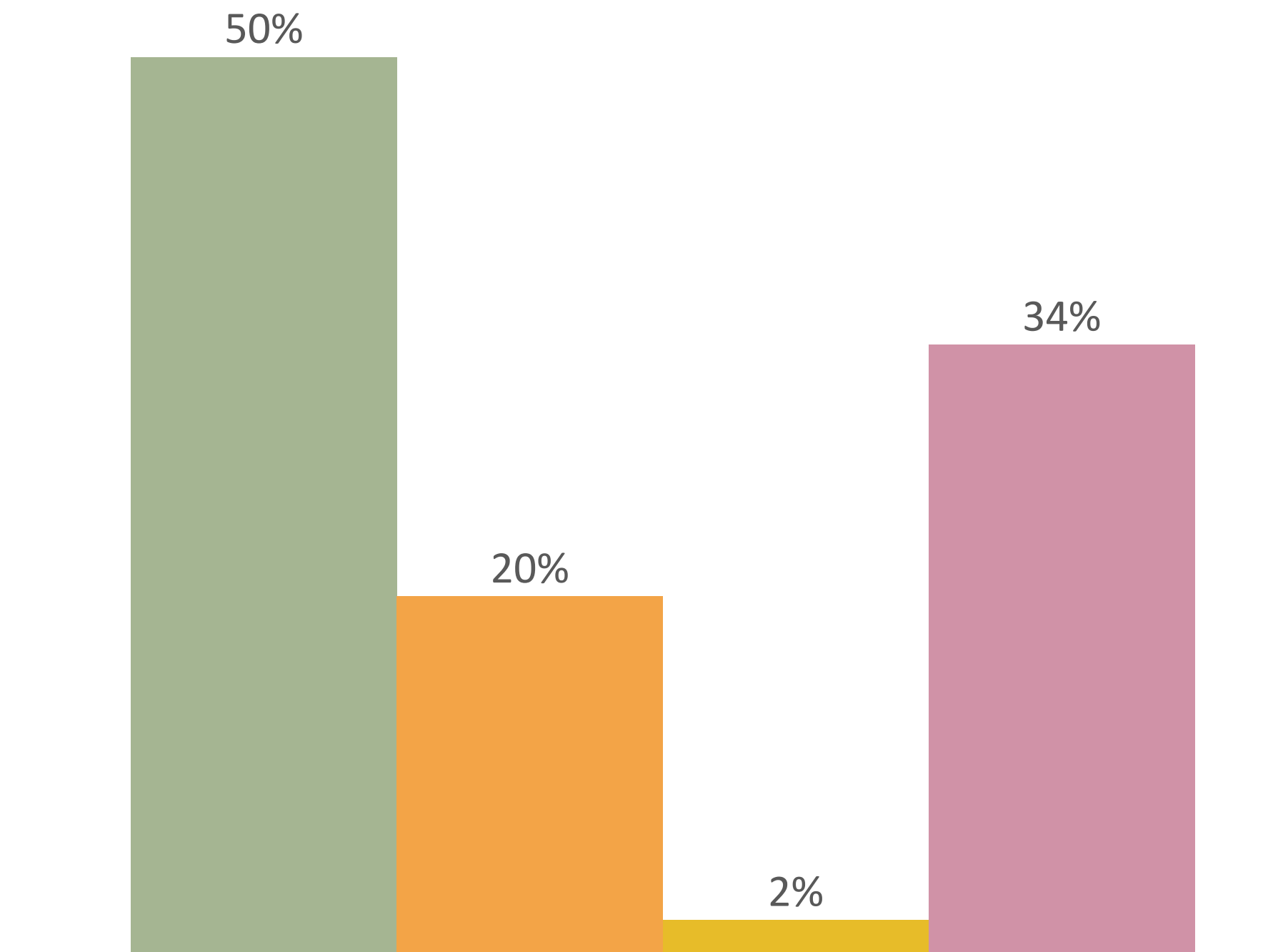
Respondentlərin 92%-i gender müxtəlifliyini təşviq etmək üçün heç bir təşəbbüs həyata keçirmir, digərləri isə əmin deyillər. Respondentlərin 50%-i düşünür ki, ixtisaslı namizədlərin olmaması gender müxtəlifliyini təşviq etmək üçün maneə yaradır

5. Tikinti layihələrinizdə gender müxtəlifliyini təşviq etmək üçün hər hansı xüsusi təşəbbüslər həyata keçirmisinizmi?



■ Xeyr
■ Əmin deyiləm

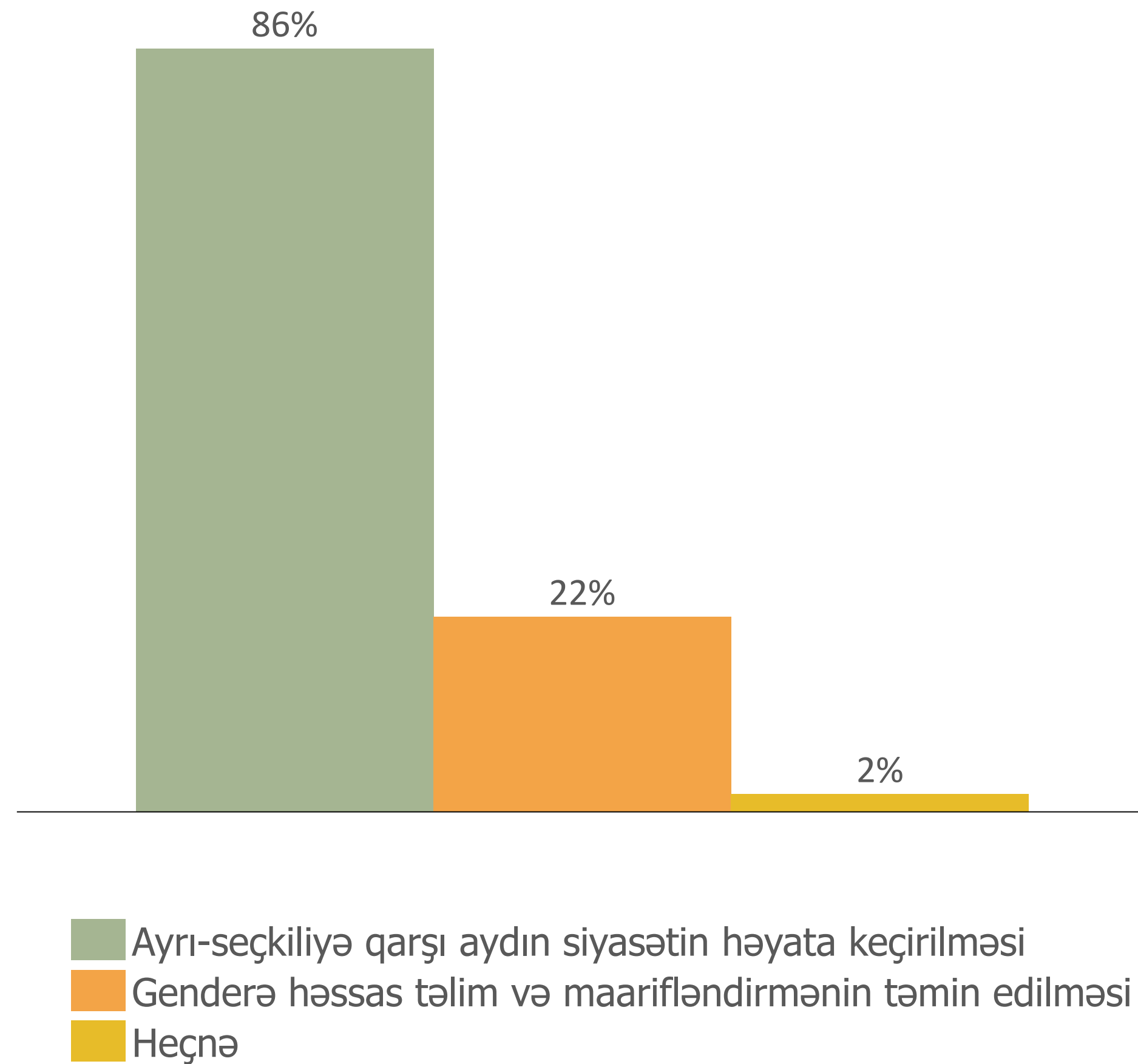
7. Tikinti layihələrinizdə gender müxtəlifliyini təşviq etməkdə hansı çətinliklərlə qarşılaşmısınız (əgər varsa)?



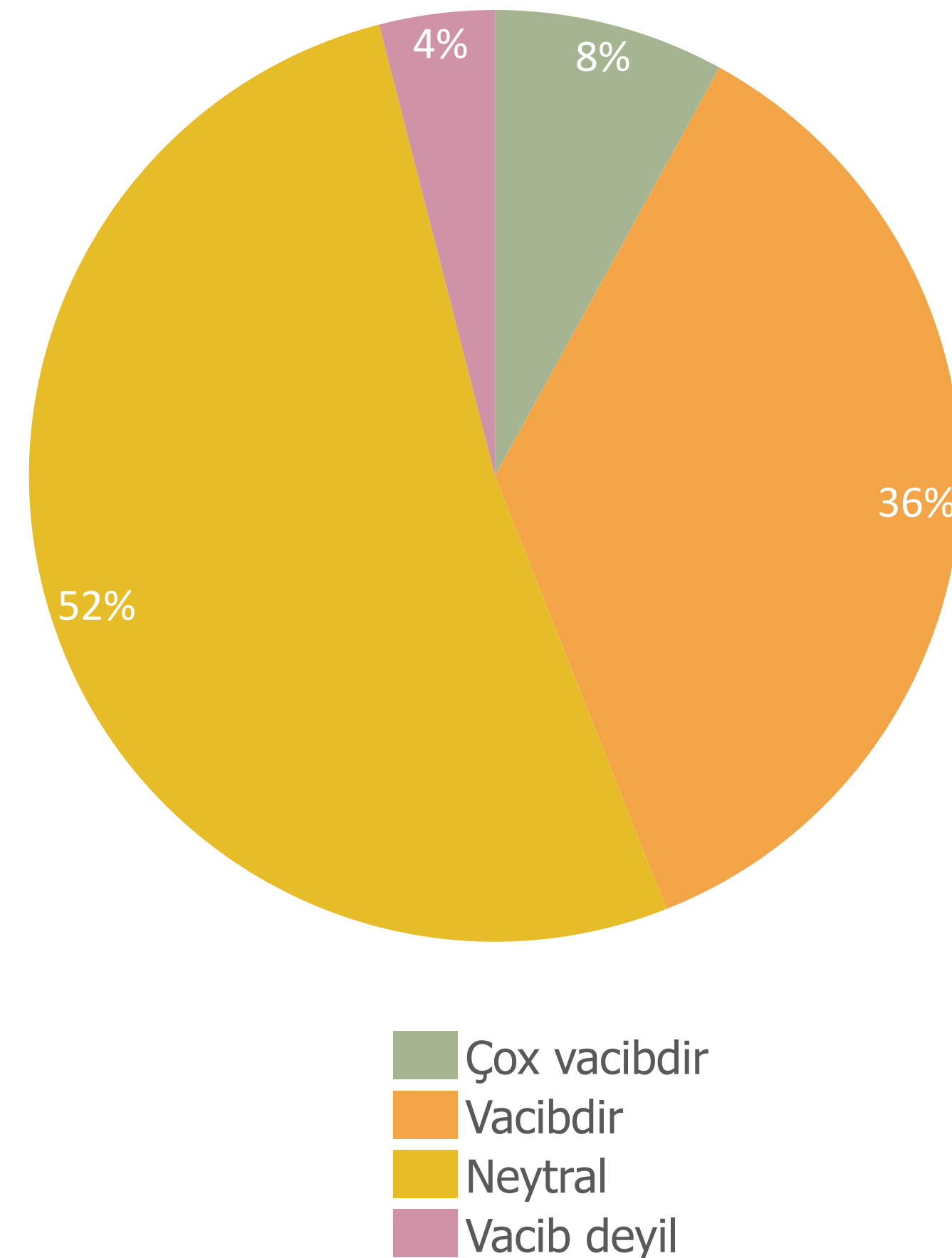
■ İxtisaslı namizədlərin olmaması
■ Mədəni maneələr
■ İşçilər tərəfindən müqavimət
■ Heç bir / Yoxdur

Respondentlərin 86%-nin fikrincə ayrı-seçkiliyə qarşı aydın siyasətin həyata keçirilməsi ilə bütün işçilər üçün ədalətli rəftar və bərabər imkanlar yaradılır. 52% respondent tikinti layihələrində gender balansına nail olmaqla bağlı neytral fikirdədir

8. Cinsindən asılı olmayaraq bütün işçilər üçün ədalətli rəftar və bərabər imkanları necə təmin edirsiniz?

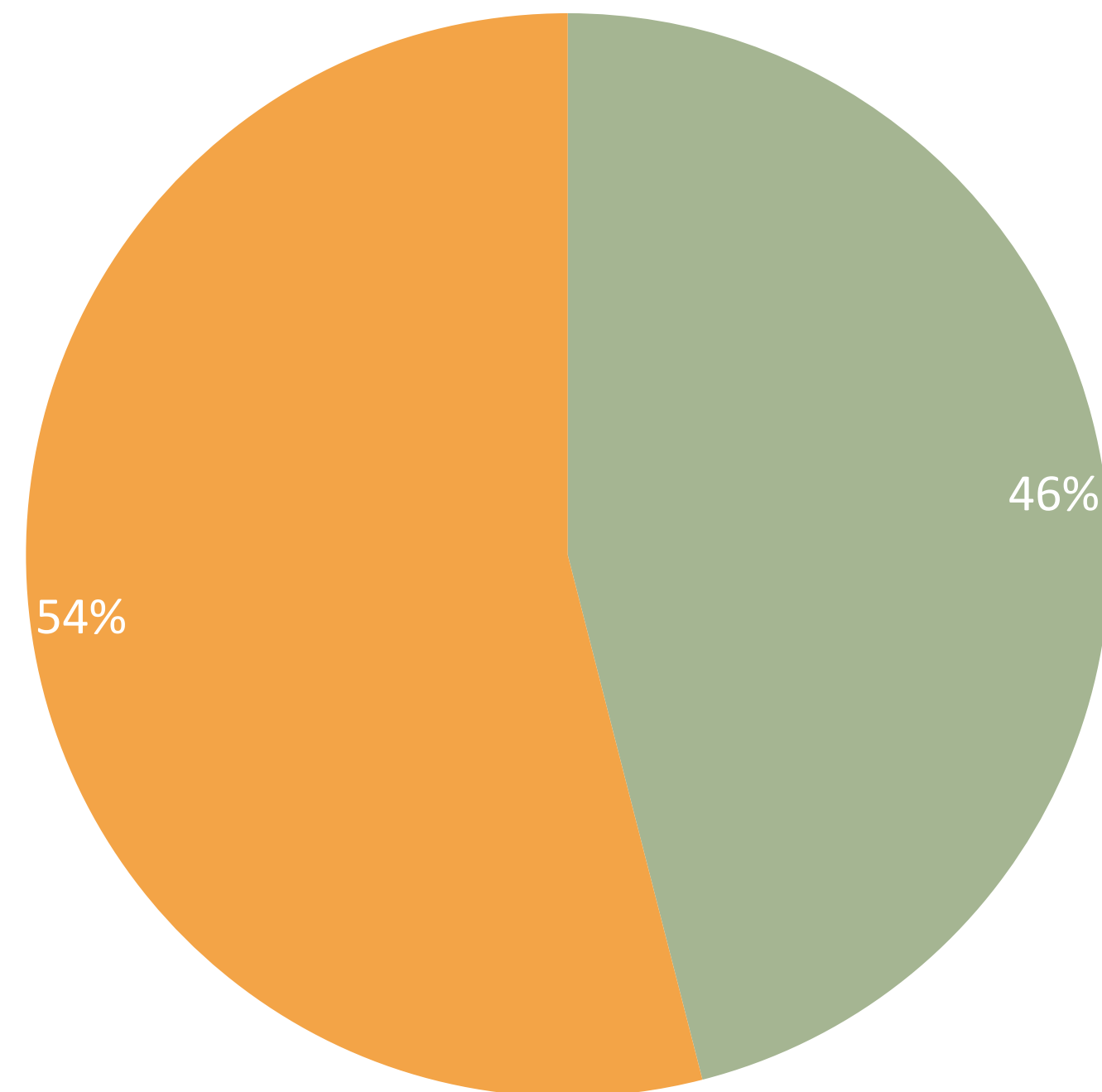


9. Tikinti layihələrinizdə gender balansına nail olmaq sizin üçün nə dərəcədə vacibdir?



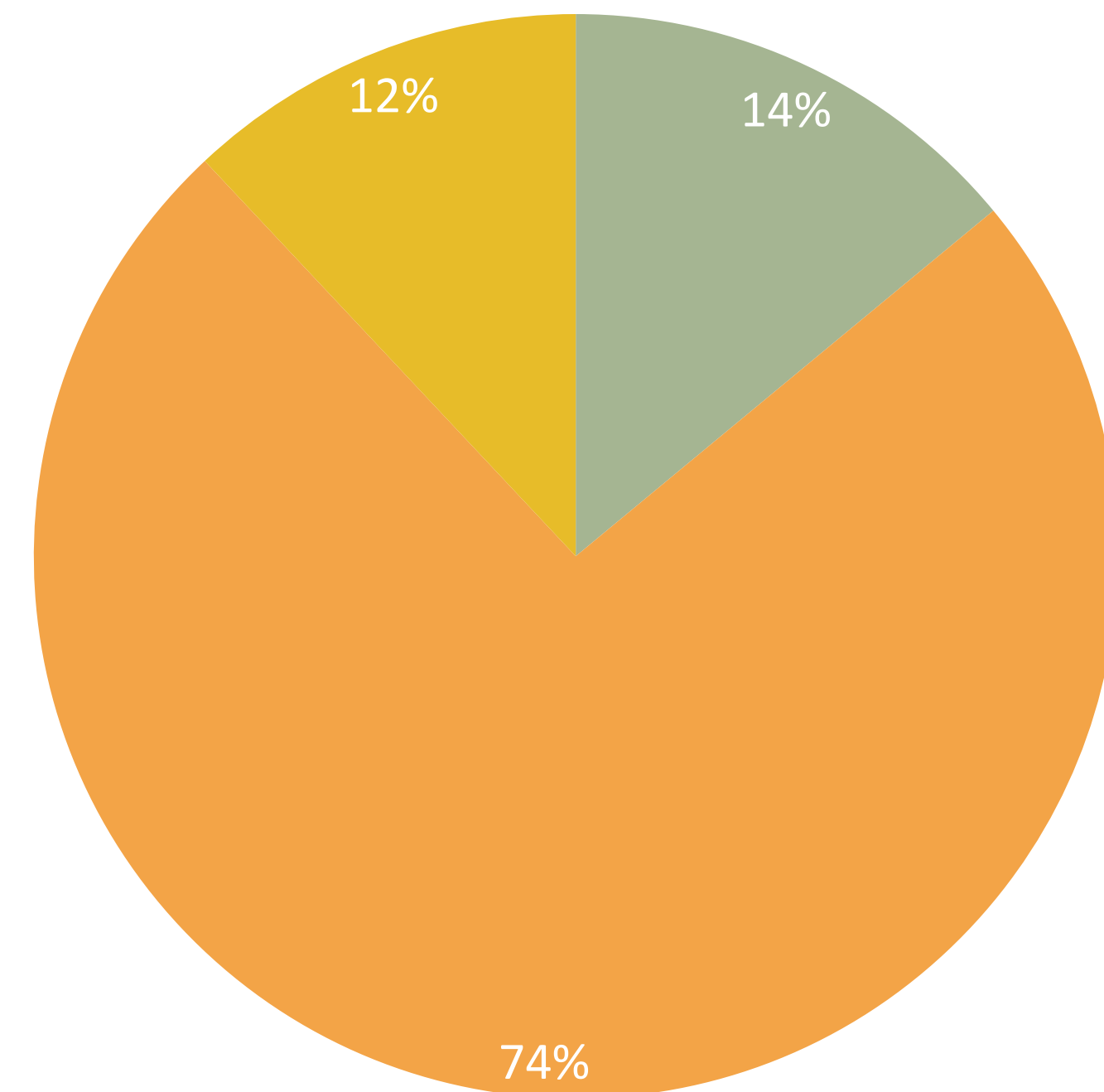
Respondentlərin 46%-i tikinti layihələrində müxtəlifliyin və inklüzivliyin təşviqi ilə bağlı təlim və ya təlimat alıb. Lakin, respondentlərin 74%-i düşünür ki, bunun üçün kifayət qədər vəsait ayrılmayıb

10. Tikinti layihələrinizdə müxtəlifliyin və inklüzivliyin təşviqi ilə bağlı təlim və ya təlimat almısınızmi?



■ Bəli
■ Xeyr

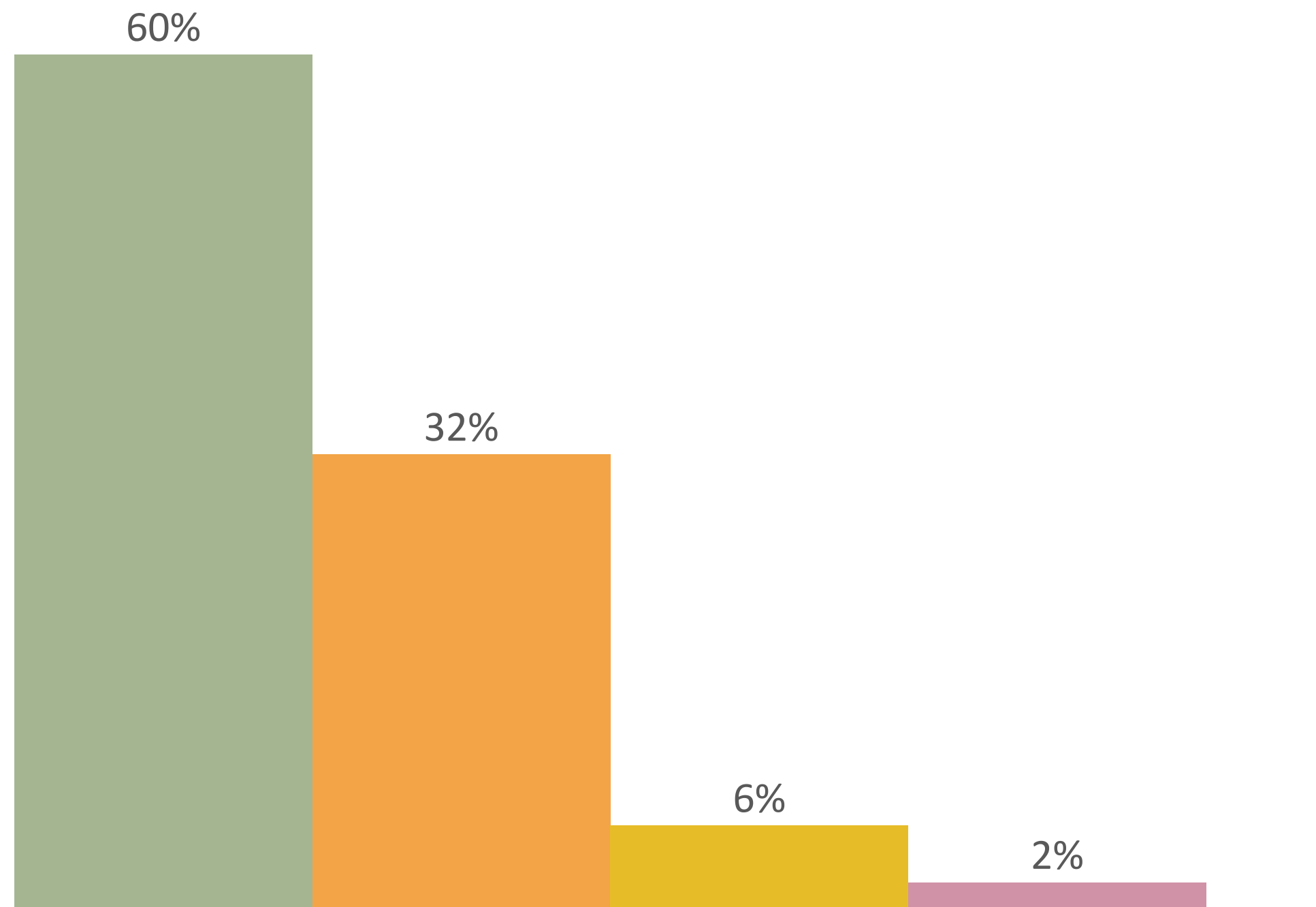
11. Sizcə, gender müxtəlifliyi təşəbbüslərini dəstəkləmək üçün tikinti layihələrinizdə kifayət qədər vəsait ayrılıbmı?



■ Bəli
■ Xeyr
■ Əmin deyiləm

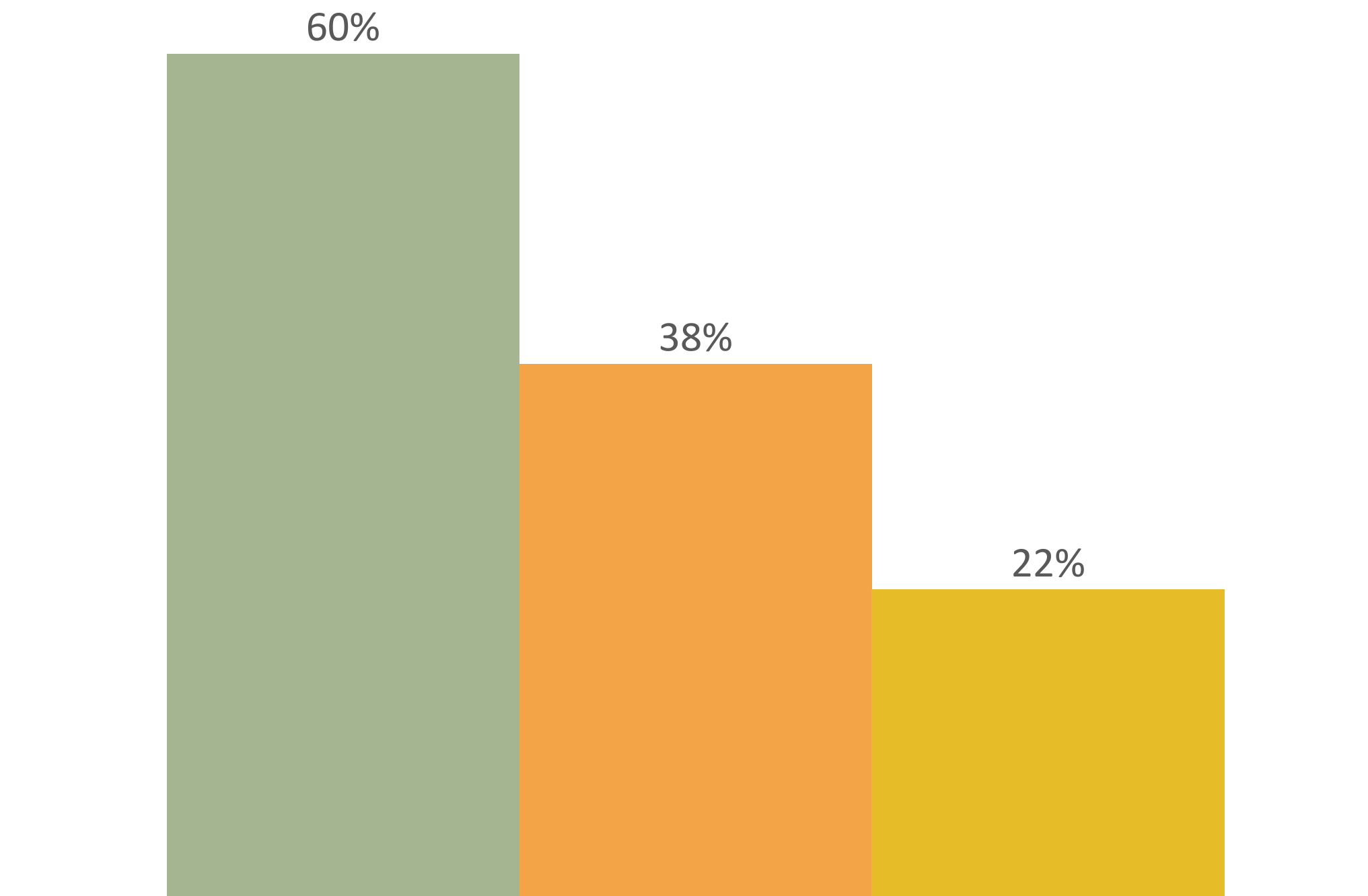
Respondentlərin 60%-i gender müxtəlifliyinin və inklüzivliyin əhəmiyyətini müntəzəm görüşlər və müzakirələr vasitəsilə izah edir. Respondentlərin 60%-nin fikrincə, tikinti sənayesində gender müxtəlifliyi olan işçi qüvvəsinin olması müxtəlif müştəri ehtiyaclarının daha yaxşı başa düşülməsi deməkdir

12. Gender müxtəlifliyinin və inklüzivliyin əhəmiyyətini işçilərinizə necə izah edirsiniz?



- Müntəzəm görüşlər və müzakirələr vasitəsilə
- Layihənin planlaşdırılmasına müxtəliflik prinsiplərinin daxil edilməsi ilə
- Müxtəliflik üzrə təlim sessiyalarının təmin edilməsi ilə
- Heç necə, izah olunmur

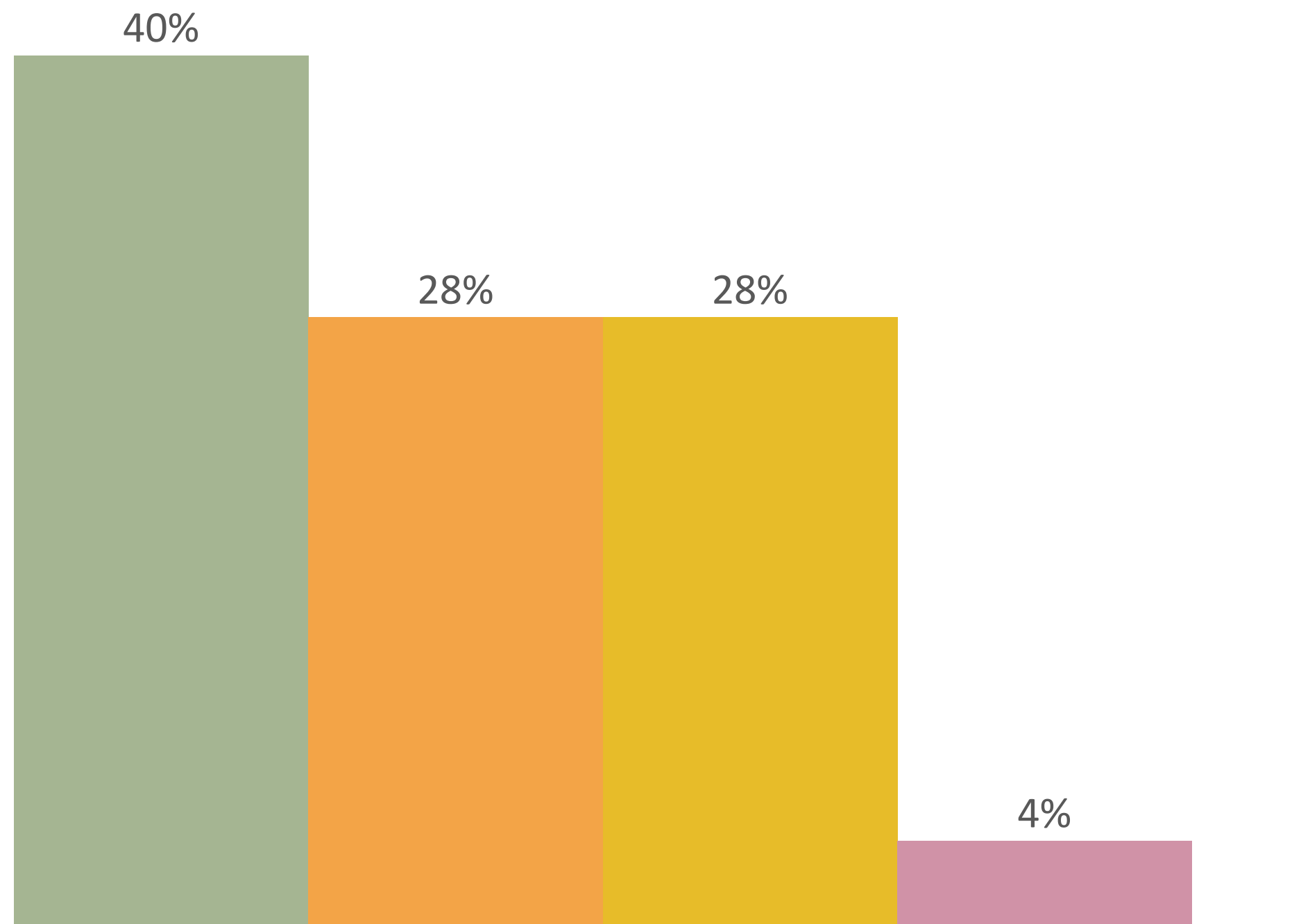
13. Sizcə, tikinti sənayesində gender müxtəlifliyi olan işçi qüvvəsinin olmasının əsas üstünlükləri hansılardır?



- Müxtəlif müştəri ehtiyaclarının daha yaxşı başa düşülməsi
- Yaradıcılıq və innovasiyaların genişləndirilməsi
- Problemlərin həll etmə bacarıqlarının təkmilləşdirilməsi

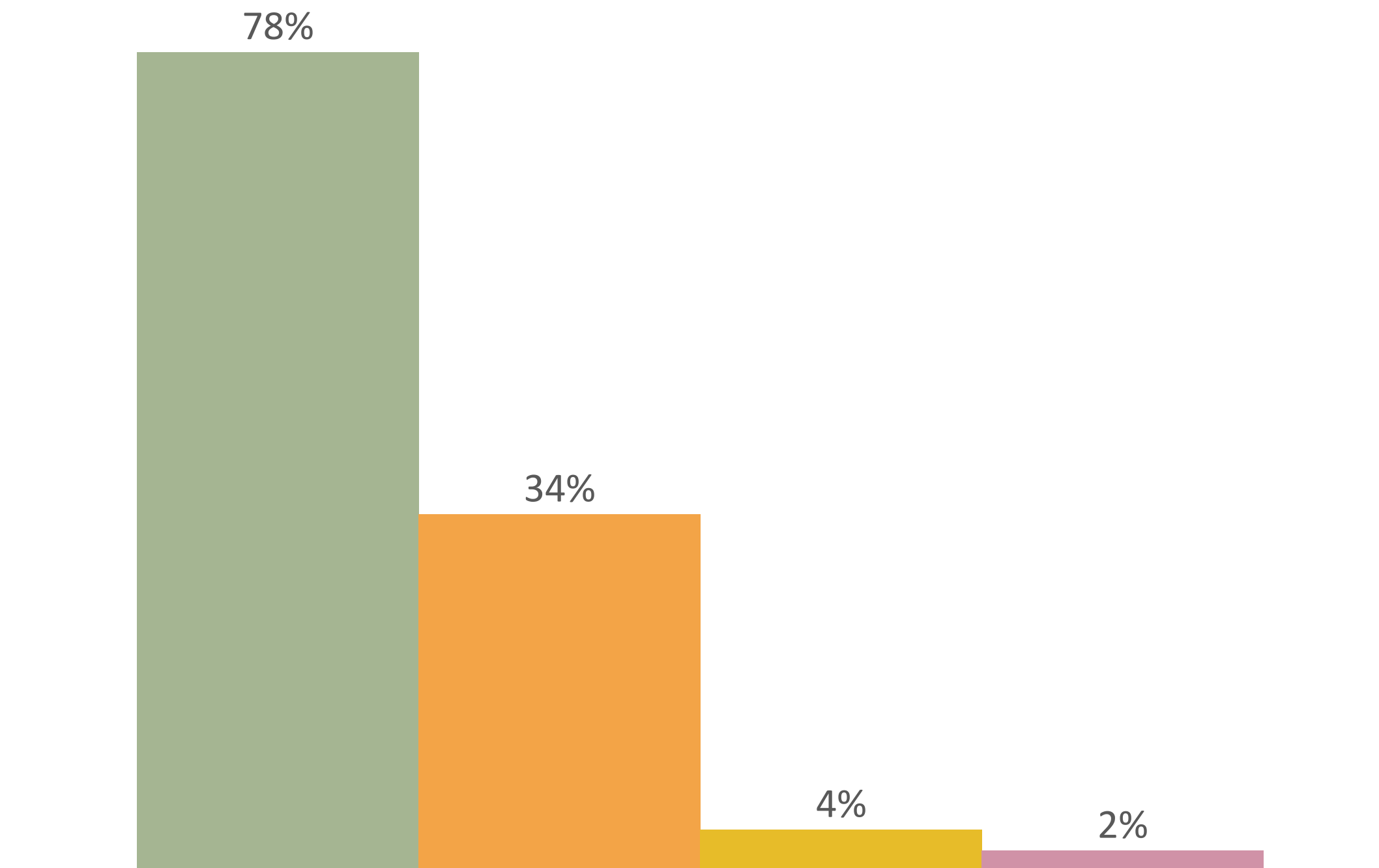
Respondentlərin 40%-i gender qərəzliyi və ya ayrı-seçkilik hallarını məsləhət və dəstək xidmətlərinin təklif edilməsi vasitəsilə həll edir. 78% respondent üçün çevik iş qrafiki istedadlı qadınları cəlb etmək və saxlamaq üçün əsas strategiyadır

14. Tikinti layihələrinizdə gender qərəzliyi və ya ayrı-seçkilik hallarını necə həll edirsiniz?



- Məsləhət və dəstək xidmətlərinin təklif edilməsi
- Sıfır tolerantlıq siyasətinin həyata keçirilməsi
- Hadisələrin bildirilməsi üçün yolların təmin edilməsi
- Belə hallar olmayıb

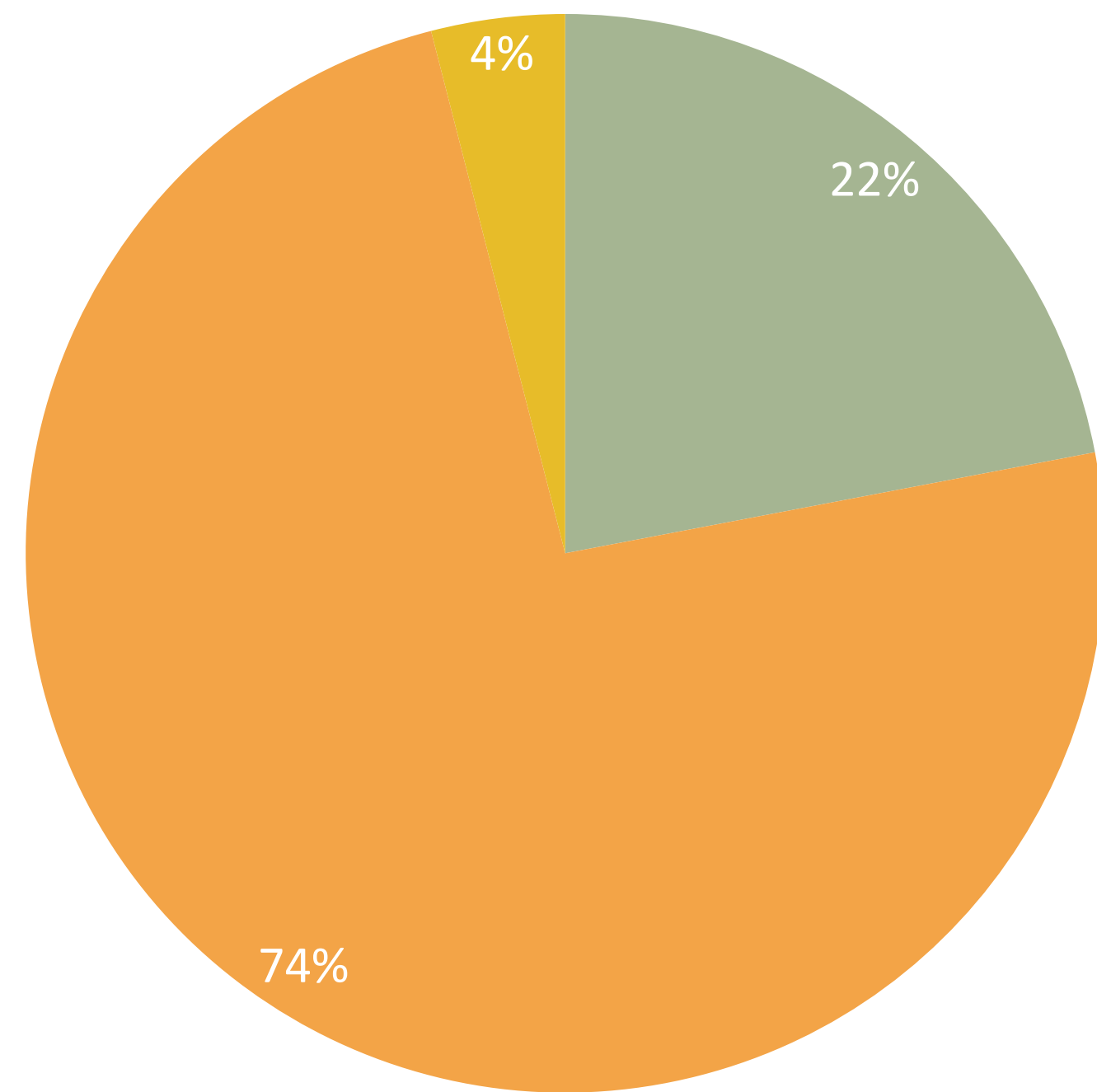
15. Tikinti layihələrinizdə istedadlı qadınları cəlb etmək və saxlamaq üçün hansı strategiyalardan istifadə edir?



- Çevik iş qrafiki
- Təlim və inkişaf imkanları
- Mentorluq proqramları
- Heç bir

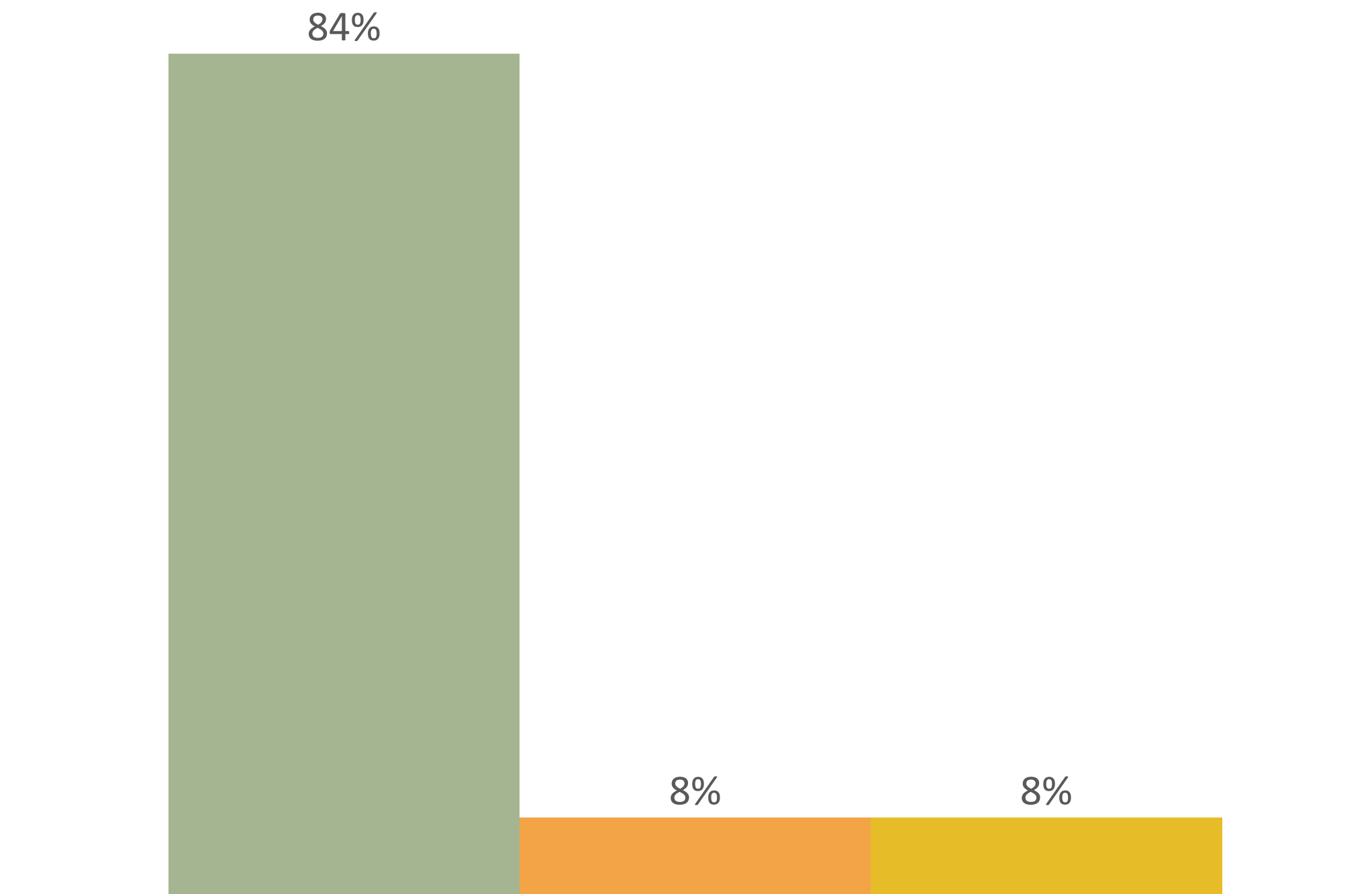
Respondentlərin 74%-i gender müxtəlifliyini təşviq etmək səyləri nəticəsində layihənin dinamikasında və ya nəticələrində heç bir dəyişiklik müşahidə etməyib. Respondentlərin 84%-i məqsədli işə götürmə strategiyalarının həyata keçirilməsi ilə gələcəkdə gender müxtəlifliyini və inklüzivliyi gücləndirəcək

16. Gender müxtəlifliyini təşviq etmək səyləri nəticəsində layihənin dinamikasında və ya nəticələrində hər hansı dəyişiklikləri müşahidə etmişinizmi?



■ Bəli
■ Xeyr
■ Əmin deyiləm

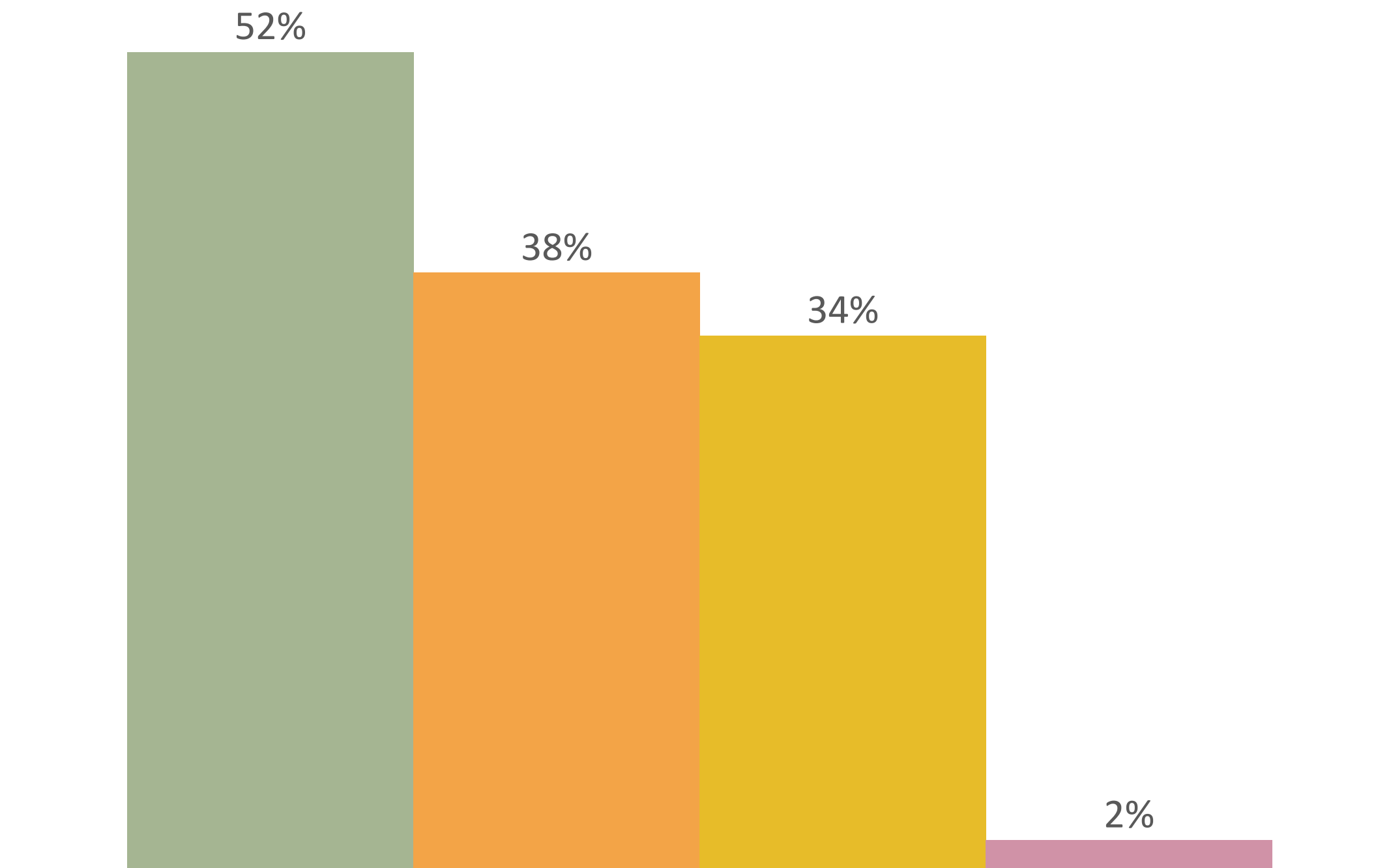
17. Gələcəkdə tikinti layihələrinizdə gender müxtəlifliyini və inklüzivliyi daha da gücləndirməyi necə planlaşdırırsınız?



■ Məqsədli işə götürmə strategiyalarının həyata keçirilməsi
■ Müxtəliflik üzrə təlim təşəbbüslərinin genişləndirilməsi
■ Lider qadın rollarının həvəsləndirilməsi

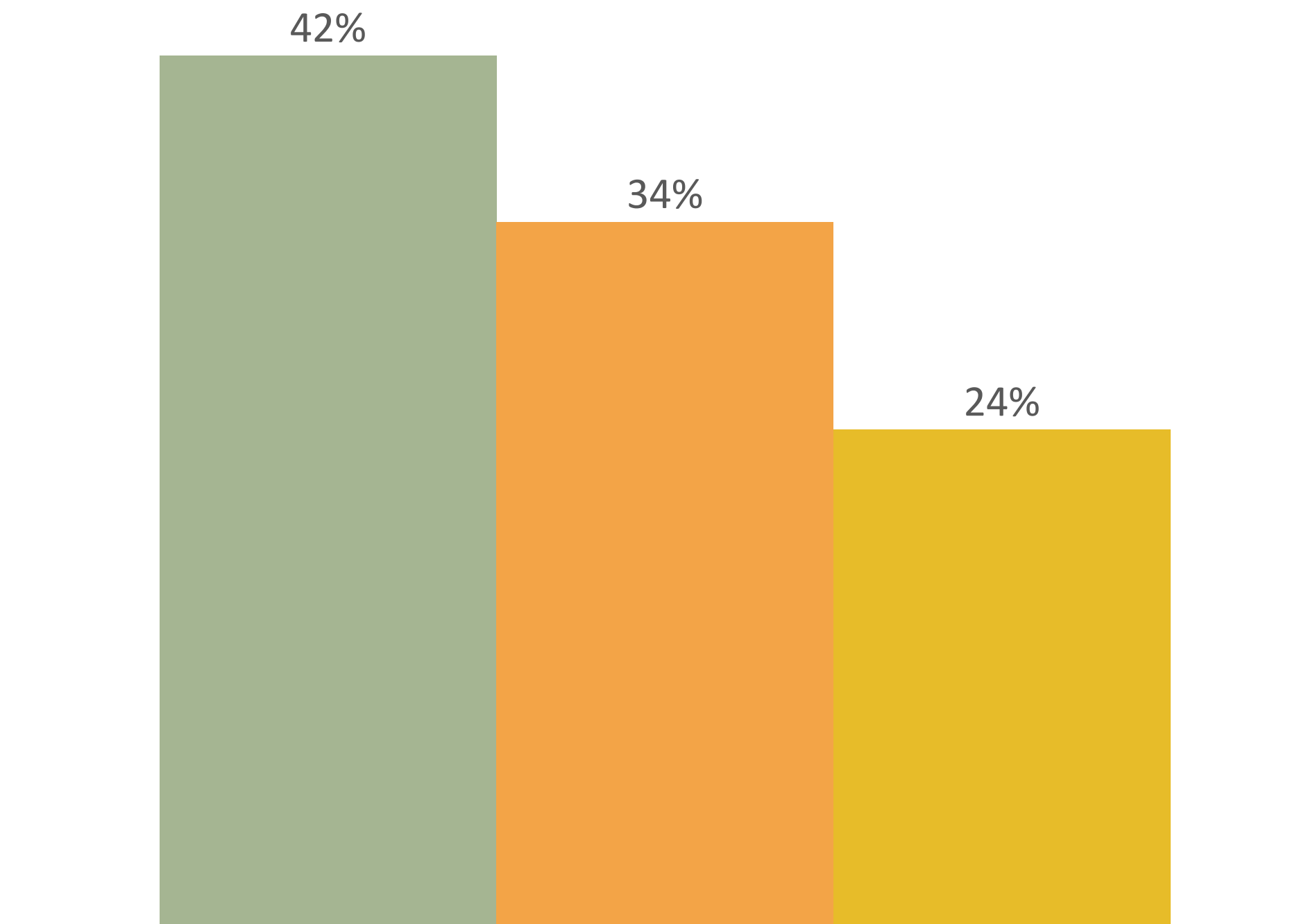
Respondentlərin 52%-i düşünür ki, müxtəliflik kvotalarının və ya hədəflərinin həyata keçirilməsi gender balanssızlığının aradan qaldırılmasında daha effektiv olacaq. Respondentlərin 42%-i müxtəlifliyi və inklüzivliyi müxtəliflik təşəbbüslərinin təşviqi ilə müdafiə edir

18. Tikinti sənayesində gender balanssızlığının aradan qaldırılmasında hansı konkret tədbirlərin daha effektiv olacağını düşünürsünüz?



- Müxtəliflik kvotalarının və ya hədəflərinin həyata keçirilməsi
- Inklüziv işə qəbul təcrübələrinin yaradılması
- Qadınlar üçün liderlik inkişafının təmin edilməsi
- Heç biri

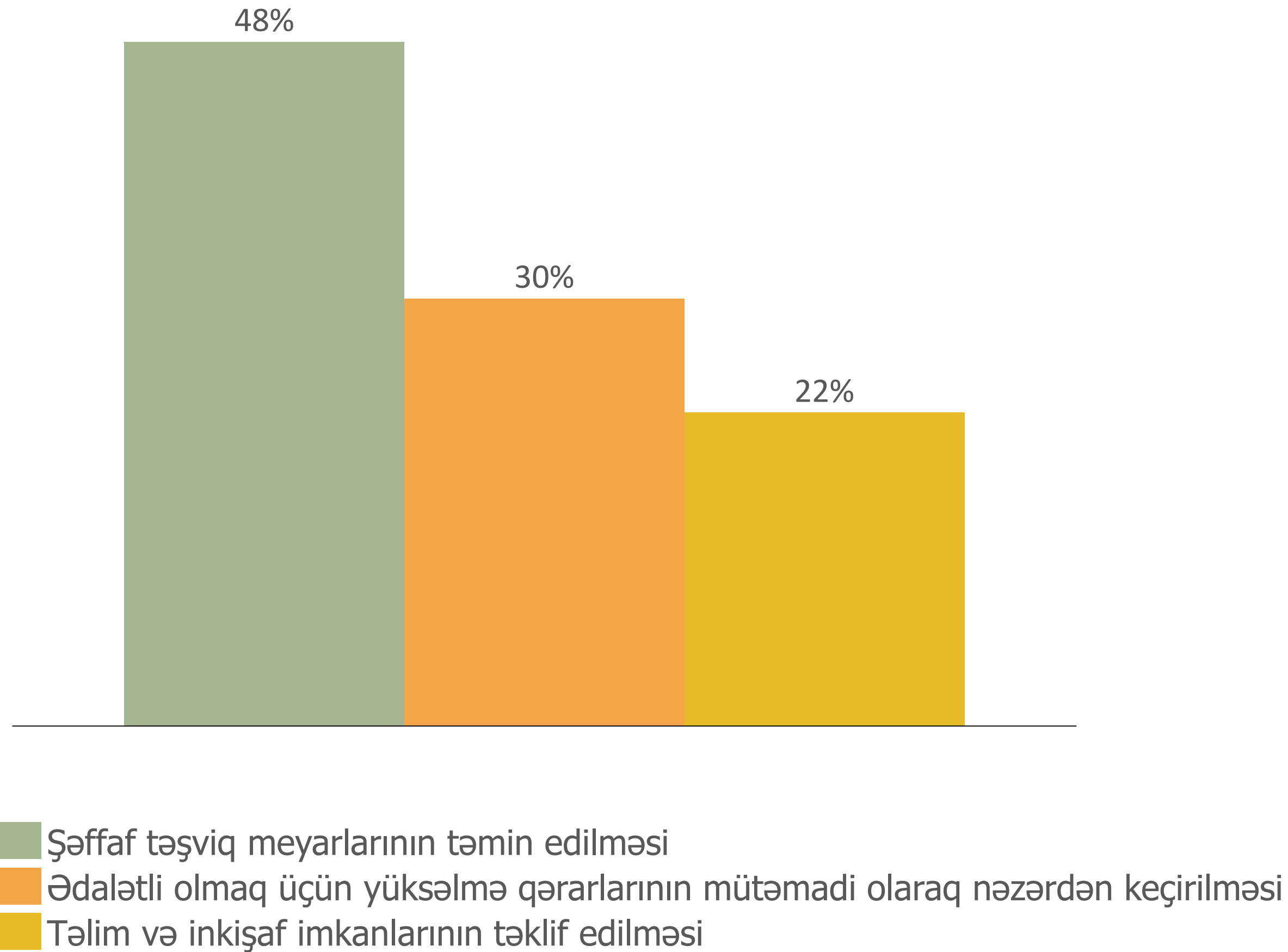
19. Siz şəxsən tikinti layihələrinizdə müxtəlifliyi və inklüzivliyi necə müdafiə edirsiniz?



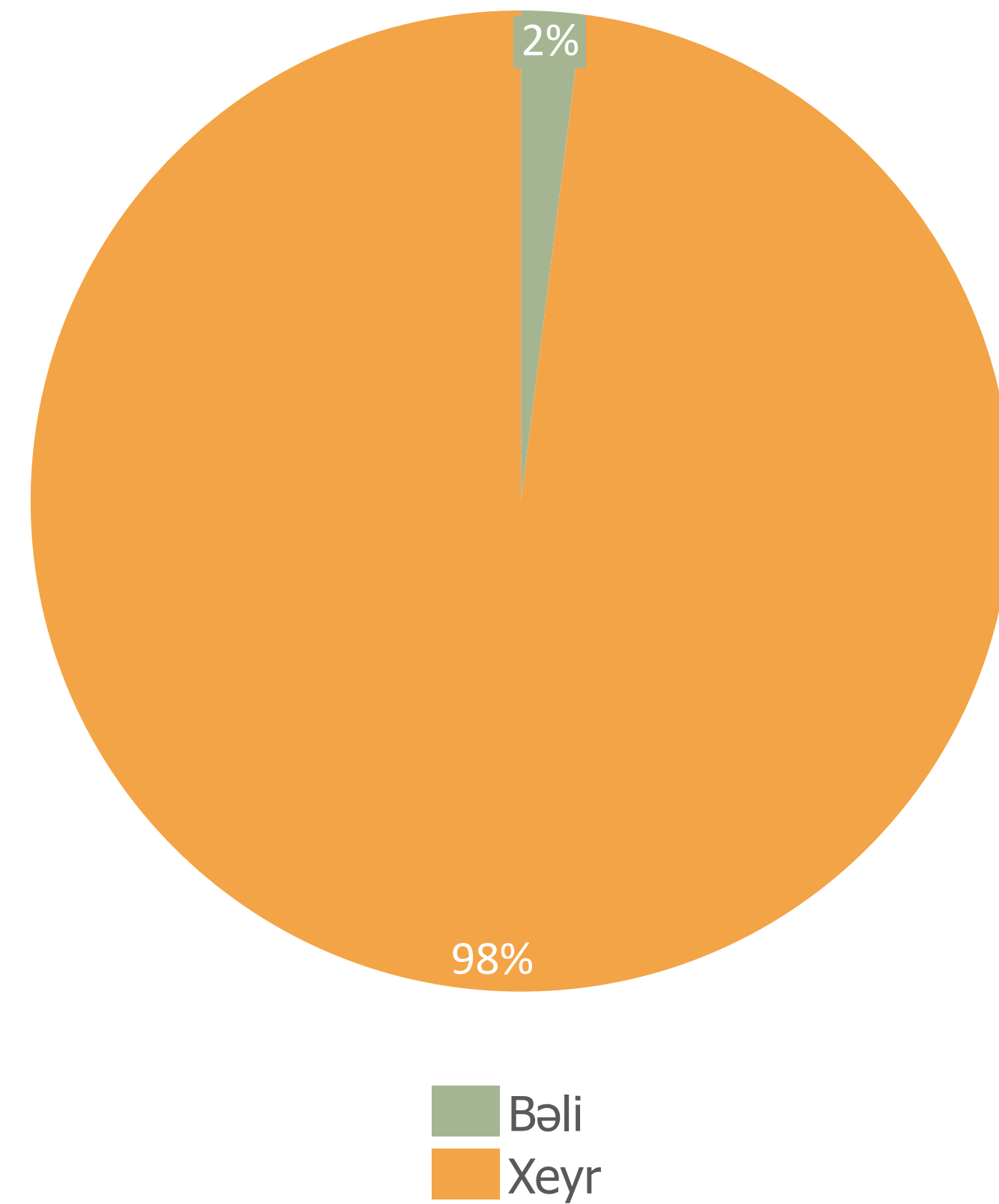
- Müxtəliflik təşəbbüslərinin təşviqi ilə
- Nümunə göstərməklə
- Açıq dialoqun təşviqi ilə

Respondentlərin 48%-i karyera yüksəlişi imkanlarının bütün işçilər üçün bərabər şəkildə əlçatan olmasını şəffaf təşviq meyarlarının təmin edilməsi ilə həyata keçirir. Lakin respondentlərin 98%-i qadın işçilərinin karyera inkişafını dəstəkləmək üçün heç bir mentorluq və ya sponsorluq proqramlarını hazırlamayıb

20. Cinsdən asılı olmayaraq, karyera yüksəlişi imkanlarının bütün işçilər üçün bərabər şəkildə əlçatan olmasını necə təmin edirsiniz?



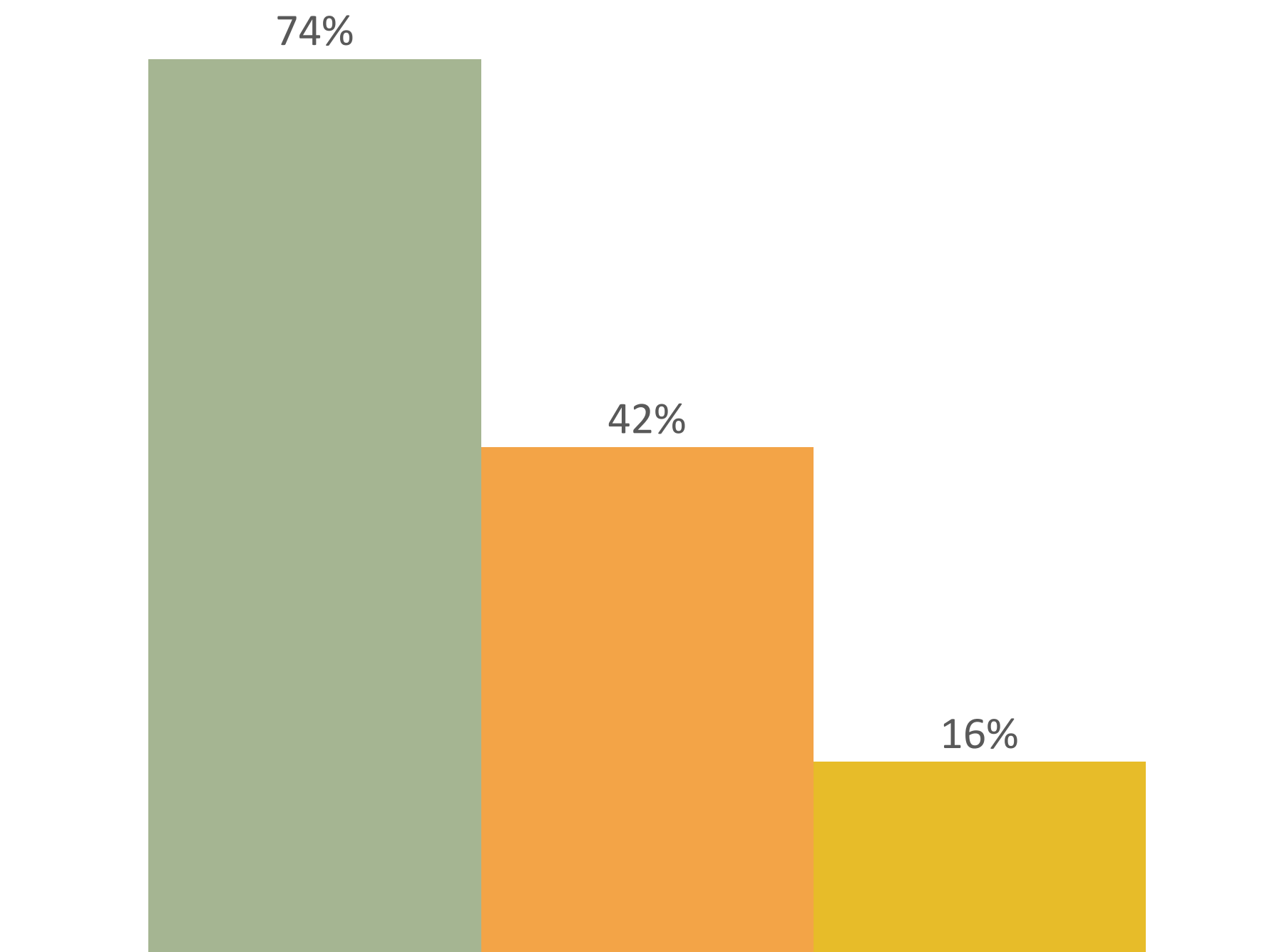
21. Qadın işçilərinin karyera inkişafını dəstəkləmək üçün hər hansı mentorluq və ya sponsorluq proqramlarını hazırlamısınız?



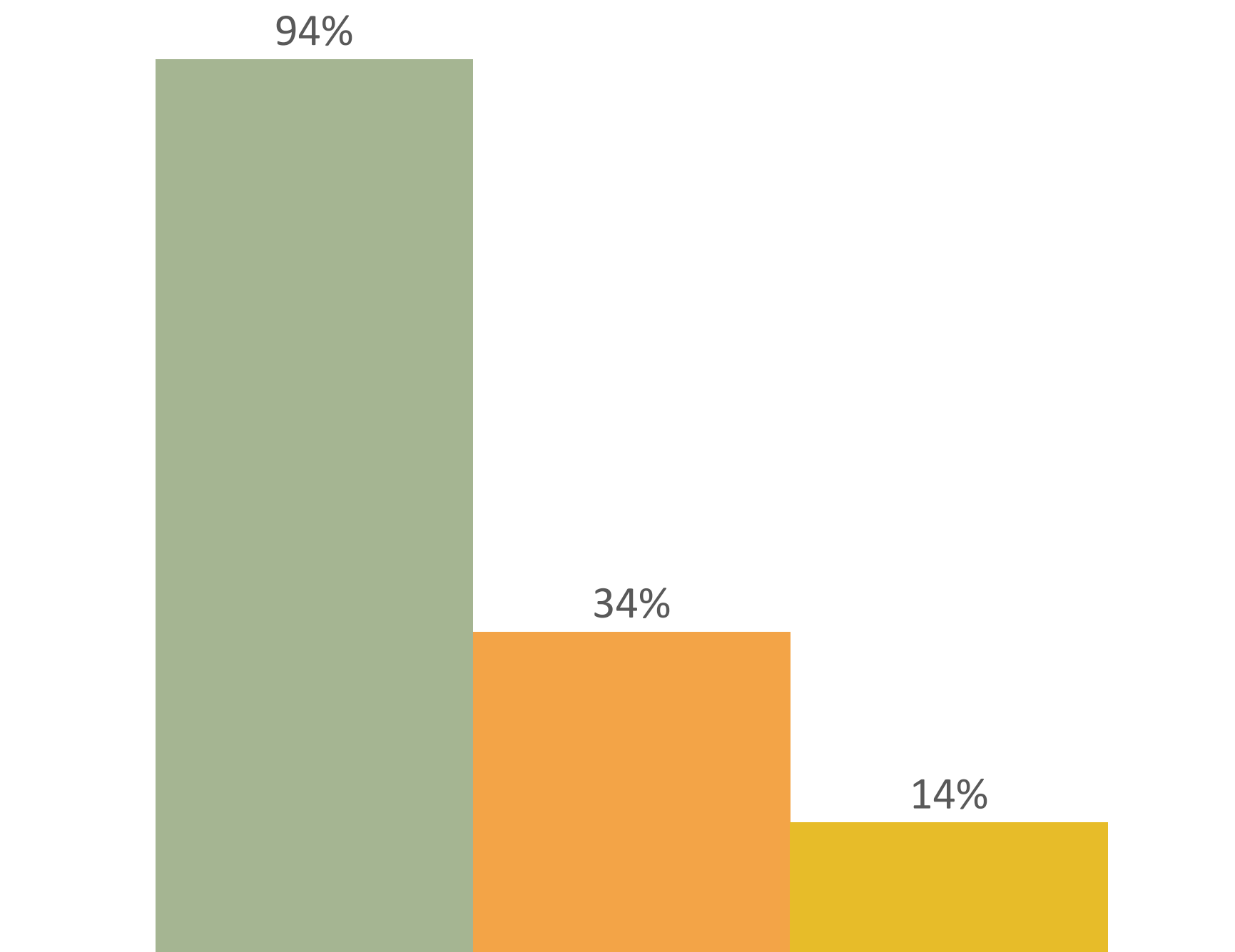
Respondentlərin 74%-nin fikrincə, komanda işinin və əməkdaşlığın təşviqi bütün işçilərin özlərini dəyərli və hörmətli hiss etmələri üçün vacibdir. Respondentlərin 94%-i müxtəliflik və inklüzivliklə bağlı açıq dialoqu və geribildirimi müntəzəm görüşlərin və ya forumların keçirilməsi vasitəsilə təşviq edir

22. Bütün işçilərin özlərini dəyərli və hörmətli hiss etdikləri inklüziv iş mühitinin yaradılması üçün hansı addımları atırsınız?

23. Tikinti layihələrinizdə müxtəliflik və inklüzivliklə bağlı açıq dialoqu və geribildirimi necə təşviq edirsiniz?



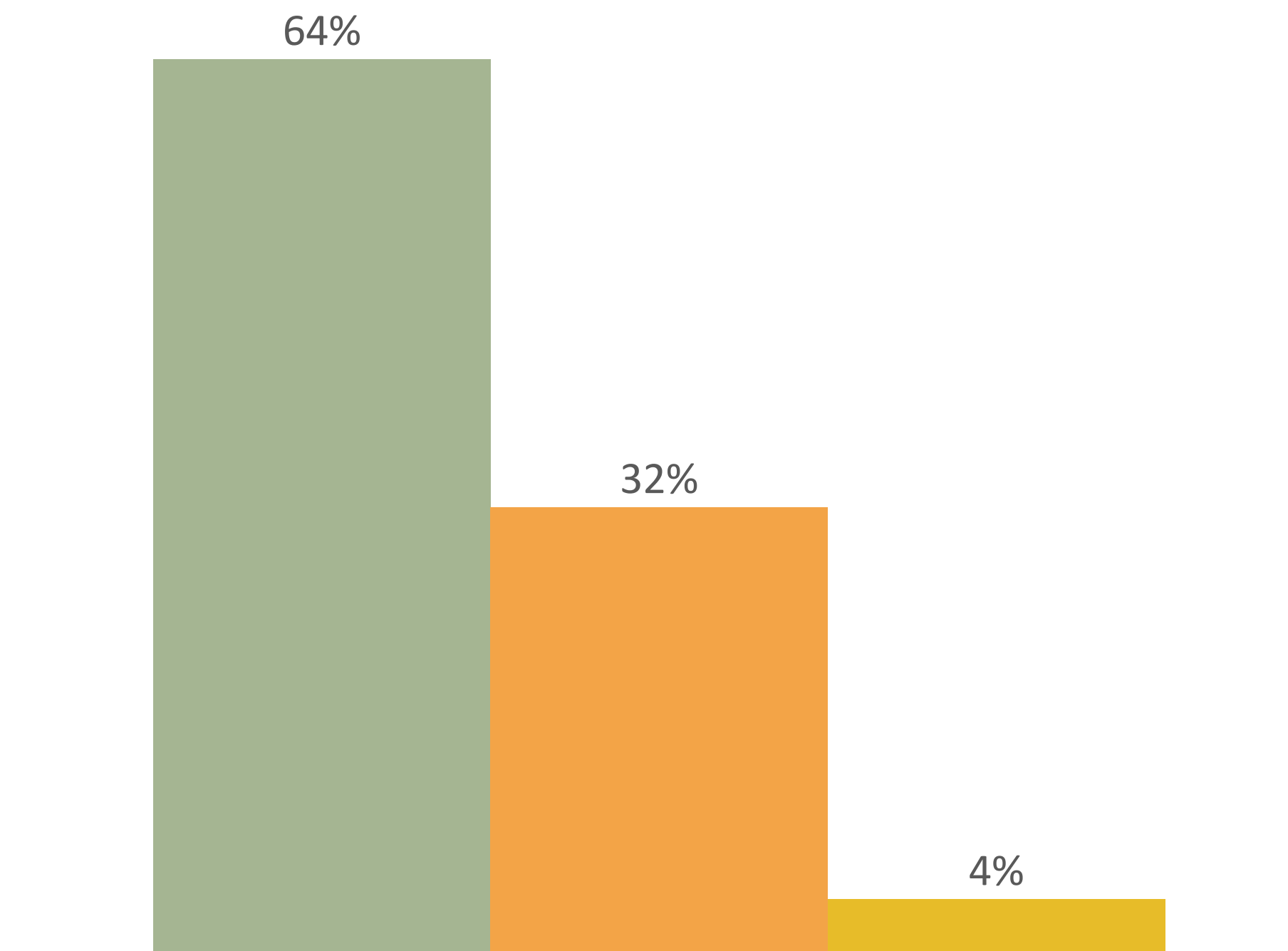
- Komanda işinin və əməkdaşlığın təşviqi
- Açıq ünsiyyətin təşviqi
- Müxtəliflik təliminin keçirilməsi



- Müntəzəm görüşlərin və ya forumların keçirilməsi
- Təklif qutularının və ya geribildirim kanallarının həyata keçirilməsi
- İşçilərin resurs qruplarının yaradılması

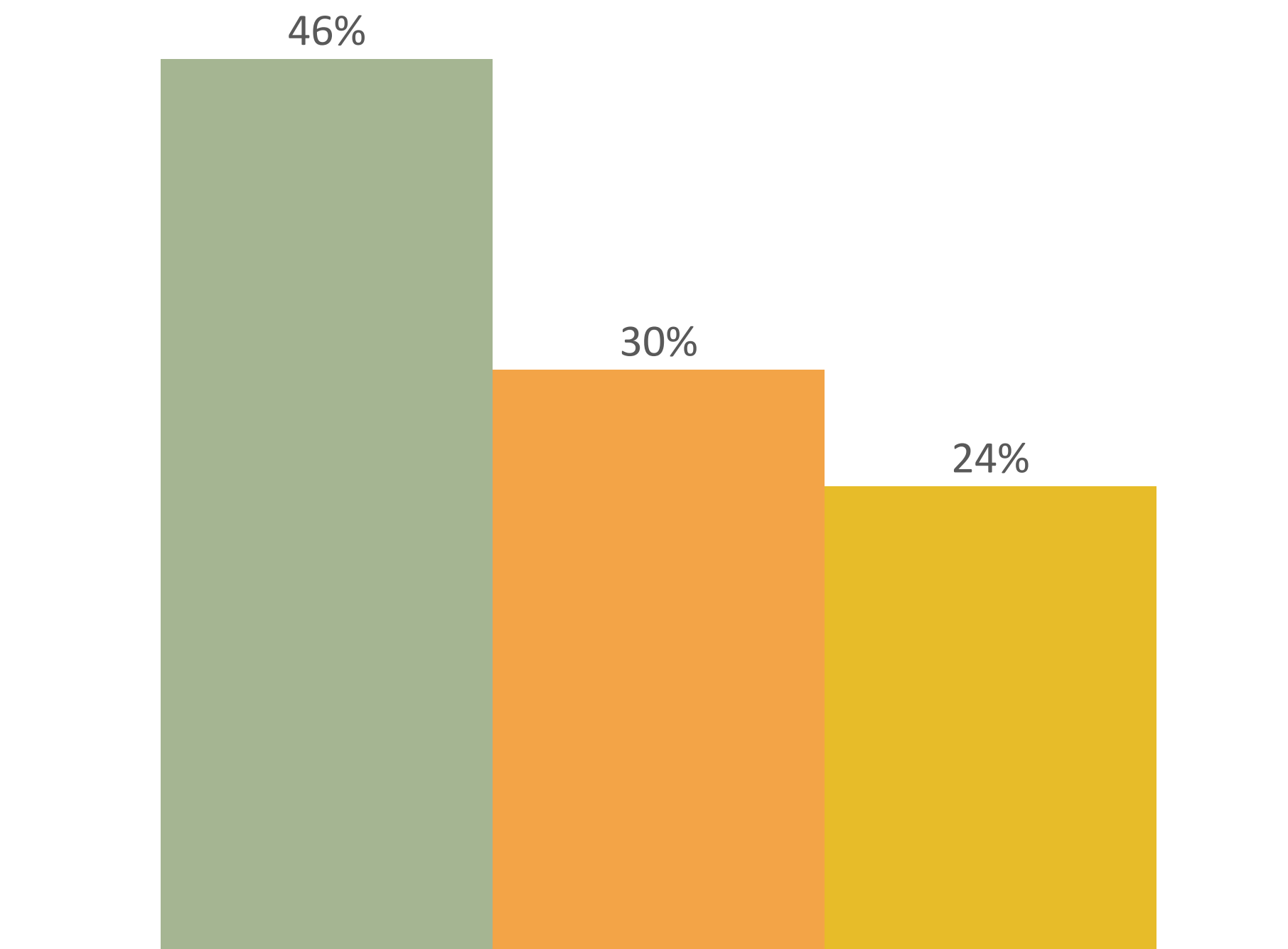
Respondentlərin 64%-i gender müxtəlifliyinin həllinin ilk növbədə sosial məsuliyyət məsələsi və ya strateji biznes imperativi olduğuna inanırlar. Respondentlərin 46%-i gender müxtəlifliyinin əhəmiyyətini nümayiş etdirmək məqsədilə pilot proqramlarını həyata keçirir

24. Tikintidə gender müxtəlifliyinin həllinin ilk növbədə sosial məsuliyyət məsələsi və ya strateji biznes imperativi olduğuna inanırsınız?



■ Sosial məsuliyyət
■ Hər ikisi
■ Heç biri

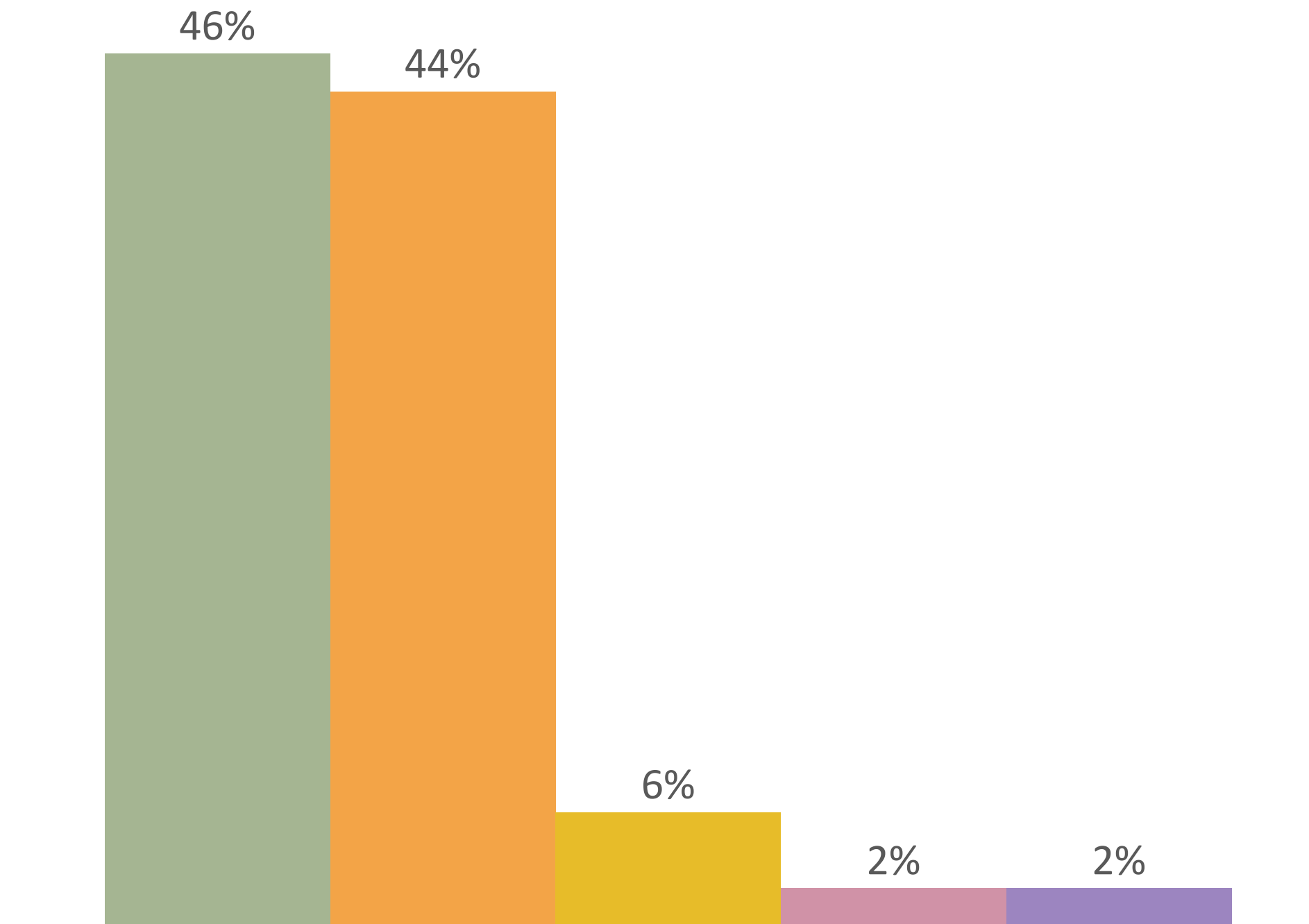
25. Tikinti sənayesində gender müxtəlifliyinin əhəmiyyətini şübhə altına alan skeptiklərə necə cavab verirsiniz?



■ Təsiri nümayiş etdirmək üçün pilot proqramlarının həyata keçirilməsi
■ Müxtəlifliyin faydalarına dair sübutların təqdim edilməsi
■ Narahatlıqları aradan qaldırmaq üçün dialoqa girilməsi

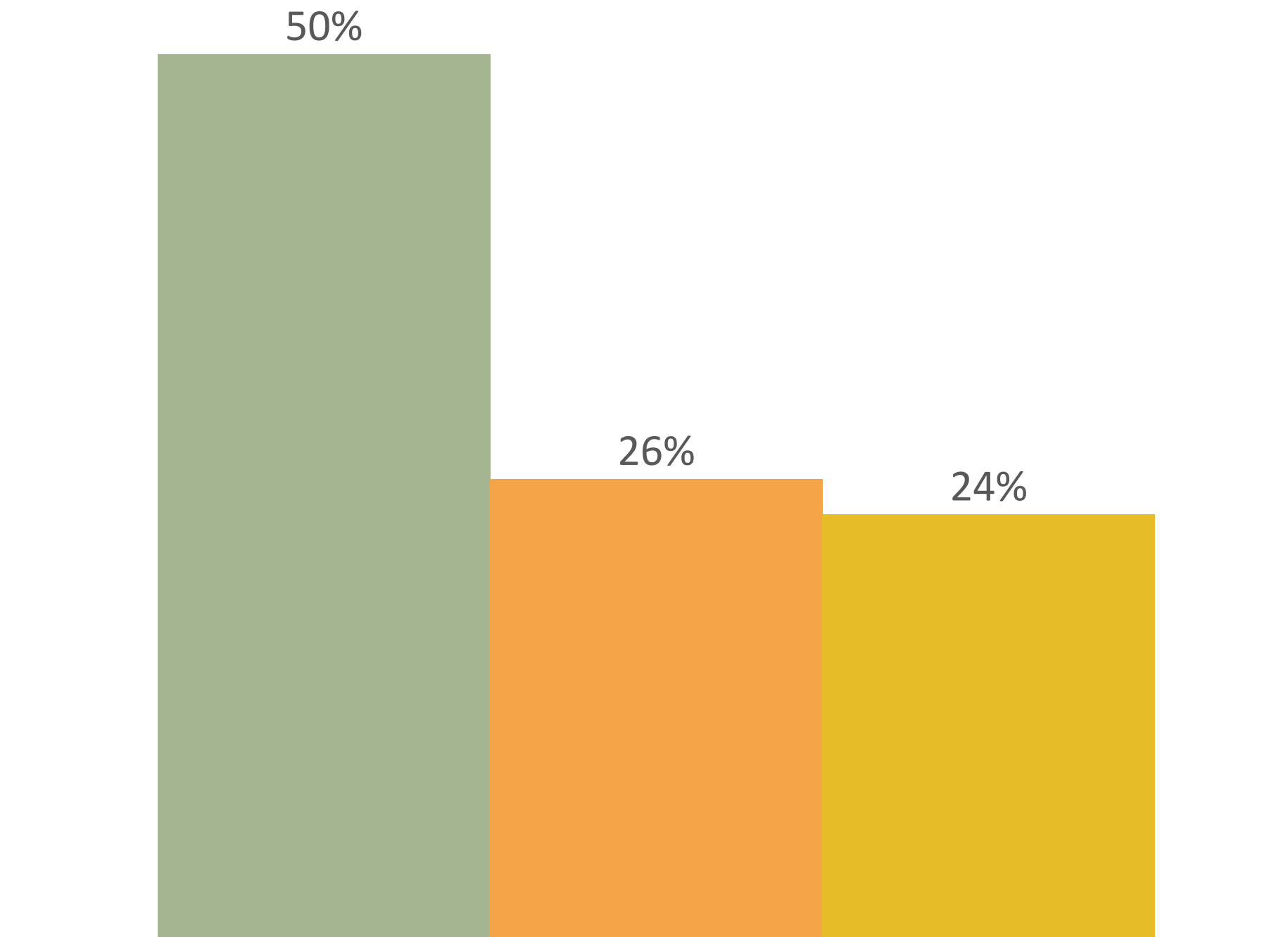
Respondentlərin 46%-i gender müxtəlifliyini və inklüzivliyi təşviq etmək üçün xarici tərəfdaşlarla müqavilələrə müxtəliflik tələblərini daxil edir və 44%-i isə birgə müxtəliflik təşəbbüslərini yaradır. Respondentlərin 50%-nə görə, sənaye assosiasiyaları və ya peşəkar qurumlar siyasət dəyişiklikləri üçün təbliğat etməlidirlər

26. Gender müxtəlifliyini və inklüzivliyi təşviq etmək üçün subpodratçılar və təchizatçılar kimi xarici tərəfdaşlarla necə əməkdaşlıq edirsiniz?



- Müqavilələrə müxtəliflik tələblərini daxil etməklə
- Birgə müxtəliflik təşəbbüslərinin yaradılması ilə
- Tərəfdaşlara müxtəliflik üzrə təlimlərin keçirilməsi ilə
- Əməkdaşlıq etmərik
- İmtina

27. Sizcə, inşaat sektorunda gender müxtəlifliyinin təşviqində sənaye assosiasiyaları və ya peşəkar qurumlar hansı rolu oynamalıdır?

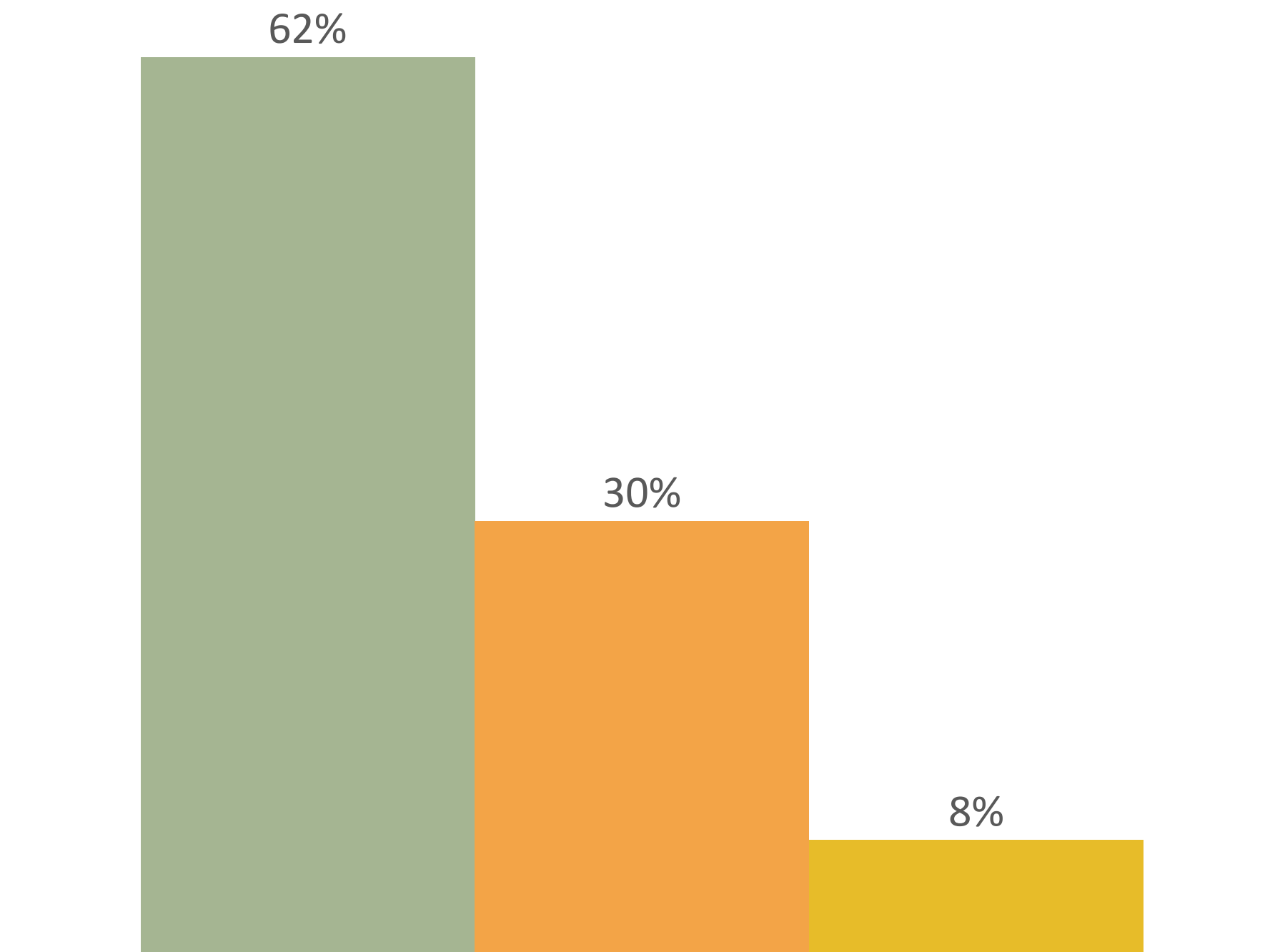


- Siyasət dəyişiklikləri üçün təbliğat
- Müxtəliflik təşəbbüsləri üçün resursların və dəstəyin təmin edilməsi
- Təlim və təhsil proqramlarının təklif edilməsi

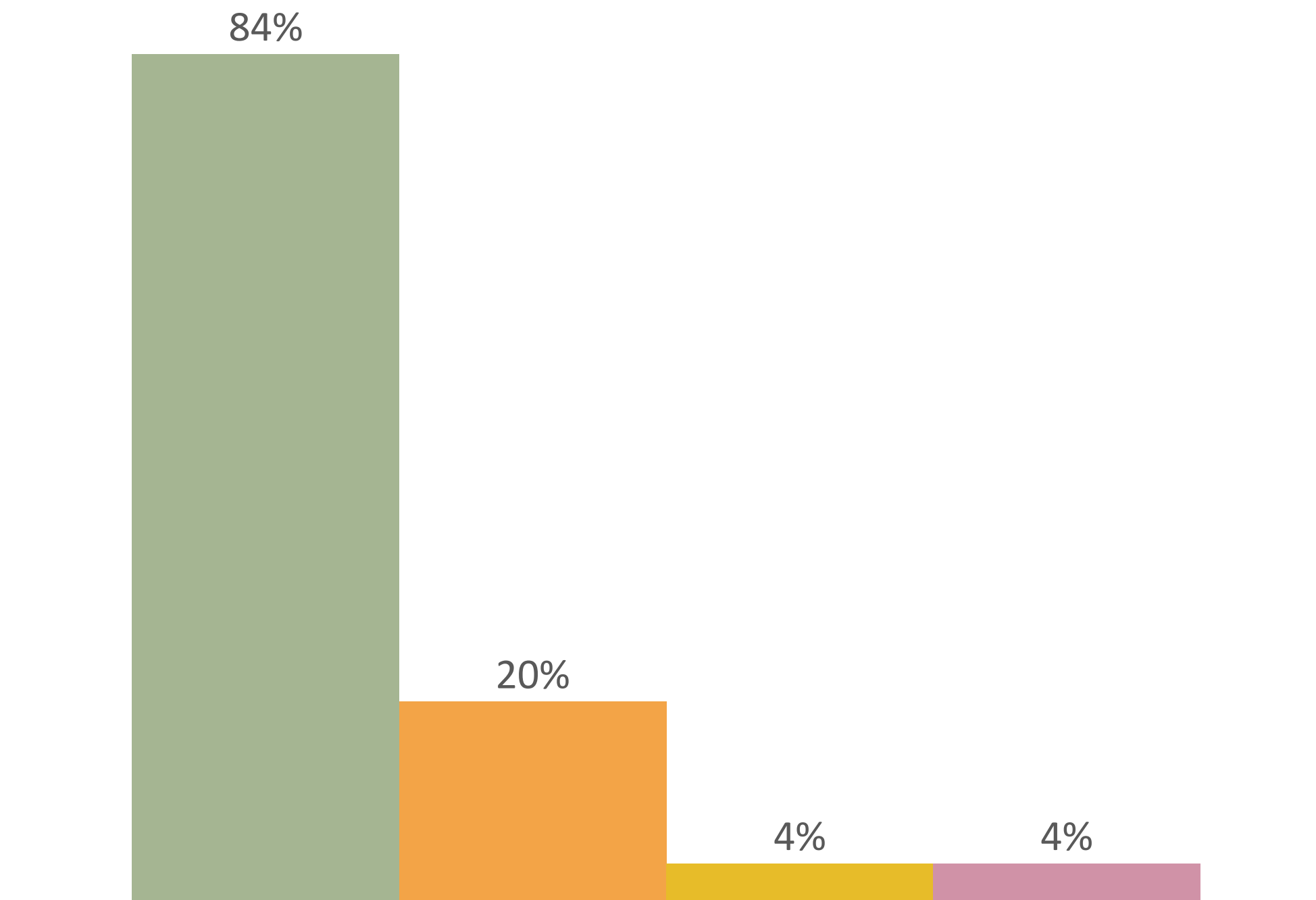
Respondentlərin 62%-i gender müxtəlifliyi təşəbbüslərinin uğurunu layihənin nəticələrinin təhlili ilə qiymətləndirir. Respondentlərin 84%-i tikinti sənayesində daha çox gender müxtəlifliyinə nail olmaq üçün maneə olaraq maarifləndirmənin və ya təhsilin olmamasını görür

28. Tikinti layihələrinizdə gender müxtəlifliyi təşəbbüslərinizin uğurunu necə qiymətləndirirsiniz?

29. Tikinti sənayesində daha çox gender müxtəlifliyinə nail olmaq üçün hansı maneələri görürsünüz?



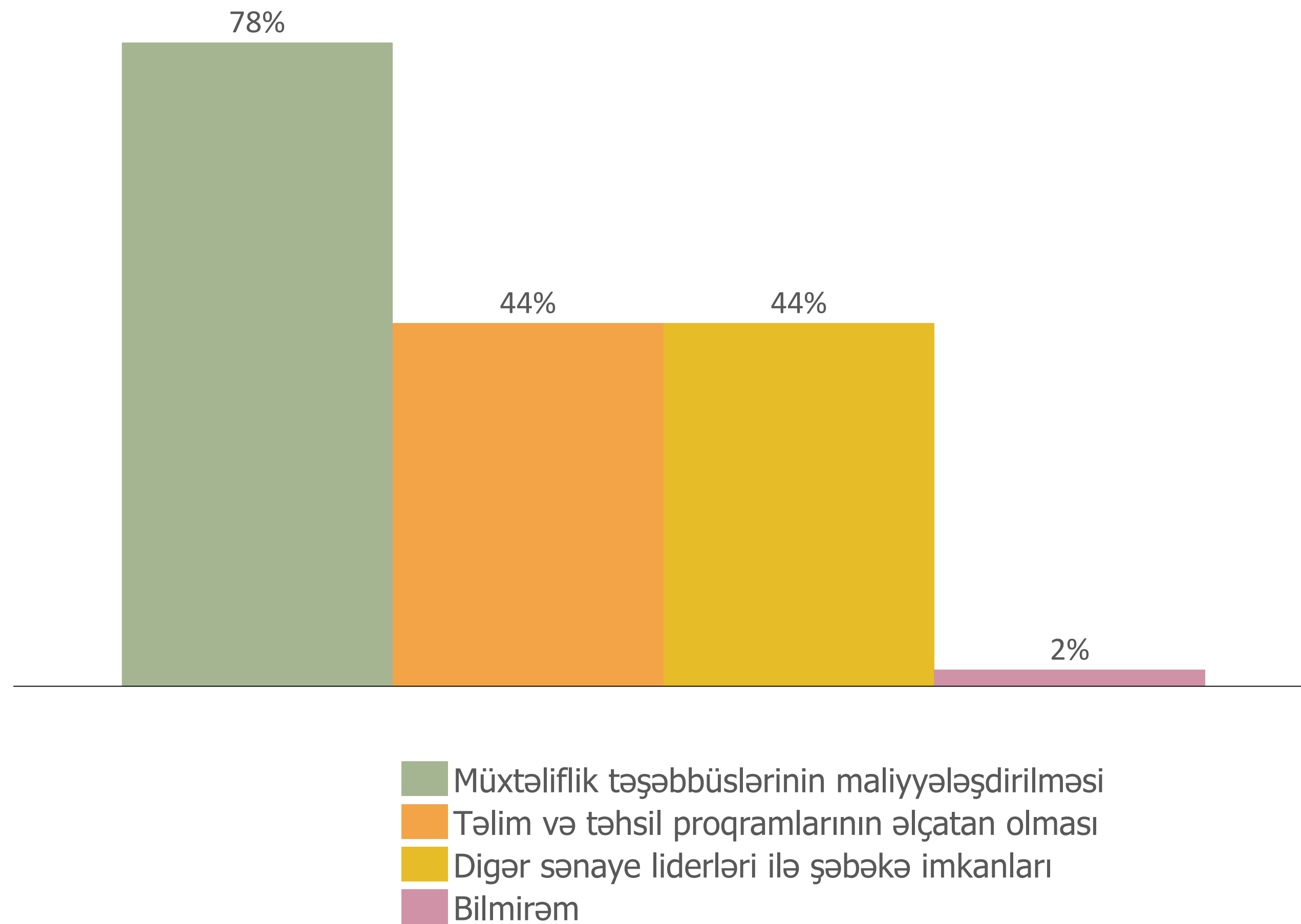
- Layihənin nəticələrinin təhlili
- Müxtəliflik göstəricilərinin izlənməsi
- İşçilər arasında sorğularının keçirilməsi



- Maarifləndirmənin və ya təhsilin olmaması
- Mədəni normalar və qərəzlər
- Dəyişikliyə qarşı müqavimət
- Maneə yoxdur / görmürəm

Respondentlərin 78%-nin tikinti layihələrində gender müxtəlifliyini daha da inkişaf etdirmək üçün müxtəliflik təşəbbüslərinin maliyyələşdirilməsinə ehtiyacı var

30. Tikinti layihələrinizdə gender müxtəlifliyini daha da inkişaf etdirmək üçün hansı əlavə dəstəyə və ya resurslara ehtiyacınız olacaq?



TÖVSIYYƏLƏR



TÖVSIYYƏLƏR

Araşdırmanın nəticələrə əsasən, tikinti sənayesində gender müxtəlifliyini artırmaq üçün aşağıdakı tədbirlər tövsiyə olunur:

Məqsədli İşə Qəbul və İnkişaf Proqramlarının həyata keçirilməsi:

- Mentorluq və Sponsorluq Proqramlarının yaradılması: Qadın işçilərin karyera inkişafını dəstəkləmək üçün formal mentorluq və sponsorluq proqramlarının inkişaf etdirilməsi.
- Təqaüdlər və Təcrübələrin təklif edilməsi: Tikinti sektorunda qadınların daha çox iştirakını təşviq etmək üçün xüsusi olaraq qadınlar üçün təqaüdlər və təcrübələrin təmin edilməsi.
- Tikinti sektorunda gender müxtəlifliyini təmin etmək üçün həyata keçirilən layihələrə daha çox sayda qadın işçilərinin cəlb olunması.
- Tikinti sektorunda layihələrə işçiləri cəlb edərkən, tikinti sahəsində peşəkar təhsil alan, işin xüsusiyyətlərini bilən müxtəlif ixtisaslı qadınlara üstünlüyün verilməsi.

Maarifləndirmə və maarifləndirmənin artırılması:

- Daimi təlimlərin keçirilməsi: Bütün işçilər və rəhbərlik üçün gender müxtəlifliyi və inklüzivlik üzrə məcburi təlimlərin təşkil edilməsi.
- Müxtəlifliyin faydalarının təşviq edilməsi: Gender müxtəlifliyinin layihə nəticələrinə və təşkilati uğura müsbət təsirini daxili kommunikasiyalar və seminarlar vasitəsilə vurğulanması.
- Tikinti sahəsində gender müxtəlifliyini təşviq etmək üçün maarifləndirmə işlərinin gücləndirilməsi, müxtəlif görüşlərin, müzakirələrin, seminarların, müxtəlifliyin və inklüzivliyin təşviqi ilə bağlı təlimlərin həyata keçirilməsi.
- Təcrübə əldə etmək və ya peşəkarlığı artırmaq üçün qadın kadrlarının müxtəlif peşənin artırılması kurslarına, iş yerində təcrübənin artırılması tədbirlərinə cəlb edilməsi.

TÖVSIYYƏLƏR

Aydın siyasətlərin hazırlanması və tətbiq edilməsi:

- Ayrı-seçkiliyə qarşı Siyasət: Ədalətli və inklüziv iş mühitini təmin etmək üçün aydın anti-diskriminasiya siyasətinin həyata keçirilməsi və tətbiq edilməsi.
- Müxtəliflik Kvotaları və Hədəfləri: İşçi qüvvəsində cinslərin balanslaşdırılmış təmsil olunmasını təmin etmək üçün müxtəliflik kvotalarının və ya hədəflərinin müəyyən edilməsinin nəzərdən keçirilməsi.
- Məsələn, işə cəlb etmə zamanı müəyyən faiz qadın işçilərinin yer alması, işçilər arasında ədalətli rəftarın təşviq edilməsi, qadın və kişi işçilər üçün bərabər imkanların yaradılması (bura karyera yüksəlişi imkanları, peşəkarlığın artırılması imkanları, məvaciblərin genderə görə deyil, işin səviyyəsinə və mahiyyətinə görə müəyyən edilməsi, bərabər iş şəraiti, bərabər mükafatlandırma və s. aiddir) vacibdir.

Dəstək sistemlərinin təkmilləşdirilməsi:

- Çevik iş tənzimləmələri: Qadın işçilərin ehtiyaclarını ödəmək və iş-həyat balansını dəstəkləmək üçün çevik iş qrafiklərin təqdim edilməsi.
- Karyeranı təkmilləşdirmək imkanları: Bütün işçilər üçün bərabər karyera yüksəlişi imkanlarını təmin etmək üçün şəffaf və ədalətli yüksəliş meyarlarının təmin edilməsi.
- İstedadlı və tikinti sahəsində karyera qurmaq niyyətində olan qadınları dəstəkləmək üçün şirkətin Korporativ Sosial Məsuliyyət strategiyası çərçivəsində qadın liderliyini təşviq etməklə müxtəlif layihələrin həyata keçirilməsi.

TÖVSIYYƏLƏR

Müxtəliflik təşəbbüsləri üçün resursların ayrılması:

- Təhlükəsiz maliyyələşdirmə: Müxtəliflik təşəbbüsləri, o cümlədən təlim proqramları, mentorluq sxemləri və müxtəlifliyə yönəlmiş işə götürmə tədbirləri üçün kifayət qədər vəsaitin ayrılması.
- Sənaye Assosiasiyaları ilə əməkdaşlıq: Gender müxtəlifliyini dəstəkləyən siyasət dəyişikliklərini müdafiə etmək üçün sənaye assosiasiyaları və peşəkar qurumlarla iş.
- Maarifləndirmə və təhsilə yönəlmiş tədbirlərin gücləndirilməsi, peşəkar insanlardan təcrübə almaq imkanlarının yaradılması.

İnklüzivlik Mədəniyyətinin təşviq edilməsi:

- Daimi açıq dialoqlar: Müxtəliflik və inklüzivlik məsələlərini açıq şəkildə müzakirə etmək üçün müntəzəm görüşlərin, forumların və rəy sessiyalarının dəstəklənməsi.
- Müxtəlifliyin qeyd edilməsi: Qadın işçilərin nailiyyətlərinin tanınması və qeyd edilməsi və başqalarını ruhlandırmaq üçün uğur hekayələrinin təbliğ edilməsi.

Təşəbbüslərin qiymətləndirilməsi və təkmilləşdirilməsi:

- Tərəqqiyə nəzarət: Layihənin nəticələrinin təhlili və işçilərin rəyi vasitəsilə müxtəliflik təşəbbüslərinin effektivliyinin mütəmadi olaraq qiymətləndirilməsi.
- Pilot proqramlar: Yeni müxtəliflik təşəbbüslərinin sınaqdan keçirilməsi və təşkilat daxilində uğurlu olanları miqyaslaşdırmaq üçün pilot proqramlarının həyata keçirilməsi.

Bu addımları atmaqla tikinti sahibkarları daha inklüziv və müxtəlif işçi qüvvəsi yarada bilərlər ki, bu da layihənin nəticələrini yaxşılaşdırmaqla yanaşı, həm də daha innovativ və ədalətli sənayeni inkişaf etdirməyə kömək edəcək.

SIAR RESEARCH AND CONSULTING GROUP

Təşəkkür edirik!

Yazın: office@siar.az

Zəng edin: 99412 4472934