

SIAR RESEARCH AND CONSULTING GROUP

Tikinti sektorunda qadınlara münasibətdə gender təşviqləri istiqamətlərinin müəyyən edilməsi

[TİKİNTİ SAHƏSİNDƏ FƏALİYYƏT GÖSTƏRƏN KOB]

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 KOB 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 86%-i tikinti biznesində direktor vəzifəsində çalışır və 86%-i 5 ildən çoxdur ki, bu fəaliyyətlə məşğuldur
- Respondentlərin 92%-i tikinti sahəsində 5-20 illik təcrübəyə malikdir.
- Respondentlərin 62%-nin fikrincə, rəhbər heyətində gender müxtəlifliyi çox müxtəlif deyil.
- Respondentlərin 54%-i rəhbər heyətdə gender müxtəlifliyinin təşkilati fəaliyyətə müsbət təsir etdiyinə inanır.
- Lakin, respondentlərin 92%-i qeyd etdi ki, rəhbərlik səviyyəsində gender müxtəlifliyini təşviq etmək üçün heç bir təşəbbüs həyata keçirməyib.
- Respondentlərin 68%-nin fikrincə, rəhbər vəzifələrdə gender müxtəlifliyini təşviq etməkdə əsas çətinlik ixtisaslı namizədlərin olmamasıdır.
- Respondentlərin 62%-i daimi yoxlamalar və qiymətləndirmələr vasitəsilə gender müxtəlifliyinin təşviqində irəliləyişi və ya uğuru qiymətləndirir.
- Respondentlərin 52%-i rəhbər vəzifələrdə gender balansına nail olmaqla bağlı neytral fikirdədir.
- 58% respondent təşkilat daxilində müxtəlifliyin və inklüzivliyin təşviqi ilə bağlı təlim və ya təlimat alıb.
- Respondentlərin 80%-i gender müxtəlifliyi təşəbbüslərini dəstəkləmək üçün təşkilatlarında kifayət qədər vəsaitin ayrıldığını söylədi.
- Respondentlərin 58%-i qərar qəbuletmə proseslərində gender müxtəlifliyi və inklüzivliyin prioritet olmasını müxtəliflik ölçülərinin qərar qəbuletmə meyarlarına daxil edilməsi vasitəsilə təmin edir.

Xülasə

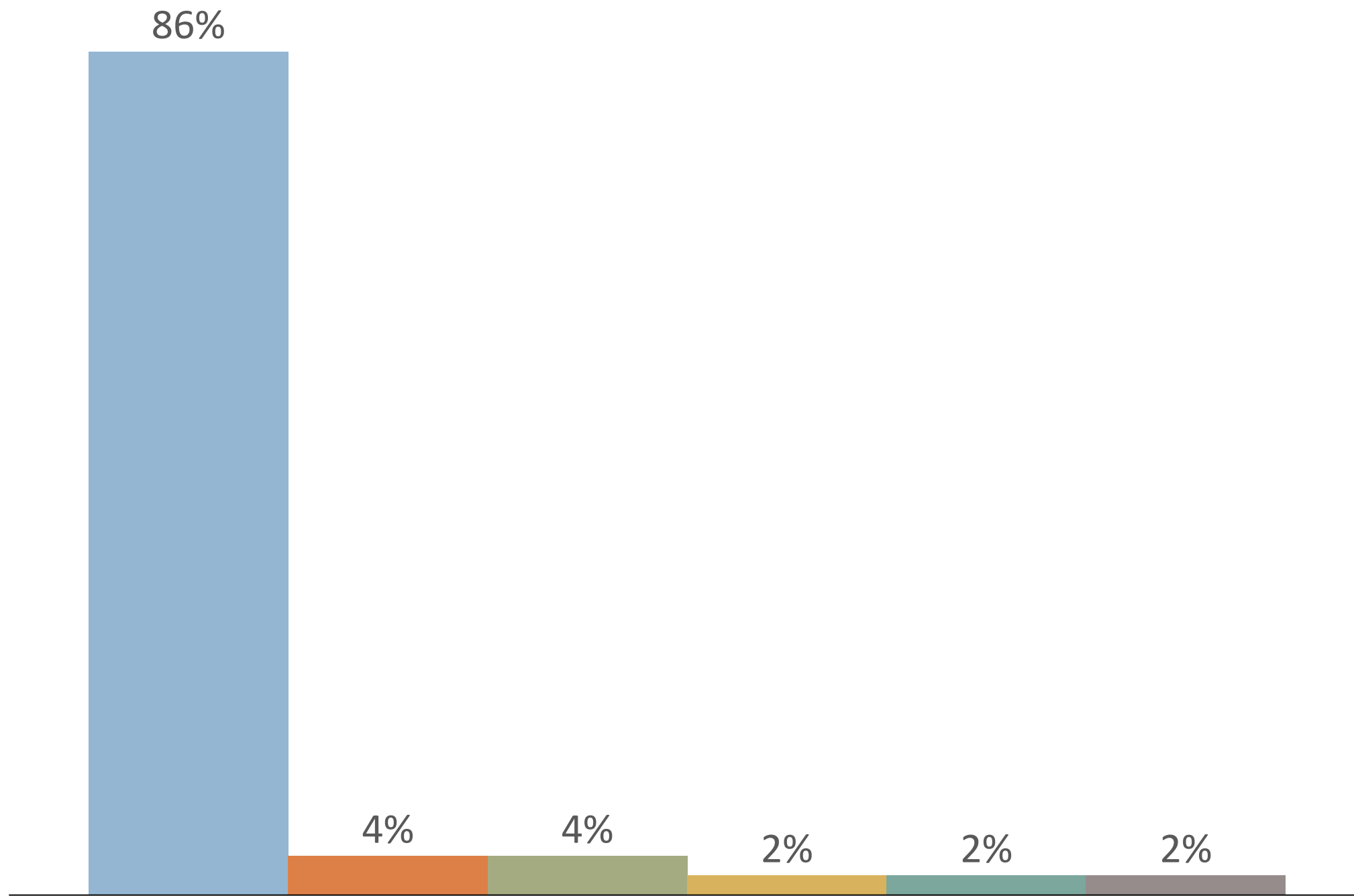
- Respondentlərin 64%-nin fikrincə, tikinti sənayesində gender müxtəlifliyi olan rəhbər komandasının olması müxtəlif müştəri ehtiyaclarının daha yaxşı başa düşülməsi deməkdir.
- Respondentlərin 50%-i gender qərəzliyi və ya ayrı-seçkilik hallarını müxtəliflik ölçüləri üzrə müntəzəm monitoring və hesabat vasitəsilə həll edir.
- 82% respondent üçün çevik iş qrafiki rəhbərlik səviyyəsində istedadlı qadınları cəlb etmək və saxlamaq üçün əsas strategiyadır.
- Respondentlərin 80%-i gender müxtəlifliyini təşviq etmək səyləri nəticəsində təşkilat mədəniyyətində və ya dinamikasında heç bir dəyişiklik müşahidə etməyib.
- Respondentlərin 46%-i gender müxtəlifliyinin və inklüzivliyin əhəmiyyətini təşkilatın maraqlı tərəflərinə daxili ünsiyyət və təlim vasitəsilə çatdırır.
- Respondentlərin 62%-nə görə, gender müxtəlifliyinin təşviqində sənaye assosiasiyaları və ya peşəkar qurumlar siyasət dəyişiklikləri üçün təbliğat və lobbiçilik rolunu oynamalıdır.
- Respondentlərin 68%-i gələcəkdə təşkilatın rəhbər heyətində gender müxtəlifliyini və inklüzivliyi məqsədli işə götürmə strategiyalarının həyata keçirilməsi ilə gücləndirməyi planlaşdırır.
- Respondentlərin 58%-i daha inklüziv işə qəbul və işdə irəliləmə proseslərinin yaradılması ilə gender balanssızlığının aradan qaldırılmasına nail olacağını düşünür.
- Respondentlərin 66%-i müxtəliflik təşəbbüslərinin təşviqi ilə təşkilat daxilində müxtəlifliyi və inklüzivliyi müdafiə edir.

Xülasə

- Respondentlərin 80%-i işə qəbul, yüksəliş və performansın qiymətləndirilməsi proseslərində şüursuz qərəzliyi müxtəlif işə qəbul panellərinin yaradılması ilə həll edir.
- Respondentlərin 42%-i karyera yüksəlişi imkanlarının bütün işçilər üçün bərabər şəkildə əlçatan olmasını bütün işçilər üçün liderlik inkişafı proqramlarının təklif edilməsi və 40%-i ədalətli olmaq üçün yüksəlmə və irəliləmə qərarlarının mütəmadi olaraq nəzərdən keçirilməsi ilə təmin edir.
- 86% qadın işçilərinin karyera inkişafını dəstəkləmək üçün mentorluq və ya sponsorluq proqramlarını hazırlamır.
- Respondentlərin 74%-i bütün işçilərin özlərini dəyərli və hörmətli hiss etdikləri inklüziv iş mühitinin yaradılması üçün açıq ünsiyyəti və geribildirimi təşviq edir.
- Respondentlərin 68%-i müxtəliflik və inklüzivliklə bağlı açıq dialoqu və geribildirimi daimi ümumi iclaslar və ya forumlar vasitəsilə təşviq edir.
- Respondentlərin 72%-i liderlikdə gender müxtəlifliyinin həllinin ilk növbədə sosial məsuliyyət məsələsi olduğuna inanır.
- Respondentlərin 84%-i inşaat sənayesində gender müxtəlifliyinin əhəmiyyətini şübhə altına alan skeptiklərə müxtəlifliyin faydaları haqqında məlumat və araşdırmaları təqdim edir.
- Respondentlərin 66%-i gender müxtəlifliyini və inklüzivliyi təşviq etmək üçün təchizatçılar və subpodratçılar kimi xarici tərəfdaşlarla müqavilələrə müxtəliflik tələblərini daxil etməklə əməkdaşlıq edir.

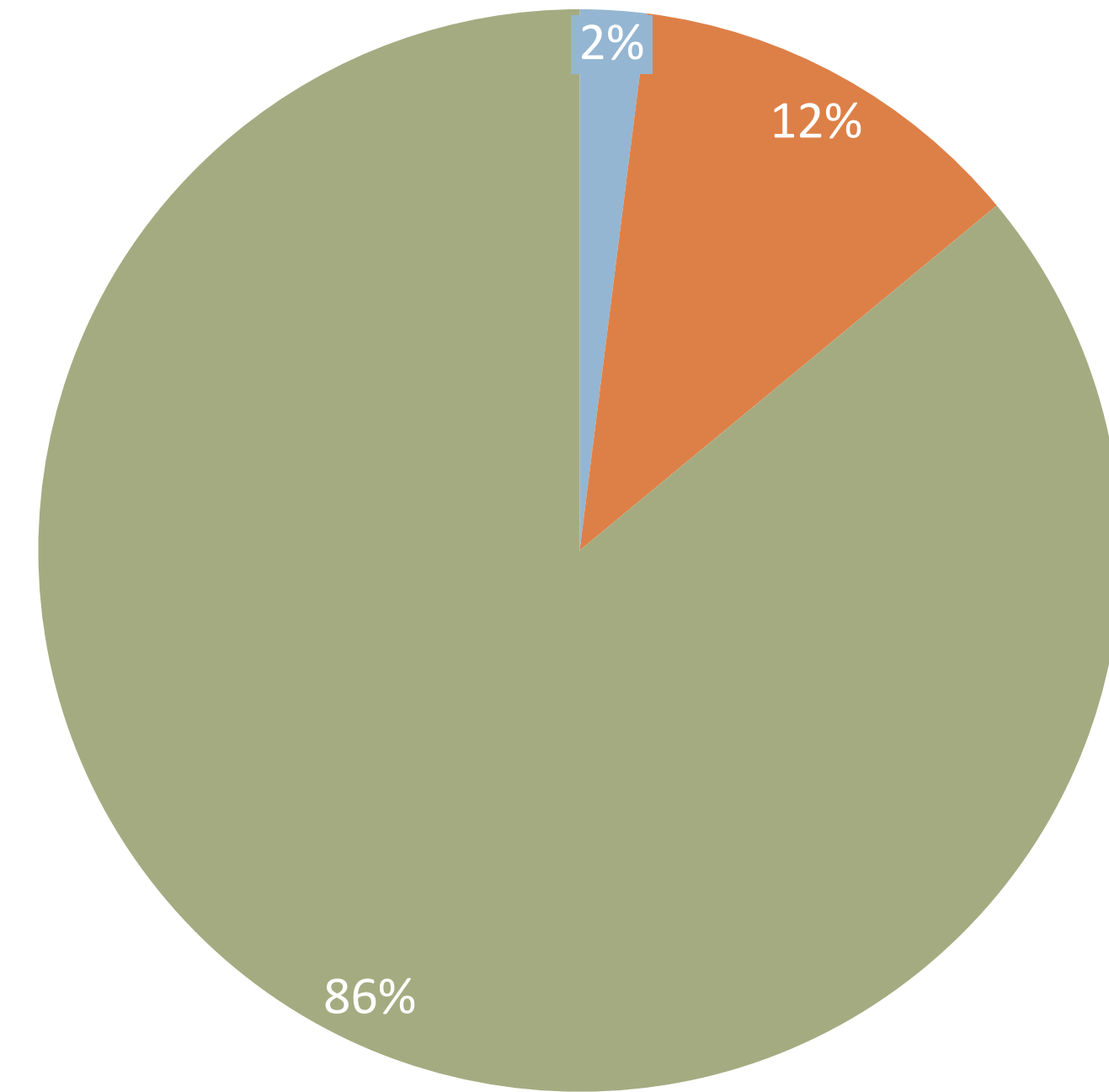
Respondentlərin 86%-i tikinti biznesində direktor vəzifəsində çalışır və 86%-i 5 ildən çoxdur ki, bu fəaliyyətlə məşğuldur

1. Hazırda tikinti biznesində vəzifəniz nədir?



- Direktor
- Vitse prezident
- Sətəm mühəndisi
- Satış meneceri
- Direktor müavini
- Baş mühasib

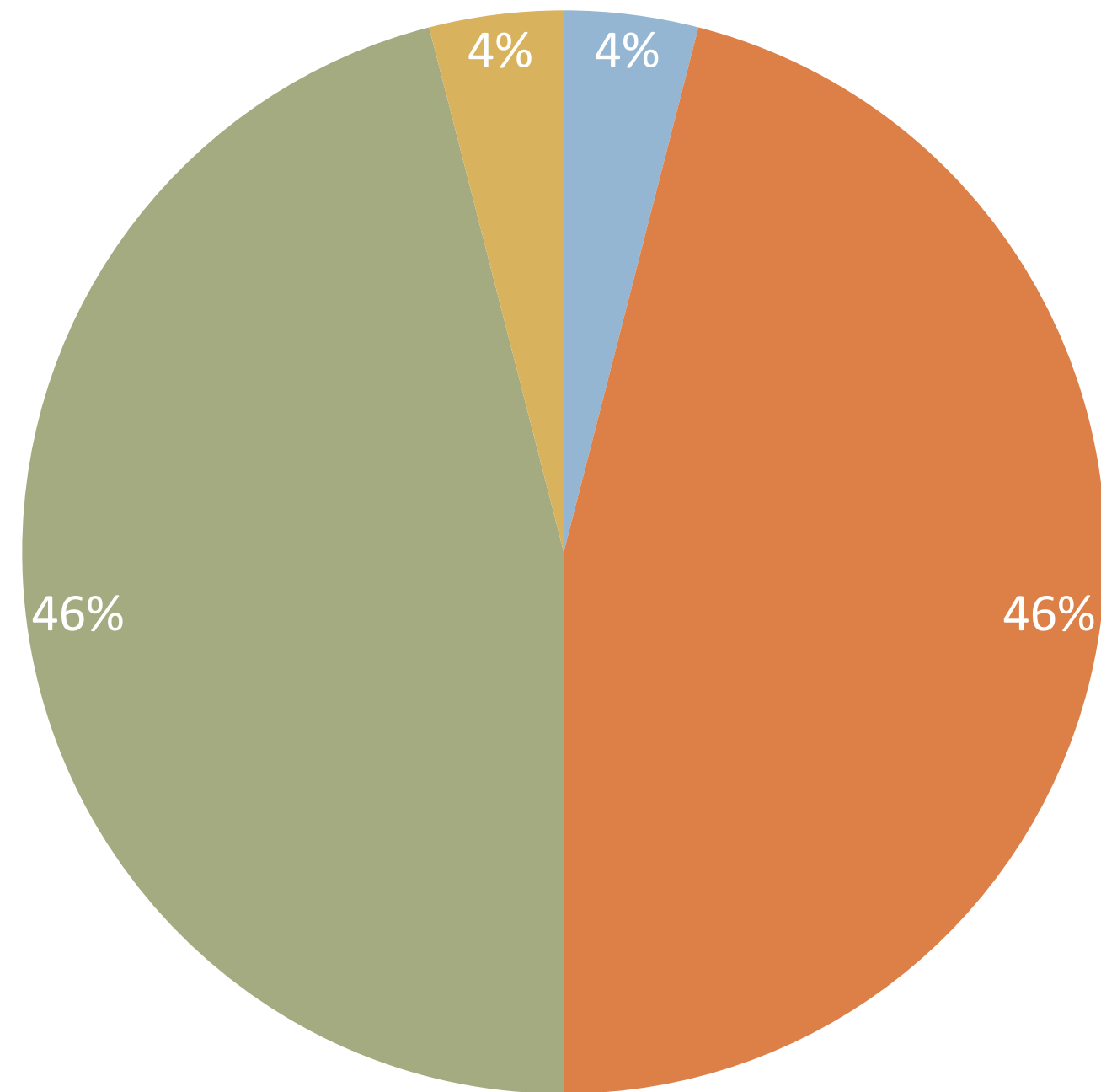
2. İndiki vəzifənizdə neçə müddətdir ki çalışırsınız?



- 1-3 il
- 3-5 il
- 5 ildən çox

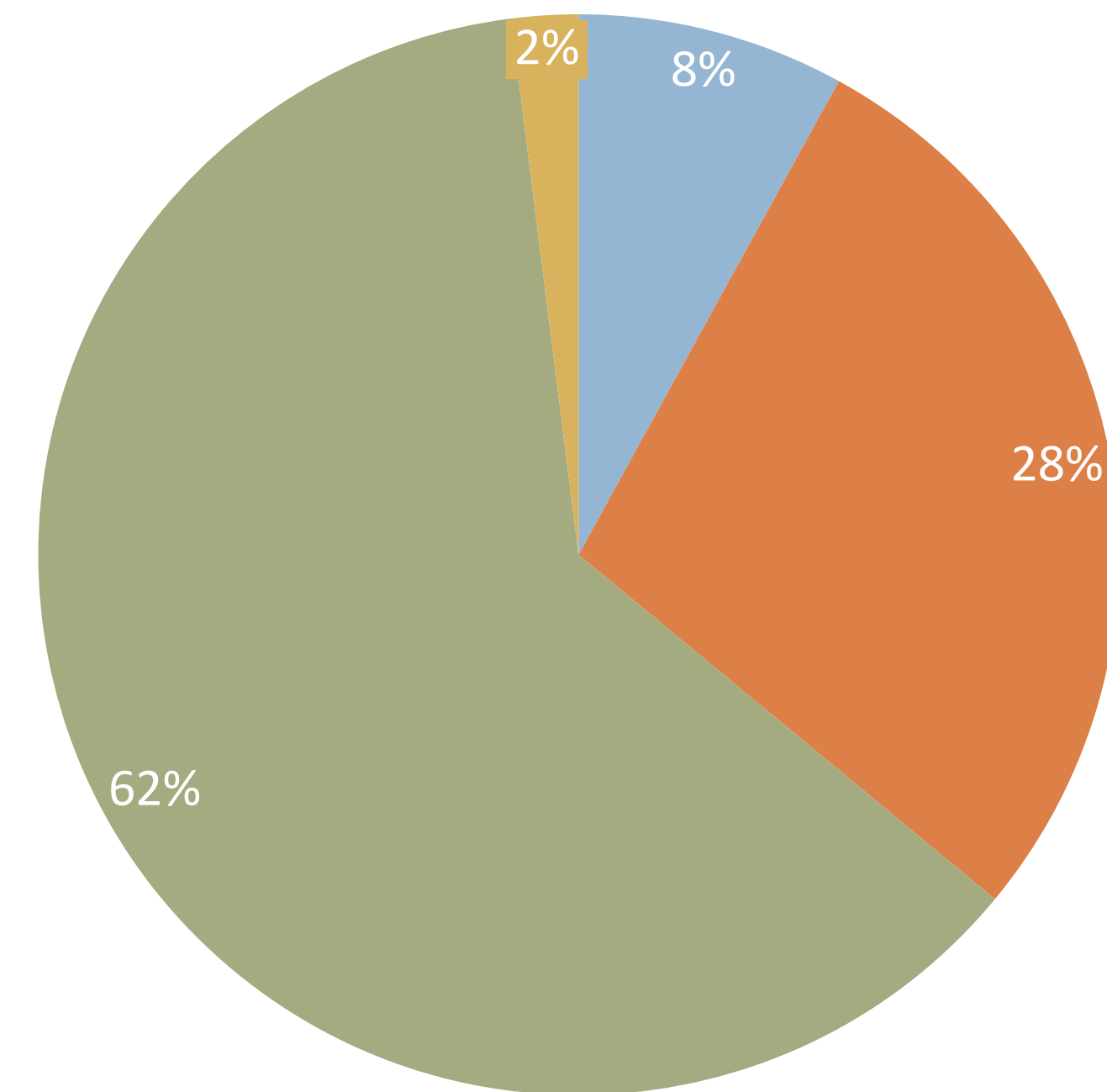
Respondentlərin 92%-i tikinti sahəsində 5-20 illik təcrübəyə malikdir. Respondentlərin 62%-nin fikrincə, rəhbər heyətində gender müxtəlifliyi çox müxtəlif deyil

3. Tikinti sahəsində neçə illik təcrübəniz var?



- 5 ildən az
- 5-10 il
- 10-20 il
- 20 ildən çox

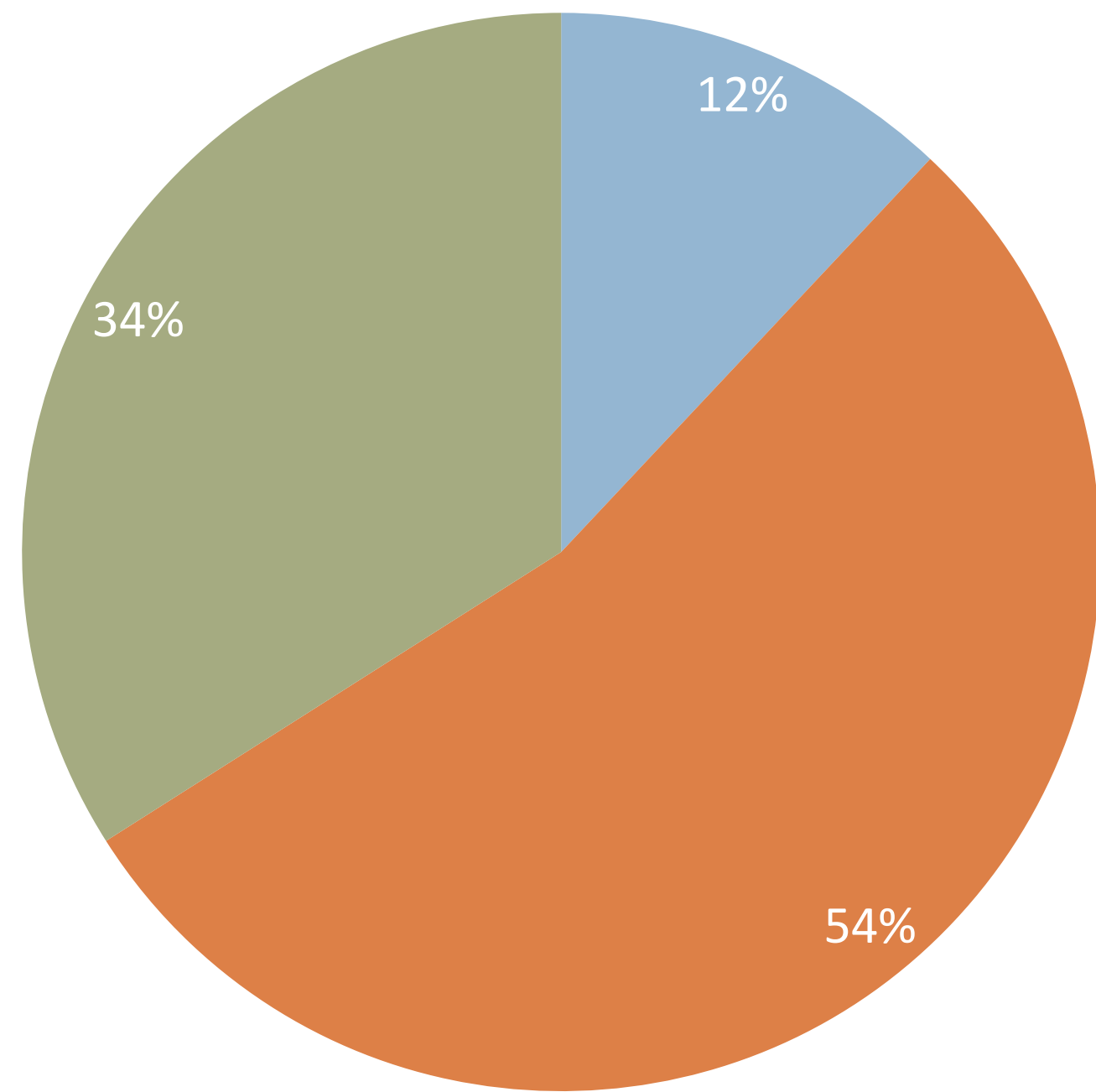
4. Təşkilatınızın rəhbər heyətində gender müxtəlifliyini necə qiymətləndirərdiniz?



- Çox müxtəlif
- Bir qədər müxtəlif
- Çox müxtəlif deyil
- Qətiyyən müxtəlif deyil

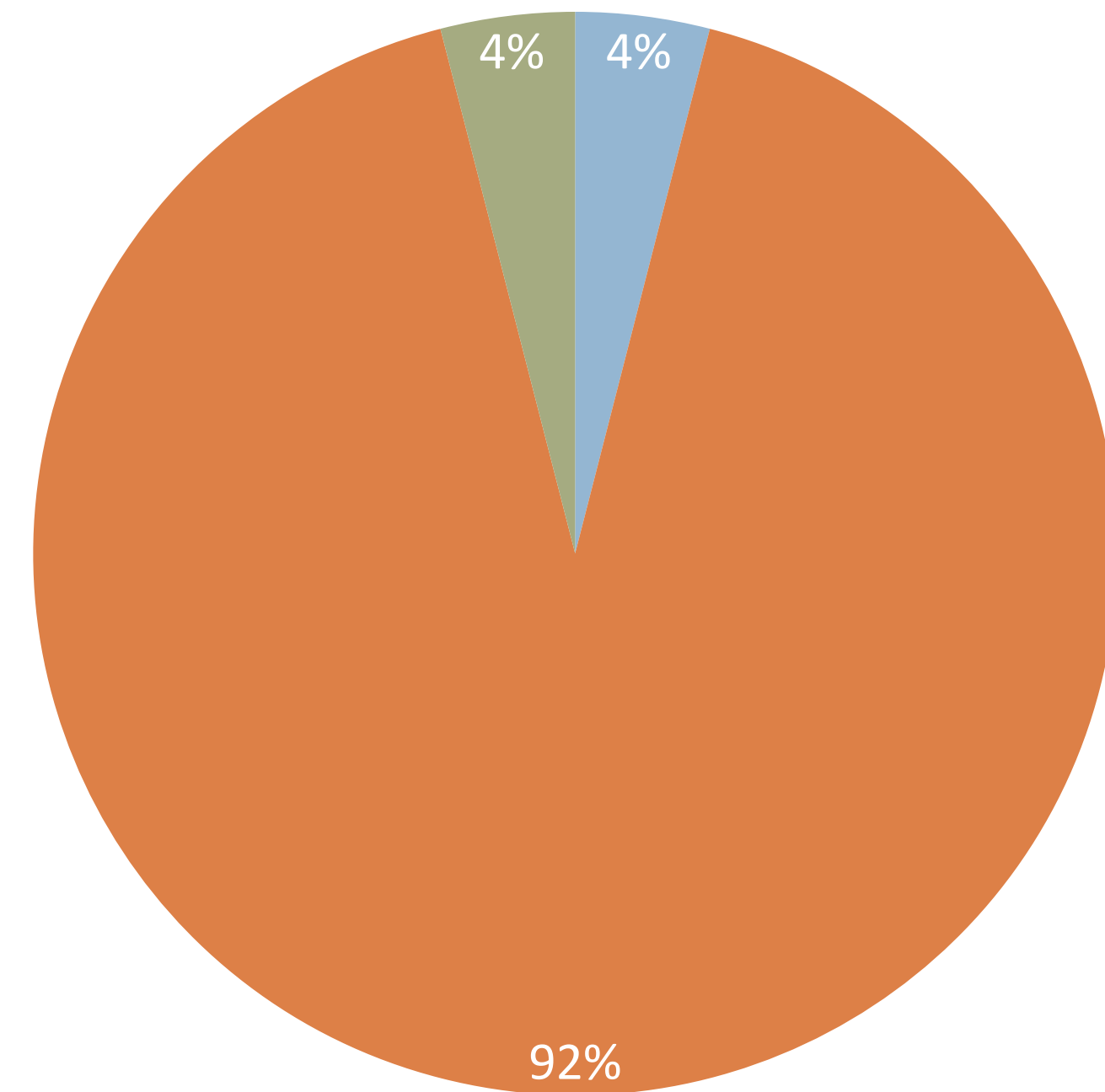
Respondentlərin 54%-i rəhbər heyətdə gender müxtəlifliyinin təşkilati fəaliyyətə müsbət təsir etdiyinə inanır. Lakin, respondentlərin 92%-i qeyd etdi ki, rəhbərlik səviyyəsində gender müxtəlifliyini təşviq etmək üçün heç bir təşəbbüs həyata keçirməyib

5. Rəhbər heyətdə gender müxtəlifliyinin təşkilati fəaliyyətə müsbət təsir etdiyinə inanırsınız mı?



■ Çox inanıram
■ İnanıram
■ Neytral

6. Şirkətiniz rəhbərlik səviyyəsində gender müxtəlifliyini təşviq etmək üçün hansısa xüsusi təşəbbüslər həyata keçiribmi?

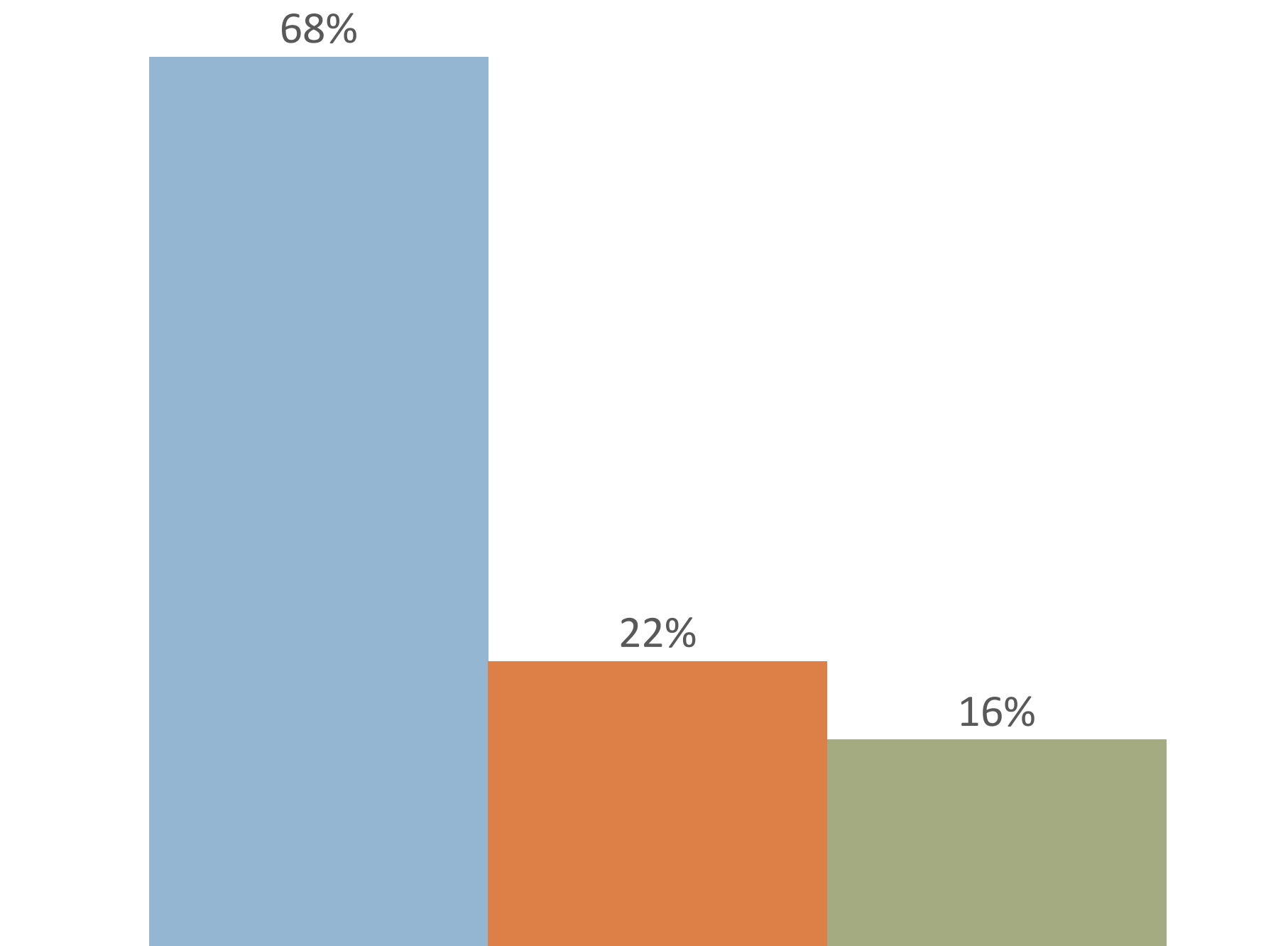


Həyata keçirilən təşəbbüslər:
 Gender təlimləri – 2 nəfər (Bakı)

■ Bəli
■ Xeyr
■ Əmin deyiləm

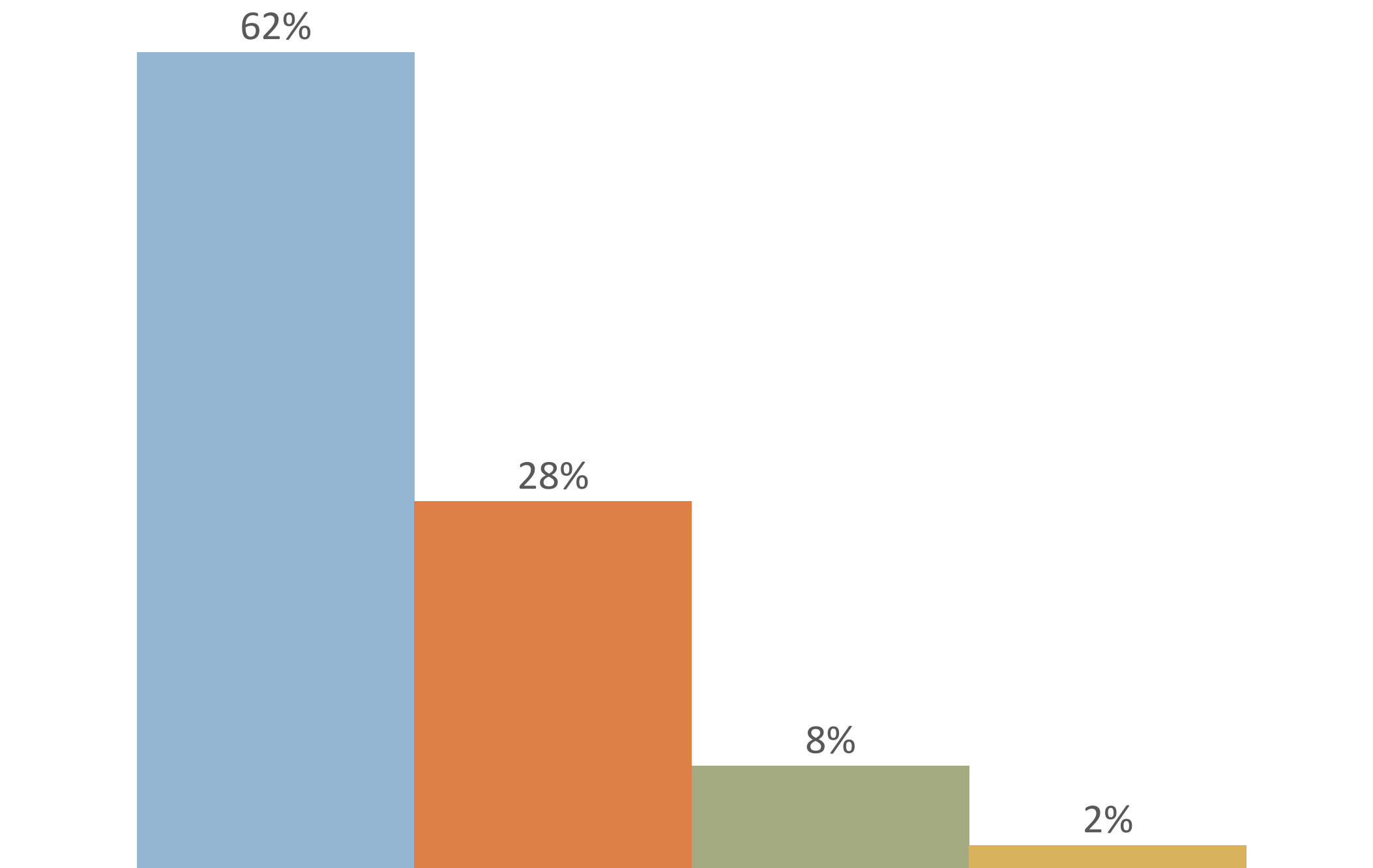
Respondentlərin 68%-nin finrincə, rəhbər vəzifələrdə gender müxtəlifliyini təşviq etməkdə əsas çətinlik ixtisaslı namizədlərin olmamasıdır. Respondentlərin 62%-i daimi yoxlamalar və qiymətləndirmələr vasitəsilə gender müxtəlifliyinin təşviqində irəliləyişi və ya uğuru qiymətləndirir

8. Təşkilatınız daxilində rəhbər vəzifələrdə gender müxtəlifliyini təşviq etməkdə hansı çətinliklərlə qarşılaşmısınız (əgər varsa)?



İxtisaslı namizədlərin olmaması
Mədəni maneələr
Heç bir / Yoxdur

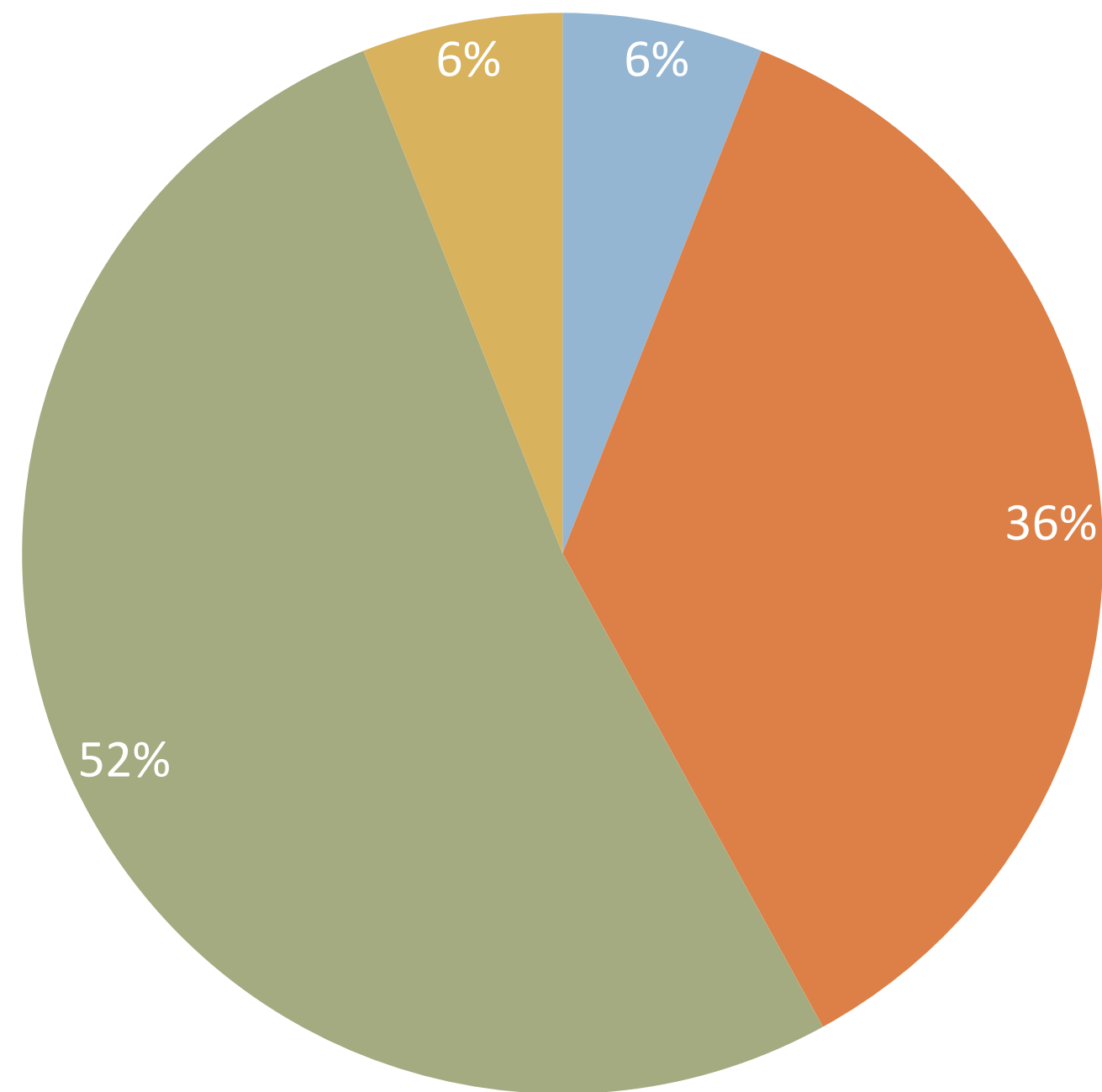
9. Təşkilatınız rəhbərlikdə gender müxtəlifliyinin təşviqində irəliləyişi və ya uğuru necə qiymətləndirir?



Daimi yoxlamalar və qiymətləndirmələr
Vəzifə yüksəlişi və saxlama göstəriciləri
İşçilər arasında rəy sorğuları
Heç necə

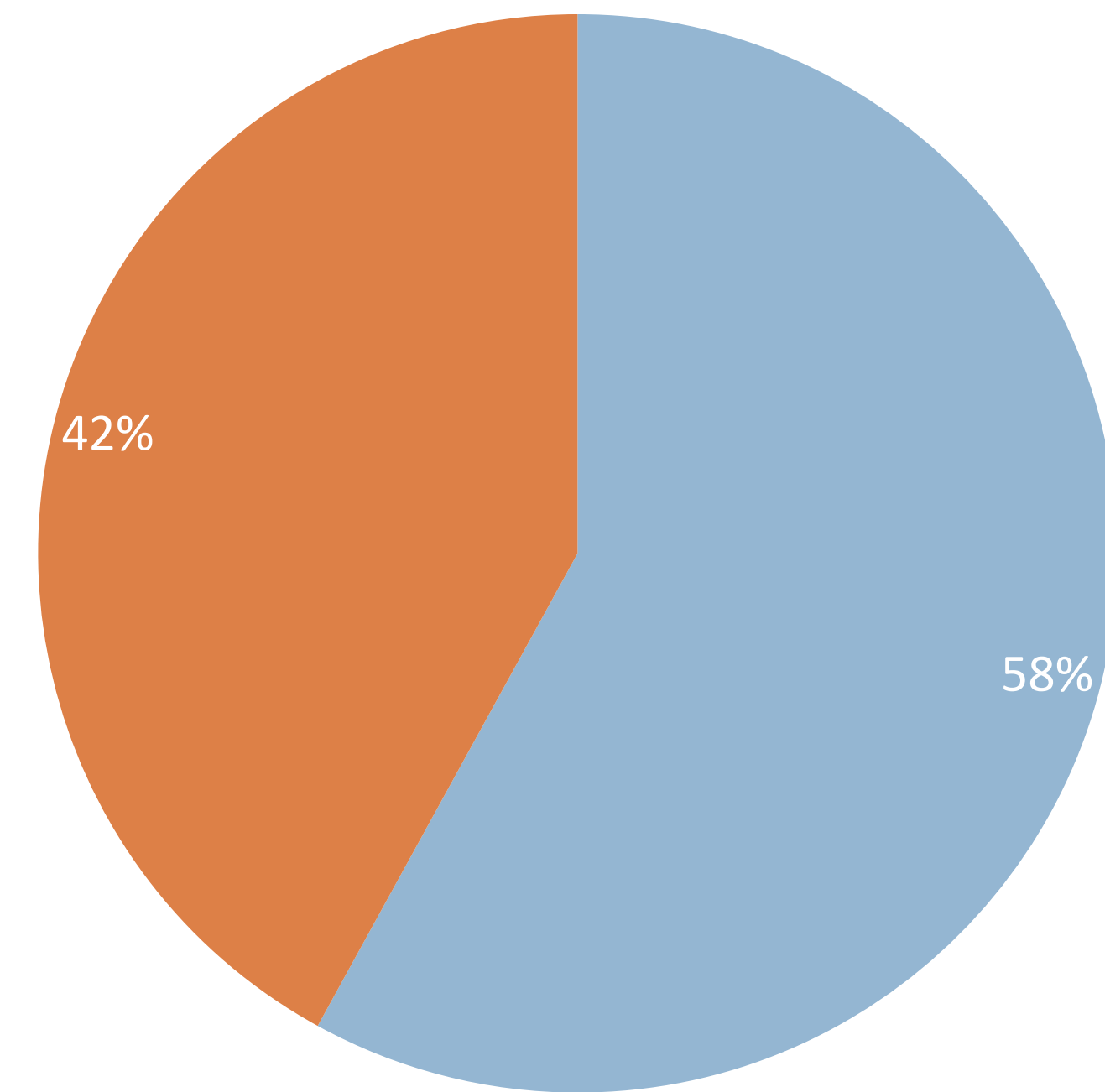
Respondentlərin 52%-i rəhbər vəzifələrdə gender balansına nail olmaqla bağlı neytral fikirdədir. 58% respondent təşkilat daxilində müxtəlifliyin və inklüzivliyin təşviqi ilə bağlı təlim və ya təlimat alıb

10. Rəhbər vəzifələrdə gender balansına nail olmaq təşkilatınız üçün nə dərəcədə vacibdir?



■ Çox vacibdir
■ Vacibdir
■ Neytral
■ Vacib deyil

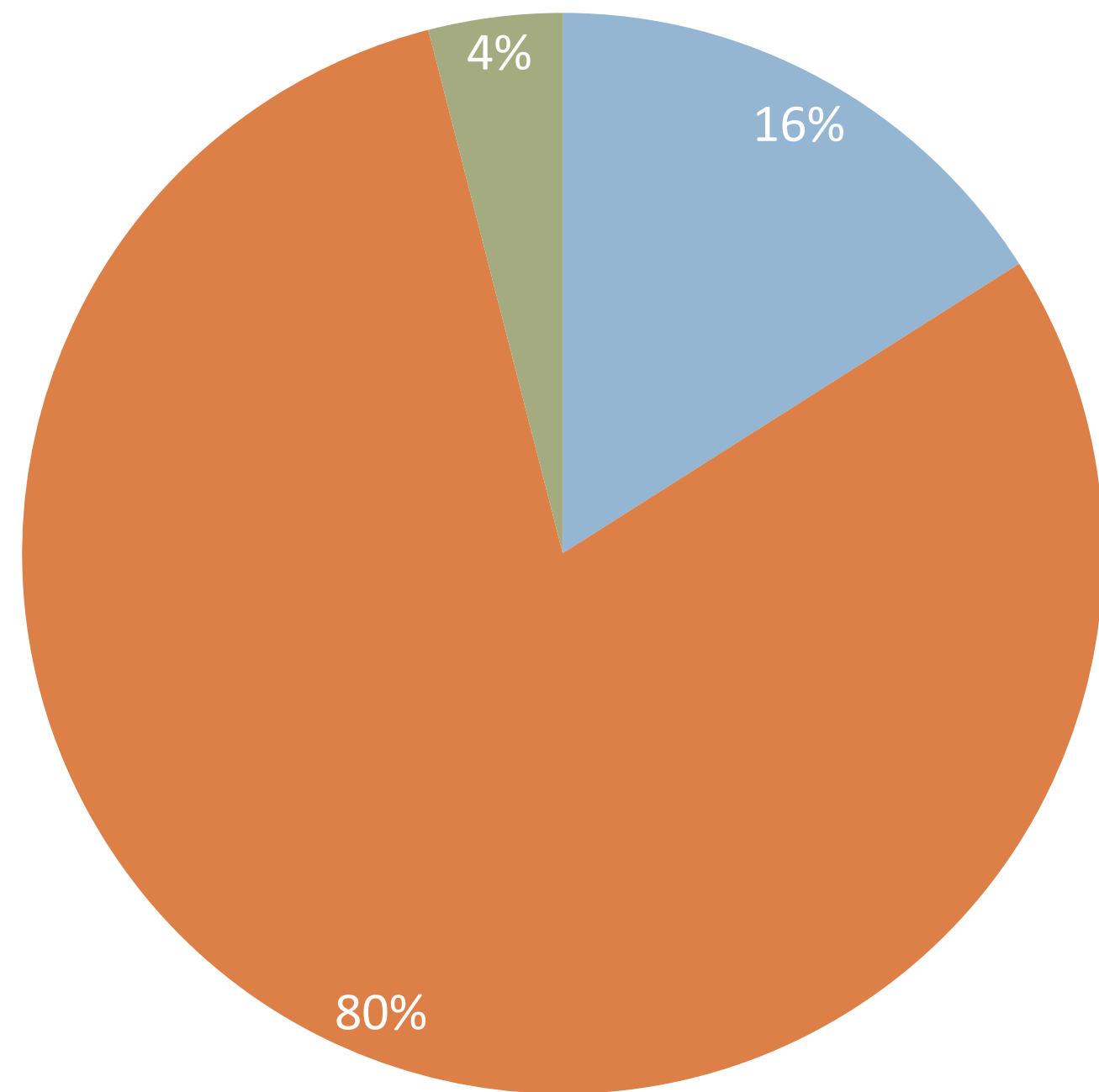
11. Təşkilatınız daxilində müxtəlifliyin və inklüzivliyin təşviqi ilə bağlı təlim və ya təlimat almısınızmu?



■ Bəli
■ Xeyr

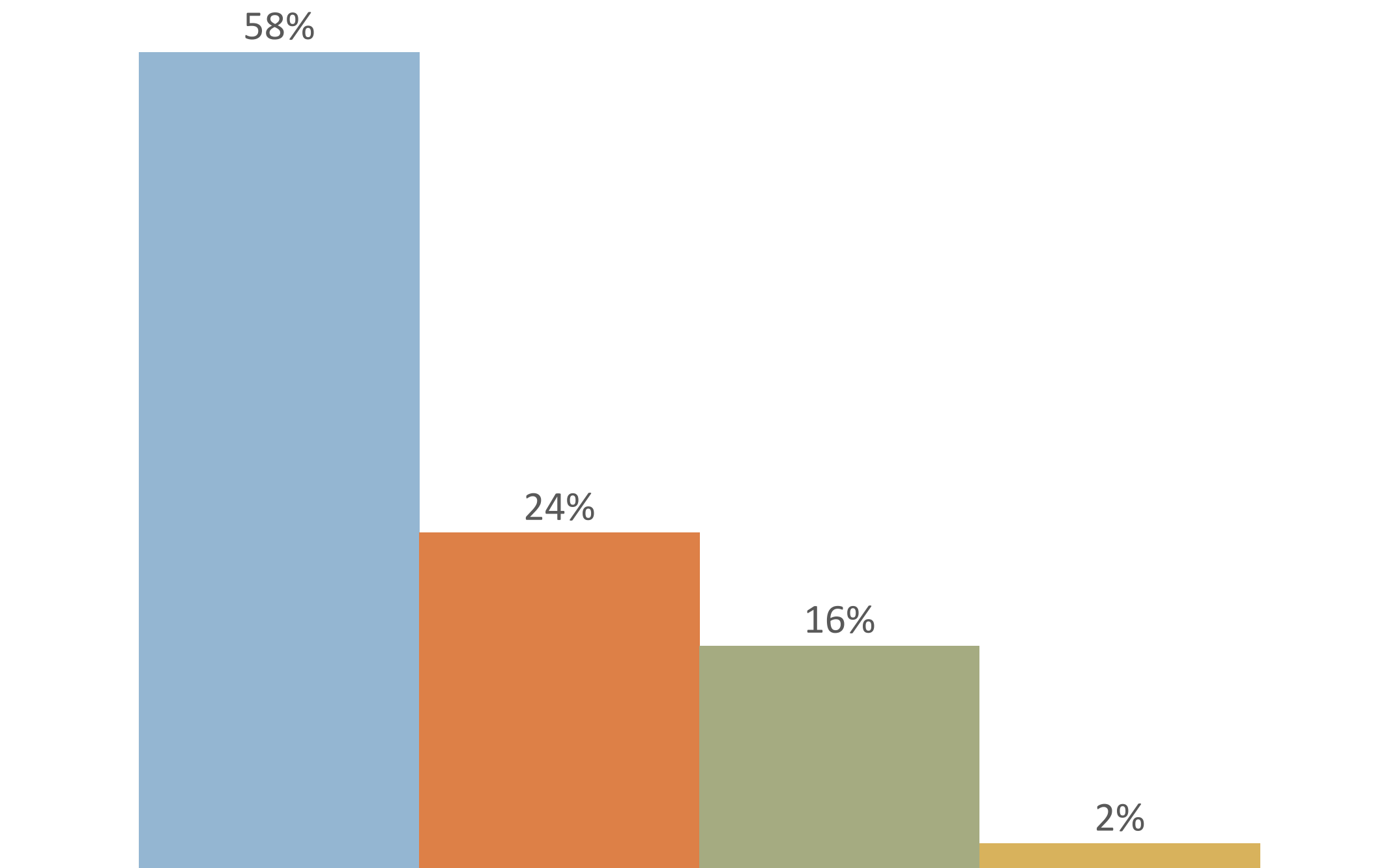
Respondentlərin 80%-i gender müxtəlifliyi təşəbbüslərini dəstəkləmək üçün təşkilatlarında kifayət qədər vəsaitin ayrıldığını söylədi. Respondentlərin 58%-i qərar qəbuletmə proseslərində gender müxtəlifliyi və inklüzivliyin prioritet olmasını müxtəliflik ölçülərinin qərar qəbuletmə meyarlarına daxil edilməsi vasitəsilə təmin edir

12. Sizcə, gender müxtəlifliyi təşəbbüslərini dəstəkləmək üçün təşkilatınızda kifayət qədər vəsait ayrılıbmı?



■ Bəli
■ Xeyr
■ Əmin deyiləm

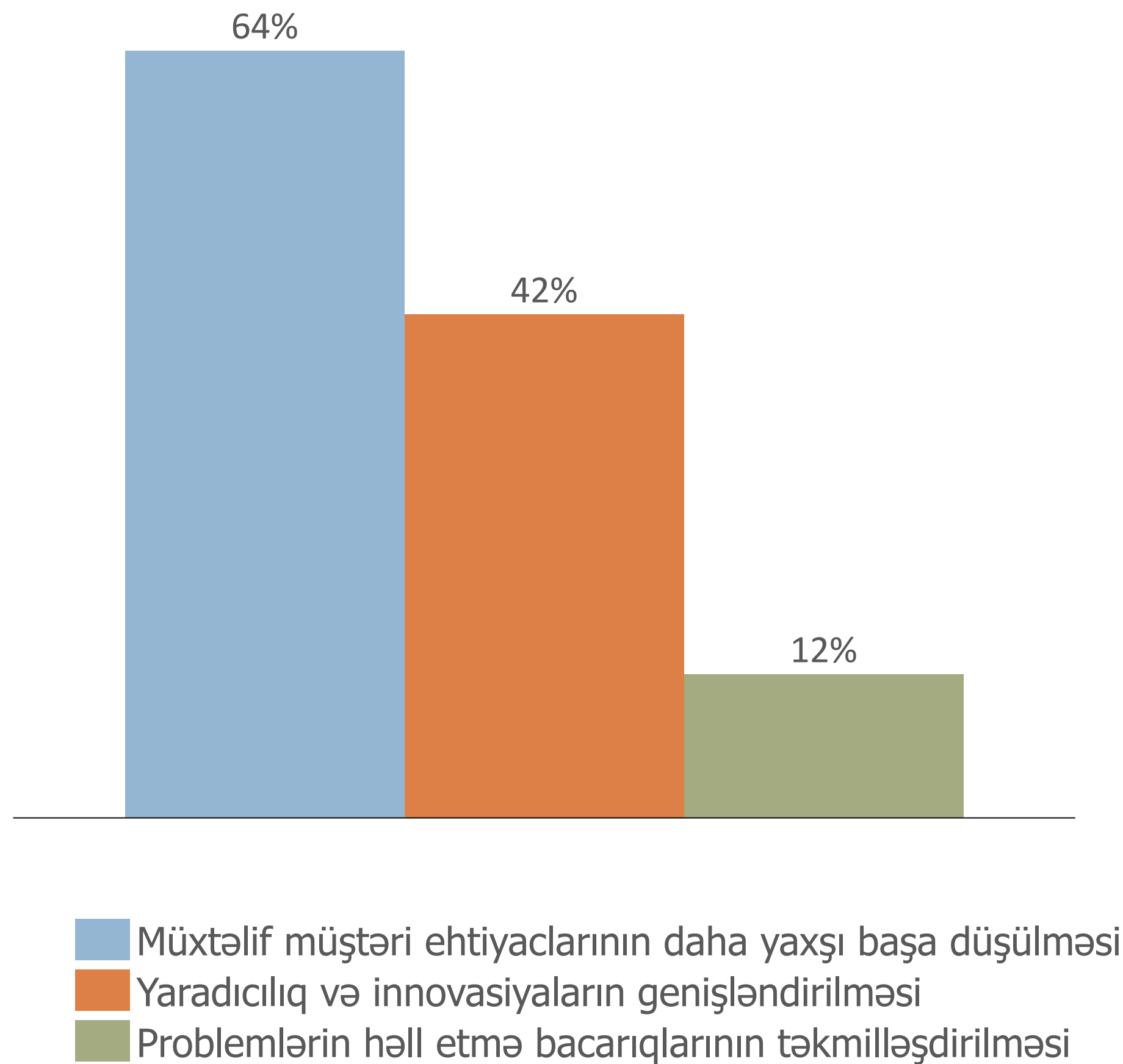
13. Təşkilatınız daxilində qərar qəbuletmə proseslərində gender müxtəlifliyi və inklüzivliyin prioritet olmasını necə təmin edirsiniz?



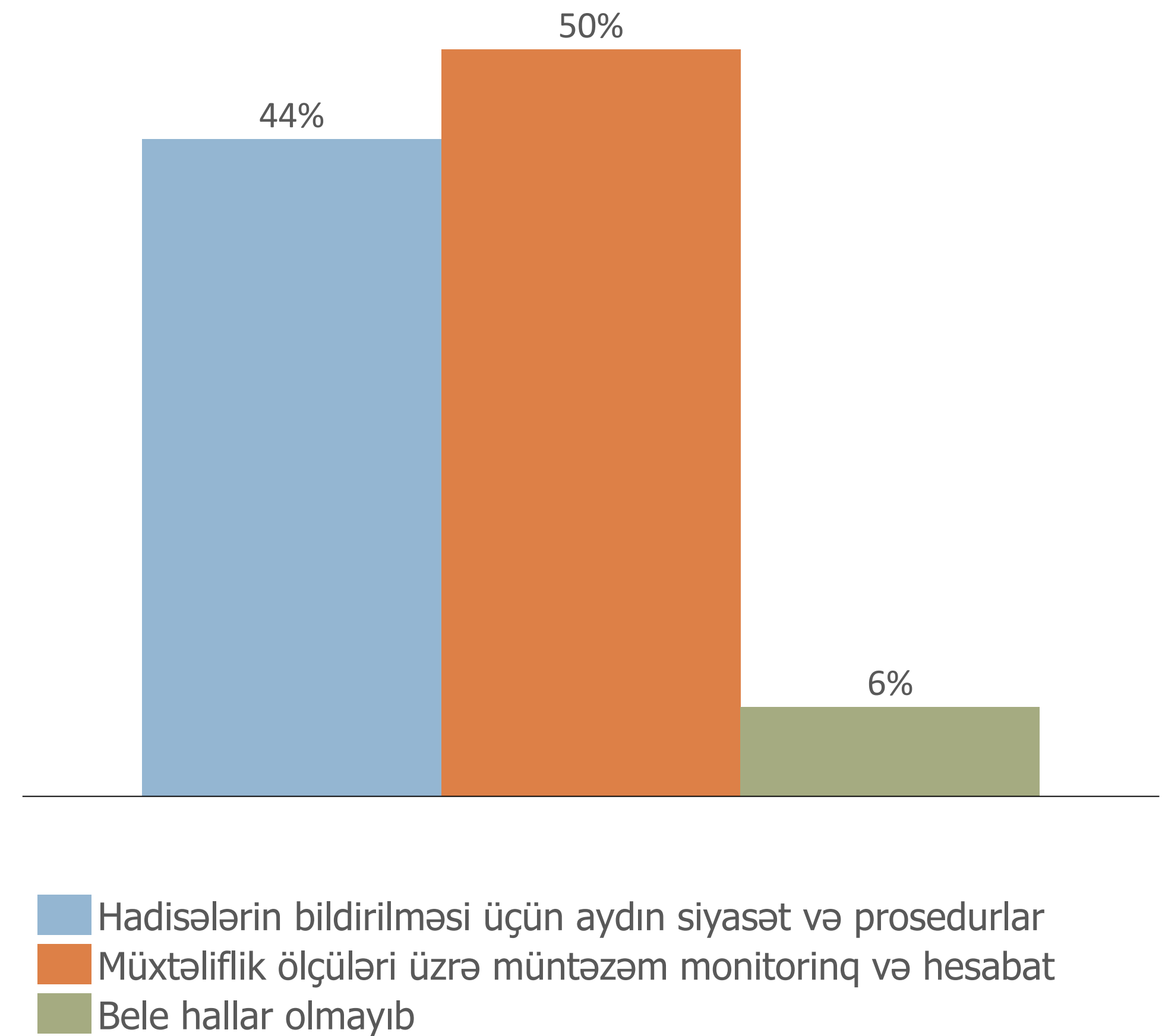
■ Müxtəliflik ölçülərinin qərar qəbuletmə meyarlarına daxil edilməsi
■ Daimi təlim və maarifləndirmə
■ Qərar qəbuletmə panellərində müxtəlif təmsilçiliyin təmin edilməsi
■ Heç necə

Respondentlərin 64%-nin fikrincə, tikinti sənayesində gender müxtəlifliyi olan rəhbər komandasının olması müxtəlif müştəri ehtiyaclarının daha yaxşı başa düşülməsi deməkdir. Respondentlərin 50%-i gender qərəzliyi və ya ayrı-seçkilik hallarını müxtəliflik ölçüləri üzrə müntəzəm monitoring və hesabat vasitəsilə həll edir

14. Sizcə, tikinti sənayesində gender müxtəlifliyi olan rəhbər komandasının olmasının əsas üstünlükləri hansılardır?

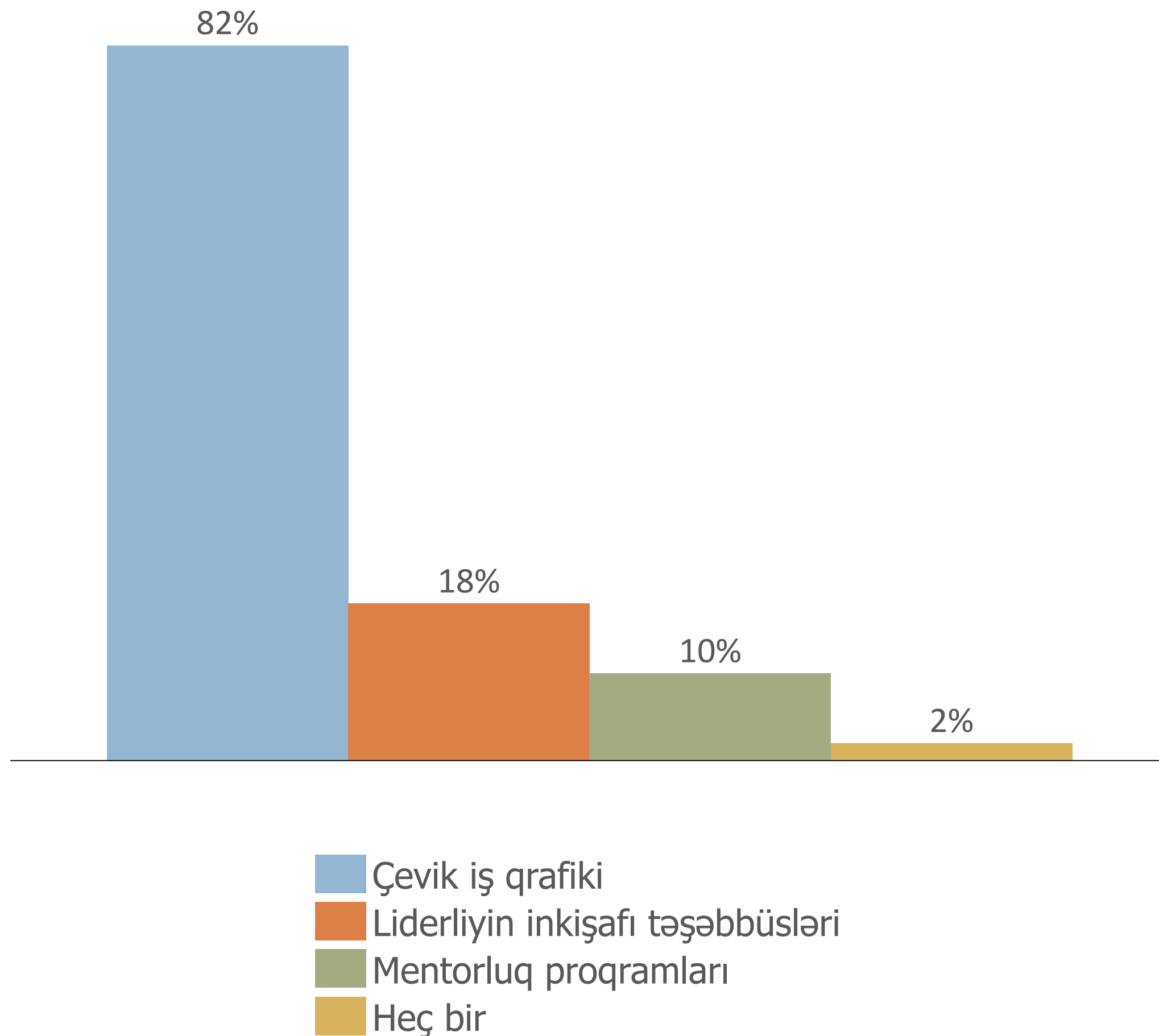


15. Təşkilatınız daxilində gender qərəzliyi və ya ayrı-seçkilik hallarını necə həll edirsiniz?

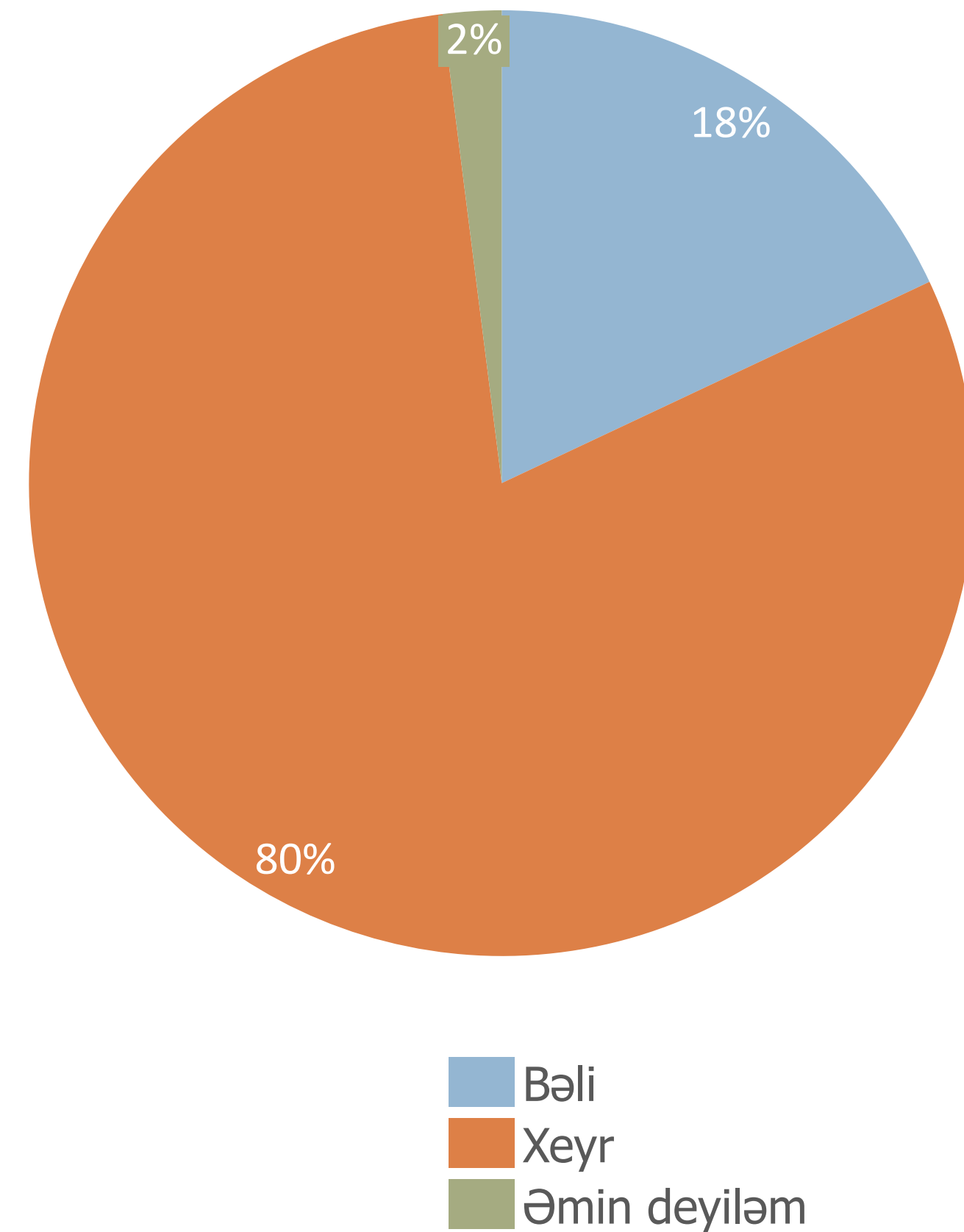


82% respondent üçün çevik iş qrafiki rəhbərlik səviyyəsində istedadlı qadınları cəlb etmək və saxlamaq üçün əsas strategiyadır. Respondentlərin 80%-i gender müxtəlifliyini təşviq etmək səyləri nəticəsində təşkilat mədəniyyətində və ya dinamikasında heç bir dəyişiklik müşahidə etməyib

16. Təşkilatınız rəhbərlik səviyyəsində istedadlı qadınları cəlb etmək və saxlamaq üçün hansı strategiyalardan istifadə edir?



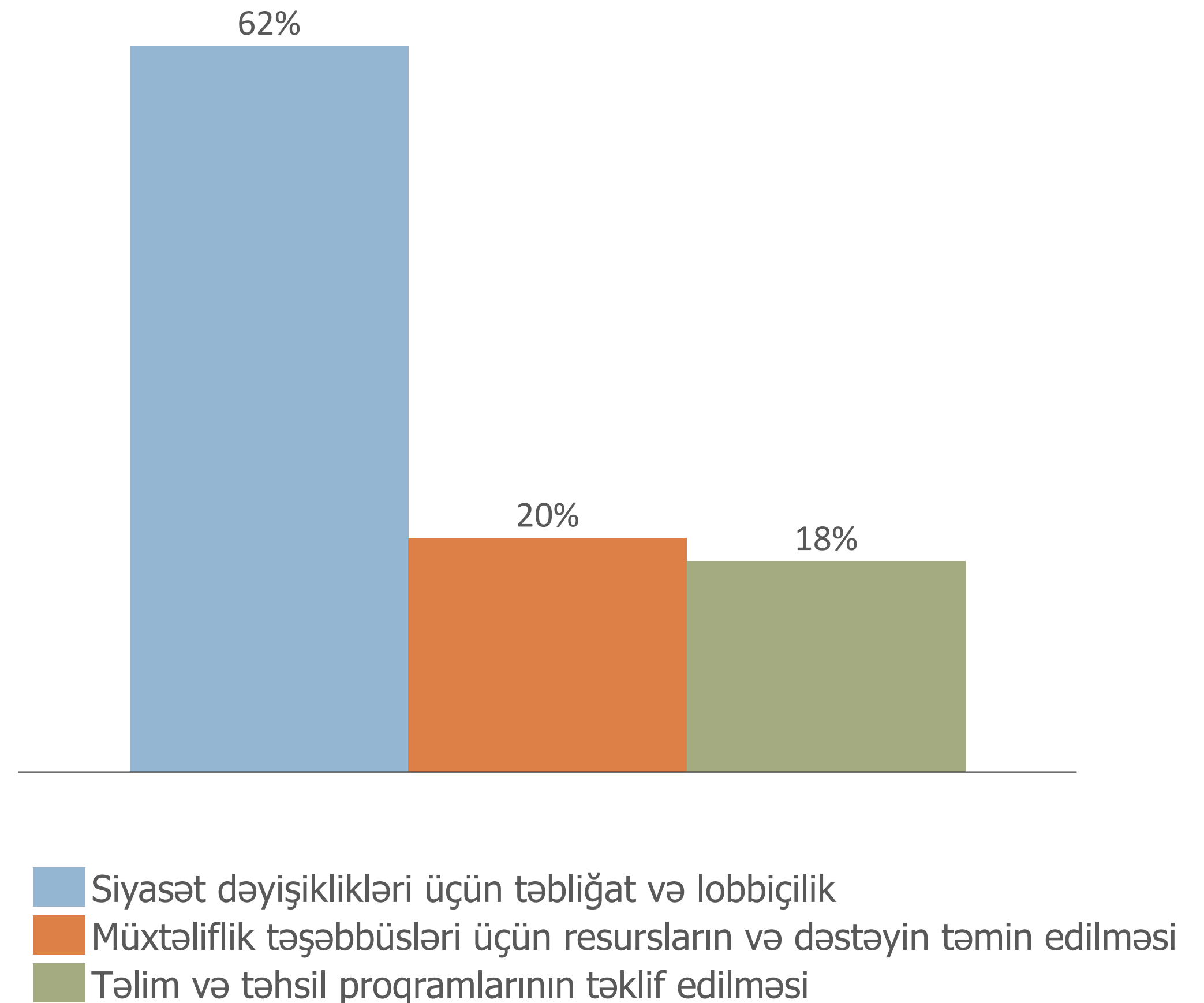
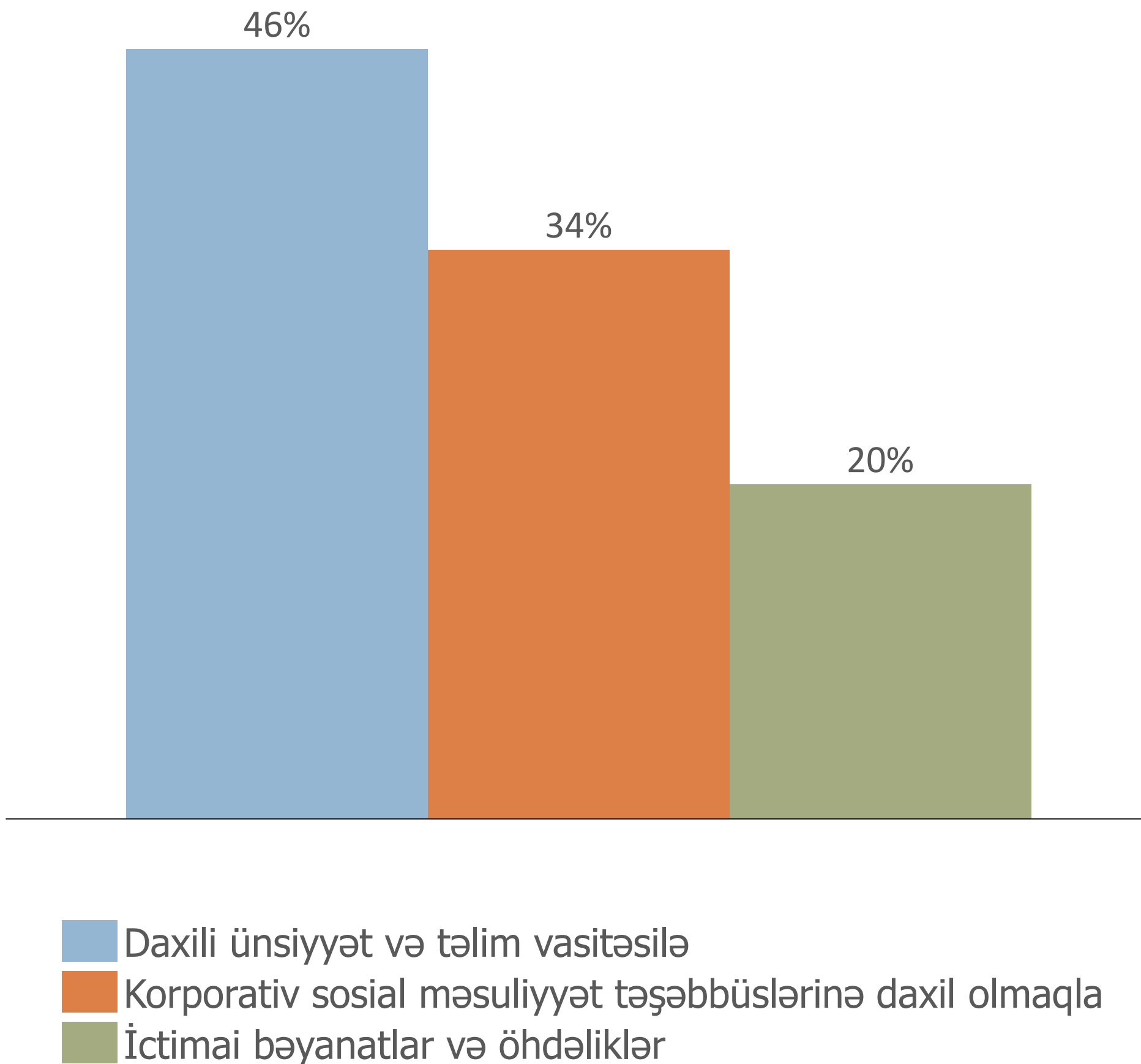
17. Gender müxtəlifliyini təşviq etmək səyləri nəticəsində təşkilat mədəniyyətində və ya dinamikasında hər hansı dəyişiklikləri müşahidə etmişinizmi?



Respondentlərin 46%-i gender müxtəlifliyinin və inklüzivliyin əhəmiyyətini təşkilatın maraqlı tərəflərinə daxili ünsiyyət və təlim vasitəsilə çatdırır. Respondentlərin 62%-nə görə, gender müxtəlifliyinin təşviqində sənaye assosiasiyaları və ya peşəkar qurumlar siyasət dəyişiklikləri üçün təbliğat və lobbiçilik rolunu oynamalıdır

18. Gender müxtəlifliyinin və inklüzivliyin əhəmiyyətini təşkilatınızın maraqlı tərəflərinə necə çatdırırsınız?

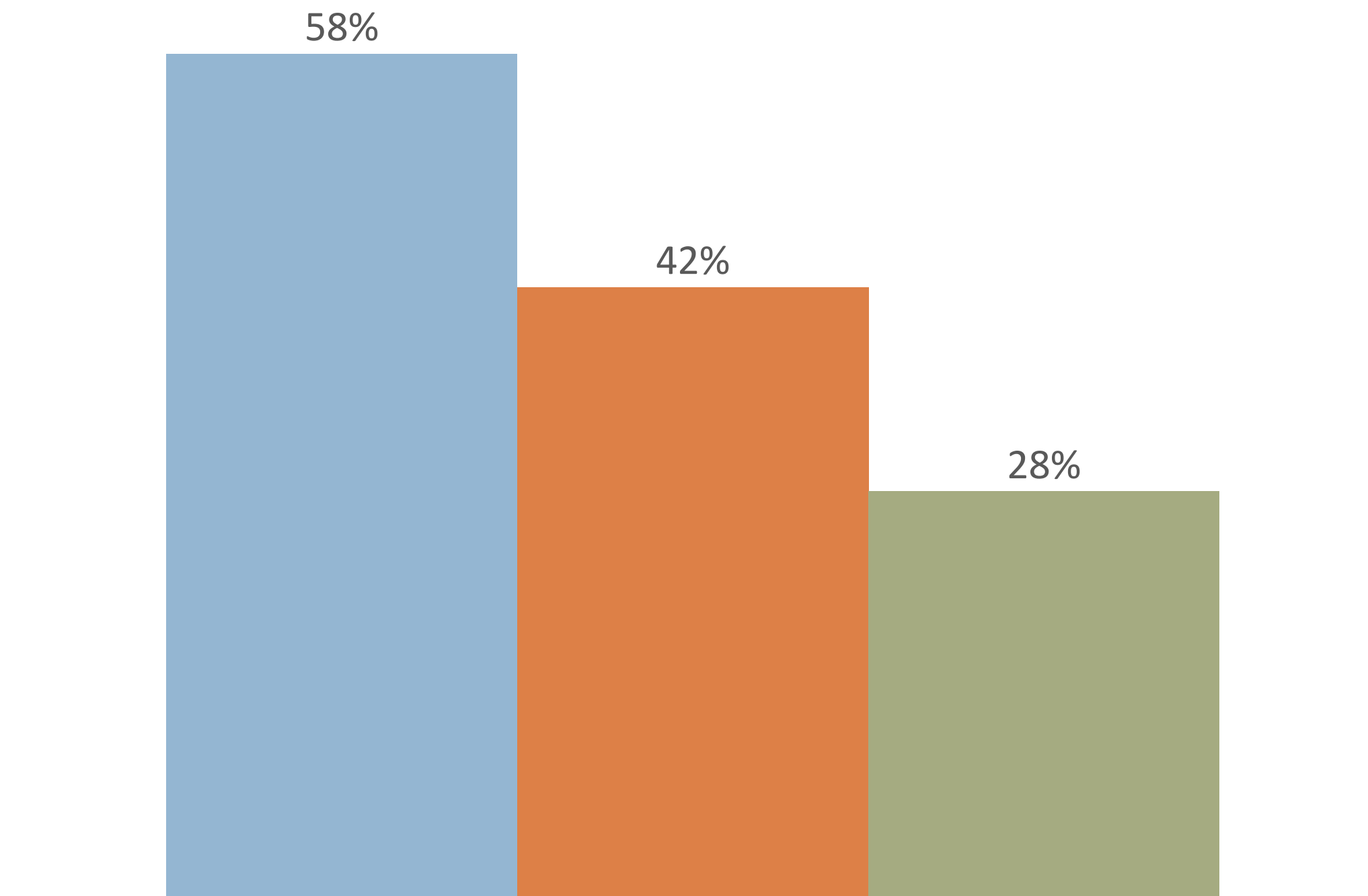
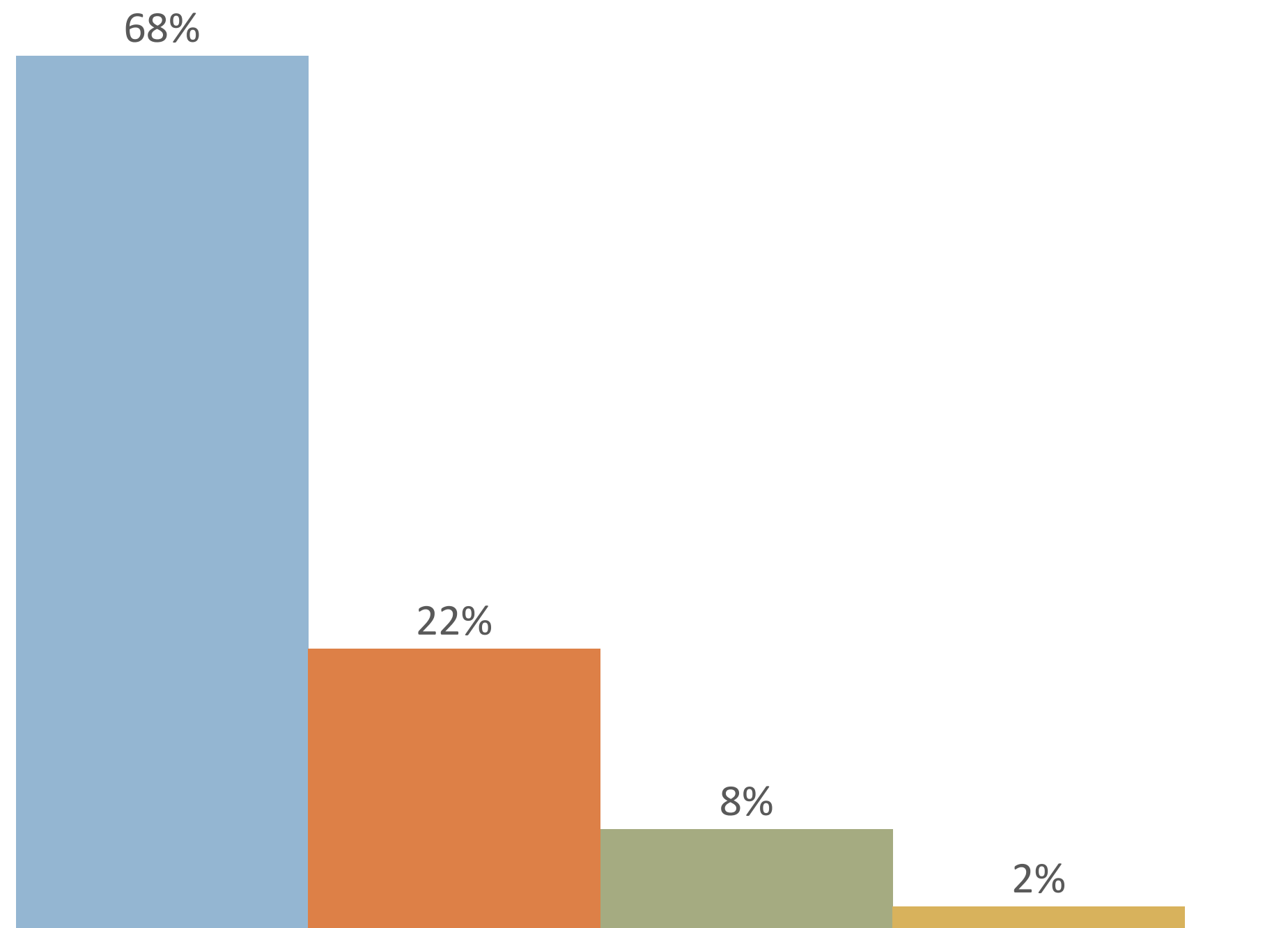
19. Sizcə, tikinti sektorunda gender müxtəlifliyinin təşviqində sənaye assosiasiyaları və ya peşəkar qurumlar hansı rolunu oynamalıdır?



Respondentlərin 68%-i gələcəkdə təşkilatın rəhbər heyətində gender müxtəlifliyini və inklüzivliyi məqsədli işə götürmə strategiyalarının həyata keçirilməsi ilə gücləndirməyi planlaşdırır. Respondentlərin 58%-i daha inklüziv işə qəbul və işdə irəliləmə proseslərinin yaradılması ilə gender balanssızlığının aradan qaldırılmasına nail olacağını düşünür

20. Gələcəkdə təşkilatınızın rəhbər heyətində gender müxtəlifliyini və inklüzivliyi daha da gücləndirməyi necə planlaşdırırsınız?

21. İnşaat sənayesində icra səviyyəsində gender balanssızlığının aradan qaldırılmasında hansı konkret tədbirlərin daha effektiv olacağını düşünürsünüz?



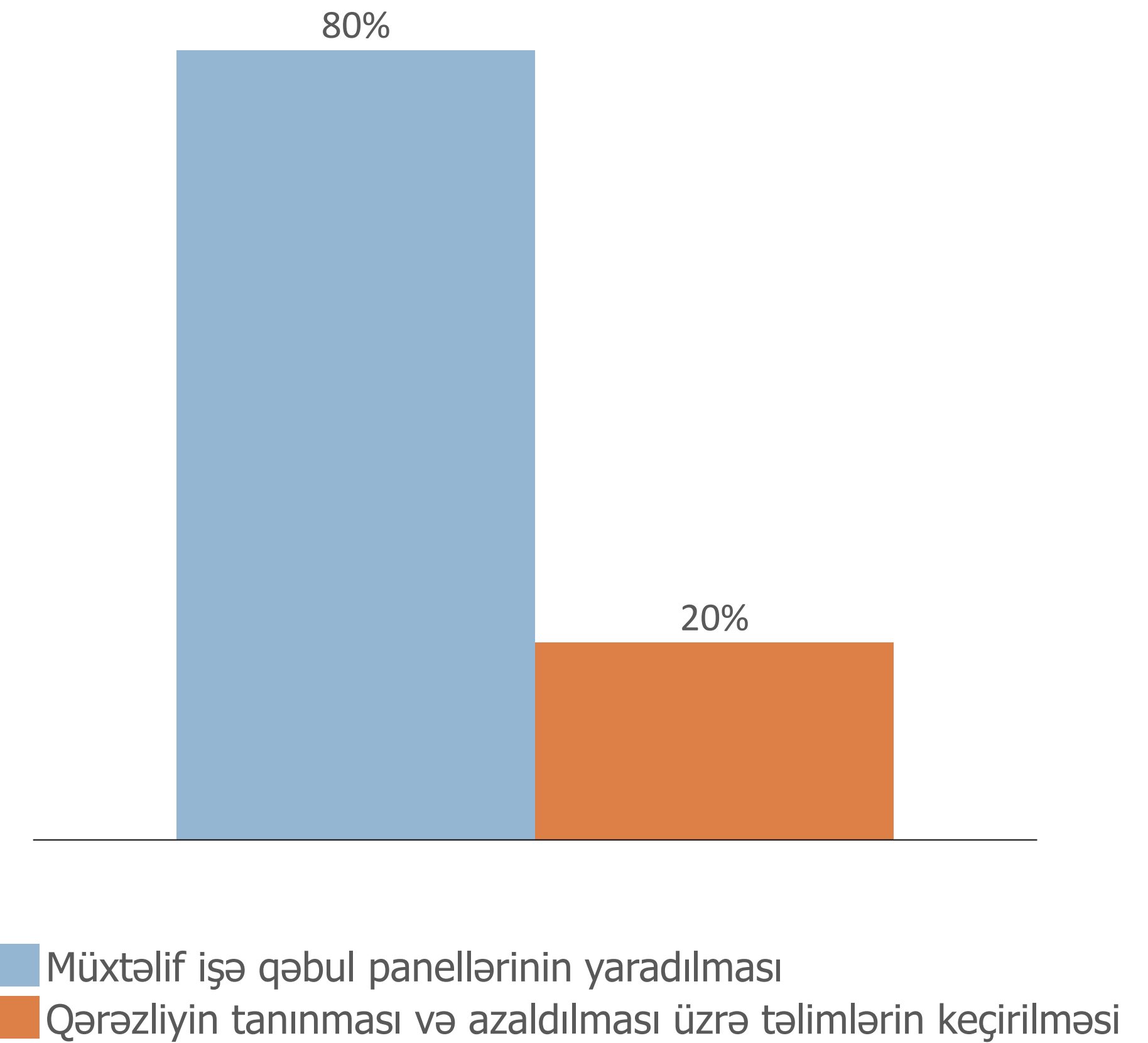
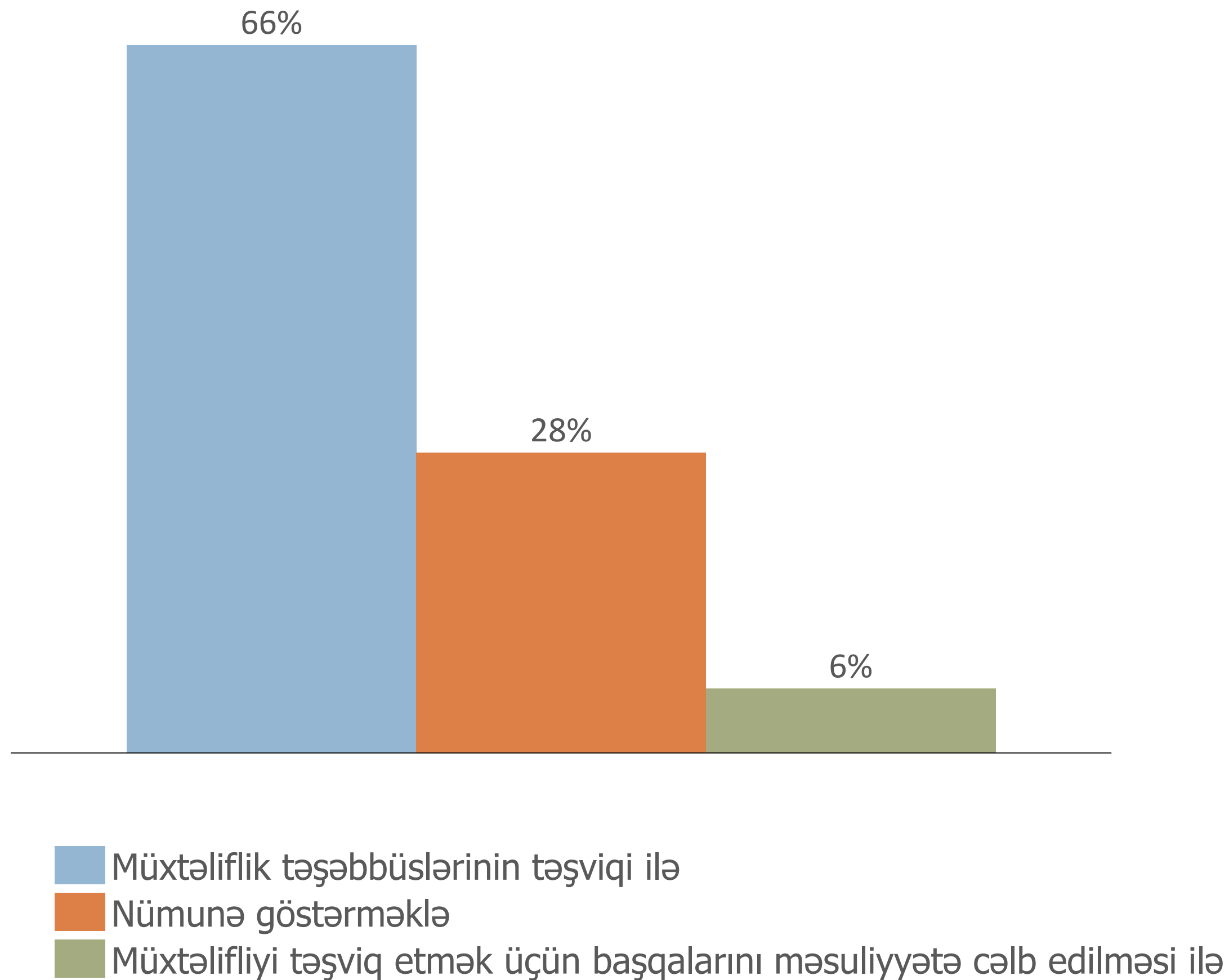
- Məqsədli işə götürmə strategiyalarının həyata keçirilməsi
- Müntəzəm müxtəliflik və inklüziv qiymətləndirmələrin aparılması
- Mentorluq və sponsorluq proqramlarının genişləndirilməsi
- Ehtiyac görmürəm

- Daha inklüziv işə qəbul və işdə irəliləmə proseslərinin yaradılması
- Gender kvotalarının və ya hədəflərinin həyata keçirilməsi
- Qadınlar üçün liderlik inkişafı imkanlarının təmin edilməsi

Respondentlərin 66%-i müxtəliflik təşəbbüslərinin təşviqi ilə təşkilat daxilində müxtəlifliyi və inklüzivliyi müdafiə edir. Respondentlərin 80%-i işə qəbul, yüksəliş və performansın qiymətləndirilməsi proseslərində şüursuz qərəzliyi müxtəlif işə qəbul panellərinin yaradılması ilə həll edir

22. Siz şəxsən təşkilatınız daxilində müxtəlifliyi və inklüzivliyi necə müdafiə edirsiniz?

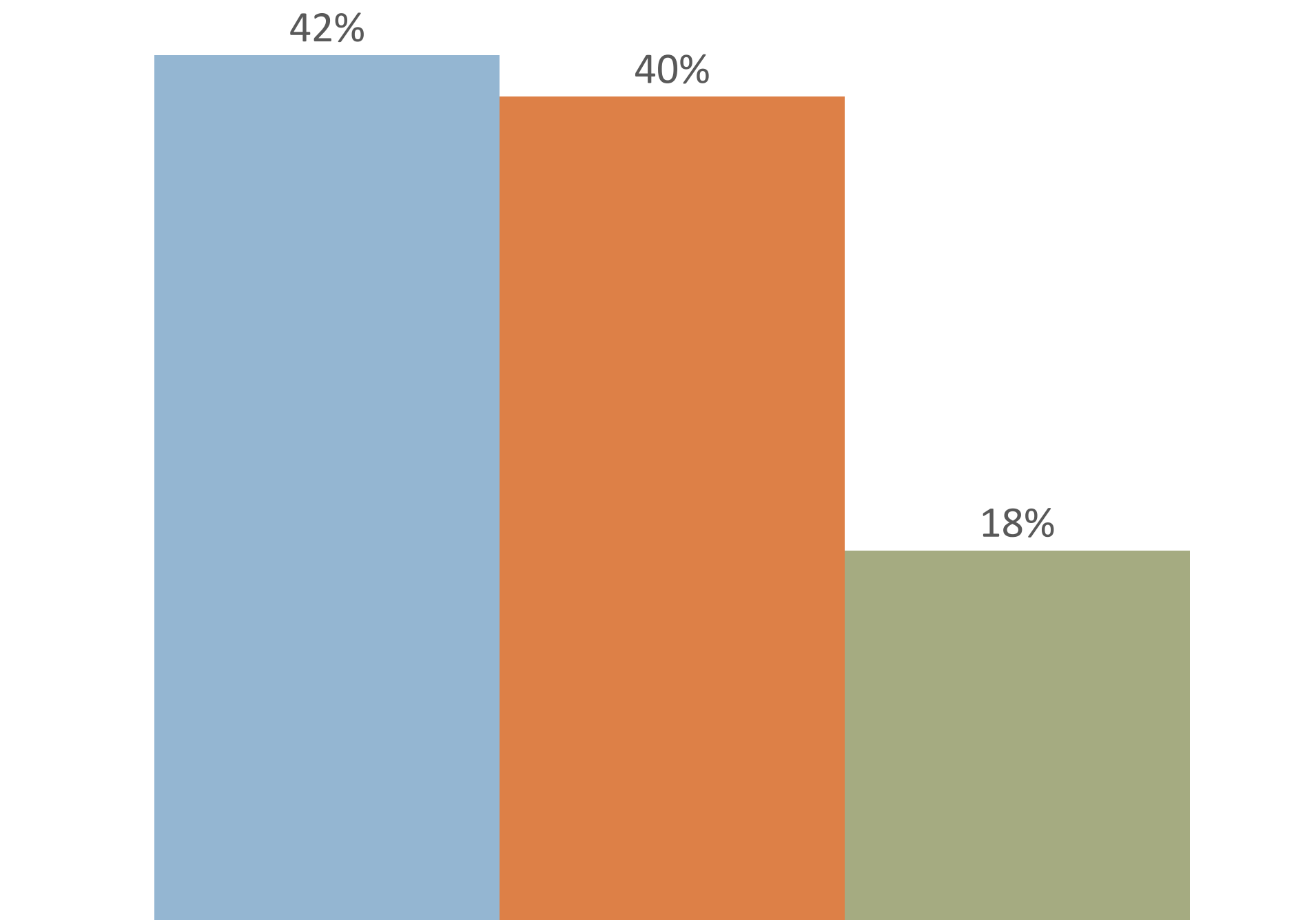
23. İşə qəbul, yüksəliş və performansın qiymətləndirilməsi proseslərində şüursuz qərəzliyi necə həll edirsiniz?



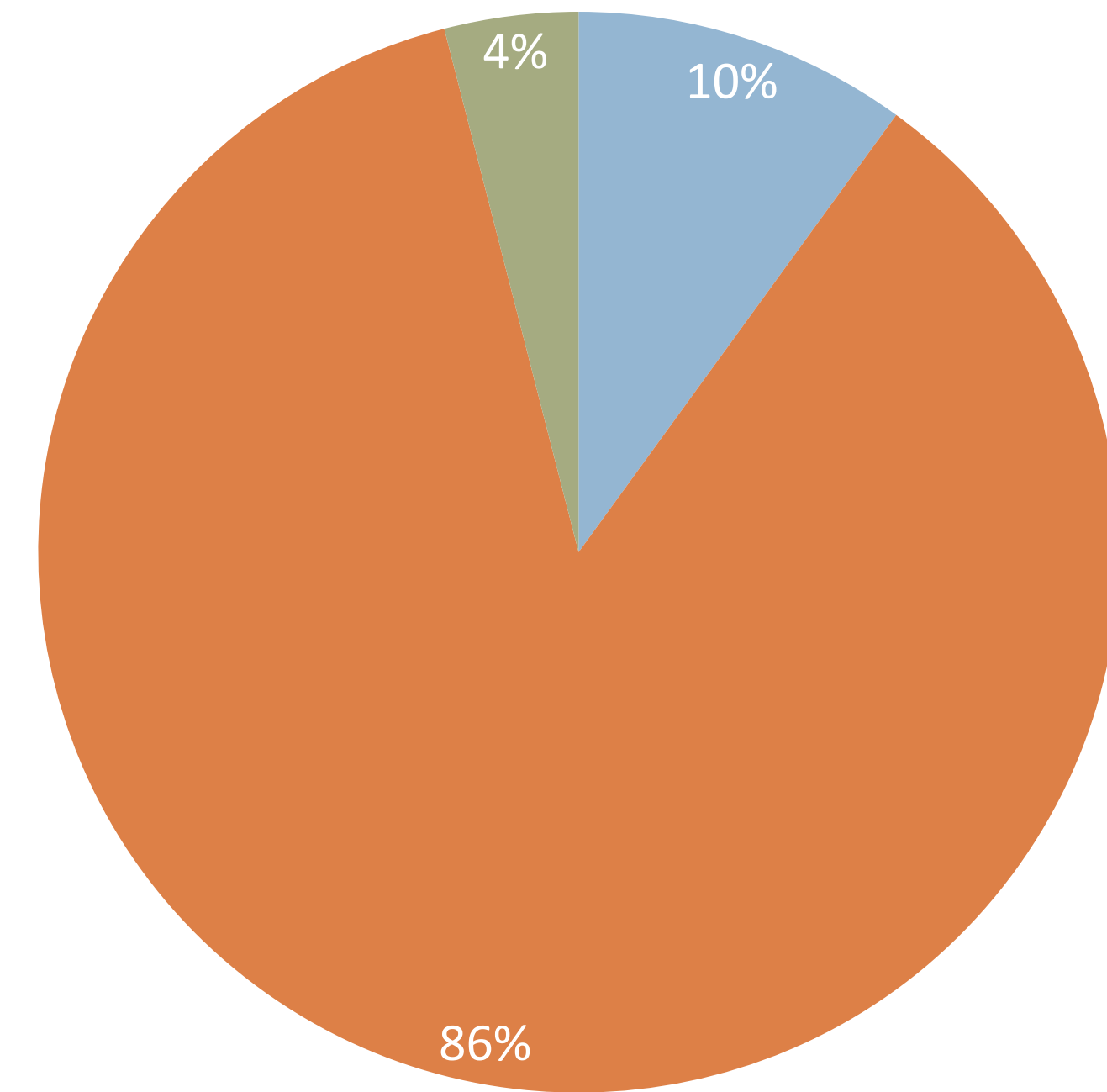
Respondentlərin 42%-i karyera yüksəlişi imkanlarının bütün işçilər üçün bərabər şəkildə əlçatan olmasını bütün işçilər üçün liderlik inkişafı proqramlarının təklif edilməsi və 40%-i ədalətli olmaq üçün yüksəlmə və irəliləmə qərarlarının mütəmadi olaraq nəzərdən keçirilməsi ilə təmin edir. 86% qadın işçilərinin karyera inkişafını dəstəkləmək üçün mentorluq və ya sponsorluq proqramlarını hazırlamır

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

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



■ Bütün işçilər üçün liderlik inkişafı proqramlarının təklif edilməsi
 ■ Ədalətli olmaq üçün yüksəlmə və irəliləmə qərarlarının mütəmadi olaraq nəzərdən keçirilməsi
 ■ Şəffaf karyera yollarının və imkanlarının təmin edilməsi

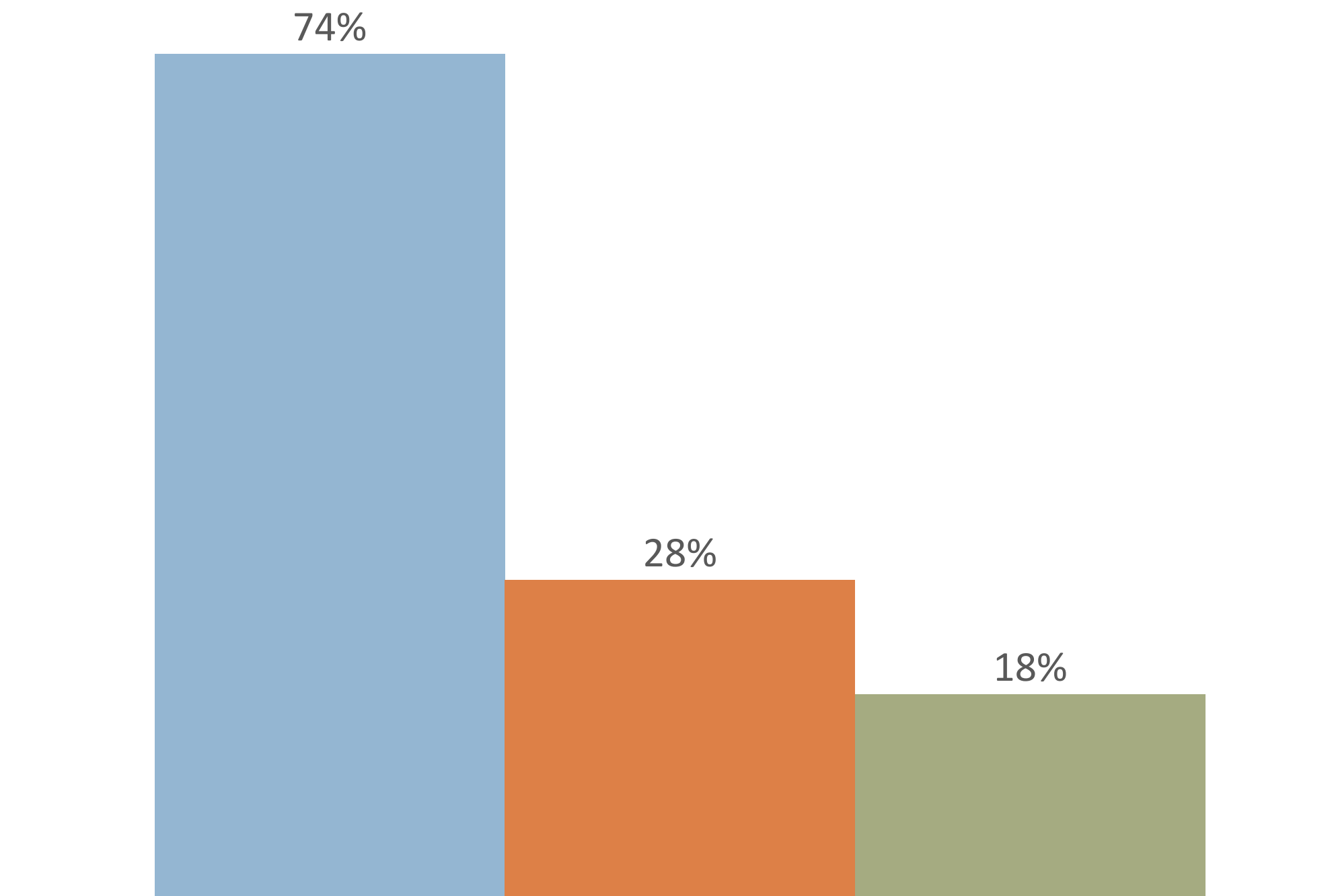


■ Bəli
 ■ Xeyr
 ■ Əmin deyiləm

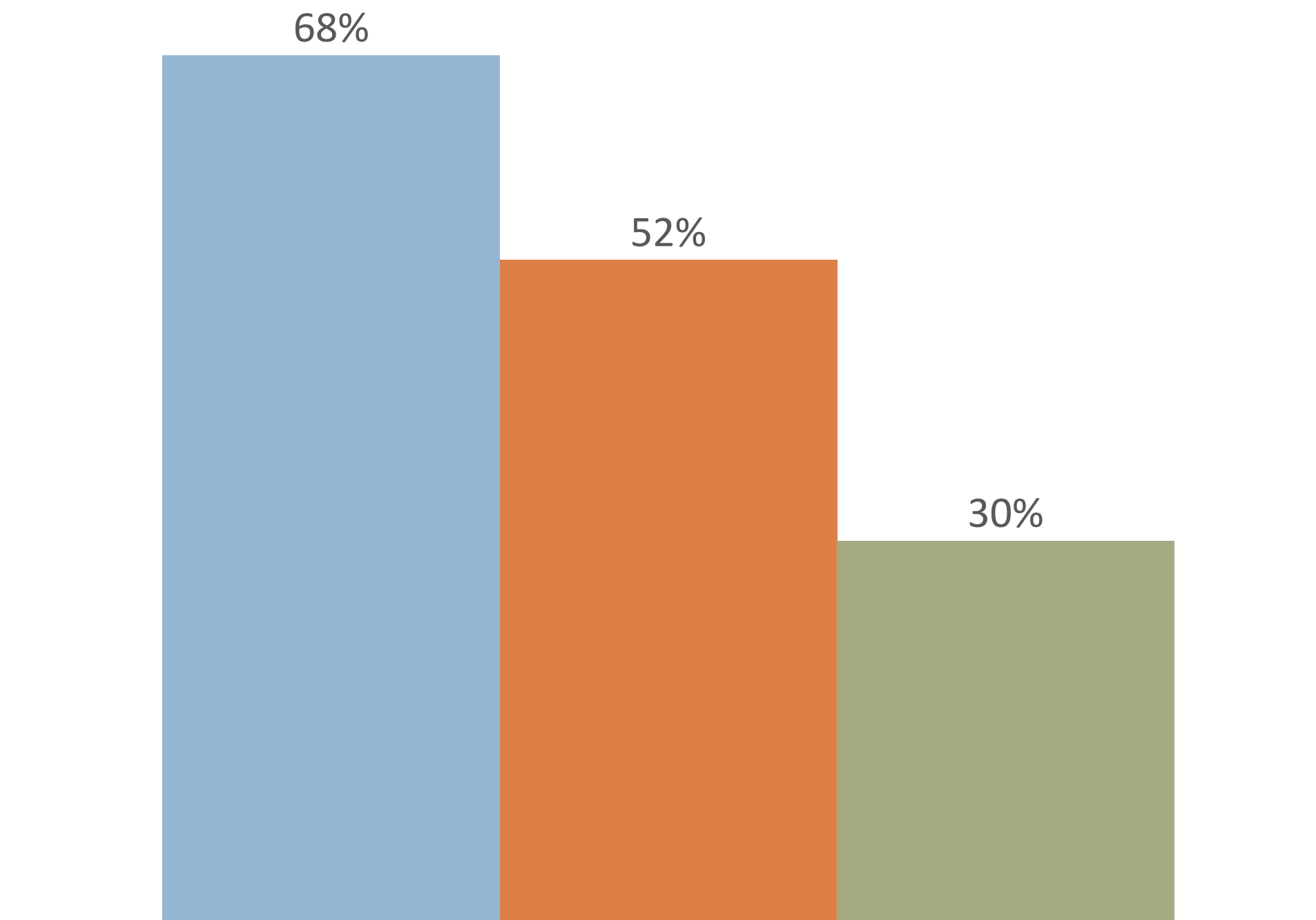
Respondentlərin 74%-i bütün işçilərin özlərini dəyərli və hörmətli hiss etdikləri inklüziv iş mühitinin yaradılması üçün açıq ünsiyyəti və geribildirimi təşviq edir. Respondentlərin 68%-i müxtəliflik və inklüzivliklə bağlı açıq dialoqu və geribildirimi daimi ümumi iclaslar və ya forumlar vasitəsilə təşviq edir

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

27. *Təşkilatınız daxilində müxtəliflik və inklüzivliklə bağlı açıq dialoqu və geribildirimi necə təşviq edirsiniz?*



■ Açıq ünsiyyəti və geribildirimin təşviq edilməsi
 ■ Müxtəlifliyin və mədəni fərqlərin qeyd edilməsi
 ■ Müxtəliflik və inklüziv təliminin keçirilməsi

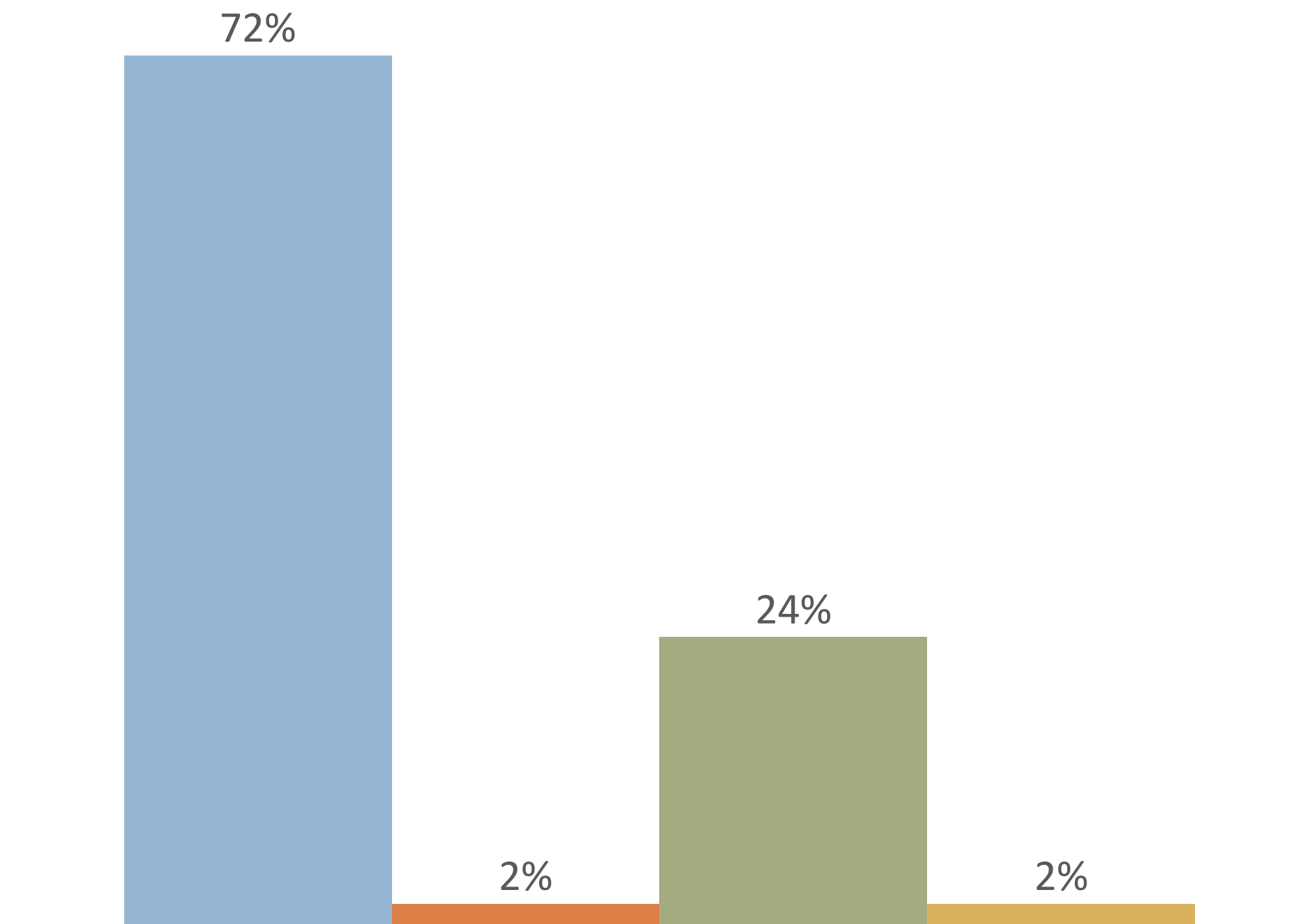


■ Daimi ümumi iclaslar və ya forumlar
 ■ Anonim təklif qutuları və ya geribildirim kanalları
 ■ İşçilərin resurs qrupları və ya maraqlar üzrə şəbəkələri

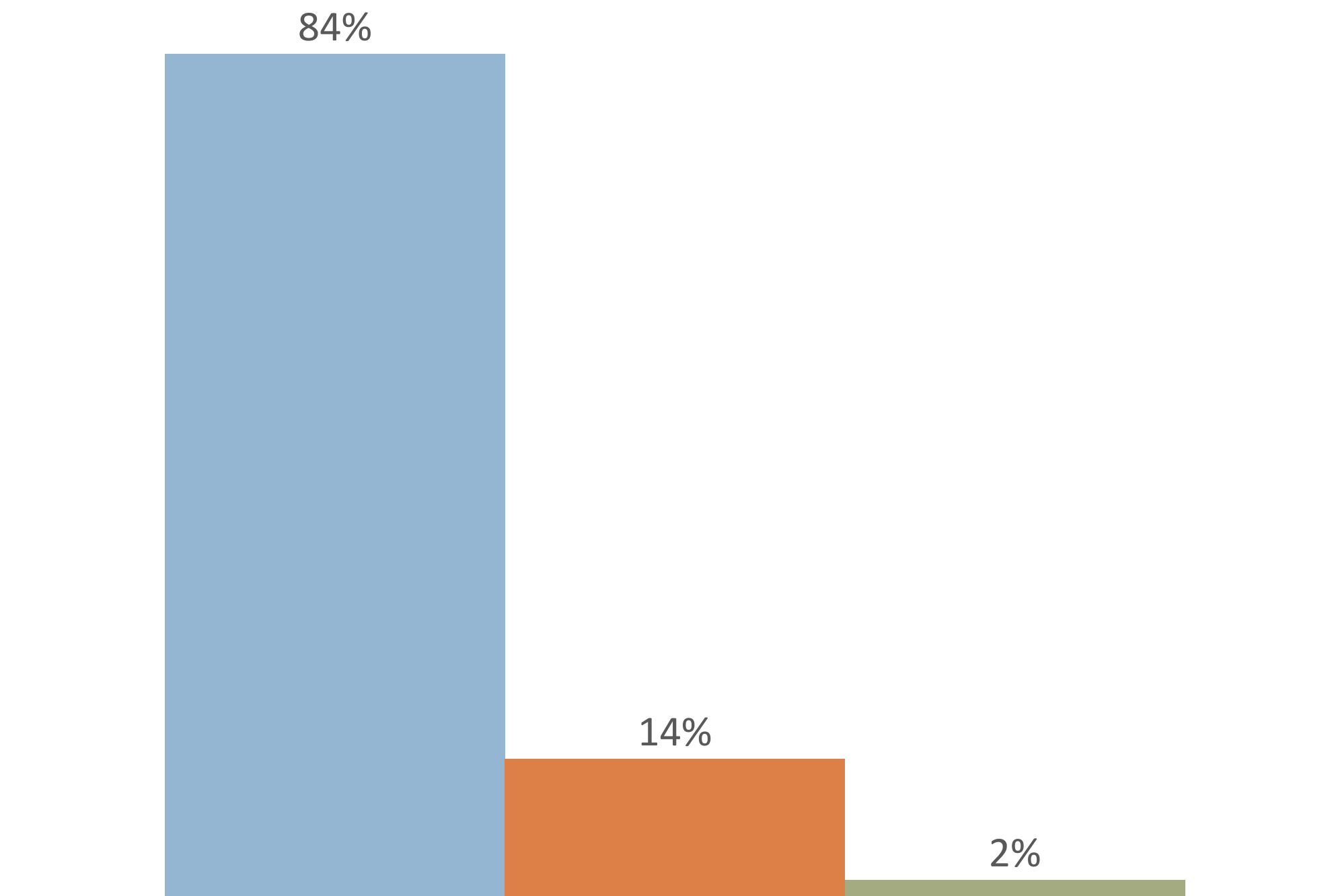
Respondentlərin 72%-i liderlikdə gender müxtəlifliyinin həllinin ilk növbədə sosial məsuliyyət məsələsi olduğuna inanır. Respondentlərin 84%-i inşaat sənayesində gender müxtəlifliyinin əhəmiyyətini şübhə altına alan skeptiklərə müxtəlifliyin faydaları haqqında məlumat və araşdırmaları təqdim edir

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

29. İnşaat sənayesində gender müxtəlifliyinin əhəmiyyətini şübhə altına alan skeptiklərə necə cavab verirsiniz?



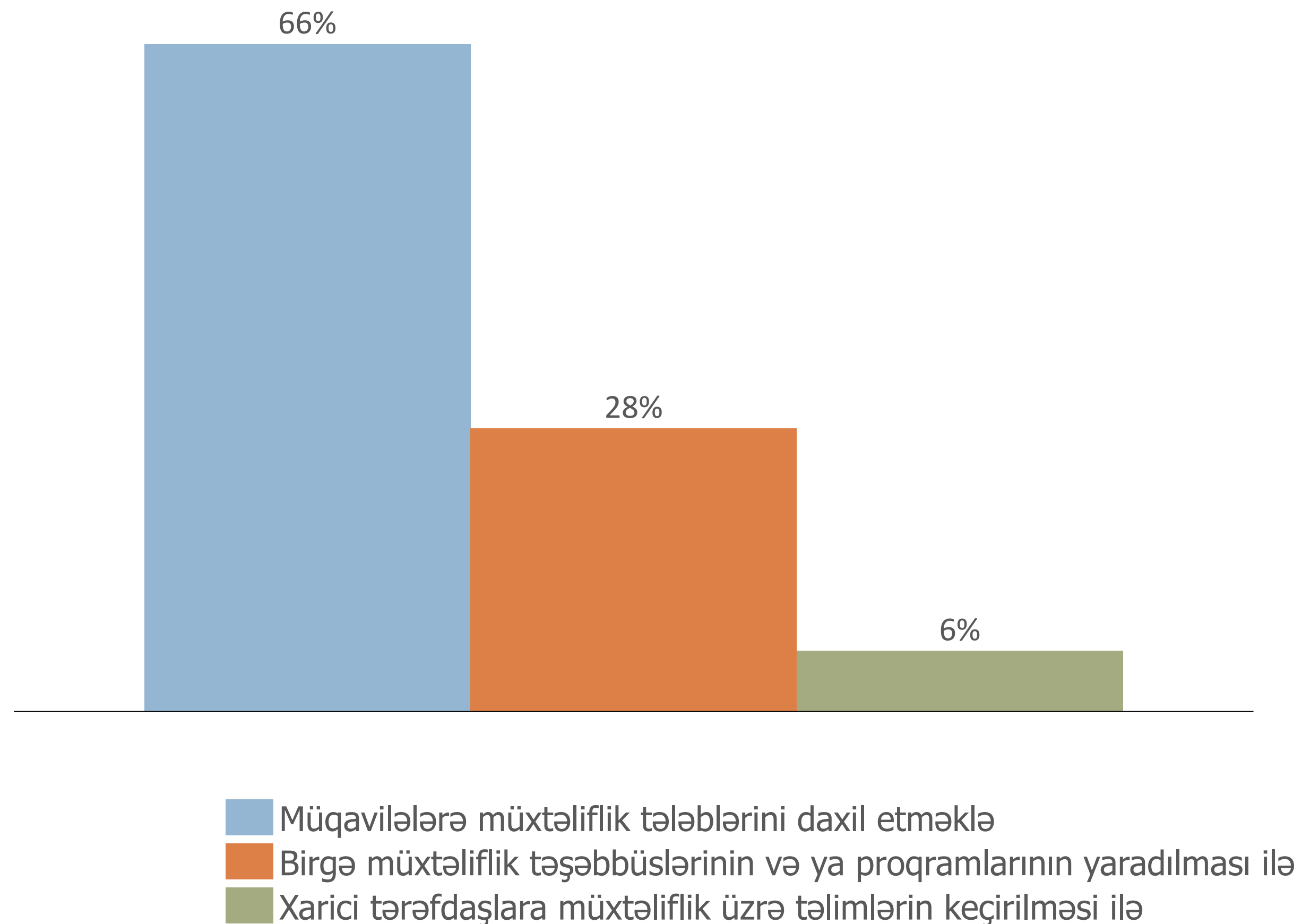
■ Sosial məsuliyyət
■ Strateji biznes imperativi
■ Hər ikisi
■ Heç biri



■ Müxtəlifliyin faydaları haqqında məlumat və araşdırmaları təqdim edirəm
■ Müxtəlif təşkilatların uğur hekayələrini bölüşürəm
■ Narahatlıqları və perspektivləri anlamaq üçün dialoqa cəlb edirəm

Respondentlərin 66%-i gender müxtəlifliyini və inklüzivliyi təşviq etmək üçün təchizatçılar və subpodratçılar kimi xarici tərəfdaşlarla müqavilələrə müxtəliflik tələblərini daxil etməklə əməkdaşlıq edir

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



TÖVSIYYƏLƏR



TÖVSIYYƏLƏR

Araşdırmanın nəticələri göstərir ki, kiçik və orta tikinti bizneslərində inklüzivliyi təşviq etmək üçün praktiki tədbirlərin qəbul edilməsinə ehtiyac var. Tikinti sənayesində gender müxtəlifliyini artırmaq üçün aşağıdakı tədbirlər tövsiyə olunur:

Rəhbərlik səviyyəsində müxtəliflik təşəbbüsləri:

- Rəhbərlik səviyyəsində gender müxtəlifliyini təşviq etmək üçün məqsədyönlü təşəbbüslərin, o cümlədən mentorluq proqramları və yüksək səviyyəli rəhbərlik üçün müxtəliflik təlimlərin həyata keçirilməsi.
- Tikinti sahəsində rəhbər vəzifələrdə qadınların yer alması, qadın liderliyinin təşviqi üçün yüksək səviyyəli ixtisaslı kadrların yetişdirilməsi, təlim-təhsil sisteminin təkmilləşdirilməsi, inşaat sektoruna aid təhsil qurumları ilə sıx əməkdaşlıq, məsləhətləşmələr, təcrübə proqramlarının həyata keçirilməsi.

İşə qəbul təcrübələri:

- Bütün işçilər üçün bərabər imkanların təmin edilməsi və müxtəliflik və inklüzivlik mədəniyyətinin təşviq edilməsi, inklüziv işə qəbul və irəliləmə proseslərinin yaradılması.
- İş yarmarkaları, şəbəkələşmə tədbirləri və təhsil müəssisələri ilə əməkdaşlıq kimi qadınlara yönəlmiş işə qəbul strategiyalarında fəal iştirak.
- Mentorluq proqramları, panel müzakirələri və media kampaniyaları vasitəsilə sənayedə uğurlu qadın peşəkarlarının vurğulanması.
- Qadınları tikintiyə cəlb etmək və saxlamaq üçün çevik iş şəraiti və ailəyə uyğun siyasətlərin təmin edilməsi.

TÖVSIYYƏLƏR

İnklüziv iş mühitlərinin yaradılması və Siyasətin həyata keçirilməsi:

- Neytral və inklüziv iş mühitini təşviq edərək, iş yerində gender qərəzliyi və stereotipləri aradan qaldırmaq üçün aydın siyasətlərin hazırlanması və həyata keçirilməsi.
- Müxtəliflik və inklüziv təlim proqramları vasitəsilə təşkilatlar daxilində şüursuz qərəzliyin aradan qaldırılması. Cinsindən asılı olmayaraq bütün işçilərə ədalətli və hörmətlə yanaşılmanın təmin edilməsi.
- Qərar vermə proseslərinin təkmilləşdirilməsi və innovasiyaların artırılması üçün müxtəlif komandalar arasında əməkdaşlığın gücləndirilməsi.

Maarifləndirmə:

- Açıq dialoqlar, forumlar və maarifləndirmə kampaniyaları vasitəsilə kiçik və orta tikinti bizneslərində gender müxtəlifliyi və inklüzivlik üçün məlumatlılığın və təbliğatın artırılması.

Təlim və Təhsil proqramlarının təşviqi:

- Qadınları tikinti və STEM kimi qeyri-ənənəvi sahələrdə karyeraya cəlb etmək və hazırlamaq üçün xüsusi olaraq hazırlanmış hərtərəfli təlim proqramlarının yaradılması. Bu proqramlarda yüksək keyfiyyətli təlim, mentorluq və resursların təmin edilməsinə diqqət yetirməlidir.

Bərabər imkanlar və karyera yüksəlişi:

- Qanunvericilik, şəffaflıq və hesabatlılıq tədbirlərini həyata keçirməklə gender maaş boşluqlarının aradan qaldırılması.
- Tikintidə qadınların üzləşdiyi unikal problemlərə uyğunlaşdırılmış liderliyin inkişafı proqramlarının təmin edilməsi.
- Bərabər imkanları təşviq etmək üçün sənayedə qadınlara məxsus bizneslərin dəstəklənməsi.

TÖVSIYYƏLƏR

Xarici tərəfdaşlarla əməkdaşlıq:

- Müxtəliflik tələblərini müqavilələrə daxil etmək üçün xarici tərəfdaşlar, təchizatçılar və subpodratçılarla əməkdaşlıq, tikinti təchizat zəncirində gender müxtəlifliyinin təşviq edilməsi.
- Tikinti sektoruna qadınların marağının yaradılması, işə cəlb edilməsi və karyera yüksəlişi ilə bağlı təşəbbüslərin dəstəklənməsi üçün hər növ resurslardan istifadə edilməsi. Bunun üçün tikinti sahəsində sənaye assosiasiyaları və peşəkar qurumların siyasətlərində dəyişikliklərin edilməsi üçün güclü təbliğat və lobbiçilik işləri aparılmalıdır, maarifləndirmə və təhsilə yönəlmiş tədbirlər gücləndirməlidir, peşəkar insanlardan təcrübə almaq imkanları yaradılmalıdır.
- Gender müxtəlifliyinə və inklüzivliyə üstünlük vermək üçün işəgötürənlərdən tutmuş siyasətçilərə qədər bütün səviyyələrdə maraqlı tərəflərlə əməkdaşlığın həyata keçirilməsi.

Mentorluq və Dəstək:

- Bütün işçilərin karyera inkişafını dəstəkləmək və istiqamətləndirmək, hər kəsin özünü dəyərli və hörmətli hiss etdiyi mühiti inkişaf etdirmək üçün mentorluq və sponsorluq proqramlarının yaradılması.
- Karyera yüksəlişi imkanlarının bütün işçilər üçün bərabər şəkildə əlçatan olması məqsədilə bütün işçilər üçün liderlik inkişafı proqramlarının təklif edilməsi və yüksəlmə və irəliləmə qərarlarının mütəmadi olaraq nəzərdən keçirilməsi.

TÖVSIYYƏLƏR

Davamlı dialoq və əlaqə:

- Müxtəlifliyi və inklüzivliyi təşviq etmək, açıqlıq və inklüzivlik mədəniyyətini inkişaf etdirmək üçün müntəzəm görüşlər və forumlar vasitəsilə açıq dialoqun və rəyin təşviq edilməsi.

Tədqiqat və məlumat mübadiləsi:

- Şübhəsizliyi aradan qaldırmaq və onun əhəmiyyətinin daha yaxşı başa düşülməsini təşviq etmək üçün müxtəliflik və inklüzivliyin faydaları haqqında məlumat və araşdırmaların təqdim edilməsi.

Bu tövsiyələr kiçik və orta tikinti bizneslərində daha inklüziv və müxtəlif iş mühiti yaratmaq, cari problemləri həll etmək və sənaye daxilində gender müxtəlifliyini və inklüzivliyi təşviq etmək məqsədi daşıyır.

SIAR RESEARCH AND CONSULTING GROUP

Təşəkkür edirik!

Yazın: office@siar.az

Zəng edin: 99412 4472934