

Istraživanje AmCham-a Inicijative za osnaživanje žena u poslovnom okruženju



Ekonomsko
osnaživanje
žena

CILJ ISTRAŽIVANJA

identifikovati politike i prakse kompanija
u pružanju podrške ženama u radnom okruženju,
u okviru agende za prihvatanje različitosti, jednakosti i inkluzije

Pretpostavke

- Politike rodne ravnopravnosti ne postoje ili su samo slovo na papiru
- Samo velike kompanije se bave temom različitosti, jednakosti i inkluzije
- Kompanije favoriziraju muške kandidate prilikom zapošljavanja ili napredovanja
- Žene su manje plaćene
- Žene su ređe na najvišim rukovodećim pozicijama
- Žene teže balansiraju privatni i poslovni život

UZORAK

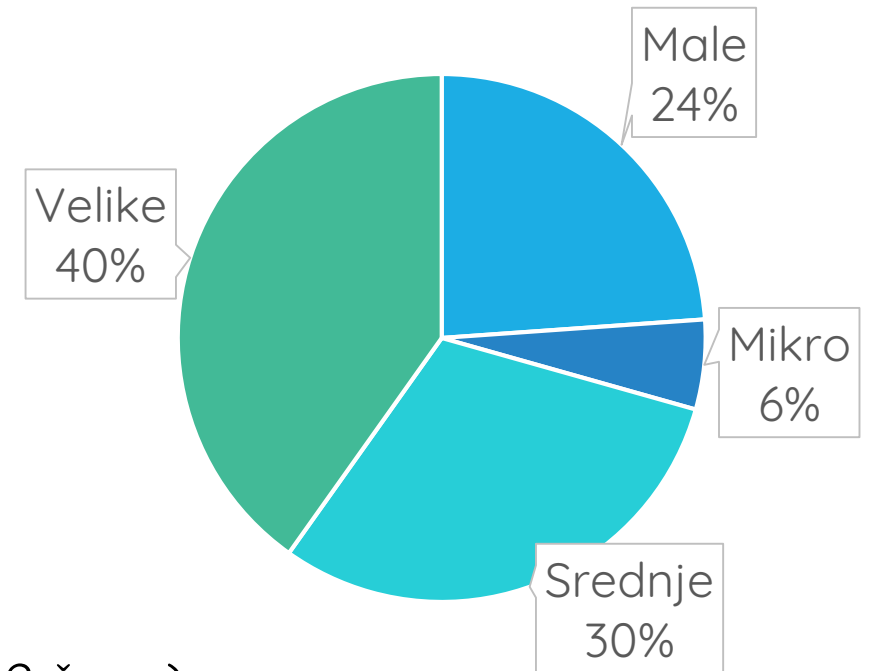
Kvantitativno istraživanje

- **Metod:** Online
- **Uzorak:** 78 upitnika od kompanija
- **Period:** Mart - Maj 2024.

Kvalitativno istraživanje

- **Metod:**
 - 1 fokus grupa sa 12 direktora i HR menadžera
 - 4 dubinska intervjua sa direktorima (2 muškarca, 2 žene)

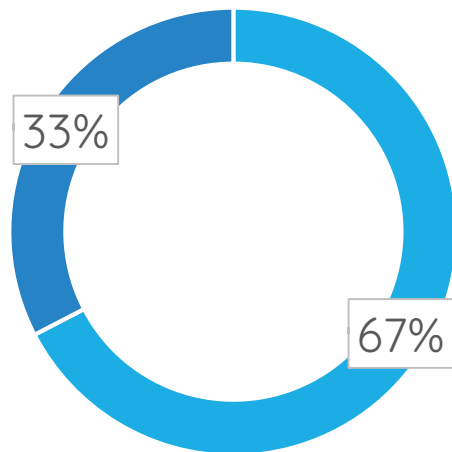
Veličina kompanije



PREGLED KLJUČNIH NALAZA

- 67% kompanija ima politike i inicijative koje se odnose na osnaživanje žena
- Zarade žena su do 20% niže od zarada muškaraca
- Među novozaposlenima je u 2023. godini bilo nešto više žena (54%), a od tog broja, 10% žena je starije od 45 godina
- 52% kompanija ne meri napredak u ostvarivanju ciljeva u vezi sa osnaživanjem žena i rodnom ravnopravnošću
- Najčešći izazov za žene je uspostavljanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života (43%)
- Udeo muškaraca i žena je izjednačen na najvišim menadžerskim pozicijama

Politike i inicijative za osnaživanje žena



■ Da

Sistem za sprečavanje diskriminacije i zlostavljanja

66%

Obuke o rodnoj ravnopravnosti

34%

Kvote za zastupljenost žena na rukovodećim pozicijama

30%

Nemamo posebne mehanizme

27%

MEHANIZMI RODNE RAVNOPRAVNOSTI prema veličini kompanije

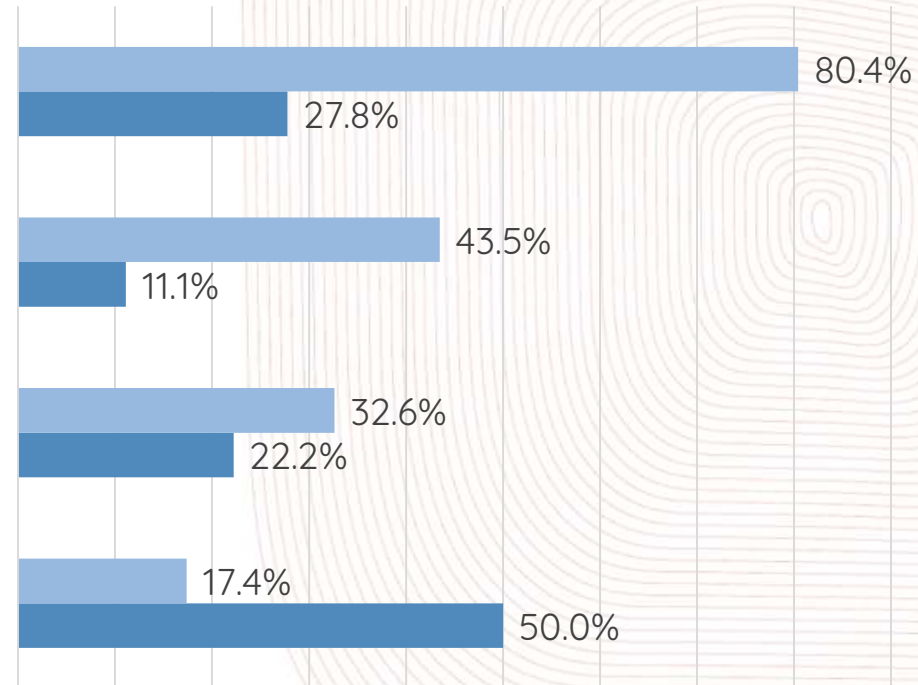
Sistem za sprečavanje diskriminacije i zlostavljanja (uspostavljene politike, kanali za prijavljivanje uznemiravanja i...

Obuke o rodnoj ravnopravnosti

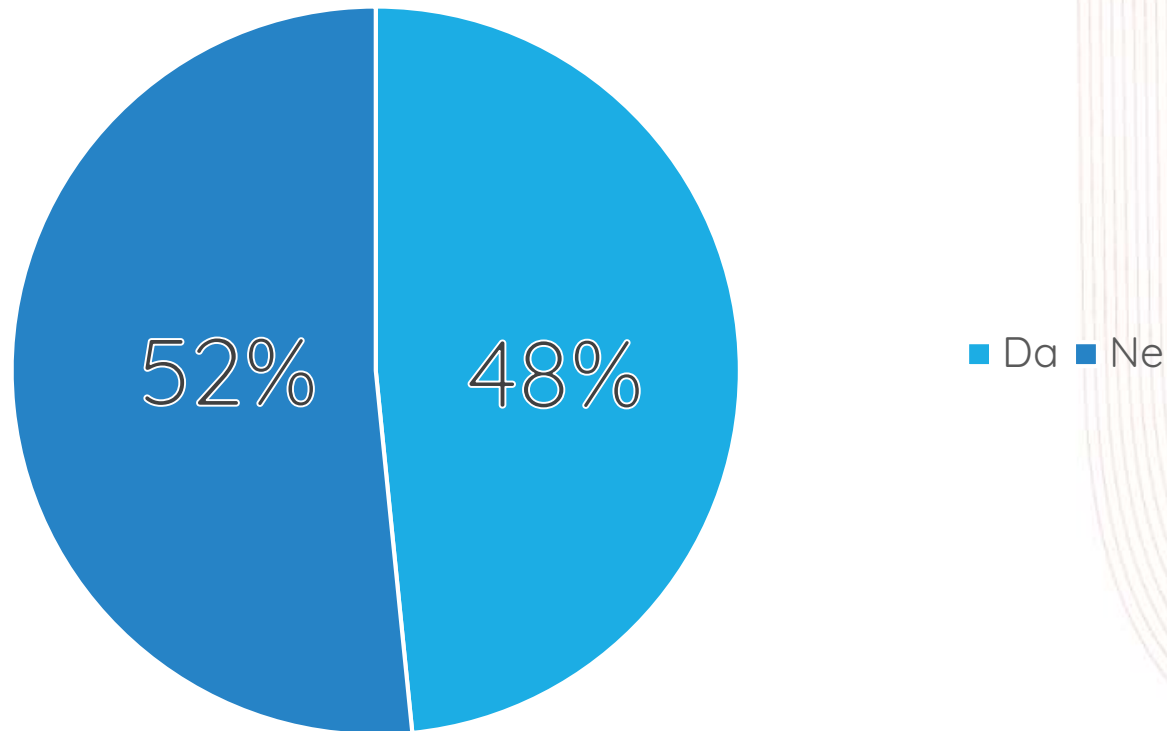
Kvote za zastupljenost žena na rukovodećim pozicijama

Nemamo posebne mehanizme

■ Srednje i veliko preduzeće ■ Malo i mikro preduzeće



MERENJE NAPRETKA U OSTVARIVANJU CILJEVA VEZANIH ZA OSNAŽIVANJE ŽENA I RODNU RAVNOPRAVNOST



KLJUČNI POKAZATELJI NAPRETKA RODNE RAVNOPRAVNOSTI



NOVOZAPOSLENI

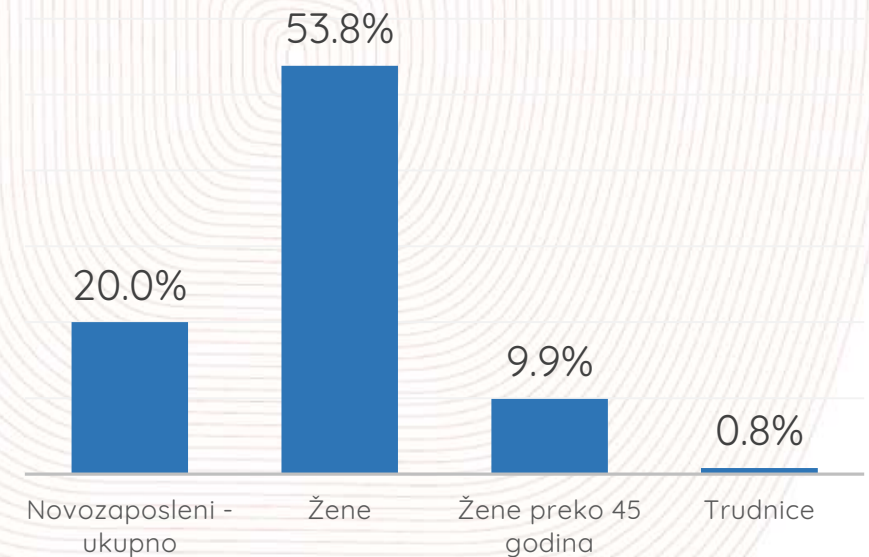
Novozaposleni u 2023.

- **Ukupno:** 20%
- **Žene:** 54%

Zapošljavanje ranjivih grupa

- **Žene preko 45 godina:** 10% novozaposlenih
- **Trudnice:** 1% novozaposlenih

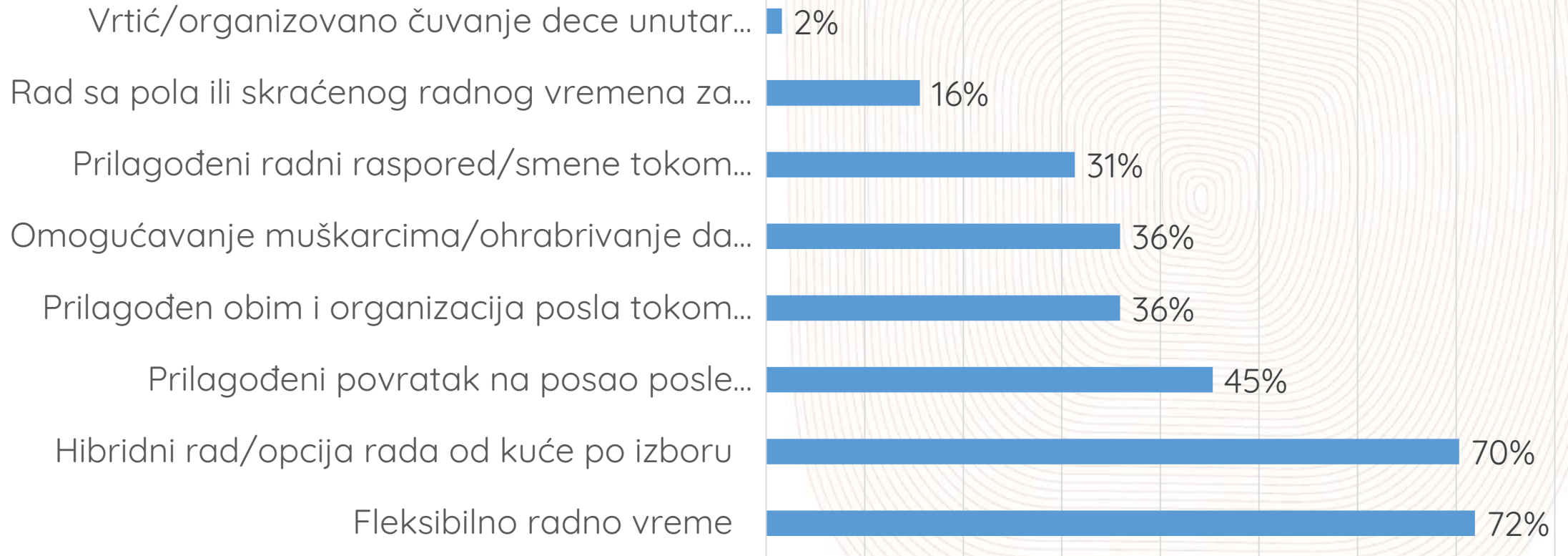
Udeo žena među novozaposlenima



IZAZOVI SA KOJIMA SE ŽENE SUOČAVAJU

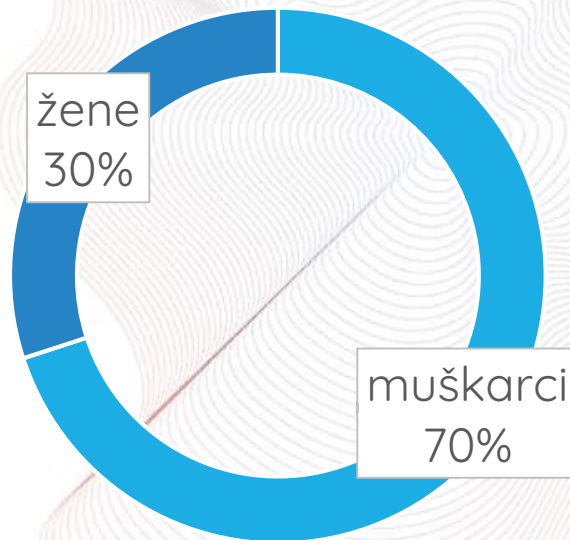


OBLICI PODRŠKE

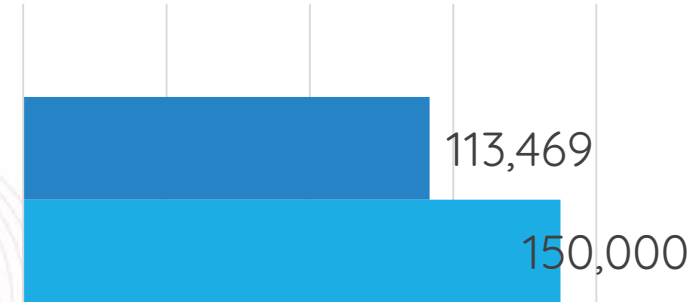


ZARADE

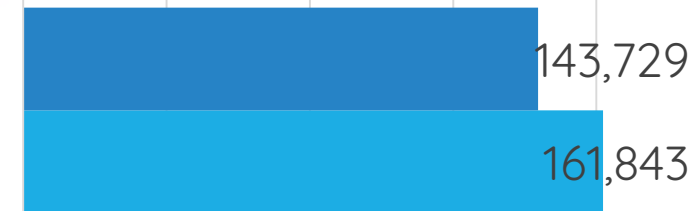
Najviša zarada



Medijana

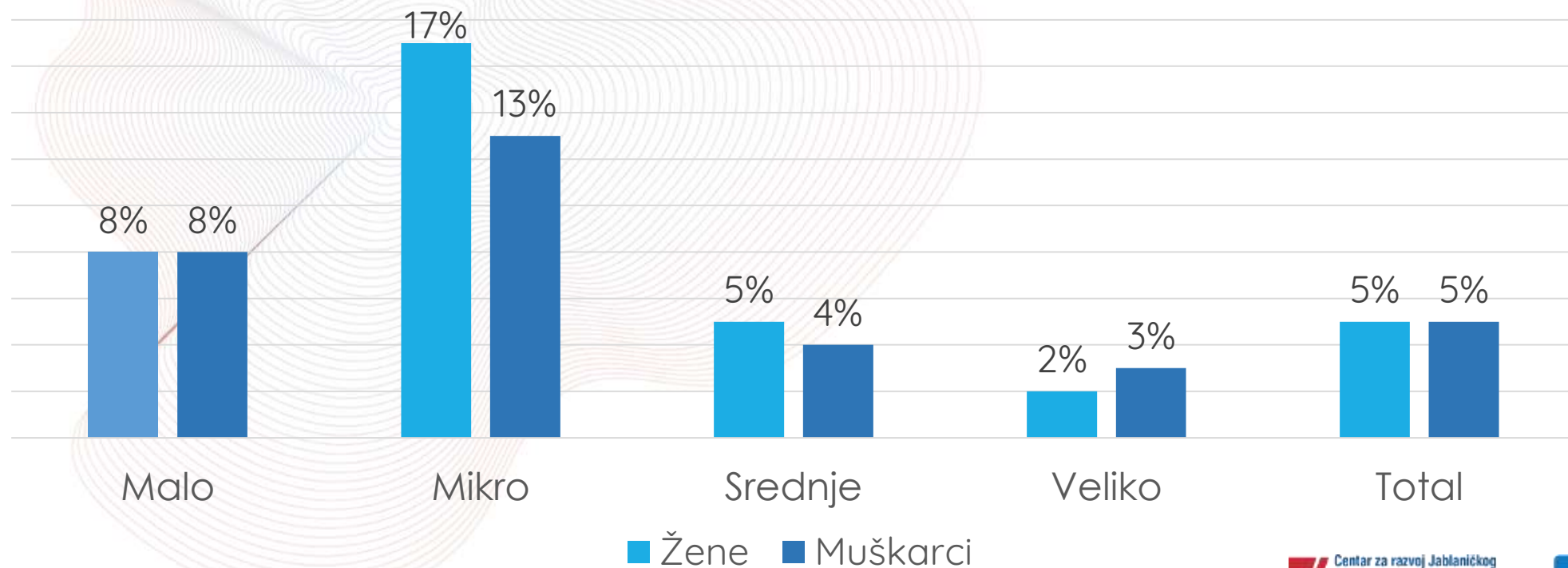


Srednja vrednost

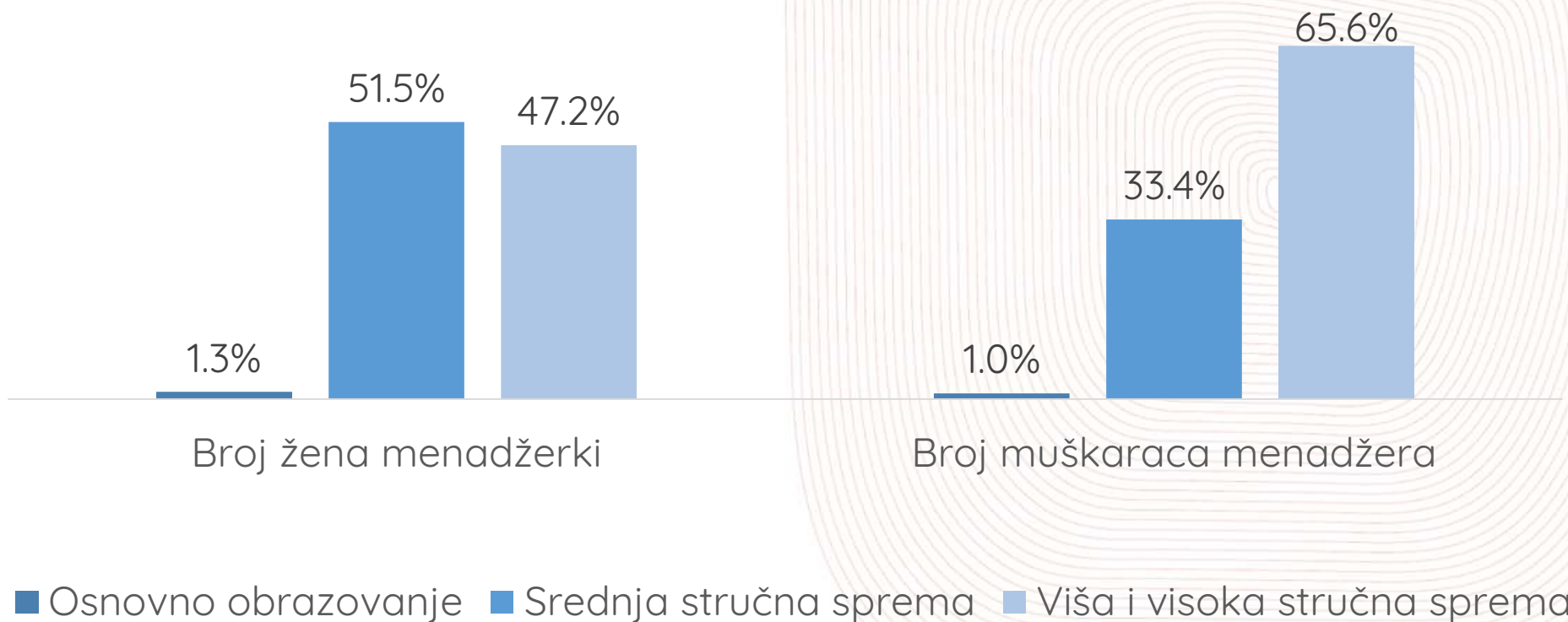


■ Žene ■ Muškarci

UDEO ŽENA I MUŠKARACA NA MENADŽERSKIM POZICIJAMA U ODNOSU NA UKUPNI BROJ ZAPOSLENIH

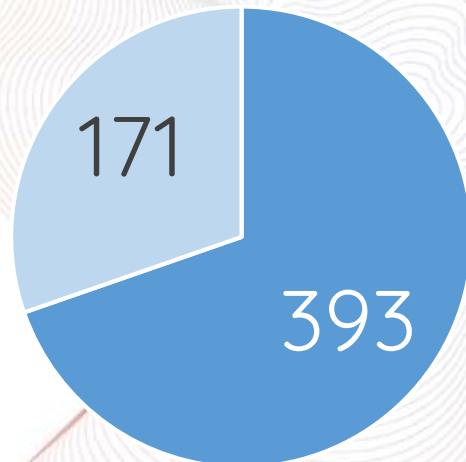


UDEO ŽENA NA MENADŽERSKIM POZICIJAMA U ODNOSU NA OBRAZOVANJE



PROFESIONALNO USAVRŠAVANJE

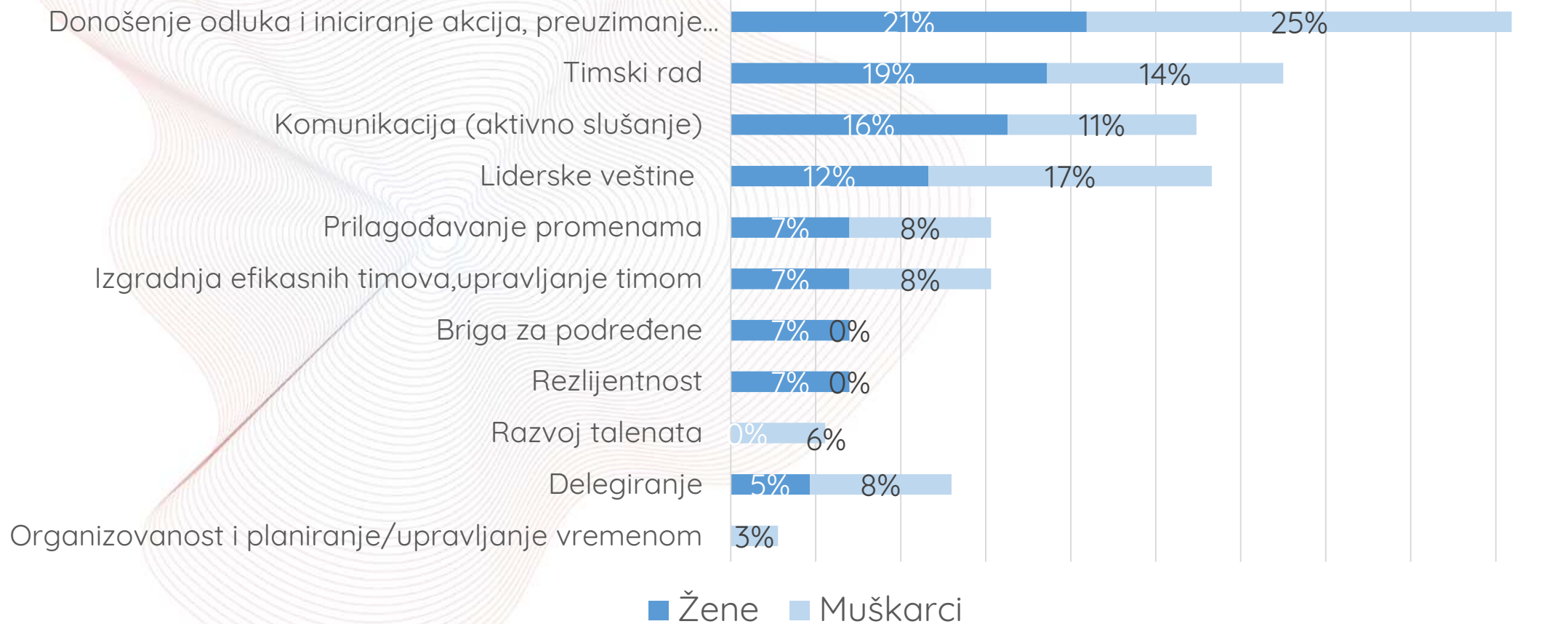
Sati profesionalnog
usavršavanja



■ Žene ■ Muškarci

- Interne radionice i kursevi: **83%**
- Finansijska podrška za učešće na konferencijama, seminarima i stručnim događajima: **77%**
- Online platforme za samostalno usavršavanje: **69%**
- Mentorski program: **69%**
- Koučing konsultacije: **52%** kao vid individualizovane podrške za razvoj veština
- Stipendije za dodatno obrazovanje ili napredne studije: **31%** za formalno obrazovanje ili napredne studije

KOMPETENCIJE



DALJI KORACI

za unapređenje politika i praksi za osnaživanja žena u radnom okruženju

- **Uvođenje politika i praksi za osnaživanje žena:** Uvesti politike za osnaživanje žena u kompanijama koje ih nemaju (33%) i ojačati postojeće kapacitete u kompanijama koje već imaju ove politike
- **Praćenje napretka:** Uspostaviti sisteme za praćenje napretka u ostvarivanju ciljeva rodne ravnopravnosti u kompanijama koje ih nemaju (52%)
- **Povezivanje kompanija:** Organizovati forume i radionice za razmenu iskustava i dobrih praksi među kompanijama
- **Treninzi i mentorstvo:** Organizovati treninge i mentorstvo za razvoj liderskih veština, samopouzdanja i pregovaračkih sposobnosti za žene kako bi se osnažile
- **Razbijanje kulturoloških barijera:** Sprovesti edukativne kampanje za razbijanje kulturoloških barijera koje sprečavaju žene da ostvare svoj puni potencijal



HVALA NA PAŽNJI!

