



İŞ DÜNYASINDA KADINLARIN

"10 GİZLİ GERÇEĞİ"

KPMG, kadınların yönetici seviyesine gelirken karşılaştığına inanılan 10 yanlış sorguladı. Yapılan araştırmalar, iş hayatında kadınların yükselmesine engel olarak değerlendirilen birçok yargının temelsiz olduğunu ortaya koydu. Liderlik özelliğinin erkeklerin aksine kadınların doğasında var olduğu belirlendi.

KADINLAR, SORUMLULUK ALMA VE İŞİN YAPILMASINI SAĞLAMA KAYNAKLARI DÜZENLEME VE YÖNETME KONULARINDA ERKEKLERDEN DAHA İYİ.

KADINLARIN KARIYER HEDEFLERİ ERKEKLERDEN FARKLI DEĞİL VE MESLEKİ TECRÜBELERİ ARTTIKÇA HEDEFLERİ DE BÜYÜYOR.

ANNE OLMANIN KARIYER ÜZERİNDEKİ OLUMSUZ ETKİSİ SANILDIĞINDAN KÜÇÜK.



Kadınlar üst düzey liderlik rollerini istemiyor:

GERÇEK: Kadınların kariyer hedefleri erkeklerden farklı değil ve mesleki tecrübeler arttıkça hedefleri de büyüyor. Ancak kadınlar kariyer hedeflerini daha yavaş büyütüyor. Başarıyı daha geniş tanımlayan kadınlar, kariyer geçişi konusunda karar verirken daha çok faktörü göz önüne alıyor. Bu da kariyer hedeflerine bağlılıklarının 'şartlı' olduğu şeklinde yanlış yorumlanıyor.

Kadınlar erken ayrıldıkları için liderlik pozisyonlarına gelemiyorlar:

GERÇEK: Üst düzey pozisyonlarda kadınlar kariyerlerinde ilerleme konusunda erkekler kadar istekli ve çaba gösteriyor. Yetenek havuzunun cinsiyet dengesi üzerinde, kadınların kariyer geçişi yapmalarının -pozitif veya negatif- herhangi bir etkisi yok.

Kadınlar anne oldukları için üst düzey pozisyonlara gelemiyorlar:

GERÇEK: Çocuk sahibi olmanın kari-

Uluslararası danışmanlık şirketi KPMG'nin küresel ölçekte yaptığı Kilidi Kırma araştırması, iş hayatında kadının yönetim yolculuğunda doğru kabul edilen yargıları inceledi. Araştırmadan çıkan sonuç, 21'inci yüzyılda iş dünyasının hala akademik doğruluğu kanıt-

lanmamış 'inanişlar' üzerinde yükseldiğini gösteriyor. Bu inanişlar, toplumsal cinsiyet eşitliği mücadelesine de darbe vuruyor.

KPMG'nin araştırmasına göre, kadınların yönetici kademesine yükselirken karşılaştığı kabul edilen 10 yanlış ve gerçekler şöyle sıralanıyor:



yer üzerindeki etkisi sanıldığından küçük. Çocuk sahibi olmanın kadınların kariyer ilerlemesi üzerinde gerçekten de yavaşlatıcı bir etkisi var ancak bu etki üst pozisyonlara gelmelerini engellemiyor.

Kadınlar kendilerine güvenmedikleri için üst düzey pozisyonlara gelemiyorlar:

GERÇEK: Risklere karşı hazırlıklı olma isteği kadınların gerçeklikten uzaklaşmasını engelliyor. Kadınlar bilmedikleri zorluklarla karşılaşacakları pozisyonlar için aday olurken kendi becerileri ve kabiliyetleri konusunda derece dürüst davranıyor. Kadınların bu konudaki kariyer tercihleri kendine güven duymamaktan ziyade kişisel risk ve getiri konusunda titiz davranmaktan kaynaklanıyor.

Kadınlar üst düzey pozisyonların gerektirdiği liderlik vasıflarına sahip değil:

GERÇEK: Kadınların liderlik davra-



nişları ile erkeklerin davranışları büyük oranda aynı. Kadın liderler ile erkek liderler arasındaki farklar küçük ve birbirini tamamlar nitelikte. Ancak erkeklerin avantajlı olduğu konular kurumlar tarafından büyütülüp, daha kıymetli görülüyor. Oysa kadın, pozitif tutum, enerji ve güçlü çalışma etiğine sahip olma, sorumluluk alma ve işin yapılmasını sağlama ve yönetme konularında erkeklerden daha başarılı. Kadınların doğasından gelen kurumsal değerlerle uyumlu liderlik özellikleri öne çıkıyor.

Kadınlar liderliğe giden yolları açacak bağlantılara sahip değil:

GERÇEK: Kadınlar yükselme ile mesleki bağlantılara sahip olma arasındaki ilişkinin farkında. İş yerinde özgeçmişlerini oluştururken ve mesleki gelişim için destek ararken resmi kanalları kullanıyorlar. Erkekler ise yükselmek için gayri resmi bağlantıları kullanmada daha rahatlar.

Kadınların kariyer basamaklarını tırmanmasına üst düzey kadın yöneticiler engel oluyor:

GERÇEK: Üst düzey kadın yöneticiler farklı yöntemler kullanarak diğer kadınların da yükselmesi için ciddi çaba gösteriyor. Kariyerlerinin ilk aşamalarındaki kadınlara ilham olma konusunda erkekler de kadınlar kadar önemli birer rol model.

Yüksek potansiyel liderlik

programları kadınları kısa yoldan üst pozisyonlara taşıyor:

GERÇEK: Yüksek potansiyel liderlik programları ve diğer gelişim programları hem kadın hem de erkek çalışanları destekleyen bir kurum kültürünün varlığını gösteriyor. Ancak bu tür programlar üst seviyedeki yöneticiler arasında cinsiyet dengesinin iyileştirilmesini sağlıyor.

Resmi esnek çalışma düzenleri kadınların yükselmesini kolaylaştırıyor:

GERÇEK: Esnek çalışma koşulları kadınların ev ve işle ilgili sorumluluklarını başarılı şekilde dengelemesini sağlıyor. Esnek çalışma koşulları olmasa yetenek havuzundan kaçan kadın oranı daha yüksek olur. Kadınlar kendilerine esneklik ve kolaylık sağlayan gayri resmi ve kişiye özel düzenlemelerin başarılı olmalarında en önemli faktör olduğunu düşünüyor. Çalışan yönetiminin kalitesi kadınların kendilerine güven duyulduğunu hissetmeleri açısından çok önemli.

Cinsiyet çeşitliliğini iş hedefleri açısından savunmak işe yarıyor:

GERÇEK: Cinsiyet çeşitliliğinin özellikle de erkekler tarafından kişisel gerekçelerle savunulması değişimin gerçekleşmesi açısından daha etkili sonuç veriyor. Şirketler 'büyük veri'nin sağladığı imkanları kullanarak cinsiyet çeşitliliğinin kendi iş hedeflerine nasıl katkı sağladığını şirketin her kademesinde anlatmalılar.