

KADIN VARSA ADALET VAR!

Cinsiyet eşitliği için GLI yatırımları desteklenmeli

Türkiye gibi gelismekte olan ekonomilerde iş dünyasında kadının, hem sermayedar hem de istihdam tarafında daha fazla yer alması gerektiğine dair artık klasikleşmiş bir yaygın kanı mevcut. Farklı bir ifadeyle ülkenin GSYİH'sine daha fazla kadının elinin değmesi gerekiyor. Gerekiyor gerekmesine ama bunun ne kadarını ülke olarak özümseyip, kadınların işgücüne katılımını sağlayabildik? İşte bu noktada koca bir muammadan söz etmek mümkün. Şöyle bir gözlerimizi kapayalım ve pozitif anlamda düşünelim; Türkiye gibi gelişmekte olan ekonomilerde işin cinsiyetinin olmadığı, gelir adaletinin toplumun tüm paydaşları tarafından eşitçe bölüşüldüğü, liyakat sahibi bireyin işinde yükseldiği bir çağ başlayabilir mi? Evet başlayabilir. Yapmamız gereken tek şey daha fazla 'Gender-Lens Investing (GLI)' yatırımının destekçisi olmak. Nedir bu GLI?



GLI kavramının bizdeki tam karşılığı 'Cinsiyet Odaklı Yatırım' demek aslında. Yani kadının iş dünyası ve girişim anlamında önünü açmak için verilen hibe ya da kredilerin tamamı GLI kapsamına giriyor. Şimdi şöyle çarpıcı bir tespitle GLI'nın tüm dünya için ne kadar önemli olduğunu anlatmaya çalışalım. Dünya Ekonomik Forumu tarafından yayınlanan '2021 Global Gender Gap Report'a göre tüm dünyada cinsiyet eşitliği farkını kapatmak için 135.6 yıl gerekiyor. Farklı bir ifadeyle cinsler arasında öylesine devasa bir uçurum inşa etmişiz ki yerküre için biçtiğimiz ömürden daha uzun bir zaman aralığından söz ediyoruz. Meseleyi biraz daha açacak olursak.

SÖĞÜT GÖLGESİ OLMAK MI SAMİMİYETİ UYGULAMAK MI?

Düşünün 1 asırdan daha fazla bir sürede dünyanın geneli için tam anlamıyla bir eşitlikten söz edebileceğiz. Aslına bakılırsa oldukça trajikomik ve kendi iç dünyamız açısından kaotik bir matematik probleminden söz eder gibi duruyoruz. Problemin nedeni ise biz insanlar (sistemin güvenilirliğini savunan erkekler). İyi de cinsler arasında 135.6 yıllık bir uçurumu inşa eden aynı sistem, iklim değişikliği için bundan daha az bir zaman aralığına vurgu yapıyor. Burada sıkı durun! İklim değişikliği için yapılan CEO toplantılarında, hani şu küresel ekonomiye yön veren, aynı zamanda dünyaya karbon emisyonu adlı boks eldiveniyle durmaksızın vuran devasa şirketlerin iklim zirvesinde bir tane dahi kadın CEO bulunmuyordu.

Madem zor olduğunu savunduğumuz bir matematik probleminin içindeyiz, o zaman soruyu daha da zorlaştıralım. Acaba biz erkekler yağmıyor, yıkıyor, dağıtıyor, sonra da hiçbir şey olmamış gibi topluyor olabilir miyiz? Görüldüğü üzere dünyanın geleceğine karar veren CEO'lar arasında da iş dünyasında kariyerin adaletli dağıtım noktasında da daha alacak çok fazla yolumuz var. Hem dünyanın geneli hem de Türkiye için bu düşüncemizi aşağıda birçok veri eşliğinde temellendireceğiz. Şimdi anladık mı GLI yatırımları dünyanın tamamı için ne kadar önemli? Çünkü vicdanlarımızın 135 yıllık bir yüke gerçekten ama gerçekten taşıyamayacağına inanıyorsak, o zaman GLI yatırımları konusun-

Türkiye gibi gelişmekte olan ekonomilerde işin cinsiyetinin olmadığı, gelir adaletinin toplumun tüm paydaşları tarafından eşitçe bölüşüldüğü, liyakat sahibi bireyin işinde yükseldiği bir çağa başlayabilir mi? Evet başlayabilir. Yapmamız gereken tek şey daha fazla 'Gender-Lens Investing (GLI)' yatırımının destekçisi olmak.

daki doğru sandığımız ön yargılar birer birer yıkıp, acilen sermayenin musluğunu bu tarafa çevirmeliyiz. Çünkü tüm dünyada gelir adaleti ve sürdürülebilir kalkınma hedefliyorsak artık kadınların önünü samimiyetle açmalıyız. Beyler, söğüt gölgesi olmaya gerek yok! Samimi olmak yeterli!

YANLIŞ ANLAMALARIN ÖN YARGISI YA DA ÖN YARGILARIN YANLIŞ ANLAMASI, HANGİSİ?

Buraya kadar basit bir dille o çok güvendiğimiz ekonomik düzlemin iki kusurunu göstermeye çalıştık. Bunlardan ilki Sanayi Devrimi'nden beri zaman zaman hatırladığımız kadının varlığıydı. Diğeri ise zaman zaman hatırladığımız gezegenimizin ömrüyle ilgili çektiğimiz endişeyle ilgili. Bazen kusurlarımızı örtmenin gerekliliği hezeyanına kapılıp, kendimizi eleştirmek yerine ekseriyetle yok sayılanın eleştirisine sirtımızı yaslıyoruz. İşte bu kibirli duruş yüzünden de yaşamın renklerini kendi ruhlarımız gibi solduruyoruz. Konuyu fazla uzatmadan yeniden GLI yatırımlarına getirmek istiyorum.

Öncelikle küresel ölçekte sermayeyi elinde tutan toplulukların önemli bir bölümü GLI yatırımları ile kadının önünün açılması gerektiğini savunuyor. Düşünün işte Afrika'da bir kadın Güney Afrika nüfusunun önemli bir kısmının maruz kaldığı nişasta ve şekerle beslenme zulmünden

evlatlarını sakınmak için GLI kapsamında kredi çekip, kendi işini kurabilir. Kim bilir yeter miktarda para kazanır ise koparıldığı lakin açıklıkla boğuşan diğer akrabalarına (kablesine) dahi yardımda bulunabilir. Hani ekonomik buhran dönemini anlatan efsane bir film vardır. Bir baba ve küçük bir oğulun açık ve yoklukla mücadelesine tanık oluruz. Umudunu Kaybetme filminde tam da her şey bitti derken, gözlerimiz alabildiğine sulanmışken kahramanımıza sermayedarin biri el verir ve önce mucize gerçekleşir ardından da hayat yeniden başlar. İşte GLI dediğimiz krediler de dünyanın uçsuz bucaksız bölgelerinde mucizelere muktedir olabilir. Kimi zaman Afrika'da kimi zaman Vietnam'da kimi zamansa yurdumuzun bambaşka bir köşesinde. GLI dediğimiz kavrama kafanızda daha rahat otursun diye bir örnek vermek gerekirse, UNDP'nin mikro kredileri bu perspektife dahil edilebilir. Fakat gelin görün ki dünyada sermayeyi elinde tutanlar arasında bile GLI yatırımlarının finanse edilmesi noktasında birçok yanlış anlama bulunuyor. Farklı bir bakış açısı ile değerlendirecek olursak GLI'yı kadınlar için gereksiz bulan ve GLI kaynağı oluşturmaktan geri duran gelişmiş ülkelerin para babalarından dahi söz edebiliriz.

YANLIŞ BİLİNER DOĞRULAR

Buraya kadar öz denetimimizi yapmanız için tasarlanan yazımızı biraz da Avrupa



Nedir bu GLI? GLI kavramının bizdeki tam karşılığı 'Cinsiyet Odaklı Yatırım' demek aslında. Yani kadının iş dünyası ve girişim anlamında önünü açmak için verilen hibe ya da kredilerin tamamı GLI kapsamına giriyor. Şu tespitle GLI'nın tüm dünya için ne kadar önemli olduğunu anlatmaya çalışalım. Dünya Ekonomik Forumu tarafından yayınlanan '2021 Global Gender Gap Report'a göre tüm dünyada cinsiyet eşitliği farkını kapatmak için 135.6 yıl gerekiyor.

Yatırım Bankası Çevre, İklim ve Sosyal Politika Başkanlığı'ndan edindiğimiz birkaç ifade ile destekleyelim. GLI yatırımlarının fon toplaması için bir değerlendirme raporu yayınlayan Başkanlığın, şu can alıcı tespitlerini aynen verelim: "Günümüzde gelişmekte olan ekonomilerin hızlı bir toparlanma süreci yaşayabilmesinin önemli kriterlerinden biri de cinsiyet eşitliğinin işletmeler üzerindeki dağılımını adaletli bir şekilde yapmaktan geçiyor. Fakat gelinen noktada geçmişten beri süregelen bazı hastalıklı yanlış anlamaların hedeflenen potansiyelin önünde bir engel gibi durduğunu söylemek mümkün. Bugün itibarıyla cinsiyetlerin eşitliği lensini gözü-müze yerleştirdiğimizde şu gerçeği gayet net bir şekilde görmüş olacağız. Cinsiyet çeşitliliğine sahip organizasyonlara, kadınların sahip olduğu işletmelere ve kadınların tercihlerine hitap eden şirketlere yapılan yatırımlar elbette önemli ölçüde arttı. Lakin eşitliğin önünde halen yaklaşık 135 yıllık bir uçurum var. İşte bu ayrımın farkına varan tüm cinsler, eşitliğin lensine daha fazla sahip çıkıp, zincirin tamamına durmaksızın yeni halkalar eklemeli. Bu yeni halkalar ise GLI yatırımlarından beslenmeli ki topyekûn bir eşitlikten söz edebilelim."

GLI, BEŞ EFSANE KURBANİ..

Cinsiyet eşitliğinin sağlanması anlamında son 10 yılda esen rüzgara bir bakmak-

ta fayda var. İşte bu dönemde, Cinsiyete Dayalı Yatırımlar (GLI), toplumsal cinsiyet eşitliğini ve kadınların güçlendirilmesini teşvik etmek isteyen etki yatırımcıları arasında haklı olarak yoğun ilgi gördü. Ancak bu tür stratejiler, sosyal bir iyi akım dalgası meydana getirmenin ötesine geçti mi? Dürüst olmak gerekirse küçük çaplı zihniyet değişimi emareleri yakalamakla birlikte pek de geçmiş gibi durmuyor. Elbette ki cinsiyet çeşitliliğine sahip kuruluşlara, kadınlara ait işletmelere ve kadınların tercihlerine ve ihtiyaçlarına cevap veren şirketlere yatırım yapmanın önemli finansal getirilere sağladığı görülüyor. Ancak cinsiyetler arasındaki makası kapatmak adına toplumun bütün paydaşlarında yüksek bir farkındalık dalgalanmasına ihtiyaç var. Çünkü yaygın ama yanlış olan beş efsane bu alandaki yatırımların yükselmesinin engelliyor.

"EFSANE-1: KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIMI EKONOMİK SORUN DEĞİL"

GLI'nın yüksek potansiyel arz ettiğini söylemekte bir sakınca yok. Bu öyle bir potansiyel ki yalnızca sosyal etkiye odaklananlar için değil, her türden yatırımcı için zengin bir fırsatı da temsil ediyor. Ancak efsaneler ve yanlış anlamalar, GLI'nin büyüme potansiyelini sınırlamaya devam ediyor. En yaygın beş efsaneden ilki, kadınların işgücüne katılımının ve güçlendirilmesinin ekonomik bir sorundan ziyade yalnızca

sosyal bir neden olduğuyla ilgili. Düşünün işte gelişmiş ve gelişmekte olan ekonomilerde bile hala bu saçma kaniyi yıkamamış fakat sermaye hükmeden bir topluluk var. Halbuki son 10 yılda elde edilen kanıtlar, kadınlara müşteri ve işgücü varlıkları olarak yatırım yapmanın işletmeler ve ekonomi için pozitif yönlü ivmelenme anlamına geliyor. Bu kanı bizlere Sanayi Devrimi sırasında ortaya çıkan erkek egemen kalıplarının gelişmiş ekonomilerde bile hala devam ettiğini gösteriyor. Halbuki dünyanın, yargı dağıtan sosyal neden öne süren çoğunluğuna rağmen eşitliğin adaletini savunan topyekûn bir farkındalığa artık daha fazla ihtiyacı var.

KADINLARIN YÜKSELMESİ KÜRESEL ÖLÇEKTEKİ GSYİH'Yİ DE YÜKSELTİYOR

Şimdi bazı gelişmelerin çıktılarını rakamlar üzerinden okuyan bireylerin de meseleyi anlayabilmesi için birkaç realiteyi hatırlatmakta yarar var. McKinsey&Company, 2015 yılında, "kadınların işgücü piyasalarında erkeklerinkiyle aynı rolü oynamaları" durumunda, 2025 yılına kadar yıllık küresel GSYİH'ye 12 trilyon dolar eklenebileceğini tahmin ediyordu. Benzer şekilde, 2018'de BNY Mellon ve BM Vakfı, kadınların finansal ürün ve hizmetlere erişimindeki küresel cinsiyet farkını kapatmanın yıllık 330 milyar dolarlık gelir elde edebileceğini öngördü. 2020 yılında ise kadınların dünya bankacılık sektöründeki etkisine tanıklık ettiğimiz birkaç çarpıcı veriyi sizlerle paylaşmak istiyorum. Söz konusu dönemde portföy şirketleri arasında, en çok kadın borçluya sahip olanların, en az kadın borçluya sahip olanlara kıyasla, kazanç ve varlıklarda yüzde 6 daha yüksek büyüme ve ortalamada yüzde 3 daha yüksek öz kaynak getirisi yaşadığı tespit edildi.

"EFSANE-2: GELİR GETİRMİYOR" İDDİASI ABARTILI DEĞİL Mİ?

GLI stratejileriyle ilgili ortaya atılan ikinci bir yanılsama veya şehir efsanesi ise buraya alınan yatırımların piyasaya dönme-yeyeceğiyle ilgili. Çünkü belirli bir zümre için bu yatırımların eninde sonunda zarar ettireceği yönünde abartılı bir iddia var. Sizce de öyle mi? Madem öyle düşünülüyor. Cinsiyet çeşitliliği ile finansal performans arasında doğrudan bir ilişki olduğunu söyleyip, iddi-

Küresel ölçekte bir erkek girişimcinin ortalama sermayesi 2.1 milyon dolar iken söz konusu rakam kadınlarda sadece 935 bin dolar seviyesinde. Bakın milyon doları bile bulmuyor. Peki sermayenin piyasaya dönüşü hakkında nasıl bir bağ var? Ona da bakalım. Piyasa geliri bakımından kadınlar tarafından kurulan bir şirketin erkeklere nazaran 2 kat daha fazla gelir sağlaması söz konusu.



anın neden asılsız olduğunu veriler ışığında açıklayalım. Öncelikle küresel ölçekte bir erkek girişimcinin ortalama sermayesi 2.1 milyon dolar. Söz konusu sermaye kadınlar da ise 935 bin dolar seviyesinde. Bakın milyon doları bile bulmuyor. Peki sermayenin piyasaya dönüşü hakkında nasıl bir bağlantı var? Ona da bakalım. Piyasa geliri bakımından kadınlar tarafından kurulan bir şirketin erkeklere nazaran çok net bir şekilde fark attığını söylemek mümkün. Çünkü yatırım yapılan dolar başına kadınlar erkeklere göre 2 kat daha fazla gelir sağlıyor. Ayrıca, yönetim kurullarında güçlü kadın temsili bulunan şirketlerin, emsallerinden daha iyi performans gösterme olasılığı ise yüzde 28 daha fazla. Bir çarpıcı veriyeye daha dikkat çekmek istiyorum, yönetici ekiplerinde cinsiyet çeşitliliği de daha iyi performans şansını yüzde 25 artırıyor.

"EFSANE-3: YETERİNCE UYGUN PROJE YOK!" FAZLASIYLA VAR

Gelelim üçüncü efsanemize. Yatırımcılar, GLI'yi tercih edilebilir bir yatırım stratejisi oluşturmak bakımından yeterli bulmuyor. Halbuki ortada arz eksikliğinden ziyade görünürlük eksikliği var. Neyse ki tam da bu ayrışmada dünya çapında cinsiyet odaklı yatırım fırsatlarına ışık tutmak için endüstri girişimleri imdadımıza yetişiyor. Örneğin 2018'de G7 kalkınma finansmanı kurumları, geliştirmekte olan ülkelerde kadınları güçlendirmeye yardımcı olmak için 3 milyar doları harekete geçirmek için 2X Challenge'ı başlattı.

MÜJDE! FON SAYISI ARTIYOR

Sermayenin dağılımı ve girişimlerde cinsiyetin eşitliği adına öne çıkan diğer bir sevindirici gelişme ise Project Sage 4.0'ın paylaştığı verilerde gizli. Buna göre, toplumsal cinsiyet merceği ile sermaye tahsis eden fonların sayısı 2017'de 58'den 2021'de 206'ya yükseldi. Muhafazakar tahminler, 2021 ortası itibarıyla toplumsal cinsiyet merceği fonları için toplam 6 milyar dolarlık sermaye artırımına gidildiğini gösteriyor. 2021'in ilk yarısında, ABD'deki kadın şirketler, son on yılın herhangi bir noktasında olduğundan daha fazla risk sermayesi topladı. Demek ki sermayenin destekleyeceği bir projenin yokluğundan söz edemeyiz. Sadece o projeleri bulmak için biraz daha çaba sarf edilmesi gerekiyor.

"EFSANE-4: ŞİRKETLERDE CİNSİYETE ODAKLANMAK BAŞARI ANLAMINI TAŞIMYOR"

Dördüncü efsane, cinsiyete odaklanmanın bir firmanın başarısı için operasyonel olarak önemli olmadığı savıyla ilgili. Bu iddia, kadın müşterilerin, 2028 yılına kadar yaklaşık 15 trilyon dolarlık küresel tüketici harcamasını oluşturabilecek muazzam bir potansiyel pazar oluşturduğu gerçeğiyle aslına bakılırsa bir nevi çürütülmüş oluyor. Bununla beraber 2018 yılında yayınlanan Credit Suisse Raporuna göre, kadınların küresel servetin yaklaşık yüzde 40'ını oluşturduğu tahminini yapıyor. Burada ise ince bir detayı göz önünde bulundurmalıyız. Acaba, finansal ve sosyal getiriler yaratmak

için büyük ölçüde kullanılmayan fırsatı inşa ettiğimiz kör alışkanlık duvarı sayesinde ıskalıyor olabilir miyiz?

Kadın çalışanlara ve liderlere yönelik güçlü bir şirket içi bağlılık da kadın müşteriler için değer yaratabilir. Düşünce kuruluşu Coqual'a göre, üyeleri bu grupları temsil ettiğinde ekiplerin hedef müşterileri anlama olasılığı yüzde 158'e daha fazla. Aynı çalışma, çeşitli işgücü ve liderliğe sahip şirketlerin geçen yıl pazar paylarını genişletme olasılığının yüzde 45 ve yeni bir pazar ele geçirme olasılığının yüzde 70 daha fazla olduğunu da ortaya koymuştu. Acaba bilimsel verilere daha fazla önem verip,

Düşünün 1 asırdan daha fazla bir sürede dünyanın geneli için tam anlamıyla bir eşitlikten söz edebileceğiz. Aslına bakılırsa oldukça trajikomik ve kendi iç dünyamız açısından kaotik bir matematik probleminden söz eder gibi duruyoruz. Problemin nedeni ise biz insanlar (sistemin güvenilirliğini savunan erkekler). İyi de cinsler arasında 135.6 yıllık bir uçurumu inşa eden aynı sistem, iklim değişikliği için bundan daha az bir zaman aralığına vurgu yapıyor.



TOBB
EKONOMİ VE TEKNOLOJİ
ÜNİVERSİTESİ



Teknoloji Destekli Eğitimin TAM YERİ TOBB ETÜ

Öğrenciler yeni teknolojileri kullanarak araştırmaya özendiriliyor, cazip burs imkanları ve deneyimli akademik kadronun desteği ile kaliteli eğitim görüyor.



içimizde inşa ettiğimiz efsaneler bütününü birer birer yıkmamız sizce de zamanı gelmedi mi?

"EFSANE-5: ÖLÇEKLENEBİLİRLİK BAKIMINDAN SORUN VAR

Son olarak, GLI'nin ölçeklenemeyecek kadar dar olduğuna dair bir efsaneye sadece gülümsemek gerekiyor. Tanım olarak GLI, kendisini çeşitli finansman stratejilerine borçlu. Farklı bir ifadeyle her yıl milyar doların aktığı yatırımlar bütünü GLI'yi meydana getiriyor. Peki dünya ekonomi tarihinde hangi milyar dolar ölçeklenemiyor. Çünkü toplumsal cinsiyet hususları bir yatırım sürecinin tüm yönlerine entegre edilebilir ve mevcut stratejiler üzerine katmanlandırılabilir. Bu nedenle, giderek daha fazla etki odaklı yatırımcı, GLI için iş gereğinin oluşturulmasına yardımcı oluyor.

Öte yandan, Avrupa Yatırım Bankası'nın Shelnvest girişiminin başarısı, GLI'nin dönüştürücü potansiyelini daha da gösteriyor. 2X Challenge üyesi olarak (ve 2X toplumsal cinsiyet yatırım kriterlerini benimseyen ilk çok taraflı kalkınma bankası olarak), EIB, programın ilk yılında GLI'de 1 milyar € (1.1 milyar \$) seferber ettik ve Afrikalı kadınların finansmana daha hızlı ve etkili bir şekilde erişmesini sağladı.

Sonuç olarak GLI'nin artan cazibesine, popüleritesine, sosyal ve ekonomik faydalarını destekleyen artan kanıtlara rağmen alan diğer etki stratejilerine kıyasla küçük kaldığı ne yazık ki kabul edilmesi gereken bir gerçek. Ancak GLI'nin mali ve sosyal potansiyelini geliştirmek için gerçek anlamda büyük fırsatlar bulunuyor.

GLI'yi tanıtmak için geniş bir yatırımcı yelpazesini bir araya getiren küresel bir endüstri grubu olan 2XCollaborative'in oluşturulması, ivmenin arttığını gösteriyor. İşte bu noktada yukarıda saydığımız efsaneleri ve yanlış anlamaları çürüterek, daha da fazla sosyal etki yatırımcısını ve geleneksel yatırımcıyı cinsiyet eşitliğinin sağlanması noktasında teşvik etmeliyiz. Bu sayede belki içinde bulunduğumuz yüzyılın ikinci yarısı itibarıyla işgücünde cinsiyet ve gelir dağılımının eşit bir şekilde gerçekleştiği adaletli bir yapıdan söz edebiliriz. Öte yandan, GLI konusunda yapılan haksız değerlendirmelerin bir örneğini gezegenin geleceği için alınan kararlarda da görüyoruz. Çünkü gezegenin geleceğine karar veren toplu-

Düşünün işte Afrika'da bir kadın Güney Afrika nüfusunun önemli bir kısmının maruz kaldığı nişasta ve şekerle beslenme zulmünden evlatlarını sakınmak için GLI kapsamında kredi çekip, kendi işini kurabilir. Kim bilir yeter miktarda para kazanır ise koparıldığı lakin açıklıkla boğuşan diğer akrabalarına (kabilesine) dahi yardımda bulunabilir.

lukta da herhangi bir kadın etkisi bulunmuyor. Burada vitrine çıkarılan birkaç kişiyi üzümlük pas geçmek zorundayız. Çünkü konunun ehemmiyeti gereği iklim adaletini sağlamanın yolu da kadınların karar alma sürecine etki etmesinden geçiyor.

İKLİM ADALETİ KADINLARIN LİDERLİĞİNİ GEREKTİRİYOR

İklim değişikliği müzakerelerinde liderlik pozisyonlarının sadece üçte biri kadınlar tarafından yürütülüyor. Kadınların yerel, ulusal ve küresel iklim stratejilerine aktif katılımı olmadan, karbonsuz bir geleceğe ulaşmaktan söz edilemez. Dünya, iklim krizinin sürdürülebilir kalkınmanın önündeki en büyük engellerden biri olduğunun gayet de farkında. Yine de iklim değişikliğinin ölümcül sonuçlarına dair çarpıcı kanıtlara ve bunu düzeltmek için bilgi, teknoloji ve kaynaklara sahip olmamıza rağmen, hayatta kalmamızı tehdit eden aynı yüksek karbonlu yolu izlemeye devam etmemiz aslında küresel ekonomiye ve kültüre hükmeden zihniyette basit haliyle bir esnemenin olmadığını gösteriyor.

KARAR ALMA SÜRECİNDE ADİL KATILIM GEREKİYOR

İklim istikrarının tüm toplumun tepkisine ve dolayısıyla tüm vatandaşların yönetime eşit ve adil katılımına bağlı olduğunu da biliyoruz. Ancak ne yazık ki sadece bildiğimizle yetinmek zorunda kalıyoruz. Çünkü kadınlar iklim karar alma süreçlerinde yeterince temsil edilmiyor. Halbuki iklim değişikliğine toplumsal cinsiyete duyarlı bir yanıt vermek için üç konuda daha duyarlı olmalıyız. Bunlar kadınların liderliği, yerli

hakları ve eğitim.

İklim yönetiminde cinsiyet eşitliğini iyileştirme çabaları yaklaşık 10 yıldır devam ediyor. 2014 yılında, COP20 delegeleri, iklim değişikliği müzakerelerine daha fazla kadının dahil edilmesini teşvik etmek için 'Lima Toplumsal Cinsiyet Çalışma Programı'nı kabul etti. Ancak beş yıl sonra, Madrid'deki COP25'te, hükümet delegelerinin yüzde 60'ı ve delegasyon başkanlarının ve başkan yardımcılarının yüzde 73'ü erkekti.

KARBONSUZ GELECEK HAYALI KURMAK İÇİN EŞİTLİK ŞART

Karar almanın adaletsizliğinin yanı sıra yerli ve kırsal kesimdeki kadınlar, iklim değişikliğine ve çevresel bozulmaya karşı oldukça savunmasız bir konumda bulunuyor. Bu kadınların sürdürülebilir uygulamalar oluşturmaya dahil edilmesi, iklimle ilgili kararların etkinliğini sağlamak için aslında kritik öneme sahip. Buna ilave eğitim aynı zamanda kapsayıcı iklim karar alma sürecinin önemli bir bileşeni olmaya devam ediyor.

Hatırlanacağı üzere 2021'de UNESCO, çevre eğitiminin 2025'e kadar tüm ülkelerde temel bir müfredat bileşeni olması çağrısında bulundu. Sürdürülebilir Kalkınma için Eğitim Berlin Deklarasyonu, gelecek nesillerin çevre eğitimine sahip olmasını sağlamak adına çevre eğitiminin hem kız hem de erkek çocuklar için erken yaşlardan itibaren sağlanması gerektiğini belirtiyor. İşte bu ve benzeri kararlar geleceğe biraz daha ümitte bakmamızı sağlıyor. Çünkü iklim bilgi ve becerilerine erişimde cinsiyet eşitliğinin ve ayrımcılık yapılmamasının vurgulanması, gençlerin değişimi etkileme yeteneklerini artıracak.

Son olarak yakın zamanda tezahür eden bir olaya dikkat çekerek, kadının toplumun tüm karar alma süreçlerinde uğradığı adaletsizliğe dikkat çekmek istiyorum. Münih Güvenlik Konferansı'nda toplanan ve tamamı erkeklerden oluşan "CEO öğle yemeği" bizlere kadınların hala en yüksek küresel karar alma süreçlerinde eksik olduğunu gösteriyor. Her şeye rağmen paylaşılan küresel zorluklara etkin bir şekilde yanıt verebilmek için kadınların liderliğine ihtiyaç var. Sonuç olarak kadınların ulusal ve küresel iklim stratejilerine aktif ve anlamlı katılımı olmadan, karbonsuz bir geleceğe ulaşamaz.



TOBB
EKONOMİ VE TEKNOLOJİ
ÜNİVERSİTESİ



www.etu.edu.tr

İş deneyimi ile mezun olmanın **TAM YERİ** **TOBB ETÜ**

Türkiye’de sadece **TOBB ETÜ**’de uygulanan ortak eğitim sistemi ile öğrenciler 3 farklı iş yerinde toplam 1 yıllık iş deneyimi ile mezun oluyor.



PERYÖN ARAŞTIRMASI ÇARPICI VERİLER SUNUYOR

PwC Türkiye / PERYÖN iş birliğinde 'Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitliği Araştırması 2022'nin çıktılarına göre, günümüzde iş arzı ve talebi hızlı bir şekilde kabuk değiştiriyor. Artık iş dünyasında cinsiyetler arasında bölüşülmüş bir iş yok. Liyakat sahibinin işi var. Dolayısıyla iş dünyasında sağlanacak gelir ve kariyer adaleti, sürdürülebilir kalkınma için itici bir güç elde etme anlamına geliyor. Pandeminin yaralarının sarılmaya çalışıldığı, küresel ticaretin yeni yer ve yön arayışında olduğu bir yılı daha yaşıyoruz. Elbette yıl içinde yaşamın renkleri diyebileceğimiz özel günleri de birer birer geride bırakıyor. '8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü' de bunlardan biri. Söz konusu tarihte PwC Türkiye / PERYÖN iş birliğinde 'Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitliği Araştırması'nın-2022 sonuçları açıklandı. Rapordaki bulgulara göre, dijitalleşme ile birlikte hızla kabuk değiştiren iş dünyasında cinsiyetler arasında bölüşülmüş bir iş yok. Liyakat sahibinin işi var. Farklı bir ifadeyle iş dünyasında sağlanacak gelir ve kariyer adaletinin yanı sıra kadının iş gücüne katılımının artması sürdürülebilir kalkınmanın temel sacayakları arasında yer alıyor.

TÜM DÜNYADA CİNSİYET EŞİTLİĞİ FARKI 135.6 YILDA KAPANABİLİR

PwC Türkiye'nin PERYÖN iş birliği ile cinsiyet eşitliği perspektifinden çeşitlilik ve kapsayıcılık üzerine Şubat 2022'de gerçekleştirdiği araştırma, '8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü'nde yayınlandı. Araştırma dikkat çeken ilk ifade Birleşmiş Milletler'in "Sürdürülebilir Kalkınma için Küresel Amaçlar" taahhütleri arasında bulunan "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği" maddesi kapsamında, sektörden bağımsız olarak tüm istihdam sağlayan kurumların çeşitlilik ve kapsayıcılık yaklaşımını ve cinsiyet eşitliği perspektifini ana strateji ve hedefleri arasına almasının kritik önem taşıdığıydı. Yapılan birçok çalışmayla sağlanan ilerlemeye rağmen istatistiki perspektiften bakıldığında gerek Türkiye'de gerekse de küresel ölçekte daha gidilecek çok yol var.

Araştırmanın çıktılarına bakıldığında, Dünya Ekonomik Forum tarafından yayınlanan '2021 Global Gender Gap Report'a göre tüm dünyada cinsiyet eşitliği farkını kapatmak için 135.6 yıl gerekiyor. Cinsiyet

eşitliği indeksine yakından bakıldığında, Türkiye 156 ülke arasında 133'üncü sırada yer alıyor. TÜİK iş gücü verilerine bakıldığında ise Türkiye'de erkeklerin iş gücüne katılım oranı yüzde 71; kadınların iş gücüne katılım oranı ise sadece yüzde 33. Öte yandan, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) global raporuna göre dünyada kadın erkek arasındaki ortalama ücret farkı yüzde 20.5 seviyesinde. Yine 2020 yılında Türkiye özelinde ILO tarafından yürütülen araştırmaya göre Türkiye'de cinsiyete dayalı ücret farkı yüzde 15.6 ile farklılık gösteriyor.

Günümüzde kurumların çeşitlilik ve

kapsayıcılık politikalarını cinsiyet eşitliği perspektifinden ele almayı ve kurumların karnesini çalışanların gözünden yansıtmayı amaçlayan araştırma, ayrıca gelecekteki çalışma hayatının "Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Modelinde" nasıl algılandığını da ortaya koymayı hedefliyor. Bu kapsamda; 1- Strateji ve Vizyon, 2- Süreç ve Politika, 3- Kapsayıcı Kültür, 4- Çalışan Bağlılığı ve İletişim, 5- Ölçüm ve Raporlama konu başlıkları altında '5 Boyutlu Yaklaşım' ile ele alan araştırma, bu sayede toplumun tüm paydaşlarına uygunluk modeli sunmuş oluyor. Söz konusu başlıkların derinlemesine incelenmesi ve





yapılan tespitler aslında tüm politika yapıcılar için yol haritası olacak nitelikte.

1 STRATEJİ ve VİZYON:

Geleceğin iş gücü perspektifinden bakıldığında, dünyayı dönüştüren trendlerle birlikte iş gücünün daha çeşitli hale geleceği öngörülüyor. Bu bağlamda; kısa, orta ve uzun vadeli stratejileri değerlendirirken iş ve pazar stratejilerinin iş gücüne olan etkisini, iş gücündeki değişimi ve toplumsal beklentileri de göz önünde bulundurmak kurumlar açısından oldukça kritik. Ayrıca

'25'inci CEO Araştırması'nın global sonuçlarına göre üst yönetim teşviklerinde cinsiyet çeşitliliği hedefleri bulunan şirketlerin diğerlerine kıyasla 1.4 kat daha güvenilir olduğu görülüyor.

CİNSİYET EŞİTLİĞİ HEDEFLEYEN ŞİRKETTE LİDER GÜVEN VERMELİ

Cinsiyet eşitliğinin kurumun vizyon ve stratejilerinde yer almasını takip en önemli adım bu strateji ve vizyonun çalışanlara şeffaflıkla duyurulması. Araştırma kapsamında katılımcılara, şirketlerinde cinsiyet eşitliğinin önemli bir değer ve stratejik unsur ola-

rak görülüp görülmediğini ve şirketlerinde liderlik ekiplerinin cinsiyet eşitliği konusunu sahiplenip sahiplenmediği sorulduğunda ise katılımcılar, cinsiyet eşitliğinin stratejik bir unsur olarak görülse de liderler tarafından yeterince sahiplenilmediğini düşünüyor. Katılımcılardan yerel aile kuruluşunda çalışanların yüzde 34'ü ise liderlerinin cinsiyet eşitliğini sahiplenmediğini düşünüyor.

ARAŞTIRMA BULGULARI (1):

- Katılımcıların yüzde 68'i şirketlerinde cinsiyet eşitliğinin önemli bir değer ve stratejik unsur olarak görüldüğünü ve yüzde 63'ü şirketlerindeki liderlik ekibinin cinsiyet eşitliği konusunu sahiplendiğini düşünüyor.
- Kurumunuzun cinsiyet eşitliğinin değer ve strateji içerisinde önemli bir unsur olması sorusunu kurum tipi kırılımı incelendiğinde ise hiç katılmadığını belirten yüksek orana sahip grup yerel aile kuruluşu çalışanları olarak karşımıza çıkıyor. Cinsiyet eşitliğinin değerler ve strateji içerisinde yer aldığını belirten uluslararası kurum çalışanları oranı ise yüzde 57 seviyesinde.
- Liderlerin sahiplenmesi hakkındaki soru kurum tipi kırılımında değerlendirildiğinde ise uluslararası kurum çalışanlarının yüzde 68'i, şirket liderlerinin cinsiyet eşitliği konusunu sahiplendiklerini belirtiyor. Kurumlar içerisinde en düşük oranla (yüzde 34) yerel aile kuruluşu çalışanları, şirket liderlerinin bu konuyu sahiplenmediğini düşünüyor.

YEREL AİLE İŞLETMELERİ ZİHNİYETİNİ DEĞİŞTİRMELİ

Sonuçlara bakıldığında, yerel aile kuruluşlarının cinsiyet eşitliğinin stratejik bir unsur olarak değerlendirilmesi ve liderler tarafından sahiplenilmesi konusunda diğer şirket türlerine göre daha fazla gelişim alanı olduğu görülüyor. Farklı bir ifadeyle yerel aile işletmelerinde köklü bir zihniyet değişimine en azından cinsiyet eşitliği bağlamında ihtiyaç var. Ayrıca, iki soruda da kadın katılımcıların yanıt oranlarının erkeklere göre daha düşük olması, kadınların kurum stratejilerinde cinsiyet eşitliğinin yeteri kadar temsil edilmediği görüşüne sahip olduğunu gösteriyor.

İnsan Kaynakları Süreçlerinde Cinsiyet Eşitliği

Şirketim işe alım süreçlerinde cinsiyet ayrımı yapmadan eşit/adil davranıyor.

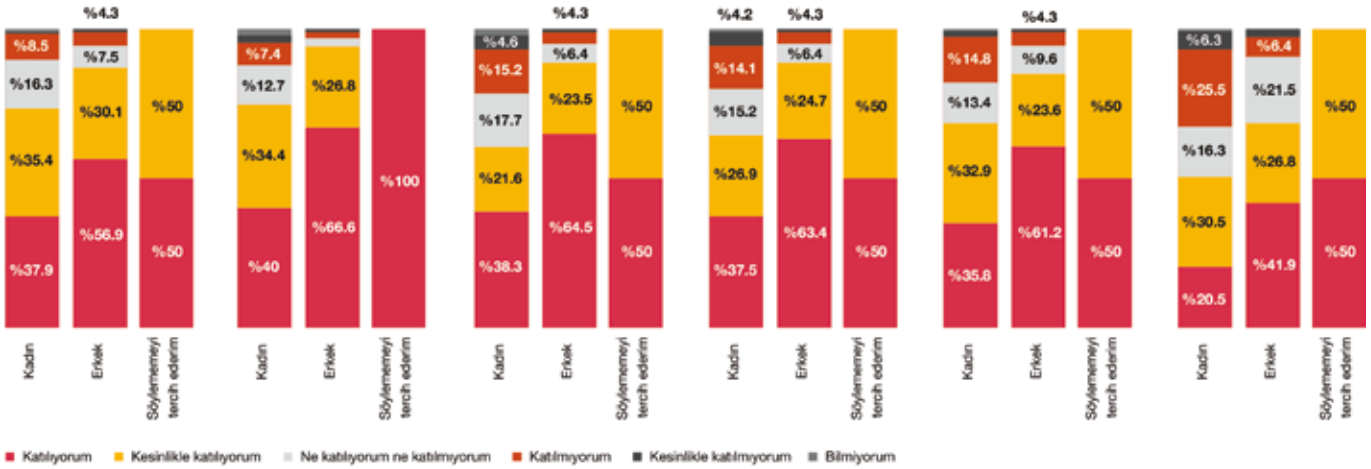
Şirketim performans değerlendirme sürecinde cinsiyet ayrımı yapmadan eşit/adil davranıyor.

Şirketimde şeffaf ve cinsiyet eşitliğini gözetilen bir ücret politikası uygulanıyor.

Şirketim terfi ve ücret artışlarında cinsiyet ayrımı yapmadan eşit/adil davranmıyor.

Şirketim beni geleceğe hazırlayacak ve kariyer ilerlemesi sağlayacak gelişim fırsatları aynı yapımdan eşit/adil bir şekilde verilir.

Şirketim fiziksel çalışma ortamımı ihtiyaçlarımıza göre düzenler. (süt odası, soyunma odası vs.)



Katılımcıların cinsiyet eşitliğinin bir değer ve stratejik unsur olarak gördüğü ve liderlerin cinsiyet eşitliğini sahiplenmesi sorularına katılım oranlarının liderlerin sahiplendiğini düşünmelerine kıyasla daha yüksek olması, stratejilerde ifade edilen çeşitlilik, kapsayıcılık ve cinsiyet eşitliği taahhütlerinin uygulamaya geçmesinde bir boşluk olabileceğini ve liderler tarafından çalışanlar ile şeffaf olarak iletişim konusunda gelişim alanı olduğunu ortaya koyuyor.

2 SÜREÇ ve POLİTİKA:

Kurumun stratejilerinde çeşitlilik ve kapsayıcılığın yer almasının en önemli yansıması İnsan Kaynakları (İK) süreç ve politikalarında da daha eşitlikçi ve adil yaklaşımların gözetilmesi ve cinsiyet eşitliği perspektifinden süreç ve politikaların düzenlenmesi olarak karşımıza çıkıyor. İK süreçlerinin her biri çalışan ve kurum arasında çeşitlilik ve kapsayıcılık açısından kritik öneme sahip iletişim noktaları olarak kabul edilebilir. Bu iletişim noktalarında çalışanların yaşadığı deneyimler kurum politikalarının çalışma ortamında nasıl bir yansıması olduğunun önemli bir göstergesi.

Araştırma kapsamında işe alım, kariyer, ücret yönetimi, performans yönetimi gibi kritik İK süreçlerine dair katılımcıların eşitlik

ve adalet algısını anlayabilmek için bazı sorular yöneltildi. İK süreçlerinin geneline bakıldığında, süreçlerin eşit/adil bulunma oranı kadın katılımcılarda yüzde 65 iken erkek katılımcılarda yüzde 85 oldu. Ortalama verilere bakıldığında erkek katılımcıların süreçlerin daha adil olduğunu düşündüğünü görülüyor. Ayrıca katılımcıların ön yargılara ve ayrımcılığa uğradıklarını detaylandırdıkları konular "Ücret, yan haklar ve terfi, işe alım ve mülakat, performans, kültür ve davranış, ebeveyn izni, fiziksel koşullar ve yönetici tutumu" olarak öne çıkıyor. Kadın katılımcıların yüzde 32'si şirketlerinin fiziksel çalışma ortamını, süt odası, soyunma odası gibi ihtiyaçlarına göre düzenlenmediğini düşünürken bu oran erkekler için yüzde 10.

ARAŞTIRMA BULGULARI (2):

- İşe alım sürecinin eşit/adil olduğunu düşünen kadın katılımcı oranı yüzde 73 iken erkek katılımcılar için bu oran yüzde 87.
- Performans değerlendirme sürecinin eşit/ adil olduğunu düşünen kadın katılımcı oranı yüzde 74 iken erkek katılımcılar için bu oran yüzde 93.
- Şeffaf ve cinsiyet eşitliğini gözetilen bir ücret politikası izlendiğini düşünen ka-

dın katılımcı oranı yüzde 60 iken erkek katılımcılar için bu oran yüzde 88.

- Terfi ve ücret artışlarının eşit/adil yürütüldüğünü düşünen kadın katılımcı oranı yüzde 64 iken erkek katılımcılar için bu oran yüzde 88.

İK SÜREÇLERİNDE AYRIMCILIK

Araştırmanın İK yönetimi anlamında ortaya koyduğu detaylardan biri de ön yargı ve ayrımcılık konuları. İK süreçlerinde bilinçsiz ön yargıların özellikle terfi, ücret yönetimi, performans yönetimi gibi süreçlerde alınan kritik kararları etkilediği ve ayrımcılığa yol açtığı gözlemleniyor. Özellikle bilinçsiz ön yargılar kısmı İK süreçlerinin verimsiz işlemesine neden olabilir. Bilinçsiz ön yargılara; kalıp yargılar, bize benzeyen kişileri seçme eğilimi gibi örnekler verilebilir.

Araştırmada, bilinçsiz ön yargıların İK süreçleri üzerindeki olası etkisini anlayabilmek adına katılımcılara bilinçsiz ön yargılara maruz kalıp kalmadıkları ve en fazla hangi İK sürecinde bilinçsiz ön yargılara maruz kaldıkları sorusu yöneltildi. Katılımcıların yüzde 56'sı İnsan Kaynakları süreçlerinin en az birinde bilinçsiz ön yargılara maruz kaldığını belirtirken bu oranın kadın katılımcılarda yüzde 60, erkek katılımcılarda ise yüzde 42 olduğu görülüyor. Süreçlere

detaylı bakıldığında kadın katılımcılar arasında bilinçsiz ön yargılara maruz kalanların oranlarının erkek katılımcılara kıyasla daha fazla olduğu ortaya çıkıyor.

Katılımcılara iş yerinde cinsiyetlerinden dolayı ön yargılara ve ayrımcılığa maruz kaldıkları bir olay yaşayıp yaşamadıkları sorulduğunda ise araştırmaya katılanların yüzde 10'u yaşadıkları olayları paylaştı. Paylaşım yapan katılımcıların yüzde 89'unu kadınlar oluşturdu. Katılımcıların ön yargılara ve ayrımcılığa uğradıkları konuları ise "Ücret, yan haklar ve terfi, işe alım ve mülakat, performans, kültür ve davranış, ebeveyn izni, fiziksel koşullar ve yönetici tutumu" meydana getirdi.

"AİLEYE ERKEK BAKAR" KALIBI DEMOTİVE EDİYOR

Ücret, terfi ve yan haklar gibi İK süreçlerinde bilinçsiz ön yargıya maruz kaldığını söyleyen kadın katılımcılar; ücret konusunda eşitsizliklerinin olduğunu, toplumsal cinsiyet rollerinde erkeğin aile geçindiren kişi olarak konumlandırıldığı için daha yüksek ücret aldığını belirtiyor. Buna ilave katılımcı kadınlar yönetici ya da üst yönetim pozisyonlarda toplumsal cinsiyet rollerinden doğan çocuk bakımı gibi sebeplerle terfi edemediğini, demotive etme ve sistem dışı bırakma ve benzeri durumları yaşadıklarını aktarıyor. Ayrıca hamilelik ve çocuk sahibi olmanın terfi durumuna engel oluşturabildiği de yorumlarda belirtiliyor.

3 KAPSAYICI ve KÜLTÜR:

Organizasyonların kültürlerinin önemli bir ögesi olan derin kültürün öğelerine bakıldığında: Toplumsal kültür, inanış ve yaklaşımlardan beslenip, davranış ve bilinçsiz ön yargılarla çalışma ortamında kendilerini gösterebiliyor. Organizasyon kültürünün dönüşmesi ve daha kapsayıcı olması için derin kültür öğelerinin adreslenmesi kültür dönüşümünde daha etkin geri dönüş alınmasını sağlar. Kapsayıcı kültürün önemli göstergeleri arasında çalışanların kendileri olabilmeleri, fikirlerini rahatlıkla ifade edebilmeleri ve karşılıklı güven ilişkisi kurmanın teşvik edilmesi gibi önemli öğeler sayılabilir. Bu başlık altında yapılan çalışmada ise kadınlar, erkeklere kıyasla daha yüksek oranda cinsiyetlerinden dolayı ciddiye alınmadıklarını hissediyor. Kadınlar, erkeklere



kıyasla daha yüksek oranda cinsiyetlerinden dolayı kendilerini iyi ifade edemediklerini düşünüyor.

ARAŞTIRMA BULGULARI (3):

Araştırmaya katılanlara cinsiyet eşitliği perspektifinden, içinde yer aldıkları kurumun kültürü hakkında fikirlerini sorulduğunda; kadın katılımcıların yüzde 13'ü şirketlerinde cinsiyetinden dolayı fikirlerinin ciddiye alınmadığını hissederken bu oran erkek katılımcılarda yüzde 6'da kalıyor. Öte yandan kadın katılımcıların yüzde 9'u şirket içerisinde cinsiyetinden dolayı kendini rahatlıkla ifade edemediğini düşünürken bu oran erkek katılımcılarda yüzde 4. Bu sonuçlara yakından bakıldığında kadınlar, erkeklere oranla içerisinde bulundukları kültürün cinsiyet eşitliği perspektifinden kapsayıcı olmadığını daha fazla hissediyor. Dikkat çeken diğer bulgulara gelince:

- Ayrıca kadın katılımcılar, yöneticileri, iş arkadaşları ya da üst yönetim tarafından davranış ve konuşmalarının nasıl olması gerektiği hakkında yönlendirildiklerini ve uyarıldıklarını belirtilirken "erkek gibi davranmak" çözümünü ürettiklerini belirtiyor.
- Kadın katılımcılar, erkek iş arkadaşlarıyla aynı eleştiri ya da talepte bulunulmasına rağmen "abartılı" ya da "duygusal"

davrandığı hakkında eleştiri aldıklarını paylaşıyor.

- İşlerin cinsiyeti olduğuna inanan yöneticilerin/ üst yönetimin, örneğin fiziksel zorluk gerektiren bazı rollere, sadece erkek, bazı rollere sadece kadın değerlendirilmesi gerektiğini açıkça dile getirdiklerini belirtiyor.

4 ÇALIŞAN BAĞLILIĞI VE İLETİŞİM:

Çeşitlilik ve kapsayıcılık stratejilerinin ve kurumun bu konudaki taahhüdünün çalışanlara şeffaf bir şekilde açıklanması, farkındalık çalışmalarının yürütülmesi ve çalışanların fikirleri doğrultusunda kurum yaklaşımının şekillenmesi, stratejinin hayata geçmesi ve başarılı olması için kritik önem taşıyor. Bu bağlamda, kurumların çalışanlar ile cinsiyet eşitliği konusundaki iletişim kanallarına, farkındalık çalışmalarına ve liderler özelinde düzenledikleri eğitimlere yönelik sorular araştırmada öne çıkan konu başlıklarından biri oldu.

ARAŞTIRMA BULGULARI (4):

- Katılımcıların yüzde 40'ı kurumlarının cinsiyet eşitliği konusunda, eğitimler, workshoplar, konuk konuşmacılar gibi çalışanların farkındalığını artıracak çalışmalar yürüttüğünü söylüyor.

- Katılımcıların yüzde 33'ü şirketlerinde cinsiyet eşitliği konusunda çalışanlardan geri bildirim/fikir/öneri almak için anketler, odak grup çalışmaları vs. düzenlendiğini söylüyor.
- Katılımcıların yüzde 32'si şirketlerindeki yöneticilerin cinsiyet eşitliği perspektifinin gelişmesi için farkındalık eğitimleri düzenlediğini belirtiyor. Bu veri, kurum kırılımında incelendiğinde, eğitimlerin düzenlendiğini ileten kurumlar sırasıyla; uluslararası kurum (yüzde 64), yerel kurum (yüzde 20) ve yerel aile kuruluşu (yüzde 7).

Sonuçlara bakıldığında, cinsiyet eşitliği perspektifini geliştirmeye yönelik farkındalık eğitimlerinin çalışanlardan çok yöneticilere yönelik düzenlendiği ve cinsiyet eşitliği konusunda çalışanlardan geri bildirim/fikir/öneri almak adına aktiviteler düzenlenmesi konusunda gelişim alanı olduğu görülüyor. Çalışanların da cinsiyet eşitliği stratejisini sahiplenmesi, kurumun bu konudaki taahhüdünü benimsemesi için bu tip aktivitelerin elzem olduğu gözlemleniyor.

5 ÖLÇÜM VE RAPORLAMA:

Beş boyutu kapsayan "Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Modelinin" son boyutu olan ölçüm ve raporlama, temel verilerin düzenli ölçümünü, temel verilere sebep olan süreç bazlı göstergelerin de ölçümünü ve sadece çeşitliliğin değil kapsayıcılığın da doğru yöntemler ile ölçülmesini içeriyor. Buna göre:

- Kritik performans göstergelerinin



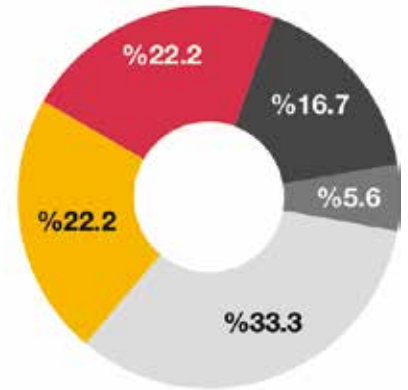
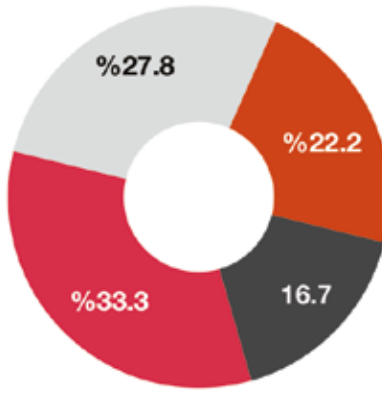
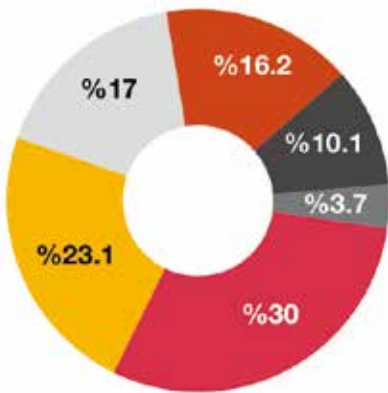
cinsiyet kırılımında tüm çalışanlarla paylaşıldığını söyleyen katılımcı oranı yüzde 45.

- Cinsiyet eşitliğini gözetten kritik performanslarının tanımlı olduğunu söyleyen İK profesyonellerinin oranı yüzde 55.
- Cinsiyet eşitliğini gözetten kritik performans göstergelerinin tanımlı olması konusunda yüzde 28 ile ilk sırada olan uluslararası kurumlar yer alırken yerel kurumlar, yerel aile kuruluşları ikinci ve üçüncü sırada yer alıyor.

- Şirket genelindeki kadın çalışan oranı yüzde 40 ve üstü olarak tahmin edilirken üst yönetimdeki kadın çalışan oranı yüzde 10 ve altı olarak tahmin ediliyor.

ARAŞTIRMA BULGULARI (5):

1 Araştırmaya katılan katılımcıların yüzde 39'u şirketlerinde kritik performans göstergelerine (KPI) dair raporların cinsiyet kırılımında tüm çalışanlarla şeffaf bir şekilde paylaşıldığını söylüyor. Bu raporların paylaşılanlarda ilk sırayı yüzde 58'i uluslararası kurumlar, ikinci sırayı yüzde 20 ile yerel ku-



Katılmıyorum Katılıyorum Ne katılıyorum ne katılmıyorum Kesinlikle katılıyorum Kesinlikle katılmıyorum Bilmiyorum



10 ve altı arasında değerlendirdi. Perakende ve tüketici ürünleri sektöründeki katılımcılar hem genelinde hem de yönetim kadrosundaki kadın çalışan oranını yüzde 50 ve üzeri olarak değerlendiriyor.

GELECEĞİN ÇALIŞMA HAYATINDA EŞİTLİK:

Geleceğin çalışma hayatında cinsiyet eşitliği konusuna da değinerek, katılımcılara geleceği planlarken bir perspektif sunmayı hedefleyen araştırmaya göre, 3 detaya dikkat etmek gerekiyor. Bunlardan ilki uzun vadeli stratejilerde çeşitlilik ve kapsayıcılık. Çeşitlilik ve kapsayıcılık geleceğin çalışma hayatında kritik öneme sahip. Çünkü kurumlar uzun vadeli stratejilerinde değişen dünya ve trendler doğrultusunda çeşitlilik ve kapsayıcılığa daha fazla yer veriyor.

PwC'nin 25. Küresel CEO Araştırması, CEO'larının teşvik ödemelerini cinsiyet çeşitliliği ve çalışan bağlılığı skoru gibi finansal olmayan hedeflere bağlayan şirketlerin güvenilirliğinin daha yüksek olduğunu gösteriyor. 25. Küresel CEO Araştırması sonuçlarına göre uzun vadeli kurumsal stratejilerinde cinsiyet temsil oranı bulunan şirketlerin globaldeki oranı yüzde 38.9 iken bu oran Türkiye'deki şirketler için yüzde 68.1 ile yüksek bir görünüm sergiliyor.

UZAKTAN ÇALIŞMANIN ÖNEMİ

Geleceğe yönelik araştırmasında dönüşen çalışma hayatına dair algıları da cinsiyet eşitliği lensinden okumak isteyen araştırma bunu yaparken Mart 2021'de yayınlanan Women in Work araştırmasının sonuçlarına dikkat çekiyor. Mevcutta kadın erkek

rumlar ve üçüncü sırayı yüzde 11 ile yerel aile kuruluşları alıyor.

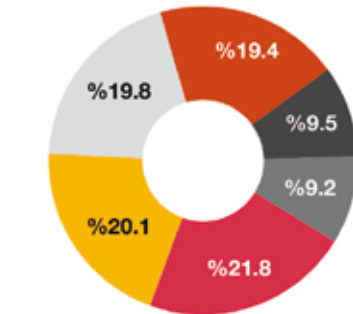
2 Araştırmaya katılan İK profesyonellerinin yüzde 55'i şirketlerinin hedeflerinde cinsiyet eşitliğini gözetken kritik performans göstergelerinin tanımlı olduğunu söylüyor. Kurum çeşitleri bazında incelendiğinde tanımlı olduğunu belirtenlerin yüzde 68'i uluslararası kurum, yüzde 21'i yerel kurum olarak karşımıza çıkıyor

3 Ankete katılan İK profesyonellerinin yüzde 44'ü şirketlerindeki, işten ayrılma oranları, işe alım oranları, yönetici oranları gibi kritik performans göstergelerinin cinsiyet kırılımında ölçülüp raporlandığını söylüyor. Ankete katılan İK profesyonellerine, çalışanlarla kritik performans göstergelerinin cinsiyet kırılımında paylaşılıp paylaşılmadığını sordüğümüzda yüzde 47'si paylaşıldığını iletirken yüzde 32'si paylaşılmadığını belirtti. Kurum tipleri kırılımında incelendiğinde sivil toplum kuruluşları ve startup'lar için paylaşılmadığı ya da bilinmediği gözlemleniyor. Öte yandan iki soruda da yüksek oranda çekimser cevap bulunması cinsiyet eşitliğine dair kritik performans göstergelerine dair farkındalığın düşük olabileceğine veya ilgili verilerin çalış-

şanlarla şeffaf paylaşılmadığına işaret ediyor

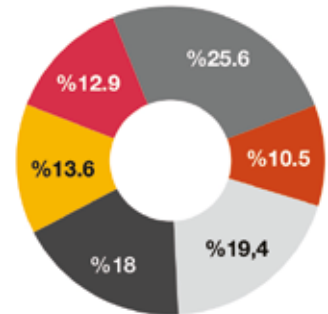
Şirketlerindeki toplam kadın çalışan oranını tahmin etmelerini de isteyen araştırmada; katılımcıların çoğunluğu (yüzde 22) kadın çalışan oranını yüzde 40 ve üzeri olarak değerlendirirken, yönetim kadrosundaki kadın çalışan oranını yüzde 10 ve altı arasında değerlendirdi. Endüstriyel üretim ve otomotiv sektörlerindeki katılımcılar şirketlerindeki kadın çalışan oranını yüzde 20 ve üzeri arasında değerlendirirken, yönetim kadrosundaki kadın çalışan oranını yüzde

Toplam Kadın Çalışan Oranı



■ %40 - 50 ■ %30 - 40 ■ %20 - 30 ■ %50 ve üstü ■ %10 - 20 ■ %10 ve altı

Üst Yönetim Kadın Çalışan Oranı



arasında eşit dağılmayan ev içi iş yükünün COVID-19'un etkisiyle kadınlar için daha da arttığı ve bu nedenle kadınların iş gücüne dahil olma oranlarının düştüğünü gösteriyor. Buna ek olarak, mevcut hızda ilerlendiğinde 22 yılda kapanacak olan kadın erkek iş gücüne katılım farkının COVID-19'un etkisiyle daha uzun süreceği öngörülmüyor.

Bu doğrultuda, katılımcılara COVID-19'un etkisiyle artan uzaktan/hibrit çalışma modelinde bazı kritik İK süreçlerine ve geleceğe dair algılar da araştırmada sorgulandı. Bu kapsamda; kadın katılımcılar, uzaktan/hibrit çalışma modelinde performans, terfi ve eğitim gibi İK süreçlerinin adil/eşit uygulanmayabileceğine erkek katılımcılara kıyasla daha çok katılıyor. Erkek katılımcılar, evden çalışma ortamının iyileştirilmesine yönelik şirketlerinden aldıkları desteği kadın katılımcılara kıyasla daha iyi değerlendiriyor.

Sonuçlara bakıldığında, kadınlar uzaktan çalışma/hibrit çalışma modelinde evden çalışma ortamlarını iyileştirme konusunda aldıkları desteği erkeklere oranla daha düşük bulduğu görülüyor. Süreç açısından değerlendirildiğinde, kadınlar uzaktan çalışma modelinde performans ve terfi süreçlerinde daha fazla ayrımcılığa uğrayabileceklerini düşünüyorlar. Bu görüşün nedeni, kadınların ev ortamındaki iş yüklerinin fazla olması nedeniyle evden çalışırken daha dezavantajlı olduklarını düşünmeleri veya yönetici tarafından bu gözle değerlendirilmeleri yönündeki endişe olarak yorumlanabilir.

Ocak 2022'de yayınlanan 'Geleceğin Çalışma Hayatına Dair Umutlar ve Endişeler Araştırması'nda tamamen sanal veya çoğunlukla sanal çalışmayı tercih eden kadın katılımcı oranı yüzde 40 iken bu oran erkek katılımcılar için yüzde 27. Bu da ka-

dınların uzaktan/hibrit çalışma modelini erkeklere kıyasla daha fazla istediğini, ama aynı zamanda performans, terfi ve eğitim gibi İK süreçlerinin adil/eşit uygulanmayabileceğini düşündüklerini gösteriyor.

OTOMASYONUN GÜCÜ:

Geleceğin çalışma hayatına yönelik beklentilerde 2030'a kadar mevcut işlerin yaklaşık yüzde 30'unun otomasyonla yapılacağı öngörülmüyor. Otomasyon CEO'ların stratejilerinde de önemli bir kalem olarak yer alıyor. Bu doğrultuda katılımcılara geleceğin çalışma hayatında otomasyonun etkisi hakkında ne düşündükleri soruldu. Kadın katılımcılar iş dünyasının geleceği ve otomasyonun etkileri konusunda erkek katılımcılara göre daha endişeli.

Erkek katılımcıların yüzde 12'si otomasyonun, kendi iş alanındaki işleri riske atmasından endişelenirken bu oran ka-

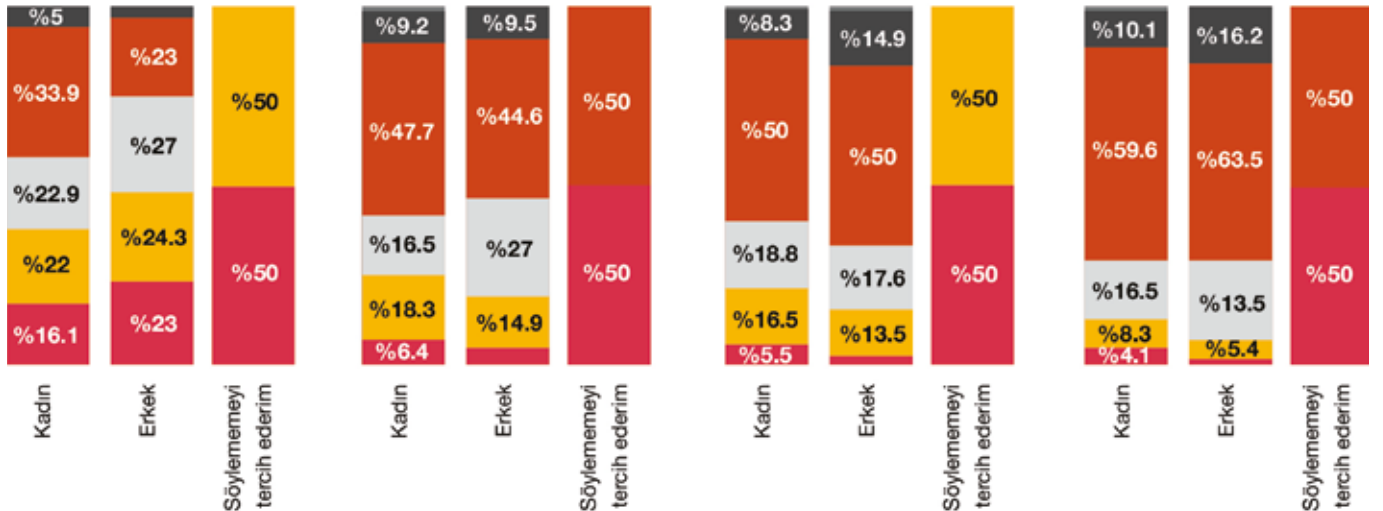
Araştırmaya katılanların %78'i uzaktan/hibrit çalışma modelinde çalışırken %22'si bu modelle çalışmadığını belirtiyor

Erkek katılımcıların %47'si şirketlerinin evden çalışma ortamını iyileştirecek politikalar (ebeveynleri destekleyici, fiziksel ortamı iyileştirici politikalar vs.) geliştirdiğini söylerken bu oran kadınlarda %38.

Erkek katılımcıların %19'u uzaktan çalışma/hibrit çalışma modelini uygulayan çalışanlar ile ofisten çalışanlara performans değerlendirme sürecinde eşit davranılmayabileceğini düşünürken bu oran kadın katılımcılar için %25.

Erkek katılımcıların %16'sı uzaktan çalışma/hibrit çalışma modelini uygulayan çalışanlar ile ofisten çalışanlara terfi sürecinde eşit davranılmayacağını düşünüyor bu oran kadın katılımcılar için %22.

Erkek katılımcıların %12'si uzaktan çalışma/hibrit çalışma modelini uygulayan çalışanlar ile ofisten çalışanlara eşit eğitim fırsatları verilmeyeceğini düşünürken bu oran kadın katılımcılar için %7.





TOBB
EKONOMİ VE TEKNOLOJİ
ÜNİVERSİTESİ



www.etu.edu.tr

Yenilikçi Buluşların TAM YERİ TOBB ETÜ

TEKNOLOJİ MERKEZİ, 74 araştırma laboratuvarı, 13 tasarım stüdyosu, 37 eğitim laboratuvarı ve dünyanın en büyük su türbini test laboratuvarı ile araştırmacılara rahatça çalışabilecekleri üstün nitelikli bir araştırma ortamı sunuyor.

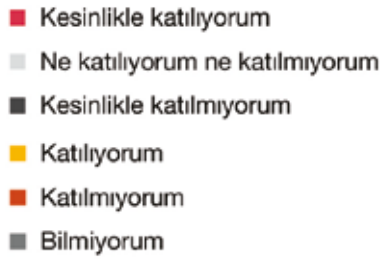
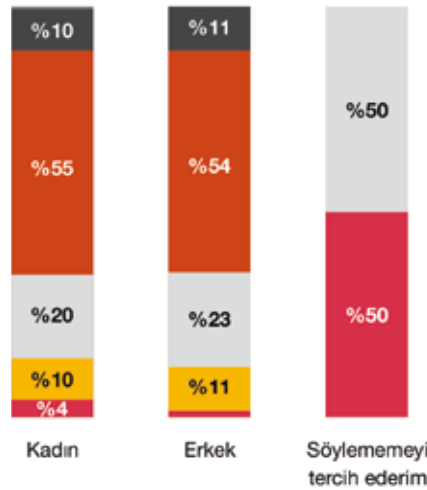


dınlar için yüzde 14. Bu sonuçların Ocak 2022'de yayınlanan 'Geleceğin Çalışma Hayatına Dair Umutlar ve Endişeler Araştırması' sonuçları ile uyumlu olduğunu görüyoruz. Bu araştırmada "İş dünyasının geleceğini ve "size" etkilerini düşündüğünüzde nasıl hissediyorsunuz?" sorusuna kadın katılımcılar yüzde 26 "güvenli" ve yüzde 49 "endişeli" cevabı verirken erkek katılımcılar için bu oranların ikisi de yüzde 36 oldu.

Yine aynı araştırmaya göre, katılımcıların yüzde 23'ü otomasyonun kendi iş alanlarındaki işleri riske atmasından endişeleniyordu; bu oran kadın katılımcılar için yüzde 24 iken erkek katılımcılar için yüzde 22 idi. Bu sonuçlara bakıldığında, iki ankette de paralel bir fark ile kadın katılımcıların erkek katılımcılara kıyasla geleceğin çalışma hayatı ve otomasyonun etkileri konusunda erkeklere göre daha endişeli ve daha az güvenli hissettiğini belirtiyor.

GELECEĞİN BECERİLERİ

Geleceğin çalışma hayatında öne çıkan kritik önceliklerden biri de iş gücünü gelecekte öne çıkacak beceriler konu-

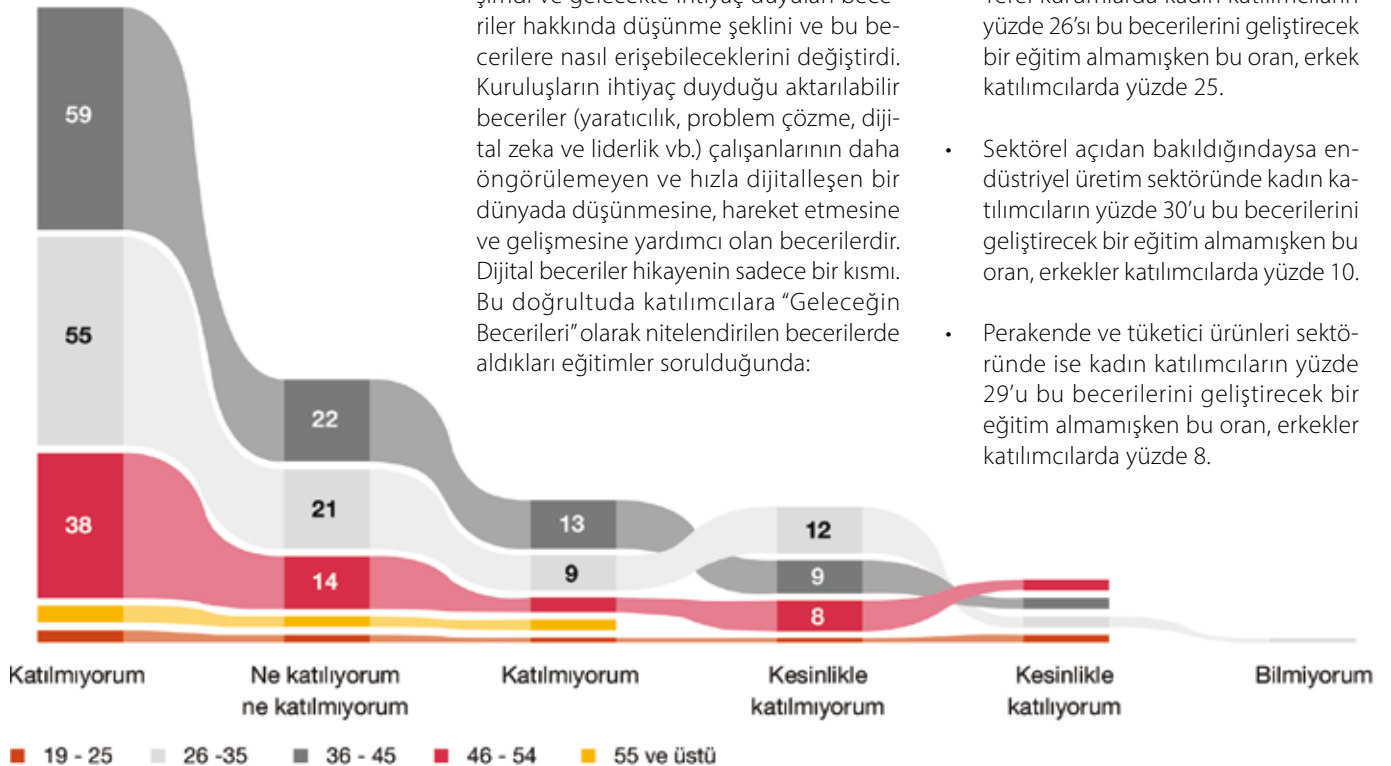


- Geleceğin çalışma hayatı için kritik olan liderlik ve dijital beceriler gibi yetenekleri geliştirecek eğitimler kadın katılımcılara, erkek katılımcılara kıyasla daha az oranda sağlanıyor.
- Erkek katılımcıların yüzde 21'i bu becerilerini geliştirmeye yönelik hiçbir eğitim almadığını belirtirken bu oran kadın katılımcılarda yüzde 35.
- Beceri geliştirme konusunda iki cinsiyetin de benzerlik gösterdiği göze çarpıyor, kadın katılımcıların yüzde 98'i gelecekte becerilerini geliştirmek istediğini belirtirken erkek katılımcılar için bu oran yüzde 94.

Şirket türü kırılımına bakıldığında ise ortaya şu sonuçlar çıkıyor:

- Uluslararası kurumlarda kadın katılımcıların yüzde 32'si bu becerilerini geliştirecek bir eğitim almamışken bu oran, erkek katılımcılarda yüzde 10. Yerel aile şirketlerinde kadın katılımcıların yüzde 58'i bu becerilerini geliştirecek bir eğitim almamışken bu oran, erkek katılımcılarda yüzde 30.
- Yerel kurumlarda kadın katılımcıların yüzde 26'sı bu becerilerini geliştirecek bir eğitim almamışken bu oran, erkek katılımcılarda yüzde 25.
- Sektörel açıdan bakıldığında ise endüstriyel üretim sektöründe kadın katılımcıların yüzde 30'u bu becerilerini geliştirecek bir eğitim almamışken bu oran, erkekler katılımcılarda yüzde 10.
- Perakende ve tüketici ürünleri sektöründe ise kadın katılımcıların yüzde 29'u bu becerilerini geliştirecek bir eğitim almamışken bu oran, erkekler katılımcılarda yüzde 8.

sunda hazırlamak. COVID-19, kuruluşların şimdi ve gelecekte ihtiyaç duyulan beceriler hakkında düşünme şeklini ve bu becerilere nasıl erişebileceklerini değiştirdi. Kuruluşların ihtiyaç duyduğu aktarılabilir beceriler (yaratıcılık, problem çözme, dijital zeka ve liderlik vb.) çalışanlarının daha öngörülemeyen ve hızla dijitalleşen bir dünyada düşünmesine, hareket etmesine ve gelişmesine yardımcı olan becerilerdir. Dijital beceriler hikayenin sadece bir kısmı. Bu doğrultuda katılımcılara "Geleceğin Becerileri" olarak nitelendirilen becerilerde aldıkları eğitimler sorulduğunda:



DİJİTAL BECERİLERİNİ GELİŞTİRME HEDEFİ VAR

Katılımcılarımıza son iki sene içerisinde hangi becerilerinin geliştirmek için eğitim aldıklarını sorulduğunda ise şu anda kadın ve erkek katılımcılar için liderlik ve dijital beceriler eğitimlerinin ilk iki sırada olduğu gözlemleniyor. Kadınların yüzde 36'sı liderlik becerilerini geliştirmek için eğitim almışken bu oran erkeklerde yüzde 53. Kadınların yüzde 24'ü dijital becerilerini geliştirmek için eğitim almışken bu oran erkeklerde yüzde 37.

Son olarak Ocak 2022'de yayınlanan 'Geleceğin Çalışma Hayatına Dair Umutlar ve Endişeler Araştırması'nda katılımcılara bu becerilerin hangilerinin ileride önemli olacağını düşündüklerini sorulduğunda, dijital becerilerin ilk sırada yer aldığı görüldü. Bu açıdan bakıldığında mevcut anketteki katılımcılar arasındaki kadınların erkeklerden daha düşük oranda dijital ve liderlik becerilerini geliştirecek eğitimler almaları geleceğin çalışma hayatında gelişim odaklı bakıldığında eşitsizliğe sebep olacak bir unsur olabilir.

PERYÖN ARAŞTIRMASINDA KATILIMCI DEMOGRAFİSİ

- Araştırmaya katılan 377 kişiden yüzde 75'i kadın, yüzde 25'i erkek olduğunu belirtirken, yüzde 1'i cinsiyetini belirtmemeyi tercih etti. Ayrıca katılımcıların yüzde 36'sı 36-45, yüzde 34'ü 26-35 ve yüzde 22'si 46-54 yaş aralığında bulunuyor.
- Katılımcıların yüzde 96'sı tam zamanlı çalışanlardan oluşurken; yüzde 52'si uluslararası kurumda, yüzde 22'si yerel kurumda, yüzde 14'ü yerel aile kuruluşunda istihdam ediliyor.
- Katılımcıların yüzde 56'sı lisans ve yüzde 41'i yüksek lisans derecesine, yüzde 33'ü önlisans, lise ya da eşdeğeri dereceye sahip.
- Katılımcılar perakende ve tüketici ürünleri, endüstriyel üretim ve otomotiv başta olmak üzere 20'den fazla sektörde çalışıyor. Departman dağılımına bakıldığında yüzde 33.4'ü İnsan Kaynakları, yüzde 25'i Finans ve Muhasebe, yüzde 13'ü Yönetim Departmanlarından olmak üzere 11 departman çalışanı araştırmaya katıldı.
- Erkek katılımcıların yüzde 82'si, kadın katılımcıların yüzde 66'sı ekip yönetme sorumluluğuna sahip olduğunu bildirdi. Bütün katılımcıların yüzde 70'i ekip yöneticisi olduğunu belirtti.



Kadın	
Bugün	Gelecek
Liderlik becerileri %36.5	1 Dijital beceriler %49.3
Dijital beceriler %23.8	2 Liderlik becerileri %48.9
Problem çözme %23	3 Kendini motive etme (bir işe başlama ve sürdürülebilirlik inisiyatifi) %38.7
Kendini motive etme (bir işe başlama ve sürdürülebilirlik inisiyatifi) %20.2	4 Yaratıcılık ve inovasyon %37.9
Yaratıcılık ve inovasyon %19.1	5 Hızlı bir şekilde yeni beceriler öğrenilebilir %30.9

Erkek	
Bugün	Gelecek
Liderlik becerileri %57.7	1 Yaratıcılık ve inovasyon %46.2
Dijital beceriler %36.6	2 Liderlik becerileri %38.7
İşbirliği becerileri %26.9	3 Dijital beceriler %37.6
Kendini motive etme (bir işe başlama ve sürdürülebilirlik inisiyatifi) %26.9	4 Kendini motive etme (bir işe başlama ve sürdürülebilirlik inisiyatifi) %34.4
Problem çözme/ Yaratıcılık ve inovasyon %22.6	5 Hızlı bir şekilde yeni beceriler öğrenilebilir %28



İŞ DÜNYASINDA KADININ ROLÜ YENİ İŞ KOLLARIYLA ARTACAK

Makalemizin bu bölümünde ise spesifik göstergelerin biraz daha ötesine giderek, geçen yıl olduğu gibi bu yıl da Türkiye'yi biraz daha derinlemesine inceleyelim. Öncelikle, Türkiye ve dünyada kadının çalışma hayatındaki rolü nedir? Kadının bu hayattaki rolü sadece ev işleri ve çocuk büyütmekten ibaret midir? Bir kadın, bir erkeğin yapabildiklerini yapar mı? Erkek mi, kadın mı daha zeki? Buraya kadar sizlere yaşamımız boyunca sürekli duyduğumuz kökleşmiş açmazların sadece bir parçasını hatırlattık. Yazımızda bu dönemsel hatırlamalara devam edeceğimiz için çok değil bundan 10 yıl öncesine giderek, iş yaşamında kadının rolünü genel hatlarıyla şöyle bir hatırlayalım, "Biz öyle değiliz" dediğinizi duyar gibiyim. Siz yine de ayna olabildiğimiz bir gerçeklik var ise kendi öz eleştirinizi yapmayı unutmayın!

Dijital dönüşüm ve internet öncesi dönemde ne yazık ki küresel ticaretin işleyişi

ve işlerin yapılaş biçimi kas gücüne dayalı bir yapı sergilediğinden Türkiye ve dünyanın birçok ülkesinde şu tuhaf kalıp hayatın her alanında kadının karşısına çıktı: "Elinin hamuruyla erkek işine karışma!" Bu söz kimi zaman ağır bir kolide, kimi zaman bir inşaat işinde kimi zaman da kadını eve bağlamak için zor ve rıza aracı olarak kendini gösterdi. Ancak günümüz itibarıyla yaşanan gelişmeler kadının iş gücüne katılım oranının artması adına umut vad ediyor. Günümüzde dijital araçları kullanacak, proaktif kararlar alacak, verinin önemini kavrayıp bu verileri analitik ölçümlerle anlamlandıracak nitelikli iş gücüne ihtiyaç her geçen gün artıyor. Buradaki en büyük ayrıntıyı ise artık kas gücünden çok beyin öne çıktığı yeni bir dünya ticaret açısından söz ediyoruz. Dolayısıyla yeni iş sahalarında işi belirleyen temel ayrıntı cinsiyetten çok yeteneğinizle ilgili. Siz ne kadar donanımlı ve yetenekli iseniz işinizdeki pozisyonunuz da o kadar rahat oluyor. Son olarak hatırlatmakta yarar var 2000'li yılların başında çelik sektöründe

atağa kalkıp küresel piyasalara yön veren Çin'deki kaynak işçilerinin tamamı kadınlardan oluşuyordu. Dolayısıyla "erkek işi" dediğimiz kavram artık içi boş bir ataerkil söylem olmaktan ileri gidemiyor. Dolayısıyla dönüşüme uğrayan yeni paradigmada artık bazı alışkanlıklarımı kökünden değiştirmemiz gerektiğini ortaya çıkıyor.

TAM BİR EŞİTLİKTE SÖZ ETMEK İÇİN HENÜZ ÇOK ERKEN

Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı'nın (TEPAV) '81 İlde Türkiye'nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesindeki' göstergeleri şöyle bir yorumlamakta yarar var. Söz konusu araştırmaya göre Türkiye'nin toplumsal cinsiyet eşitliği çerçevesinde uluslararası endekslerde göstermiş olduğu görece zayıf performans, Türkiye'nin en az ekonomik kalkınmayı amaçlayan politikalar kadar toplumsal cinsiyet eşitsizliğiyle mücadeleli hedefleyen politikalara da ihtiyaç duyduğunu gösteriyor.

Araştırmanın sonuçlarına göre 81 ilin



FAZLADAN BİR KALEM DAHA
#OlmasadaOlur
AMA EĞİTİM OLMAZSA OLMAZ.

*Siz de Darüşşafaka'ya destek olun,
annesi ya da babası hayatta olmayan çocuklarımızın
geleceğini aydınlatın.*

www.darussafaka.org

Darüşşafaka
1863 CEMİYET

ortalama skoru, 0.471 puan. Tam eşitliğin 1 olarak kabul edildiği araştırmaya göre toplumsal cinsiyet eşitliğinde Türkiye'nin aldığı değer, Türkiye'nin eşitliği sağlamak üzere atması gereken adımlar olduğunun altını çiziyor. Buna ilave 81 il toplumsal cinsiyet eşitliği açısından birbirlerinden farklı performanslar sergiliyor. Her bir ilde eşitlik ve eşitsizliğin kaynakları birbirinden farklılaşabiliyor. Ancak bu eğilime rağmen illerin ekonomik gelişmişlik düzeylerinin bir göstergesi olan kişi başı GSYH değerleri ve toplumsal cinsiyet eşitliğindeki performansları karşılaştırıldığında, genel hatlarıyla toplumsal cinsiyet eşitliğinin ekonomik gelişmişlikle benzer bir eğilim izlediği görülüyor.

ÜRETİM FAALİYETLERİNE KATILIMI ARTIRMAK ŞART

81 ilin toplumsal cinsiyet eşitliğinde "Siyaset ve ekonomide temsil edilme, üretim faaliyetlerine katılım ve eğitime katılım" alanlarındaki genel performansı değerlendirildiğinde alt endeks skorlarına göre, Türkiye'nin toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile ilgili mücadelesinde, üretim faaliyetlerine katılım konusunda ulusal ve yerel düzeyde hazırlanacak öncelikli politikalara ihtiyaç duyduğu gözleniyor. Üretim kaynaklarına erişim alt endeksinden sonra "siyaset ve ekonomide temsil edilme" alt endeksi, Türkiye'de cinsiyetler arası farkın en çok açıldığı ikinci öncelikli alana işaret ediyor.

Eğitime katılım alt endeksi, her ne kadar tam eşitliğe ulaşılmasa da Türkiye'de cinsiyetler arası farkın en az açıldığı alan olma özelliğine sahip. Araştırma sonuçları Türkiye'nin, kadın ve erkeklerin üretim faaliyetlerine eşit şekilde katılımlarının sağlanması ve bu katılımı teşvik edecek politika araçlarını mümkün olan en hızlı sürede geliştirmesi gerekliliğini gösteriyor. Geliştirilecek olan bu politika araçlarında da cinsiyetlerine göre çalışan nüfusun artması, cinsiyetlerine göre yönetici pozisyonlarının belirlenmesinde eşitliğin gözetilmesi ve benzer işler için cinsiyetler arası ücret eşitliğinin sağlanması gibi temel hedeflerin gözetilmesi gerekiyor.

EĞİTİM İYİ AMA SEÇME ŞANSINDA EŞİTSİZLİK VAR

Toplumsal cinsiyet eşitliği sıralamasında Türkiye'nin en iyi derecesi "eğitime katılım" alanında. Eğitime katılım alt endeksi, Türki-

Dijitalleşme öncesine kadar işlerin yapılış biçimi kas gücüne dayalı bir yapı sergilediğinden şu tuhaf kalıp hayatın her alanında kadının karşısına çıktı: "Elinin hamuruyla erkek işine karışma!" Ancak günümüzde dijital araçları kullanacak, proaktif kararlar alacak, verinin önemini kavrayıp bu verileri analitik ölçümlerle anlamlandıracak nitelikli iş gücüne duyulan ihtiyaçla beraber erkek işinin yerini liyakat sahibi birey aldı.



ye'nin cinsiyetler arası eşitlikte en başarılı olduğu alana işaret ediyor. Karne sıralamasına göre bu alt endekte en düşük ve en yüksek değerler 0.705 ve 0.939 aralığında değişiyor. Ancak illerin aldıkları ortalama değerler, Türkiye'nin hala kadınlar ve erkekler arasında eğitime katılım alt başlığında tam eşitlikten uzakta olduğu bir görünüm çiziyor. Tüm diğer alt endeksleri oluşturan göstergelerle kuvvetli ve doğru orantılı bir ilişkisi bulunan eğitime katılım alanında Türkiye'nin çizdiği bu tablo, diğer alanlara kıyasla daha başarılı görülüyor. Öte yandan eğitim kalitesinin ve beceri setlerinin inovasyona adaptasyon çerçevesinde sorgulandığı bu yüzyılda, eğitime katılımda halen tam eşitlikten uzak performanslara sahip illerde, bu eşitsizliğin giderilmesine yönelik politikaların, politika yapımcıların gündem maddelerinde ivedilikle yer alması gerekiyor.

SİYASETTE KADINA HALEN DESTEK VERMİYORUZ

Türkiye'de hem yerel hem de ulusal düzeyde kadınların siyasi hayata katılım

oranları, AB ortalamasının altında yer alıyor. Çalışmada belediye meclisindeki kadınların temsil oranı, kadınların yerel düzeyde karar alma ve yerel politika süreçlerine etkin katılımlarını analiz etmek üzere değerlendirmeye alınırken Türkiye genelinde kadınların belediye meclisi üyeliğindeki oranı yüzde 11'i ancak buluyor. Diğer yandan AB ülkelerinde bu oranın ortalama yüzde 28.5 olarak gerçekleştiğini de göz önünde bulundurmakta yarar var.

AB ülkeleri arasında kadınların yerel meclislerde en yüksek temsil oranı yüzde 48.2 ile İsveç'e ait iken; Türkiye, yüzde 11.8'lik kadın temsil oranıyla AB'de kadınların en düşük oranda temsil edildiği Macaristan'dan geride bulunuyor. Bu sonuç, Türkiye'de kadınların yerel düzeyde karar alma süreçlerine katılımlarının düşük düzeyde kaldığına işaret ediyor. Türkiye'de yerel düzeyde olduğu kadar ulusal düzeyde de kadınların siyasi hayata ve karar alma süreçlerine katılım oranı düşük. Gerçekleştirilen analiz kapsamında, uluslararası çalışmalara göre neredeyse her ülkede



en az bir kadın milletvekili bulunurken; Türkiye'de 34 ilde hiç kadın milletvekili olmadığı bulgusuna erişildi.

TEMEL İNSAN HAKLARINDAN YOKSUN KALMA RİSKİ VAR

Siyasi katılımın yanında Türkiye'de özel sektörde politika üretim süreçlerine ve karar verme mekanizmalarına da kadınların katılım oranı oldukça düşük kaldı. Siyaset ve ekonomide temsil edilme açısından bu eşitsiz dağılım, yerel, bölgesel ve ulusal politikalarda cinsiyet eşitlikçi değerlerin göz ardı edilmesine yol açabileceği gibi temel insan haklarının da eşit bir şekilde dağılımını destekleyecek kararların alınamamasına sebep olabilir. Bu bağlamda Türkiye'nin ivedilikle kadınların temsil edilme mekanizmalarına katılımını destekleyici politikalar geliştirmesi gerekiyor.

TEPAV araştırmasına göre Türkiye'nin en eşitlikçi ili, 0.542 endeks değeri ile Muğla. Muğla'nın toplumsal cinsiyet eşitliği açısından gücünü, siyaset ve ekonomide temsil edilme ve eğitime katılım alanlarından aldığı görülüyor. Ana endeks skoruna göre

Muğla'yı sırasıyla; İzmir, Yalova, İstanbul, Kırklareli, Çanakkale, Sinop, Tunceli, Aydın ve Balıkesir takip etti. Ana endekste eşitlik düzeyi en yüksek ikinci il olan İzmir, katılım alanında Türkiye'nin eşitlik düzeyi en yüksek ilidir. İzmir eğitime katılım endeksi dışında, diğer alt endekslerde görece daha zayıf bir performans sergiledi. Eğitime katılım alt endeksinde cinsiyetler arası eşitsizliğin en az olduğu İzmir'i sırasıyla; İstanbul ve Muğla takip etti.

43 İL EŞİTLİKTEN BİHABER

Eğitime katılım alt endeksinde İzmir 0.939 değerini alırken; bu değer, Türkiye'de cinsiyetler arası eşitsizliğin en çok kapanmış il ve alt endeks birlikteliğini verdi. Bu birliktelik, her ne kadar tam bir eşitlik yaratmasa da ülke genelinde eğitime katılım açısından toplumsal cinsiyet eşitsizliğindeki makasın, diğer alt endekslere göre daha çok daralabildiğini gösteriyor. Buna ilave cinsiyetler arası eşitsizliğin en fazla olduğu il, 0.395 endeks değeri ile Muş'tur. Eşitsizlik sıralamasında Muş'u; Bingöl, Bayburt, Şırnak, Batman, Bitlis, Kırıkkale, Siirt, Çankırı ve Erzurum takip etti. Türkiye'nin 43 ili Türkiye'nin ortalama değerinden daha düşük bir toplumsal cinsiyet eşitliği performansına sahipken; 38 il Türkiye'nin ortalama performansından daha iyi bir performans sergiledi.

KADINLARIN SADECE %23'Ü ÜCRET EŞİTLİĞİNİ YAŞIYOR

Araştırmada öne çıkan çarpıcı verilerden birini de ücret eşitliği konusu oluşturuyor. Aslında buradaki makasın açık olması bize zihniyet anlamında değiştirmemiz gereken yönlerimizin varlığını da açıkça hissettiriyor. Türkiye'de kadınların yalnızca yüzde 23'ü kendisi ile aynı işi yapan erkeklerle eşit ücret alabiliyor. Üretim faaliyetlerine katılım açısından toplumsal cinsiyet eşitliğini zedeleyen bir unsur da benzer işleri yapan ve benzer eğitimlere sahip kadınlar ve erkekler arasında, ücret eşitsizliği yaşanması.

Ücret eşitsizliği kadın iş gücünün verimliliğini düşürerek hem gelir kaybına hem de gizli işsizliğin artmasına neden oluyor. Bu bağlamda, ücret eşitsizliği iş gücü piyasasına yeni girecek olan kadınları da olumsuz etkilemekte ve kadınlar hak ettikleri ücretleri alamadıkları için iş gücü piyasası dışında

kalmayı tercih edebilmektedir. Cinsiyetler arası ücret eşitliğinde dünya genelinde olumsuz bir tablo gözlemleniyor. Nitekim Dünya Ekonomi Forumu Cinsiyet Eşitliği Raporu'na göre kadınların erkeklerle eşit haklara sahip olması için en az 100 yıl, üretim faaliyetlerine katılımda cinsiyetler arası farkın kapanması için ise en az 257 yıl geçmesi gerektiği vurgulanıyor.

DÜŞÜK ÜCRET SORUNU VAR

Görüldüğü üzere cinsiyetler arası ücret eşitliği meselesi, Türkiye ile birlikte tüm ülkelerin toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinde ki temel sorun ve müdahale alanlarından birini oluşturuyor. DİSK-AR'ın Türkiye'de Kadın İşçi Gerçeği Raporu'na göre, Türkiye'de kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları en önemli üç sorun, düşük ücret, işsizlik ve sigortasız çalıştırılma olarak tespit edildi. Raporda kadın işçilerin yüzde 78.7'si düşük ücreti, çalışma hayatının en önemli sorunu olarak belirtiyor. Dünya genelinde kadın çalışanların erkek çalışanlarla eşit çalışma koşullarına sahip olabilmesi için ortak bir yapılanmaya gidilmesi ve çeşitli yaptırımların uygulanması gerekmektedir. Bununla birlikte ücret eşitsizliğinin önlenmesine yönelik farkındalık yaratmak ve toplumların bilinçlendirilmesini sağlamak da önem arz ediyor. Ücret eşitsizliğinin önlenmesiyle; kadınlar açısından verimlilik ve üretim artışı, ekonomik gelişme, ekonomik özgürlük, yoksulluğunun azalması, iş gücüne katılma ve istihdam oranlarının da artması sağlanacak.

Cinsiyetlere göre yönetici pozisyonunda çalışma oranlarının karşılaştırılması incelendiğinde, 81 ilin ortalamasına göre kadınların yüzde 1'i; erkeklerin yüzde 1.4'ü yönetici pozisyonunda yer alıyor. Bu bağlamda, 81 ilin ortalamasına göre kadın/ erkek rasyosu, diğer göstergelere kıyasla, yüzde 72.4 ile tam eşitliğe görece daha yakın bir performans izliyor. Osmaniye ve Zonguldak'ta ise kadın yönetici oranı erkeği geçiyor.

ÇALIŞAN EŞİTLİĞİNDE EDİRNE

Türkiye’de cinsiyetlere göre çalışan nüfusun 81 ildeki ortalama oranı kadınlarda yüzde 11.3, erkeklerde ise 28.8’dir. İl düzeyinde bu oranlarının karşılaştırılması incelendiğinde Edirne Türkiye genelinde, kadınların yüzde 14.8, erkeklerin ise yüzde 24.4 çalışma oranına sahip olup kadın/erkek rasyosunun yüzde 60.5 şeklinde en yüksek olduğu ildir. Bu bağlamda, kadınların çalışma oranı ile erkeklerin çalışma oranının birbirine en yakın olduğu il Edirne’dir. Kadın/erkek eşitlik rasyosu açısından Edirne’yi sırasıyla Ordu, Kırklareli, Denizli ve Antalya illeri takip ediyor. Cinsiyetlere göre çalışan nüfusun oranları açısından cinsiyetler arası farkın en yüksek olduğu iller ise Kahramanmaraş, Mardin, Gaziantep, Siirt ve Şırnak şeklinde sıralanıyor.

HİZMET SEKTÖRÜNDE KADININ AĞIRLIĞI VAR

Öte yandan, SGK aracılığıyla 14-16 Ekim 2019 tarihi itibarıyla derlenen istihdam verilerine göre, Türkiye’de çalışanların yüzde 62’si hizmet, yüzde 25’i imalat, yüzde 2’si diğer sanayi, yüzde 10’u inşaat ve yüzde 1’i tarım sektörlerinde istihdam ediliyor. SGK verilerine göre, çalışanların yüzde 30’u kadın, yüzde 70’i erkek olup kadınların erkeklere kıyasla hizmet sektöründe daha fazla istihdam edildiği görülüyor. Nitekim çalışan kadınların yüzde 76’sı hizmet sektöründe istihdam edilirken erkeklerde bu oran yüzde 56 düzeyinde. İmalat sektöründe ise kadınların çalışma oranı yüzde

20 olup erkeklerin yüzde 27’si bu sektörde çalışıyor. Kadınların sadece yüzde 2’si inşaat sektöründe çalışırken, erkeklerin yüzde 13’ü bu sektörde çalışıyor.

YÖNETİCİ POZİSYONUNDA ÇALIŞMA ORANLARI DAHA İYİ

Cinsiyetlere göre yönetici pozisyonunda çalışma oranlarının karşılaştırılması incelendiğinde, 81 ilin ortalamasına göre kadınların yüzde 1’i; erkeklerin yüzde 1.4’ü yönetici pozisyonunda yer alıyor. Bu bağlamda, 81 ilin ortalamasına göre kadın/erkek rasyosu, diğer göstergelere kıyasla, yüzde 72.4 ile tam eşitliğe görece daha yakın bir performans izliyor. Zonguldak ve Osmaniye illeri, kadınların yüzde 1.5; erkeklerin yüzde 1.2 değeri ile cinsiyetlere göre yönetici pozisyonunda çalışma oranlarının olduğu, cinsiyetler arası farklılaşmanın en az olduğu iller olarak öne çıkıyor. Ayrıca Yalova ve Artvin de kadınların ve erkeklerin yönetici pozisyonunda çalışma oranlarının birbirlerine yakın olduğu iller olarak bu göstergede tam eşitlik gösteriyor. Cinsiyetlere göre yönetici pozisyonunda çalışma oranı açısından cinsiyetler arası farklılaşmanın en yüksek olduğu iller ise; Ardahan, Bingöl, Karaman, Şırnak ve Batman şeklinde sıralanıyor.

KADIN LİDERLERİN ÖNCELİĞİ ARTIK YETENEK DÖNÜŞÜMÜ

Türkiye’deki genel durumu özetleyen bu çalışmada yer alan herkes teşekkür ederek, küresel ölçekte dönüşüm geçiren iş kollarına ve bu iş kollarına kadın liderlerin

bakışını ortaya koymakta yarar var. KPMG, Küresel Kadın Liderler Araştırması’nın ikincisini tamamladı. Araştırmaya göre, kadın yöneticiler teknolojik dönüşümü tehditten çok fırsat olarak görüyor ancak önce “İnsana yatırım” diyor. Kadın yöneticilerin geleceğe hazır şirketler oluşturmak için izleyeceği stratejilerin başında iş gücünü modernize etmek geliyor. KPMG’nin ‘Küresel Kadın Liderler Araştırması’, kadın liderlerin kurumsal liderliğe nasıl baktıkları, dikkatlerini nereye verdikleri ve neyi değiştirmek istedikleri hakkında derin öngörüler sağlıyor. 52 ülkeden, bin 100’ün üzerinde yöneticiyle yapılan araştırmada Türkiye’den 41 kadın yönetici yer aldı. Araştırmadan önce çıkan satır başları şöyle:

- 1 Kadın yöneticilerin yüzde 38’i, cinsiyet ayrımının olmadığı eğitim ve öğretim programlarını cinsiyet eşitliği mücadelesinde önemli faktörler olarak görüyor. Yüzde 20’si, kadınlar için resmi destek programlarının kadınları yönetici pozisyonlarına getirmeye yardımcı olacağına inanıyor. Eşit ücret konusunda da hâlâ engeller var. Kadın yöneticilerin yüzde 40’ı şirketlerindeki maaş yapılarını biliyor. Ancak yüzde 37’si bu bilginin şeffaf olmadığını düşünüyor.
- 2 Kadın yöneticilerin yüzde 80’i müşteri değerlerinin, şirketlerinin çevresel, sosyal ve yönetim (ESG) politikalarına yansıtılmasını sağlamak konusunda kendilerini sorumlu hissediyor. Türkiye’de bu oran yüzde 8.

- 3 Katılımcıların yüzde 56’sı, kişisel liderlik tarzlarını stratejik ve ekip odaklı görüyor. Türkiye’de bu oran yüzde 41.

- 4 Kariyerinin bir sonraki adımını planlayanların oranı küreselde yüzde 72, Türkiye’de yüzde 85. Bir sonraki kariyer adımını mevcut şirketlerinde atacağına inananların oranı küreselde yüzde 34 iken Türkiye’de yüzde 44.

- 5 Yüzde 34’ü uzun vadeli başarı için kişisel olarak motive olduğunu söylüyor.

BAŞARI ÇEVİKLİKTEN GEÇİYOR

- 1 Kadın yöneticilerin yüzde 82’si çevikliğe başarılı bir işletmenin yeni vazgeçilmezi olacağına inanıyor.



2 Rekabette kalabilmek için iş modellerini düzenli olarak gözden geçiren ve yenileyenlerin oranı yüzde 69. Kadın yöneticilerin yüzde 81'i karşılaştığı güçlüklerin üstesinden gelebilen bir şirket olmak için ana yapıyı korumaktansa değişikliklere hızlıca adapte olmanın daha önemli olduğuna inanıyor.

3 Yüzde 96'sı inovasyon sürecinin ve uygulamanın geliştirilmesi gerektiğine inanıyor.

4 Yüzde 36'sı büyümeyi sürdürmek için fintech, insurtech, healthtech gibi yenilikçi start-up'larla iş birliği yapılması gerektiğine inanıyor.

5 Kadın yöneticilerin yüzde 64'ü yeni teknolojilere yatırım yapmaktan önce iş gücüne yatırım yapacaklarını belirtiyor. Katılımcıların yüzde 47'si akıllı otomasyon vb. uygulamaları barındıran iş gücünün modernizasyonunu strateji olarak belirliyor.

6 Yüzde 63'ü karar verme aşamasında veri modellerine/sistemlerine güveniyor ve gelecek üç yıl içinde yapay zeka ve robotik süreçlerin yatırım getirisine pozitif etkisi olacağına inanıyor.

GÜVENİN KİLİDİ VERİ ANALİTİĞİ

1 Katılımcıların yüzde 82'si kapsamlı veri analizi araçlarının müşterilerini anlamada önemli rol oynadığına inanıyor. Yüzde 69'u bilgi güvenliğinin başarıdaki en kritik faktör olduğunu düşünüyor. Yüzde 78, müşteri verilerini korumanın en önemli sorumluluklardan biri olduğunu ve bunun müşteri portföyünün genişlemesini sağlayacağını düşünüyor.

2 Katılımcıların yarısı çalışan motivasyonunda en etkili olan faktörün 'pozitif çalışma ortamı, ekip ortamı' olduğunu düşünüyor.

3 Yüzde 40'ı ise bir amaca yönelik ve anlamlı çalışma ortamlarının çalışanları motive ettiğini düşünüyor.

4 Yüzde 36'sı çalışanlara sunulan eğitim, kariyer desteği gibi konuların ve ça-

lışanlarının kariyerlerinde bir sonraki adımı atmalarına yardımcı ortamların çalışanları motive ettiğini düşünüyor.

5 Yüzde 34'ü ise iş-özel hayat dengesini kurabilmenin çalışan motivasyonunda önemli olduğuna inanıyor.

GELENEKSEL METOTLARLA BAZI ŞEYLERİ DEĞİŞTİRMEK HAYAL

Kadınların küresel ölçekte eşitsizliği uğradığını gösteren araştırmalardan birini de Mercer yaptı. Araştırma şirketi; kadınları iş hayatında tutmak, çeşitliliği desteklemek ve iş sonuçlarına katkıda bulunmalarını sağlamak için firmaların neler yapması gerektiğini araştırma sonuçlarıyla birlikte Davos Ekonomik Forumu'nda açıkladı. 42 ülkeden 1.3 milyonu kadın 3.2 milyon çalışanın katıldığı 'Kadınların İşgücüne Katılımı Araştırması'nın sonuçlarına göre, geleneksel metotlarla kadının iş hayatındaki yerinin sağlamlaştırılması ve geliştirilmesi mümkün değil. Araştırmaya göre, dünya genelinde kadınların iş dünyasındaki yeri hala istenilen düzeyde değil ve gelecek 10 yıl içerisinde de işgücünde herhangi bir eşitlik mümkün gözüküyor.

DEĞİŞİM VAR AMA YETERSİZ

Araştırmaya göre, geçen 20 yılda yapılan geliştirmeler, kadının iş yerindeki konumunu biraz daha iyiye taşısa da temsil, eşitlik ve kariyer açısından kadınlar erkeklerden hala çok gerideler. Araştırmaya katılan firmaların kadınlara bakış açısı geleneksel olarak kalmaya devam ettiği sürece gelecek yıllarda da bu konularda bir eşitlikten bahsetmek oldukça güç. Firmaların yetenekli kadın işgücü havuzunu yaratamaması kadınların iş hayatındaki yerini tehdit ediyor. Gelecek 10 yılda kadının temsili Latin Amerika'da yüzde 36'dan yüzde 49'a, Avustralya ve Yeni Zelanda'da yüzde 35'den yüzde 40'a, Amerika ve Kanada'da sadece 1 puan artışla yüzde 39'dan 40'a çıkması bekleniyor. Bu konuda son sırada yer alan Asya'da ise işgücünde kadın temsiliinde yüzde 25'den yüzde 28'e bir artış söz konusu.

CİNSİYET EŞİTLİĞİ İÇİN YÖNETİM DESTEĞİ ŞART

Araştırmanın sonuçlarına göre, dünya-da iş gücünün yüzde 40'ı kadın ve kadınlar

Son 20 yılda yapılan geliştirmeler, kadının iş yerindeki konumunu biraz daha iyiye taşısa da temsil, eşitlik ve kariyer açısından kadınlar erkeklerden hala çok gerideler. Firmaların yetenekli kadın işgücü havuzunu yaratamaması kadınların iş hayatındaki yerini tehdit ediyor.

daha çok destek birimlerinde rol alıyor. Profesyonel seviyede ise kadın iş gücünün oranı yüzde 38 olarak karşımıza çıkıyor. Kadınların yüzde 33'ü müdür seviyesinde, yüzde 26'sı kıdemli müdür ve yüzde 20'si ise direktör rollerinde görev alıyor. Araştırmanın sonuçlarına göre, işyerlerinde eşitliği sağlamak adına gerçekleştirilen etkili yöntemlerden biri, üst yönetimin bu çalışmaya birebir katılması ve desteklemesi. Katılım gösteren firmaların yüzde 57'si üst yönetimin böyle bir çalışmada yer aldığını belirtti. Ayrıca iş yerlerinde bu konuya adanmış bir grubun olması, kadın-erkek ücretlerindeki eşitlik, esnek çalışma saatleri ve evden çalışılabilen programlarını geliştiren firmalar, kadınların lider rollerde yer almasını kolaylaştırıyor.

YENİLİKÇİ YAKLAŞIMLAR İŞ VERİMİNİ YUKARI ÇEKİYOR

İş dünyasında kadınları daha yukarı seviyeye taşımak adına geleneksel yaklaşımların aksine, daha çeşitli emeklilik programı, cinsiyete göre sağlık programı ve yatırım eğitimleri gibi uygulamaları hayata geçiren firmalar daha başarılı oluyor. Amerika ve Kanada özellikle emeklilik ve birikim programları gibi kadınlara özel programlarda ilk sırada yer alıyor. Firmaların yüzde 50'si kadın sağlığı ve bunu destekleyen programların kadınları işe alma ve elde tutmada çok önemli olduğunu belirtiyor ve yüzde 22'si cinsiyete özel analizler yapıyor. Ancak firmaların yüzde 9'u kadına özel sağlık programı ve finansal danışmanlık veriyor. Araştırmanın sonuçlarına göre, kadınlar adaptasyon, takım yönetimi ve duygusal zeka konularında erkeklerden daha başarılı performanslar gösteriyor.