

Künye

Adres: Barbaros Mah. Begonya Sk,
Nidakule Ataşehir Batı Blok No:1
İç Kapı No:2 Ataşehir, İstanbul
Tel: +90 212 807 02 05 E-mail: info@skdturkiye.org

Yayına Hazırlayanlar:

Konca Çalkıvık – SKD Türkiye, Genel Sekreter

Noyan Ergül – SKD Türkiye, İş Geliştirme ve Paydaş İlişkileri Müdürü

Günsu Çakmak – SKD Türkiye, Proje Uzmanı

İçindekiler

Giriş	5	Kadın Yönetici ve Yönetim Kurulu Üye Oranları	13
Özet	6	Kadınların En Fazla Yer Aldığı Sektörler	14
Projenin Amacı	7	Kadınların En Fazla Yer Aldığı Birimler	15
Proje Paydaşları	8	Kadın İstihdamına Yönelik Takip, İletişim Çalışmaları ve Uygulama Örnekleri	16
Proje Aşamaları	8	Eşit İşe Eşit Ücret	16
Şu Anda Neredeyiz?	9	İşe Alım ve Terfilerde Ön Yargı	17
Raporun İçeriği ve Akışı	9	Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitimi	17
1. Eksen: Kadın İstihdam Verileri Genel Durumu	10	Kurumsal Performans Ölçüm Kriteri: Kadın İstihdamı	18
Genel İstatistikler	11	Desteklenen Platformlar / Programlar	19
Genel Bulgular	11	Kurumsal Mesajda Kadın İstihdamı	20
Üye Şirketlerin Genel İstihdam Verileri	11	Kadın İstihdamına Yönelik Uygulamalar	20
Sektör Dağılımları	12	Paydaş Organizasyonlara ve Ekosisteme Katkı	22

2. Eksen: COVID-19 ve Kadın İstihdamı

23

Genel İstatistikler

24

Genel Bulgular

25

COVID-19 Dönemi Sonrası Kadın ve Erkek İstihdam Verileri

26

İş Yapış Şekli

27

COVID-19 ve Yeni Çalışma Düzeni

29

COVID-19'un İş-Yaşam Dengesine Etkisi ve Kadın Bakım Yüğü

29

Küresel Ölçekli Karşılaştırma

31

Paydaş Organizasyonlara ve Ekosisteme Katkı

31

3. Eksen: Dijital Dönüşüm ve İşin Geleceği - Kadın İstihdamı

32

İşin Geleceği ve Kadın İstihdamı

33

Genel İstatistikler

34

Genel Bulgular

34

Dijital Dönüşümden Etkilenecek Pozisyonlar

35

Yetkinlik Dönüşümü, Upskilling - Reskilling

35

En Çok Aranan Yetkinlikler

36

Doldurmakta Güçlük Çekilen Pozisyonlar

37

STEM Rollerinde Kadın İstihdamı

37

Paydaş Organizasyonlara ve Ekosisteme Katkı

39

Son Söz

Öte yandan, SKD Türkiye üye şirketlerinin pandemi sonrası durumu incelendiğinde, Türkiye ve dünya genelindeki COVID-19 kaynaklı kadın istihdamındaki azalışın geçerli olmadığı gözlemlendi. Birçok şirket, kadın istihdamında ufak bir azalış olsa bile bu azalışın COVID-19 kaynaklı olmadığını, istihdamın doğal seyrinden kaynaklandığını belirtti. Derinlemesine görüşmelerden ortaya çıkan sonuçlara göre, kadına yönelik uygulamaları önemli ölçüde ajandalarına alan, şirket içinde kadın-erkek çalışan sayısının takibini yapan ve fırsat eşitliğine uygun ofis ortamının sağlandığı şirketlerde kadın istihdamının diğer şirketlere kıyasla daha fazla olduğu görüldü.

COVID-19'un iş hayatında etkilediği bir diğer konunun da çalışma düzeni olduğu gözlemlendi. 2021 KPMG US CEO Outlook anket çalışmasına katılan dünya

Projenin Amacı

SKD Türkiye ve KPMG tarafından yürütülen “İşin Geleceği ve Kadın İstihdamı” projesi ile üye şirketlerde kadın istihdamının mevcut durumu ve işin geleceğine yönelik çalışmaların tespit edilmesi, durum analizinin yapılmasının ardından oluşturulacak yol haritası ile sürdürülebilir strateji ve uygulamaların belirlenmesi amaçlanıyor.

Kadınların iş gücüne katılımının arttırılması ve üst pozisyonlarda kadın çalışanların daha fazla rol almasının sağlanmasının yalnızca şirket performansına değil, ülke ekonomisine de katkı sağladığı görülüyor.¹⁰

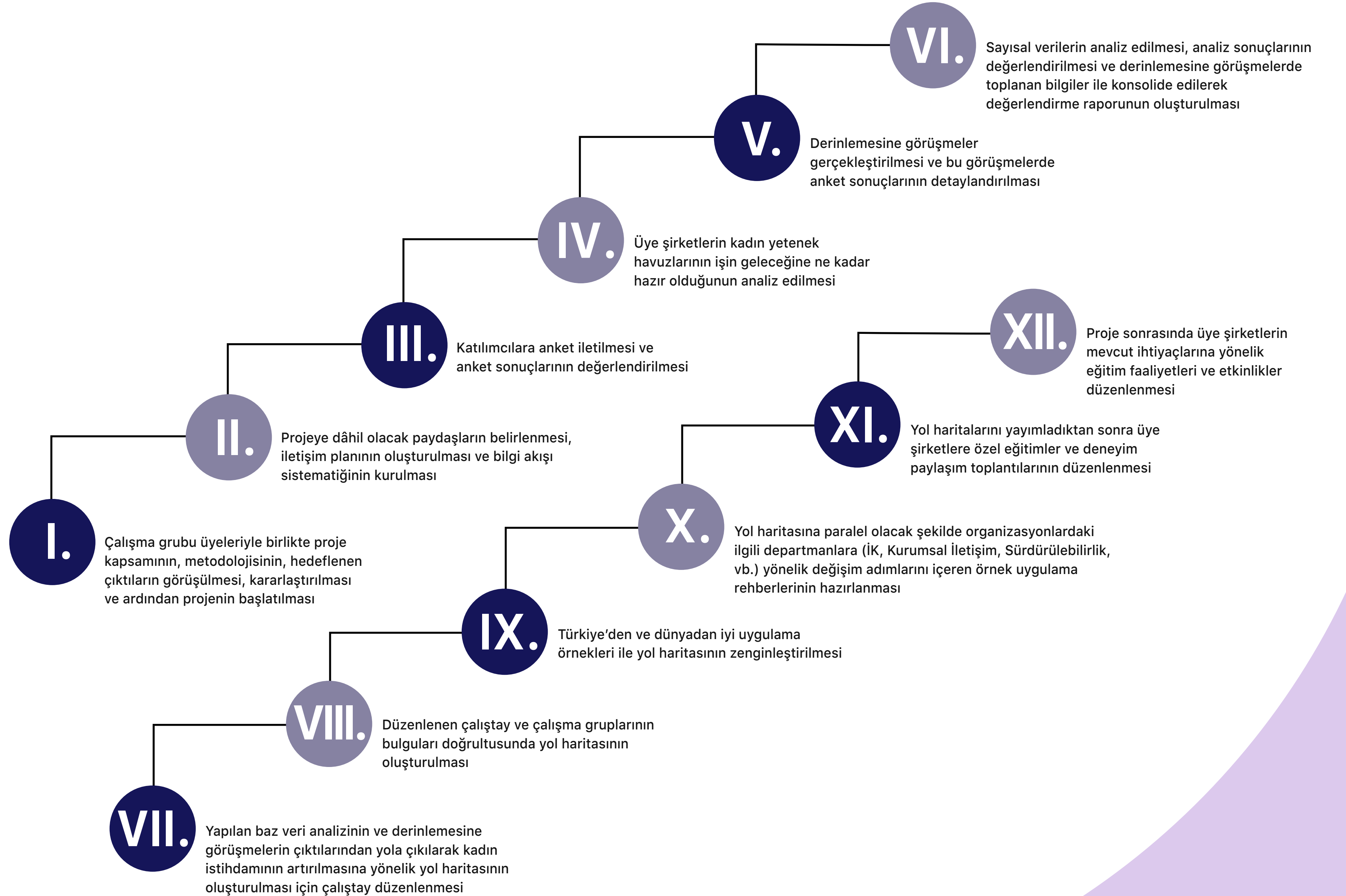
Özel sektör ve paydaşları, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda kadın istihdamının önünde duran cam tavan, fırsat eşitsizliği, ön yargı vb. durumlarda alacağı

Proje Paydaşları

Proje kapsamında gerçekleştirilen baz veri analiz çalışması ve derinlemesine görüşmelere SKD Türkiye üyesi 55 şirket katılmıştır. Böylece çalışmanın yapıldığı dönemde SKD Türkiye üyesi olan toplam 88 şirketin %62,5'i çalışmaya dâhil olmuştur.

Proje Aşamaları

Proje, mevcut durumun analizi ve yol haritası oluşturulması doğrultusunda aşağıdaki adımları içeriyor;



Şu Anda Neredeyiz?

İşin Geleceği ve Kadın İstihdamı projesinin mevcut durumun analizi aşamasında yürüttüğümüz anket çalışması 26 Ocak - 24 Şubat tarihleri arasında SKD Türkiye üyelerinden 55 şirketin katılımıyla gerçekleşti. Üye şirketlerden gelen yanıtlar üzerinde baz veri analizi çalışmaları yapıldı ve sonuçlar doğrultusunda anket bulguları oluşturuldu.

Uygulanan ankete ek olarak 9 üye şirket ile derinlemesine görüşmeler gerçekleştirildi.

Derinlemesine görüşmeler 10 – 22 Mart tarihleri arasında gerçekleştirildi. Her şirket ile yaklaşık 60 dakika süren bir görüşme yapıldı. Gerçekleştirilen derinlemesine görüşmelerde standart bir soru seti kullanıldı. Ek olarak, üye şirketlerin anket yanıtlarına göre detaylandırılması/netleştirilmesi gerek görülen konulara değ

Genel İstatistikler

Raporun bu bölümünde Türkiye genelinde kadın istihdamının mevcut durumu ele alınıyor. Dünya Ekonomik Forumu'nun (WEF) 2021 yılında yayımladığı "Küresel Cinsiyet Farkı" raporuna göre Türkiye'de iş gücüne katılım oranına bakıldığında, kadınların iş gücü piyasasına katılımında erkeklere oranla daha az temsiliyeti olmasıyla beraber %50'lik bir cinsiyet farkı olduğu gözlemleniyor.⁴

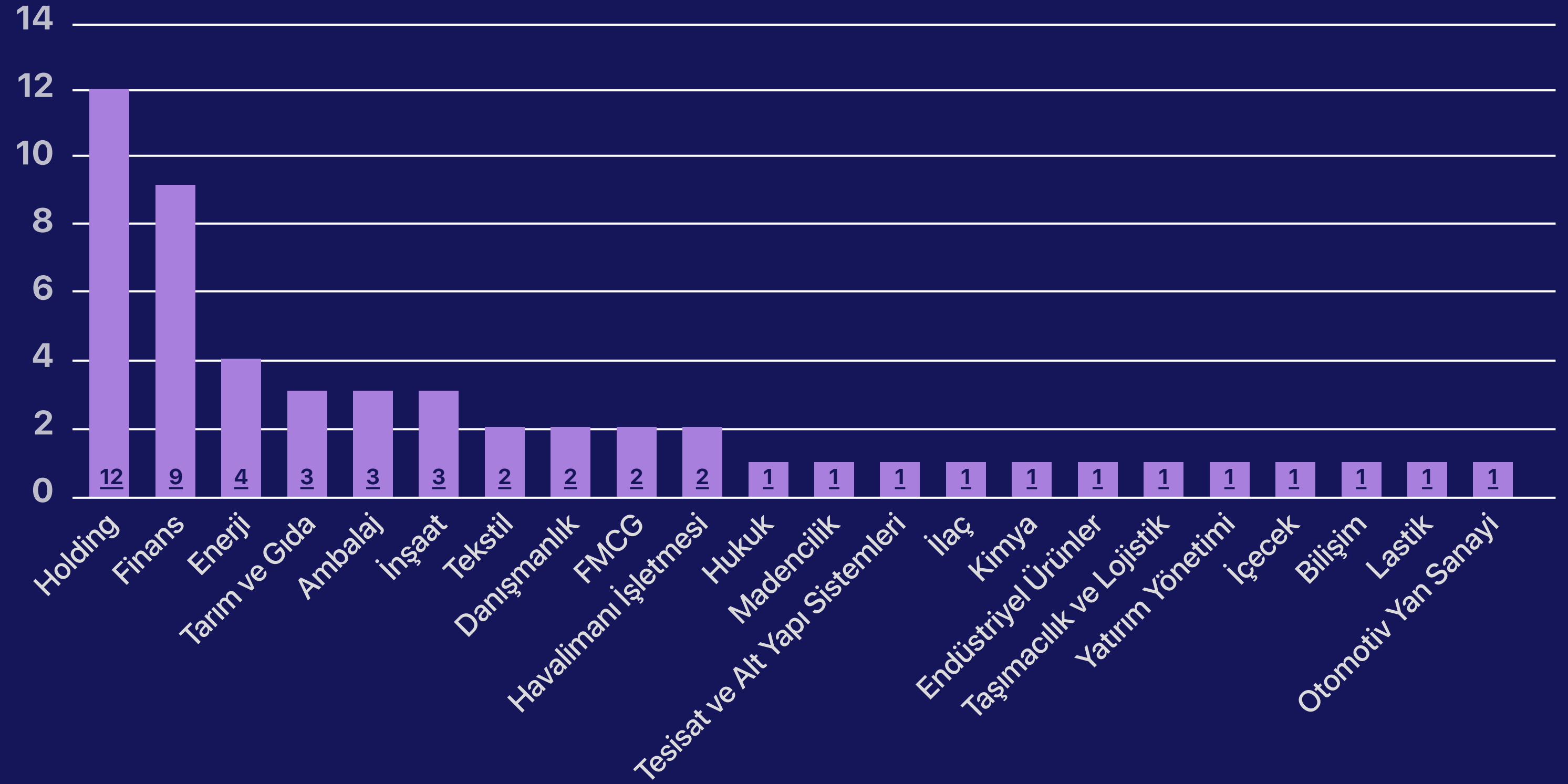
Genel Bulgular

Üye Şirketlerin Genel İstihdam Verileri

Ü

Sektör Dağılımları

Çalışmaya katılan üye şirketlerin sektör bazlı dağılımı incelendiğinde; ilk sırada holdingler (12 şirket) yer alırken, ardından finans (9 şirket) ve enerji (4 şirket) sektöründen şirketler geliyor. Tarım ve gıda, ambalaj, inşaat, tekstil, danışmanlık, hızlı tüketim malları, havalimanı işletmesi, hukuk, madencilik, tesisat ve altyapı sistemleri, ilaç, kimya, endüstriyel ürünler, taşımacılık ve lojistik, yatırım yönetimi, içecek, bilişim, lastik ve otomotiv yan sanayi sektörleri ise katılımcı şirketlerin faaliyet göstermekte olduğu diğer sektörler.



Kadın Yönetici ve Yönetim Kurulu Üye Oranları

Türkiye genelinde iş gücüne katılım oranına bakıldığında; Türkiye İstatistik Kurumunun (TÜİK) Ocak 2022’de yayımladığı iş gücü istatistiklerine göre 2022 yılı Ocak ayı itibarıyla kadınların %34,4’ünün, erkeklerin ise %71,1’inin iş gücüne katıldığı görülüyor. TÜİK tarafından yayımlanan 2021 yılı “İstatistiklerle Kadın” raporuna göre ise orta kademe ve üst düzey yönetici pozisyonlarındaki kadın oranı %19,3 olarak karşımıza çıkıyor.¹¹

Küresel ölçekte ise Dünya Ekonomik Forumu’nun (WEF) 156 ülke verisine dayanarak yürüttüğü Küresel Cinsiyet Farkı 2021 raporunda üst düzey pozisyonlardaki profesyonellerin %41’inin kad

Kadınların En Fazla Yer Aldığı Sektörler

Günümüzde kadınlar hemen hemen her sektörün içinde yer alarak iş gücüne katılıyor. Üstelik kadınlar daha önceden sadece erkeklerin egemen olduğu işleri de yavaş yavaş devralarak daha yüksek ücret sağlayan rollerde kendilerini göstermeye başlıyor. Ancak dünya genelinde hâlâ çeşitli mesleklerde erkek veya kadın sayısının diğerine oranla daha fazla yoğunlaştığını görmek mümkün. Aralarında Türkiye'nin de yer aldığı Avrupa ülkelerinin 2021 istihdam verileri ile Eurostat tarafından yapılan çalışmaya göre ev hizmetleri (bakıcı, yardımcı, temizlik elemanı vb.), sağlık, eğitim, konaklama ve yiyecek hizmeti, finans ve sigortacılık kadınların istihdamda erkeklere kıyasla daha fazla yer

Kurumsal Performans Ölçüm Kriteri: Kadın İstihdamı

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) "İş ve Yönetimde Kadınlar: Değişim İçin Gerekçeler" raporuna göre, lider konumundaki kadınlar işletmelerin daha iyi performans göstermesini sağlıyor. Bu yönde konulan kurumsal performans ölçüm kriterleri, şirketlerin kârlılığının artmasına katkı sağlıyor ve iş gücündeki kadın görünürlüğünü destekliyor.

Katılımcı şirketlerin %68'i kadın istihdamının şirketlerinde kurumsal performans kriteri olarak yer aldığını söyledi. Benzer şekilde, katılımcıların %64'ü ise kadın yönetici oranının bir kurumsal performans ölçüm kriteri olduğunu dile getirdi.

Desteklenen Platformlar / Programlar

İşin Geleceği ve Kadın İstihdamı anketine katılan üye şirketlerin %71'i kadın istihdamı veya fırsat eşitliği konularında destekçi olduğu programlar/platformlar olduğunu belirtti. Katılımcı şirketlerin destekçisi olduğu ya da düzenli izledikleri platformların isimleri ve takip edilme ağırlıkları yandaki şekilde gösteriliyor.

Ankete katılan katılımcı şirketlerin %18'i WEPs imzacısı olduğunu belirtti. Dünya geneline bakıldığında Türkiye 429 imzacısıyla Brezilya'dan (629) sonra en çok WEPs imzacısına sahip olan ikinci ülke olarak karşımıza çıkıyor.

Derinlemesine görüşmeler

Bu durum, cinsiyet eşitliği kapsamında atılan adımların sonuç verebilmesi ve iş gücünde kadın-erkek oranının eşit seviyeye gelebilmesi için gerekli olan süreyi uzattı. Hem çalışanların hem de işverenlerin çeşitli zorluklarla karşı karşıya kaldığı pandemi süreci, Dünya Ekonomik Forumu (WEF) verilerine göre küresel cinsiyet farkını kapatmak için gereken sürenin 99,5 yıldan 135,6 yıla çıkmasına sebep oldu.⁴

COVID-19'dan en çok etkilenen kesimin kadınlar olduğu vurgulanırken, pandeminin çalışan kadınlar için cinsiyet eşitliğine yönelik ilerlemeyi en az iki yıl geriye çektiği belirtiliyor. COVID-19'un kadın istihdamına verdiği zararı tersine çevirmek için kadın istihdamının ve iş gücüne katılım oranlarının pandemi öncesine göre daha hızlı büyümesi gerektiği vurgulanıyor. Eğer bu sağlanamazsa toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik iler

İş Yapış Şekli

COVID-19'un eğitim, sağlık, sosyal yaşam gibi birçok alanı etkilediği gibi iş hayatını ve çalışma düzenini de etkilediği açık bir şekilde gözlemleniyor. **İş dünyasının liderlerinin %24'ü, işlerinin COVID-19 nedeniyle sonsuza kadar değiştiğini söylüyor.**⁷ Benzer şekilde, katılımcı şirketlerin %67'si COVID-19 salgın dönemi sonrası şirketlerini ve iş yapış şekillerini temelli etkileyecek değişiklikler olacağını düşünüyor. Buna paralel olarak, katılımcı şirketlerin %88'i ortaya çıkan yeni çalışma düzenlemeleriyle başa çıkmak amacıyla çalışanlarına yetkinlik dönüşümleri özelinde eğitimler verdiğini belirtti.

Şirketler COVID-19 sonrası İş Yapış Şekillerinin Değişeceğini Düşünüyor mu?

Anket çalışmasında COVID-19 salgın döneminin şirketler ve iş yapış şekilleri üzerindeki köklü etkileri nedeniyle salgın sonrası dönemde öncelikli olarak ihtiyaç duyulacağı düşünülen yetkinlikleri katılımcı şirketlerden öncelik derecelerine göre değerlendirmeleri istendi. Yetkinlikler, katılımcıların verdikleri öncelik puanlarının ortalamalarına göre aşağıdaki şekilde sıralandı. 100 üzerinden 94 puan ile “insan ve ilişki yönetimi yetkinliği” ilk sırada yer alırken, “tasarım odaklı düşünce” 70 puan ile son sırada yer aldı. Değerlendirilen yetkinlikler ve değerlendirmeler aşağıdaki şekilde belirtildi:

Yetkinlikler	Ortalama Öncelik Puanı
İnsan ve İlişki Yönetimi Yetkinliği	94
Çeviklik / Esneklik	

