

Deloitte.



Türkiye’de finans dünyasında kadın

Türkiye'de finans dünyasında kadın

Kadın ve iş dünyası kavramları yan yana geldiğinde tartışma, öncelikle ve sıklıkla, işgücüne katılım ve istihdam oranı bakımından kadın ve erkek arasındaki farklara ve kadınların katılım oranının artırılması gerektiğine yoğunlaşmaktadır. Bu konu dünyanın da Türkiye'nin de gündemindeki önemli bir konudur ancak iş dünyasında kadın meselesi hakkında tartışılacak tek konu değildir. Deloitte Türkiye ve CFA Society İstanbul işbirliği ile yapılan 'Finans Dünyasında Kadın' araştırması, finans dünyasındaki kadınların iyileştirme beklediği birçok konu olduğunu ortaya koymaktadır.

Dünyada erkeklerin işgücüne katılım oranı yaklaşık %80 iken kadınlarınki %50; bu oranlar TÜİK verilerine göre Türkiye için ise sırasıyla %71,6 ve %31,5'dir. Bu tablo alarm vermekle birlikte iş dünyasında kadın meselesi hakkında tartışılacak başka önemli konular da vardır. Zira kadınların temsil oranının yüksek olduğu ülkeler ve sektörlerde bile, kadın çalışanların toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin çalışma hayatına yansımaları ekseninde gelişen önemli sorunları mevcuttur. Örneğin, ülkemizde finans sektöründe kadınların iş gücünde temsil oranı %50'nin üzerindedir; diğer sektörlerde göre yüksek olmakla birlikte, bu rakam finans dünyasında kadınların liderlik seviyesindeki temsil oranı ile paralel olmadığı gibi, finans dünyasının kadın için mükemmel bir seçenek olduğu anlamına da gelmemektedir.

Türkiye'de finans dünyasında kadın

Deloitte Türkiye ve CFA Society İstanbul işbirliği ile yapılan 'Finans Dünyasında Kadın' araştırması, finans dünyasındaki kadınların iyileştirme beklediği birçok konu olduğunu ortaya koymaktadır.

Finans sektöründeki (özellikle banka ve sigorta şirketlerindeki) kadınların yanı sıra her sektörden şirketlerin finans ve muhasebe birimlerinde çalışan kadınların katıldığı araştırma ilginç rakamlar ortaya koymaktadır. Katılımcıların %70'i finans dünyasının özellikle Türkiye'de çalışmak için zor bir sektör olduğunu, %69'u ise kariyer yolculuklarında kadın kimliklerinden ötürü dezavantajlı duruma düştüklerini belirtmektedir. Buna rağmen, katılımcıların %60'ı eğer kariyerlerinin başında olsalar yine finans dünyasında çalışmayı tercih edeceklerini ifade etmişlerdir.



%69'u

kariyer yolculuklarında kadın kimliklerinden ötürü dezavantajlı hissediyor

Katılımcıların çoğu finans dünyasında bir kariyer yolu çizmekten pişman olmadığını belirtse de kızları için finans dünyasını gözü kapalı önermemektedir. Kendi kızlarını ya da ailelerinden başka bir genç kadını finans dünyasına teşvik etme konusundaki soru karşısında katılımcıların sadece %8'i her türlü desteği vereceğini söylemiştir. %38'i de ancak gerekli uyarıları yaparak teşvik edebileceğini belirtirken, %8'i vazgeçirmeye çalışacağını, %24'ü kesinlikle tavsiye etmeyeceğini ve %22'si yorumsuz kalacağını belirtmiştir.



%60'ı

eğer kendi kariyerlerinin başında olsalar yine finans dünyasını tercih ediyor

Finans dünyasındaki kadınların gündemindeki önemli sorunlar

Kadınların finans dünyasını kızlarına içtenlikte önermelerini engelleyen ve iş değiştirmelerine sebep olabilecek birçok farklı unsur ortaya çıkmaktadır. Kadın çalışanların finans sektöründen/finans birimlerinden ayrılmayı düşünmelerine neden olacak sorunlar önem sırasına göre şu şekilde sıralanmıştır:

- İş/özel yaşam dengesinin olmaması
- Terfi/yükselme fırsatlarının sınırlı olması
- Risk unsurunun yüksek olması
- Ücretlerin düşük olması
- Esnek/uzaktan çalışma sisteminin olmaması
- Finansın erkek egemen bir dünya olması

Özellikle ailevi yükümlülükler konusunda finans dünyasının notu pek parlak gözükmemektedir. Araştırmaya katılan kadınların sadece %6'sı finans dünyasının ailevi yükümlülükler konusunda anlayışlı olduğunu düşünmektedir; %53'ü zaman zaman anlayışlı, %41'i ise hiç anlayışlı değil demiştir. Ailevi yükümlülüklerini yerine getirirken kariyerinin zarar görmediğini düşünen finans dünyası kadınlarının oranı ise sadece %17'dir.

Öte yandan, finans dünyasında kadınlar seslerini erkeklerinki kadar duyurabildiklerini düşünmektedir. Kadınların %64'ü çoğu zaman ve %26'sı bazen fikirlerine erkek çalışanların görüşleri kadar değer verildiğini ifade etmektedir. Ayrıca, araştırmada finans dünyasında performans değerlendirmelerinin adaletsiz olmadığı yönünde bir algı olduğu ortaya çıkmaktadır.

Kadınların %69'u terfi değerlendirmelerinde kadın ve erkeklerden eşit seviyede performans beklendiğini düşünmektedir. Kadınlardan daha yüksek performans beklendiğini düşünenlerin oranı sadece %21'dir. Fakat iş paraya gelince durum değişmektedir; ücret adaletsizliği kadınların gündemindeki önemli bir konu olarak ortaya çıkmaktadır. Araştırmaya göre 2 kadından 1'i, kendileri ile aynı pozisyonda görev alan erkeklerin kendilerinden daha fazla ücret aldığını düşünmektedir.

Her 2 kadından 1'ine göre erkekler daha fazla kazanıyor



Kadın liderler az

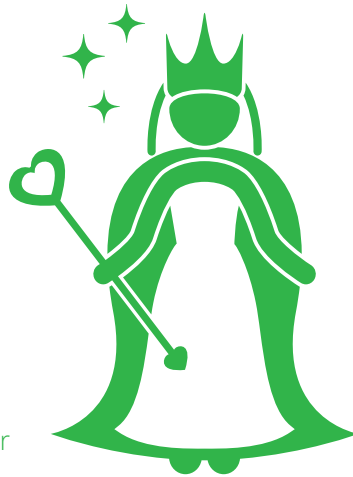
Finans dünyasında kadın liderlerin sayısının azlığı da önemli bir konudur. Katılımcıların %70'i, finans dünyasında kadınların liderlik derecesinde/C-seviyesinde yetersiz oranda temsil edildiğini düşünmektedir. Bunun en önemli nedenlerini ise sırasıyla şu şekilde sıralamaktadırlar:

- Finans dünyasının liderlik pozisyonları için erkeklere daha meyilli olması
- Üst yönetimin kadınları yeteri kadar desteklememesi
- Finansın erkek egemen bir dünya olması
- Kurumsal kültür normları
- İş/özel yaşam dengesinin sağlanmaması
- Esnek/uzaktan çalışma ortamı eksikliği

%70_{i,}
finans dünyasında
kadın liderler az diyor

Finans dünyasındaki kadınların önerileri

Finans dünyasında kadınların bu sorunlar karşısında yeterli seviyede dayanışma içinde olmadıkları gözlemlenmektedir. Kadınların %88'i şirket içi/ sektörel kadın örgütü ya da kadın destek grubu gibi bir yapılanmalarının olmadığını belirtmektedir. Bu tür yapılanmalar her türlü sektörde kadın çalışanların iyileştirme taleplerinin yerine getirilebilmesi için gereken unsurlar arasında önemli bir yere sahiptir. Fakat katılımcılara gereken iyileştirme adımları sorulduğunda, sıraladıkları önemli maddeler arasında bu unsur yer almamaktadır.



Araştırmaya göre, kadınları finans dünyasına çekmek ve orada mutlu çalışmalarını sağlamak için önemli adımlar şu şekildedir:

- Çalışanlar için rol model olabilecek finans dünyasındaki kadın lider örneklerinin görünürlüğünün artırılması
- Esnek/uzaktan çalışma olanakları
- Formal ya da informal mentorluk programları
- Tanımlanmış kariyer planı
- Kişiyeye özel kariyer seçenekleri, eğitim ve gelişim programları

Sonuçlara göre kadınlar birçok konuda iyileştirme beklemektedir. Katılımcıların %28'i son yıllarda bu konular hakkında pozitif değişimler olduğunu ve %23'ü değişim yönünde küçük de olsa adımlar atıldığını belirtse de, finans dünyası kadınlarının değişim yönünde daha fazla beklentisi ve yapılması gerekenlere dair önerileri mevcut. Bu yolda kadınların aralarındaki dayanışmayı artırmalarının yanında, hem kurumların hem de toplumsal ve kurumsal kültürün etken aktörleri olan erkek ve kadın bireylerin değişimi tetiklemek adına birlikte atabilecekleri adımlar çok önemlidir.

Daha fazla bilgi için

Aylin Özet

Müdür Yardımcısı
Pazarlama & Araştırma
aozet@deloitte.com

Deloitte Türkiye

İstanbul Ofisi

Deloitte Values House
Maslak No1
34398
İstanbul
+90 (212) 366 60 00

Ankara Ofisi

Armada İş Merkezi
A Blok Kat:7 No:8
Söğütözü, Ankara
06510
+90 (312) 295 47 00

İzmir Ofisi

Punta Plaza 1456 Sok.
No:10/1 Kat:12
Daire:14 - 15
Alsancak, İzmir
+90 (232) 464 70 64

Bursa Ofisi

Zeno Center İş Merkezi
Odunluk Mah. Kale Cad.
No:10 d
Nilüfer, Bursa
+90 (224) 324 25 00

Çukurova Ofisi

Günep Panorama İş Merkezi
Reşatbey Mah. Türkkuşu Cad.
Bina No:1 B Blok Kat:7
Seyhan, Adana
+90 (322) 237 11 00



www.deloitte.com.tr



[/deloitteturkiye](https://www.facebook.com/deloitteturkiye)



[/company/deloitte-turkey](https://www.linkedin.com/company/deloitte-turkey)



[/deloitteturkiye](https://twitter.com/deloitteturkiye)



[/instagram.com/deloitteturkey](https://www.instagram.com/deloitteturkey)

Deloitte; İngiltere mevzuatına göre kurulmuş olan Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL") şirketini, üye firma ağındaki şirketlerden ve ilişkili tüzel kişiliklerden bir veya birden fazlasını ifade etmektedir. DTTL ve üye firmalarının her biri ayrı ve bağımsız birer tüzel kişiliktir. DTTL ("Deloitte Global" olarak da anılmaktadır) müşterilere hizmet sunmamaktadır. Global üye firma ağımla ilgili daha fazla bilgi almak için www.deloitte.com/about adresini ziyaret ediniz.

Deloitte, denetim, danışmanlık, finansal danışmanlık, risk danışmanlığı, vergi ve ilgili alanlarda, birçok farklı endüstride faaliyet gösteren özel ve kamu sektörü müşterilerine hizmet sunmaktadır. Deloitte her beş Fortune Global 500® şirketinden dördüne hizmet verirken, dünya çapında farklı bölgelerde 150'den fazla ülkede yer alan global üye firma ağı ile, müşterilerinin iş dünyasında karşılaştıkları zorlukları aşmalarına destek olmak ve başarılarına katkıda bulunmak amacıyla dünya standartlarında yüksek kalitede hizmetler sunmaktadır. Deloitte'un 245.000'i aşan uzman kadrosunun iz bırakan bir etkiyi nasıl yarattığı konusunda daha fazla bilgi almak için Facebook, LinkedIn ya da Twitter sayfalarımızı takip ediniz.

Bu belgede yer alan bilgiler sadece genel bilgilendirme amaçlıdır ve Deloitte Touche Tohmatsu Limited, onun üye firmaları veya ilişkili kuruluşları (birlikte, "Deloitte Network" olarak anılacaktır) tarafından profesyonel bağlamda herhangi bir tavsiye veya hizmet sunmayı amaçlamamaktadır. Şirketinizi, işinizi, finansmanınızı ya da mali durumunuzu etkileyecek herhangi bir karar ya da aksiyon almadan, yetkin bir profesyonel uzmana danışın. Deloitte Network bünyesinde bulunan hiçbir kuruluş, bu belgede yer alan bilgilerin üçüncü kişiler tarafından kullanılması sonucunda ortaya çıkabilecek zarar veya ziyandan sorumlu değildir.

© 2017. Daha fazla bilgi için Deloitte Türkiye (Deloitte Touche Tohmatsu Limited üye şirketi) ile iletişime geçiniz.