



Teknoloji Sektöründe Kadın

Türkiye’de kadınları teknoloji sektörüne çekmek
ve kariyer yolunda desteklemek

Mayıs 2018

Önsöz

Deloitte Türkiye olarak daha önce yayınladığımız '**Finans Dünyasında Kadın**', '**Türkiye Otomotiv Sanyiiinde Kadın**' ve '**Enerji Sektöründe Kadın**' çalışmalarımızdan sonra şimdi de '**Teknoloji Sektöründe Kadın**' raporumuzu sunmaktan mutluluk duymaktayız. Bir seri haline getirdiğimiz kadınların Türk iş dünyasındaki yerini ve önemini vurgulayan çalışmalarımızın bu dördüncü örneğinde teknoloji sektörünün beyaz yaka kadın çalışanlarının seslerini duyurma hedefindeyiz.

Türkiye Bilişim Sanayicileri Derneği (TÜBİSAD) ile iş birliği içinde gerçekleştirdiğimiz ve toplam 486 beyaz yaka kadının katıldığı bu geniş kapsamlı çalışmamızda kadınların sektörden beklentilerini ve sektörün hem kadınlar için nasıl daha çekici hale getirilebileceğini hem de kadınların gözünden mevcut eksikliklerini ortaya koymaya çalıştık.

Araştırmamızın bulgularına göre, teknoloji sektörüne emek veren beyaz yakalı kadınların %85'i bu sektörde olmaktan memnun; bu oran diğer sektörlerde yaptığımız araştırmalarda ortaya çıkan memnuniyet oranlarından oldukça yüksek durumda. Teknoloji sektörünün global, dinamik, değişen, gelişen, geliştiren, yaratıcı insanlardan oluşan ve geleceğe yön veren yapısı katılımcılar için sektörün en cazip yönleri olarak ortaya çıkıyor. İş-özel yaşam dengesinin olmaması, kariyer alanında ilerleme ve terfi/yükselme fırsatlarının azlığı, ücret ve yan hakların yetersizliği ve sektörün erkek egemen yapısı gibi konular ise diğer sektörlerde olduğu gibi öne çıkan olumsuzluklar arasında...

Liderlik pozisyonlarında kadınların azlığı konusu teknoloji sektöründe de ön plana çıkmakta. Katılımcıların %67'si sektörde genel anlamda kadın liderlerin az olduğunu düşünmekte; bu oran diğer sektörlerle kıyaslandığında büyük ölçüde düşük olsa da kadın liderlerin azlığının sektör bağımsız sistemik temelleri olduğu düşünülüyor. Katılımcılar, bunun nedenleri arasında sektörün liderlik pozisyonları için erkek adaylara daha meyilli olması, sektörün erkek egemen olması ve yönetimlerin yeterli destek sağlamaması gibi sebepleri sıralamaktalar.

Kadın liderlerin sayısının ve görünürlüğünün artırılması hem teknoloji şirketleri özelinde hem de genel anlamda sektör için çok önemli. Katılımcılar, sektöre daha fazla kadın çekilmesi için en başta çalışanlar için rol model olacak kadın lider örneklerinin görünürlüğünün artırılması gerektiğini belirtiyorlar.

Teknoloji sektöründe kadın konusunu geniş kapsamlı bir anket ile kadınların kendi gözünden değerlendirdiğimiz ve kadınların mesajlarını içeren araştırmamızın sizlere faydalı olacağını umuyoruz. Çalışmamıza göstermiş olduğu ilgi ve sağlamış olduğu katkılar için TÜBİSAD Yönetim Kurulu Başkanı Sayın Kübra Erman Karaca'ya ve tüm TÜBİSAD yönetim ekibine teşekkür ederiz.

Tolga Yaveroğlu

Ortak, Danışmanlık Hizmetleri
Teknoloji, Medya ve
Telekomünikasyon Sektörü Lideri

Teknoloji sektöründe kadın

“Teknoloji Sektöründe Kadın” araştırması Deloitte Türkiye ve TÜBİSAD iş birliği ile yapılmış, teknoloji sektöründe çalışan 486 beyaz yaka kadının katılımı ile gerçekleşen geniş kapsamlı bir çalışmadır. Katılımcıların çoğunluğu (%54) 26-35 yaş arası genç kadınlardan oluşmaktadır, ayrıca katılımcıların %54’ü evli ve %40’ı çocuk sahibidir. Katılımcıların %72’si çalıştıkları şirketleri kurumsal şirket ve %14’ü holding/şirketler grubu şeklinde tanımlamaktadır; özetle araştırmaya ağırlıklı olarak büyük teknoloji firmalarında çalışan kadınlar katılmış durumdadır. Katılımcıların %79’u iş dışında da teknolojiyle ilgili olduklarını belirten kadınlardan oluşmaktadır.



Çalıştıkları pozisyonlar

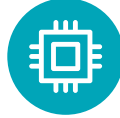
Ankete katılan kadınların en büyük çoğunluğu (%44 oranında bir kısmı) uzman seviyesinde çalışanlardan oluşmaktadır; genç yönetici pozisyonlarını katılımcıların %15’lik bir kısmı doldurmaktadır. %6’lık kısmı C seviyesinde olmak üzere, sadece

%14’lük bir kısmı kıdemli yönetici konumundadır.

Görev aldıkları departmanlar

Katılımcıların yarısından fazlası Pazarlama/Satış ve İş Geliştirme, Bilgi Teknolojileri, Ar-Ge/Ürün Geliştirme alanlarında çalışmaktadır.

Finans, otomotiv ve enerji sektörleri üzerine yapılan Deloitte araştırmaları sonuçları ile kıyaslandığında teknoloji sektöründe kadınların insan kaynakları, iletişim gibi alanlardan ziyade ağırlıklı olarak daha teknik, satış, iş geliştirme ve ürün geliştirme gibi alanlarda ön planda olmaları kayda değer bir farktır.



%20
**Pazarlama/Satış
ve İş Geliştirme**



%19
Bilgi Teknolojileri



%13
**Ar-Ge/Ürün
Geliştirme**

Teknoloji dünyasının beyaz yaka kadınları iyi eğitilmiş

Eğitim durumları



Türkiye'de teknoloji sektöründe
beyaz yakalı kadınlar

%96

oranında üniversite ve
üstü seviyede eğitime sahip.

Türkiye'de teknoloji sektöründe beyaz yakalı kadınların eğitim seviyeleri

Lisans

%66

Yüksek Lisans

%28

Lise

%4

Doktora

%2

Eğitim gördükleri bölümler

Teknoloji sektörü ağırlıklı olarak mühendislik, işletme-ekonomi ve teknoloji eğitimi almış kadınları tercih ediyor.

Katılımcıların **%34**' Mühendislik,
%30'u İdari Bilimler (iřletme, Ekonomi)
%12'si Bilişim Teknolojileri mezunu.





Yönetim ekibinde cinsiyet dengesi, karar alma süreçlerini, kurumsal yönetim ve finansal performansı olumlu etkiliyor

Cinsiyet dengesi oluşturulmuş bir yönetim ekibi kadınların %73'ü için dengeli kurumsal yönetim, %71'i için karar alma sürecinde farklı perspektifler ve %51'i için ticari kazanç ve finansal performans artışı anlamına geliyor.



İlk Yazılımcılar Kadındı...

Ada Lovelace (1979'da ABD Savunma Bakanlığı'nın uzay çalışmaları)
Jean Jennings, Marlyn Wescoff, Ruth Lichterman (1946 Pennsylvania Üniversitesi - Eniac)
Grace Hopper (1959 ABD Deniz Kuvvetleri - Cobol, Univac - Harvard Mark I)
Margaret Hamilton (1960 MIT & 1961 Apollo 11 – Assembly, System/360)

Bilgisayarların ilk yıllarında donanım erkeklerin, yazılım ise kadınların sorumluluğundaydı. Dengeli giden bu durum 1980'lerde Kişisel Bilgisayarların evlere girmeye başlamasıyla erkeklerin lehine bozulmaya başladı. Tüm dünyada kadınları neredeyse sektör dışına iten neden ise oldukça enteresandı. PC'ler erkek çocuk oyunları için tasarlanmış elektronik bir oyuncak olarak piyasaya sürüldü. Bu dönemden sonra kadınların teknolojiye olan ilgisi giderek azaldı.

Birleşmiş Milletler Organizasyonunun kadınların aleyhine olan bu durumun 2030 yılında dengeleneceğini beklemesine karşın bugün S&P 500 şirketleri ve Büyük teknoloji şirketlerinin orta seviye yönetim pozisyonlarının sadece %25'i kadın yöneticilerden oluşuyor. Açık yakın zamanda kapanmayacak gibi görünmektedir.

Girl Scouts of America tarafından yapılan başka bir araştırmaya göre genç kızların %10'dan azı kariyer tercihi olarak Teknoloji ve Mühendislik ile ilgili alanları seçiyorlar. Ülkemizde de bu oran aşağı yukarı aynı.

Türkiye, dijital devrimin yarattığı başlıca tehditlerden olan eşitsizliklerin derinleşmesinde risk altında olan ülkelerden birisi. Teknoloji ise; risk katsayısı yüksek alanlardan biri olarak görülüyor ve ne yazık ki toplumumuzda, riskli görülen alanlarda erkeklere daha fazla güven duyuluyor. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımında küçük-büyük işletmeler arasındaki eşitsizliğin yanı sıra kadın-erkek, yaşlı-genç, eğitilmiş-eğitimsiz bireyler arasında da büyük farklılıklar bulunuyor. Kadın ve erkekler arasında bilgi ve iletişim teknolojileri kullanımındaki eşitsizlik, Türkiye'de oldukça yüksek.

Sektörün geleceği için dijital eşitsizliklerin giderilmesine ve dijital yetkinliklerin geliştirilmesine odaklanmak büyük önem taşımaktadır. Teknolojide çalışan kadın-erkek sayılarının eşitliği ancak okul yıllarında kız öğrencileri daha fazla teknik alanlara yönltilmesiyle başarılabilir.

Kübra Erman Karaca

TÜBİSAD Yönetim Kurulu Başkanı

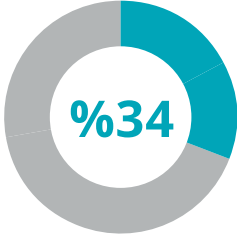
Teknoloji sektörünü **kadınlar için cazip kılmak**

Türkiye’de kadın iş gücünün teknoloji sektörüne çekilmesi, sektörde uzun soluklu çalışmalarının sağlanması, gelişim ve eğitimlerine katkıda bulunulması için teknoloji sektörü olumlu adımlar atıyor ve kadınların içinde yer almaktan mutlu olduğu bir sektör olarak karışımıza çıkıyor. Ancak daha iyisini elde etme yönünde beklentilerin olduğu da ortada...

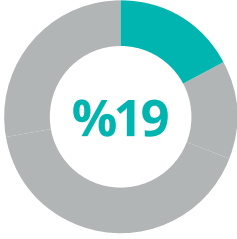
Kadınların %30'u çalıştıkları şirketlerin bünyelerindeki kadın istihdamını artırmak için özel programlar uygulamadığını, %30'u ise uyguladığını belirtiyor.



Şirketinizin bünyesindeki kadın istihdamını artırmaya yönelik çalışmalarını nasıl değerlendiriyorsunuz?

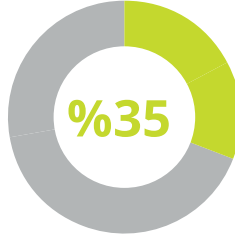


İyi ve çok iyi

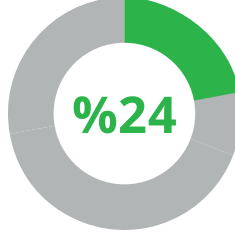


Zayıf ve çok zayıf

Şirketinizin kadın çalışanları elinde tutmak için gösterdiği çabaları nasıl değerlendiriyorsunuz?

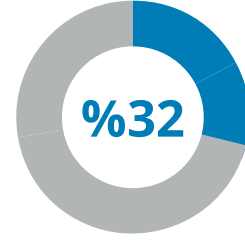


İyi ve çok iyi

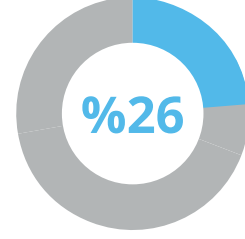


Zayıf ve çok zayıf

Şirketinizin kadın çalışanlarını geliştirmeye yönelik çalışmalarını nasıl değerlendiriyorsunuz?



İyi ve çok iyi

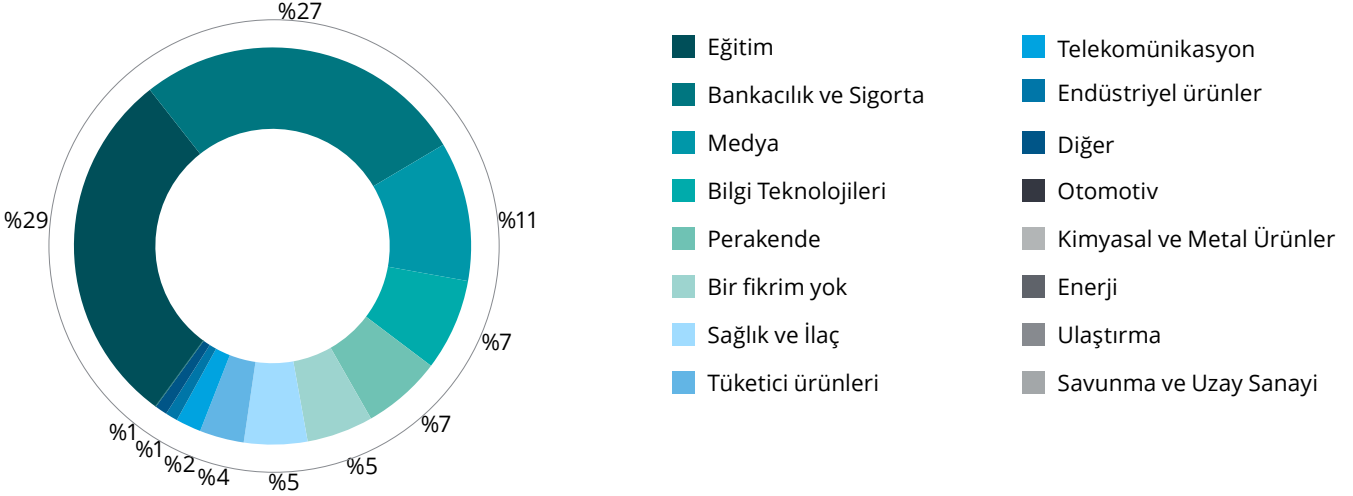


Zayıf ve çok zayıf

Kadınlar kendi şirketlerine kadın konusunda tam not vermese de kesinlikle düşük not vermiyor. Zayıf ve çok zayıf seçenekleri diğer sektörlerde yapılan Deloitte çalışmaları arasında en düşük oranda seçilmiş durumda... Katılımcıların %64'ü genel anlamda sektörde de olumlu değişimler olduğunu düşünüyor ve böyle düşünenlerin %50'si de teknoloji sektöründe kadın çalışan ve lider sayısının arttığını düşünmekte.

Kadın istihdamında ne kadar başarılıyız?

Sizce kadın istihdamı konusunda en başarılı sektör hangisi?



Neden teknoloji sektörü?

Kadın çalışanlar, teknoloji sektörünü tercih etme sebepleri arasında en çok şu faktörleri sıralıyorlar:

Geleceği olan bir sektör olması



Gelişme fırsatları



Dinamik ve sürekli değişken bir sektör olması



Uluslararası uygulanabilirliği olan bir sektör olması



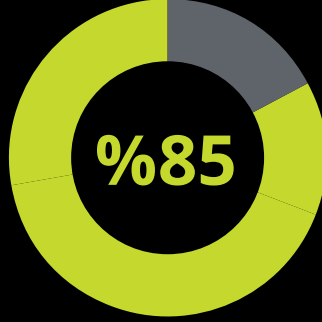
Bu alanda eğitim görmüş olmaları



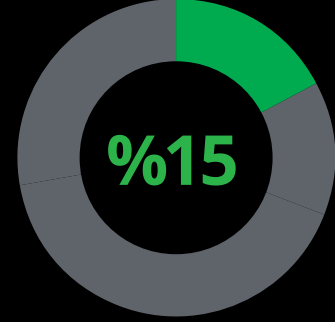
Teknoloji sektörünün dinamik, değişen, gelişen ve geleceğe yön veren yapısı sektörü en cazip kılan yanları arasında... Birçok kadın (katılımcıların %47'si) henüz daha lise ve üniversite çağında bu sektörde çalışmaya karar verdiğini ve %14'ü mezuniyet sonrası ilk işini ararken teknoloji sektöründe karar kıldığını belirtirken, başka bir sektöre teknoloji sektörüne geçmek için bırakanların oranı ise %29. Araştırma sonucunda ortaya çıkan bu veriler, Deloitte Y kuşağı araştırmalarında da TMT endüstrisinin çalışmak için Y kuşağının tercih ettiği ilk sektör olması bulgusu ve diğer sektörlerdeki kadın çalışmalarında da TMT'nin en çok tercih edilen sektörlerden olduğu bulgusu ile paraleldir.

Neden kalırlar? Neden giderler?

Kadın alışanların büyük çoğunluğu teknoloji sektöründe olmaktan memnun; %85'i teknoloji sektöründe "devam" diyerek Deloitte'un farklı alanlarda yaptığı kadın araştırmalarının sonuçları arasında sektöründen en memnun olan kadınlar olarak ön plana çıkıyorlar. Teknoloji sektöründen talep, beklenti ve çeşitli konularda Őikayetleri olsa da, kadınlar teknoloji dünyasında olmaktan memnun.



Teknoloji sektöründe devam ederdim.



Başka sektörde çalışmayı tercih ederdim.

Neden kalırlar?

- Dinamik ve sürekli kendini yenileyen bir sektör olması
- Global bir sektörde çalışmak ve global iş imkanları
- Geliştirici ve ilgi çekici görev fırsatları
- Yüksek eğitilmiş yaratıcı insanlarla çalışmak
- Geleceğin teknolojilerini yaratmakta rol oynamak

Neden giderler?

- İş-özel yaşam dengesinin olmaması
- Terfi/yükselme fırsatlarının olmaması
- Ücret ve yan hakların yetersiz olması
- Kariyer alanında ilerleme fırsatlarının olmaması
- Erkek egemen bir sektör olması

Sıralama yukarıdan aşağı doğru önceliklendirilmiştir.

Sektör deęiřtirseler nereye giderler?

Kadınlar teknolojiden kopamıyorlar...

Eęer sektör değiştirmek olsaydınız, hangi sektörde çalışmayı tercih ederdiniz?

TMT endüstrisinin alt sektörleri de seçeneklerde yer alacak şekilde katılımcılara sektör değiştirseler nereye gidecekleri sorulduğunda en popüler tercih Bilgi Teknolojileri sektörü oldu. Eğitim sektörü de ideal sektörler arasında ikinci olarak yerini alırken, üçüncü ve dördüncü tercihler olarak Medya ve Telekomünikasyon sektörlerinin çıkması, kadınlar buldukları alt sektörü değiştirmek olsalar da teknolojiden ve TMT endüstrisinden kopamıyor mesajını ortaya çıkardı.

En çok tercih edilen sektörler

- Bilgi Teknolojileri
- Medya
- Eğitim

En az tercih edilen sektörler

- Kimyasal ve Metal Ürünler
- Endüstriyel Ürünler
- Ulaştırma

Kadınları teknoloji sektörüne çekmek için önerilen programlar

Çalışanlar için rol model olabilecek kadın lider örneklerinin görünürlüğünün artırılması

%75

Lise ve üniversiteli genç kadınlara yönelik programlar

%50

Esnek ve evden/uzaktan çalışma olanakları

%45

Formal ya da informal mentorluk programları

%35

Tanımlanmış kariyer ilerleme adımları

%31

Rol model olacak kadın liderlerin teknoloji sektöründe varlığının ve görünürlüğünün artması gerekmekte; bu, çalışmaya katılan kadınların en yüksek sesle verdikleri mesaj. Ayrıca genç kadınlara yönelik programlar, esnek ve uzaktan çalışma, mentorluk programları ve tanımlanmış kariyer planı kadınların önerileri arasında ilk sıralarda...

Kariyer yolu...

Türkiye'de teknoloji sektöründe kadınların %53'ü üst seviye yönetici olmayı hedefliyor. %19'luk bir kısmı orta seviye yöneticiliği hedeflerken, %10'u freelance çalışma ve %8'i girişimcilik hedefine sahip.

Ana kariyer hedefiniz nedir?



Ana kariyer hedefiniz için teknoloji sektöründe bir fırsat ve hedefe ulaşmak için bir yol görebiliyor musunuz?

Evet

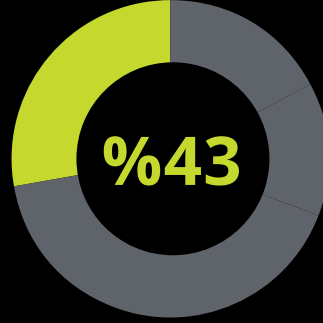
%80

%80 oranında kadın, Türkiye’de teknoloji sektöründe ana kariyer hedeflerine ulaşmak için bir yol görüyor ve bu oranla diğer sektörlerdeki benzer araştırmalarla kıyaslandıklarında hedeflerine ulaşma konusunda en optimist kadınlar olarak öne çıkıyorlar. Öte yandan sektörden ayrılış sebeplerinin en önemlilerinden biri kariyer yolunda ilerleme fırsatlarının ve terfi olanaklarının az olması olarak ortaya çıkıyor. Bunu terfi konusunda ortaya çıkan rakamlar da destekliyor: Son şirketinde 5 yıla kadar deneyimi olanların oranı (%18’i 1 yıldan az çalışan oranı olmak üzere) %59 olmasına rağmen, son şirketinde hiç terfi alamayanların oranı %52 ve bir defa terfi alanların oranı ise %21.

Kadın lider oranları artmalı...

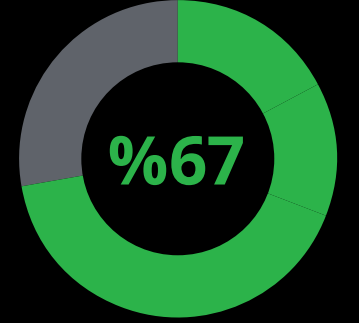
Kadınlar Türkiye’de teknoloji sektöründe yetersiz temsil edildiklerini düşünüyorlar. Bu durum global çapta da gerçekliğe sahip; Dünya Ekonomik Forumu Küresel Cinsiyet Uçurumu (WEF, The Global Gender Gap Report 2017) raporuna göre bilgi teknolojileri alt sektörü kadın istihdamı konusunda uçurumun en büyük olduğu sektörler arasında. Örneğin, dünyada yazılım ve bilişim teknolojileri sektöründe kadın çalışan oranı sadece %27 ile sektörünü konu hakkındaki en kötü üç sektör arasına koymakta. Ve son yıllarda önemli bir artış olsa da kadın lider oranı ise %20’nin altında bir oran ile en geri sıralarda...

Türkiye’de de bu global rakamlardan çok uzakta bir tablo yok ancak araştırmaya katılan teknoloji dünyası kadınları Deloitte’un diğer sektörlerde yaptığı benzer araştırmalara katılan kadınlardan daha yumuşak bir sesle yetersiz kadın lider var demekte...



Şirket içinde liderlik seviyesinde yetersiz temsil edildiğini düşünen kadınların oranı

Bu rakam finans sektörü için %50, otomotiv sektörü için %78 ve enerji sektörü için %73...

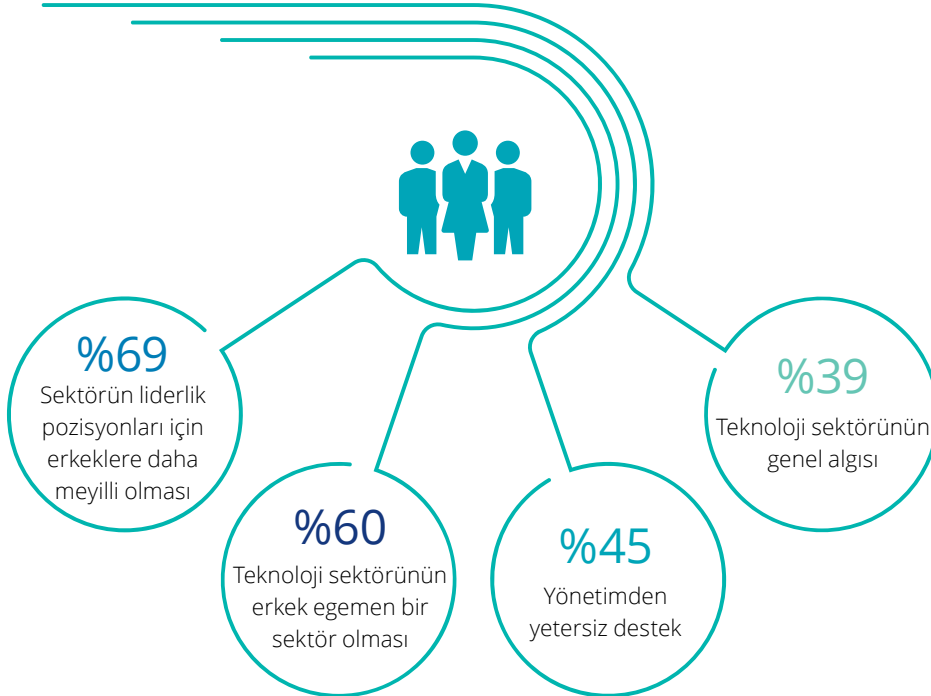


Teknoloji sektöründe liderlik seviyesinde yetersiz temsil edildiklerini düşünen kadınların oranı

Bu rakam finans sektörü için %70, otomotiv sektörü için %85 ve enerji sektörü için %81...

Neden az kadın lider var?

Araştırmamıza katılan teknoloji sektöründeki kadınlara göre, C seviyesi rollerde kadınların azlığı, temel olarak, sektörün liderlik pozisyonları için erkeklere daha meyilli olmasına, sektördeki erkek egemen kültüre, yönetimden yeterli destek olmamasına ve sektörün genel algısına bağlı.



Kadınlar, erkekler ve liderler

Katılımcıların %54'ü erkeklerin bilgisayar ve teknolojiye yatkınlık konusunda kadınlardan daha avantajlı olduğunu düşünürken katılımcıların hepsi kadın liderler ve erkek liderlerin farklı özellikler sergilediklerini düşünüyor.

Kadın ve erkek liderleri başarılı kılan özellikler neler?

Teknoloji sektöründeki kadınlara kadın ve erkek liderleri başarılı kılan özellikler sorulduğunda öne çıkan cevaplar, kadın ve erkek liderler arasındaki farklar...



Kadın Liderler

- Etkileme becerisi ve ikna kabiliyeti
- Organizasyon becerisi
- Yönetim alanındaki bilgi birikimi
- Sosyal ve duygusal zekâsı
- Sosyal becerileri
- Yaratıcı olması



Erkek Liderler

- Teknik beceriler
- Sektör bilgisi
- Yönetim alanındaki bilgi birikimi
- Risk alabilme özelliği
- STEM alanında ileri derecede eğitim

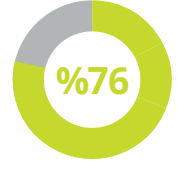
Toplum, kadın ve teknoloji...

Erkeklerin bilgisayar ve teknoloji konusunda kadınlardan daha avantajlı olduğunu düşünüyor musunuz?



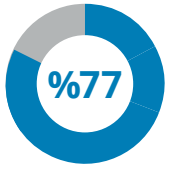
Evet

Sizce toplum kadın ve teknoloji imajını birbiriyle bağdaştırıyor mu?



Hayır

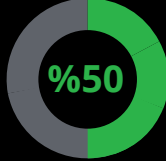
Üniversitede teknoloji bağlantılı bir bölüm seçmekte tereddüt yaşadınız mı?



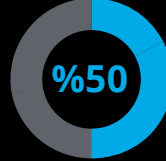
Hayır

Mentorluk önemsenen ama kurum kültürüne henüz yerleşmemiş bir konu

Teknoloji sektöründe çalıştığınız şirketlerde kariyer gelişiminize yardımcı olacak ve yön gösterecek bir mentorünüz oldu mu?

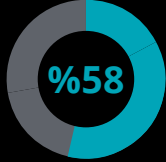


Evet

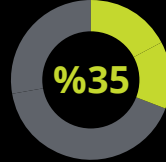


Hayır

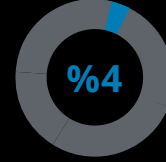
Mentorünüzün kariyerinize katkısını nasıl değerlendiriyorsunuz?



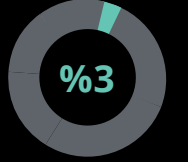
Direkt olumlu etkisi olmuştur



Dolaylı olumlu etkisi olmuştur

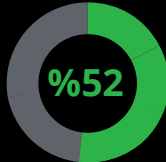


Herhangi bir etkisi olmamıştır

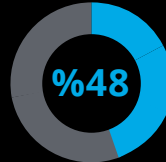


Fikrim yok

Teknoloji sektöründe çalıştığınız şirketlerde siz herhangi birine mentorluk yaptınız mı?



Evet



Hayır



Değerlendirme standartları ve ücretlendirme konusunda kadınlar teknoloji sektörünü çok adaletsiz bulmuyor...

Zorluklarına rağmen teknoloji sektörünü bırakmam diyen kadınların endüstriyi adaletsiz bulduğu da söylenemez. Aslında, ücretlendirme ve performans değerlendirmelerinin kadın-erkek ayırımından etkilenip etkilenmediği konusunda katılımcılar ikiye bölünmüş durumda.

Performans değerlendirmesi

Sektörde yapılan performans değerlendirmelerinde erkeklerden daha fazla performans bekleniyor

%9

Kadınlardan daha yüksek performans beklediğini düşünenlerin oranı

%22

Performans değerlendirmelerinde adaletsizlik yok diyenler

%51

Ücret değerlendirmesi

Adaletsizlik var diyenler

%49

Adaletsizlikler var diyenler arasında erkekler daha çok kazanıyor diyenler

%100

Teknoloji sektöründe kadınlar ve erkeklere ödenen ücretler arasında fark yok diyenler

%51

Cinsiyet ve kariyer ilişkisi

Ücret ve performans adaletsizlikleri
neden kaynaklanıyor?

Toplumsal önyargılar/
Toplumsal cinsiyet normlarının
içselleştirilememesi

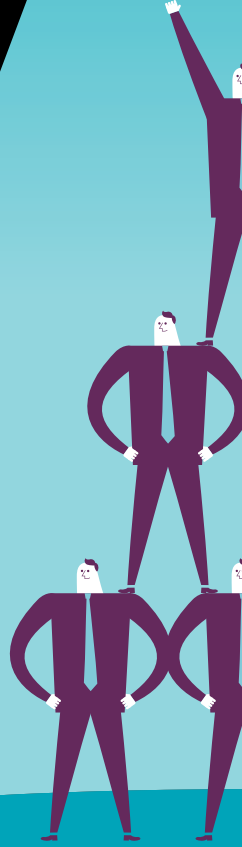
%55

Teknoloji sektörünün erkek
egemen bir sektör olması

%49

Teknoloji sektörünün erkek
çalışanları daha çok tercih etmesi

%51



Kadın olmak dezavantaj mı?

Dezavantaj diyenler **%46** iken,
avantaj diyenler **%8** ve cinsiyetin
kariyere etkisi yok diyenler **%42...**

Kadın olmanın ne açıdan dezavantaj olduğunu düşünüyorsunuz?

%70

İş dünyasındaki erkek egemen kültür ve dolayısıyla kadınların etkin network yapma konusunda zorlanması

%65

Annelik rolü ve diğer ailevi yükümlülükler

%47

Toplumsal kültür ve normlar

%37

Üst yönetimin erkek yanlı bir tutum sergilemesi

%34

Erkeklerle kıyasla daha düşük ücret ve yan haklara sahip olma

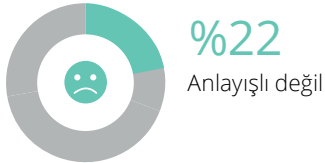
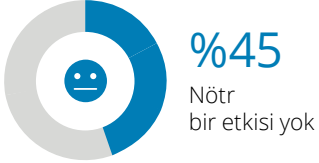
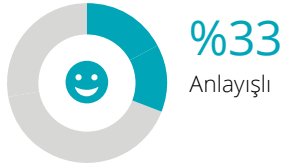


Kadınları teknoloji
sektöründe lider
pozisyonlarında
daha fazla
görebilmemiz için
hâlâ atılacak çok
adım var!

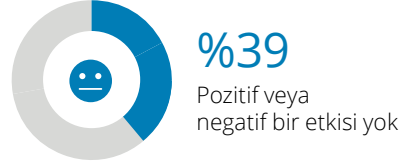


Kariyer yolunda ailevi yükümlülükler

Teknoloji sektörü ailevi yükümlülükler konusunda ne kadar anlayışlı?



Kariyeriniz etkilenmeden ailevi yükümlülükleri yerine getirebiliyor musunuz?





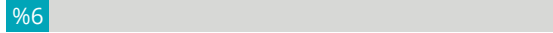
Sektörde kadın dayanışması yeterli değil

Şirket içi kadın platformu/kadın destek grubu gibi bir yapılanmanız var mı?

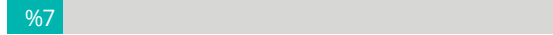
Evet, hem resmi hem de resmi olmayan platformumuz var



Evet resmi platformumuz var



Evet resmi olmayan bir platformumuz var



Yok



Varsa sektördeki kadın platformlarına/kadın destek gruplarına ne kadar dahil oluyorsunuz?

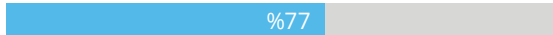
Önemli ölçüde dahil oluyorum



Sınırlı şekilde dahil oluyorum

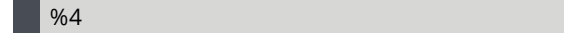


Hiç dahil olmuyorum

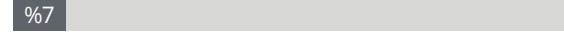


Sektördeki kadın platformları/kadın destek grupları kariyerinizi ilerletmenizde etkili oldu mu?

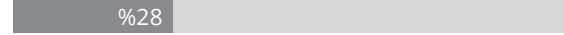
Evet



Hayır, dahil olduğum halde etkili/yardımcı olmadı



Hayır, sektörde kadın platformu/platformları yok



Bilmiyorum



Olumlu değişimler var ama atılması gereken adımlar da çok...

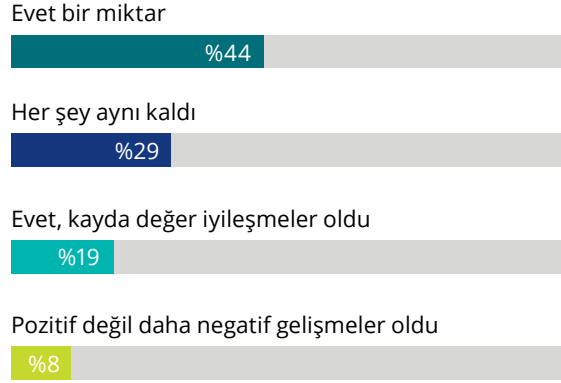
Olumlu gelişmeler olduğunu belirtenlerin %50'sine göre sektörde kadın istihdamı arttı. Kadınların belirttikleri olumlu gelişimler içinde doğum izni, esnek ve yarızamanlı çalışma gibi yasal düzenlemeler büyük olumlu adımlar olarak öne çıkıyor.



Okullar/üniversiteler kız öğrencileri/genç kadınları teknoloji sektöründe kariyer yapmaya teşvik ediyor mu?



Son yıllarda teknoloji sektöründe kadınların lehine olan değişiklikler gözlemlediniz mi?



Siz kendi kızınızı ya da ailenizden başka bir kız öğrenciyi/genç kadını teknoloji sektöründe çalışmak üzere teşvik eder misiniz?

Kadınlardan mesaj var!

Kızıma teknoloji sektörünü öneririm.

Teknoloji sektörüne katılın, geleceği tasarlayan kadınlar arasında olun!

Teknoloji sektöründe olmaktan çok memnunuz. Sektörden en memnun olan kadınlar arasındayız!

Önceden belirlenmiş net ve kişiye özel kariyer planlarına değer veriyoruz.

Son yıllarda kadın çalışanlar açısından olumlu değişimler olsa da daha atılacak çok adım var...

Kişisel gelişim ve eğitim programlarının artırılmasını istiyoruz.

Kadınlar olarak teknoloji sektörüne değer katıyoruz. Türkiye'de teknoloji sektöründe fark yaratan kadınlar var.

İş özel yaşam dengesi bizim için önemli! Ailevi yükümlülükler konusunda teknoloji sektörü anlayışsız değil...

'Erkek egemen' algısı sizi korkutmasın! Gelin aramıza katılın, teknoloji sektörü dinamizm, değişim, gelişim ve geliştirici görev fırsatları, global bir vizyon ve iş imkanları sunuyor.

Mentorluk kültüründen fayda görüyoruz. Birlik olsak, dayanışma ve mentorluk programları yaygınlaşsa her şey daha güzel olur...

Atılacak çok adım yapılacak çok iş var. Hadi gelin sektöre beraber çalışalım!

Pişman değilim! Kariyerimin en başına dönsem yine teknoloji sektörü derim.

C seviyesinde yetersiz temsil ediliyoruz. Rol model olacak kadın liderler lazım! C seviyesindeki koltuklara oturabilmemiz için beraber adımlar atalım!

Genel değerlendirme

Gelecek, teknoloji ve kadın...

Toplumsal cinsiyet eşitliği norm haline gelmeli ve kadın liderler artmalı

Kadınların sıklıkla maruz kaldıkları ve sektör bağımsız şekilde her alanda karşılaştıkları cam tavanı kırmalarına yardımcı olacak adımlar atılmalı. Kadın liderlerin duygusal zeka, hoşgörülü kapsayıcı bir liderlik sergileme yetenekleri, dikkatli ve detaycı planlama ve yönetim kabiliyetleri, yaratıcılıkları ve sundukları alternatif fikirlerin katma değeri vurgulanmalı ve kadın-erkek dengesi sağlanmış yönetim ekipleri kurulmalı. Yönetici pozisyonlarında kadın liderlerin sayısını ve görünürlüğünü arttırmak daha etkin bir kurumsal yönetim ve kadın istihdamı için olumlu etki etmenin yanı sıra, teknoloji sektörünün erkek egemen bir dünya olduğu algısını değiştirme konusunda etkili olacaktır.

Yeni kadın liderler yaratmak için mentorluk ve gelişim programlarının uygulanması

Teknoloji sektörü kadınları mentorluk kavramını önemsiyor. Katılımcıların %50'si bir mentor olduğunu ve onların %93'ü de mentorlarının kariyerlerini

olumlu etkilediğini belirtirken, kendisi mentorluk yapanların oranı ise %52 olarak ortaya çıkıyor. Sektörün genç kadınları teknoloji sektöründeki güçlü kadın liderler tarafından mentorluk, koçluk ve gelişim programlarıyla yetiştirilmeli. Uzun dönemde artan başarılı kadın lider sayısı sayesinde teknoloji sektöründe kadınlar için bir kariyer yolu kadınlar için cazibesi artırılmalı.

Daha esnek çalışma koşullarının ve rahat çalışma mekanlarının yaratılması

Teknoloji sektöründe iş-özel yaşam dengesinin olmadığı algısı ve gerçekliği de değiştirilmeli. Kadınlar için esnek, evden/ uzaktan çalışma şartları ve konforlu çalışma koşullarının oluşturulabilirdiği söylem ve eylemlerle gösterilmeli.

Kadın çalışanları erkenden teknoloji sektörüne çekmek

Teknoloji sektörünün genç yetenekler ama özellikle yeni bir perspektif yaratma potansiyelleri nedeniyle genç kadınlar için cazip hale getirilmesi görevi çok önemli. Teknoloji sektörü halihazırda hem Y kuşağı

hem de kadınlar için zaten ilk tercih edilen sektör olma özelliğine sahip; bu cazibe korunmanın ötesinde arttırılmalı. Sektörün halihazırdaki önemli cazibesinin katlanarak artması görevi, teknoloji sektörü oyuncularının yanı sıra eğitim kurumları ve kamu kurumları tarafından da üstlenilmeli.

Kişisel gelişim ve eğitime destek

Öğrenme ve gelişme fırsatları teknoloji sektöründe kadınların sektöre dair en olumlu bulduğu ve en önemseydiği konular arasında başı çekmekte. Teknoloji sektöründeki yetenekli kadınları ve gençleri elde tutabilmek için kişisel gelişim ve eğitim programları gelecek ve değişen teknoloji ile uyumlu olarak uyarlanmalı ve arttırılmalı.

Kadınların başarı öykülerini ve sektörün başarısına etkilerini yazmak

Kadınların teknoloji dünyasına bugüne kadar yaptıkları katkıları, hali hazırda yarattıkları farkı ve gelecek için vadettikleri potansiyeli vurgulayarak bıraktıkları izler ve başarı öyküleri üzerinden anlamlı bir hikaye yazmak önemli. Bu hikaye yazımında yine teknoloji sektöründe ön plana çıkan kadın liderlerin rolü büyük olacaktır.

Daha iyi bir gelecek için iş dünyasında kadınlara her zamankinden daha çok ihtiyaç var.

Dünyada süregelen Endüstri 4.0 eğilimi temelde teknolojiyi tüm işlerin merkezine konumlandırıyor. Teknolojinin sunduğu dönüşüm, istihdamda cinsiyet eşitliğinin sağlanması fırsatını da beraberinde getiriyor.

Bugüne kadarki gelişmelerin sonucunda ortaya çıkan toplumsal yapılanma artık ciddi olarak sorgulanıyor. Bu yılın başında TÜSİAD'ın adını oy birliği ile "Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği" olarak değiştirmiş olması, Davos Zirvesi gündeminde 'Cinsiyet Eşitliği Uçurumu' raporunun yer alması ve son olarak TÜBİSAD olarak katkıda bulunduğumuz "Teknoloji Sektöründe Kadın" araştırması bu konuda atılan güzel adımlardan bazıları.

Endüstri 4.0 hem Türkiye hem de kadınlar için büyük bir fırsat. Bu fırsatı değerlendirebilmek bize bağlı. Eğitimde kadın-erkek fırsat eşitliği ile birlikte büyük resmin değişeceğini bekliyoruz. Kurumlar, insan kaynakları politikalarında kadınların dijitalleşen dünyada daha çok yer almasına yönelik stratejiler geliştiriyor. Verilerin her türlü ortamdan kolayca elde edilebildiği, elde edilen verilerin sistemler ve yazılımlarla bilgiye çevrilebildiği, ilham verici örneklerin yaşam hikâyelerine kolayca ulaşılabilen bir dünyamız var. Bu fırsatları, özellikle teknolojiyi kullanarak geleceğe etki etmemiz ve kadınlara her alanda yer açmamız mümkün.

Burada temel sorumluluğu önce kadının kendisinde, sonra devlet politikalarında ve en uçta da özel şirket yönetimlerinde buluyorum. Kadın bu yeni döneme uyum sağlayabilmek için sürekli çalışmaya ve katma değer üretmeye inanmalıdır. Eğitim politikaları, yatırım politikaları da toplumun tüm fertlerine eşit fırsat sunabilmelidir. Bu üçayak bir araya geldiğinde teknoloji devriminde kadınlar söz söyleyici duruma gelecektir.

TÜBİSAD olarak, Türkiye'de kadınları teknoloji sektörüne yöneltmek ve kariyer yolunda desteklemek üzere çalışmalar yürütüyoruz. Toplumun tüm fertlerinin gelişimin bir parçası olması gerektiğine inanıyoruz. Bu farkındalığı yaratmak için tüm kaynaklarımızla gerekli desteği veriyoruz.. Amacımızı gerçekleştirene kadar da çalışmaya devam edeceğiz.

Serpil Mermer
TÜBİSAD YK Üyesi

Tolga Yaveroğlu

Ortak, Danışmanlık Hizmetleri
Teknoloji, Medya ve
Telekomünikasyon Sektörü Lideri
Deloitte Türkiye
tyaverođlu@deloitte.com

Aylin Siyahhan

Danışman
Araştırmalar
Deloitte Türkiye
aozet@deloitte.com

Deloitte.

Deloitte Türkiye

İstanbul Ofisi

Deloitte Values House
Eski Büyükdere Caddesi
Maslak No:1
Sarıyer, İstanbul
+90 (212) 366 60 00

Ankara Ofisi

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

İzmir Ofisi

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

Bursa Ofisi

Zeno Center İş Merkezi
Odunluk Mahallesi
Kale Caddesi No:10 D Blok
Nilüfer, Bursa
+90 (224) 324 25 00

Çukurova Ofisi

Günep Panorama İş Merkezi
Reşatbey Mahallesi
Türkkuşu Caddesi No:1 B Blok
Seyhan-Çukurova, Adana
+90 (322) 237 11 00



www.deloitte.com.tr



@deloitteturkiye



@deloitteturkiye



@deloitteturkiye



@deloitteturkey



@deloitteturkey



@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 yaklaşık 263.900 kişilik 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.