

Deloitte.



İş Hayatında Kadın 2023

Global Görünüm

Michele Parmelee ve Emma Codd'dan mektup

Deloitte'un bu yıl üçüncüsünü yayımladığı İş Hayatında Kadın 2023: Global Görünüm raporu 10 ülkeden 5.000 çalışan kadının deneyimlerini inceliyor.

2022 raporumuz son derece endişe verici bir resim çiziyordu: çok sayıda kadın tükenmişlik, işyeri bağlamında dışlayıcı davranışlar ve hibrit çalışmaya bağlı zorluklar yaşadığını bildirmişti. Bu belki de 2023 raporumuzda son 12 ayda işinden ayrılan kadın sayısının neden 2020 ve 2021'dekilerin toplam sayısından fazla olduğunu açıklıyor.

Ancak, bu yılki rapor bazı iyileşme işaretlerini de ortaya koyuyor. Tükenmişlik oranları düştü. Dışlayıcı davranışlar azaldı. Ve kadınların hibrit çalışmayla ilgili bildirdiği olumlu deneyimler artıyor.

Bu haber cesaret verici olsa da dünya üzerindeki kadınların ezici çoğunluğu hâlâ bu zorluklarla karşı karşıya kalıyor. Ayrıca, verilerimiz diğer faktörlerin kötüye gittiğini gösteriyor. İşi bir kenara bırakamadıklarını hisseden kadınların sayısı arttı; bu da "her zaman çalışır durumda" olma kültürünün sürekli yaygınlaştığını gösteriyor. Bunlara ek olarak, zihin sağlığıyla ilgili endişelerini işverenine rahatlıkla açabilen kadınların sayısı azaldı. Oysa kadınların üçte birinden fazlası zihin sağlığını kötü/çok kötü olarak değerlendiriyor.

Bu yılki araştırma kadınların sağlığıyla ilgili süregelen yerleşmiş olumsuz fikirlere de ışık tutuyor. Katılımcıların beşte biri âdet ya da menopozla ilgili sağlık zorlukları yaşadığını ortaya koydu. Bu kadınların şaşırtıcı bir kısmı her türlü belirti, ağrı ya da rahatsızlığa rağmen çalışmaya devam ediyor ve işten izin alanlar izin alma sebeplerinin bu zorluklar olduğunu açıklamaktan çekiniyor.

Kadınlar yalnız çalıştıkları yer değil aynı zamanda ne zaman çalışacakları konusunda da daha fazla esneklik istiyor, ama aradığı esnekliği bulamıyor. Son 12 ayda işinden ayrılmayı seçen kadınların en çok belirttiği ayrılma sebeplerinden biri kendilerine esneklik tanınmaması. Ayrıca, kadınların pek çoğu esnek çalışma düzenlemesi istemekten çekiniyor; kadınların ezici çoğunluğu bunu istemelerinin kariyer gelişimlerini etkileyeceğini düşünüyor. Aynı zamanda, kadınların evde hâlâ büyük bir iş yükü var ve kadınların çoğu ev işleriyle ilgili sorumluluğun büyük bir bölümünü üstleniyor.

2023 araştırmamız son bir yıl içinde bazı iyileşmeler olduğunu gösterse de birçok kadın istedikleri ya da ihtiyaç duydukları şeyleri işverenlerinden hâlâ alamıyor. Kadınlar işte gelişmeleri için verilecek destek kapsamında fark yaratacak şeyin ne olduğundan gayet emin ve bunu elde edemezlerse atacakları adımlar da aynı ölçüde açık. Umuyoruz ki bu rapor işverenlere, çalışan kadınların deneyimleri hakkında zengin ve değerli içgörüler sunar ve işverenlerin cinsiyet eşitliğini işyerlerine gerçek anlamda yerleştirmeleri için ihtiyaç duyulan şekilde eyleme geçmesini sağlar.



Michele Parmelee
CEO Yardımcısı, İnsan
Kaynakları ve Baş Yöneticisi



Emma Codd
Global Kapsayıcılık
Lideri Deloitte Global

Yönetici özeti

İş Hayatında Kadın: Global Görünüm raporumuz 2021 yılından beri kadınların işyerlerindeki deneyimlerine ilişkin derin küresel içgörüler sağlıyor. Ortaya çıkan tablo pek olumlu değil: 2021 yılının bulguları arasında küresel salgının kadınlar üzerindeki olumsuz etkileri ağır basıyordu. 2022'nin bulguları ise dışlayıcı davranışlara, tükenmişliğe ve hibrit çalışma zorluklarına gittikçe daha fazla maruz kalındığına ilişkin aynı ölçüde endişe verici ve karamsar resmi ortaya koyuyordu.

Bu yılki raporda 10 ülkeden 5.000 kadının verdiği yanıtlar bazı iyileşme işaretleri gösterse de belli başlı veriler daha yapılacak ne kadar çok iş olduğunu vurguluyor. Kadınların işyerindeki deneyimlerinin iyileşme göstermeyen ya da bazı durumlarda daha da kötüye giden birtakım kritik yönleri var. Bu yılki çalışma, kadınların hayatlarını etkileyen başka faktörleri de araştırıyor. Bu faktörler ağrı ve rahatsızlık içinde çalışmaya devam eden, evdeki sorumlulukların büyük çoğunluğunu üstlenen hakları ve kişisel güvenlikleri konusunda endişe duyan kadınları gösteren bir resim çiziyor.

Raporun sunduğu temel içgörüler:



Tükenmişlikteki azalma bir miktar ilerleme olduğunu gösteriyor, ama zihin sağlığı hâlâ kötü ve yerleşik olumsuz fikirler hâlâ mevcut

Bu yıl tükenmişlik hisseden kadınların sayısında önemli bir düşüş (geçen yılki %46'lık orana göre %30'un hemen altında) görülse de ve katılımcılar genel zihin sağlıklarını geçen yıla göre biraz daha iyi olarak değerlendirse de manzara hâlâ endişe verici. Kadınların üçte birinden fazlası (%35) zihin sağlığını kötü/çok kötü olarak değerlendiriyor ve geçen yılın verilerine benzer şekilde katılımcıların yaklaşık olarak yarısı stres düzeylerinin bir yıl öncesine göre daha yüksek olduğunu bildiriyor. Zihin sağlığı konusunda işverenlerinden yeterli destek aldığını söyleyen kadınların sayısı daha az ve işyerinde zihin sağlığına ilişkin yerleşik olumsuz fikirlerin varlığına işaret eden çeşitli faktörler var. Örneğin, işyerinde zihin sağlığı hakkında çekinmeden konuşabilen kadınların sayısı önemli ölçüde azaldı ve 2022 yılındaki %43 oranı 2023'te %25'e düştü. Ayrıca, işten izin alma sebebinin zihin sağlığıyla ilgili zorluklar olduğunu açıklamaktan çekinmeyen kadınların sayısı da azaldı (2022'de %39'a karşılık 2023'te yalnız %25). "Her zaman çalışır durumda" olma baskısı daha da kötüye gidiyor. İşi bir kenara bırakabildiğini söyleyen kadınların oranı 2022'de %45 iken şimdi yalnızca %37. Bütün bunlar kadınların yarısından fazlasının zihin sağlığını en büyük endişe kaynağı olarak gördüğü bir ortamda zihin sağlığına ilişkin can sıkıcı durumun perde arkasını oluşturuyor.



Âdet ve menopoz söz konusu olduğunda birçok kadın sessiz sedasız acı çekiyor

Yaklaşık beş kadından biri sağlığı açısından âdet ve menopoza bağlı zorluklar yaşadığını ifade ediyor. Kadınların %15'i âdetle ilgili sağlık zorlukları yaşadığını bildiriyor ve bu kadınların %40'ından fazlası ağrı ve rahatsızlık içinde çalışmaya devam ettiğini söylüyor. Neredeyse 5 kadından 1'i (%19) âdete bağlı belirtiler nedeniyle işten izin aldığını ama izin almasının gerçek sebebinin açıklamadığını söylüyor ve çok azı (%7) izin alma sebebinin açıkladığını bildiriyor ama bunun kariyerlerini olumsuz yönde etkilediğine inanıyor. Menopozla ilgili manzara bu kadar sert değil: menopoza bağlı zorluklar yaşadığını bildiren katılımcıların oranı yaklaşık %10 ve bunlar arasında her beş kadından biri ağrı ve rahatsızlık içinde çalışmaya devam ettiğini ve neredeyse %30'u işten izin alma sebebinin açıkladığını ve işvereninden destek gördüğünü söylüyor. Ancak, yerleşik olumsuz düşünceler bir yanılla hâlâ devrede. Örneğin, bu sağlık zorlukları nedeniyle işten izin alan kadınların yaklaşık %20'si izin almalarının gerçek sebebinin açıklamıyor, %10'u izin alma sebebinin menopoz olduğunu açıklamaktan çekineceğini söylüyor; %6'sı geçmişte bu sebebi açıklamasının kariyerini olumsuz etkilediğine inanıyor ve %5'i ise bu sebebi açıkladıktan sonra işvereninden destek görmemesinin işten ayrılmasını etkileyen bir faktör olduğunu bildiriyor.

Yönetici özeti



Kadınların hakları, mali güvencesi, sağlıkları ve kişisel güvenliğiyle ilgili daha büyük endişeler yaygın

Katılımcılar işyeri dışındaki faktörler ve toplumsal konularla ilgili endişelerini değerlendirmeleri istendiğinde en büyük endişelerinin (%59) kadın hakları olduğunu belirtiyor. Bunu, mali güvence (%58), fiziksel ve zihinsel sağlığı (ikisi de %56) ve kişisel güvenlik (%54) endişeleri takip ediyor. Kadın haklarına dünyanın her yerinde tekrar tekrar ihlal edildiği, kişisel güvenlikle ilgili endişelerin varlığını sürdürdüğü ve küresel ekonomik ortamla ilgili endişelerin ortadan kalkmadığı bir yılın ardından bu pek de şaşırtıcı değildir.



Ev işleriyle ilgili görev sorumluluğu büyük ölçüde kadınların omuzlarında ve kadınlar genellikle partnerlerinin kariyerine öncelik vermeleri gerektiğini hissediyor

Katılımcıların %88'inin tam zamanlı olarak çalışıyor olmasına rağmen, neredeyse yarısı temizlik ya da bakıma muhtaç kişilerin bakımı gibi ev işleri konusunda temel sorumluluğu omuzunda taşıyor. Bunların yalnız %10'u bu sorumlulukların partnerine ait olduğunu söylüyor. 10 kadından yaklaşık olarak yalnızca biri ailenin temel gelir kaynağı konumunda. Kadınların üçte ikisi ise temel gelir kaynağının partnerleri olduğunu söylüyor. Genel olarak yaklaşık 10 kadından dördü partnerinin kariyerini kendi kariyerinin önüne koymasına gerektiğini hissettiğini söylüyor; dikkat çekici bir şekilde, temel kazanç sahibi konumunda olan kadınlar içinde bile beş kadından biri hâlâ partnerinin kariyerine öncelik verme konusunda baskı hissediyor. Bu durum potansiyel olarak kadınların daha fazla kazanma olasılığını sınırlayan bir kısır döngü yaratıyor.



Kadınlar işte daha fazla esneklik istiyor, ama gerçek pek çok kadın için farklı ve bu kadınların kariyer seçimlerini etkiliyor

Çalışmaya katılan kadınlar arasında geçen yıl işinden ayrılanların sayısı 2020 ve 2021'de ayrılanların toplam sayısından daha fazla. Geçtiğimiz yıl kadınların işten ayrılmasının başlıca üç sebebinden biri çalışma saatlerinin esnek olmamasıydı ve bu durum şu anda işten ayrılmak isteyen kadınların da belirttiği başlıca sebep. Ayrıca, kadınların %97 oranında ezici bir çoğunluğu işle ilgili esnek düzenleme talebinde bulunmanın işinde terfi etme olasılığını olumsuz yönde etkileyebileceğine inanıyor ve %95'i iş yükünün buna göre ayarlanmayacağını hissediyor. Çalışanların işten ayrılmaması söz konusu olduğunda ise esnek çalışmanın faydaları açık: kadınların üçte ikisi üç yıldan uzun süre aynı işte kalmayı planlarken hiç esneklik sağlanmayan kadınlarda bu oran %19.



Hibrit çalışma deneyimleri iyileşiyor ama zorluklar bitmiyor

Hibrit çalışma düzeninde çalışan yaklaşık 10 kadından dördünün (%37) toplantıların, karar alma süreçlerinin ya da gayri resmi etkileşimlerin dışında bırakıldıklarını bildirmesi 2022'de yaklaşık %60 olan bu oranın önemli ölçüde düştüğünü gösteriyor. Ayrıca, hibrit düzende çalışanların %30'u üst düzey yöneticilere yeterli ölçüde erişemediklerini söylüyor. Bu oran 2022'de %45'ti. Bu küçük iyileşmelere rağmen sayılar hâlâ endişe verici. Bu yılki veriler kadınların, çalışma düzeniyle ilgili öngörülebilirlik ve esneklik söz konusu olduğunda aksi yönde bildirimlere rağmen işyerine gitmeleri beklendiğinde kadınların deneyimlerinde bir düşüş olduğunu ortaya koyuyor. İlginç bir durum da işyerine zorunlu bir dönüşün kendilerini nasıl etkileyeceğini ifade etmeleri istendiğinde kadınların dörtte birinden fazlasının çalışma saatlerinin kısaltılmasını isteyeceğini, bu dönüşün zihin sağlıklarını olumsuz yönde etkileyeceğini ve yaklaşık 10 kadından birinin yeni bir iş aramaya başlayacağını söylemesi.

Yönetici özeti



Kadınlar hâlâ dışlayıcı davranışlarla karşılaşiyor ve çoğu hâlâ bunları işverenine bildirmiyor

Katılımcıların yüzde kırk dördü son bir yıl içinde işyerinde taciz ve/veya ayrımcı tutumlarla karşılaştığını bildirdi. 2022'de bu durumu dile getiren kişileri temsil eden %59'luk oran (2021'de %52) önemli ölçüde düşmüş olsa da kadınların yaklaşık yarısının bu davranışla karşı karşıya kaldığı gerçeği değişmiyor. Geçen yıla benzer şekilde, karşılaşılan davranışların çoğunluğu ayrımcı tutum niteliği taşıyor, ancak, bu yıl bu davranışa ilişkin bildirimler arttı ve bu deneyimin işverene bildirilme oranı %44'e ulaştı (2022'deki %23'lük orandan dikkate değer bir artış). Ancak, tacizle karşılaşanlar arasında bu deneyimlerin işverene bildirilmesinde bir düşüş yaşandı. 2022 yılında %66 olan işverene bildirme oranı yalnızca %59 oldu. Kadınların dışlayıcı davranışları işverenlerine bildirmemesinin başlıca sebebi söz konusu davranışın bildirilmeye değecek ciddiyette olmadığını hissetmeleri.



Yeterince temsil edilmeyen gruplardaki kadınlar işyerinde hâlâ daha fazla zorlukla karşılaşiyor

Önceki iki rapora benzer şekilde 2023 araştırması da yeterince temsil edilmeyen gruplardaki kadınların, zihin sağlığı, dışlayıcı davranışlar, özel hayat ve iş-yaşam dengesi ve tükenmişlik açısından genel örnekleme göre daha önemli zorluklarla karşılaştığını ortaya koymuştur. Örneğin, bu kadınlar zihin sağlığı açısından daha endişeli olsalar da bu kadınların işverenlerinden yeterli destek alacaklarını hissetme, zihin sağlığıyla ilgili sebeplerle işten izin alma ya da işten izin alma sebebi olarak zihin sağlığını gösterme konusunda rahat hissetme ihtimali daha düşük. Kapsayıcı olmayan davranışlar söz konusu olduğunda bu kadınların yarısından fazlası (%54) işyerinde ayrımcı tutumlarla karşılaştığını (genel örnekleimde %39) ve %13'ü tacizle karşılaştığını (genel örnekleimde %9) bildiriyor. Çalışmamız yeterince temsil edilmeyen gruplardaki kadınların işverenleri hakkında daha olumsuz şeyler hissettiğini ortaya koyuyor ve bu deneyimler bu bulgunun sebeplerini açıklamaya yardımcı olabilir. Yeterince temsil edilmeyen gruplardaki kadınların neredeyse yarısı işverenini başkalarına tavsiye etmeyeceğini söylüyor.



Cinsiyet Eşitliği Liderlerinin sayısı çok az

Cinsiyet Eşitliği Liderleri olarak adlandırdığımız, çalışmaya katılan kadınların verdiği cevaplara göre kadınları destekleyen kapsayıcı kültürleri teşvik eden ve zihin sağlığına önem veren kuruluşlarda çalışan kadınların oranı geçen yıldaki gibi %5 oldu. Cinsiyet Eşitliği Liderleri için çalışan kadınlar zihin sağlıkları konusunda daha olumlu bildirimlerde bulunuyor; bu kadınların işverenini başkalarına tavsiye etme ihtimali daha yüksek, memnun oldukları bir çalışma düzenleri var ve dışlayıcı davranışlarla karşılaşma ihtimalleri daha düşük. Bu kadınların âdet ve menopoza bağlı belirtilere rağmen çalışmaya devam etme ihtimalleri daha düşük. Bu kadınların tamamı işlerinde daha uzun süre kalmayı planlıyor. Araştırmaya katılan ve Cinsiyet Eşitliği Lideri olan kuruluşlarda çalışan kadınların hiçbiri yeni bir iş arayışında değildi ve bunların yaklaşık %70'i üç yıl ya da daha uzun süre mevcut işlerinde kalmayı planlıyor.

İçindekiler

1. İlerleme işaretleri olsa da kadınların zihin sağlığı hâlâ istenilen seviyede değil ve yerleşmiş olumsuz fikirler değişmiyor
2. Kadın sağlığı söz konusu olduğunda birçok kadın sessiz kalıyor
3. İşyeri dışındaki faktörler de durumu zorlaştırıyor
4. Kadınlar daha fazla esneklik istiyor ve kariyer seçimlerini buna göre yapıyor
5. Hibrit çalışma koşulları iyileşiyor, ama bazıları için
6. Dışlayıcı davranışlar ortadan kalkmasa da azalıyor ve gittikçe daha çok kadın ayrımcı tutumları işverenine bildiriyor
7. Cinsiyet Eşitliği Liderleri doğru adımları atarak bundan fayda sağlıyor



1

İlerleme işaretleri olsa da kadınların zihin sağlığı hâlâ istenilen seviyede değil ve yerleşmiş olumsuz fikirler değişmiyor



İlerleme işaretleri

2022 İş Hayatında Kadın araştırması kadınların zihin sağlığı hakkında korkutucu bir hikâyeyi ortaya koydu: tükenmişlik, yükselen stres düzeyleri ve bozuk zihin sağlığına ilişkin bir hikâye.

Bu zorluklar 2023'te de devam ediyor, ama bazı iyileşme belirtileri var.

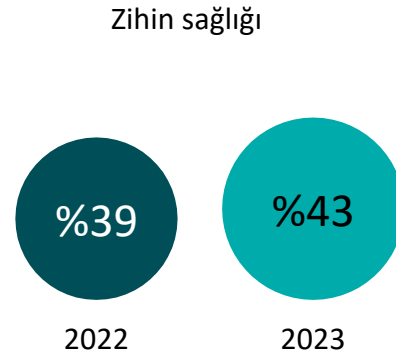
- Kendisini tükenmiş hissettiğini söyleyen kadınların sayısı daha az (geçen yılki %46'lık orana karşılık %28).
- Zihin sağlığını "iyi" olarak değerlendiren kadınların oranı nispeten yükseldi (geçen yılki %39'luk orada karşılık %43), ama kadınların üçte birinden fazlası hâlâ zihin sağlığını kötü olarak değerlendiriyor.
- Kadınların %51'i kendisini bir yıl öncesine göre daha stresli hissettiğini söylese de bu oran 2022'ye (%53) göre küçük bir iyileşmeye işaret ediyor.

Bu sayılar 2022'de bir miktar iyileşme olduğunu gösterse de tükenmişlik, **stres ve zihin sağlığının bozulması belli ki pek çok kadında hâlâ endişeye yol açıyor.**

Aşağıdaki ifadelerden hangileri size uyuyor?



Şu anda hayatınızın aşağıdaki yönlerini nasıl değerlendirirsiniz?



Şemada "iyi" ya da "son derece iyi" cevabı verenlerin yüzdesi gösterilmiştir

© 2023. Bilgi için Deloitte Touche Tohmatsu Limited ile iletişime geçin.

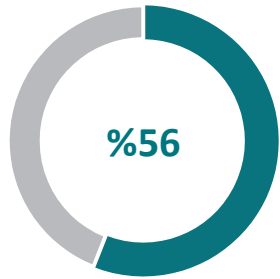
Bütün yanıtları gösteren grafiklerde bütün sayıların toplamı yuvarlama sebebiyle %100 olmayabilir.

Zihinsel ve fiziksel sağlık hâlâ bir endişe kaynağı ve kadınlar işi bir kenara bırakabilmek için uğraş veriyor

Bu yılki araştırma **kadınların zihin sağlığının bazı kritik yönlerinde endişe verici gerilemeler** olduğunu ortaya koyuyor:

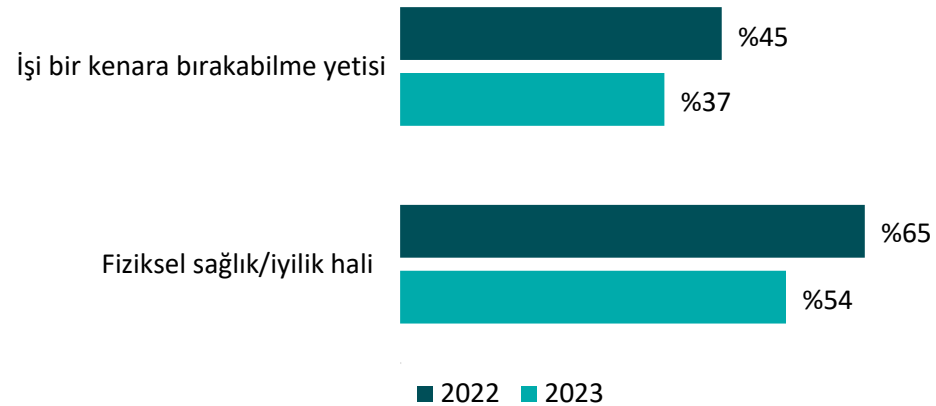
- Kadınların yarısından çoğu (%56) zihin sağlıklarının bir endişe kaynağı olduğunu söylüyor.
- Kadınların yalnız %37'si işi bir kenara bırakabilme yeteneklerini "iyi" olarak değerlendiriyor (2022'deki %45'lik orana göre düşüş).
- Kadınların %54'ü fiziksel sağlığının iyi olduğunu söylüyor (2022'deki %65'lik orana göre önemli bir düşüş).

Bunlara ek olarak, katılımcıların yarısından azı (%42) özel hayat ve iş hayatı dengesini iyi ya da son derece iyi olarak değerlendiriyor. Ayrıca, katılımcıların %43'ü ortaya koyduğu işin kalitesinden çok mevcut/çevrimiçi olduğu saatlere göre değerlendirildiğini hissettiğini söylüyor; bu, gereğinden fazla işte kalma kültürünün yaygınlığını gösteriyor.



Zihin sağlığından endişe ettiğini söyleyen kadınların oranı

Şu anda hayatınızın aşağıdaki yönlerini nasıl değerlendirirsiniz?



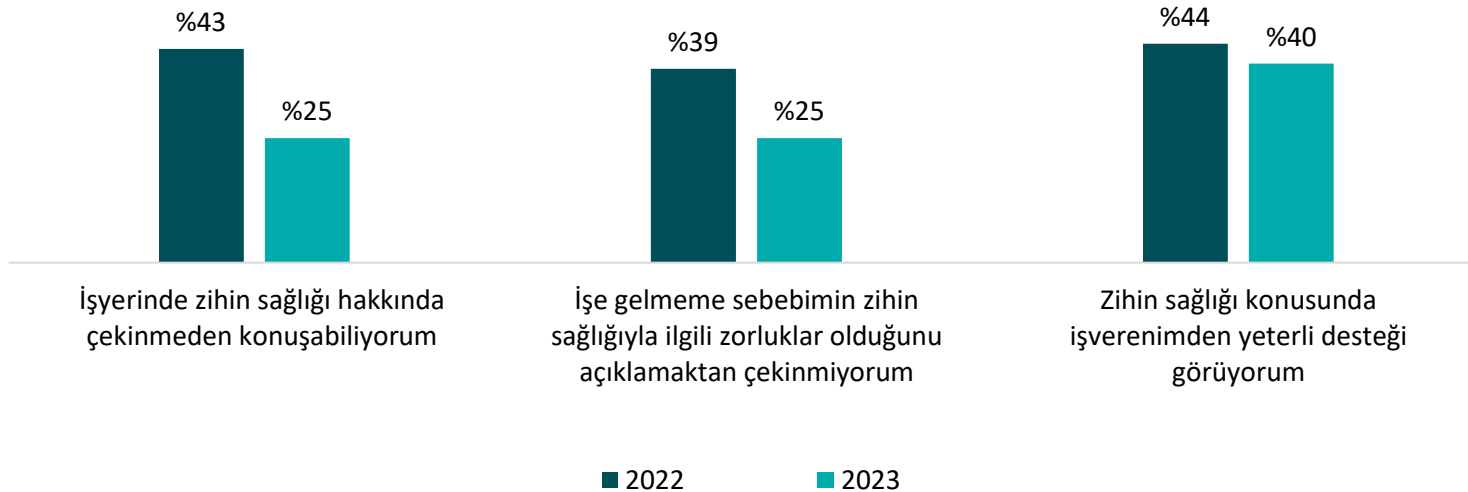
Şemada "iyi" ya da "son derece iyi" cevabı verenlerin yüzdesi gösterilmiştir

İşyerinde zihin sağlığı hakkında konuşmaktan ya da zihin sağlığını açıklamaktan çekinmeyen kadınların sayısı azalıyor

Zihin sağlığıyla ilgili yerleşik olumsuz fikirler değişmiyor: **Katılımcıların yalnız dörtte biri işyerinde zihin sağlığı hakkında konuşmaktan çekinmiyor** (2022'deki %43'lük orana göre önemli bir düşüş). Kadınların yaklaşık üçte biri zihin sağlığıyla ilgili sebeplerle işten izin alsa da **yalnız %25'i işe gelmeme sebeplerini açıklamaktan çekinmiyor** (geçen yılki %39'luk orana göre düşüş).

Kadınların yalnız %40'ı işverenlerinden zihin sağlığı konusunda yeterli destek aldığını düşünüyor (2022'deki %44'lük orana göre düşüş).

Aşağıdaki ifadelerden hangileri size uyuyor?

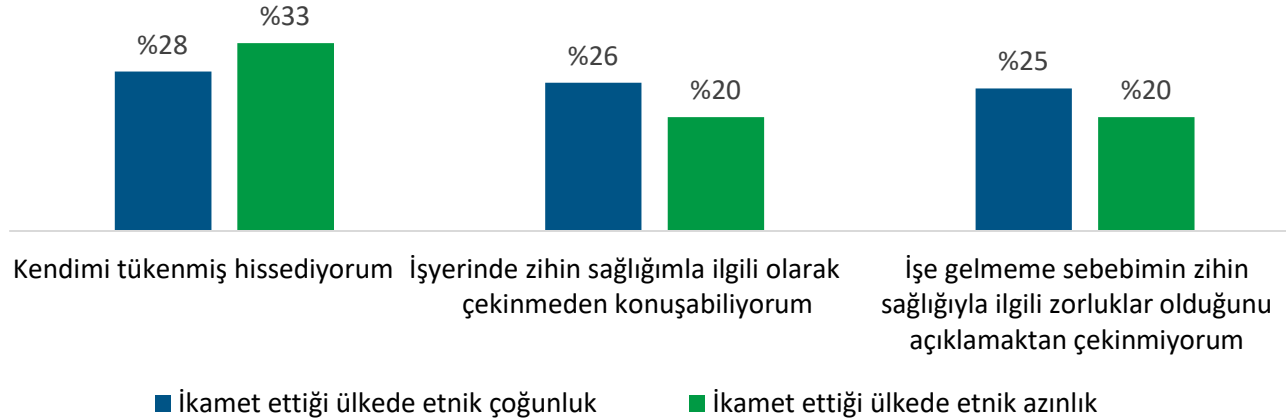


Etnik azınlık gruplarındaki kadınlar daha yüksek tükenmişlik düzeyleriyle karşı karşıya kalıyor



2022'de olduğu gibi **etnik azınlık gruplarından olan kadınların kendilerini tükenmiş hissetme ihtimali herhangi bir azınlık grubunda olmayanlara göre daha yüksek**. Bu kadınların işyerinde zihin sağlığından rahatça söz etme ve işe gelmeme sebebinin zihin sağlığı olduğunu çekinmeden söyleme ihtimali daha düşük.

Aşağıdaki ifadelerden hangileri size uyuyor?*



*Taban büyüklükleri: ikamet ettiği ülkede etnik çoğunluk = 4.663; ikamet ettiği ülkede etnik azınlık = 337





2

Kadın sağlığı söz konusu olduğunda birçok kadın sessiz kalıyor

Âdet döngüleriyle ilgili zorluklar yaşayan kadınlar genellikle belirtilere rağmen çalışmaya devam ediyor

Araştırmaya katılan kadınların %15'i âdetle ilgili sağlık zorlukları yaşamış olduklarını bildiriyor ve bu kadınların %41'i her türlü ağrı ya da başka belirtilere rağmen çalışmaya devam ettiklerini söylüyor. Bu belirtiler sebebiyle işten izin alan beş kadından yaklaşık biri gerçek sebebin ne olduğunu işverene açıklamıyor; kadınların %7'sinin kariyerinin geçmişte bu bilgiyi açıklaması sebebiyle olumsuz etkilendiği düşünülürse bu pek de şaşırtıcı olmayabilir. Etkilenen kadınların yalnız %10'u izin almasının gerçek sebebini açıkladığını ve işvereninden destek gördüğünü belirtiyor.

Kadınların çoğu (%56) işverenlerin âdete bağlı belirtiler için ücretli izin fırsatı sunmasının çok önemli olduğunu düşünüyor, ama kadınların yalnız %30'u işverenlerinin bu fırsatı verdiğini söylüyor.

Aşağıdaki ifadelerden hangileri size uyuyor? (Âdet)*



*Taban büyüklüğü: 765 (cevap vermeyi kabul edenler)



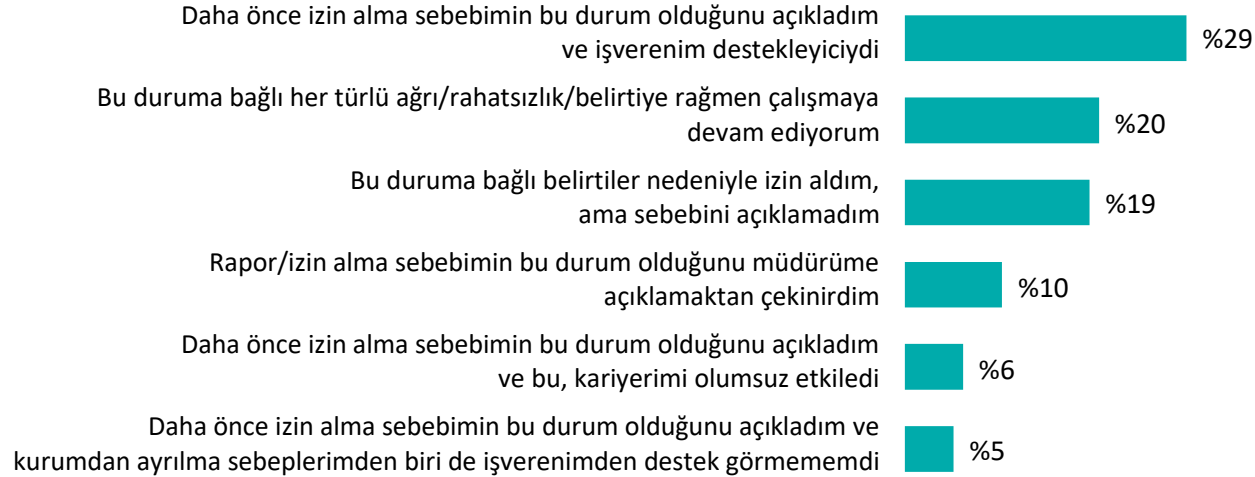
Menopozla ilgili zorluklar. Yerleşik olumsuz fikirler etkisini kaybediyor mu?

Kadınların menopozla ilgili zorlayıcı belirtilere rağmen çalışmaya devam etme ihtimali âdetle ilgili belirtilere rağmen çalışmaya devam etme ihtimalinden daha düşük. Menopozla ilgili sağlık zorlukları yaşadığını söyleyen (katılımcıların yaklaşık %10'u) 10 kadından ikisi **belirtilere rağmen çalışmaya devam ettiğini söylüyor**.

Belirtileri açıklama konusunda ise kadınların %29'u izin alma sebeplerinin menopoz olduğunu çekinmeden açıklamış ve işvereninden destek görmüş.

Âdet konusunda olduğu gibi burada da **kadınların çoğu (%52) işverenin menopozla ilgili belirtiler için ücretli izin vermesi gerektiğini düşünüyor**. Kadınların yalnız %20'si bu imkânı sağlayan bir işyerinde çalışıyor.

Aşağıdaki ifadelerden hangileri size uyuyor? (Menopoz)*



*Taban büyüklüğü: 377 (cevap vermeyi kabul edenler)



3

İşyeri dışındaki faktörler de durumu zorlaştırıyor



İşyeri dışında kadınların hakları, mali durumu, sağlığı ve kişisel güvenliği başlıca endişe kaynaklarını oluşturuyor

Katılımcılarımız işyeri dışında kadınları etkileyen faktörleri sorduğumuzda en çok kadın hakları konusunda endişe duydukları (%59'u en büyük endişelerinin bu olduğunu söylüyor). Bunun ardından mali güvence (%58), zihinsel ve fiziksel sağlık (ikisi de %56) ve kişisel güvenlik (%54) geliyor.

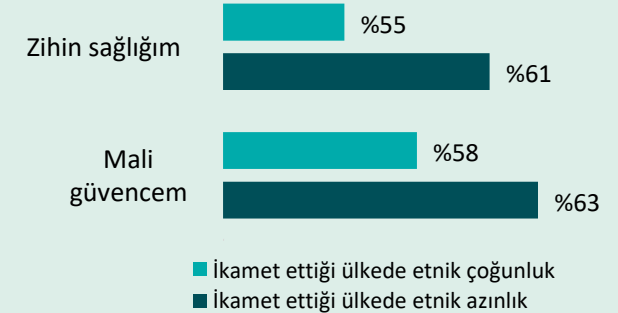
Kendilerini LGBT+ olarak tanımlayan kadınların kadın hakları konusunda endişeleri kendilerini LGBT+ olarak tanımlamayanlara göre daha yüksek. Ayrıca, **etnik azınlık gruplarında yer alan kadınların mali güvenceleri konusunda endişeli olma ihtimali** bu gruplarda olmayanlara göre daha yüksek. Bu kadınların zihin sağlıkları konusunda endişe etme ihtimali de daha yüksek.

Aşağıdaki faktörler hakkında ne kadar endişe duyuyorsunuz?



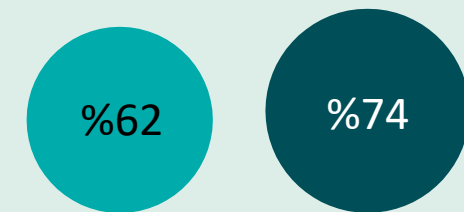
Şemada "çok endişeli" ya da "aşırı endişeli" cevabı verenlerin yüzdesi gösterilmiştir

Yeterince temsil edilmeyen grupların endişeleri büyük



Şemada "çok endişeli" ya da "aşırı endişeli" cevabı verenlerin yüzdesi gösterilmiştir
Taban büyüklükleri: ikamet ettiği ülkede etnik çoğunluk = 4.663; ikamet ettiği ülkede etnik azınlık = 337

Kadın hakları

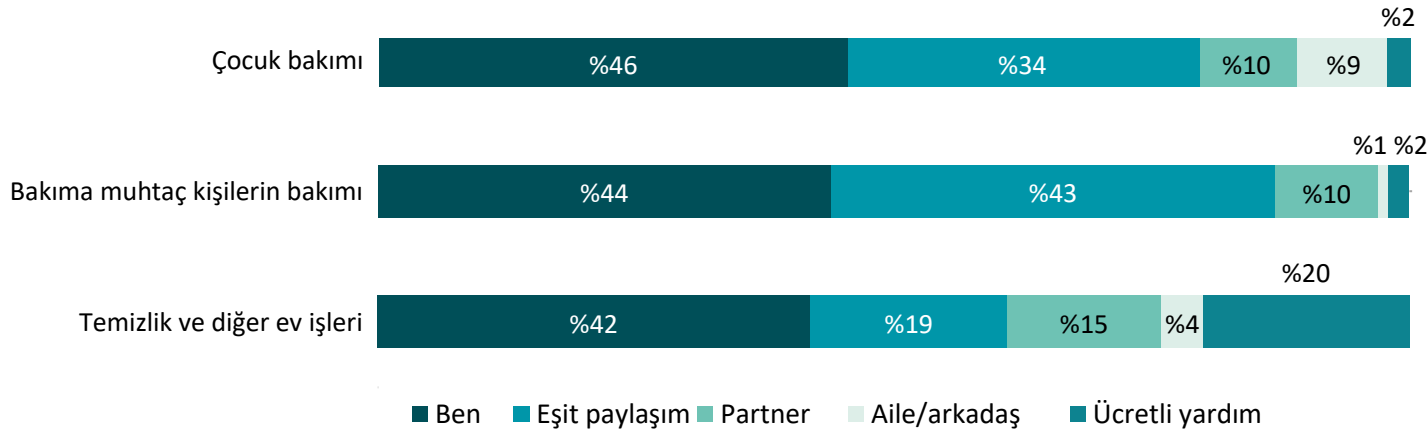


Şemada "çok endişeli" ya da "aşırı endişeli" cevabı verenlerin yüzdesi gösterilmiştir
Taban büyüklükleri: LGBT+ kadınlar= 84; kendilerini LGBT+ olarak tanımlamayan kadınlar= 3.478

Ev işlerinin çoğunu kadınlar yapıyor

Maaşlı işlerine ek olarak evdeki işlerin sorumluluğunu da büyük ölçüde kadınlar üstleniyor. Partneriyle yaşayan çocuklu kadınların neredeyse yarısı (%46) bu işi büyük ölçüde kendilerinin üstlendiğini söylerken, bu kadınların %34'ü çocuk bakımını eşit olarak paylaştıklarını ve yalnız %10'u bakım sorumluluğunun büyük ölçüde partnerleri tarafından üstlenildiğini belirtiyor. Bakıma muhtaç kişilerin bakımını üstlenen kadınların %44'ü bakımı büyük ölçüde kendilerinin üstlendiğini söylerken, bunların %43'ü sorumluluğun eşit olarak paylaşıldığını ve yalnız %10'u bakım sorumluluğunun büyük oranda partnerine düştüğünü belirtiyor. Kadınların %42'si temizlik ve ev işleriyle ilgili sorumluluğun büyük kısmının kendilerine ait olduğunu söylerken, bunların %19'u sorumluluğun eşit olarak paylaşıldığını ve %15'i bu sorumluluğun partnerine düştüğünü belirtiyor.

Evinizde aşağıdaki görevlerin her biriyle ilgili en büyük sorumluluk kime ait?*

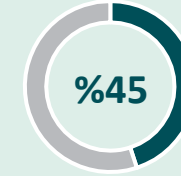
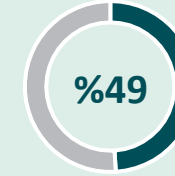


*Taban büyüklükleri: 2.963 (partneriyle yaşayan bütün kadınlar), çocuk bakımı = 826 ve bakıma muhtaç kişilerin bakımı hariç = 124

Etnik azınlık gruplarındaki kadınların ev işlerinin çoğunu üstlenme ihtimali daha yüksek



Çocuk

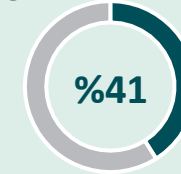
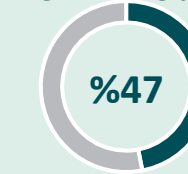


İkamet ettiği ülkede etnik azınlık

İkamet ettiği ülkede etnik çoğunluk



Temizlik ve diğer ev işleri**



İkamet ettiği ülkede etnik azınlık

İkamet ettiği ülkede etnik çoğunluk

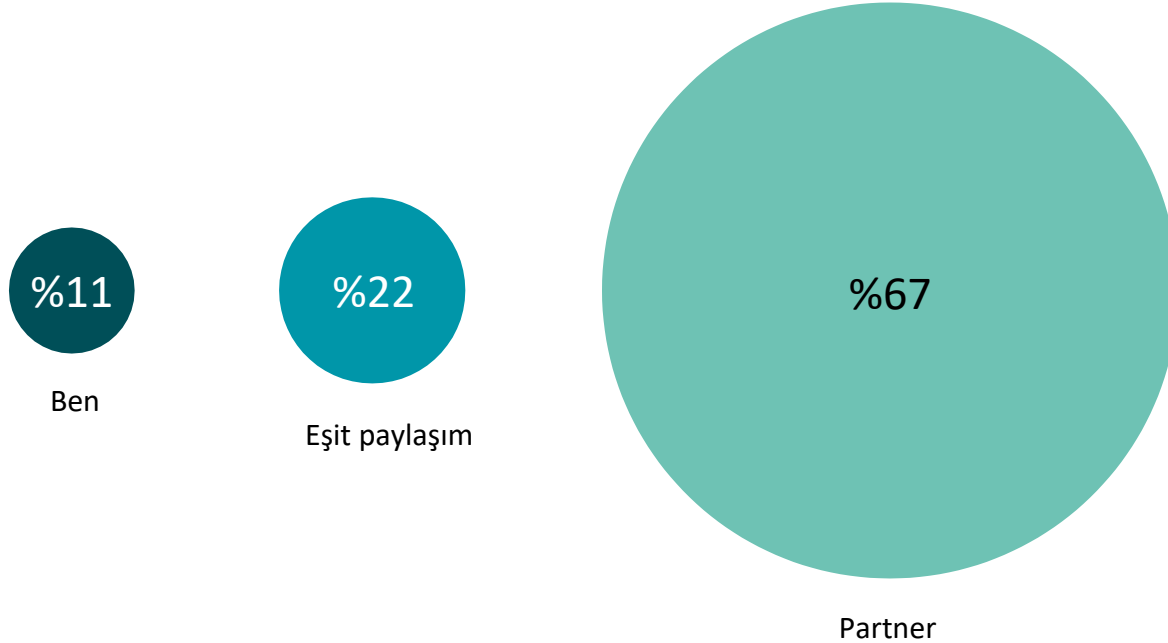
**Taban büyüklükleri: çocuk bakımıyla uğraşan—ikamet ettiği ülkede etnik çoğunluk, partneriyle yaşayan = 781; ikamet ettiği ülkede etnik azınlık, partneriyle yaşayan = 45 / temizlik ve diğer ev işleri—ikamet ettiği ülkede etnik çoğunluk, partneriyle yaşayan = 2772; ikamet ettiği ülkede etnik azınlık, partneriyle yaşayan = 191

Evin partnerle paylaşıldığı durumlarda kadınlar genellikle evin ana kazanç sahibi konumunda olmuyor ve kadınların çoğu partnerinin kariyerini kendi kariyerinin önüne koymasını gerektiğini hissediyor

İlişkisi olan kadınların yalnız %11'i evin ana kazanç sahibinin kendileri olduğunu söylüyor. Kadınların çoğu (%67) bu kişinin partneri olduğunu söylüyor.

Katılımcıların üçte biri (%37) partnerinin kariyerini kendi kariyerinin önüne koymasını gerektiğini hissediyor; bunun en yaygın sebebi partnerlerinin daha çok kazanıyor olması. Bu akıl yürütme biçiminin bir kısır döngü yaratma potansiyeli var: **Kadınlar partnerinin kariyerini kendi kariyerinin önüne koymaya devam ederse kadınların daha fazla kazanma olasılığı azalabilir.**

*Evinizde evin ana kazanç sahibi/gelir kaynağı kim?**



Taban büyüklüğü: 2.963 (partneriyle yaşayan kadınlar)





4

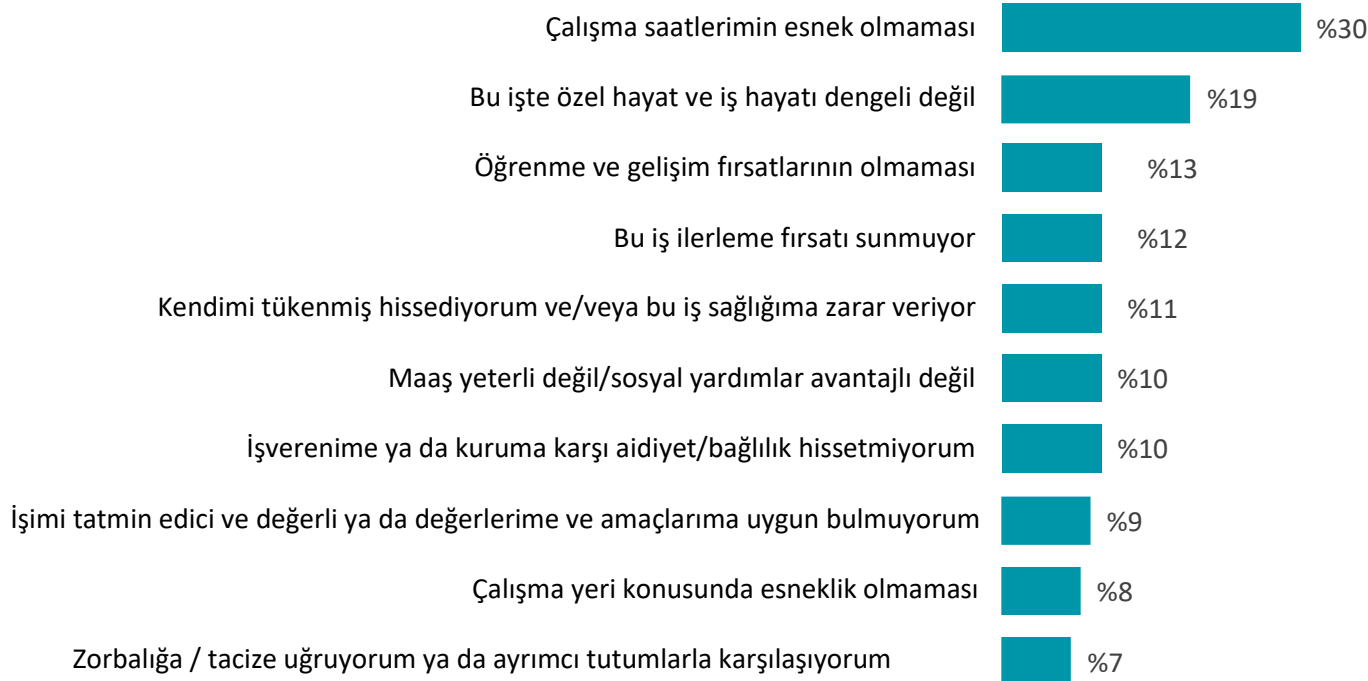
Kadınlar daha fazla esneklik istiyor ve kariyer seçimlerini buna göre yapıyor

Çalışma saatlerinin esnek olmaması kadınları işten ayrılmaya itiyor

Çalışmamızdaki kadınlar için esnek çalışma çok önemli bir beklenti niteliğinde ve kariyerleriyle ilgili verdikleri kararları etkileyen birincil faktör. Ancak, **çalışma yeri ve saatleri konusunda yüksek düzeyde esnekliği olduğunu söyleyen kadınların oranı dörtte birden az ve son bir yıl içinde işten ayrılan kadınların en önemli üç sebebinden biri çalışma saatlerinin esnek olmaması.**

Şu anda işten ayrılmak isteyen kadınların belirttiği başlıca sebep çalışma saatlerinin esnek olmaması ve çalışma yeri konusunda sağlanacak esneklikten çok daha önemli görülüyor. Son bir yıl içinde işten ayrılan kadınların başlıca ayrılma sebebi maaşlarının yeterli olmaması. Bunu çalışma saatlerinin esnek olmaması ve özel hayat ve iş hayatı dengesinin olmaması takip ediyor.

İşten ayrılmak istemenizin temel sebebi ne?



Önceki işyerinizden ayrılmanızın temel sebebi

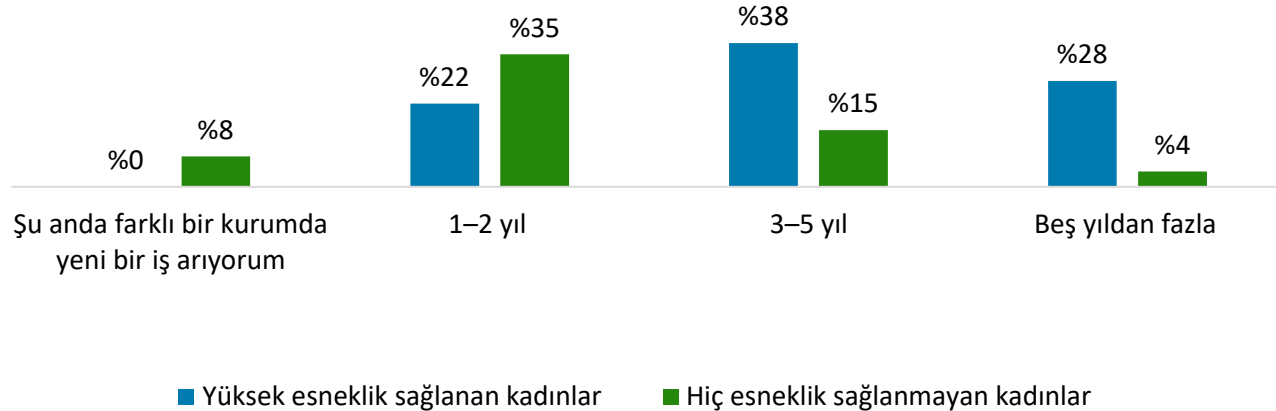


Daha fazla esneklik sağlanan kadınlar işlerinde daha uzun süre kalıyor

Son 12 ay içinde neredeyse her beş kadından biri işten ayrıldı; bu 2020 ve 2021'deki sayıların toplamından daha fazla. 10 kadından dördü gelecek bir ila iki yıl boyunca şu andaki işlerinde kalacağını düşünüyor ve neredeyse 10 kadından biri en az beş yıl aynı işte kalmayı umuyor.

Araştırma kadınların kendilerine sağlanan esneklik düzeyiyle çalıştıkları işte kalmayı planladıkları süre arasında bir bağlantı olduğunu ortaya koydu; kendisine yüksek düzeyde esneklik sağlanan kadınların işte kalma ihtimali daha yüksek. Bu kadınların %28'i beş yıldan uzun süre işlerinde kalmayı planladığını söylemiştir. Çalışma yeri ve zamanı konusunda büyük esneklik sağlanan kadınlar verimlilik ve işverenlerine sadakat düzeylerinin de daha yüksek olduğunu bildirmektedir.

Şu andaki işinizde ne kadar süre kalmayı bekliyorsunuz?



Taban büyüklükleri: yüksek esneklik sağlanan kadınlar = 526; hiç esneklik sağlanmayan kadınlar = 506

Şu anda hayatınızın aşağıdaki yönlerinden her birini nasıl değerlendirirsiniz?



Şemada "iyi" ya da "çok iyi" cevabı verenlerin yüzdesi gösterilmiştir
Taban büyüklükleri: yüksek esneklik sağlanan kadınlar = 526; hiç esneklik sağlanmayan kadınlar = 506

Esnek çalışma ve özel hayat ile iş hayatı arasında denge epey uzak görünüyor

Bu yılki çalışma da kadınların, esnek çalışmanın kariyerleri üzerindeki algılanan etkisi konusunda endişeleri olduğunu gösteriyor:

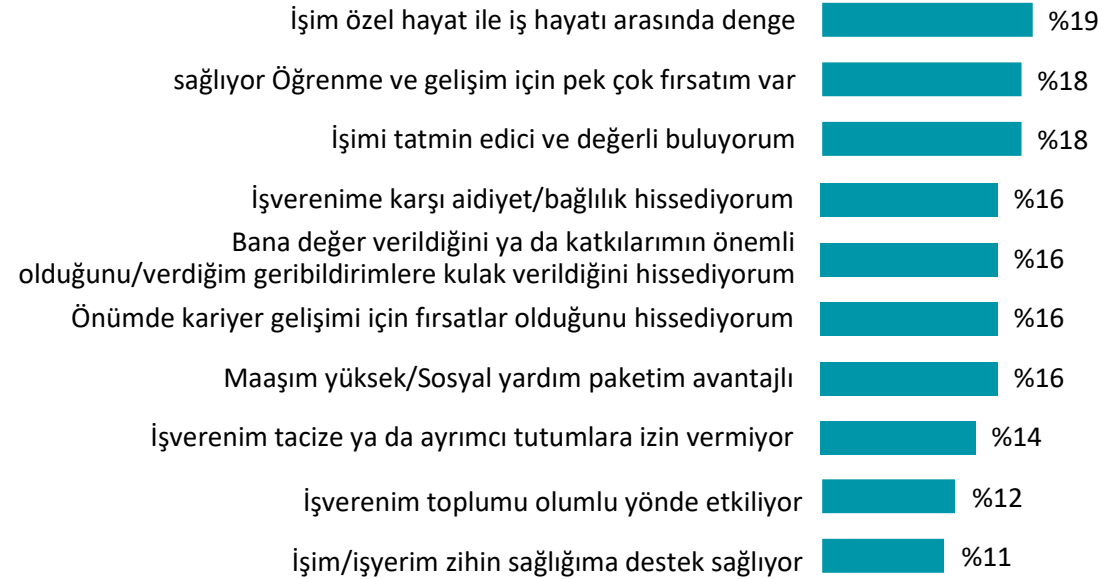
- Kadınların %97'si esnek çalışma talep etmenin ya da esnek çalışmadan faydalanmanın şirketlerinde terfi ihtimalini etkileyeceğini düşünüyor.
- Kadınların %95'i esnek bir çalışma düzenine geçmeleri durumunda iş yüklerinin buna göre ayarlanma ihtimali olmadığını düşünüyor.

Özel hayat ile iş hayatı arasında denge sağlanması kadınların çalıştıkları işte kalmak istemelerinin en önemli sebebi, ancak kadınların neredeyse yarısı iş sorumlulukları ile diğer yükümlülükleri arasında denge kurma çabaları söz konusu olduğunda işverenleri tarafından desteklenmediklerini hissettiğini söylüyor.

Aşağıdaki ifadelerden hangisi size uyuyor?



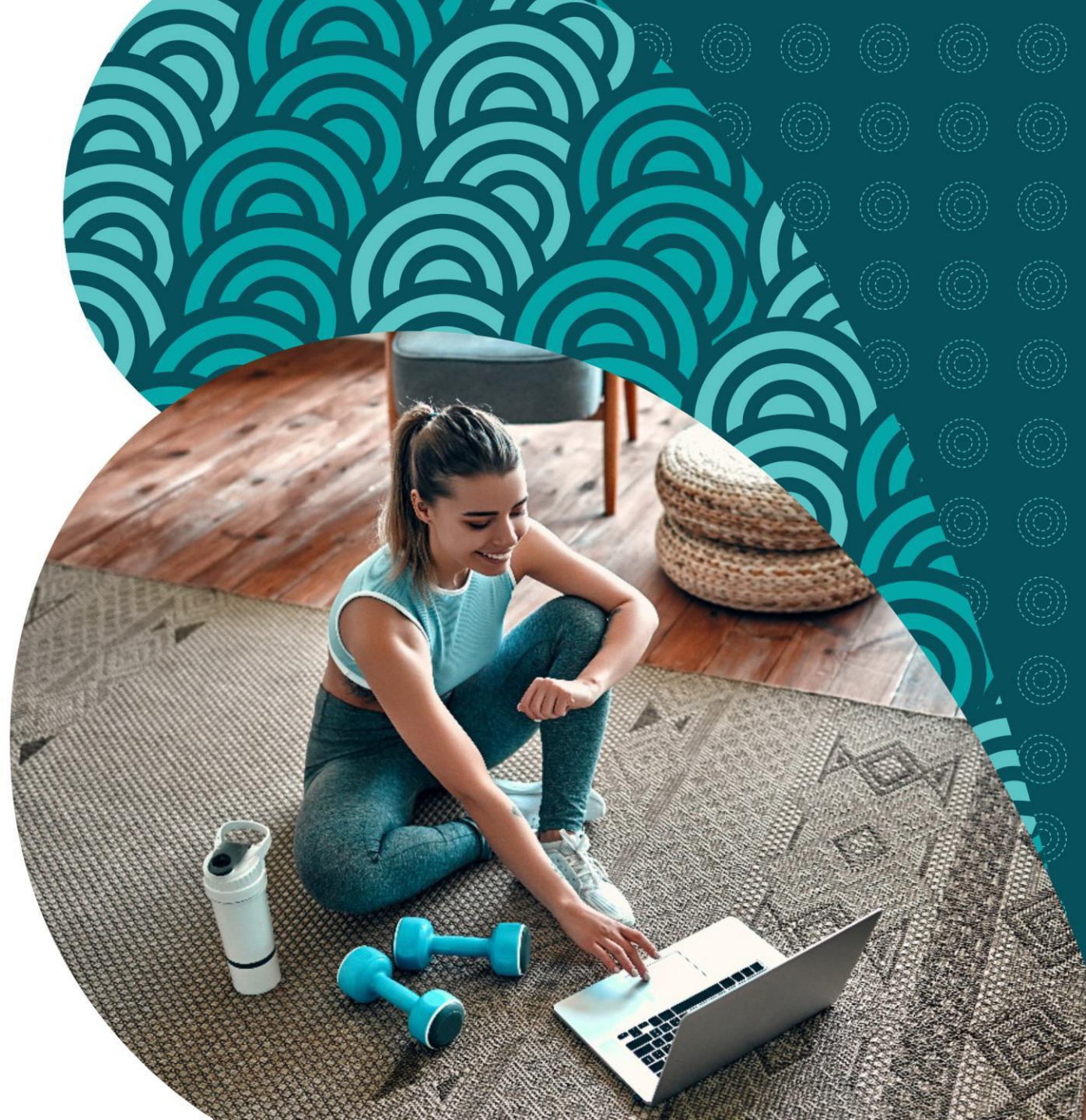
Şu anki işyerinizde beş yıldan uzun süre kalmak istemenizin sebepleri nelerdir?



Taban büyüklüğü: Mevcut işyerinde beş yıldan uzun süre kalmayı planlayan 435 kadın

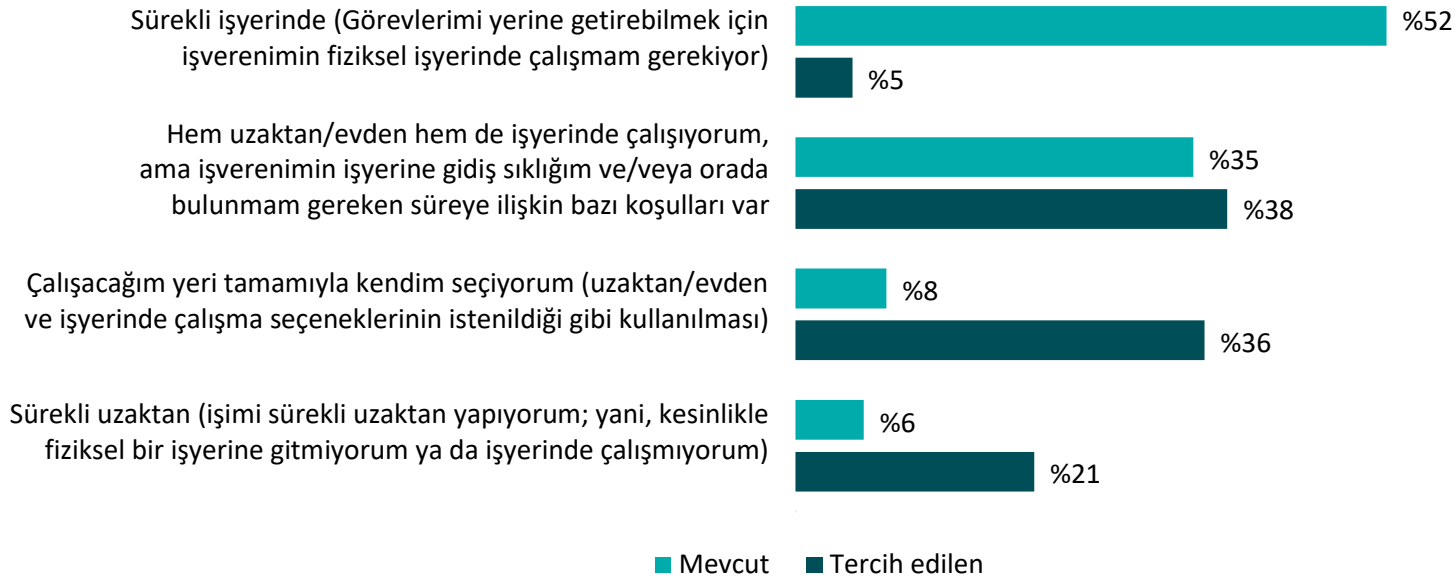
5

Hibrit çalışma koşulları iyileşiyor, ama bazıları için



Hibrit çalışanlar için ilerleme belirtileri

Kadınların büyük bir çoğunluğu (%74) hibrit çalışma düzenlemesi isterken %21'i sürekli olarak uzaktan çalışabileceği bir işi tercih ediyor. Ancak, **şu anda kadınların yarısından biraz azının hibrit ya da uzaktan çalışma seçeneği var**, çünkü çalıştıkları işin doğası gereği işyerinde olmaları gerekiyor ya da işverenlerinin belirlediği bazı koşullar var. Bu bulgular işverenlerin bu çalışma düzenlemelerini sunmasının ve onları gereğince yerine getirmesinin önemini vurguluyor.



2022'de araştırmamızın en endişe verici konularından biri kadınların hibrit çalışmayla ilgili deneyimleriydi. Örneğin, kadınların %60'ı hibrit koşullarda çalışırken dışarıda bırakılma durumuyla karşılaştığını ve neredeyse yarısı da hibrit çalışmanın kendilerine üst düzey yöneticilere daha az erişim olanağı sağladığını söylüyordu.

Bu yılın verileri kuruluşların gerçekten kapsayıcı bir çalışma yaklaşımına ulaşabilmek için yapmaları gereken çok şey olduğunu ama durumun bazı kadınlar için iyileştiğini gösteriyor. **Neredeyse her 10 kadından dördü hibrit çalışma durumunda hâlâ toplantı, karar süreçleri ve gayri resmi etkileşimlerin dışında bırakıldığını söylerken** bu oran 2022'deki oranın bir hayli altında. Hibrit çalışma modelinde çalışan kadınların %30'u hâlâ üst düzey yöneticilerle daha az karşılaşabildiklerini söylese de bu oran da geçen yılın önemli düzeyde altında kalıyor.

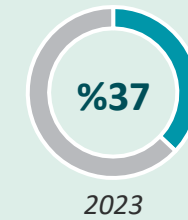


Son bir yıl içinde hibrit ya da uzak bir ortamda aşağıdaki davranışlardan biriyle karşılaşanlar

Üst düzey yöneticilerle yeterince karşılaşamama



Toplantıların, karar alma süreçlerinin, gayri resmi etkileşimlerin dışında bırakılma

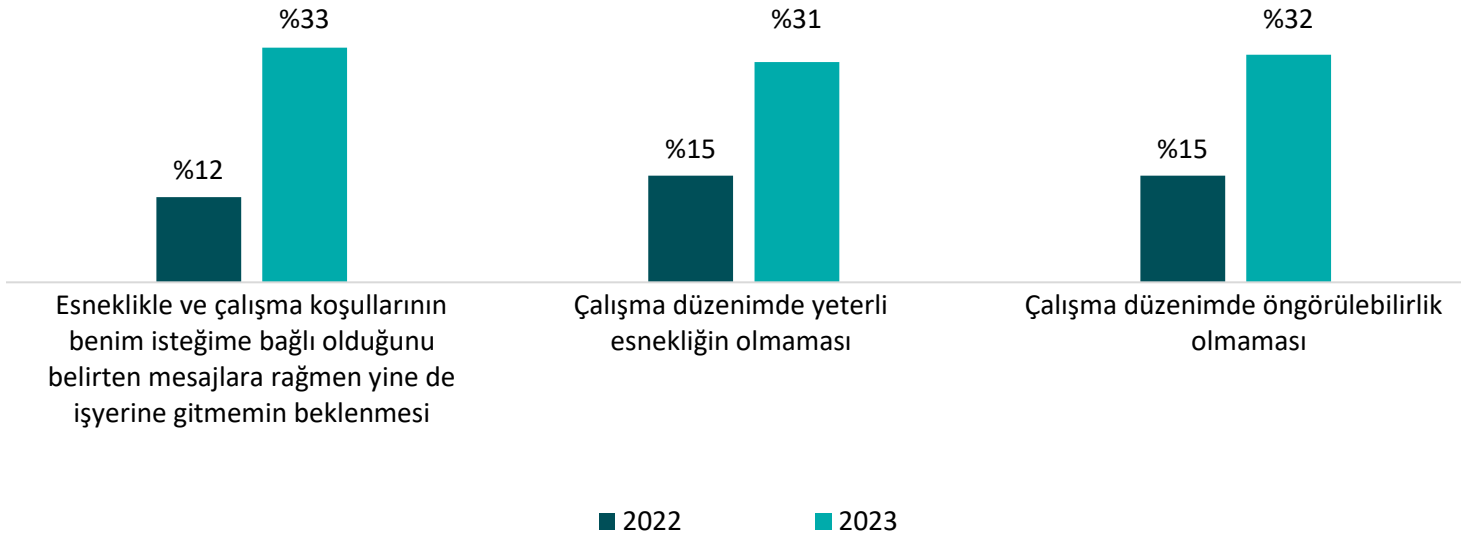


Taban büyüklükleri: 2023 = 2.126 (hibrit çalışma ortamındaki kadınlar); 2022 = 2.208 (hibrit çalışma ortamındaki kadınlar)

Öngörülebilirlik ve esneklik olmaması ve hibrit beklentilerle ilgili karışık mesajlar

Söz konusu iyileşmelere rağmen bu yıl **kadınların hibrit çalışma deneyimlerinin diğer yönlerinde ciddi bir kötüye gidiş** görülüyor. Kadınların yaklaşık üçte biri çalışma saatlerinde öngörülebilirlik olmadığını, yine benzer oranda kadın da çalışma düzenlerinde yeterli esneklik olmadığını söylüyor. Kadınların üçte biri de aksi yönde mesaj gönderilmiş olmasına rağmen işyerine gitmelerinin beklendiğini söylüyor.

*Son bir yıl içinde aşağıdakilerden herhangi biriyle karşılaştınız mı?**



Taban büyüklükleri: 2023 = 2,126 (hibrit çalışma ortamındaki kadınlar); 2022 = 2.208 (hibrit çalışma ortamındaki kadınlar)





6

Dışlayıcı davranışlar ortadan kalkmasa da azalıyor ve gittikçe daha çok kadın ayrımcı tutumları işverenine bildiriyor

Dışlayıcı davranışlar azaldı, ama LGBT+ kadınların bu davranışlarla karşılaşma ihtimali daha yüksek

2022'yle karşılaştırıldığında 2023 yılında dışlayıcı davranışlarla karşılaştığını bildiren kadınların sayısı azaldı (%44) ve bu davranışların %88'ini ayrımcı tutumlar oluşturuyor. Genel olarak dışlayıcı davranışların sayısında bir düşüş olmasına rağmen geçen yıl kadınların neredeyse yarısı işyerinde bu davranışlarla karşı karşıya kaldı.

Kendilerini LGBT+ olarak tanımlayan kadınların dışlayıcı davranışlarla karşılaşmış olma ihtimali daha yüksek ve bunların dörtte üçünden fazlası son 12 ay içinde bu davranışlarla karşılaştığını bildiriyor. Çalışma bu kadınların gayri resmi etkileşimlerden dışlanma ihtimalinin %6 daha fazla ve geleneksel olarak erkek egemen etkinliklere davet edilmeme ihtimalinin %8 daha fazla olduğunu gösteriyor.

Ülkelerinde etnik çoğunluğa dahil olan kadınlarla karşılaştırıldığında **etnik azınlık gruplarındaki kadınların dışlayıcı davranışlarla karşılaşmış olma ihtimali de daha yüksek**. Bu kadınların %53'ü ayrımcı tutumlarla ve/veya tacizle karşılaştıklarını söylüyor. Bu kadınların karşı karşıya kaldığı en yaygın olarak bildirilen ayrımcı tutumlar şunlar: bulunduğu fikrin başka biri tarafından kendine mal edilmesi, toplantılarda erkek meslektaşlarına göre daha az konuşma fırsatı verilmesi ve toplantılarda sözünün kesilmesi ve/veya konuşurken bir başkasının araya girmesi.

Son 12 ayda işyerinde ayrımcı tutumlarla ya da tacizle karşılaştığını söyleyenler



Taban büyüklükleri: 2022 = 5.000; 2023 = 5.000 (cevap vermeyi kabul edenler)

Taciz ve ayrımcı tutumlarla ilgili deneyimler etnik azınlık gruplarındaki ve LGBT+ kadınlarda daha yaygın

Son 12 ayda ayrımcı tutumlarla ve/veya tacizle karşı karşıya kalanlar



Azınlıklar*

%44

İkamet ettiği ülkede etnik çoğunluk

%53

İkamet ettiği ülkede etnik azınlık



LGBT+**

%39

%76

*Taban büyüklükleri: ikamet ettiği ülkede etnik çoğunluk = 4.663; ikamet ettiği ülkede etnik azınlık = 337

**Taban büyüklükleri: kendilerini LGBT+ olarak tanımlamayan kadınlar = 3.478; LGBT+ kadınlar = 84

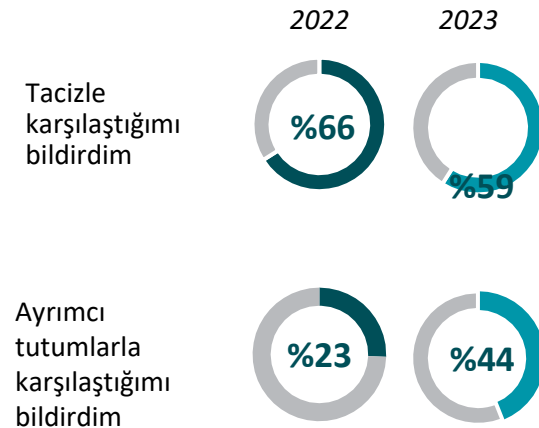
Ayrımcı tutumları işverenine bildiren kadınların sayısı artıyor

Bu yıl ayrımcı tutumları işverenine bildiren kadınların sayısında bir iyileşme görüldü; **söz konusu söylemlere maruz kalanların %44'ü bunu işverenine bildirdi. Bildirim oranı 2022'de %25 civarındaydı.** Ancak, endişe verici diğer bir nokta da tacize uğrayan ve bunu işverenine bildiren kadınların oranının 2022'deki %66 oranından %59'a düşmesi.

Son 12 ay içindeki işyerinde aşağıdaki davranışlardan hangisiyle karşılaştınız?



Bu davranışları kurumunuza resmi olarak bildirdiniz mi?



Şemada en yaygın olarak bildirilen 10 dışlayıcı davranış gösterilmiştir. Taban büyüklüğü: 2.212

Taban büyüklükleri: 2022 = 2.939; 2023 = 2.212

© 2023. Bilgi için Deloitte Touche Tohmatsu Limited ile iletişime geçin.

Birçok kadın karşılaştıkları taciz ya da ayrımcı tutumların bildirmeye degecek kadar ciddi olmadığını hissediyor

Tıpkı 2022'deki gibi bu deneyimlerin işverene bildirilmeme sebebi olarak en çok dile getirilen nokta, kadınların %44'ü tarafından belirtilen, davranışın bildirilmeye degecek ciddiyette olmadığı hissi (geçen yılın oranına göre artış). Bu veri belki de bu yıl, toplantı sırasında konuşurken başka birinin araya girmesi gibi **ayrımcı tutumların bazıları tarafından daha az kasıtlı ya da daha az kasti algılanması durumunun hâkim olduğunu gösteriyor**. Yaklaşık 10 kadından biri (%12) bildirimde bulunması durumunda davranışın daha da kötüleşeceğinden endişe ediyordu (2022'deki orandan biraz daha düşük).

Yalnız %11'i (2022'deki %24'e karşılık) şikâyetinin yeterince ciddiye alınacağını düşünmüyordu; bu muhtemelen dereceli bir kültürel iyileşmeye işaret ediyor. Şikâyetinin gizli tutulmayacağından endişe ettiğini belirten kadınların sayısı değişmedi; 10 kadından biri bildirimde bulunmanın kariyerini olumsuz yönde etkileyeceği endişesiyle bildirimde bulunmadı. Her iki oran da 2022'ye göre küçük bir artış olduğunu gösteriyor.

Üzücü bir nokta da **son 12 ayda işinden ayrılan 10 kadından birinin işten ayrılma sebebinin meslektaşları tarafından zorbalığa ya da tacize uğraması ya da ayrımcı tutumlarla karşılaşmasıyla ilgili olması**. Ayrıca, şu anda işinden ayrılmak isteyen kadınların %7'si de sebebin bu olduğunu söylüyor.

Aşağıdaki ifadelerden hangisi davranış(lar)ı bildirmeme kararınızın sebebini açıklıyor?

	Davranış bana bildirmeye degecek kadar ciddi gelmedi	Davranışın daha da kötüleşeceğinden endişe ettim	Şikâyetimin gizli tutulmayacağından endişe ettim	Şikâyetimin ciddiye alınacağını düşünmedim	Sorunu bildirmenin kariyerimi olumsuz yönde etkileyeceğinden endişe ettim
2022	%34	%14	%6	%24	%6
2023	%44	%12	%11	%11	%10

Taban büyüklükleri: 2023 = 1.311; 2022 = 2.213



7

Cinsiyet Eşitliği Liderleri
doğru adımları atarak
bundan fayda sağlıyor



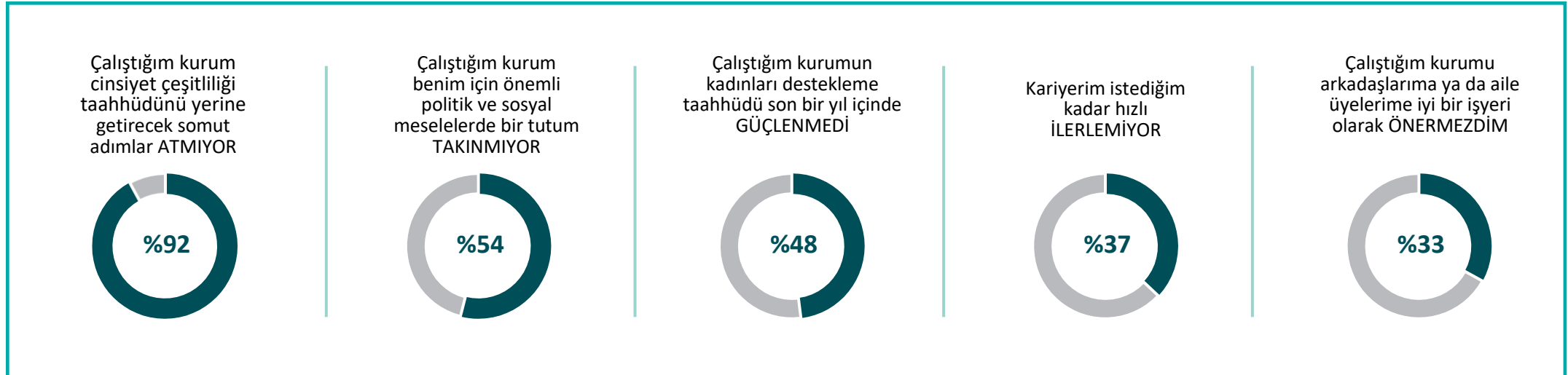
Katılımcılar şirketlerin cinsiyet eşitliğiyle ilgili taahhütlerini yerine getirmekte geç kalındığını söylüyor

İşyerinde cinsiyet eşitliği birçok şirket için uzun süredir açıkça ifade edilmiş bir öncelik olsa da kadınlar hâlâ fayda sağlayacak şekilde eyleme geçildiğini göremiyor. **Kadınların çok büyük bir çoğunluğu (%92) işverenin cinsiyet eşitliğiyle ilgili taahhütlerini yerine getirmek için somut adımlar attığına inanmıyor** ve hemen hemen yarısı (%48) işverenlerinin kadınlara verdiği destekte son bir yıl içinde hiçbir artış olmadığını düşünüyor.

Kadınların etkisi söz konusu olduğunda yaklaşık 10 kadından dördü (%37) kariyerlerinin istedikleri kadar hızlı ilerlemediğini düşünüyor. Katılımcıların üçte biri kendi işvereni arkadaşlarına ya da aile üyelerine iyi bir işyeri olarak önermeyeceğini söylüyor.

Peki, işverenler fayda sağlayacak şekilde nasıl eyleme geçebilir ve kadınların gelişebilecekleri uygun kültürü nasıl inşa edebilir? Bunu gereğince yapan kuruluşlardan alınacak apaçık dersler var.

Aşağıdaki ifadelerden hangileri size uyuyor?



Cinsiyet Eşitliği Lideri olan kuruluşlarda çalışan kadınların bildirdiği mutluluk ve mesleki tatmin düzeyleri daha yüksek

2021 ve 2022 araştırmamızda olduğu gibi yine Cinsiyet Eşitliği Liderleri olarak tanımladığımız bir grup şirket belirledik. Cinsiyet Eşitliği Lideri olan kuruluşlarda çalışan kadınlar aşağıdaki ifadelere katılıyor:



Dışlayıcı davranışlarla ve ayrımcı tutumlarla karşılaştığımda kariyerimin etkileneceği ya da misillemeye uğrayacağım endişesi taşımadan güvenle bildirimde bulunurum



İş sorumluluklarımla diğer yükümlülüklerim arasında denge kurma çabalarımın işverenim tarafından desteklendiğini hissediyorum

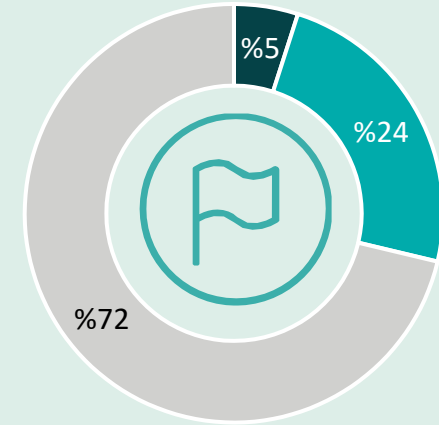


Kariyerim istediğim hızda ilerliyor

Ayrıca, çalışmamız son iki yılda olduğu gibi yine "geri kalmış" bir grup şirket belirledi. Bu kuruluşlarda çalışan kadınlar yukarıdaki ifadelere katılmıyor.

Cinsiyet Eşitliği Liderleri ve Cinsiyet Eşitliğinde Geri Kuruluşlarda çalışan kadınların oranı geçen yıllla aynı kalsa da veriler **Cinsiyet Eşitliği Lideri olan kuruluşlarda çalışan kadınların bildirdiği mutluluk ve mesleki tatmin düzeylerinin yine çok daha yüksek olduğunu ortaya koyuyor.**

Cinsiyet Eşitliği Liderleri ve Cinsiyet Eşitliğinde Geri Kuruluşlar



- Cinsiyet Eşitliği Liderleri
- Cinsiyet Eşitliğinde Geri Kuruluşlar
- Örneklem geri kalanı

Taban büyüklüğü: Cinsiyet Eşitliği Liderleri = 225; Cinsiyet Eşitliğinde Geri Kuruluşlar = 1.189

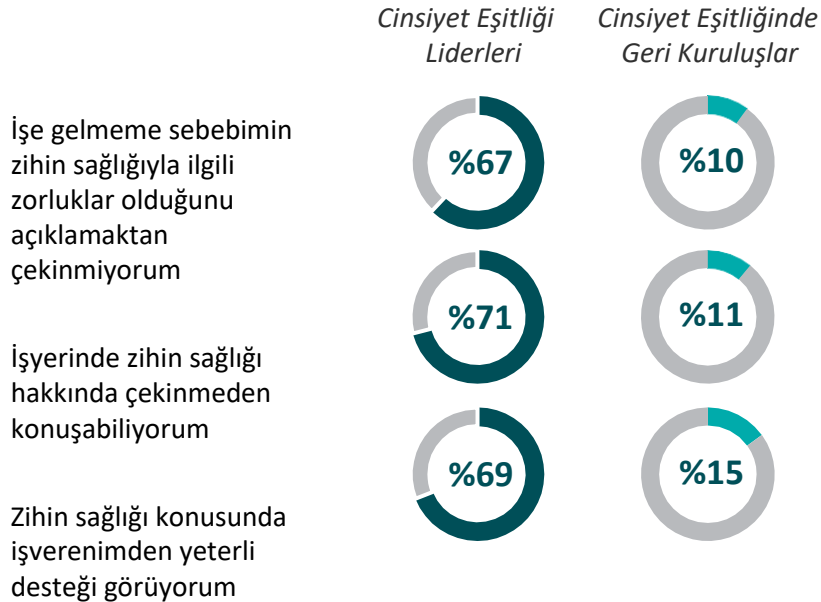
Cinsiyet Eşitliği Lideri kuruluşlarda çalışan kadınlar yüksek düzeyde destekten faydalanıyor

Cinsiyet Eşitliği Lideri olan kuruluşlarda çalışan kadınlar işvereninden üst düzey destek görüyor ve daha kapsayıcı ortamlarda çalışıyor. Bu kadınların dörtte üçünden fazlası (%78) kuruluşunun kadınları destekleme çabalarının son bir yıl içinde güçlendiğini söylüyor.

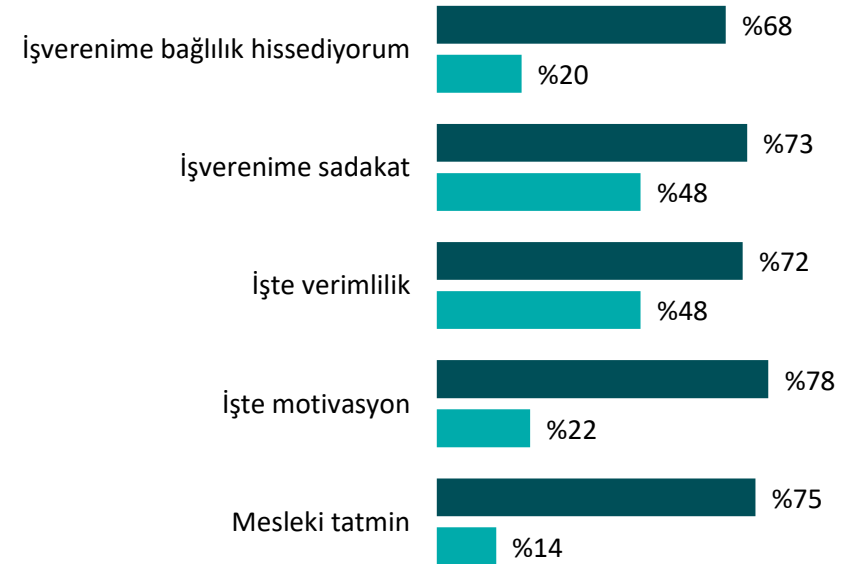
Cinsiyet Eşitliği Liderleri olan kuruluşlarda çalışan kadınların üçte ikisi (%69) işvereninden zihin sağlığı açısından yeterli desteği gördüğünü söylüyor. Oysa bu oran Geri Kalmış kuruluşlarda yalnız %15. Bu kadınların işyerinde zihin sağlığından çekinmeden bahsedebildiğini söyleme ihtimali de çok daha yüksek (%11'e karşılık %71). Bu destek karşılığını veriyor: Cinsiyet Eşitliği Lideri kuruluşlarda çalışan kadınların yalnız %28'i stres düzeylerinin geçen yıla göre daha yüksek olduğunu bildiriyor ve bu oran Cinsiyet Eşitliğinde Geri kuruluşlarda çalışanlarda neredeyse dörtte üçe ulaşıyor. Cinsiyet Eşitliği Lideri kuruluşlarda çalışan kadınların yalnız %4'ü tükenmişlik hissediyor.

Bu kadınlar işverenlerine daha bağlı ve daha verimli olduklarını ve işteki motivasyonlarının daha yüksek olduğunu bildiriyor.

Aşağıdaki ifadelerden hangileri size uyuyor?*



Şu anda hayatınızın aşağıdaki yönlerini nasıl değerlendirirsiniz?



■ Cinsiyet Eşitliği Liderleri

■ Cinsiyet Eşitliğinde Geri Kuruluşlar

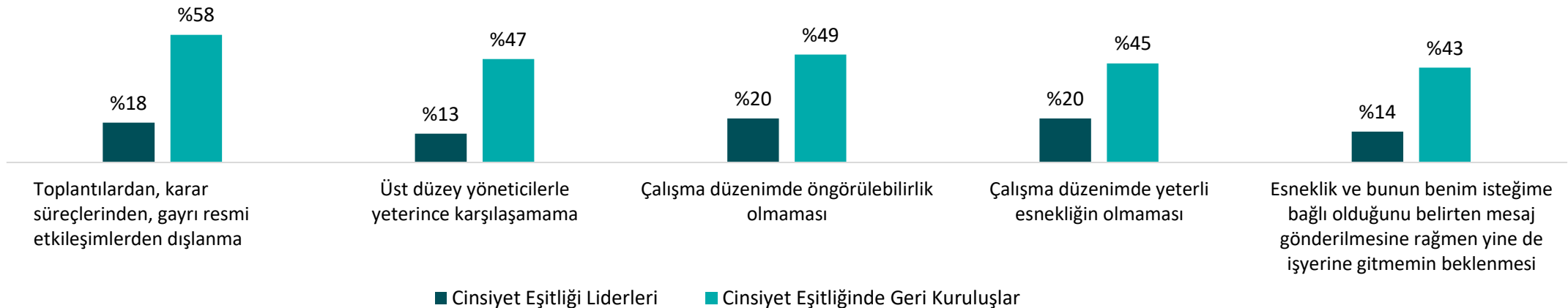
Cinsiyet Eşitliği Liderleri daha iyi hibrit çalışma deneyimi sunuyor

Cinsiyet Eşitliği Lideri kuruluşlarda çalışan kadınların Geri kuruluşlarda çalışanlara göre dışlayıcı davranışlarla karşılaşmış olma ihtimali çok daha düşük.

2022'de olduğu gibi, daha kapsayıcı nitelikteki bu kültür hibrit ortama da taşınıyor ve Cinsiyet Eşitliği Lideri kuruluşlarda çalışan kadınlar hibrit çalışma konusunda daha olumlu deneyimler yaşadığını bildiriyor. **Bu kadınların yalnız %18'i toplantılardan dışlandığını hissediyor ve yalnız %13'ü üst düzey yöneticilerle yeterince karşı karşıya gelemediğini söylüyor.**

Cinsiyet Eşitliği Lideri kuruluşlar daha kapsayıcı bir kültür inşa etmenin karşılığını görüyor; bu kuruluşlarda çalışan kadınların mevcut işlerinde üç yıldan uzun süre kalmayı planladığını söyleme ihtimalleri çok daha yüksek ve bu kadınların hiçbiri aktif olarak yeni bir iş aramıyor. Ayrıca, söz konusu kadınların çok büyük bir çoğunluğu (%94) kendi kuruluşlarını arkadaşlarına ya da aile üyelerine iyi bir işyeri olarak önereceğini söylüyor.

Son bir yıl içinde aşağıdakilerden herhangi biriyle karşılaştınız mı?*



*Taban büyüklükleri: Cinsiyet Eşitliği Liderleri = 164; Cinsiyet Eşitliğinde Geri Kuruluşlar = 235

Önerilerimiz

Bu yılki çalışmanın bulguları kadınların son bir yıl içinde işyerindeki deneyimlerine ilişkin verilere dayalı eşsiz içgörüler sunuyor ve iyileşen, değişmeyen ve daha kötü hale gelen hususları ortaya koyuyor.

Çalışmamız ayrıca şirketlerin doğru adımları attığında neler olabileceğini de gösteriyor. Bu adımların olumlu etkisi açık ve tartışmasız, ancak, bu yıl kadınların çok büyük bir çoğunluğu işverenin cinsiyet eşitliğiyle ilgili taahhütlerini yerine getirmek için somut adımlar atmadığına inandığını söylüyor.

İşverenler işyerinde cinsiyet eşitliği konusunda kayda değer bir adım atmak için ne yapabilir? İşte şuradan başlayabilirler:



Cinsiyet Eşitliği Liderlerinden ders alıp üç temel etkinleştirici unsuru işyerlerine yerleştirebilirler

Çalışmamız bu yıl üçüncü kez doğru adımları atan ve bizim Cinsiyet Eşitliği Liderleri adını verdiğimiz şirketlerde çalışan kadınları belirledi. Veriler son derece açık: Cinsiyet Eşitliği Lideri kuruluşlarda çalışan kadınlar birtakım başka şeylerin yanında işlerine daha yoğunlaşmış bir şekilde çalışıyor ve mutluluk ve mesleki tatmin düzeyleri daha yüksek. Bu kadınlar stres ve tükenmişlik düzeylerinin daha düşük olduğunu ve işverene daha bağlı olduğunu bildiriyor. Söz konusu kadınlarla ilgili ortak üç faktör var: hepsi dışlayıcı davranışları çekinmeden bildirebiliyor; hepsi işverenin iş hayatı ile özel hayat dengesini desteklediğini hissediyor ve hepsi kariyerinin istediği hızda ilerlediğine inanıyor. Cinsiyet eşitliğinde lider bu kuruluşlardan bir şeyler öğrenmek isteyen şirketler şu üç kritik etkinleştirici unsurla işe başlayabilir:

- Bütünüyle kapsayıcı ve saygılı bir kültür yaratmak;
- Örneğin, esnek çalışma ve hibrit çalışmanın faydalarını kuruluşa yerleştirerek ve kucaklayarak özel hayat ve iş hayatı dengesi konusunda kolaylaştırıcı bir yaklaşım benimsemek ve
- Kadınlar için gelişim ve ilerleme fırsatları yaratmak.



Zihin sağlığı konusunda yeterli destek sağlamaya odaklanabilir ve yerleşik olumsuz fikirleri ortadan kaldırma konusunda kararlı olabilirler

Bu yıl tükenmişlik hisseden kadınların sayısı azalmış olsa da çalışmamız zihin sağlığı açısından endişe verici bulgular sunuyor. Kadınların üçte birinden fazlası zihin sağlığının kötü ya da çok kötü olduğunu söylerken, yaklaşık yarısı stres düzeylerinin geçen yıla göre daha yüksek olduğunu bildiriyor. Bu verilere göre şirketlerin destek vermesi ve işyerinde yerleşik olumsuz fikirlerin üstesinden gelmesi önemli. Üstelik zihin sağlığı konusunda işverenden yeterli destek aldığını söyleyen kadınların sayısı geçen yıla göre daha az ve işyerinde zihin sağlığı hakkında konuşurken hissedilen rahatlık düzeyi de önemli ölçüde azalarak yalnız dörtte bir oranına indi. İşverenler konuyu etkin olarak ele almadıkça, bu artan stres ve azalan destek manzarası muhtemelen ortadan kalkmayacak. Üst düzey yöneticiler bunu bir öncelik haline getirmeli, yaşanan deneyimleri paylaşmalı ve kendini kötü hissetmenin kötü bir şey olmadığı, yerleşik olumsuz fikirlere maruz kalmadan desteğe erişim sağlanabilen bir ortam yaratmalı. Ayrıca, işverenler mutluluğu çalışma biçimlerine de yerleştirmek için destek vermenin ötesine geçmeli ve proaktif adımlarla, hâlâ pek çok kadın için geçerliliğini koruyan "her zaman çalışır durumda" olma kültürünün üstesinden gelmeli.

Önerilerimiz



Kadın sağlığının etkisini anlayabilir, bu konuda konuşabilir ve çözüm için adım atabilirler

Katılımcıların dörtte birinin âdet düzeni ya da menopozla ilgili zorluklar yaşadığı düşünüldüğünde kadın sağlığı kuruluşların göz ardı edemeyeceği bir şey haline geliyor. İşyerinde açıkça varlığını sürdüren yerleşik olumsuz fikirler gibi, sağlıkla ilgili bu zorlukların etkisi de önemli.

Bu yılki bulgular iki şeyi vurguluyor: İşverenlerin âdet düzeni ve menopoza bağlı zorluklar ve belirtiler deneyimledikleri durumlarda kadınları destekleyecek politikaları benimsemelerinin önemi ve bunun etkisini kabul etme ve var olan yerleşik olumsuz fikirleri ortadan kaldırma ihtiyacı. Bu, hem yöneticilerin belirtileri anlamasını ve uygun olduğunda konuyu konuşabilmesini sağlamayı hem de çalışanları ceza ya da yargılanma korkusu olmadan deneyimleri hakkında açık olma konusunda cesaretlendirmeyi içeriyor.



Esnek çalışma konusunda gerçek anlamda çaba harcayabilir, destekleyici bir kültür aracılığıyla bunu herkes için sağlayabilirler

Çalışmamız yine son üç yıl içinde esnek çalışmaya ilişkin anlamlı bir ilerleme olmadığını ortaya koyan zorluklar bulunduğunu belirledi. Bunun etkisi açık: esneklik sağlanmaması, kadınların son bir yıl içinde işinden ayrılmasının başlıca üç sebebinden biri (bu süre içinde iş değiştiren kadınların sayısı 2020 ve 2021'in toplamından daha fazla) ve şu anda iş değiştirmek isteyen kadınlar için başlıca sebep. Muhakkak pek çok şirketin esnek çalışmayla ilgili politikaları var, ama esnek çalışmadan yararlanmak isteyen kadınlar hâlâ bunun risk almadan mümkün olmadığını düşünüyor ve kadınların hemen hepsi esnek çalışma talep etmenin bile kariyerlerini olumsuz etkileyeceğine inanıyor.

Şirketlerin kadınları çekmek ve elinde tutmak için acil olarak harekete geçmesi gerekiyor. Bunun için, uygun esnek çalışma politikaları sağlanmalı. Ayrıca, çalışanların kendilerine en uygun düzende çalışabilecekleri kadar güçlü ve kendilerine bu düzeyde güven duyduğunu hissettikleri ortamlar da yaratılmalı. İşverenler kadınların esnek çalışmanın kariyer üzerindeki etkisi konusunda taşıyabileceği her türlü endişeyi gidermenin yanı sıra, müdür ve üst düzey yöneticileri esneklik sağlamanın faydaları ve bunu başarma yöntemleri konusunda eğitmeli. Ayrıca, esneklik cinsiyetten bağımsız olarak bütün çalışanlar için önemli olduğundan bu politikalar herkesin kullanımına açık olmalı.

Önerilerimiz



Dışlayıcı davranışlarla mücadele etmeye devam etmeli ve bunu etkili hale getirmeliler

Bu yılki katılımcılar arasında dışlayıcı davranışla karşılaştığını bildirenlerin sayısı azalmış olsa da son bir yıl içinde işyerinde bu tür davranışlarla karşılaşan kadınların oranı %44 oldu ve bu davranışların çoğu ayrımcı tutumlardı. Bunların yarısından fazlası söz konusu deneyimlerini işverenine bildirmede ve çoğu bunun sebebinin davranışın bildirilmeye değecek kadar ciddi olmadığını hissetmesi olduğunu belirtti. Bu nedenle, bir ilerleme kaydedilmiş olsa da hâlâ işverenlerin yapması gereken şeyler var. Bu, konuyu en tepeden yönetmek, her türlü dışlayıcı davranışın bildirilmesini basit ve kolay hale getiren bildirim prosedürleri uygulamak, dışlayıcı davranışlar ve etkileri konusunda insanları eğitmek ve daha da önemlisi kadınlara bildirimde bulunmaları halinde doğru adımların atılacağı konusunda güven aşılacak anlamına geliyor.



Kesişimselliği ve etkisini anlayabilir ve bu konuyu ele alabilirler

Bu raporda vurgulanan birtakım zorlu meseleler söz konusu olduğunda LGBT+ kadınların ve etnik azınlığa dahil kadınların deneyimleri genel katılımcı tabanından daha kötü. Örneğin, zihin sağlığını ele aldığımızda bu kadınların çekinmeden izin alma ve işyerinde yeterince destek görme ihtimali daha düşük. Etnik azınlığa mensup kadınların kendilerini tükenmiş hissetme ihtimali de daha yüksek. Ayrıca, hem LGBT+ kadınların hem de etnik azınlığa mensup kadınların işyerinde ayrımcı tutumlarla karşılaşma ihtimali de genel katılımcı tabanına göre önemli düzeyde daha yüksek. Bu endişe verici eğilim bu kadınların neredeyse yarısının kendi işverenini arkadaşlarına ya da aile üyelerine neden önermeyeceğini açıklamaya da yardımcı olabilir.

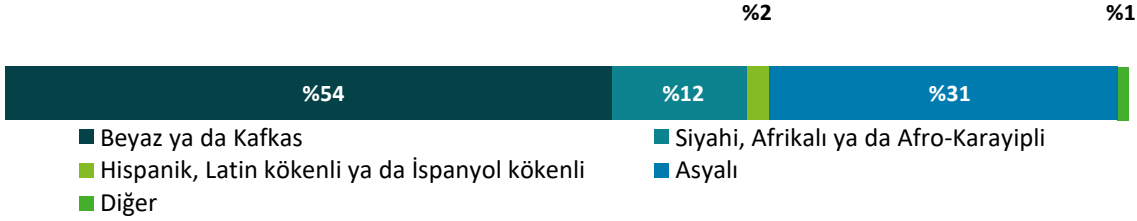
İşverenlerin bu endişe verici eğilimin üzerine gitmek için kesişimselliğin etkisini bilmesi ve bunun üzerine eğilmesi gerekir. İşverenlerin farklı kimliklerin kesişimleri de dahil olmak üzere kuruluşlarının yapısını daha iyi anlamaya çalışarak işe koyulmaları gerekiyor. Kuruluşların üst düzey yönetimce kabul edilmiş açık seçik bir planı ve eylemleri olmalı. Bu, herkes için kapsayıcı bir kültürün egemen olmasını sağlayan müdahalelere verilecek önemin yanında yeni politika ve süreçlerin uygulamaya konmasını ya da var olanların esnetilmesini içerebilir.

Metodoloji

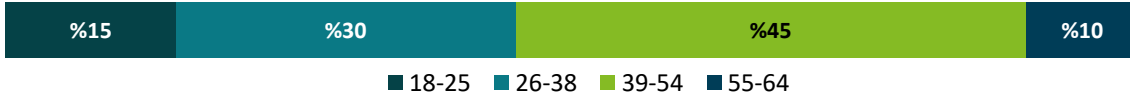
Ekim 2022 ile Ocak 2023 arasında 10 ülke ve sektörden 5.000 kadınla bir çalışma yürüttük.

Çalışma yürütülen ülkeler: Avustralya, Brezilya, Kanada, Çin, Almanya, Hindistan, Japonya, Güney Afrika, Birleşik Krallık ve Amerika Birleşik Devletleri.

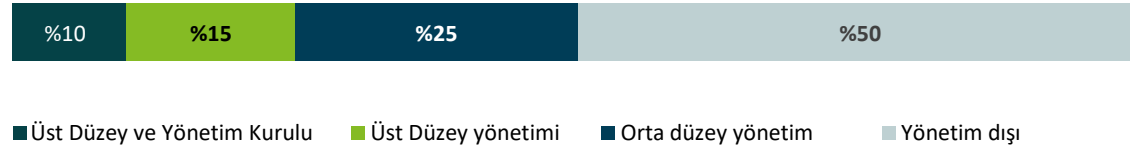
Etnik köken



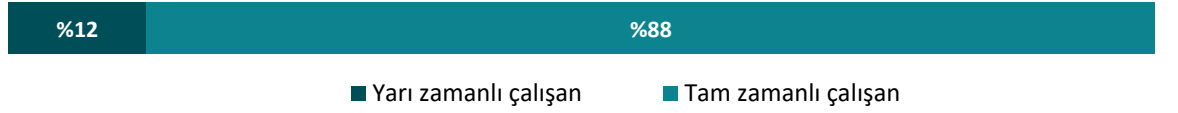
Yaş



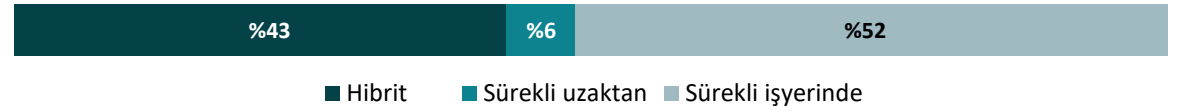
Kıdem



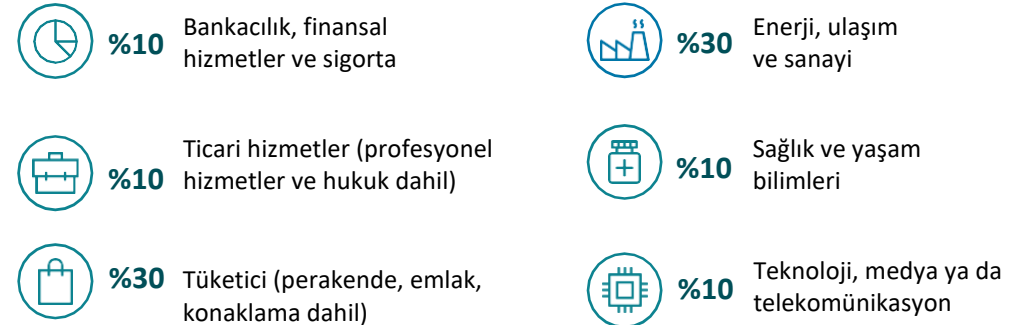
Çalışma Durumu



Hibrit, sürekli uzaktan ve sürekli işyerinde çalışanlar



Sektör





Deloitte, Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL"), global üye firmalar ağı ve ilgili kuruluşlarının birini veya birkaçını ifade etmektedir (hepsi birlikte). DTTL (ayrıca "Deloitte Global" de denilebilir) ve üye firmalarının her biri ve ilişkili tüzel kişilikleri yasal olarak ayrı ve bağımsız kuruluşlardır; üçüncü şahıslar hususunda birbirlerini bir şeye zorlayamaz yahut bağlamazlar. DTTL ve her bir DTTL üye firması ve ilişkili kuruluş yalnızca kendi eylem ve ihmallerinden sorumludur, birbirlerinin yaptıklarından sorumlu tutulamazlar. DTTL, müşterilere hizmet vermemektedir. Daha ayrıntılı bilgi için lütfen www.deloitte.com/about adresini ziyaret edin.

Deloitte, Fortune Global 500® şirketlerinin yaklaşık %90'ına ve binlerce özel şirkete sektörde öncü denetim ve güvence, vergi ve hukuk, danışmanlık, finansal danışmanlık ve risk danışmanlık hizmetleri sunar. Çalışanlarımız sermaye piyasalarında kamu güvenini güçlendirmeye, müşterilerin dönüşmesini ve gelişmesini sağlamaya ve daha güçlü bir ekonominin, daha eşitlikçi bir toplumun ve daha sürdürülebilir bir dünyanın yaratılmasına öncülük etmeye katkıda bulunan ölçülebilir ve kalıcı sonuçlar sağlar. 175 yılı aşan bir tarihe yaslanan Deloitte 150'nin üzerinde ülke ve bölgede faaliyet gösteriyor. Deloitte'in dünyanın her yerinden yaklaşık 415.000 çalışanın önemli konulara nasıl yön verdiğini www.deloitte.com adresini ziyaret ederek öğrenebilirsiniz.

Bu belgede sadece genel bilgiler yer almaktadır ve Deloitte Touche Tohmatsu Limited ("DTTL"), üye firmalarından oluşan global ağ ve ilişkili kuruluşlarının hiçbiri (hepsi birlikte "Deloitte şirketi"), işbu belge vasıtasıyla profesyonel görüş veya hizmet vermemektedir. Finansal durumunuzu veya işletmenizi etkileyebilecek herhangi bir karar almadan veya işlemde bulunmadan önce, kaliteli ve profesyonel bir danışmanla istişarede bulunmalısınız.

Bu belgede yer alan bilgilerin doğruluğu ya da eksiksizliğine ilişkin hiçbir beyan, teminat ya da (aleni ya da zımni) taahhüt verilmez ve DTTL, üye firmaları, ilişkili kuruluşları, çalışanları ya da temsilcilerinin hiçbiri herhangi bir şahısla kurulan bağlantıdan ötürü doğrudan ya da dolaylı olarak ortaya çıkabilecek herhangi bir kayıp ya da hasardan bu belgeye istinaden yükümlü ya da sorumlu olmayacaktır. DTTL, DTTL'nin üye firmalarının her biri ve onların ilişkili kuruluşları hukuken ayrı ve bağımsız kuruluşlardır.