

Deloitte.



OTOMOTİV SANAYİİ DERNEĞİ
AUTOMOTIVE MANUFACTURERS ASSOCIATION



Türkiye otomotiv sanayiinde kadın

Kadınları otomotiv dünyasına çekmek ve kariyer yolunda desteklemek

Önsöz



Dünyada ve ülkemizde yapılan birçok çalışmanın ortak sonucu kadınların ekonomik hayattaki varlıklarının hem yaratılan değerler zincirinde hem de elde edilen kazançlar üzerinde pozitif etkisi olduğunu göstermektedir. Kadınların ekonomik hayata erkeklerle eşit katılımının sağlanması, şu anda olduğu gibi gelecekte de ülkemizin en önemli meselelerinden biri olmaya devam edecektir.

Otomotiv Sanayii Derneği (OSD) ve otomotiv ana sanayiinde faaliyet gösteren OSD üye firmalarının önemli desteği ile hazırlamış olduğumuz raporumuzun otomotiv dünyası ve ülkemize faydalı olmasını temenni ediyoruz. Toplam 1.143 beyaz yaka kadın çalışanın katıldığı bu geniş kapsamlı çalışmamızda, elde edilen verilerle Türk kadınlarının otomotiv sanayiinde konumlarının resmedilmesinin ötesinde Avrupa ve Amerika'daki hemcinslerinin de durumlarıyla karşılaştırmalı analizlerine yer verdik. Kadınların sektörden beklentilerini, ayrıca sektörün kadınlar için nasıl daha çekici hale getirilebileceğini kadınların gözünden anlatmaya çalıştık.

Otomotiv sanayiindeki beyaz yakalılar içinde kadın çalışanlar %25 ile çok önemli bir oran yakalamıştır.

Otomotivde çalışan kadınların %57'si otomotiv dünyasında olmaktan memnun olduklarını ifade etmişlerdir.

Araştırmaya göre beyaz yakalı kadınların %95'inin üniversite ve üstü seviyede eğitim aldığı görülmektedir. Katma değeri yüksek üretim yapabilmek için daha fazla yüksek nitelikli kadın işgücünün sektöre çekilmesi önem arz etmektedir. Otomotiv sanayiindeki kadınlar, kadın liderler ve kadın çalışan temsiliyetinin azlığına da dikkat çekmektedirler. Katılımcıların %85'i endüstri içerisinde kadın lider eksikliğini vurgularken, %78'i kendi çalıştıkları şirketler içerisinde yeterli kadın üst düzey yönetici olmadığının altını çizmektedirler.

Otomotiv sanayii başta olmak üzere iş hayatında kadınların seslerinin daha fazla duyulması, dengeli kurumsal yapının kurulması, yaratıcı bakış açılarının geliştirilmesi; ekonomik performansın artırılmasında çok büyük rol oynayacaktır.

Özkan Yıldırım

Tüketim ve Endüstriyel Ürünler Endüstrisi ve Otomotiv Sektörü Lideri

Türkiye otomotiv sanayiinde kadın

Demografik bilgiler

"Türkiye Otomotiv Sanayiinde Kadın" araştırması Deloitte ve Otomotiv Sanayii Derneği (OSD) iş birliği ile yapılmış otomotiv ana sanayiinde (OSD üye firmalarında) çalışan **1.143** beyaz yaka kadının katılımı ile gerçekleşen geniş kapsamlı bir çalışmadır. Türkiye'deki otomotiv sanayiinde kadınların yerini ve rolünü resmetmeyi, sırasıyla 200 ve 330 kadının katılımıyla ortaya çıkan Avrupa ve Amerika anketlerinin ortaya koyduğu tablolar ile karşılaştırmayı ve gelecekte, otomotiv dünyasında daha ön planda yer almaları için atılması gereken adımları ortaya koymak hedefindedir.

Çalıştıkları pozisyonlar



%55

Ankete katılan kadınların büyük çoğunluğu (%55 civarı) uzman seviyesinde çalışanlardan oluşmaktadır; katılımcıların sadece 18%'lik kısmı yönetici seviyesinde kadınlardan oluşmaktadır.

Ankete katılan kadınlar ağırlıklı olarak (%54 oranında) 10 yıldan az iş tecrübesi olan kadınlardan oluşmaktadır. Avrupa ve Amerika'daki çalışmalarda katılımcılar, deneyimli yönetici seviyesindeki kadınlardan oluşmuştur; Türkiye'deki çalışmada otomotiv ana sanayiinde çalışan genç kadınların sesi daha öne çıkmıştır.

Görev aldıkları departmanlar



%53

Ürün Geliştirme, İnsan Kaynakları, Pazarlama & Satış, Tedarik Zinciri ya da Üretim kanallarında çalışmaktadır.

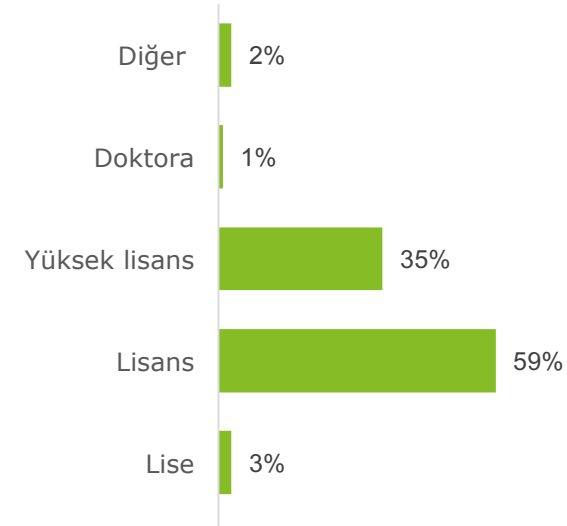


Otomotiv dünyasının beyaz yaka kadınları iyi eğitilmiş

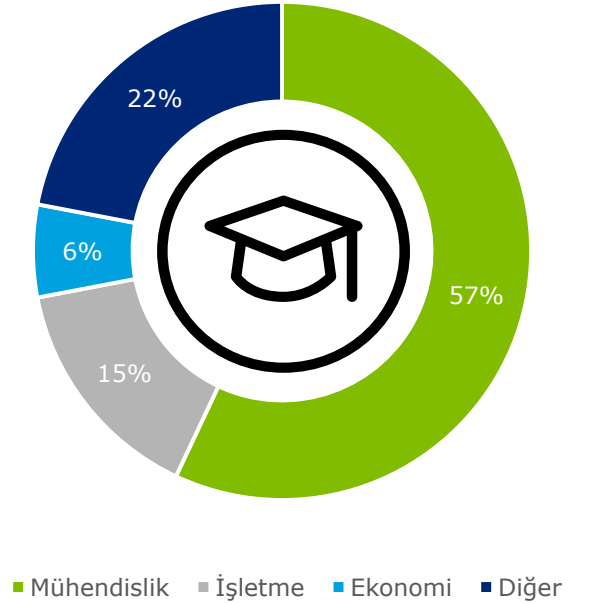
Eğitim durumları

%95

Türkiye'de otomotiv sanayiinde dünyadaki tablo ile paralel olarak beyaz yakalı kadınların %95'i üniversite ve üstü seviyede eğitime sahip.



Eğitim gördükleri bölümler



Otomotiv sektörü ağırlıklı olarak mühendislik eğitimi almış kadınları tercih ediyor. Mühendisliği işletme ve ekonomi alanları takip ediyor. Dünyadaki durum ile kıyaslandığında, Avrupa ve Amerika'da otomotiv endüstrisinde daha faklı altyapıları olan kadınların da yer alabildiği ortaya çıkıyor.

Kadın istihdamını arttırmanın önemi

Kadınlar otomotiv dünyasının geleceği için elzem bir güç. Kadın istihdamını hem genel anlamda hem de otomotiv sanayii özelinde arttırmak zorlu ama mutlaka başarılması gereken bir sorumluluk. Bu sorumluluk sadece Türkiye için önem arz etmiyor; ayrıca Avrupa ve Amerika'da da önemsenen ve otomotiv dünyasındaki "yetenek krizinin" çözüm yolu olarak da görülen bir konu. Kadınların katılım oranlarının artması Türkiye'nin sosyo ekonomik anlamda gelişimi, kadınların toplumdaki statülerinin iyileşmesi ve de otomotiv sanayiinin geleceğe güçlenerek yürümesi için hayati öneme sahip.

Türkiye'de kadın istihdam oranı %29,3. Çalışan kadınların %14'ü sanayii sektöründe çalışmayı seçmiş durumda ve sanayii sektöründeki toplam iş gücünün %23'ünü oluşturmakta.¹ Otomotiv sanayiinde çalışan beyaz yakalılar içinde kadın çalışanların oranı ise %25.²

¹ TÜİK, İşgücü İstatistikleri, Temmuz 2017

² OSD Analizi



Birçok araştırma şunu gösteriyor ki farklı altyapılardan gelmiş bir lider ekibi ve çalışan profili ile karlılık arasında doğru orantı mevcut. Örneğin; Fortune500 listesinde, bünyesinde yüksek oranlarda kadın çalışan ve yönetici bulunduran şirketler %34 oranında daha fazla toplam gelir elde etmiş durumda.

Kadınlar karar alma süreçleri, kurumsal yönetim ve finansal performansı olumlu etkiliyor.

Cinsiyet dengesi oluşturulmuş bir yönetim ekibi kadınların %40'ı için karar alma sürecinde farklı perspektifler, %36'sı için dengeli kurumsal yönetim ve %24'ü için ticari kazanç ve finansal performans artışı anlamına geliyor.

%40

Karar alma sürecinde farklı perspektifler

%36

Dengeli kurumsal yönetim



Cinsiyet dengesi oluşturulmuş bir yönetim ekibi

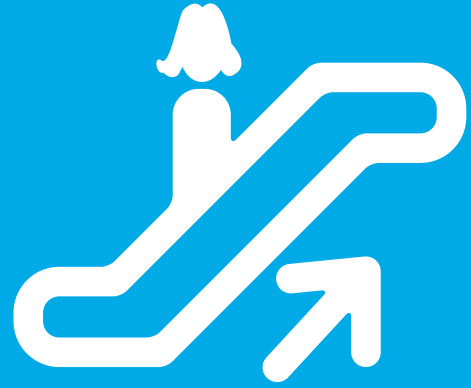


%24

Ticari kazanç ve finansal performansı artışı

Otomotiv sanayiini kadınlar için cazip kılmak

Türkiye'de kadın iş gücünün otomotiv sanayiine çekilmesi, sektörde uzun soluklu çalışmalarının sağlanması, gelişim ve eğitimlerine katkıda bulunulması için...



Hala atılacak çok adım var!

Global örneklerde olduğu gibi Türkiye'de de kadınlar şirketlerinden kadın istihdamı konusunda daha fazla adım bekliyor.

Şirketinizin bünyesindeki kadın istihdamını arttırmaya yönelik çalışmalarını nasıl değerlendiriyorsunuz?

%37 *İyi ve çok iyi*

Zayıf ve çok zayıf

%26

Şirketinizin kadın çalışanları elinde tutmak için gösterdiği çabaları nasıl değerlendiriyorsunuz?

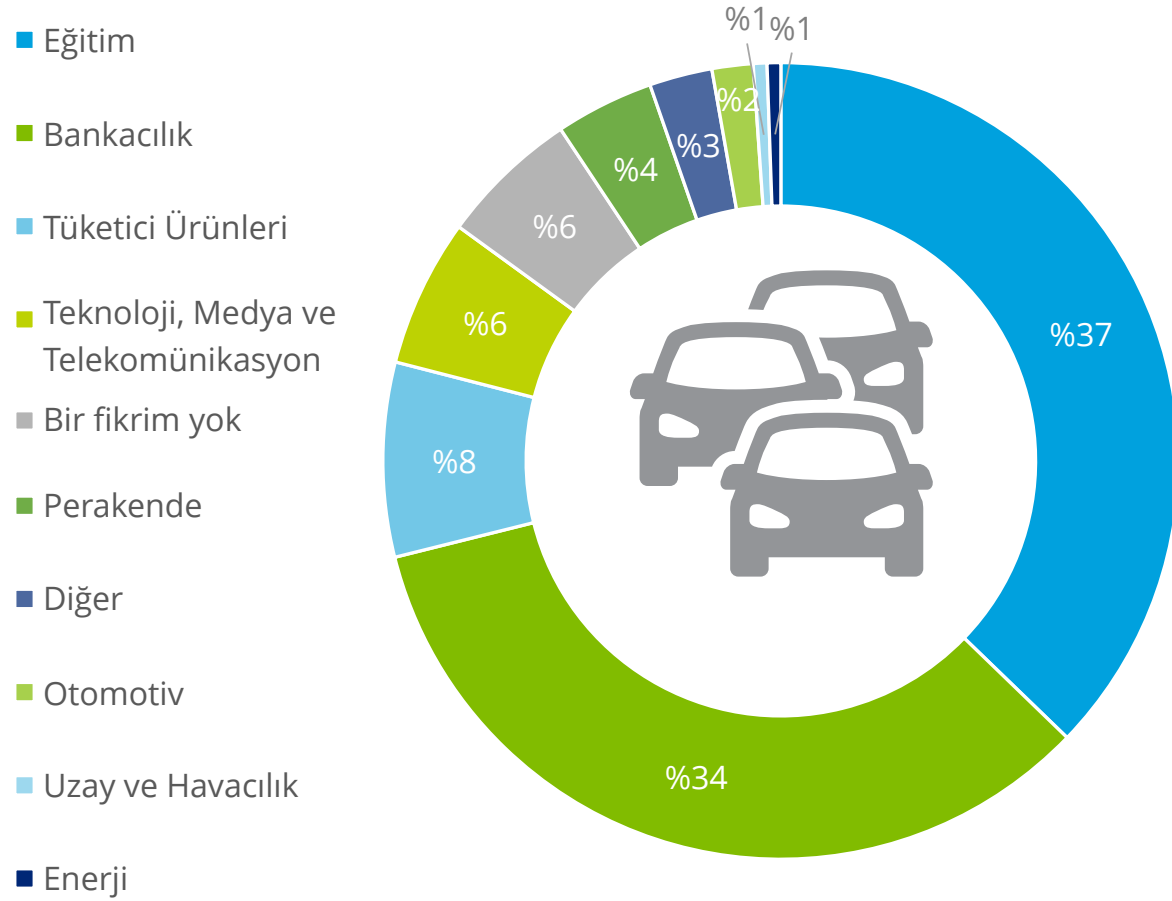
%24 *İyi ve çok iyi*

Zayıf ve çok zayıf

%41

Kadın istihdamında başarılı olan sektörler

Sizce kadın istihdamı konusunda en başarılı sektör hangisi?



Otomotiv sanayiinin caydırıcı yönleri

Otomotiv sanayiine girme konusunda kadınlar için caydırıcı olan faktörler nelerdir?

Otomotiv sanayiine girince bu algı kırılrsa da kadınlarda ilk etapta otomotiv dünyasının erkek egemen olduğu algısı çok kuvvetli! Avrupa ve Amerika'da bu algı o kadar kuvvetli değil. Ön plana çıkan diğer caydırıcı faktörler Avrupa ve Amerika'da öne çıkan sonuçlarla paralel.



Neden kalırlar? Neden giderler?

Kadın çalışanların yarısından fazlası otomotiv dünyasında olmaktan memnun; %57'si otomotiv sanayiinde "devam" diyor. Avrupa ve Amerika'da çalışan kadınlar da sırasıyla %62 ve %71'lik oranlarla Türkiye'dekinden daha güçlü bir "devam" diyor. Dünyada ve Türkiye'de otomotiv sanayiinde çalışan kadınların benzer talep, beklenti ve şikayetleri olsa da otomotiv dünyasında olmaktan pişman değiller.

Otomotiv sanayiinde devam ederdim

Başka bir sektörde çalışmayı tercih ederdim



Neden kalırlar?



Cazip ücretler ve yan haklar



Geliştirici ve ilgi çekici görev fırsatları

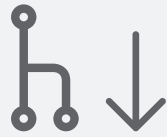


Kariyer alanında ilerleme fırsatı



İş-özel yaşam dengesi

Neden giderler?



Terfi/yükselme fırsatlarının olmaması



Ücretler ve yan hakların yetersiz olması



İş-özel yaşam dengesinin olmaması



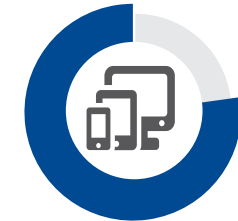
Kariyer alanında ilerlemek için fırsatların olmaması

Sektör değiştirecekler nereye giderler?

Eğer sektör değiştirecek olsaydınız, hangi sektörde çalışmayı tercih ederiniz?

Türkiye ve Amerika'daki kadınların, otomotiv dünyasından ayrılıp geçiş yapmayı düşünebilecekleri sektörler benzer: TMT ve Eğitim sektörleri Türkiye ve Amerika'da ön planda. Türkiye'den farklı olarak Amerika ve Avrupa'da Tüketici ürünleri tercihlerde ön sırada. Türkiye'de ayrıca Enerji sektörü ön plana çıkarken, Avrupa'da da Enerji sektörünün Tüketici ürünleri ve TMT ile birlikte ilk üçte yer aldığı görülüyor.

En çok tercih edilen sektörler



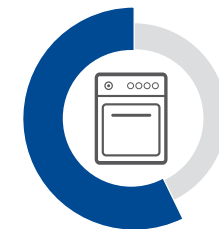
%69

Teknoloji, Medya ve Telekomünikasyon



%61

Eğitim



%53

Enerji

En az tercih edilen sektörler



%22

Perakende



%21

Bankacılık



%13

Kimyasal

Kadınları otomotiv sanayiine çekmek için önerilen programlar

Kadın çalışanlar, otomotiv sanayiinde daha fazla kadın istihdamı yaratılması için aşağıdakileri öneriyor:

AB & ABD'de kariyer yerine mentorluk & eğitim ön planda

Tüm dünyadan kadın katılımcıların 2. tercihi

ABD'de 3., AB'de ise 1. öncelik

Türkiye'deki katılımcıların önerileri

- 1 Tanımlanmış kariyer planı ve uluslararası kariyer fırsatları
- 2 Çalışanlar için rol model olabilecek kadın lider örneklerinin görünürlüğünün artırılması
- 3 Esnek ve evden/uzaktan çalışma olanakları

Rol model olacak kadın liderlerin otomotiv dünyasında görünürlüğünün artması gerekmekte. Bu hem Türkiye'deki hem de Avrupa ve Amerika'daki kadınların ortak ve en net mesajı. Ayrıca esnek çalışma saatleri kadınların vazgeçilmezleri arasında yer alıyor.

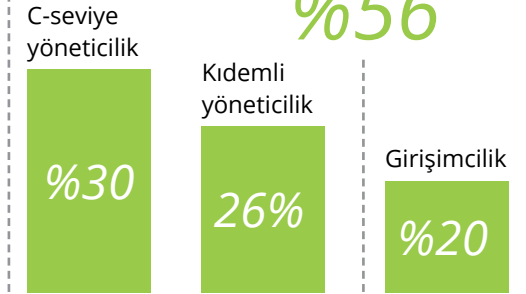
Kariyer yolu...

Türkiye'de otomotiv sanayiinde kadınların yarısından fazlası (%56) üst seviye yönetici olmayı hedeflerken bu rakam Avrupa için %34, Amerika için %82.



%52 oranında kadın, Türkiye'de otomotiv sanayiinde ana kariyer hedeflerine ulaşmak için bir yol görüyor. Bu oran Avrupa ve Amerika için sırasıyla %74 ve %88. Kariyer yolunda yönetici seviyesine ilerleme konusunda, Türkiye'de otomotiv sanayiindeki kadınlar daha az umutlu...

Ana kariyer hedefiniz nedir?

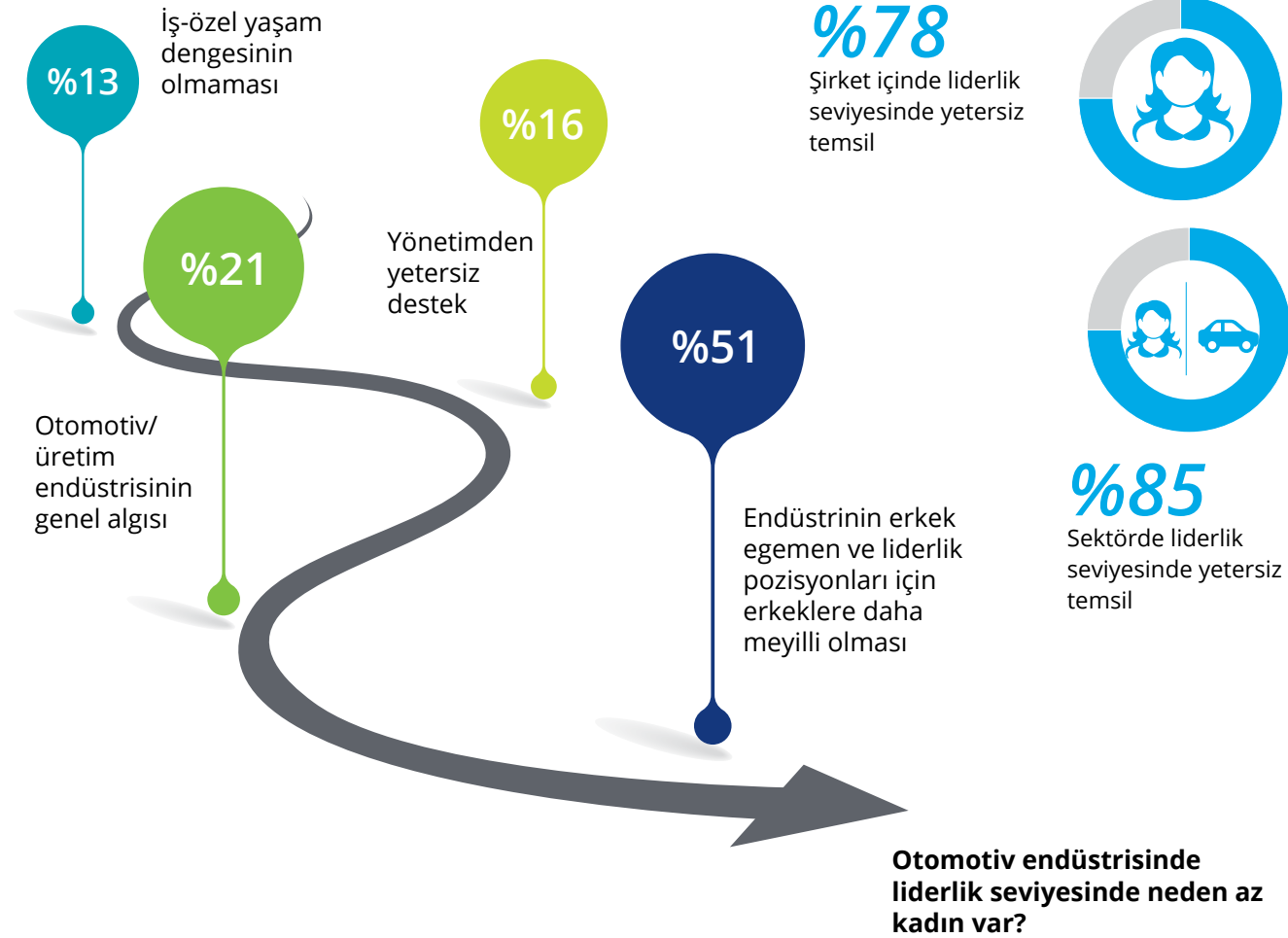


Ana kariyer hedefiniz için otomotiv sanayiinde bir fırsat ve hedefe ulaşmak için bir yol görebiliyor musunuz?



Neden az kadın lider var?

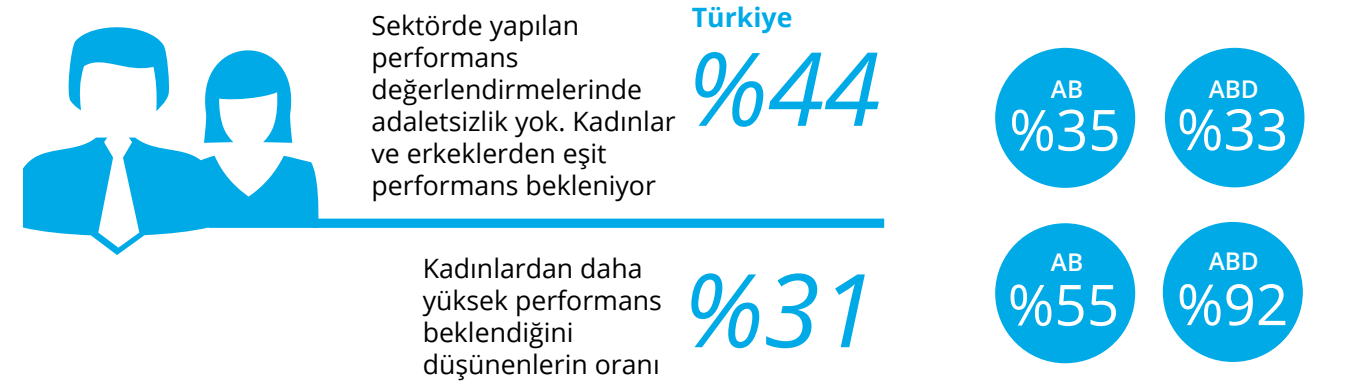
Kadınlar hem Türkiye'de hem Avrupa ve Amerika'da otomotiv dünyasında yeterince temsil edilmediklerini düşünüyorlar. C seviyesi rollerde kadınların azlığını ise; temel olarak sektörün genel algısına, liderlik pozisyonları için erkeklere öncelik tanınmasına, erkek egemen kültüre ve iş özel yaşam dengesini sağlamanın kadınlar için zor olmasına bağlıyorlar.



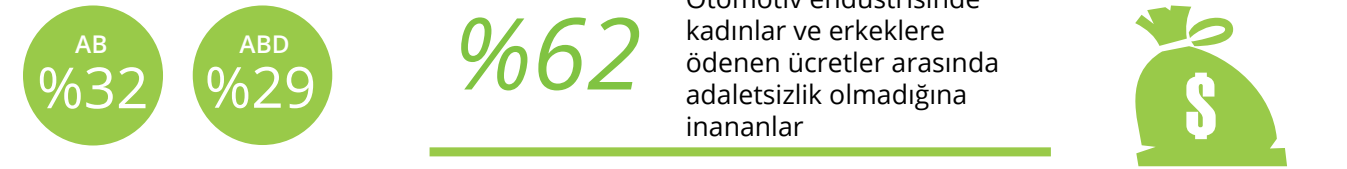
Değerlendirme standartları ve ücretlendirme konusunda kadınlar otomotiv sanayiini adil buluyor

Zorluklarına rağmen otomotiv sanayiini bırakmam diyen kadınlar ayrıca endüstriyi adil buluyorlar. Ücretlendirme ve performans değerlendirmelerinin adil olduğunu ve kadın-erkek ayrımından etkilenmediğini düşünenler çoğunlukta. Avrupa ve Amerika'da ise durum Türkiye'dekinin tam tersi. Amerika'daki kadınların %92'si kadınlardan daha çok performans beklendiğini ve %71'i ücretlendirme konusunda kadın erkek arası adaletsizlik olduğunu söylüyor. Avrupa'da da bu tablo benzer; kadınların %55'i kendilerinden beklenen performans daha fazla derken, %68'i ücretlendirme konusunda adaletsizlik var diyor.

Performans değerlendirmesi

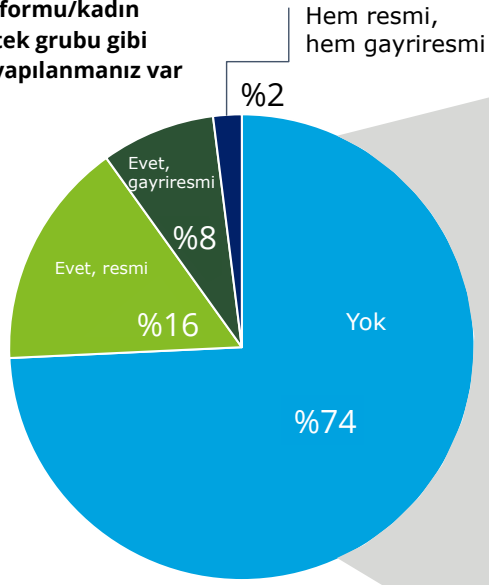


Ücret



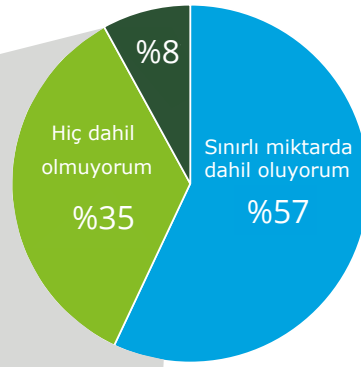
Sektörde kadın dayanışması yeterli değil

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

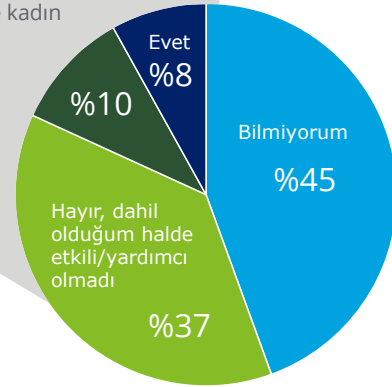


Varsa sektördeki kadın platformlarına/kadın destek gruplarına ne kadar dahil oluyorsunuz?

Önemli ölçüde dahil oluyorum



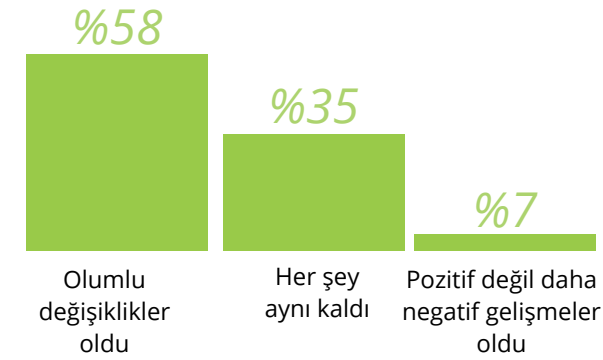
Hayır, sektörde kadın platformu yok



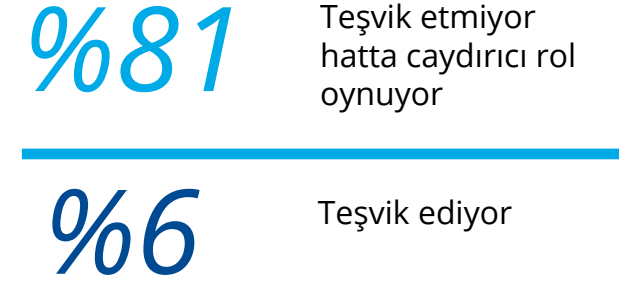
Sektördeki kadın platformları/kadın destek grupları kariyerinizi ilerletmenizde etkili oldu mu?

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

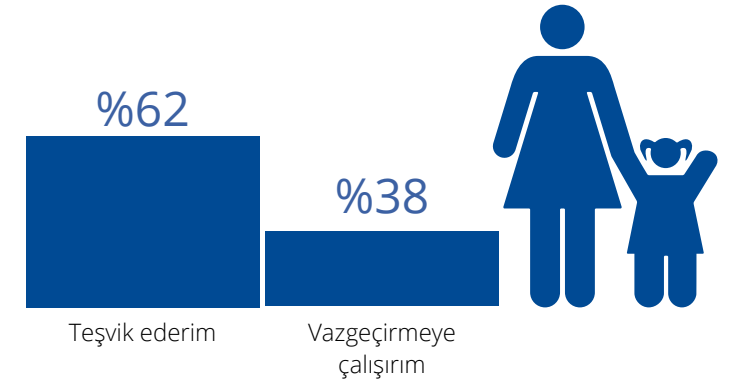
Son yıllarda otomotiv sanayiinde kadınların lehine olan değişiklikler gözlemlediniz mi?



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



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



Kadınlardan mesaj var!



Genel değerlendirme

Gelecekte otomotiv sanayiinin kadın istihdamı ajandasında neler olmalı?

- 1** **Yönetim ekiplerinde daha çok kadın**
Otomotiv sanayii gibi erkek egemen algıya sahip bir dünyada, önemli yönetici pozisyonlarında kadın liderlerin sayısını ve görünürlüğünü arttırmak kadın istihdamına olumlu etki etmenin yanı sıra, otomotiv sanayiinin sadece erkeklere uygun bir dünya olduğu algısını değiştirecek ve bu sayede kadınların sıklıkla maruz kaldıkları cam tavanı kırmalarına yardımcı olacaktır.
- 2** **Toplumsal cinsiyet eşitliğine uygun uygulamalar**
Toplumsal cinsiyet eşitliği otomotiv sanayii içerisinde norm haline getirilmeli ve özellikle liderlik seviyelerinde kadın-erkek kompozisyonu dengelenmeli. Ayrıca bu yeni kompozisyonla elde edilen farklı bakış açısının finansal anlamda pozitif yansımaları olacağı unutulmamalı.
- 3** **Yeni kadın liderler yaratmak için mentorluk ve gelişim programlarının uygulanması**
İhtiyaç duyalan kritik insan kaynağı otomotiv dünyasındaki güçlü kadın liderler tarafından mentorluk, koçluk ve gelişim programlarıyla yetiştirilmeli. Uzun dönemde artan başarılı kadın lider sayısı sayesinde otomotiv dünyasında bir kariyer yolu çizmenin kadınlar için cazibesi artırılmalı.
- 4** **Daha esnek çalışma koşullarının ve rahat çalışma mekanlarının yaratılması**
Otomotiv sanayiinde erkeklerin egemen olduğu algısının yanısıra iş-özel yaşam dengesinin olmadığı algısı da kırılmalı. Kadınlar için esnek, evden/uzaktan çalışma şartları ve konforlu çalışma koşullarının oluşturulabilirdiği söylem ve eylemlerle gösterilmeli.

5

Kadın çalışanları erkenden otomotiv sanayiine çekmek

Otomotiv sanayiinin genç yetenekler ama özellikle yeni bir perspektif yaratma potansiyelleri nedeniyle genç kadınlar için cazip hale getirilmesi görevi çok önemli. Bu görev otomotiv dünyası oyuncularının yanı sıra eğitim kurumları ve kamu kurumları tarafından da üstlenilmeli.

6

Kişisel gelişim ve eğitime destek

Otomotiv sanayiinin yaşam boyu öğrenme felsefesini desteklediği güçlü şekilde ve sıklıkla tekrarlanmalı. Otomotiv dünyasındaki yetenekli kadınları ve gençleri elde tutabilmek için kişisel gelişim ve eğitim programları arttırılmalı ya da yeniden tasarlanmalı.

7

Teknoloji odaklı olmak

Deloitte araştırmalarına göre Teknoloji, Medya ve Telekomünikasyon sektörü yalnızca kadınların değil Y kuşağının da ilk tercihi. TMT sektörünün çekici algısına karşın otomotiv dünyasının da giderek teknoloji odaklı olduğunun vurgusunu yapmak otomotiv sanayinin önündeki "yetenek krizini" aşmak adına atılan kararlı ve önemli bir adım olacaktır.

8

Anlamlı ve köklü bir hikaye yazmak

Kadınların otomotiv dünyasına bugüne kadar yaptıkları katkıları, halihazırda yarattıkları farkı ve gelecek için vadettikleri potansiyeli vurgulayarak bıraktıkları izler üzerinden anlamlı bir hikaye yazmak. Kültür ve devamlılık içeren ve bir topluluk olarak bütünleşmiş ortak miras olarak algılanabilecek başarı öyküleri kadınların otomotiv dünyasına olan bağlılık hissini ve verdikleri değeri arttıracaktır. Bu hikaye yazımında yine otomotiv sanayiinde ön plana çıkacak kadın liderlerin rolü büyük olacaktır.



Özkan Yıldırım

Tüketim ve Endüstriyel Ürünler Endüstrisi ve
Otomotiv Sektörü Lideri
oyildirim@deloitte.com



Aylin Siyahhan

Pazarlama ve Araştırmalar
Müdür Yardımcısı
aozet@deloitte.com

Deloitte.

Deloitte Türkiye

İstanbul Ofisi

Deloitte Values House
Maslak No1
34485
İstanbul
+90 (212) 366 60 00

Ankara Ofisi

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

İzmir Ofisi

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

Bursa Ofisi

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

Çukurova Ofisi

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



www.deloitte.com.tr



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



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



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



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

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

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

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

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