

KÜLTÜRDE KADIN GÜCÜ

Kültür ve Sanat Alanında Kadın ve Liderlik Araştırması



ÖNSÖZ

British Council Türkiye'nin yürütmekte olduğu sanat programları ile sanatta izleyici çeşitliliğini artırmaya odaklanıyoruz. Yeni ve sıradışı alanlarda ve forumlarda, daha kapsayıcı ve erişilebilir bir sanat üretiminin savunuculuğunu ve öncülüğünü yapan yeni küratöryel sesleri ve yaratıcı girişimleri belirleyip onların becerilerini destekliyoruz.

Toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlendirilmesinin kapsayıcı, açık ve refah içinde yaşayan toplumlar yaratmada çok önemli olduğuna inanıyoruz. Kültür alanında izleyici çeşitliliğini artırmaya yönelik doğrudan çalışmalar yürüten kadın liderlerin öne çıkarılması, programımızın temelini oluşturuyor. Bunu mümkün kılmak için kültür sektöründeki kadın liderlerin mesleki ilerlemesini desteklemek ve toplumsal dönüşümün araçları olarak potansiyellerini öne çıkarmak amacıyla üç yıllık bir program başlattık: Kültür ve Sanat Alanında Kadın ve Liderlik.

Araştırma, Türkiye'de yaratıcı alanlarda çalışan kadın profesyonellerin ihtiyaç ve amaçlarına ışık tutmak amacıyla gerçekleştirildi. Kültür alanındaki kadınların liderliğinin dinamiklerini anlamanın, yaratıcı sektörlerin ilerlemesinde kadın profesyonellerin vazgeçilmez etkisinin en iyi şekilde nasıl desteklenebileceğine dair bir tartışmanın başlangıç noktası olabileceğine inanıyoruz.

BRITISH COUNCIL HAKKINDA

British Council, Birleşik Krallık'ın kültürel ilişkiler ve eğitim fırsatlarından sorumlu uluslararası kuruluşudur. Birleşik Krallık ve diğer ülkeler arasında bilgi paylaşımı ve anlayışın geliştirilmesini sağlıyoruz. Bunu, Birleşik Krallık ve çalıştığımız diğer ülkelere olumlu katkılarda bulunarak gerçekleştiriyoruz: fırsatlar yaratarak, bağlantılar kurarak ve güven sağlayarak kişilerin hayatlarını değiştiriyoruz.

Sanat alanında yürüttüğümüz çalışmalar, sanatçılar, kurumlar ve izleyiciler arasında yeni ilişkiler yaratarak yaratıcı sektörlerin dünya çapında gelişimine katkı sunmayı amaçlıyor. Sanatçıların yeni alanlar açmalarına, yaratıcılığı ve inovasyonu desteklemeye, geçim kaynaklarını ve kültürel girişimleri destekleyecek beceriler ile kapasite geliştirmeye, yaratıcı etkileşim için güvenli alanlar yaratmaya ve araştırma ve politikalara katkı sunuyoruz.



TEŐEKKÜRLER

Online anketi dolduran 234 kişi dahil olmak üzere, derinlemesine mülakatlar ve odak gruplar aracılığıyla, bu araŐtırmaya görüş ve uzmanlıklarıyla katkıda bulunan Türkiye kültür sektörü çalışanlarına teşekkür ederiz. Araştırma sürecince sağladıkları destek çok değerliydi.

UYARI

Bu rapor British Council tarafından hazırlanmıştır. British Council'in yazılı izni olmaksızın bu raporun hiçbir kısmı, herhangi bir şekilde ya da yolla çoğaltılamaz veya dağıtılamaz. Lütfen sorularınızı arts.info@britishcouncil.org.tr adresine iletiniz. Bu raporda belirtilen görüşler katılımcılara ait olup British Council ya da ismi geçen kuruluşların görüşlerini doğrudan yansıtmamaktadır.

ARAŞTIRMANIN AMACI

- a) Türkiye’de kültür-sanat sektöründe çalışan kadınların karŐılaŐtıĐı zorlukları ortaya koymayı;
- b) Kadınların ilerideki kariyer geliŐimlerine yönelik ihtiyaçlarını belirlemeyi;
- c) Araştırma katılımcılarının gözünden alanın genel olarak nasıl algılandığını anlamayı hedefler.



METODOLOJİ

Araştırma, bağımsız bir araştırma danışmanlık şirketi olan Ipsos Sosyal Araştırmalar Enstitüsü tarafından **22 Kasım 2017** ila **20 Aralık 2017** arasında, literatür taraması, çevrimiçi bir araştırmanın kantitatif analizi ile dört odak grup toplantısına dayanan kalitatif bir araştırmayı bir araya getiren karma bir metotla gerçekleştirildi. Araştırmanın yönetici özeti ise bağımsız editör Ceren Yartan tarafından hazırlandı.

İlk aşama masa başı araştırmasından oluştu. İkinci aşamada **234 kişi** çevrimiçi ankete yanıt verdi. Bu kişilerden **114'ü sanat profesyoneli** (hepsi kadın), **31'i kıdemli yönetici** (23 kadın, 8 erkek) ve **89'u paydaş kuruluş temsilcisiydi** (36 kadın, 53 erkek). Kadın profesyonellerden 56'sı özel sektör kuruluşlarında, 24'ü sivil toplum kuruluşlarında ve 6'sı kamu kurumlarında çalışıyordu. 28'i bağımsız sanat profesyoneliydi. 89 paydaş ise Türkiye'de kültür-sanat kurumlarıyla birlikte program ya da ortaklık yürüten kamu, özel ve sivil toplum kuruluşlarını temsil etmekteydi.

Üçüncü aşamada, **21 kadın sanat profesyoneli**, dört odak grup toplantısına katıldı. Buna ek olarak, çeşitli kültür-sanat kuruluşlarından **sekiz üst düzey kadın ve erkek yönetici** ile **13 paydaşla 21** derinlemesine mülakat gerçekleştirildi.

Araştırma aşağıdaki konulara odaklanıyor:

- Sektör – Katılımcılara göre sektörü gelecekte neler bekliyor? Türkiye'nin geniş bağlamı dahilinde sektörün koşullarını nasıl değerlendiriyorlar? Yöneticilerin sektörle ilgili görüşleriyle, alt ve orta düzey çalışanların görüşleri arasında çarpıcı farklar var mı? Her gün sektörle temas hâlinde olan paydaşlar çalıştıkları alanı nasıl algılıyorlar?
- İş memnuniyeti ve çalışma koşulları – Çalışanlar işlerinden memnun mu? Toplumsal cinsiyet ilişkileri kültür-sanat alanında çalışan kadın çalışanların iş deneyimini nasıl şekillendiriyor? Maaşları, çalışma saatleri, işe alım süreçleri veya terfi mekanizmalarından memnunlar mı?
- Kariyer destek mekanizmaları – Kadınlar kariyer yolculuklarında destek gördüklerini düşünüyorlar mı? Herhangi bir engelle karşılaşıyorlar mı?
- Ayrımcılık – Kadınlar profesyonel yaşamlarında cinsiyete dayalı herhangi bir ayrımcılıkla karşılaşıyorlar mı? İşe alımda herhangi bir ayrımcılıkla karşılaştılar mı? Çocuk sahibi olmak, kariyer gelişimlerinde bir engel olarak görülüyor mu?

TEMEL BULGULAR

Araştırma sonuçları kadın ve erkek profesyonellerin iş deneyimleri ve kariyer beklentileri arasındaki farklara işaret ediyor. Her ne kadar genelde kültür-sanat sektörü yüksek sayıda kadın çalışanı olan yenilikçi bir sektör olarak görülüyor olsa da, eşitsizlik özellikle işe alım, terfi, kariyer gelişimi ve ücret gibi konularda çeşitli aşamalarda var olmaya devam ediyor. Kıdemli yöneticiler sektörü daha eşitlikçi algılıyor.

Türkiye’de istihdam ve toplumsal cinsiyete kısa bir bakış

İstihdamda toplumsal cinsiyet eşitsizliğine odaklanan birçok rapor ve endeks, Türkiye’nin ekonomik hayata katılımında toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için atması gereken birçok adım olduğunu belirtiyor. Dünya Ekonomik Forumu’nun derlediği Toplumsal Cinsiyet Uçurumu raporuna göre Türkiye, kadınların işgücüne katılımı ile profesyonel ve teknik görevlerde temsiliyeti açısından 131. sırada yer alıyor.¹ Türkiye, G20 ülkeleri arasında en kötü performansı gösteren ülke olarak öne çıkıyor.

1 Dünya Ekonomik Forumu. The Global Gender Gap Report 2018 (Rap.). (2018). Cenevre: Dünya Ekonomik Forumu.

Benzer şekilde McKinsey tarafından yayımlanan Women Matter Türkiye 2016 raporunda, ‘kadınlar, tarım gibi daha düşük üretim sektörlerinde oldukça orantısız şekilde temsil edilirken, ticari hizmetler gibi daha yüksek üretim sektörlerinde de yetersiz şekilde temsil ediliyor’ deniliyor.²

Aynı rapor, kadınların karar alma gücü olan görevlerde az temsil edildiğinin altını çiziyor. Türkiye İstatistik Kurumu’nun güncel verilerine göre, 2017 itibarıyla Türkiye’de kadınların istihdam edilme oranı erkeklerin istihdam edilme oranının yarısından azdır (sırasıyla yüzde 33,6 ve yüzde 72,5).³

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm başlıklı raporuna göre, ‘2018 itibarıyla dünyada kadınların işsizlik oranı yüzde altı dolaylarında olup erkeklerinkinden 0,8 puan daha fazladır.’⁴

Ayrıca, Türkiye’de 2017 yılında kadın işsizliği oranı erkek işsizliğinden çok daha yüksektir. (sırasıyla yüzde 14,1 ve yüzde 9,4)⁵

Kadın işsizliğini yenmede Türkiye’nin performansı küresel ortalamanın altındadır.

2 McKinsey&Company. Women Matter, Turkey 2016: Turkey’s Potential for the Future: Women in Business (Rap.). (2017, Mart). s.12. Erişim tarihi: 11 Şubat 2019. <http://www.mckinsey.com.tr/arastirma-ve-yayinlarimiz/WomenMatterTurkey2016Report.pdf>

3 TÜİK. (2018). Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Göstergeleri Minimum Seti: Cinsiyete Göre İşgücüne Katılım Oranı. Erişim tarihi: 11 Şubat 2019. http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068

4 Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO). (2018). World Employment Social Outlook: Trends 2018 (s. 1-81, Rap.). Cenevre: Uluslararası Çalışma Örgütü Ofisi. Erişim tarihi: 11 Şubat 2019. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_615594.pdf

5 TÜİK. (23 Mart 2018). İşgücü İstatistikleri, 2017. Erişim tarihi: 11 Şubat 2019. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27699>

İstikrarsız ama gelişen bir sektör

Türkiye’de kültür-sanat hâlâ istikrarsız, ama gelişmekte olan bir sektör. Katılımcılar, derinlemesine mülakatlar sırasında sektörün gelişimi önündeki çeşitli kısıt ve zorlukların altını çizdiler:

- a) Alandaki kurumlar arasındaki iş birliği eksikliği;
- b) Sanat profesyonellerinin haklarının savunulması ve güvence altına alınması için çalışan ortak eylem platformlarının sınırlı sayıda olması;
- c) Ülkenin toplumsal ve siyasi dinamikleri;
- d) Türkiye’nin değişen uluslararası gündemi ve güvenlik meseleleri;
- e) Kültür-sanatın değeriyle ilgili olumsuz toplumsal algı.

Profesyoneller için bu risk faktörleri geleceğe dair plan yapmada belirsizlik yaratırken, öngörülemezlik çalışmalarını olumsuz etkileyebiliyor.

Sürdürebilir çözümler sunabilen ortak eylem platformlarının sayısı az olsa da, sektör ortaklıklar üzerinden gelişiyor. Kalitatif mülakatlar sırasında, tüm araştırma grupları özel sektörün Türkiye’de sektörün varlığı ve gelişimine büyük katkıda bulunduğu dikkat çekti. Kadın profesyoneller, yöneticiler ve paydaşlar, özel sektörle karşılaştırıldığında kamu sektörünün kültür-sanata daha az katkıda bulunduğunu düşünüyorlar. Ayrıca, paydaşlara ortaklık kurmada öncelikleri sorulduğunda, cinsiyet eşitliği ilkelerini benimseyen kültür-sanat kurumlarıyla çalışmanın önemli olduğunu belirtiyorlar.

Çalışan profili

Araştırma, Türkiye'deki işgücünün çok küçük bir kısmına odaklanıyor. Araştırma katılımcıları çeşitli alanlarda uzmanlaşıyor ve eğitim seviyeleri yüksek. Kadın katılımcıların neredeyse hepsi ve yöneticilerin tümü lisans ve lisans üstü (yüksek lisans ya da doktora) derecesinde eğitim almış.

Araştırma için üst düzey yöneticileriyle derinlemesine mülakat gerçekleştirilen alanın, önde gelen yedi kurumundan çeşitli pozisyonlardaki kadın ve erkek çalışan sayıları istendi. Bu kurumlardaki kadın çalışan oranı yüzde 50 ila yüzde 71 arasında değişmektedir. Bu kurumlar her ne kadar Türkiye'deki kültür-sanat sektörünün en üst katmanını temsil etse de, Türkiye genelinde kadınların işgücüne katılımının düşüklüğü ile bu önde gelen kurumlarda çalışan kadın sayısının yüksekliği arasındaki çarpıcı farktan, sektörün Türkiye'nin geneline göre bu alanda olumlu bir performansa sahip olduğu çıkarımı yapılabilir.



Çalışma koşulları: Mutlulukla zorluk arasında

Alanın özgün nitelikleri önem taşıyor

Yöneticiler ve kadın profesyoneller, kültür-sanat sektöründe çalışmaktan dolayı kayda değer bir duygusal tatmin ediniyor. Ankette bu alanda çalışmalarındaki motivasyonları sorulduğunda her iki grubun da benzer öncelikleri olduğu görülüyor: hayallerindeki işte çalışmak, üretkenlik, yaratıcılık, entelektüel tatmin ve sosyal fayda. Bu doğrultuda, kadın profesyonellerin yüzde 80'i ve yöneticilerin yüzde 90'ı profesyonel hayatlarından tatmin olduğunu söylüyor. Bu yüksek yüzdeler, çalışanların bu kademelerde güçlü bir motivasyona sahip olduklarını gösteriyor. Her ne kadar iş memnuniyetinde çeşitli unsurlar etkili olsa da ve bunlar her meslek için aynı olmasa da, araştırma, kültür-sanat sektöründe mesleğin doğasından gelen özelliklerin çalışan memnuniyetinde büyük oranda belirleyici olduğunu gösteriyor.



Olumlu çalışma ortamı

Gerçekleştirilen mülakatlar ve anket sonuçlarına göre, kültür-sanat sektöründe çalışan kadın profesyonellerin ve yöneticilerin çoğunluğu fiziksel çalışma ortamlarından (sırasıyla yüzde 71 ve yüzde 90), iş arkadaşlarından (sırasıyla yüzde 71 ve yüzde 87) ve süpervizörlerinden (sırasıyla yüzde 64 ve yüzde 81) memnun. Bunlar, çalışanlar için olumlu çalışma ortamını sürdüren unsurlar. Ek olarak, kadın profesyonellerin yüzde 70'i fikirlerinin yöneticileri tarafından dikkate alındığını belirtiyor. Benzer şekilde, yöneticiler hem kendi kuruluşlarında hem de alanda değişim yaratabileceklerine inanıyor. Bu sebeple, iletişim kültürünün yanı sıra çalışan/süpervizör ilişkilerinin sektörde genel olarak olumlu olduğu, bunun da çalışan memnuniyetini sağladığı çıkarımı yapılabilir.

Uzun çalışma saatleri nedeniyle, iş-özel hayat dengesini korumak zor olabiliyor.

Çalışma ortamının genel olarak olumlu olmasına karşın, katılımcılar, özellikle de kadın profesyoneller (yüzde 57) çalışma saatlerinden oldukça hoşnutsuzlar. Yine de, iş yükünün zaman içinde değişkenlik göstermesi, Türkiye'de diğer sektörlerde çalışan kadınların çoğunun hafta boyunca 45 saatten fazla çalıştığı düşünüldüğünde,⁶ alandaki koşulların görece iyi olduğuna işaret ediyor denilebilir.

6 OECD (2017). İstihdam ve İşgücü Piyasası İstatistikleri. Erişim tarihi: 11 Şubat 2019. <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm>

Öte yandan, kadın sanat profesyonellerinin neredeyse üçte biri evlerine (yüzde 32), ailelerine (yüzde 29) ve arkadaşlarına (yüzde 32) işleri sebebiyle yeterince zaman ayıramadıklarını söylüyor. Profesyonel ve özel hayat arasındaki denge eksikliği, genelde başka sorumlulukları da üstlenmeleri beklenen kadın çalışanları olumsuz etkileyebilir. Yöneticiler de iş ve özel hayatları arasında bir denge kurma konusunda daha iyi durumda değiller. Katılımcı yöneticilerin yalnızca yüzde 42'si 'Zamanımı iş ve özel hayatıma göre ayarlayabiliyorum.' ifadesine katılmaktadır. Benzer şekilde, her ne kadar çalışan deneyimleri kurumlar arasında farklılık gösterse de, iş ve özel hayat arasında iyi bir dengenin korunması zor gözüküyor.

TÜRKONFED'in en son üçüncüsünü yayımladığı İş Dünyasında Kadın başlıklı rapora göre, çocuk ve yaşlı bakımındaki yüksek maliyetler ve düşük maaşlar kadınların işgücüne katılımının önünde engel teşkil edebiliyor. Çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerinin maliyeti ile iş ve aile yaşamını dengeleyecek uygulamaların yokluğu karşısında istihdamın olası getirilerinin yetersiz kalması, kadınları iş pazarının dışında bırakıyor.⁷ Türkiye'deki kültür-sanat sektörü de çocuk sahibi olmak isteyen kadınlara ideal koşullar sunmuyor. Odak gruplara ve mülakatlara katılan kadın profesyonellerin yüzde 23'ü, işlerinin çocuk sahibi olmanın önünde caydırıcı bir unsur olduğu ifadesine kesinlikle katılıyor.

7 Karadeniz, O., Yılmaz, H.H., (2018). İş Dünyasında Kadın Raporu (3. cilt, Rap.). TÜRKONFED, Erişim tarihi: 11 Şubat 2019. <http://www.turkonfed.org/Files/ContentFile/idk-cilt-3.pdf>

Katılımcıların yüzde 12'sinin, anne olmaları üzerinden –Annelik Cezası⁸ olarak da bilinen- ayrımcı davranışlara maruz kaldığı göz önüne alındığında, ebeveyn olmanın kadınların kariyer gelişiminde hâlâ bir engel olarak algılandığı görülüyor.

Düşük maaşlar

Alandaki maaşlar genel olarak, özellikle yönetici pozisyonlarında olmayanlar için düşük. Odak grup toplantılarındaki tüm katılımcılar, genel olarak maaşların düşük olması sorununa dikkat çekiyor. Anket katılımcısı kadın profesyonellerin neredeyse dörtte biri (yüzde 23) sektörün ana sorunu olarak düşük maaşlar konusunu belirtirken, yüzde 66'sı maaşlarının aylık masraflarını karşılamak için yeterli olmadığını, geçinmek için ebeveynlerine (yüzde 53) ve eşlerine/partnerlerine (yüzde 39) bel bağladıklarını söylüyor. Bu yüzdeler oldukça yüksektir. Ekonomik bağımsızlığa ulaşmada yaşanan zorluklar, kadın çalışanlar için en can yakıcı konulardan biri olarak öne çıkıyor. Dolayısıyla, dezavantajlı kesimlerden gelen kadınlar düşük maaşlar sebebiyle alanda kalmada zorlanabilir.

8 İng. Motherhood Penalty

Kariyer gelişimi

İşe alım ve terfi süreçleri şeffaf değil

İşe alımda ilişkiler önemli rol oynuyor.

Derinlemesine mülakatlarda katılımcılar işlerini arkadaşları, akrabaları ya da aileleri (yüzde 34) aracılığıyla ya da doğrudan kurum ve kuruluşlara başvurarak (yüzde 32) bulduklarını söylüyor.

Yüzde 25'i ise işlerini sektörel ağ faaliyetleri aracılığıyla bulduklarını belirtiyor. Katılımcılar odak grup toplantılarında kişisel bağlantı ve ilişkilerin yeni açılan pozisyonlardan haberdar olmak için de çok önemli olduğunun altını çiziyor. Sonuç olarak, daha erişilebilir iş bulma platformları sektör için faydalı olabilir. Ek olarak, daha saydam, sürdürülebilir ve sistematik hâle gelmiş işe alım süreçleri, alandaki işgücünü daha çeşitli ve nitelikli kılacak ve nepotizmi önleyecektir.

Ankete cevap veren kadın profesyonellerin çoğunluğu (yüzde 62) 'Kurumların bağlı olduğu aile vakıflarının ya da şirketlerin yöneticileriyle yakın ilişkiler kurmak önemlidir.' ifadesine katılıyor. Bu sayılar çalışan performansını ölçmeye yönelik tarafsız ve doğru ölçütlerin alanda eksik olabileceğine ve nepotizm riskine işaret ediyor.

Kadınlar yöneticiliğe hazır

Ankete katılan 114 katılımcının yüzde 72'si kariyerlerinde ilerlemek istediklerini belirtiyor ve yüzde 55'i yönetici olmaya hazır olduklarını ekliyor. Bu yüksek yüzdeler, kültür-sanat alanındaki liderlik pozisyonlarında gelecekte daha fazla kadının olacağına işaret ediyor. Öte yandan, toplumsal cinsiyet ilişkilerine baktığımızda anket katılımcılarının (kadın çalışanlar) yüzde 40'ı alanda kadın olmanın zor olduğuna dikkat çekiyor ve yüzde 25'i mesleki hayatında bazen 'erkek gibi davranmak' zorunda kaldığını kabul ediyor.

Türkiye'de özellikle hizmet sektöründe artan kadın çalışan sayısına rağmen, üst pozisyonlarda erkekler daha fazla temsil ediliyor ve kadınlar daha düşük maaşlı işlerde çalışıyor.⁹

TÜİK verilerine göre, 2017 yılında kadınların üst düzey pozisyonlardaki istihdam oranı yüzde 17,3 düzeyindedir.¹⁰ Tüm araştırma katılımcıları, sektörün yüksek sayıda kadın çalışana sahip ve işgücünün yarıdan fazlasının kadın olduğunu belirtiyor. Orta ve üst düzey yönetim kademelerinde çok fazla kadın olduğu fakat en üst düzey yöneticilerin neredeyse tamamının erkeklerden oluştuğuna dair genel bir kabul söz konusu.

9 Karadeniz, O., Yılmaz, H.H., (2018). İş Dünyasında Kadın Raporu (3. cilt, Rap.). TÜRKONFED, Erişim tarihi: 11 Şubat 2019. <http://www.turkonfed.org/Files/ContentFile/idk-cilt-3.pdf>

10 TÜİK. (2018). Yönetici Pozisyonlarındaki Kadın Oranı. Erişim tarihi: 11 Şubat 2019. http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1068

Bu, Türkiye'deki durumla benzerlik gösterse de, orta ve üst düzey yönetici kademelerinde kadın çalışan sayısının fazla olmasıyla sektörün görece iyi bir performans gösterdiği söylenebilir.

Benzer şekilde kadınların, düşük maaşlar ve yetersiz yan haklar ile geç çalışma saatleri gibi diğer dezavantajlara rağmen sanat sektöründeki işleri kabul ettikleri çıkarımı yapılabilir. Ayrıca, anket sonuçlarına göre, kadın yöneticilerin yüzde 56'sı alanda kadın olmanın zor olmadığı ifadesine katılıyor. Öte yandan yüzde 65'i erkek yöneticilerin fikirlerinin daha fazla ciddiye alındığını teslim ediyor. Her ne kadar kültür-sanat yenilikçi bir alan olsa da, kadınların karar verme gücü olan pozisyonlara gelmeleri için halen yapılacak çok şey var.



Ayrımcılık hâlâ devam ediyor

Cinsiyet ayrımcılığı deneyimleri arasında (erkek çalışma arkadaşlarına göre) daha az ücret almak, yetersizmiş muamelesi görmek, daha az desteklenmek, soyutlanmış hissetmek, taciz edilmek, yeterli inisiyatifin verilmemesi ya da terfi alamamak vb. sayılabilir. Anket sonuçları, kadın profesyonellerin çeşitli ayrımcılık biçimlerine maruz kaldığını gösteriyor. Katılımcıların üçte biri işe alım ve performans değerlendirmesi/terfi süreçlerinde kadın ve erkeklerin eşit muamele görmediğini doğruluyor. 'Türkiye işgücü piyasasında toplumsal cinsiyet ayrımcılığının en önemli sonuçlarından biri, kadınlarla erkekler arasındaki ücret farkıdır.'¹¹ Anket cevapları bu konuda çeşitlilik göstermektedir: Kadın profesyonellerden oluşan katılımcıların yüzde 39'u kadınların erkeklerle eşit ücret almadığını söylerken, yüzde 25'i bununla hemfikir değil. Anket sonuçlarına göre, kadın profesyoneller cinsiyetleri (yüzde 23), yaşları (yüzde 22) ve maddi durumları (yüzde 21) sebebiyle ayrımcılığa uğruyor.

Ayrımcı uygulamalarla ilgili soru sorulduğunda yöneticiler, diğer gruplara göre her zaman daha olumlu değerlendirmeler yapıyorlar. Öte yandan, anket sonuçları, paydaş temsilcilerinin yarısından fazlasının alanda kadın ve erkeğin eşit muamele görmediğine inandığını gösteriyor. Kadın profesyoneller, ayrıca kamu sektörü ve devlet yetkilileriyle birlikte çalışırken ve iletişimdeyken daha fazla sorunla karşılaşabiliyor.

¹¹Bakırcı, P., Karadeniz, O., Yılmaz, H.H., Lewis, E., & Durmaz, N. (2014). Women in Business Report: Executive Summary (2. Cilt., Rap.). TÜRKONFED, s.4. Erişim tarihi: 11 Şubat 2019. <http://www.turkonfed.org/Files/ContentFile/idk-2-executive-summary.pdf>

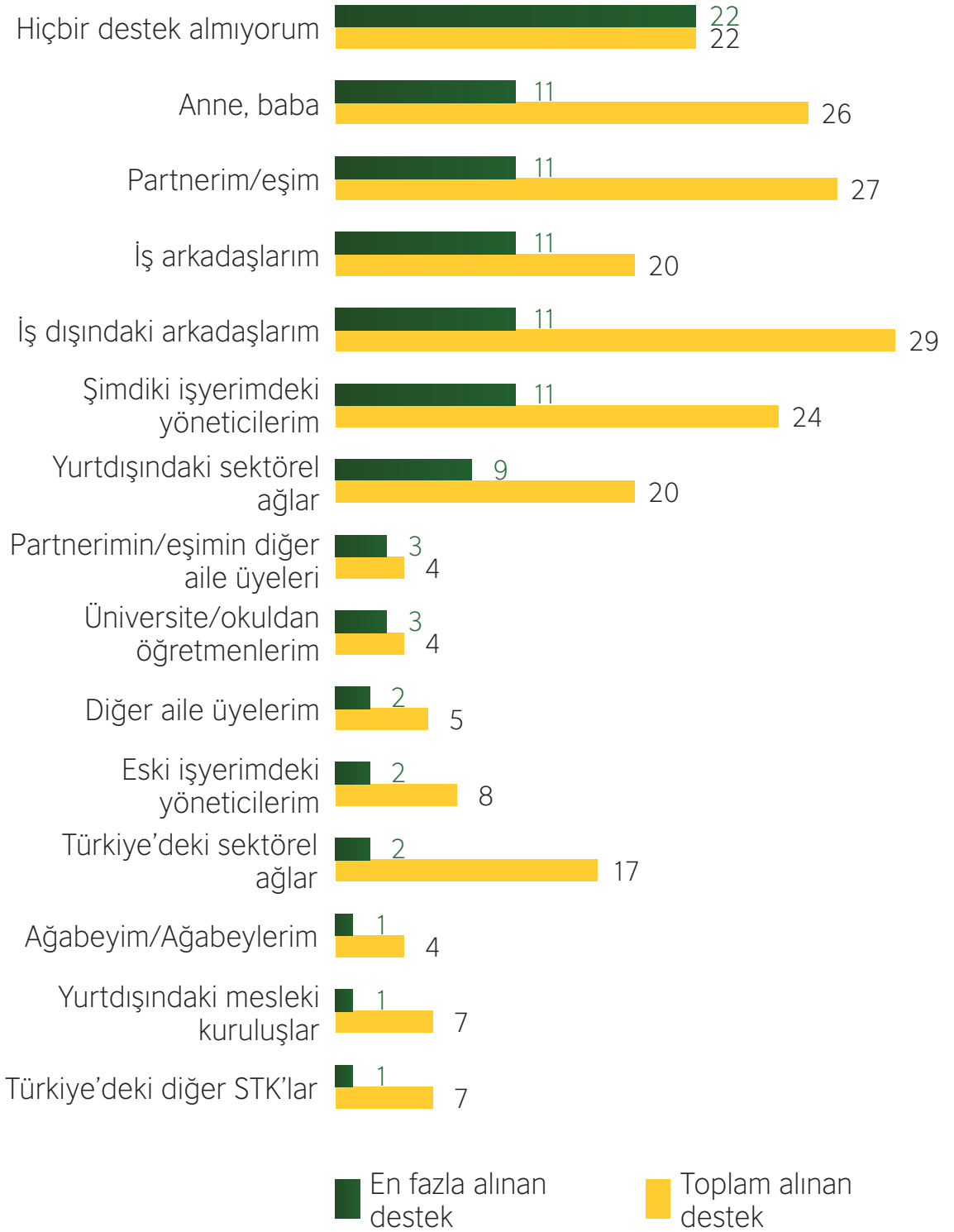
Bu sayılar, her ne kadar Türkiye’de bu alanın diğer alanlara göre daha yenilikçi olduğunu gösterse de, cinsiyet ayrımcılığına dair bir farkındalığın yaratılması için daha çok adım atılması gerekiyor.

Araştırma ayrıca, çalışma alanı ayrımına yol açacak bir cinsiyet ayrımcılığının olup olmadığını inceledi. Anket sonuçlarına göre, paydaşların yüzde 69’u, alandaki teknik işlerin genelde erkeklerin egemenliğinde olduğu ve kıdemli yönetici pozisyonlarında daha fazla erkeğin olduğu (yüzde 61) gözlemini yapıyor.

Profesyonel destek mekanizmaları ve örgütlü ortak eylem platformları yeterli değil

Katılımcı kadınlar, liderlik pozisyonlarına gelmek için oldukça yüksek motivasyona sahipken, araştırma sonuçları yeterli desteği alamadıklarını gösteriyor. Ankete göre, her beş kadın profesyonelden ikisi (yüzde 42) kariyer gelişimleri için profesyonel destek almadıklarını düşünüyor. Bu görece düşük yüzdenin karşısında, kariyer gelişiminde desteklendiğini söyleyen yüksek bir yönetici yüzdesi (yüzde 71) var. Bu, teşvik edildikleri zaman kadın profesyonellerin liderlik pozisyonlarını üstlendiklerine işaret ediyor. Anket sonuçlarına göre, 31 yöneticiden 21’i (yüzde 84), 114 kadın çalışandan 20’si (yüzde 23) alandaki kurum ve kuruluşların az sayıda olmasının, kısıtlı sayıda yeni iş imkânıyla sonuçlandığını düşünüyor.

1.Grafik: Kariyer gelişim destekleri – kadın profesyoneller (%)



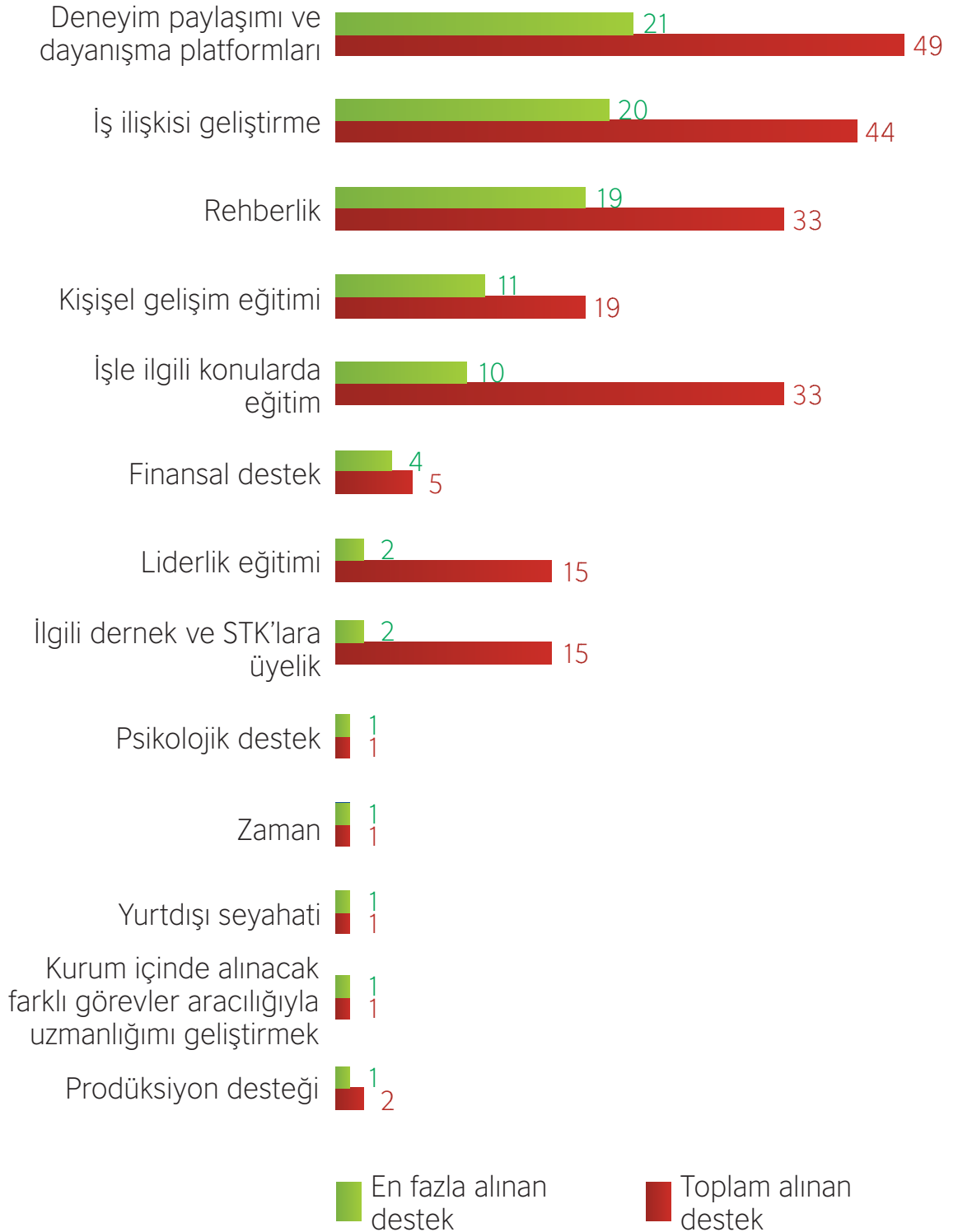
Kariyerinizle ilgili konularda en fazla desteği nereden alıyorsunuz? Başka nerelerden destek alıyorsunuz?

Anket sonuçlarına göre, kadın profesyoneller iş dışındaki arkadaşları (yüzde 29), partnerleri / eşleri (yüzde 27) ve ebeveynlerinden (yüzde 26) profesyonel destek alırken, yöneticiler çoğunlukla iş arkadaşlarından (yüzde 42), uluslararası sektörel ağlardan (yüzde 39) ve partner / eşlerinden (yüzde 32) destek alıyor. Araştırma sonuçları, var olan profesyonel destek mekanizmaları ve platformlarının, alt ve orta seviye çalışanlar için yetersiz olduğunu gösteriyor. Ayrıca ankete cevap veren 31 yönetici, terfi almaları sonrası izole hâle geldikleri ifadesine katılırken (yüzde 42) aynı sayıda yönetici (yüzde 42), yönetici konumuna zor geldiklerini belirtiyor.

Sektörün, çalışanlarını kariyer yolculuklarında tam anlamıyla desteklemediği anlaşılıyor. Son olarak, alanda az sayıda örgütlü eylem platformu ve STK'nın olması, çalışanların örgütlü şekilde hareket etmelerini zorlaştırıyor.

İkinci grafikte de görülebileceği üzere kadın profesyoneller, ilk olarak deneyim paylaşımı ve meslektaşlar arası karşılıklı öğrenmeye imkân tanıyacak profesyonel eylem platformlarını tercih ederken (yüzde 49), bunu iş ilişkileri geliştirme (networking) (yüzde 44), belirli konularda rehberlik ve eğitimler (her ikisi de yüzde 33) izliyor. Böylesi platformlar, liderlik potansiyelini gerçeğe dönüştürmede hayati bir rol oynayabilir.

2.Grafik: Gelecek için ihtiyaç duyulan kariyer gelişim desteği (%)



*Kariyer gelişiminiz için ne tür bir desteğe ihtiyacınız var?
İhtiyaç duyduğunuz diğer destekler nelerdir?*

İleride atılabilecek adımlarla ilgili öneriler

Günümüzde alanda faal olan kurumların sayısı halen az olsa da, sektörün ilerleyen yıllarda büyümeye devam etmesi bekleniyor. Yaratıcı sektörlerde, belirgin bir çoğunluğa sahip olan kadın profesyonellerin, daha sağlıklı bir ortamda çalışabilmeleri için önerdiğimiz adımlar şunlardır:

- fırsat eşitliğine dayalı işe alım süreçlerine imkân verecek açık ve şeffaf iş bulma platformlarının yaratılması;
- çalışma koşulları ve saatlerinin standartlaştırılması ve iyileştirilmesi için çaba gösterilmesi ve bakım sorumluluğu olan çalışanların desteklenmesi;
- alandaki fon kaynaklarının sınırlı olmasına rağmen, dezavantajlı kesimlerden gelen kadınların da bu alanda çalışabilmesi için düşük ücret probleminin iyileştirilmesi;
- özellikle alt ve orta düzey çalışanların ihtiyaçlarına cevap verecek yeni mesleki eylem platformlarının kurulması;
- iş yerlerindeki ayrımcılığının önüne geçmek adına farkındalığın artırılması ve yeni uygulamaların geliştirilmesi.

British Council

www.britishcouncil.org.tr

© British Council, 2019

British Council, Birleşik Krallık'ın kültürel ilişkiler ve eğitim fırsatlarından sorumlu uluslararası kuruluşudur.