



McKinsey&Company

Women Matter Türkiye 2016

Türkiye'nin Potansiyeli: Kadının İş Dünyasındaki Yeri

İstanbul | 22 Aralık 2016

McKinsey & Company olarak 10 yıldır farklı coğrafyalarda Women Matter araştırmalarını yapmaktayız

Amacımız

Ülke ekonomilerine yön veren şirketlerde, kadınların iş gücüne katılımı ve kadın liderler yetiştirme konusunda **verilere dayalı** bir gündem yaratmak ve bu konuda alınacak **aksiyonlara** ışık tutmak



Latam



Avrupa



ABD



Asya



GCC



Afrika

Türkiye'de bu çalışmayı ilk defa 2016 yılında TÜSİAD iş birliğiyle gerçekleştirdik

McKinsey&Company

TÜSİAD

En yüksek katılımlı Women Matter çalışması

Önde gelen **102** yerel ve
uluslararası **şirket**

11 farklı **sektör**

240 bin beyaz yaka **çalışan**

Bu çalışma ile hedeflerimiz

- Kadınların iş gücüne katılım oranının Türkiye ekonomisine katkısını vurgulama
- Türkiye'nin lider şirketlerinde her seviyedeki kadın temsil oranını analiz etme
- Cinsiyet çeşitliliği konusundaki İK uygulamalarını araştırma
- Şirketleri somut aksiyonlar alma konusunda harekete davet etme

Temel mesajlar



Kadınların işgücüne katılımı, hem dünya hem de Türkiye ekonomisi için önemli bir büyüme fırsatı yaratmaktadır

Küresel ekonomide, kadınların iş gücüne katılımının artması ile 2025'te 12-28 trilyon ABD\$ seviyelerinde bir büyüme gerçekleştirilebilir



12 trilyon ABD\$ / +%11 büyüme

Kadınların iş gücüne katılım oranının ülkelerin kendi bölgelerindeki en iyi ülke seviyesine çıkması

28 trilyon ABD\$ / +%26 büyüme

Kadınların iş gücüne katılım oranının eşitlik seviyesine ulaşması



Türkiye cinsiyet eşitliği bakımından 144 ülke içerisinde 130. sıradadır

Dünya Ekonomik Forumu Cinsiyet Eşitliği Endeksi



Sağlık hizmetlerine erişim



Eğitim hizmetlerine erişim

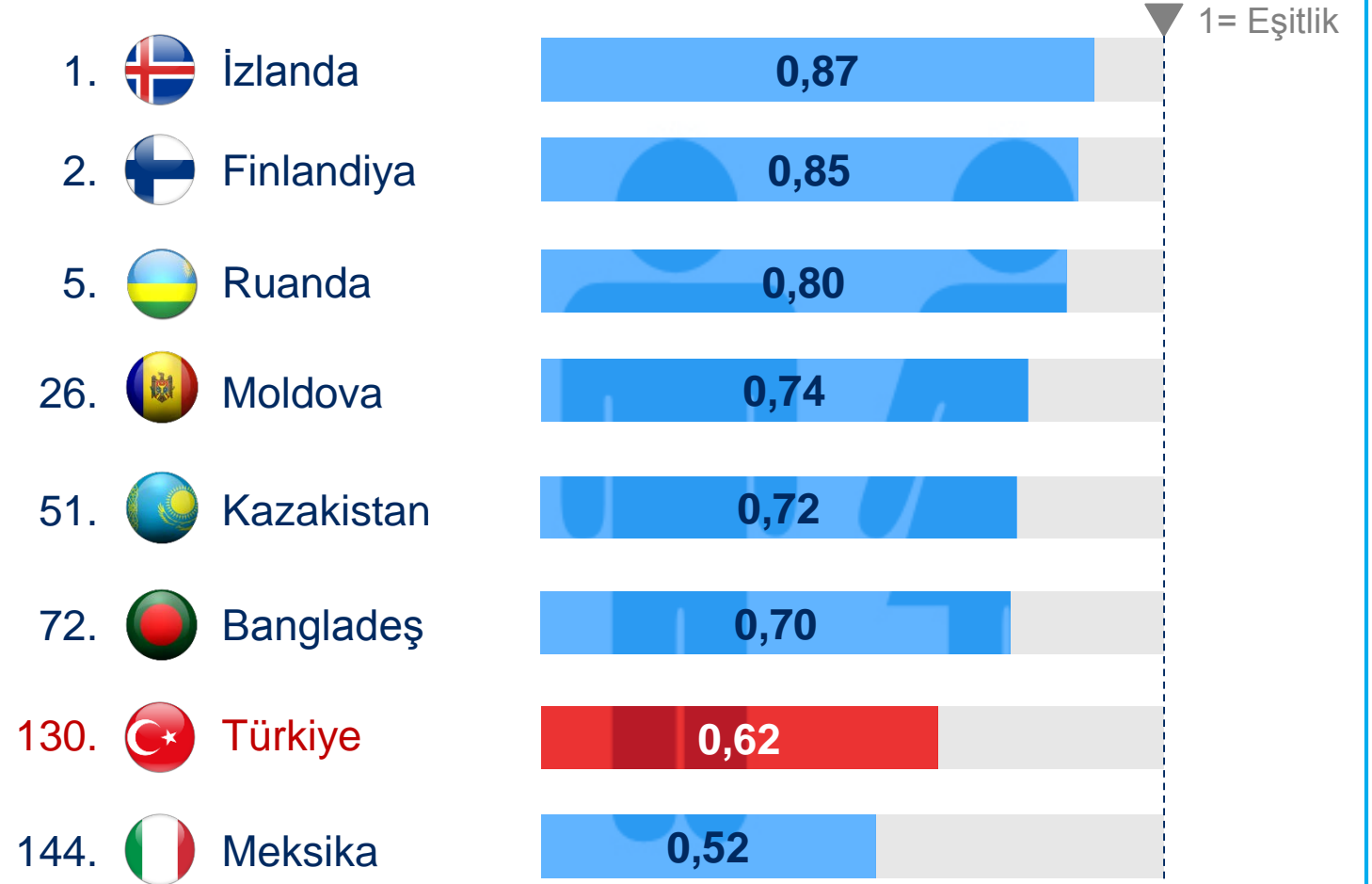


Ekonomik aktiviteye katılım ve fırsat eşitliği



Politikaya katılım

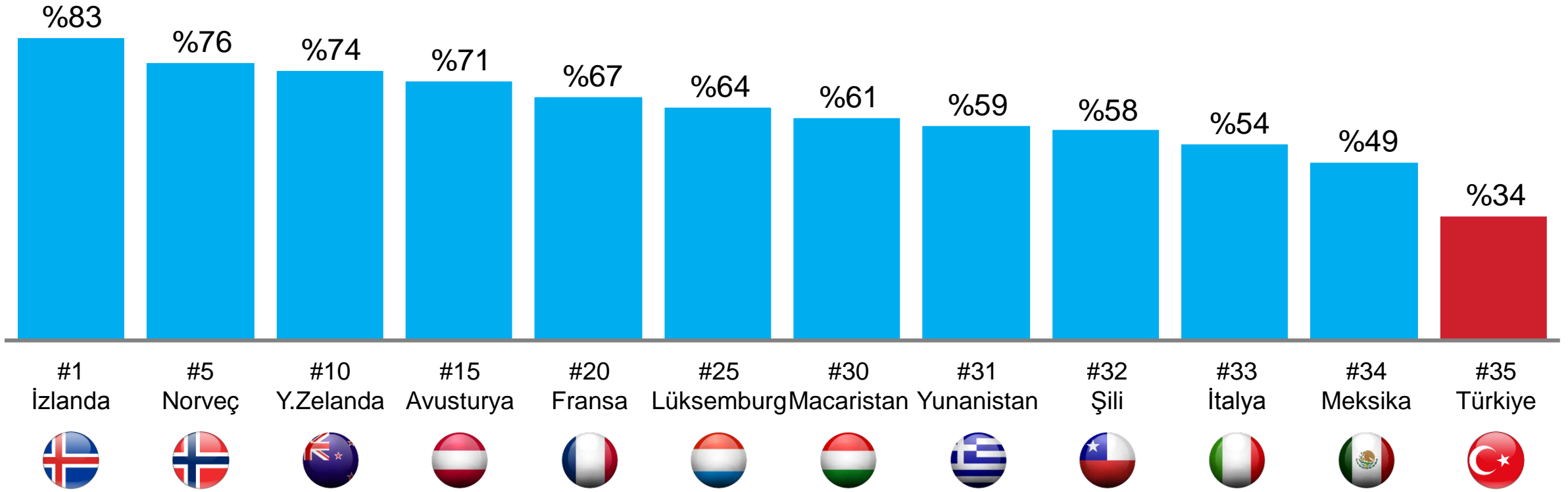
Ülkelerin endeks değerlerine göre sıralaması



Türkiye, kadınların iş gücüne katılımında OECD ülkeleri arasında en düşük seviyededir

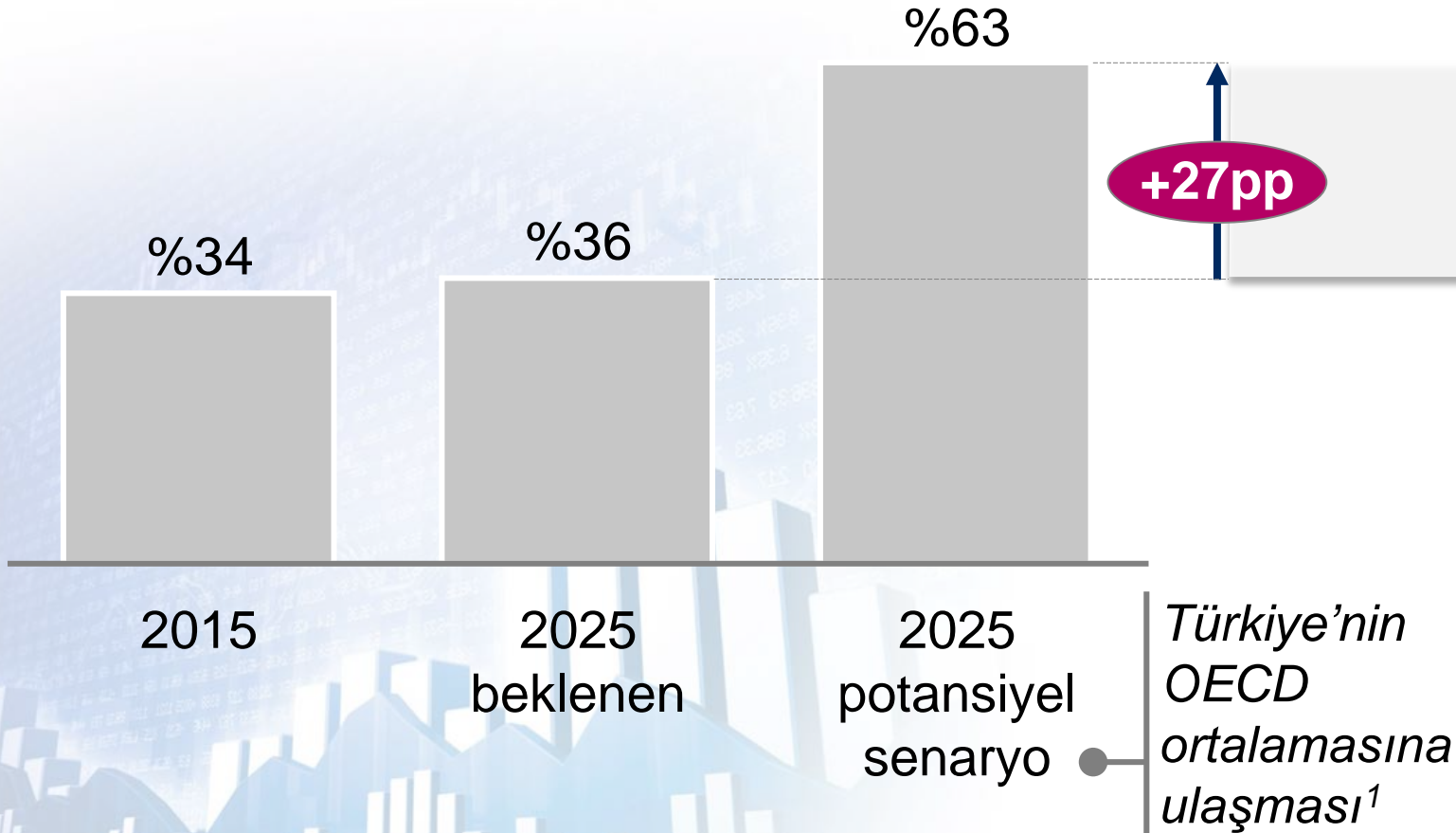
Kadınların iş gücüne katılım oranı

2015, 15-64 yaş grubu



Kadınların iş gücüne katılımını destekleyecek güçlü politikalarla, Türkiye'nin GSYİH'si 2025'te ~%20 artma potansiyeline sahiptir

Türkiye'de kadın iş gücü katılım oranı 15-64 yaş grubu



2025 GSYİH'sinde
~%20 artış potansiyeli



+200-250
milyar ABD\$

¹ Türkiye hariç OECD ortalaması %63, Türkiye'de erkeklerin iş gücüne katılım oranı %77'dir

Temel mesajlar



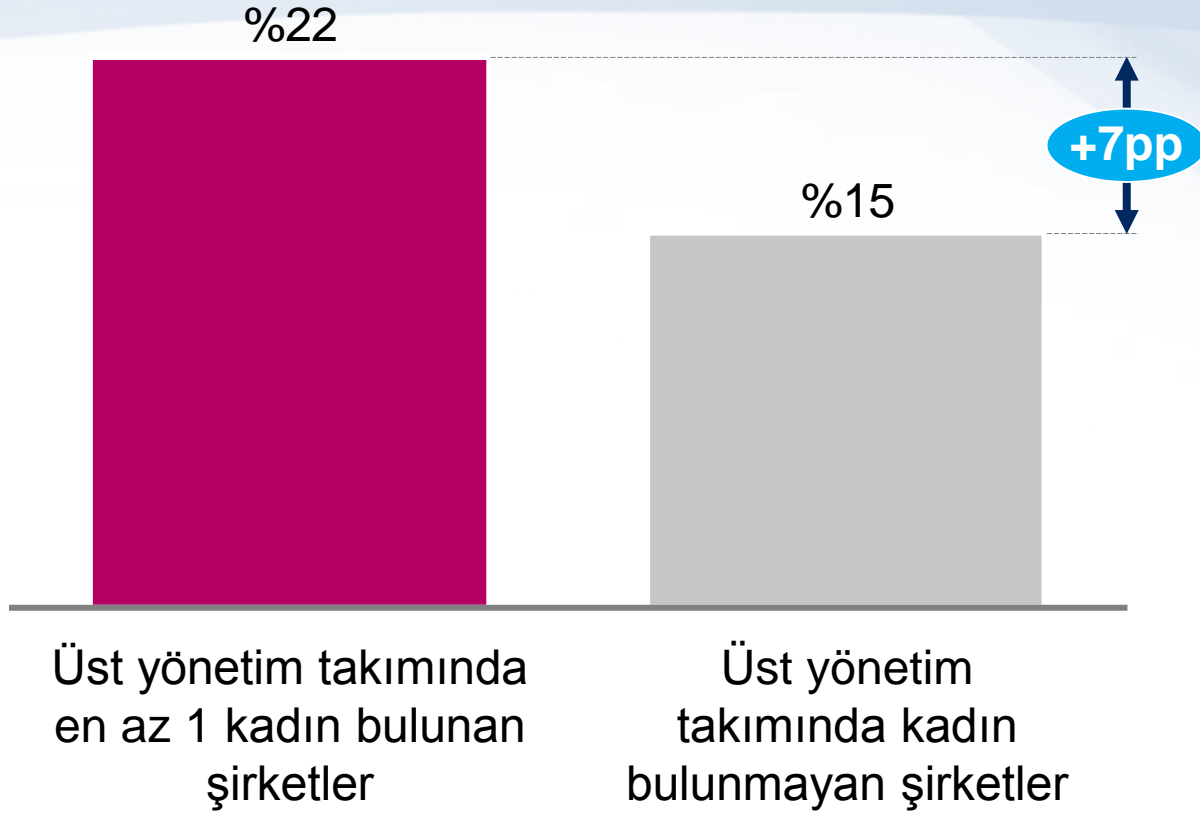
Kadınların işgücüne katılımı, hem dünya hem de Türkiye ekonomisi için önemli bir büyüme fırsatı yaratmaktadır



Şirketlerde kadın temsil oranının artması ve kadınların lider pozisyonlara yükselmesi şirket performans ve kültürünü geliştirir

Üst yönetim takımlarında kadınların yer almasının şirketlerin finansal performansına olumlu katkısı olduğu gözlemlenmiştir

Ortalama özsermaye karlılığı¹



✓ Doğrulandı
✗ Doğrulanamadı

Endüstri	Şirket sayısı	Ortalama özsermaye karlılığı
Hızlı tüketim ürünleri	38	✓
Endüstriyel ürünler	65	✓
Enerji, hammadde ve çevre	75	✓
Bankacılık	35	✓
Telekomünikasyon, medya ve eğlence, teknoloji	38	✗
Ulaşım, lojistik ve turizm	15	✓

¹ İngiltere, Fransa, Almanya, İspanya, İsveç, Norveç, Brezilya, Rusya, Hindistan ve Çin'deki 279 şirketin 2007-2009 yılları arasındaki ortalama özsermaye karlılığı



Farklı fikir, bakış açısı ve tarzların bir araya gelmesiyle takım performansının arttığı görülmektedir

Harvard Business Review

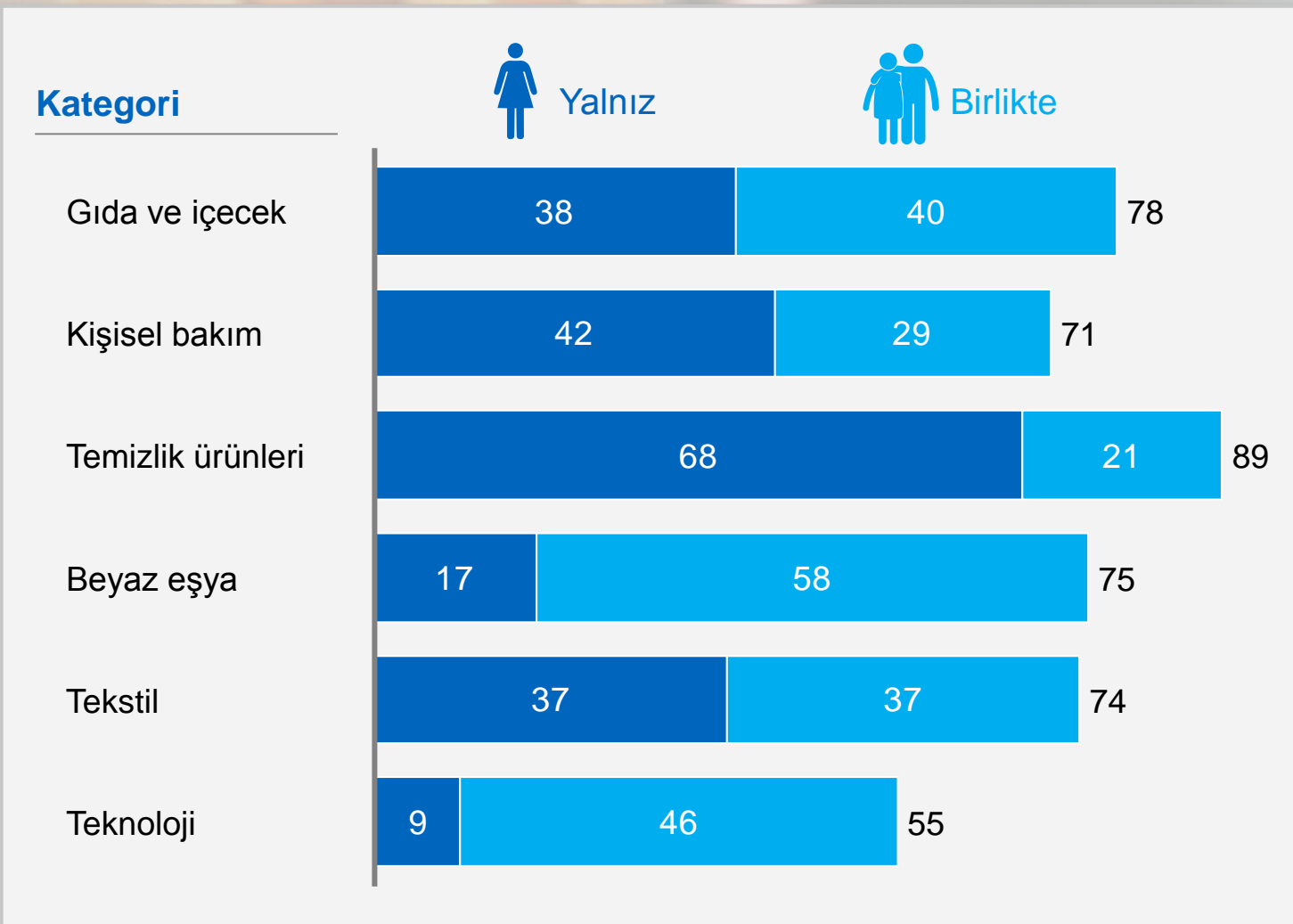
Evidence of
a Collective
Intelligence Factor in
the performance of
Human Groups

Takımların kolektif IQ'ları ve takım üyelerinin bireysel IQ'ları arasındaki korelasyon oldukça düşüktür.

Fakat, gruptaki kadın sayısı ile grubun kolektif IQ'su arasındaki ilişki doğru orantılıdır



Organizasyonda kadın oranının dengeli olması, şirketlerin müşteri odaklı olmasına katkı sağlar





Şirketlerde kadınların temsilinin artması, daha geniş bir yetenek havuzuna erişimi sağlar

Genel müdürlerin öncelikleri: "Şirketinizi yönetirken karşılaştığınız en büyük zorluklar nelerdir?"

1-5 arasında verilen ortalama puan

Nitelikli insan kaynağı



Nitelikli insan kaynağının yarısını görmezden gelmek hiç de mantıklı bir iş kararı değildir

Türkiye'de yükseköğretim mezunları arasındaki kadın oranı

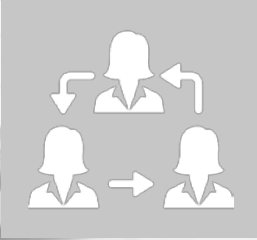
2014-2015

- Üniversite %49
- Yüksek lisans %45
- Doktora %46

Temel mesajlar



Kadınların işgücüne katılımı, hem dünya hem de Türkiye ekonomisi için önemli bir büyüme fırsatı yaratmaktadır



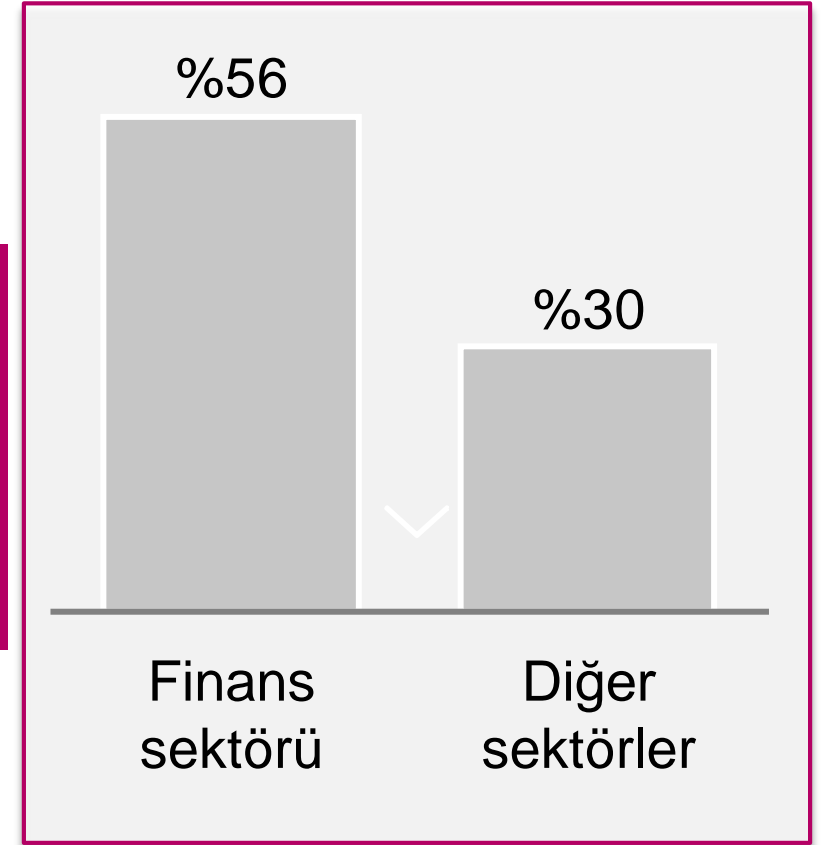
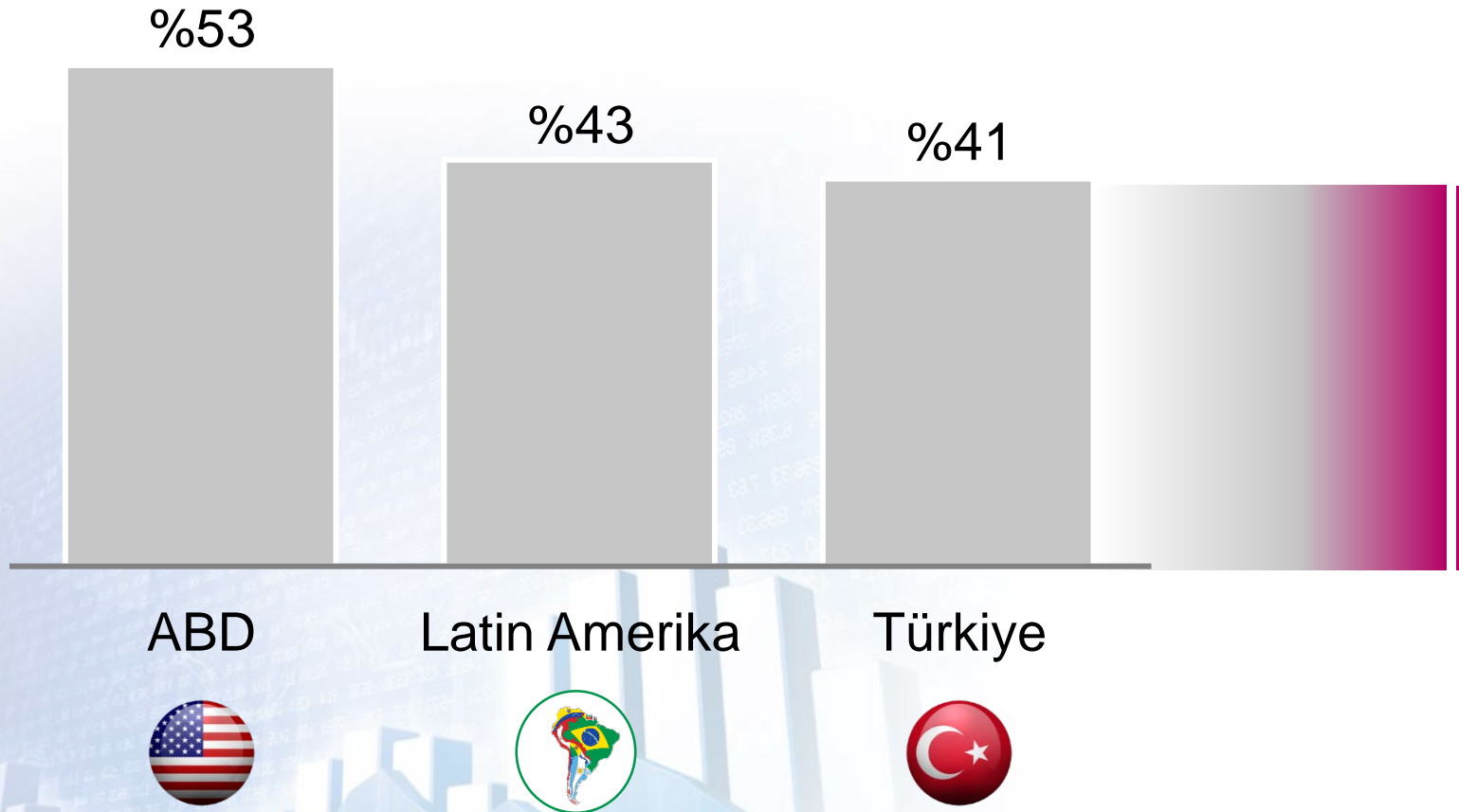
Şirketlerde kadın temsil oranının artması ve kadınların lider pozisyonlara yükselmesi şirket performans ve kültürünü geliştirir



Women Matter Türkiye 2016 araştırması, kadınların temsil ve liderliği konusunda diğer ülkeler gibi Türkiye'nin de gelişime açık alanlarının olduğunu göstermektedir

1 Türkiye'deki lider şirketlerde kadın temsil oranı uluslararası örneklerin biraz altındadır

Lider şirketlerdeki kadın temsil oranı

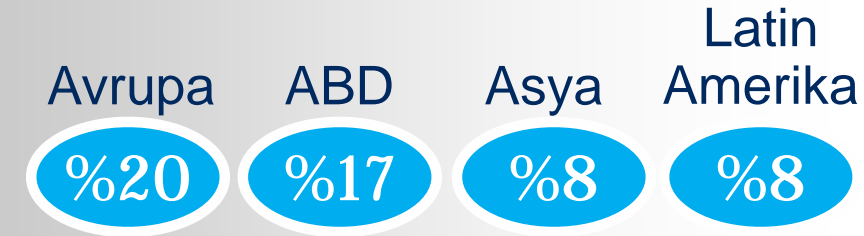


2 Kadın temsil oranı üst yönetim seviyesine çıktıkça azalmaktadır

Şirketin farklı kademelerindeki kadın temsil oranı



Uluslararası örnekler



Kadın üst yöneticilerin dağılımı

%60

Destek fonksiyonları

¹ Genel Müdür ve kendisine direkt bağlı olan ilk kademe yöneticiler

² İnsan Kaynakları, Kurumsal İletişim, Hukuk gibi fonksiyonlar

3 Üst yönetim seviyesindeki kadın temsil oranı açısından şirketler arasında büyük farklılık vardır

Üst yönetim seviyesindeki kadın temsil oranı

İlk 10



%53

Sonraki 15



%38

Sonraki 25



%26

Sonraki 28



%15

Son 21

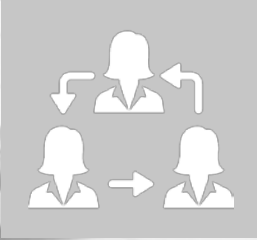


%0

Temel mesajlar



Kadınların işgücüne katılımı, hem dünya hem de Türkiye ekonomisi için önemli bir büyüme fırsatı yaratmaktadır



Şirketlerde kadın temsil oranının artması ve kadınların lider pozisyonlara yükselmesi şirket performans ve kültürünü geliştirir



Women Matter Türkiye 2016 araştırması, kadınların temsil ve liderliği konusunda diğer ülkeler gibi Türkiye'nin de gelişime açık alanlarının olduğunu göstermektedir



Türkiye'deki şirketler kadın temsilini artırmaya ve kadın liderler yetiştirmeye yönelik bütünsel çalışmalar ile dünyaya örnek olacak şekilde hızlı bir gelişim gösterebilir

Şirketler kadın temsilini artırmada başarı sağlamak için 3 konuya odaklanmalılar

STRATEJİK ÖNCELİK



- **Cinsiyet eşitliğini** şirketin **ilk 5 önceliğinden** birisi yapmak ve bu önceliği şirketin öncelik **tüm kademelerinde** vurgulamak

BÜTÜNSEL DEĞİŞİM PROGRAMI



- **Bütünsel bir değişim programı** oluşturarak **odaklı çalışmalar** yapmak

İSTİKRAR



- Yapılan çalışmalarını **düzenli ve tutarlı iletişimle** uzun süre gündemde tutmak ve en az 3-5 sene **istikrarlı şekilde** uygulamak



Cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesi için kapsamlı ve istikrarlı bir bütünsel değişim programı oluşturulmalıdır



Gelecek için çıkarımlar

- Türkiye'deki kadın iş gücü **değerlendirilmeyen büyük bir potansiyel** teşkil etmektedir
- Kadın yöneticilerin **şirketlerin performanslarına ve sağlıklarına** ciddi katkısı vardır
- Türkiye'deki lider şirketlerin odaklı ve istikrarlı çalışmalarıyla **bölge ve dünyada rol model şirketler ve liderler** çıkarma potansiyeli mevcuttur

Women Matter

TÜRKİYE 2016

