

Kaynak: Harvard Business Review

Tarih: 27.11.2018

Sürdürülebilir Teknoloji Ekonomisinin Temeli Kadın İstihdamı

Yazan: Sinan Dumlu



Dünya ekonomisini peşinden sürükleyen teknoloji sektörünün, tüm yenilikçi duruşuna rağmen hâlâ aşamadığı bir başarı eşiği var. Milyonlarca yatırıma ve yıllardır sürdürülen gayretlere rağmen bir türlü aşamadığı nokta: Toplumsal cinsiyet eşitliği. Dünya Ekonomik Forumu tarafından geçtiğimiz yıl açıklanan Dünya Cinsiyet Eşitsizliği 2017 (Global Gender Gap 2017) Raporu, gösterdiğimiz gayretle ancak 217 yıl sonra ekonomi dünyasında cinsiyet eşitliğini sağlayabileceğimizi söylüyor.

Tüm sektörlerde olduğu gibi teknoloji sektöründe de kadınların yeri oldukça yetersiz. Oysa üyesi olduğumuz TÜBİSAD desteğiyle Deloitte tarafından yapılan "Teknoloji Sektöründe Kadın" araştırmasına göre, sektörde çalışan kadınların yüzde 85'i teknoloji alanında olmaktan mutlu. Bu oran diğer sektörlerle kıyasla, memnuniyet düzeyi en yüksek kadın oranının teknoloji sektöründe olduğunu gösteriyor. Kadınların bu denli mutlu çalıştığı bir sektörde istihdam oranları neden geride kalsın?

Kadınların çalışmaktan mutlu olduğu bir ortamda şirketlerin kârlılığı da pozitif olarak etkileniyor. Kadınlar dengeli yönetim, karar alma ve ticari kazanç süreçlerinde doğrudan fayda sağlıyor.

Bilgisayarların ilk yıllarında donanım erkeklerin, yazılım ise kadınların sorumluluğundaydı. Dengeli giden bu durum 1980'lerde kişisel bilgisayarların evlere girmeye başlamasıyla erkeklerin lehine bozulmaya başladı. PC'lerin erkek çocuk oyunları için tasarlanmış bir elektronik oyuncak gibi piyasaya sürülmesi bu değişimi tetikledi ve kadınların teknolojiye olan ilgisini giderek azalttı. Bir peri masalı gibi başlayan ve hep ilk kadın yazılımcılardan örnekler verilen bu dönem ne yazık ki geride kaldı.

"Bugün Türkiye'de kadın istihdamı yüzde 29, kadının işgücüne katılım oranı ise yüzde 33,8."

Günümüzde kadınların dünya genelindeki Bilgi ve İletişim Teknolojileri (ICT) işlerinin yalnızca yüzde 24'ünde görev yaptığını ve üniversitelerin FeTeMM (fen bilimleri, teknoloji, mühendislik ve matematik) mezunlarının yalnızca yüzde 32'sini oluşturduğunu biliyor muydunuz?

Teknolojideki bu cinsiyet ayrımı, kadınların kazanç olanaklarının, sektörün üretkenliği ile yaratıcılığının ve toplumun genel refahının önünde engel oluşturuyor.

Türkiye'de Ne Durumdayız?

Ne yazık ki World Economic Forum verilerine göre, Türkiye olarak ortalamanın gerisindeyiz. 144 ülke arasında ekonomik katılımda cinsiyet eşitliğinde Türkiye 128'inci sırada yer alıyor. Ancak bu tablo karşısında mutsuz olmak yerine ortadaki fırsatı göz önüne koymak gerekiyor. Demek ki, kadın istihdamında gidecek öyle çok alan var ki, refah düzeyimiz de bir o kadar artabilir. Türkiye'nin dünyanın en büyük 17'inci ekonomisi olduğu bir dönemde, kadın çalışanların oranının yükselmesi GSYH'sında önemli bir fark yaratacaktır.

Toplumsal roller arasındaki makas gün geçtikçe açılırken, kadın istihdamının önündeki engellerin kaldırılması için yapılan çalışmalar yeterli olmuyor. Bunda kültürel etkenlerin ve çocukların yetiştirilme tarzlarının etkisi çok büyük. Oysa McKinsey, cinsiyet eşitliği sağlanırsa 2025 yılına dek küresel ekonomiye 28 trilyon dolar katkı olabileceğini tahmin ediyor. İnanılmaz bir potansiyelden söz ediyoruz. Birleşmiş Milletlerin, kadınlar aleyhine olan bu durumun 2030 yılında dengeleneceğini beklemesine karşın; bugün S&P 500 şirketleri ve büyük teknoloji şirketlerinin orta seviye yönetim pozisyonlarının sadece yüzde 25'i kadın yöneticilerden oluşuyor. Teknoloji şirketlerinin sadece kadın istihdamını artırması değil; onlara üst seviyelerde görev vermesi, karar verici pozisyonlarda değerlendirilmesi önem taşıyor.

Ortaya koyduğumuz bu tablonun nasıl oluştuğunu biraz daha derine inerek açıklamaya çalışacağım. Ayrıca potansiyeli daha fazla ortaya koyabilmek için birkaç konuya daha değinmekte fayda var.

Eğitim

Dünya verilerine bakıldığında, ilköğretim ve lise düzeyindeki kız öğrencilerin matematik ve fen bilimlerinde ulaştıkları okul başarıları erkek akranlarıyla eşit düzeyde. Fakat kız öğrencilerin özellikle bilgisayar bilimi ve mühendisliği olmak üzere FeTeMM eğitimine ilgisi ve katılımı zamanla azalıyor. En büyük düşüş 13 ila 17 yaşlarında görülüyor. Girls Who Code (Kod Yazan Kızlar) oluşumunun verilerine göre 6 ila 12 yaşlarındaki kızların yüzde 66'sı programlama eğitimi görüyor veya bu alana ilgi duyuyor, fakat ilgi düzeyi 13 ila 17 yaşları arasında yüzde 32'ye düşüyor.

FeTeMM alanında yetenekli kızların sayısı lise ve üniversite, üniversite ile çalışma yaşamı ve tüm kurumsal kademe düzeyleri arasında zamanla düşmeye devam ediyor. Yalnızca 7 kadından biri FeTeMM alanından mezun olup gerçekten bu alanda çalışıyor.

Cinsiyet Eşitliği Avrupa Enstitüsü verilerine göre, 2050 yılına gelindiğinde FeTeMM alanında cinsiyet ayrımının ortadan kaldırılması, AB'de GSMH'nin yüzde 2.2 ila 3 oranında artmasını sağlayabilir. Bu artışın doğrudan 610 ila 820 milyar avroluk bir katkı sağlayabileceği öngörülüyor. Elbette böyle bir ek gelir artışı elde etmek için, daha fazla kadının FeTeMM eğitimlerini tamamlayarak bilgi ve iletişim teknolojilerinde katma değeri yüksek pozisyonlarda çalışması gerekiyor.

Türkiye’de üniversitelerden her yıl 5 bin mühendis mezun oluyor. Bunun ancak yüzde 15’i kız öğrenci ve maalesef mezun olan bu öğrencilerin bir bölümü de iş yaşamlarının ilk 3 yılından sonra işine devam etmiyor. Burada kültürel sebeplerin yanı sıra iş ve sosyal hayat dengesinin kurulmasındaki engeller oldukça etkili.

Dünyada Kadın Girişimciliği

Kadınların kendi kimliklerini ortaya koyarak, belirleyebilecekleri esnek çalışma saatlerine uygun şekilde çalışabilmelerinin bir yolu da girişimcilik olabilir. Girişimciler kuşkusuz, mevcut piyasalardaki yeni işlerin yüzde 70’ini ve yükselen pazarlardakilerin ise yüzde 90’ını oluşturarak, küresel ekonominin öncüleri konumunda. Ayrıca kadınlar da girişimcilik ekosisteminin baş aktörleri haline gelmiş durumda. Kauffman Index’ine göre kadınlar ABD’de yeni girişimcilerin yüzde 40’ını oluşturuyor. Global Girişimci Monitörü de 2016 yılında erkek girişimcilerin yüzde 5, kadın girişimcilerin ise yüzde 13 arttığını ortaya koyuyor.

Yine de doğru teknolojilere, yeni pazarlara, doğru becerilere sahip çalışanlara ve her şeyin ötesinde paraya erişim gibi birçok etken girişimci kadınların artmasını engelleyebiliyor. Küresel olarak, işletmeleri büyütmenin önündeki en büyük engel sermayeye erişim.

ABD’de girişim sermayesi fonlarının yalnızca yüzde 3’ü kadınların kurduğu işletmelere gidiyor ve en üst düzeydeki 100 girişim firmasının ortaklarının yalnızca yüzde 7’si kadınlardan oluşuyor. Dünyada 2012 ile 2017’nin üçüncü çeyreği arasında girişimden elde edilen gelirin yalnızca yüzde 10’u kurucularından en az biri kadın olan yeni kurulan işletmelere ait.

Hepimiz aynı gemideyiz ve ekonomiye yapılan yatırım, ekonomiye dahil olan herkese fayda sağlayacak. Peki nüfusun, bir işletmeyi “yüzdürecek” kaynakları olmayan yüzde 50’lik dilimindeyseniz ne olacak? O zaman tabii işler biraz güçleşiyor. Bu güçlüğü elbirliği ile aşmak içinse hepimizin taşın altına elini koyması gerekiyor.

Türkiye’de Kadın Girişimciliği

Türkiye’de girişimcilik ekosistemi beklenen seviyeye ulaşabileceğinin sinyallerini son birkaç yılda vermeye başladı. 2011- 2016 yılları arasında Türk girişimciler uluslararası düzeyde 700 milyon doların üzerinde yatırım alan 184 ayrı girişime imza attılar. Aynı yıllarda Türkiye’de 14 büyük teknoloji yatırımı gerçekleşti ve toplam işlem miktarı 1,2 milyar doları aştı. Yine de kendi işine sahiplik oranı Türkiye’de yüzde 13’te kalıyor ve AB ortalamasının (yüzde 28) bir hayli altında.

"Teknoloji sektörü potansiyel yetenek havuzundan daha hızlı büyüyor."

Kadınların Türkiye’de girişimci olma oranları da dünya ortalamasının altında. Startups.watch verilerine göre, Türkiye’de kadın girişimcilerin oranı yüzde 15 civarında. Yatırım adedi olarak bakarsak, geçtiğimiz yıl Türkiye’de yatırım alan 71 girişimin 15’inde, yani yüzde 21’inde kadın imzası var. Bu da girişim ekosisteminde var olan kadınların, yüzdesel olarak erkek ekosisteme kıyasla yatırım almada daha başarılı oldukları sonucunu doğuruyor. Yatırım tutarı olarak baktığımızda ise kadınlar tarafından kurulan girişimler 2017 yılında 6,6 milyon dolar yatırım almış. Toplam yatırım miktarı ise 42,6 milyon dolar seviyesinde. Yani toplam yatırım miktarının yüzde 15’ini kadın girişimciler topladı. Diğer yandan girişimcilik ekosisteminin kadınlara karşı önyargının en düşük olduğu alanlardan biri olduğunu kabul etmemiz gerekiyor.

Girişimciler İçin Őehir önemli mi?

Türkiye'deki ekosistemde yer alan ilk 100 girişimin profiline bakıldığında yüzde 91'in İstanbul'dan çıktığı görülüyor. Bu kesinlikle tesadüf değil.

Dell'in dünya çapındaki Őehirleri analiz ettiği "Kadın Girişimcilik" raporuna göre İstanbul, kadın girişimciler için en uygun ortamı sunan ilk 50 Őehir arasında yer alıyor. Raporunda sıralama belirlenirken; sermayeye erişen ve teknolojiyi leklendiren kadın girişimcilerin önündeki fırsatlar ve engeller göz önünde bulundu. Benzer imknların daha fazla Őehre yayılması cinsiyet eşitsizliğindeki farkın azalmasını da sağlayacak.

Nitelikli kadın istihdamı ve girişimciliği hızlandırmak için İstanbul'un önemli bir potansiyeli ve kabiliyeti gözler önüne seriyor.

Türkiye'de Kadın İstihdamı

Kendi işini kurabilen -görece- Őanslı kadınların yanında, maaşlı olarak çalışan kadınların iş dünyasında karşılaştıkları sorunları da göz ardı etmememiz gerekiyor. Onların daha st pozisyonlar, eşit gelir düzeyi, fırsat eşitliği gibi mücadele ettikleri farklı sorunlar var. Örneğin, dünyada olduğu gibi Türkiye'de de kadınlar, aynı iş pozisyonunda oldukları erkeklerle aynı creti kazanamıyor. Erkekler yıllık ortalama 22,6 bin lira kazanırken kadınlar 17,9 bin lira elde edebiliyorlar. Teknoloji sektöründe çalışan kadınlar için bu sorunlar kıyasla daha az.

Bugün Türkiye'de kadın istihdamı yüzde 29, kadının işgücüne katılım oranı ise yüzde 33.8. Kadının işgücüne katılım oranının OECD'ye ye ülkelerin genel ortalaması olan yüzde 63 seviyesine ulaşması için 8.5 milyon kadının daha iş dünyasına dahil edilmesi gerekiyor. Bu da doğrudan GSMH'nın yüzde 30'dan fazla artması anlamına geliyor.

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı'nın verilerine göre, kadınların 2025 yılında işgücüne katılımı erkekler kadar olabilirse, küresel ekonomi 28 trilyon dolar daha artacak. Cinsiyet ayrımını ortadan kaldırmak için görev yalnızca kamu ya da STK'lara düşmüyor. Őirketler de ellerinden gelenin fazlası için çalışmalı.

Kadınların Güçlendirilmesi İçin zel Sektörün Yapabilecekleri

Kadın liderlerin teknoloji sektöründe varlığının ve görünürlüğünün artması, genç kadınlara yönelik programlar, esnek ve uzaktan çalışma ve mentorluk programları daha fazla kadının sektörümüzde yer almasının nn açabilir.

Dell EMC'de kadınların güçlendirilmesi konularına seslenmek ve daha iyi bir çalışma yeri için harekete geçmek için çeşitli girişimler bulunuyor. Aslına bakarsanız, uygulamakta olduğumuz bir çeşitlilik ve kapsayıcılık stratejisi var.

Bu strateji  adıma dayanıyor:

- eşitliliğe kucak açan bir çalışma ortamı yaratılması,
- Toplumdaki farklı örgütler ve gruplar ile dış ilişkilerin geliştirilmesi,
- eşitliliğe sahip bir işgücü oluşturulması.

Şirketimizdeki herkesin sesinin duyulması, anlaşılması, saygı görmesi ve en önemlisi kendini şirketin gittiği yönü etkileyecek rahatlıkta hissetmesini sağlamak için çalışıyoruz.

Kadınların şirketimizde güçlenmesi içinse şunları yapıyoruz:

Eyleme Geçen Kadınlar (Women in Action). Eyleme Geçen Kadınlar, Dell'in stratejisinin uygulanması için bağlantılar oluşturarak, liderlik ve uzmanlık sunarak kadınların gelişmelerine ve başarılı olmalarına olanak tanıyan bir DellEMC çalışan kaynak grubu. Bu grup şirketteki kadınların şirkette ve bilgi teknolojileri sektöründe önemli etkiye sahip olması fırsat sunuyor.

Dell Kadınları (Women at Dell) Mentorluk Programı. Bu mentorluk programı Eyleme Geçen Kadınlar'ın ve İsveç'te bulunan üç diğer çalışan kaynak grubunun bir girişimi. Bu kaynak grupları hem ast hem de üst düzeylerdeki kadınlar için bir program başlatmak üzere bir araya geldi. Bu programın amacı kadınları kariyerlerinde güçlendirmek ve bu sayede birçok ülkede istihdam edilen kadın sayısını artırmak.

MARC eğitim oturumu. Dell, bilişim teknolojileri sektöründe "Gerçek Değişimi Savunan Erkekler" (MARC) eğitimini çalışanlarına sunan ilk şirket oldu. Bu eğitim kâr amacı gütmeyen Catalyst tarafından geliştirilen ve liderleri daha kapsayıcı bir çalışma ortamı yaratmaya teşvik etmek için tasarlanan interaktif bir kurstan oluşuyor.

DWEN. Dell Women's Entrepreneur Network (DWEN), canlı girişimcilik toplumunun içinde dünyanın önde gelen kadın işletme sahiplerini bir araya getiriyor. Kadınların girişimcilik alanındaki başarısını ortaya koyan ve destekleyici bir ortam oluşturan DWEN, aynı düşünce yapısına sahip kadınların en iyi girişimlerini paylaşmalarına, iş birliği yollarıyla iş fırsatları oluşturmalarına, uluslararası alanda büyüme fırsatlarını görmelerine ve büyümeyi destekleyecek yeni kaynaklara erişmelerine yardımcı oluyor.

DWEN'nin ana vizyonu; işletmeleri büyüdükçe, kurumsal kaynakları ve pazar liderliğini genişledikçe ölçeklenen baştan sona teknolojiler sunarak, kadının ekonomik büyümenin geliştirilmesinde giderek artan rolünü daha da güçlendirmek.

Yakın dönemde ise Dell Technologies ile aralarında Intel, Microsoft, Adobe gibi şirketlerin bulunduğu teknoloji koalisyonu, 2025 yılında daha fazla kadının bilgi teknolojileri alanında mezun olabilmesi için 12 milyon dolardan fazla yatırım sözü verdi.

Bu programın ilk çalışması ise Melinda Gates tarafından kurulan yatırım ve iş geliştirme şirketi Pivotal Ventures ile McKinsey & Company tarafından teknolojiye cinsiyet ayrımını kapatmaya yönelik araştırma oldu. Rapor öncü 32 teknoloji şirketinin yardımsever katkılarını inceliyor. Rapora göre, şirketlerin bağışlarının yalnızca yüzde 5'i teknolojiye cinsiyet ayrımına gidiyor.

Oysa, teknoloji sektörü potansiyel yetenek havuzundan daha hızlı büyüyor. 2024'te ABD'de programlamayla ilişkili boş pozisyonların 1,1 milyona ulaşması bekleniyor. Fakat 2024'e dek programlama alanında lisans derecesine sahip olacak ABD'li öğrenciler bu pozisyonların yalnızca yüzde 45'ini doldurabilir. Bu sebeple kızların teşvik edilmesi bu boşluğun azaltılmasında ve istihdam oranlarının artırılmasında kullanılabilir.

Türkiye'de de benzer bir istihdam açığı bulunurken, bilgi teknolojileri sektörünün sunduğu katma değerli ortam, bu açığın kapatılması için en önemli potansiyeli vadediyor.

Kadınlarla Şekillenen Gelecek ve Teknoloji

Ortaya çıkan tüm bu veriler bize kadınların önündeki engelleri kaldırmanın değerini bir kez daha hatırlatıyor. Eğer bir kadın çalışırsa, tüm ülke hatta tüm dünya daha fazla çalışır, daha fazla kazanır, refah düzeyi artar.

Yönetim kademesinde kadınların daha fazla yer alması için, kendilerine özgü liderlik vasıfları ortaya çıkarılmalı. Kadın liderlerin duygusal zekâsı, kapsayıcı yaklaşımları, dikkatli ve detaycı yönetim yetenekleri, sundukları alternatif fikirler ile ürettikleri katma değer göz önünde bulundurulmalı.

Kadın liderlerin sayısını ve görünürlüğünü artırmak, teknoloji sektörünün erkek egemen bir dünya olduğu algısını değiştirmemize de yardımcı olacaktır. Bununla birlikte genç kadınların sektörde kendilerini daha mutlu hissedecekleri, daha iyi yaşam koşullarına sahip olacakları da mentorluk programlarıyla kendilerine hatırlatılmalı.

Dell’de olduğu gibi birçok uluslararası şirket esnek çalışma modelleri üzerine çalışırken, tüm şirketlerde iş ve özel yaşam dengesinin sağlanması için uygun ortamlar sunulmalı. Kadınlar için esnek, uzaktan çalışma şartları ve konforlu çalışma koşulları oluşturulmalı.

Hızla yaşanan dijital dönüşüm ve Endüstri 4.0; teknolojinin işin kendisi olmasına, tüm sektörlerde öne çıkmasına sebep oluyor. Teknoloji yoğun bu çalışma ortamının, kas gücünden çok beyin gücüne fırsat tanıdığı ise aşikâr. Kadınların sektörde daha fazla rol almaları, istihdam ve kalkınmanın temelini oluşturmaları için fırsat önümüzde. Tek yapmamız gereken eşitliğe inanmak ve gerisini kadınlara bırakmak.”

Harvard Business Review Türkiye’nin internet sitesinden alınmıştır. İlgili yazıya ulaşmak için lütfen [tıklayınız](#).