

Çalışma hayatında

cinsiyet ve ücret eşitliği



8 Mart 2021 Dünya Kadınlar Günü, kadınların işyerinde elde ettikleri başarıları kutlamamız ve toplumsal cinsiyet kaynaklı eşitsizliklere ışık tutmamız için bir fırsat.

Çalışma hayatında çeşitlilik ve katılımcılık alanında yapılan çalışmalara rağmen kadının işgücüne ve çalışma hayatına katılımı, cinsiyetler arasındaki ücret ve fırsat eşitsizliği gibi konular geçmişten günümüze gündemde olmaya devam ediyor. Elde edilen kazanımlara rağmen COVID-19 salgınının olumsuz etkileri, kadınların işgücü piyasasındaki konumlarını daha da dezavantajlı hale getiriyor ve cinsiyet eşitsizliğinin derinleşmesine sebep oluyor. COVID-19 salgınının olumsuz etkileri kadınlar tarafından fazlasıyla hissedildiğinden, son on yılda global olarak cinsiyet eşitsizliğine karşı elde edilen önemli kazanımların gerilemesi tehdidi ile karşı karşıyayız.

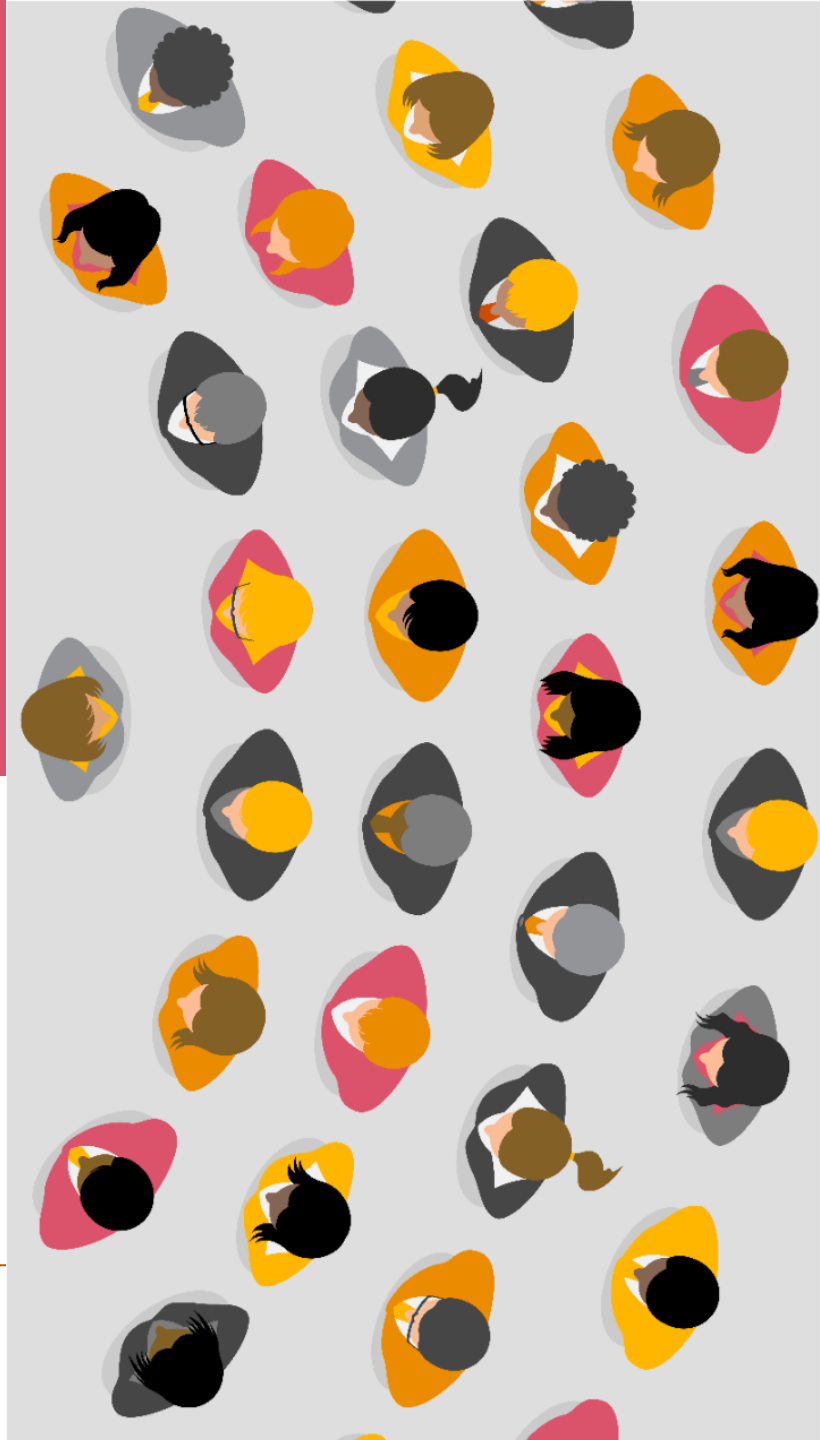
Her yıl PwC tarafından OECD ülkelerini kapsayacak şekilde gerçekleştirilen «Çalışma Hayatında Kadınlar Endeksi» raporu ile bu kapsamda kritik içgörüler sunuyoruz.

Bu raporda neler yer alıyor?

- 1- Çalışma Hayatında Kadınlar Endeksi 2021 Raporu Sonuçları
- 2- Türkiye iş gücü cinsiyet eşitsizliği verileri
- 3- Eşit İşe Eşit Ücret: Cinsiyete Dayalı Ücret Eşitsizliğine dair veriler
- 4- Eşit Ücret Sertifikası

*UN Women araştırması: COVID-19 sosyoekonomik açıdan erkekleri ve kadınları farklı etkiliyor

²Women In Work Index dünyada her yıl yapılan ve OECD ülkelerinin verilerini kapsayan global bir PwC araştırmasıdır



Çalışma hayatında kadınlar endeksi 2021 raporu



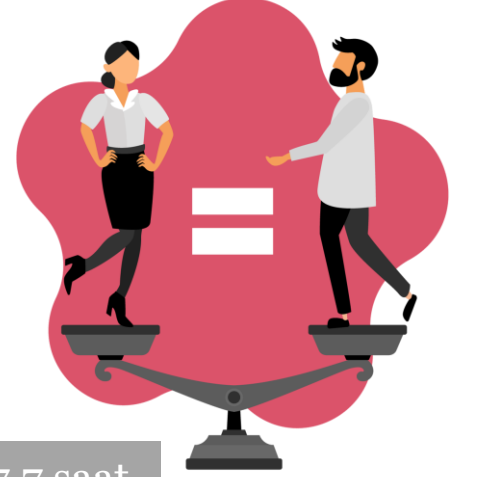
Bu yıl yayınlanan raporda kadınların işgücündeki mevcut konumlarını daha da dezavantajlı ve savunmasız hale getiren pandemi döneminin zorluklarına odaklanılmıştır.



Covid-19'un çalışan kadınlar üzerindeki tam etkisi henüz tam anlamıyla hissedilmiş değil. Çalışma hayatında cinsiyet eşitliği için kaydedilen ilerlemenin 2017 yılına gerileme ihtimali var.



Kadınlar pandemi öncesi dönemde bile, çocuk bakımına erkeklerden **ortalama 6 saat** daha fazla zaman harcıyorlardı. Covid-19 ile **kadınlar** çocuk bakımına erkeklerden haftada **7.7 saat daha fazla zaman** ayırıyorlar. Bu fark **haftada 31.5** saate ulaşıyor ve neredeyse tam zamanlı bir işle eş değer hale geliyor.



+ 7.7 saat

6 trilyon \$

OECD ülkelerindeki kadın istihdamı oranının İsveç seviyesine yükseltilmesi durumunda GSYİH'ye sağlayacağı katkı

2 trilyon \$

Cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği farkının kapanması sonucu OECD ülkelerindeki çalışan kadınların gelirlerine yapacağı katkı

%15

OECD ülkelerindeki cinsiyete dayalı ortalama ücret eşitsizliği

%40

Küresel olarak, istihdam edilen tüm kadınların %40'ı; istihdam edilen erkeklerin % 37'sine kıyasla 'en çok etkilenen' sektörlerde istihdam edilmektedir.

Türkiye, kadının çalışma hayatındaki temsil oranında listenin sonlarında yer alıyor

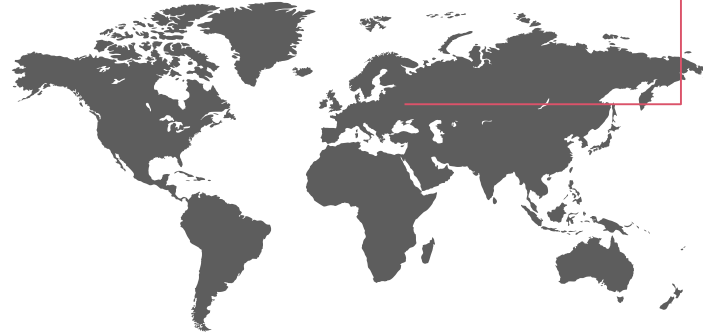


Dünya Ekonomik Forumu'nun **153** ülkeyi kapsayan Küresel Cinsiyet Eşitliği Raporu'na¹ göre Türkiye, ekonomik katılım ve fırsat eşitliği, siyasi yetkilendirme, eğitimsel kazanım, sağlık ve hayatta kalma gibi kriterler göz önünde bulundurulduğunda, **130. sırada** yer alıyor.



2020'de Türkiye, üst düzey rollerdeki temsil bakımından **153 ülke** arasında **132.** sırada yer alıyor. Erkekler ve kadınlar arasında en yüksek farkın olduğu endekslerden biri.¹

Türkiye'deki uzman meslekler ve teknik elemanlar arasındaki kadınların oranı **%40.1**. Bu oran, Türkiye'yi dünya genelinde **111.** sıraya getiriyor.¹



¹WEF Global Gender Gap Report 2020

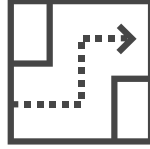
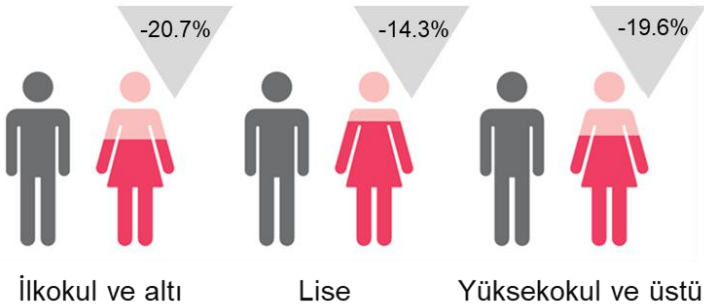
²Türkiye İstatistik Kurumu, dört yılda bir gerçekleştirdiği Kazanç Yapısı Araştırması 2018

³Türkiye İstatistik Kurumu, İşgücü İstatistikleri, Ağustos 2020

Türkiye, kadının çalışma hayatındaki temsil oranında listenin sonlarında yer alıyor



TÜİK'in 2018² verilerine göre, **eşit eğitim seviyesine sahip** kadın ve erkek çalışanlar arasında (tüm eğitim düzeylerinde ve toplam düzeyde) **erkeklerin lehine bir ücret farklılığı** bulunduğu gözlemleniyor.



Kasım 2020³ verilerine göre:

- İşgücüne katılım oranı **kadınlar** için yaklaşık **%30.6** iken **erkeklerde** bu oran **%68,4**. Kasım 2019 verileri ile kıyaslanınca ise kadınların işgücüne katılım oranının yaklaşık **%3.3 azaldığı** görülüyor.
- İstihdam oranına baktığımızda ise, Türkiye'de **erkeklerin** istihdam oranı **%60,2** iken **kadınlarda** bu oranın **%26** olarak gerçekleşiyor.
- İşsizlik oranındaki istatistikler de benzer bir ilişki ile karşımıza çıkıyor; **kadınların** işsizlik oranı **%15** iken **erkeklerde** bu oranı **%11.9** olarak gözlemleniyor.



¹WEF Global Gender Gap Report 2020

²Türkiye İstatistik Kurumu, dört yılda bir gerçekleştirdiği Kazanç Yapısı Araştırması 2018

³Türkiye İstatistik Kurumu, İşgücü İstatistikleri, Ağustos 2020

Bir diğerk önemli konu: Eşit işe eşit ücret!

Eşit işe eşit ücret;

Erkek ve kadın çalışanların eşit iş veya eşit değerde çalışma karşılığında aynı ücret alması anlamına gelir.

Bir çok kurum varsayımına göre ücret dengeleri iş büyüklüklerine ve unvanlara göre değişiyor. Ancak veriler incelendiğinde işe alım sürecinde kadınların beklentileri ve terfi öncelikleri gibi konuların da etkisi ile bu farkın oldukça önemli bir seviyede olduğu raporlanıyor.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün, 100 sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi 1951 yılında Uluslararası Çalışma Konferansı'nda, üye devletlerle işçi ve işveren örgütlerinin temsilcilerince kabul edildi ve böylece Eşit Değerde İşe Eşit Ücret, temel bir insan hakkı ve çalışma standardı haline geldi. Sözleşmenin 1. maddesi, "Eşit değerde iş için erkek ve kadın işçiler arasında ücret eşitliği" ifadesini içermektedir.



Cinsiyete dayalı ücret farkı;

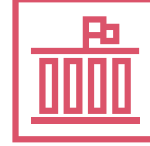
Kadınların işgücüne dahil edilmesiyle başlayan bu sorun; işgücünde ücretli olarak çalışan tüm kadın ve erkeklerin ortalama ücret seviyeleri arasındaki farkı gösterir.

Cinsiyete dayalı ücret farkının olası nedenleri:

- Kadınların işgücüne katılım oranının düşük olması
- Bilinçsiz önyargılar ve kadına biçilen toplumsal roller
- Çeşitlilik ve katılımcılık ilkesinin İK politikalarına yansımaması
- Cam Tavan - Terfi ve kariyer fırsatlarının kadın çalışanlar nezdinde daha kısıtlı olması

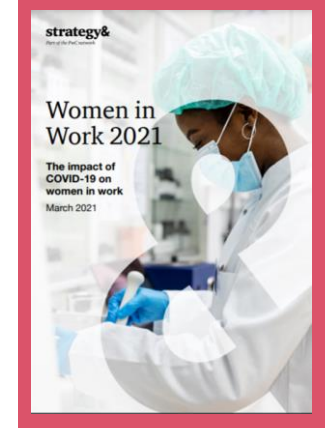


Cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğine dair veriler



PwC'nin her sene yürüttüğü Women In Work Index 2021² araştırmasına göre kadına çalışma hayatında en fazla yer veren ilk iki ülke - İzlanda ve İsveç - 2018'deki ile aynı kalıyor ama Yeni Zelanda bu yıl üçüncü sıraya yükseldi.

1. İzlanda
2. İsveç
3. Yeni Zelanda



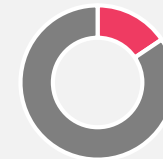
Dünya genelinde kadınlar erkeklere göre yaklaşık %20 daha az ücret almaya devam ediyor. Türkiye'de ise bu oran %15,6

Global 2018 yılında
cinsiyete dayalı ücret farkı



%20
düzeyinde...

Türkiye 2018 yılında
cinsiyete dayalı ücret farkı



%15.6
düzeyinde...

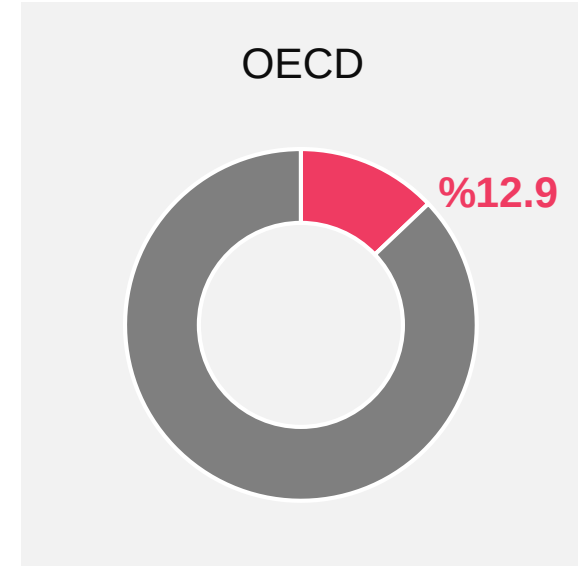
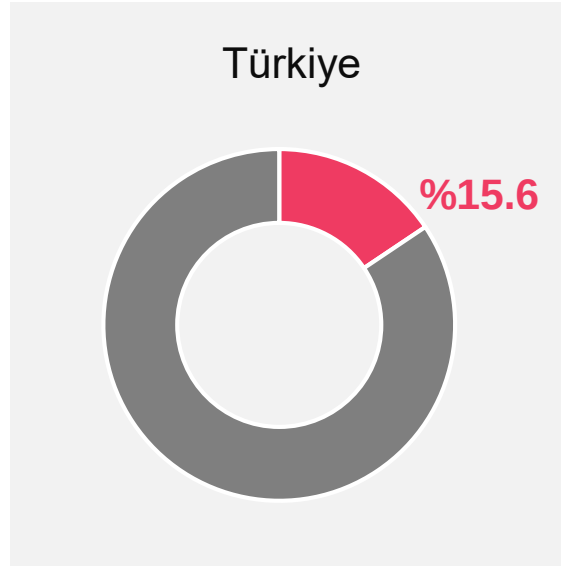
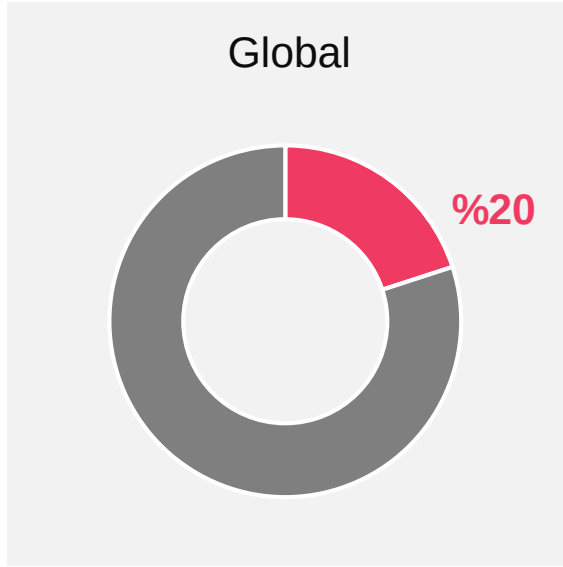
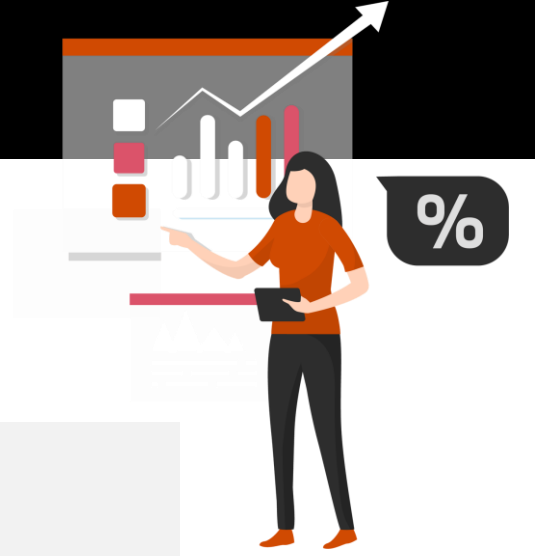
Kaynak: ILO, Cinsiyete dayalı Ücret farkının ölçümü Türkiye Uygulaması
https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_651796/lang--tr/index.htm

Cinsiyete dayalı ücret eşitsizliğine dair veriler



OECD ülkeleri için cinsiyete dayalı (medyan) ücret farkı nasıldır?

Dünya genelinde kadınlar erkeklere göre yaklaşık %20 daha az ücret almaya devam ediyor. Türkiye’de ise bu oran %15,6



Cinsiyet ücreti, kadınların medyan kazançları ile erkeklerin medyan kazançları arasındaki fark olarak belirlenmiştir. Veriler, tam zamanlı çalışanları ifade eder.*

Organizasyonlar kadınları işgücünde tutmak ve katılımını artırmak için ne yapabilir?

Tüm şirket politikalarını cinsiyet eşitliği perspektifiyle değerlendirmek

Toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin temellerine inerek kadınları güçlendirmek

Ekonominin gelecekte büyüyen sektörlerinde kadınlar için fırsat yaratmak

Cinsiyetler arası ücret farkının açılmasını durdurmak için harekete geçmek

İş yerinde cinsiyet eşitliğini teşvik etmek için birlikte hareket edelim



Equal Salary Foundation (Eşit Ücret Vakfı) ve
PwC İş birliği

Eşit Ücret Sertifikası bir organizasyonda **kadın ve erkek çalışanlara eşit iş karşılığında eşit ücret ödendiğini** gösterir ve İsviçre’de faaliyet gösteren ve bilimsel bir yaklaşımla kurumlardaki ücret eşitsizliğini değerlendiren bağımsız bir organizasyon olan **Equal Salary Foundation(Eşit Ücret Derneği)** tarafından verilir.

PwC kurumlarda Eşit Ücret sertifikasyonunu teşvik etmek için çalışmakta ve aynı zamanda Eşit Ücret Derneği ile birlikte çalışarak sertifika için gerekli olan denetimleri gerçekleştirmektedir.

Eşit Ücret Sertifikasına dair
daha fazla bilgi için:
<https://www.pwc.ch/en/services/people-organisation/equal-salary-certification.html>



Güven: PwC’nin bulgularına dayanarak alınan bağımsız Equal Salary Foundation sertifikası



Kredibilite: İsviçre’de geliştirilmiş sağlam, denenmiş ve test edilmiş bir metodu uygulamak güven sağlar



Farklılaşma: Sertifika adil ücretlendirme yaklaşımınızla en iyi işverenler arasında yer almanızı sağlarken, işveren markanıza da katkı sağlar



Ülker Day
Direktör
+90 212 326 65 42
ulker.day.pwc.com



Cansu Çilingir
Müdür
+90 212 326 60 60
cansu.cilingir.pwc.com

