

# *PwC Çalışma Hayatında Annelik Araştırması*



- *“Çocuk da yaparım kariyer de” sözü günümüzde ne kadar geçerli?*
- *Kadın çalışanların kurumlardan beklenti ve öncelikleri neler?*
- *Kurumlarda anne adayları ve anneler için hangi olanaklar sunuluyor?*

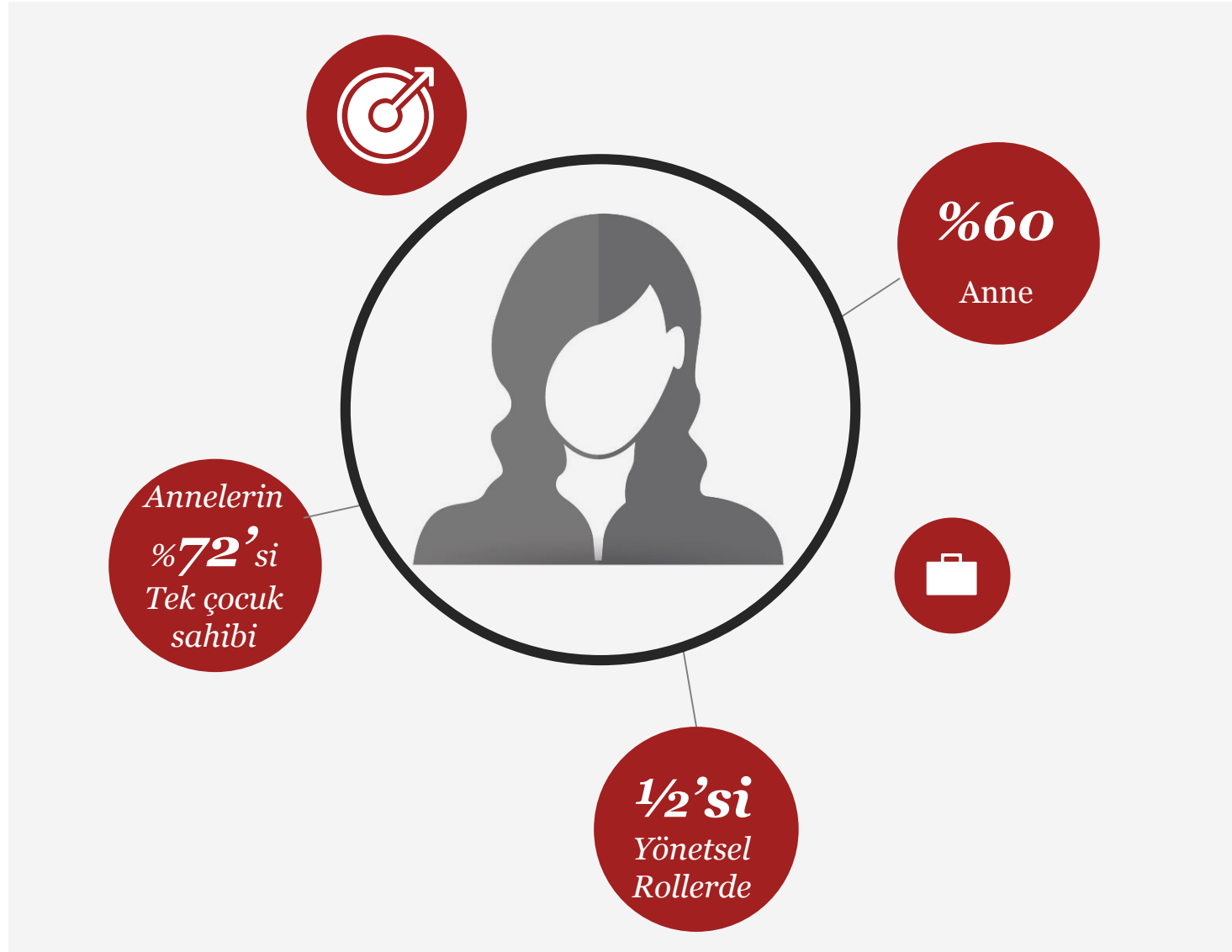
*Kurumların ve çalışan kadınların yanıtlarından derlediğimiz araştırma sonuçlarımızı sizlerle paylaşmaktan mutluluk duyarız.*

# Çalışma Hayatında Annelik

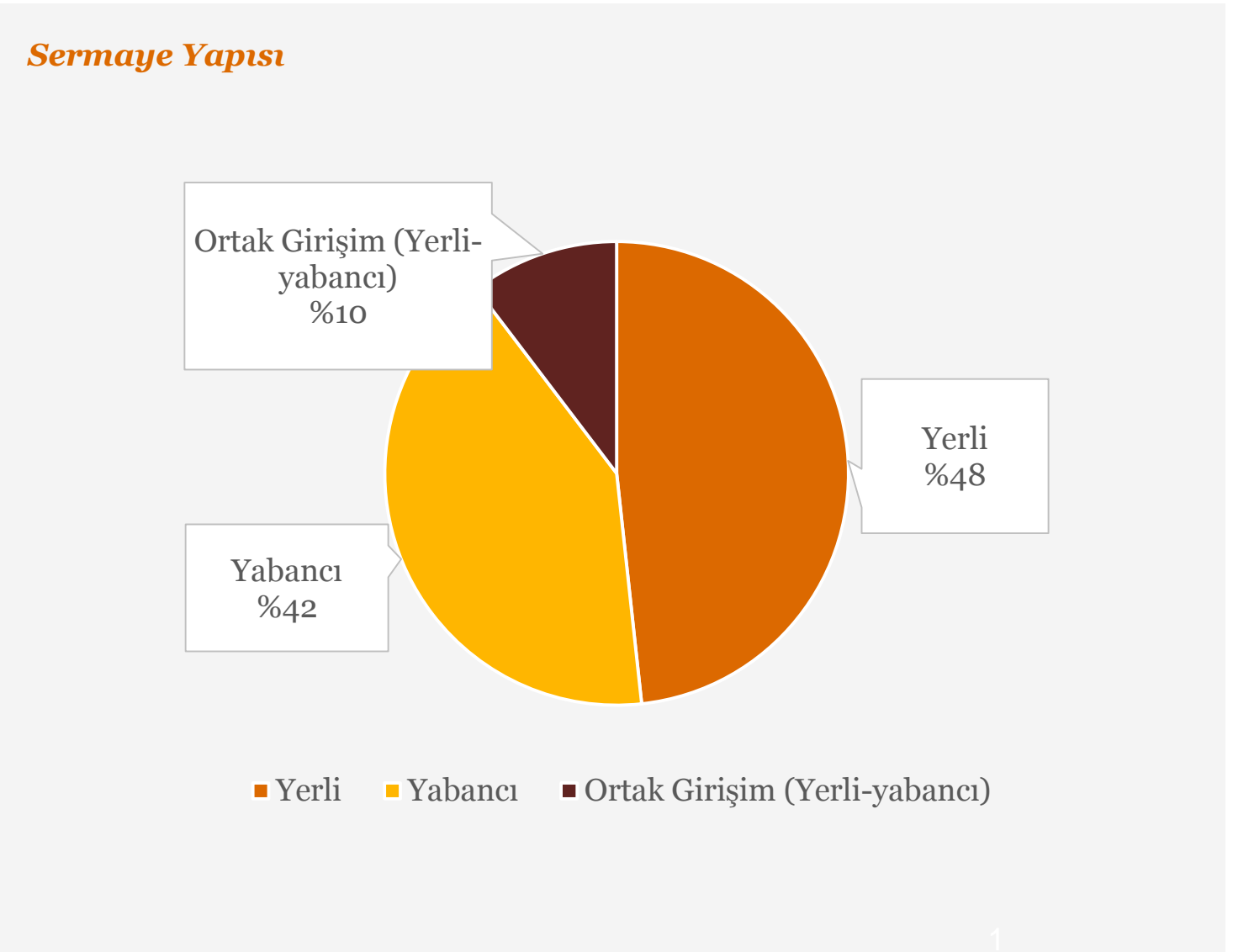
## Katılımcı Profili

Bu rapor, Nisan 2017'de PwC İnsan Yönetimi ve Organizasyon Danışmanlığı tarafından gerçekleştirilen «Çalışma Hayatında Annelik» araştırmasına ilişkin sonuçları sunmaktadır. Araştırma; 170+ bireysel, 30+ kurumsal katılımcının iki farklı ankette beyan ettikleri bilgiler doğrultusunda hazırlanmıştır\*. Kurumlara yönelik hazırlanan anketle kurumların genel uygulama ve yaklaşımlarını anlamak, kadın çalışanlar için hazırlanan ayrı anketle de kurumlardan beklentilerini anlamak amaçlanmıştır.

### Bireysel Katılımcıların Demografik Yapısı

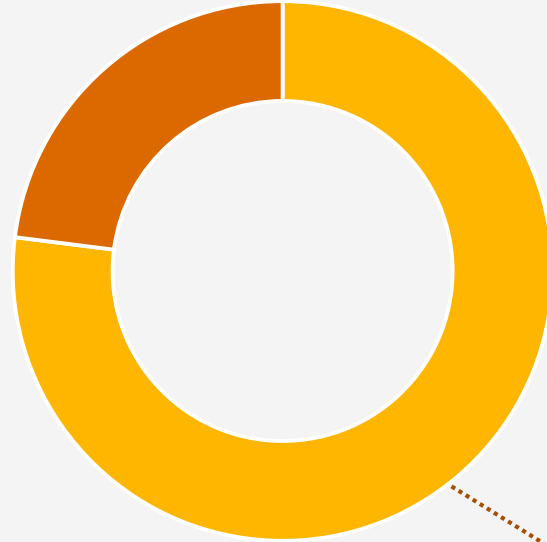


### Kurumsal Katılımcıların Demografik Yapısı



# Çalışma Hayatında Annelik

## Bireysel Katılımcıların Yanıtları



Çalışan annelerin

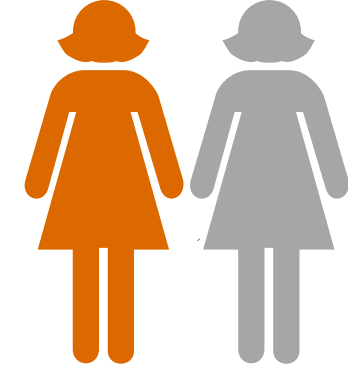
**%77'si**, hamilelik dönemi ve doğum sonrasında iş hayatıyla ilgili en az 1 problemle karşılaştığını belirtiyor.

### Doğum öncesi ve sonrasında iş yeri ile ilgili en çok karşılaşılan 3 problem:

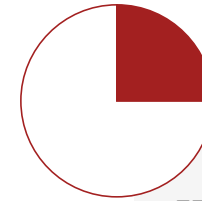
**1** Doğum sonrası iş-özel hayat dengesi kurmak

**2** Çalışma ortamının fiziksel imkanları

**3** Kariyer gelişimi



Her **2 kadından 1'i** doğum sonrası işe dönme endişesi yaşadı veya yaşayacağını düşünüyor.

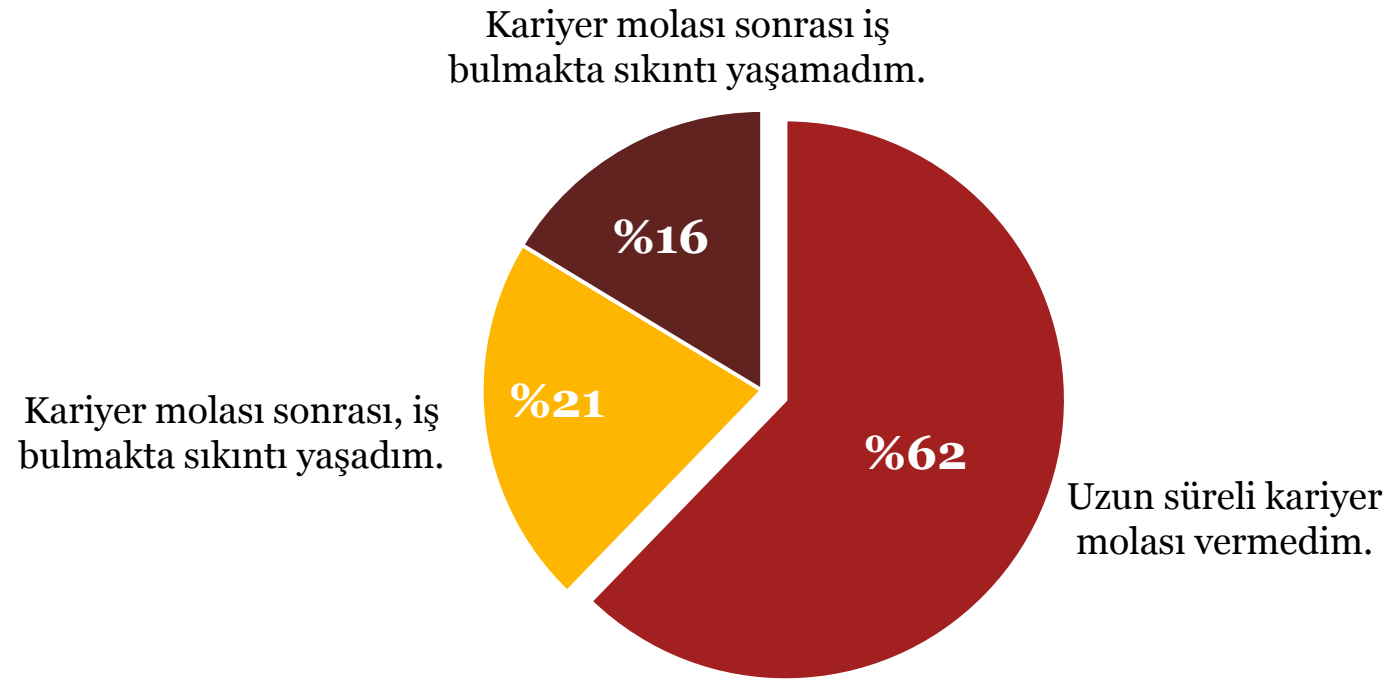


Katılımcı kadınların yalnızca **1/4'ü** kariyerinde ilerlerken ailesi ve çocuğuyla yeterli zaman geçirebildiğini düşünüyor. 2013 yılında yaptığımız araştırma sonuçlarında bu oran **1/3** olarak karşımıza çıkıyor.

# Çalışma Hayatında Annelik

## Bireysel Katılımcıların Yanıtları

*Anne olduktan sonra iş hayatından uzun süreli (doğum izninize ek olarak) ayrı kaldığınız, kariyer molası verdiğiniz bir dönemin sonrasında yeni bir iş bulma sürecinde sıkıntı yaşadınız mı?*



*Anne olduktan sonra uzun süreli kariyer molası veren kadınların yarısından fazlası iş bulmakta zorlandıklarını belirtiyor.*

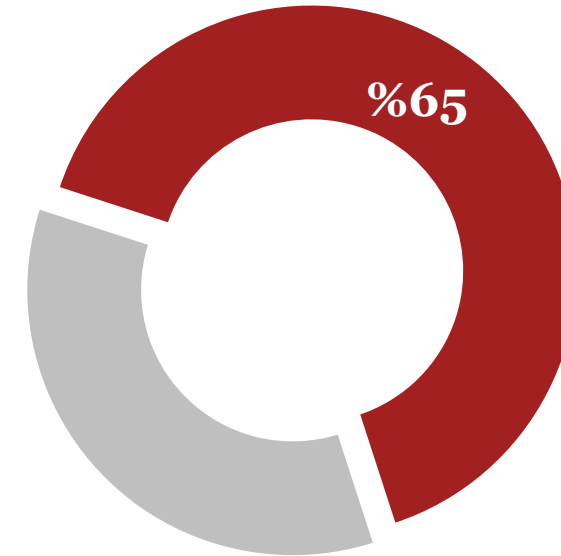
*«Bir kurumun kadın çalışanların iş hayatında yerinin artırılmasına yönelik politika ve uygulamalarının olması, o kurumu seçmemde önemli bir kriterdir»*



**%91** - Katılıyorum

**%2** - Kararsızım

**%7** - Katılmıyorum

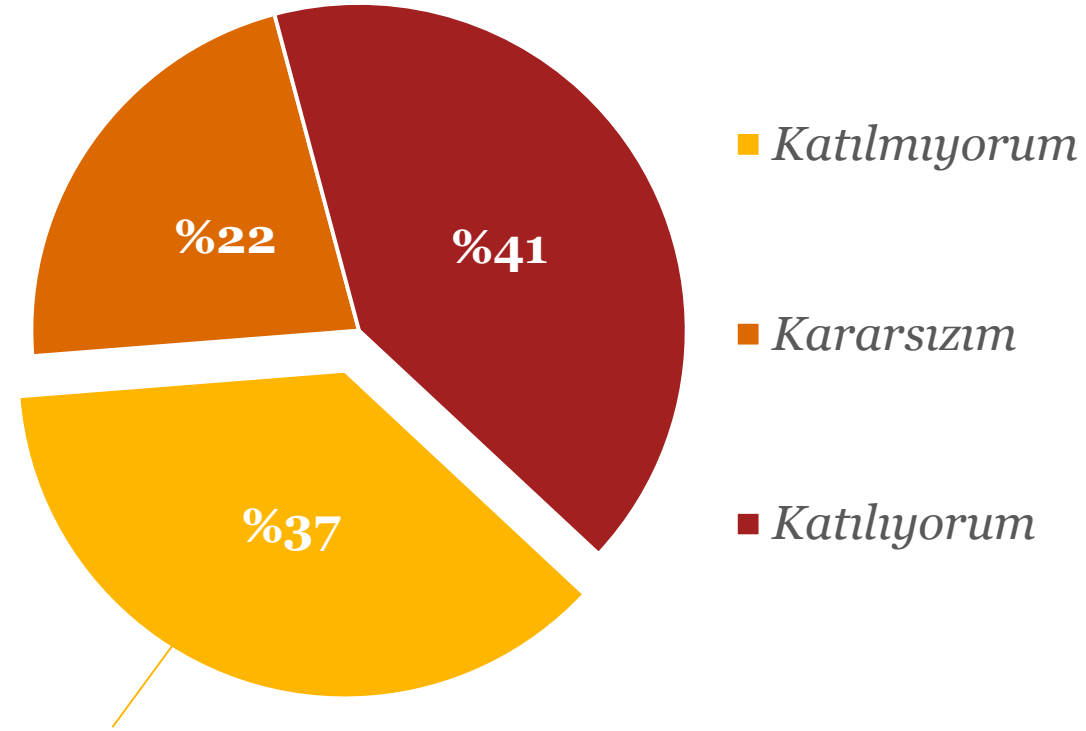


*Katılımcı kadınların **2/3'ü** iş başvuru sürecinde evlilik/çocuk sahibi olma planları ile ilgili sorulara maruz kaldığını belirtiyor.*

# Çalışma Hayatında Annelik

## Bireysel Katılımcıların Yanıtları

«Çocuk sahibi olmanın kariyerime herhangi bir olumsuz etkisi olmadı / olmayacağını düşünüyorum.»



Annelerin %44'ü çocuk sahibi olmanın kariyerlerine olumsuz etkisi olduğunu belirtirken; **anne olmayan** kadın çalışanlarda bu oran %35.



%61

«Finansal ihtiyaçlar olmasa çocuğuyla vakit geçirmeyi çalışmaya tercih ederim.»



%56

«Kariyerimde ilerleme adına **çocuk sahibi olmayı** ikinci planda tutmayı düşünmüyorum.»



%70

«Doğum sonrası yasal izin süresinin üzerine **ücretsiz izin** kullanmak isterim.»

# Çalışma Hayatında Annelik

## Madalyonun Diğer Yüzü: Kurumlar

**Kurumların gözünden kadınların çalışma hayatındaki yerini artırmanın önündeki en büyük 2 engel:**

**1** Annelik iznine çıkılması durumunda iş gücü kaybının oluşacağı düşüncesi

**2** Pozitif ayrımcılık veya çeşitliliğe yönelik kurum uygulama ve politikalarının yeterli olmaması/etkin işletilmemesi



Kurumların **yarısından fazlasının** benzer profesyonel tecrübe ve yetkinlikteki kadın ve erkek çalışanlar arasında oluşabilecek **ücret farklılıklarını** tespit etmeye yönelik düzenli bir takip mekanizması yok.



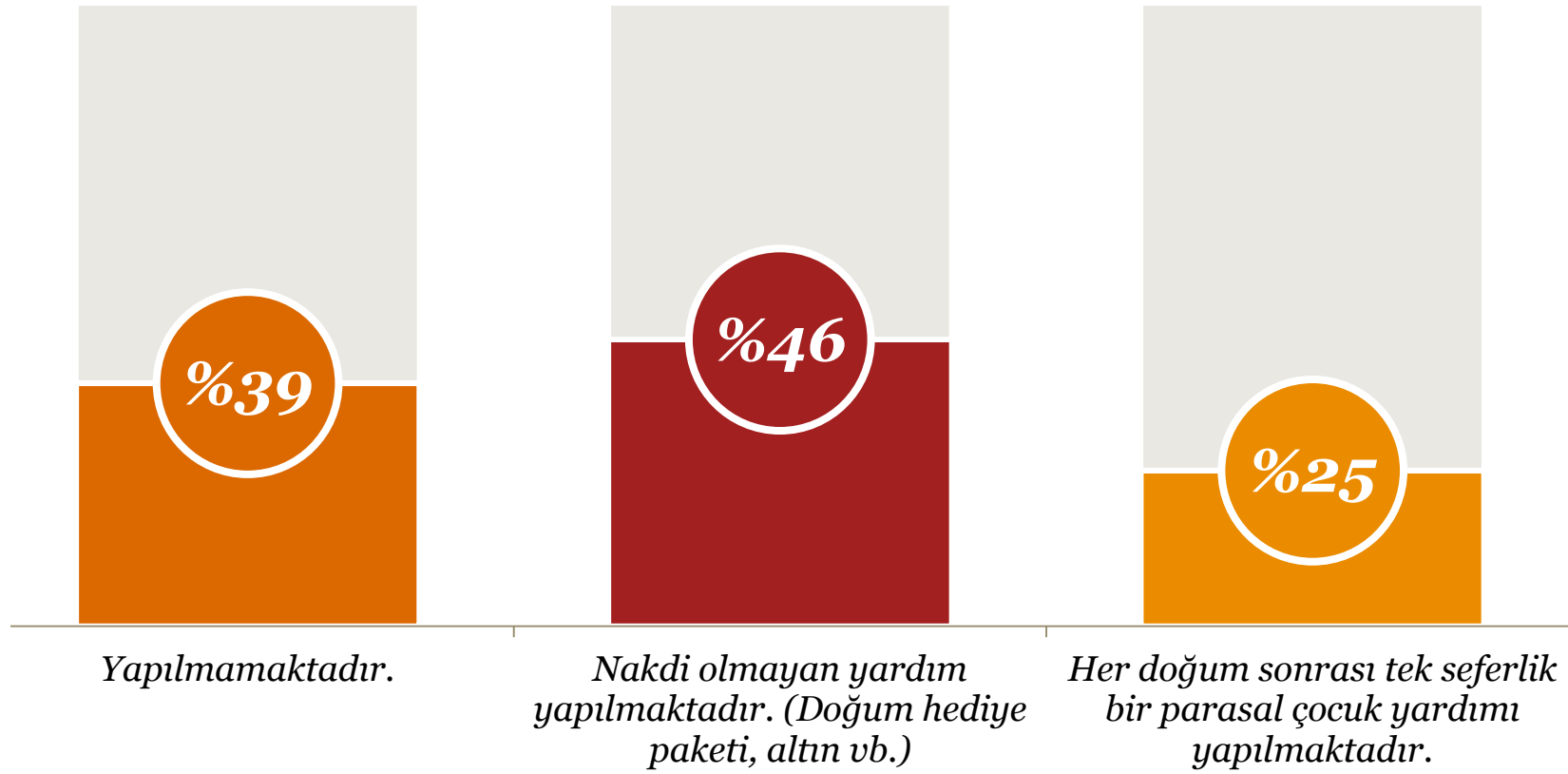
Kurumların **%93**'ünde annelik nedeniyle işinden uzun süreli ayrı kalan (kariyer molası veren) kadın çalışanları iş hayatına geri kazandırmaya ve kariyerlerine kaldıkları yerden devam etmelerine yönelik **yapılandırılmış bir program veya politika bulunmuyor**.

# Çalışma Hayatında Annelik

## Madalyonun Diğer Yüzü: Kurumlar



**Kurumunuzda çocuk yardımı yapılmakta mıdır?**



**%71**

Kurumların yaklaşık **3/4'ü** limit gözetmeksizin doğum izni sırasında tam ücret öderken; bu kurumların çoğu, çalışanların SGK'dan aldığı geçici iş göremezlik ödeneğinin tamamının kuruma geri ödenmesini istiyor.



**%82**

Katılımcı kurumların **%82'si** baba olan çalışanları için yasal babalık izni dışında farklı bir izin uygulamasına sahip değil.



# Çalışma Hayatında Annelik

## Kıyaslamalı Yanıtlar

Katılımcı kadınların **1/2'si** süt iznini haftada **1 tam gün** olarak kullanmak isterken, bu oranı süt iznini toplu olarak tek seferde kullanmak isteyenler takip ediyor.



Kurumların **%90'ı** da günde 1.5 saat süt izni uygulamasını farklı şekillerde (topluca ya da çalışanın isteğine bırakarak) kullandığını belirtiyor.



### Çalışan kadınların kurumlardan beklentileri (ilk 3 öncelik)

- 1** Esnek çalışma imkanı (Mobil veya evden çalışma)
- 2** Doğum sonrası yarı zamanlı çalışma (Yasal sürelerle ek olarak)
- 3** Kurum bünyesinde kreş hizmetinin sağlanması

Çalışan kadınların **%87'si** esnek çalışma imkanına sahip olmak istediğini belirtirken; bu imkanı sağlayan kurumların yüzdesi **yalnızca %32**. Kurumlar için bu oran 2013'te **%16** idi.

### Kurumların doğum öncesinde ve sonrasında kadın çalışanlara yönelik uygulamaları (en yaygın 3 uygulama)

- 1** Ofis içinde ayrılmış özel alanlar (Süt sağma, emzirme odası vb.)
- 2** Doğum sonrası yarı zamanlı çalışma (Yasal sürelerle ek olarak)
- 3** Esnek çalışma imkanı (Mobil veya evden çalışma)

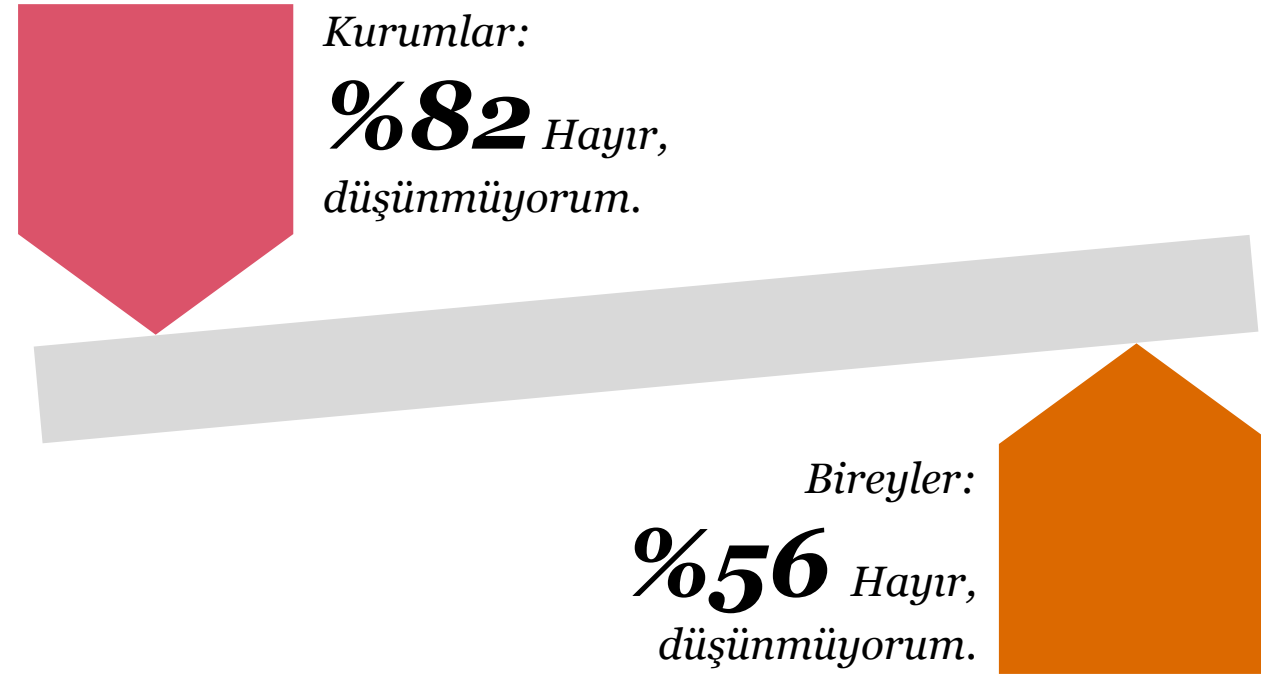




# Çalışma Hayatında Annelik

## Kıyaslamalı Yanıtlar

**Kurumunuzda benzer profesyonel tecrübe ve yetkinlikteki kadın ve erkek çalışanlarımız arasında ücret eşitsizliği olduğunu düşünüyor musunuz?**



Kadın çalışanların yarısına yakını kurumlarında **kadın ve erkek çalışanlar arasında ücret eşitsizliği** olduğunu düşünürken; kurumların büyük çoğunluğu ise çalışanlar arasında oluşabilecek ücret farklılıklarını tespit etmeye yönelik düzenli bir takip mekanizmaları olmadığı halde eşitsizlik olmadığını belirtiyor.

## İletişim

Araştırmamıza ilgi gösteren tüm katılımcılarımıza çok teşekkür ederiz. Araştırma hakkında daha fazla bilgi almak için:

**Irmak Aydınol**

[aydinol.irmak@tr.pwc.com](mailto:aydinol.irmak@tr.pwc.com)

**Merve Karaca**

[merve.karaca@tr.pwc.com](mailto:merve.karaca@tr.pwc.com)

**PwC İnsan Yönetimi ve Organizasyon Danışmanlığı**



© 2017 PwC Türkiye. Tüm hakları saklıdır.

Bu belgede "PwC" ibaresi, her bir üye şirketinin ayrı birer tüzel kişilik olduğu PricewaterhouseCoopers International Limited'in bir üye şirketi olan PwC Türkiye'yi ifade etmektedir.