

MASKÜLEN SEKTÖRDE

kadın

OLMAK

ARAŞTIRMA RAPORU 2019



GKL

GAYRİMENKULDE KADIN LİDERLER



2019
TÜRKİYE ARAŞTIRMACILAR DERNEĞİ
BAYKUŞ ÖDÜLLERİ
EŞİTLİKÇİ BAYKUŞ ALTIN ÖDÜL

İÇİNDEKİLER

1. BAŞKANIN MESAJI	3
2. SUNUŞ	4
3. AMAÇ VE SÜREÇ	5
4. YÖNTEM VE ÖRNEKLEM	6
5. SONUÇLAR	8-31
6. DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER	32-33

TEŞEKKÜR

• Proje Destekçileri

ULI (Urban Land Institute)
GYODER (Gayrimenkul Yatırım Ortaklığı Derneği)
TMB (Türkiye Mütahhitler Birliği)
AND Gayrimenkul
FYP Proje Geliştirme

• Araştırma Destekçileri

ERA Research & Consultancy
XSIGHTS Araştırma ve Danışmanlık

• Tasarım ve Tanıtım

Duck Design Studio
Ada PR
Coredea

• Araştırma Grubu

Elvan Oktar
Buket Hayretci
Dilek Pekdemir
Özge Sıvakcı
Pınar Ersin
Neşecan Çekici
Harika Uyanık
Eser Özbay
Fusun Yılmaz Phillipson
Ayşe Hasol Erktin
Seda Marmara
Nurbanu Türgen

*Raporun basımı ile ilgili desteklerinden dolayı **FYP Proje Geliştirme**'ye teşekkür ederiz.*

1. BAŞKANIN MESAJI



Neşecan Çekici
GKLP Başkanı

GKLP, Urban Land Institute (ULI) “Women’s Leadership Initiative (WLI)” Türkiye ayağı olarak, 2016 yılında faaliyetlerimize başladık ve gayrimenkul sektörünün önde gelen sivil toplum kuruluşlarını “kadın” başlığı altında bir araya getirdik.

GKLP olarak çok net bir hedefimiz ve çözüm haritamız var: “Gayrimenkul sektöründe kariyer yapan tüm kadınların çalışma hayatlarındaki sorunların ve ihtiyaçlarının belirlenmesi, somut ve uygulanabilir çözüm önerileri geliştirilmesi”. Bu hedef, bizim geleceğe dair güçlü inançlara sahip olmamızı sağlıyor. Sektörümüzde kadın istihdamını, kadın yönetici sayısını ve etkinliğini artırmak en büyük motivasyonumuz. Birkaç yılda elde ettiğimiz güzel sonuçlar ve katılımcılardan aldığımız enerji, bizi kadınların sektördeki yarınları için çok daha güçlü bir biçimde umutlandırdı.

Bu süreçte bize ışık olacak olan bilgilere ulaşmak için araştırma yöntemlerini kullanmamız gerektiğini çok net biliyorduk. Bu amaçla araştırma çalışmalarımızı Araştırma ve Bilgi Yönetimi Proje Grubu liderliğinde, konunun uzmanları kişi ve kurumlarla gerçekleştiriyoruz. Üzerinde yaklaşık

bir yıl titizlikle çalışılan ve 4 aşamalı bir araştırma dizisinden çıkan ‘Maskülen Sektörde Kadın Olmak’ isimli raporumuz, Türkiye Araştırmacılar Derneği tarafından bu yıl yedincisi düzenlenen ve araştırma dünyasının Oscar’ı kabul edilen Baykuş Ödülleri’nde, ‘Eşitlikçi Baykuş’ kategorisinde ALTIN ÖDÜL aldı. Bu ödüllü raporumuzu sizlerle paylaşmaktan mutluyuz ve gururluyuz.

Bu başarının elde edilmesinde büyük katkısı olan, başta ERA Research & Consultancy ve XSights Araştırma & Danışmanlık şirketlerine; GKLP Araştırma ve Bilgi Yönetimi Proje Grubu üyeleri ve çalışmada emeği geçen tüm destekçilerimize teşekkürlerimizi sunuyoruz.

Bize çok önemli bir rehber olan, gayrimenkul endüstrisine yönelik çok yönlü araştırmalarımız; toplumsal, kültürel, sosyolojik analizlerimiz devam edecek. Bu platformun yönü, her zaman ‘Gayrimenkulde Kadın Araştırmaları’nın sonuçlarına göre belirlenecek.

Sektörümüzde farkındalık ve ekonomik katma değer sağlama adına güçlü adımlar ile yolumuza çoğalarak devam etmek dileğiyle.

2. SUNUŞ



Pınar Ersin
GKLP Kurucu Başkanı

Değişimi, gözlem ve analiz başlatır...

Gayrimenkulde Kadın Liderler Platformu (GKLP) ülkemizde tüm sektör ölçeğinde kadın çalışanların ihtiyaçlarının ortaya konması ve karşılanması için çok yönlü çalışmalar yapan, “kadınların kadınlar için dayanışması” anlayışını merkeze alan az sayıdaki platformdan birisidir.

Sektörde çalıştığımız yıllar içinde yaşadıklarımızın ya da yakınımızda tanık olduklarımızın, duygu ve düşünce dünyamızda yarattığı etkiler, açtığı yaralar, bazen sevinç ve umutlar olduğunu görüyorum. Kadın çalışanlar bir araya geldiğinde ve dışı özlerindeki şefkat, kabul ve koşulsuz sevgiyi; “kırılganlığı göze alarak” birbirlerine sunmaya başladıklarında, dünya üzerinde eşine az rastlanır bir güç birliği doğuyor. Bizleri GKLP’de bir araya getiren ve bugüne kadar enerjimizi kaybettirmeden kenetlenerek ilerlememizi sağlayan da işte böyle bir güç birliğidir.

İş insanı kadınlar olarak biliyoruz ki; problemi ortaya koyarsak çözebiliriz. Konuşursak, ilerleyebiliriz. Sonuçları kabullenirsek, geleceğe dokunabiliriz.

Güç kelimesi, pozitif ve negatif kutupları aynı anda özünde barındıran bir kavram. Konunun çıkış noktasını düşündüğümüzde, farklı katmanların yer aldığı bir anlamla karşılaşıyoruz. Kadın çalışanların iş yaşamında var olmaları, kabul edilmeleri, liyakate uygun karşılık görmeleri, kendilerini geliştirmek konusunda eşit fırsatlara sahip olmaları, haklardan eşit pay almaları söz konusu olduğunda, güç kelimesinin anlam zenginliği bir kez daha kendisini gösteriyor.

Kadınlar karşılıklı çıkan güçlükleri birbirlerine destek vererek aşmaya başladıklarında; güçlü sektör, güçlü iş yaşamı ve güçlü bir toplum yaratmış olacaklar.

GKLP olarak yola çıkarken verdiğimiz sözlerden birisini daha yerine getiriyor ve sayfalarında merakla ilerleyeceğiniz raporumuzu sunuyoruz. İlgi alanlarına göre her okuyucuda farklı ve yeni bir düşünceye yer açmasını istediğimiz için, uzman görüşleriyle zenginleştirdiğimiz bu raporun, etki alanlarınızda yapabilecekleriniz için ilham olmasını diliyoruz.

3. AMAÇ ve SÜREÇ

Gayrimenkul sektöründe azımsanmayacak sayıda kadın çalışan ve yönetici bulunmakla birlikte; kadın görünürlüğünün ve temsilinin yeterli olmadığını düşünen ULI Türkiye, Mayıs 2016'da Gayrimenkulde Kadın Liderler Platformu çalışmalarına başlamıştır.

Gayrimenkulde Kadın Liderler Platformu'nun misyonu, gayrimenkul sektöründe kadın istihdamını ve kadın yönetici sayısını; sektördeki kadınların varlığını ve etkinliğini artırmaktır. Sektördeki kadının kendine, iş hayatına, iş arkadaşlarına ve çalışmakta olduğu şirketine liderlik etmesi ve iş/yaşam dengesini sağlaması hedeflenmektedir.

GKLP, sektördeki kadın çalışanların profillerinin belirlenmesi, beklentilerin anlaşılması, engeller ve motivasyon faktörlerinin tespit edilmesi amacıyla 4 aşamalı bir araştırma gerçekleştirmiştir.

Adımlar ve Zamanlama



4. YÖNTEM VE ÖRNEKLEM

GKLP öncülüğünde, sektördeki kadınların iş hayatında yaşadıklarını 360° anlayabilmek için 4 aşamalı bir projeler bütünü uygulanmıştır.

1

**Profil ve Durum
Tespit Araştırması
(Kantitatif)**

Online Anket

436 Sektör Çalışanı Kadın

Amaç

Profil ve mevcut durum analizi

Çalıştay

25 Üst Düzey Kadın Yönetici
10 yıldan fazla tecrübeli kadınlarla,
2 saatlik bir çalıştay

Amaç

Kendi hikayelerinin paylaşımı ve
ihtiyaçlarının anlaşılması

2

**Sektör Yöneticisi
Kadınlarla Çalıştay**

3

**Sektör Çalışanı
Kadınlarla
Derinlemesine
Görüşmeler**

Derinlemesine Görüşmeler

10 yıldan fazla kıdemli 15 kadın ve 5-10
yıl kıdemli 10 kadın ile kariyer koçları
tarafından yapılan görüşmeler

Amaç

Kariyer yolculuğu, engeller, teşvikler, sektör
dinamiklerinin etkisi, adalet duygusu,
duygular, yaşananlar, mobbing, kadın
yönetici algısının anlaşılması

Odak Grup Tartışmaları

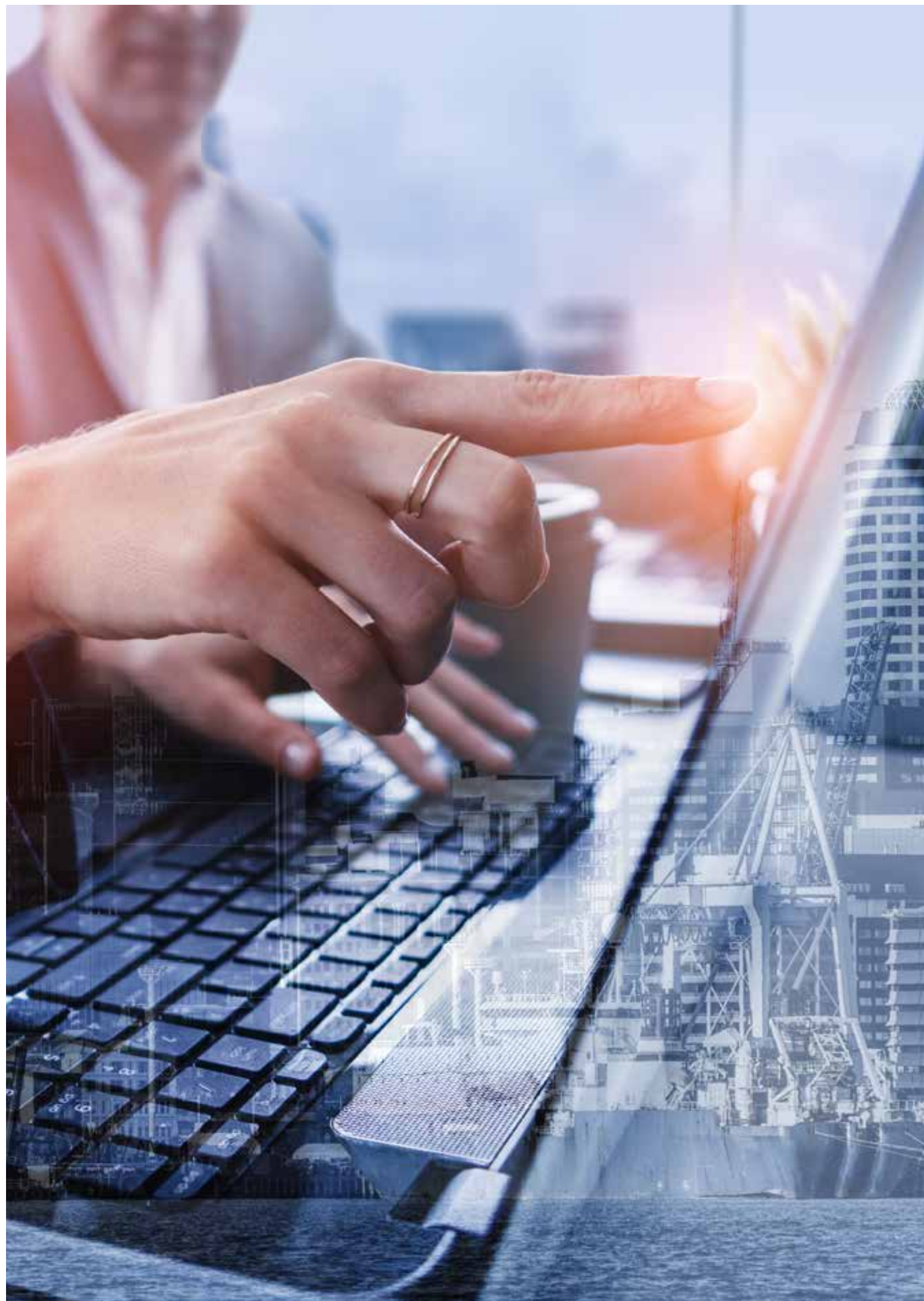
5 yıldan az tecrübeli kadınlarla
2 odak grup tartışması

Amaç

Sektörde 5 yıldan az tecrübeli
kadınların dinlenmesi ve hedeflerinin
öğrenilmesi

4

**Sektör Çalışanı
Kadınlarla Fokus
Gruplar**



5. SONUÇLAR

5.1. Firma ve Kadın Çalışan Profili

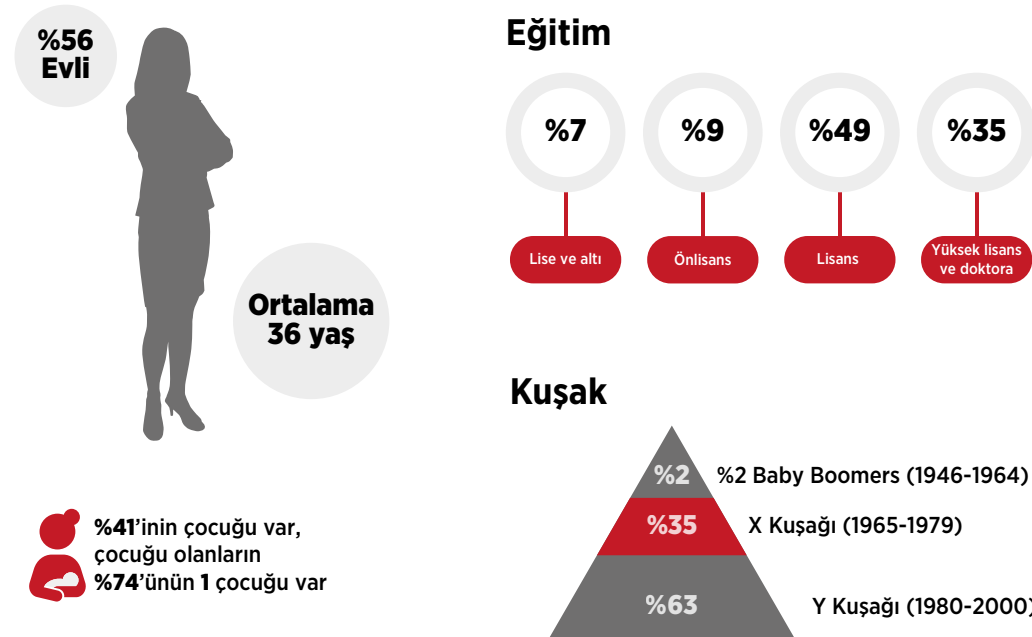
ÇALIŞILAN FİRMA PROFİLİ

Sektörde kadın çalışan oranı %29'dur ve bunların %43'lük dilimi inşaat, yatırımcı, geliştirici firmalarda çalışmaktadır.



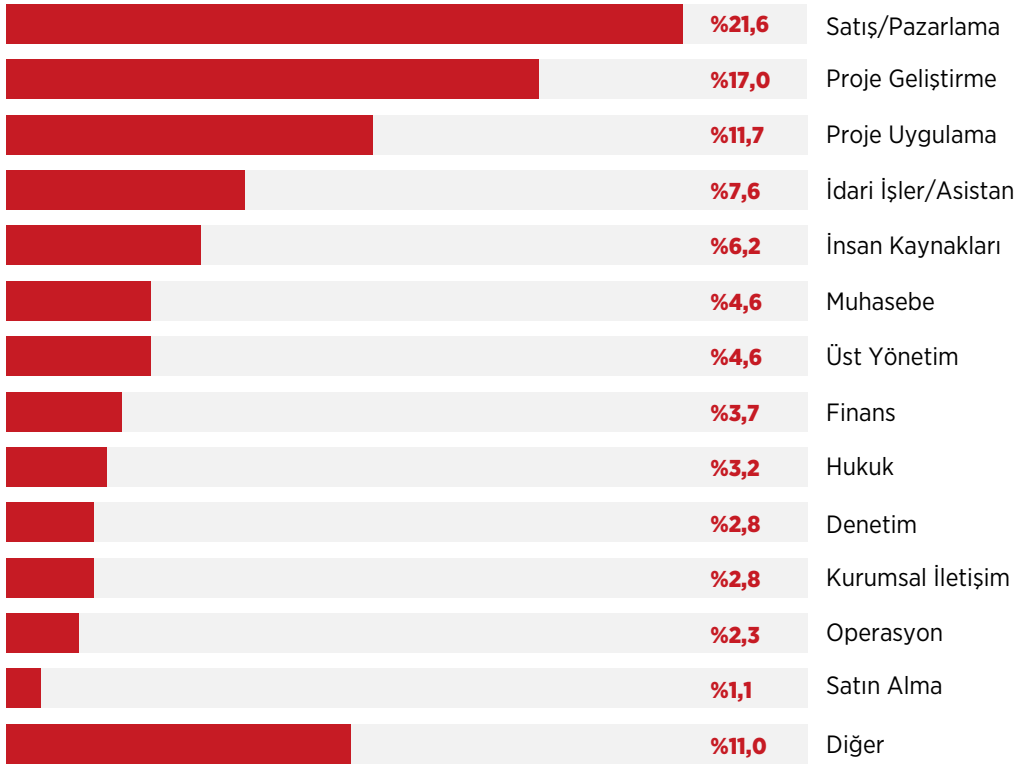
KADIN ÇALIŞAN PROFİLİ

Kadın çalışanların yaş ortalaması kariyer geliştirme evresindedir ve %84'ü lisans ya da lisansüstü eğitime sahiptir.



Departman

Departman bazında bakıldığında kadınların %22'si satış ve pazarlama departmanında çalışmaktadır. Proje geliştirme ve uygulama departmanlarında çalışanların oranı ise %29'dur.



Aziz Torun

Torunlar GYO Yönetim Kurulu Başkanı



Öncelikle ifade etmeliyim ki; GYODER Başkanı olduğum 2013–2017’li yıllarda gayrimenkul sektörü ifadesi nadiren kullanılıyor, genellikle inşaat sektörü ifadesi kullanımda idi.

Halbuki inşaat/yapım, gayrimenkulün sadece bir aşamasını ifade ediyor. Proje geliştirme, fizibilite, tasarım ve projelendirme aşamaları, sonrasında inşaat/yapım ve daha sonra satış, kiralama, işletme, yönetim gibi aşamalar da gayrimenkul sektörünün istihdam alanına giriyor.

Kapsamı böyle aldığımızda bu aşamalar, inşaat/yapım safhası hariç, daha yoğun kadın iş gücü kullanmaya uygun iş alanları ve özellikle altını çizerek söylemek istiyorum ki kadın iş gücünün işe sadakati ve detaycı yaklaşım tarzıyla tüm bu alanlarda son derece verimli ve başarılı olduklarını gözlemliyorum.

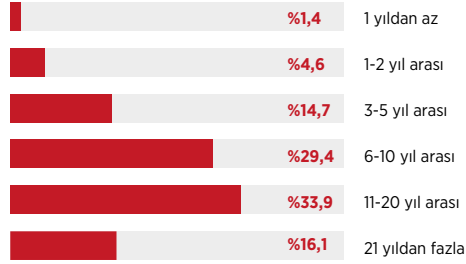
5. SONUÇLAR

5.1. Firma ve Kadın Çalışan Profili

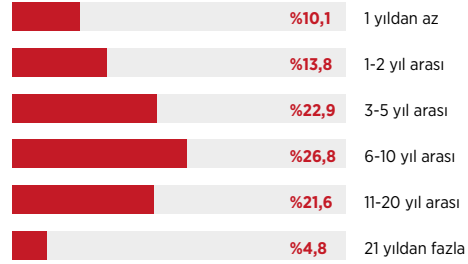
Süre ve Unvan

Üst yönetimde çalışan kadın oranı %15'tir. Sektördeki kadınların %53'ü 6 yıldan uzun süredir sektördedir.

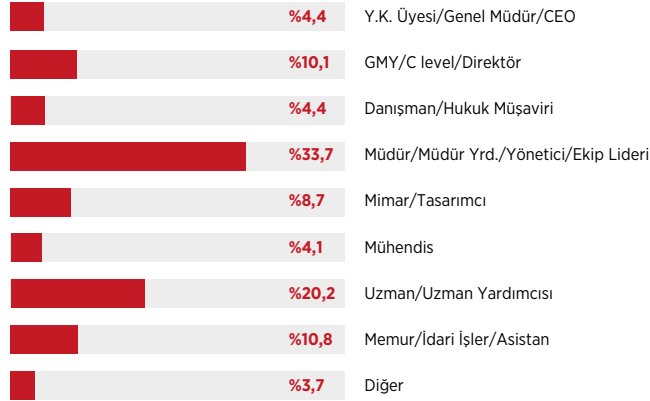
Çalışma Hayatı Süresi



Gayrimenkul Sektöründe Çalışma Süresi



Unvan

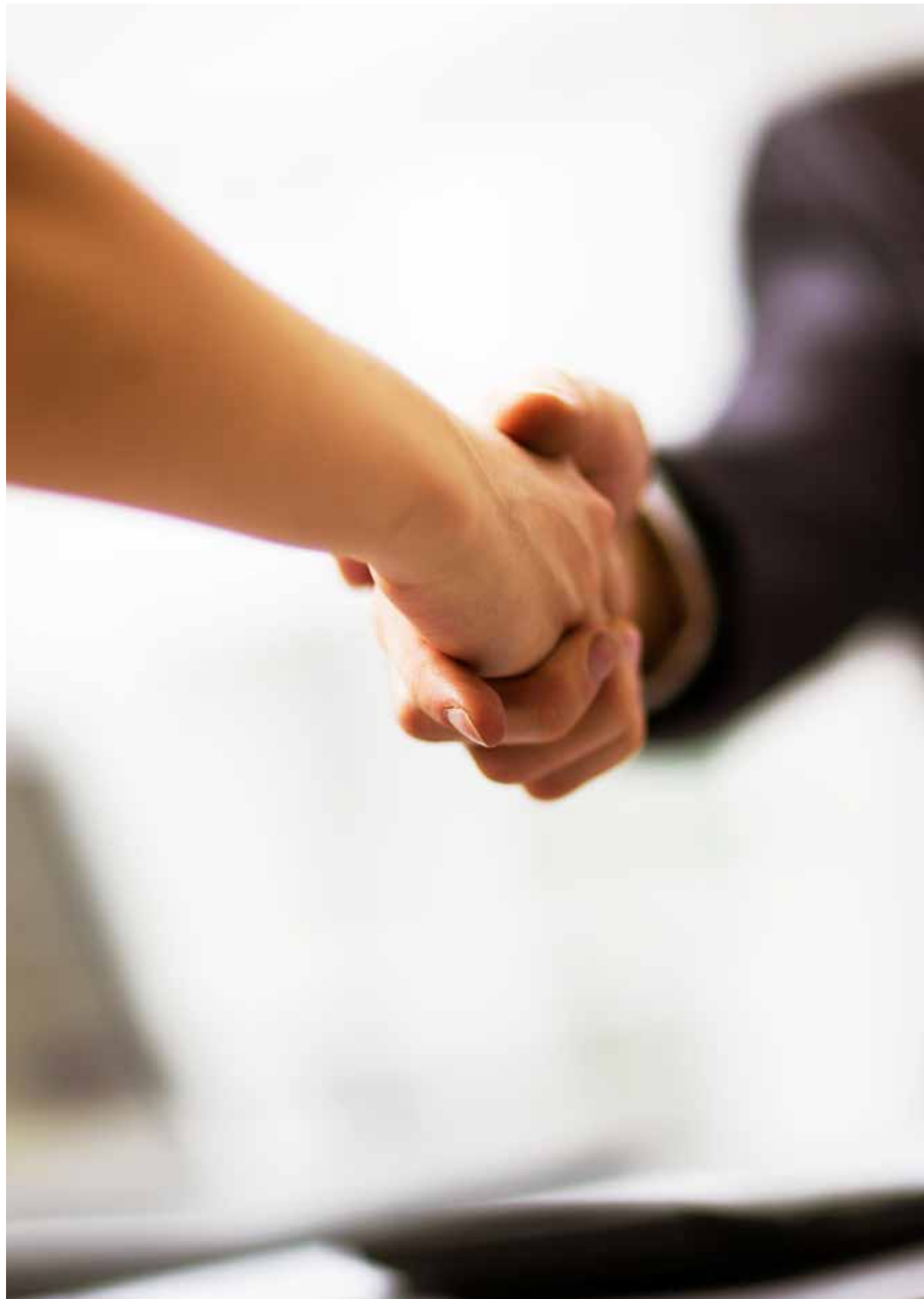


Zafer Baysal
ULI Türkiye Başkanı



Gayrimenkul sektöründe kadın çalışanların 36 yaş ortalama ile ağırlıklı Y kuşağını temsil ettiğini, %56'sının evli, %59'unun çocuklu ve çocuk sahibi olanların da %74'ünün tek çocuklu olduğunu ve unvan olarak %50'sinin orta düzey yönetici olduğunu, cam tavana takılmayan üst düzey yönetici oranının ise araştırmaya göre %14.5 gibi yetersiz bir seviyede olduğunu tespit etmiş bulunuyoruz.

Son 15 yılda gelişip büyük atak yapan gayrimenkul sektöründe kadın çalışanların ortalama çalışma süresinin 10 yılın üzerine çıkması ve GKLP'nin sektör firmalarını bilinçlendirmesi ve bu konuda farkındalık yaratması ile üst düzey kadın yönetici oranının gelecek on yılda %25-30 seviyelerine erişeceğini düşünüyorum.



5. SONUÇLAR

4.2. Kariyer Gelişimi

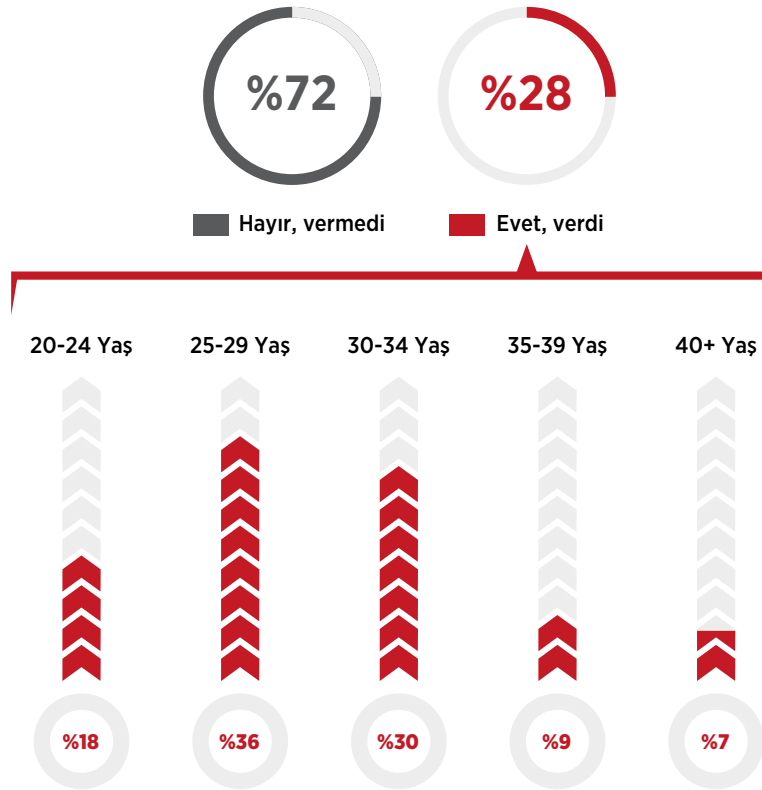
Kariyere Ara Verme

Kariyerinize hiç ara verdiniz mi?
Kariyerinize kaç yaşında ara verdiniz?



Kadın çalışanlar genellikle kariyere **ara vermiyor**, **ara verenler** ise çoğunlukla **25-34 yaş** aralığında ara verdiğini belirtiyor.

Kariyerine ara veren kadınlar ağırlıklı olarak (%42) **çocuk sahibi** olmak için ara verdiğini söylüyor.



Kariyerinize ara verme nedeninizi belirtir misiniz?



Zeynep Polat Turner,
MSc Uzman Klinik Psikolog



Kariyere ara vermek de vermemek de yaşadığımız kültürde gerçekten karmaşık bir süreci beraberinde getiriyor. Araştırma sonuçları kadınların %70'inin kariyerine ara vermeyi tercih etmediğini gösteriyor. Öte yandan, kariyere ara vermede en sık görülen sebep çocuk sahibi olmak ya da çocuklarla daha fazla vakit geçirmek olarak karşımıza çıkıyor. Bu iki bilgiyi bir arada düşünersek, anneliğe odaklanmanın kariyer üzerinde, kariyere odaklanmanın ise annelik üzerinde zorlayıcı bir etki yarattığını görebiliyoruz. Esnek olmayan çalışma koşulları kadınları, çocuk/aile hayatı ve kariyer arasında denge kurmasını ciddi ölçüde zorlaştırıyor. Dolayısıyla, suçluluk, yetersizlik ve değersizlik gibi duygular tüm süreçlerin kaçınılmaz parçaları olarak karşımıza çıkabiliyor.

5. SONUÇLAR

5.2. Kariyer Gelişimi

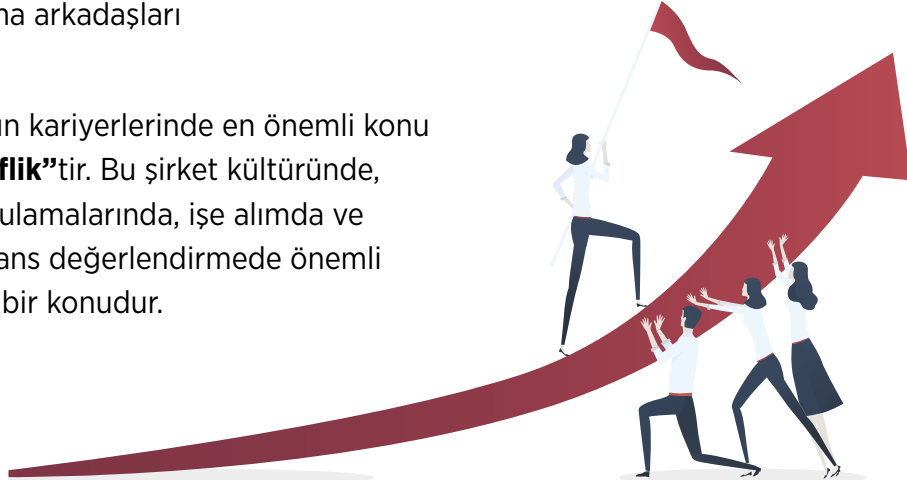
Kariyer Gelişimi için Önemli Bulunan Konular

Kariyer gelişiminiz için önemli olduğunu düşündüğünüz konular nelerdir?



- Şirket kültürü
- Objektif terfi uygulamaları
- Ailem
- İş ortamındaki ilişkiler/bağlantılar
- Objektif işe alım uygulamaları
- Ölçülebilir performans değerlendirmesi
- Beni savunan üst düzey yöneticilerin olması
- Çalışma arkadaşları

Kadınların kariyerlerinde en önemli konu **“objektiflik”**tir. Bu şirket kültüründe, terfi uygulamalarında, işe alımda ve performans değerlendirmede önemli bulunan bir konudur.



Beste Ortaç

BM HeForShe Girişimi Destekçisi
PwC Türkiye'nin Çeşitlilik Lideri



Dünyada ve Türkiye’de gerçek ve sürekli bir başarıyı, bizleri geleceğe taşıyacak değişimi yakalamak için, kadın erkek farkı gözetmeksizin herkesin potansiyelini tam anlamıyla hayata geçirmesi gereken bir dönemdeyiz.

Kadınların kendi potansiyellerini açığa çıkarmaları için ise kendilerine her yönden yatırım yapmaları büyük önem taşıyor. HeForShe perspektifinden bakacak olursak da kadınların iş hayatında hak ettikleri yerde olmaları için kadın erkek fark etmeden hepimiz sonuna kadar destek olmak zorundayız.

Başarı Faktörleri

Sektörde başarılı olan kadınlar sizce nasıl başarılı olmuşlardır?



Kalitatif görüşmelerde, kadınların ancak çok çalışarak ya da kendilerini çok eğiterek başarılı olabildiklerine inandıkları gözlemlenmiştir.



Güno Bilger

Tüketici İçgörüsü Araştırma Uzmanı ve Danışman



Gayrimenkul sektöründe çalışan kadınların, kendileri de kadın olmalarına rağmen, kadının başarısını çeşitli bakımlardan içselleştirmekte zorlandıkları dikkati çekmekte, kadının başarısına erkek penceresinden, maskülen dünyadan bakmakta oldukları görülmektedir. Onlara göre kadınlar kendi özkaynakları ile değil mutlaka aile, iş arkadaşları veya kocalarının desteği ile başarılı olabilmektedir. Bu destekler olmadığı takdirde başarının gelmeyeceği düşünülmektedir.

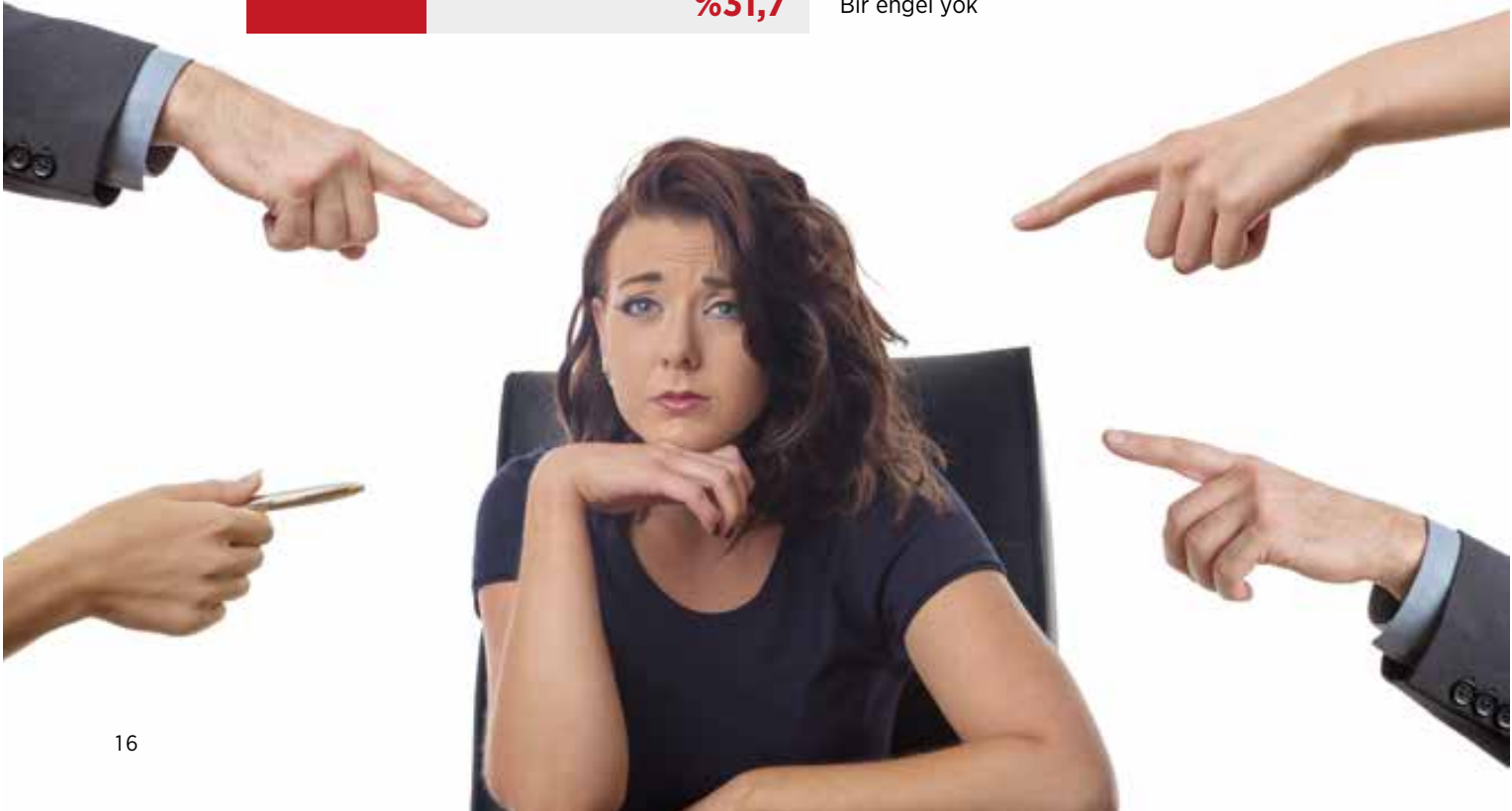
Başarılı kadınlara bir başka maskülen bakış ise başarının ancak kadınlık bir kenara itilerek, “cadılaşılarak” gelebileceği inancıdır. Böylelikle kadın ancak “erkekleşerek” veya “sertleşerek”, kadınsı duyguları bir kenara iterek başarılı olabilmekte, kendi kadınsılığını koruduğu takdirde bu dünyada değil başarılı olmak ayakta kalamayacağını düşünmektedir.

5. SONUÇLAR

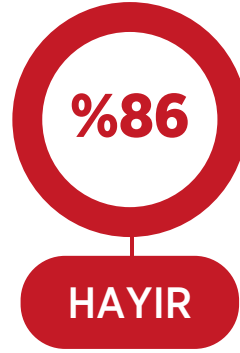
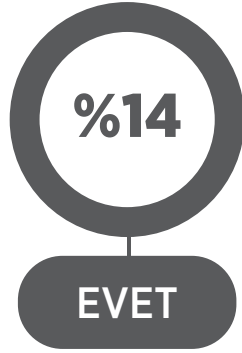
5.2. Kariyer Gelişimi

Engeller ve Mobbing

Gayrimenkul sektöründeki kariyerinizde hedeflediğiniz noktaya ulaşmanızın önündeki engeller nelerdir?



Kurumunuzda kadınlara yönelik psikolojik şiddet, duygusal baskı, zorlama amaçlı tutum ve davranışlar uygulandığı düşünüyor musunuz?



Kurumunuzda kadınlara uygulanan mobbingi kısaca açıkla mısınız?*



- Kariyer imkanlarında fırsat eşitsizliği/terfilerde tercih edilmeme
- Azarlama/ses yükseltme/hakaret içerikli diyaloglar
- Kadınların saygın bulunmaması/kadınları küçük düşürme
- Mesai saatleri dışında iş yaptırılması/çalışma saatleri
- Yapılan işlerin görmezden gelinmesi/kadının yaptığı işleri daha çok sorgulamak
- Yıldırma/bıktırma/yıpratma politikası
- Erkek egemen kültür/kadın yöneticilerin ikinci planda kalması
- Çeşitli baskıların uygulanması
- Kıyafet yönetmeliği/kıyafet konusunda baskı uygulanması

* Öne çıkan cevaplar verilmiştir.

5. SONUÇLAR

5.2. Kariyer Gelişimi

Yaşanan Mobbing Tecrübeleri



Yrd. Doç. Dr. Özlen Çetin

Training Development Center Kurucusu,
Yönetici Koçu



Son zamanlarda ülkemizde sıkça duymaya başladığımız, dünyada ise 1980’li yıllarda kullanılmaya başlanan “Mobbing” kelimesi psikolojik şiddet ve yıldırma olarak bilinmektedir. İş dünyasında çalışanların duygusal olarak hissettikleri baskı, “mobbing”in psikolojik bir sonucudur.

Yöneticilerin güçlerini kötüye kullanmaya hak görmeleri yönetsel bir zaafıdır. Güçler ve haklar birbirine karışmaktadır.

Mobbing sürecinin uzun dönemde çalışan-yönetici ve işveren açısından ele alınıp değerlendirilme ihtiyacı, kurumlarda bağımsız etik kurulların varlığını gerekli kılmıştır. Çalışanların bu süreçte objektif olması, yöneticinin ise çalışan üzerinde böyle bir hakkı olup olmadığını sorgulaması gerekmektedir.

Kurumlarda bu dengeyi korumak ve süreci yönetebilmek için insan kaynakları ve üst düzey yöneticiler sorumluluk almalıdır.

Destekler

Çalıştığınız kurumda hangi destekleyici uygulamaların olduğunu belirtebilir misiniz?



Kadınlara, çalıştıkları kurumlarda ne gibi destekleyici uygulamalar olduğu sorulduğunda; ağırlıklı olarak iş yapma kültürü, iş ortamındaki ilişki ve bağlantıları destekleme, farklı işlerde görev almalarını sağlama gibi iş ile ilgili motive edici uygulamaların olduğunu söylemektedirler. Ancak bu uygulamaların sınırlı sayıda şirkette olduğunu görüyoruz.



5. SONUÇLAR

5.2. Kariyer Gelişimi

Ailenin ve Çevrenin Kariyer Başarısına Yönelik Desteği

Ailenizin ve çevrenizin kariyerinizdeki başarınızda ne derece desteği olduğunu düşünüyorsunuz?



Aile



Çevre



Kariyerinizde kimler size destek oldu?



Yöneticim; kibar,
destekleyici, zorluk
çekmiyorum...



Ailem, saat beşte eve
gelmem beklenmedi...



Yöneticim; 'sen bunu
yaparsın' dedi, cesaret verdi
ve yaptım.



Ablam ve eşimden destek
gördüm. Çok yoğun çalışıyorum,
eşim bu konuda sorun
çıkarmıyor.



Eşim, hem sevgisi ile
hem de beni özgür
bırakarak...



Ailem; maaş almadığım
zamanlarda maddi destek
aldım, kolay olmadı.



5. SONUÇLAR

5.3. Kurumların Öncelik Vermesi Gereken Yaklaşımlar

Daha fazla kadının yükseleceği bir ortam yaratmak için sizce bir kurum hangi yaklaşımlara öncelik vermelidir?



Her alanda objektif uygulamalar kadınların iş hayatında ilerlemek ve yükselmek için en önemli beklentisidir.

- Objektif işe alım ve terfi uygulamalarının olması
- Objektif performans değerlendirme sisteminin oluşturulması
- Liderlik eğitimi ve kişisel gelişim fırsatları sunulması
- Kariyer gelişimi ve mentorluk bütçelerinde kadın çalışanları
- İş yapma kültürünün geliştirilmesi
- Koçluk yapan yöneticiyle desteklenme
- Esnek çalışma saatlerinin sunulması
- Kadınlara görünür ve zorlayıcı görevler atama
- Şirket dışı “network” destekleyen fırsatlar sunma
- Esnek doğum ve aile izinleri sunulması



İbrahim Paksoy

Kanyon Yönetim İşletim ve Pazarlama
Genel Müdürü



Bir İş GYO ve Ezcacıbaşı iştiraki olarak Kanyon'da şirket ortaklarımız genelinde olduğu gibi insan kaynakları politikası, kadınların iş yaşamına katılırken ve çalışırken daha da güçlenmelerini kolaylaştıracak şekilde geliştiriliyor. Sürdürülebilir bir geleceğin, kadınların başta iş dünyası olmak üzere yaşamın her alanına etkin katılımı ile mümkün olacağına inanıyoruz. Ayrıca Kanyon'da cinsiyetten arındırılmış özgeçmiş uygulamasının yanı sıra, 2013'ten beri tüm çalışanların iş ve özel yaşam dengesini daha etkin biçimde kurmalarını kolaylaştırmayı amaçlayan esnek çalışma saatlerini uygulamaktayız.



5. SONUÇLAR

5.4. Kadın Yönetici Algısı ve İdeal Kadın Yönetici

Bugüne kadar iş hayatınızda hiç kadın yöneticiyle çalıştınız mı?

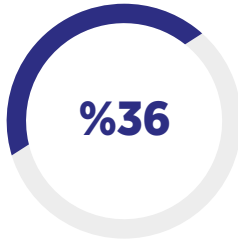


Hayır

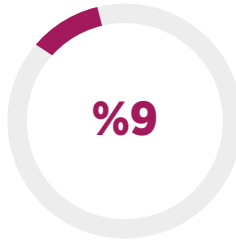


Evet

Kadın yöneticiyle mi erkek yöneticiyle mi çalışmayı tercih edersiniz?



Erkek yönetici



Kadın yönetici



Fark etmez



Buket Hayretci

Aareal Bank AG Türkiye
Genel Müdür Yardımcısı



Araştırmada erkek yöneticiyle çalışmanın tercih edildiğini ancak 'cinsiyet fark etmez' cevabının baskın olduğunu görüyoruz. Bu durumun sektörümüze veya ülkemize özgü olmadığını gösteren başka araştırmalar da mevcut. Toplumun biçtiği roller ve beklentiler çemberinde kadınların, iş-özel yaşam dengesini kurmakta erkeklerle kıyasla daha çok zorlandığını gözlemliyorum. Buna detaycı, mükemmeliyetçi yapıları ve erkek egemen bir sektörde kendilerine yer açmak için daha çok çalıştıkları, önyargılarla mücadele ettikleri gerçeğini de ekleyebiliriz.

Bunların neticesinde iş yaşamında kadın, kendi zorlandığı kadar çalışanını da zorlayan, stresi yönetmekte zorlanan bir yönetici olarak karşımıza çıkabiliyor. Öte yandan ekiplerini sahiplenmeleri; toparlayıcı, disiplinli ve prensipli olmaları, ailevi durumları daha iyi anlamaları gibi güçlü yanlarıyla öne çıkan kadın yöneticilerin araştırmaya katılan kadın çalışanlar tarafından tercih edildiğini görüyoruz.

Kadın yöneticiyle çalışmanın avantajları nelerdir?



- Kadının kadını daha iyi anlaması
- Detaycı olmak/iş düzenine sahip olmaları
- Ailevi durumları daha iyi algılamaları
- Disiplinli, kurallı ve prensipli olmaları
- Çok yönlü ve daha toparlayıcı bakmaları
- Daha komplike düşünebilmeleri
- Umut vaatetmeleri
- Destekleyici ve sağlam bir rol model olmaları
- İletişim yakınlığı, daha rahat samimiyet kurabilmeleri
- Sahiplenmeleri
- Esin kaynağı olmaları
- Ortak çalışma düzeninin daha kolay sağlanabilmesi

Kadın yöneticiyle çalışmanın dezavantajları nelerdir?



- Ego sahibi olmaları
- Hırslı olmaları
- Kıskançlık
- Objektif olamamaları
- Ast-üst ilişkisini daha yoğun hissettirmeleri
- Stresi yönetememeleri
- Tepkisel olmaları
- Kaprisli olmaları
- Olayları kişisel algılamaya daha yatkın olmaları, ölçsüz tepki vermeleri
- Bazen çok küçük gereksiz detaylara takılmaları ve şekilci olmaları
- Daha mükemmel olunmasını istemeleri
- Egolarını besleyen kişilerle çalışmayı seçmeleri
- Kılık kıyafet yargısı ile sınıf farklılığı yaratmak istemeleri
- Rakip görmeleri

5. SONUÇLAR

5.4. Kadın Yönetici Algısı ve İdeal Kadın Yönetici

Kadın yöneticiyle çalışırken ne gibi zorluklarla karşılaştınız?



Kadınlar duygusal,
erkekler hacıyatmaz.



Mutsuz kadın yöneticiler birbirlerine
eziyet ederler, ben mutsuzsam o da
mutsuz olsun; ben başaramadım o
da başaramasın derler...



Kadın yönetici daha zor. Erkek yönetici
şirkette nötr. Şirket kültürüyle alakalı.
İş hayatında cinsiyet eşitsizliğinden
değil, işlerin daha kolay yürümesi için.



İlk işimde yöneticim kadındı, zordu. İkinci
işimde müdürüm erkekti, daha kolaydı. Tekrar
kadın yöneticiye geçtim. Kadın yönetici algımı
kırmama yardımcı oldu. Cinsiyetin değil,
karakter ve kişinin önemli olduğunu öğrendim.



Çok stres sahibi
oluyorlar, her şeyi
kontrol etmek istiyorlar.



Kadınlar birbirlerini rakip
görmek konusunda daha
eğilimli.



İdeal kadın yöneticiyi nasıl tanımlarsınız?



Hem grup tartışmalarında hem derinlemesine görüşmelerde ideal kadın yöneticiyi tarif etmeleri istenmiştir. **Başarılı olan yönetici, ekibiyle uyum içinde çalışan, kendine güvenli, ilişkileri kuvvetli, samimi ve adaletli** bir profil olarak ortaya çıkmaktadır.

- Sektörde ve şirket içinde başarılı olan
- Ekibini dinleyen ve onların düşüncelerine değer veren, gelen fikirlerin işi nasıl geliştirebileceğini anlamaya çalışan
- Kararsız olmayan, olsa da bu güvensizliğini ekibine belli etmeyen
- Korkutarak saygı kazanan değil, yaptığı iş ve sevgiden dolayı saygı kazanan
- Kişisel sorunlarını işe yansıtmayan
- Aile ve arkadaşlarıyla olan hayatına da vakit ayırabilen
- Tüm çalışanlarla ilişki kurabilen
- Gelişimini devam ettiren
- Kendisinden sonra ya da kendisi yokken işin yürümesini sağlayacak kadar düzenli
- Zamanını kendisi yönetebilen ama aynı özgürlüğü astlarına da sağlayabilen
- Mesleki donanımı çok yüksek
- Eğlenceli
- Sevilen
- Karizmatik
- Güleryüzlü
- Anlayışlı
- Dinamik
- Adaletli
- Çalışanlarının gelişimlerinde rol oynayan, yol gösterici
- İş takibini sağlayabilen ve departmana hakim
- Kibirsiz
- Cesur

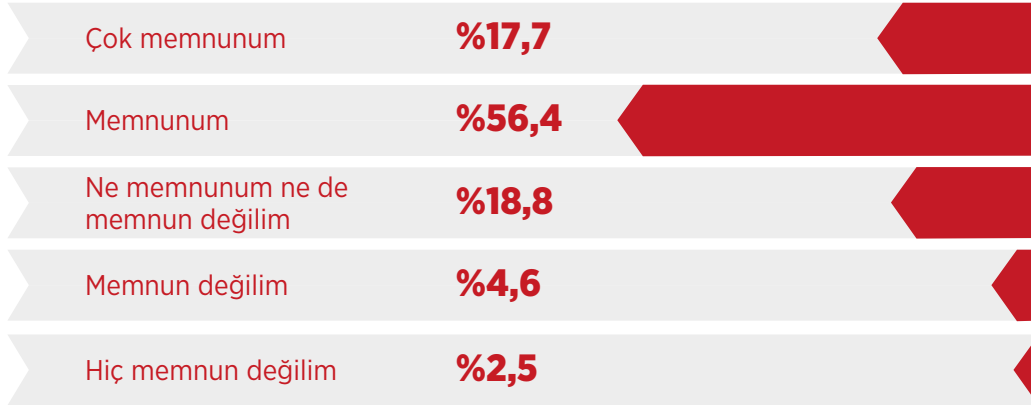
5. SONUÇLAR

5.5. Gelecek Hedefleri

Genel olarak çalışma hayatından ne derece memnunsunuz?



Gayrimenkul sektöründe çalışmaktan ne derece memnunsunuz?



Doç. Dr. Feyzullah Yetgin
GYODER Başkanı



Türkiye ekonomisinin en güçlü istihdam alanlarından biri olan gayrimenkul sektörü, kadınların iş yaşamına katılımı konusunda da cazip bir kariyer fırsatı sağlamaktadır. Özellikle 2002 yılı sonrasında hızlı bir büyüme ivmesi yaşayan sektörümüz, bu dönem itibarıyla gençlere, bilhassa da genç kadınlara önemli bir istihdam alanı sağlamıştır. Her ne kadar sektörde çalışan kadınların giderek artması olumlu bir gelişme olarak değerlendirilse de, gelişen, büyüyen Türkiye’de bu rakamın çok daha fazla olması gerektiğini düşünüyorum. Sektörümüzde çalışmayı sürdüren kadınların yüzde 47’sinin 5 yıldan daha az süredir bu sektörde çalışıyor olması, son dönemde yeni işe alımlarda kadınlara verilen önceliğin daha da arttığının bir işaretidir. Sektöre yeni giriş yapan kadın çalışanların memnuniyeti, uzun vadede kadınların gayrimenkul sektöründeki ortalama çalışma süresini de yukarıya taşıyacaktır.

Gelecekte de gayrimenkul sektöründe çalışmaya devam etmeyi ne derece düşünüyorsunuz?



Zafer Baysal
ULI Türkiye Başkanı



Araştırmaya göre çalışma hayatında olmaktan ve gayrimenkul sektöründe bulunmaktan memnun olan %74'lük bir kitle gelecekte de %69,8'lik bir oranla gayrimenkul sektöründe devam etme kararlılığında olup kendi işini kurmak isteyen %20,6'lık kesim hariç %52,3'lük baskın bir kitle de kendine üst düzey yönetici, CEO, Genel Müdür veya Yönetim Kurulu Üyesi ya da Başkanı olmak gibi iddialı birer kariyer hedefi koymuş vaziyettedir.

Şirketlerde ölçülebilir ve şeffaf performans değerlendirmesi yapılması ve üst düzey yönetimin bu başarıları fark edip adil bir şekilde değerlendirmeye alıp terfi uygulamalarında objektif bir şekilde cinsiyet ayrımcılığı yapmadan kadın çalışanların üstün gayret ve performanslarını değerlendirmeye alması ile araştırmada çıkan hedeflerin gayrimenkul sektöründe çalışan kadın çalışanlar tarafından tutturulması ve hatta bu hedeflerin ötesinde bir başarı oranı yakalanması hiç de ulaşılması güç bir sonuç olmayacaktır. Yeter ki el birliği ile bu konuya ve bu konudaki eksiklerimizi gidermeye odaklanalım. ULI Türkiye Başkanı olarak bu çalışmayı gönülden destekliyorum ve kadın çalışanların sektörümüzde hak ettikleri yerlere gelmelerini sabırsızlıkla bekliyorum.

5. SONUÇLAR

5.5. Gelecek Hedefleri

Kariyer hedefiniz nedir?



Evrım Kuran

Universum Orta Doğu Direktörü,
Kuşak Araştırma Uzmanı, Yazar



Araştırmaya katılan kadınların kariyer hedeflerine dair en ilgi çekici bulgu %36,7 gibi önemli bir oranının üst düzey yönetici olmak istemesi; bununla birlikte sadece %15,6'sı tepe yönetici yani CEO ya da Genel Müdür olmak istiyor. Bu sadece gayrimenkulde değil pek çok sektörde rastlanan bir durum. Kadınların kafalarında bir cam tavan varsa o muhtemelen direktör, genel müdür yardımcısı gibi rollerde kendini gösteriyor ve kariyerlerinde etkili yüksekliklere çıkmış kadınlar o seviyelerde park edebiliyor.

Bir diğer önemli bulgu kendi işini yapmak isteyen kadınların oranı. Bu oran Türkiye'de kadın girişimciliğine dair pek çok araştırmaya kıyasla ümit verici derecede yüksek. Crunchbase'in 2017 raporuna göre tüm dünyada girişim ekosisteminde kadın girişimcilerin oranı %17. Startups.watch verilerine göre ise Türkiye'de bu oran %15. Gayrimenkul sektörünün kadın girişimciliğini daha olanaklı kıldığı aşikar; bu oranın yükselmesini dilerim.



Dr. Fatoş Karahasan
Bilgi Üniversitesi Öğretim Görevlisi,
Gazeteci/Yazar



Gayrimenkulde Kadın Araştırması sonuçlarına göre, gayrimenkul sektöründe çalışan kadınlar sektör dışına çıkmayı düşünmüyor. Her beş kadından birisi ileride kendi işini kurmak istediğini belirtmiş. Bu da girişimcilik açısından memnun edici bir gelişme. Gayrimenkul sektöründe çalışan genç kadınların, çalışma hayatındaki memnuniyetin yüksek oluşu, sektör adına çok önemli bir kazanç. Benzer bir biçimde, kadınların gelecekte gayrimenkul sektöründe çalışmayı isteme oranları da yüksek. Yüksek memnuniyet oranı, iş verimliliğine yansıtacak, çalışan sadakatine de katkıda bulunacaktır.

Kariyer hedefi olarak her iki kadından bir tanesi, gelecekte üst düzey yönetici pozisyonlarında olmayı diliyor. Bu da, toplumsal cinsiyet eşitliği açısından üzerinde durulması gereken önemli bir nokta.

Gayrimenkulde Kadın Araştırması'nın "Kariyer planlaması" bölümünde ortaya çıkan sonuçlar, gayrimenkul sektörünün yapılarını bu talebe cevap verecek biçimde gözden geçirmesi ve geleceğe hazırlanması gerektiğini ortaya koyuyor.



6. DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER



Elvan Oktar

ERA Research & Consultancy Kurucu Ortağı

Sektördeki kadınlar kariyer yolculuklarını anlamayı, beklentilerini öğrenmeyi ve profillerini tespit etmeyi amaçlayan 4 aşamalı projemizde sektörün tüm oyuncularına önemli roller düştüğünü görüyoruz. Profil olarak bakıldığında sektördeki kadınlar genç (ortalama 36 yaş) ve yüksek düzey eğitilmiş bir kitle. Kadınların %63'ü Y kuşağından.

Bu kadınların çoğunluğu uzman ya da müdür seviyesinde ve satış/pazarlama, proje geliştirme, tasarım ve proje uygulama/yönetim aşamalarında çalışıyor. Üst düzey kadın oranına baktığımızda bu oran sadece %15. %50'lik bir kesimin 10 yıldan daha uzun süredir iş hayatında olduğunu düşündüğümüzde üst yönetimde kadın oranının sadece %15 olması oldukça düşündürücüdür.

Kadınların birçoğu ortalama 30 yaşında, çocuk doğurmak ve benzeri nedenlerle kariyerlerine ara vermek durumunda kalıyor. Bu kadınlar aynı zamanda gayrimenkul sektörünü geleceğine güveniyor ve üst düzeyde yer alabilmeyi talep ediyorlar. Daha görünür olmak, karar alınan masalarda oturmak, liderliği üstlenmek, temsilde etkin olmak ve adalet ve tarafsızlık ilkesiyle yönetilmek istiyorlar. Düşünsenize sektörde, istekli, genç ve eğitilmiş çok büyük bir kitle var. Ve sektör bu kitleyi sadece orta düzey kadrolarda çalıştırıyor.

Sektördeki tüm oyuncuların üzerine düşen görevler olduğunu belirtmiştim. Bu noktada sektörde GKLP'nin üzerine düşen en önemli rol farklı oyuncuları aynı amaç çerçevesinde bir araya getirmek. Bu hedefle GKLP proje grupları oluşturuldu.

Bir yandan şirket karar vericilerine üst yönetimde kadın sayısını artırmaya yönelik "Yönetim Kurulunda Kadın" proje grubu kuruldu. Diğer yandan tecrübeli yöneticilerle daha genç kadınları bir araya getiren "Mentorluk" proje grubu yapılandırıldı. Sektörün geneline "veri ile hitap etmek" ve bilgi paylaşan platform olma amacıyla "Araştırma ve Bilgi Yönetimi" proje grubu oluşturuldu. Her kitlenin kariyer gelişimini desteklemek amacıyla "Eğitim" proje grubu kuruldu. Kadınların varlığının ve etkinliğini artırmak misyonu ile "Kadın Kanaat Önderleri" proje grubunun temelleri atıldı. İnsan kaynakları alanında objektif ve kurumsal bir zemin oluşturmak üzere "Gayrimenkulde Nitelikli İnsan Kaynağı" proje grubu hayata geçti.

Bu proje gruplarının yanı sıra "Kurumsal İlişkiler" proje grubu, "Organizasyon/İletişim" proje grubu ve "Fon Yaratma" proje grubu da kuruldu. Tüm gruplar birbirleri ile koordineli bir şekilde aynı amaçlar çerçevesinde çalışmalarını sürdürüyor.

Ve bunları yaparken de en önemli değerlerimiz olan **dayanışma, cesaret, eşitlik, yaratıcılık, aidiyet ve ilhamı** unutmadık. Sektörün kadınları olarak daha önümüzde uzun bir yol var ama kararlıyız ve cesuruz. İş hayatında kadın erkek eşitliği ve uygulamalarda objektiflik olana kadar yolumuza devam edeceğiz.



Çiğdem Penn

XSIGHTS Araştırma ve Danışmanlık Kurucusu

Ülkemizde çalışan bir kadın olmak kuşkusuz kolay değil... Toplumun, ailenin, çocukların, eşlerin beklentilerinin üzerine bir de iş, satış ve kâr baskıları eklendiğinde; ülkemizde birçok kadın, ekonomiye aktif olarak katılmamayı tercih ediyor. Bu raporu yazarken ki kadın istihdam oranımız %29 ve bu oranla tüm OECD ülkelerinin arasında en sondayız. Güney Afrika, Meksika hatta Kolombiya kadının istihdamı konusunda bizim önümüzde. (<https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm#indicator-chart>)

Bu araştırmamızda zoru başaran kadınlarla yani maskülen çalışma yöntemlerinin hâkim, çalışma saatlerinin uzun ve risklerin büyük olduğu gayrimenkul sektöründe başarıya ulaşmış kadın liderlere ulaştık. Araştırmamızda gördük ki katılımcılarının başarılarının arkasındaki ortak nokta çok çalışmak ve vazgeçmemek. Kimilerinin anne ve babaları, kimilerinin eşleri onları teşvik ederken, kimileri de en yakınları tarafından yalnız bırakılmış ancak katılımcılarımızın hepsi arka planda kalmaktan, daha düşük maaşlara çalışmak zorunda kalmaktan, sürekli kendilerini ispat etmek durumunda bırakılmaktan, ailenin ve çocukların sorumluluklarının çoğunu üstlenmekten, özel hayatlarını ötelemekten, bir ölçüde sertleşmek zorunda kalmaktan yorulmuşlar. Öte yandan, tüm zorluklara rağmen, öz güvenlerini, vizyonlarını, hayallerini ve yaptıkları iş için duydukları sevgiyi koruyabilmişler ve hala sektörlerine büyük bir sevgi ve sadakat ile bağlılar.

Araştırmamıza katılan lider kadınlar, sektörlerinde erkekler kadar kadınlar tarafından da mobbing ve ayrımcılığa uğramışlar hatta kadın yöneticilerin erkek yöneticilerden daha sert, daha acımasız olabileceklerini birinci elden deneyimlemişler. Çalışmamıza katılan liderlerin bir sonraki jenerasyon kadın liderlere vermek istedikleri net mesajlar var. Bunlardan birincisi birbirlerine destek olmaları, ikincisi kendilerini, özellikle de yabancı dil alanında geliştirmeleri, üçüncüsü cesur olmaları, sonuncu belki de en zoru ise hayatta iş ve özel yaşam dengesini yakalamak için daha fazla çabalamaları. Araştırmadan çıkan sonuçlar doğrultusunda Gayrimenkul sektöründe, kurumsallaşma çabalarının hızlandırılması, kadınlara sadece satış ve pazarlama alanlarında değil diğer alanlarda da çalışmaları için yer açılması; hamilelik, doğum izni gibi özlük haklarının korunması, kadınlara sektör içinde eğitim olanakları sağlanması ve kadınların başarılarını öne çıkarılması gereklilikleri öne çıkmaktadır. Gayrimenkul sektörü kadın liderleri arasındaki paylaşımların ve dayanışmanın sıklaşması, mentorluk sisteminin yaygınlaşması, kadınların yönettiği sermaye yapılarının oluşturulması kadınların gayrimenkul sektöründeki konumlarını güçlendirecek diğer önlemler arasında sayılabilir. Şüphesiz araştırmamızda dokunduğumuz, bu sektörün kadın liderleri, akıllarına koydukları aksiyonları yüksek motivasyonları ve çalışkanlıkları sayesinde büyük bir kararlılıkla yerine getirebilecek yetkinliktedirler.



Rapor ve GKLP hakkında detaylı bilgi için;

Neşecan Çekici
ncekici@epos.com.tr

Elvan Oktar
elvanoktar@eraresearch.com

Buket Hayretci
buket.hayretci@aareal-bank.com

www.gayrimenkuldekadinliderler.org

 /gayrimenkuldekadinliderlerplatformu

 /gayrimenkuldekadinliderler