

Cinsiyet Eşitliği ve Sürdürülebilir Gelecek: Politikadan Pratiğe SKH 5 Gender Equality and a Sustainable Future: From Policy to Practice SDG 5

Makale Geliş Tarihi/Article Submission Date	Makale Kabul Tarihi/Article Accepted Date
28.08.2025	12.09.2025

Burçak KIZILTAN IŞIK*

Dr. Öğr. Üyesi, Başkent Üniversitesi, Ticari Bilimler Fakültesi, Muhasebe ve Finansal Yönetim Bölümü
burcakkiziltan@gmail.com, ORC-ID: 0000-0003-1277-679X

“İnsan topluluğu kadın ve erkek denilen iki cins insandan mürekkeptir. Kabil midir ki, bu kütlenin bir parçasını ilerletelim, ötekini ihmal edelim de kütlenin bütünlüğü ilerleyebilsin? Mümkün müdür ki, bir cismin yarısı toprağa zincirlerle bağlı kaldıkça öteki kısmı göklere yükselebilsin?”

Mustafa Kemal ATATÜRK
30 Ağustos 1925 Kastamonu Konuşması

67

Özet

Bu çalışmada, toplumsal cinsiyet eşitliği kavramı kuramsal bir çerçevede ele alınmakta ve bu eşitliğin sürdürülebilir kalkınma bağlamındaki rolü irdelenmektedir. Literatür taraması kapsamında, güncel akademik kaynaklar ve uluslararası raporlar ışığında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sürdürülebilir kalkınmaya sunduğu katkılar ile karşılaşılan yapısal ve uygulamaya dönük zorluklar analiz edilmiştir. Çalışmanın uygulama kısmında ise, Borsa İstanbul Sürdürülebilirlik Endeksi'nde yer alan ve 2024 yılına ait sürdürülebilirlik raporlarını yayımlamış olan 11 şirketin, SKH 5 kapsamında yürüttükleri faaliyetler, içerik analizi yöntemi ile incelenmiştir. Analiz sürecinde, söz konusu şirketlerin SKH 5'in alt hedeflerine yönelik benimsedikleri politikalar ve uygulamaya koydukları stratejiler değerlendirilmiştir. Elde edilen bulgular, analiz edilen şirketlerin büyük çoğunluğunun toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik kurumsal sürdürülebilirlik stratejilerine yer verdiklerini, ancak bazı alt hedefler açısından eksikliklerin sürdüğünü ortaya koymaktadır. Sonuç olarak, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasının yalnızca bir sosyal adalet meselesi değil, aynı zamanda sürdürülebilir kalkınmanın temel yapı taşlarından biri olduğu belirtilmektedir. Bu bağlamda politika yapıcıların, özel sektör aktörlerinin ve sivil toplum kuruluşlarının eşgüdümlü çabalarıyla SKH 5 hedeflerine ulaşmanın mümkün olduğu vurgulanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Cinsiyet eşitliği, SKH 5, sürdürülebilir kalkınma hedefleri.

Abstract

In this study, the concept of gender equality is discussed in a theoretical framework and its role in the context of sustainable development is analyzed. Within the scope of the literature review, the contributions of gender equality to sustainable development and the structural and practical challenges faced are analyzed in the light of recent academic sources and international reports. In the application part of the study, the activities carried out

* Sorumlu Yazar / Corresponding Author

by 11 companies listed in the Borsa Istanbul Sustainability Index, which have published their sustainability reports for 2024, within the scope of SDG 5 are analyzed through content analysis method. In the analysis process, the policies adopted and strategies implemented by these companies towards the sub-targets of SDG 5 are evaluated. The findings reveal that the vast majority of the companies analyzed include gender equality in their corporate sustainability strategies, but there are still shortcomings in terms of some of the sub-targets. In conclusion, it is stated that achieving gender equality is not only a matter of social justice, but also one of the fundamental building blocks of sustainable development; in this context it is emphasized that it is possible to achieve SDG 5 targets with the coordinated efforts of policy makers, private sector actors and civil society organizations.

Keywords: Gender equality, SDG5, sustainable development goals.

Giriş

Toplumsal cinsiyet eşitliği, kadınlar ile erkeklerin tüm haklardan ve fırsatlardan eşit biçimde yararlanmasını, cinsiyete dayalı ayrımcılıkların ortadan kaldırılmasını ifade etmektedir. Bu eşitliğin sağlanmadığı koşullarda, sürdürülebilir kalkınmanın bütüncül bir biçimde gerçekleştirilmesi mümkün görünmemektedir (Khanal, 2023; Küfeoğlu, 2022). Bu nedenle, toplumsal cinsiyet eşitliği, Birleşmiş Milletler'in 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi kapsamında Sürdürülebilir Kalkınma Hedefi 5 (SKH 5) başlığı altında, ayrı bir hedef olarak yer almakta ve bu durum konunun küresel ölçekteki önemine işaret etmektedir. SKH 5, "Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak ve tüm kadınları ve kız çocuklarını güçlendirmek" biçiminde tanımlanmakta olup ayrımcılığın ortadan kaldırılmasından kadınların karar alma mekanizmalarına tam katılımına kadar uzanan kapsamlı alt hedefleri içermektedir (Küfeoğlu, 2022).

Her ne kadar küresel düzeyde toplumsal cinsiyet eşitliği alanında önemli ilerlemeler kaydedilmiş olsa da mevcut eğilimler, 2030 yılı itibarıyla belirlenen hedeflere ulaşmanın oldukça güç olduğunu ortaya koymaktadır. Birleşmiş Milletler'in 2024 yılı verilerine göre toplumsal cinsiyet eşitliği hedefine yönelik ilerleme "ciddi şekilde rayından çıkmıştır" ve mevcut ivmeyle devam edilmesi durumunda, özellikle kadınların ekonomik ve siyasal alanda eşit temsiline ulaşılması yüzyıllar alabilecektir (Birleşmiş Milletler, 2023). Örneğin yönetim pozisyonlarında cinsiyet eşitliğinin sağlanması, bugünkü eğilimler ışığında 176 yıl sürecek bir süreç olarak öngörülmektedir. Birçok ülkede kadınlara yönelik yasal korumaların hâlen yetersiz olduğu görülmektedir. 2022 yılı itibarıyla, incelenen 120 ülkenin yalnızca %45'inde kadınlara karşı doğrudan veya dolaylı ayrımcılığı yasaklayan kapsamlı bir mevzuatın bulunduğu belirtilmektedir (Birleşmiş Milletler, 2023). Bu durum, toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşmada yalnızca hedef belirlemenin ve iyi niyet beyanlarının yeterli olmadığını; aynı zamanda yapısal dönüşümlere ve çok paydaşlı, sektörler arası iş birliklerine gereksinim duyulduğunu ortaya koymaktadır.

Bu çalışmanın amacı, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sürdürülebilir kalkınma ile olan ilişkisini çok boyutlu bir şekilde incelemektir. İlk olarak, toplumsal cinsiyet eşitliği kavramı kuramsal düzlemde ele alınacak; tanımı, kapsamı ve boyutları açıklanacaktır. Ardından, güncel literatür taranarak konuyla ilgili önceki çalışmaların bulguları, eleştirileri ve önerileri değerlendirilecektir. Takip eden bölümde, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sürdürülebilir kalkınmada neden ve nasıl kritik bir rol oynadığı, özellikle kadının güçlenmesi ilkeleri üzerinden tartışmaya açılacaktır. Uygulama bölümünde ise Borsa İstanbul Sürdürülebilirlik Endeksi kapsamında 2024 yılı itibarıyla sürdürülebilirlik raporlarını yayımlamış 11 şirketin SKH 5 doğrultusundaki faaliyetleri, içerik analizi yöntemiyle incelenerek özel sektörün bu alandaki katkıları ve eksiklikleri değerlendirilecektir. Son olarak elde edilen bulgular ışığında, genel bir değerlendirme sunulacak; politika yapıcılara, özel sektör aktörlerine ve sivil toplum kuruluşlarına (STK) yönelik öneriler geliştirilecektir.

1. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kavramı

Toplumsal cinsiyet (gender) kavramı, kadınlar ve erkekler için toplum tarafından inşa edilen ve kültürel temelleri olan roller, davranışlar ve özellikleri ifade etmektedir (Dökmen, 2010). Başka bir deyişle kadın ile erkek arasındaki birçok fark doğuştan gelmez; aksine toplumun kendi kalıp yargılarıyla

bireye dayattığı, sosyokültürel bağlamda şekillenen farklılıklardır. Biyolojik cinsiyet, doğuştan gelen ve evrensel özelliklere dayanırken; toplumsal cinsiyet öğrenilir, kültürden kültüre ve zamana göre farklılık gösterir ve temelde değiştirilebilir bir niteliğe sahiptir. Toplumsal cinsiyet rolleri, toplumun normları ve kalıp yargıları tarafından öğrenilir ve pekiştirilir; dolayısıyla eğitim ve farkındalık yoluyla dönüşümlenmektedir.

Bir bireyin toplumsal cinsiyeti, sadece doğal ve biyolojik olarak belirlenmeyen, daha çok norm ve kalıp yargılar tarafından belirlenmiş olan rol ve özelliklerden oluşmaktadır. Aşağıda verilen Tablo 1’de biyolojik cinsiyet ve toplumsal cinsiyet farklılıkları yer almaktadır.

Tablo 1.

Biyolojik Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet

Biyolojik Cinsiyet	Toplumsal Cinsiyet
Doğuştan gelen özelliklerdir (cinsiyet kromozomu, üreme organları, hormonlar, kas vücut yapısı gibi farklar)	Doğuştan gelmez ve kültürden kültüre farklılaşan özellikler gösterir.
Doğuştan gelir, öğrenilmez	Sonradan öğrenilen bazı yargılara dayandırılır ve eğitimle farkındalık kazandırılmasıyla değişebilir.
Biyolojik ve fizyolojik özelliklerine dayalıdır.	Herhangi bir biyolojik temele dayanmaksızın toplum tarafından pekiştirilen kalıp yargılara dayandırılır.
Bireylerin dünyaya geldikleri genetik yapılarını tanımlayan bir kavramdır.	Toplumsal beklentiler, inançlar ve kalıplaşmış yargılara dayanır. Kadınlara ve erkeklere atfedilen roller, sorumluluklar ve davranış biçimlerini tanımlar.
Dış faktörlerden etkilenmez.	Dış faktörlerden etkilenir; kültür, ekonomi, eğitim, inanç, etnik faktörler gibi faktörlerden etkilenir ve içinde yaşanılan zaman ve coğrafyadan etkilenecek şekilde şekillenir.
Evrenselidir	Evrensel değildir, toplumların farklılaşmasına bağlı olarak değişkenlik gösterebilir. En önemlisi, değiştirilebilir.
Değiştirilmesi ancak tıbbi müdahale ile mümkündür. (Örneğin cinsiyet geçiş operasyonları)	Kişinin kendini nasıl tanımladığına göre değişebilir ve zamanla dönüşebilir.
Tıp, biyoloji ve genetik gibi bilimsel alanlarda kullanılır.	Sosyoloji, psikoloji ve toplumsal cinsiyet çalışmaları gibi sosyal bilim alanlarında kullanılır.

Kaynak: Akdoğan ve Doğan (2023) çalışmasından uyarlanmıştır.

Toplumsal cinsiyetin yalnızca biyolojik farklılıklara indirgenemeyeceği; aksine kültürel, sosyal ve tarihsel bağlamda biçimlenen roller ve beklentiler çerçevesinde inşa edilen bir kavram olduğu açıktır. Bu bağlamda toplumsal cinsiyetin öğrenilebilir, dönüştürülebilir ve toplumun normatif yapıları doğrultusunda farklı biçimlerde yeniden üretilen bir olgu olduğu söylenebilir. Bireylere atfedilen toplumsal rollerin büyük ölçüde kültürel ve yapısal dinamikler tarafından belirlenmesi, toplumsal yaşamın çeşitli alanlarında gözlemlenen cinsiyet temelli eşitsizliklerin de bu sosyokültürel yapılanmaların bir yansıması olduğunu ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda toplumsal cinsiyet eşitliğinin tesis edilmesi, yalnızca mevcut cinsiyet rollerinin eleştirel bir biçimde yeniden değerlendirilmesini değil, aynı zamanda kadınların kamusal, ekonomik ve siyasal alanlarda eşit temsilin ve katılımını önceleyen yapısal dönüşümlerin gerçekleştirilmesini de zorunlu kılmaktadır.

Toplumsal cinsiyet kavramı, bireylerin yalnızca biyolojik cinsiyetlerine (kadın/erkek) değil, aynı zamanda toplumsal olarak inşa edilmiş rollerine, sorumluluklarına ve beklentilere işaret etmektedir

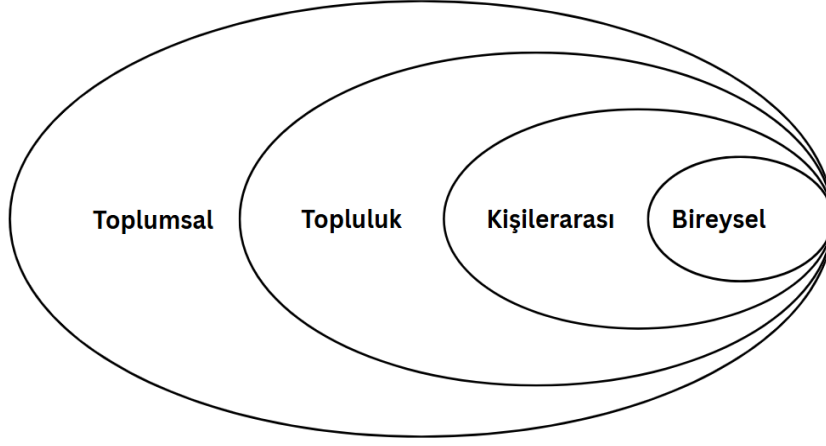
(Küfeoğlu, 2022). Bu bağlamda, toplumsal cinsiyet eşitliği, kadınların ve erkeklerin toplumsal yaşamın tüm alanlarında eşit haklara, sorumluluklara ve fırsatlara sahip olmalarını hedeflemektedir. Bu eşitlik, bireylerin eğitim, istihdam, siyasal katılım, aile içi roller ve diğer sosyal alanlarda cinsiyet temelli ayrımcılığa maruz kalmaksızın varlık gösterebilmesini kapsamaktadır. Aynı zamanda eşit işe eşit ücret, terfi olanaklarına erişim, karar alma mekanizmalarında temsil edilmesi ile eğitim ve sağlık hizmetlerinden eşit yararlanma gibi unsurları da içermektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliği, yalnızca fırsat eşitliğini değil, aynı zamanda kadınlara yönelik fiziksel, psikolojik ve ekonomik şiddetin ortadan kaldırılmasını da kapsayan daha geniş bir adalet anlayışını yansıtmaktadır. Her bireyin, cinsiyetinden bağımsız olarak güvenli, adil ve eşit bir yaşam sürdürebilmesi bu bağlamda temel bir ilke olarak öne çıkmaktadır.

Bu çerçevede kadınların güçlenmesi (women's empowerment), toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında merkezi bir rol oynamaktadır. Literatürde bu kavram, kadınların kendi yaşamları üzerinde daha fazla söz sahibi olmaları, sosyoekonomik kaynaklara erişimlerinin artması ve böylece toplumsal yaşama aktif ve eşit katılımlarının sağlanması şeklinde tanımlanmaktadır. Kadınların eğitim fırsatlarına ulaşabilmesi, mesleki beceriler edinmesi, mülkiyet ve miras haklarına sahip olması, girişimcilik yoluyla ekonomik yaşamda yer edinmesi ve karar alma pozisyonlarında temsil edilmesi, bu güçlenmenin somut göstergeleri arasında yer almaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında kadınların güçlenmesi de kritik bir kavramdır. Kadınların güçlenmesi, kadınların kendi yaşamları üzerinde daha fazla söz sahibi olması sosyo-ekonomik kaynaklara erişimlerinin artması ve toplumsal yaşama eşit katılımlarının sağlanması sürecini ifade eder. Örneğin, yapılan çeşitli araştırmalar, işgücü piyasasında kadınların karşılaştığı cam tavanların, ücret eşitsizliklerinin ve bakım yükümlülüklerinin, yasal haklar var olsa bile toplumdaki kalıp yargılar nedeniyle sürdüğünü ortaya koymaktadır (Bahçeci, 2020).

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, yalnızca bireysel düzeydeki değişimlerle değil, aynı zamanda yasal ve kurumsal düzenlemelerle de doğrudan ilişkilidir. Pek çok ülkedeki yasal dayanak, kadın ve erkek eşitliğini savunmakta olsa da uygulamada bu eşitliğin tam anlamıyla hayata geçmediği gözlemlenmektedir. Örneğin Vietnam'da gerçekleştirilen güncel bir araştırma, işgücü piyasasında kadın-erkek eşitliğini desteklemeye yönelik yasal reformlara rağmen, geleneksel toplumsal cinsiyet normları ve stereotiplerin etkisinin sürdüğünü ortaya koymuştur (Dang, 2025). Söz konusu çalışma, kadınlara yönelik korumacı politikaların ötesine geçilmesi gerektiğini; erkeklerin de ev içi bakım ve sorumluluklara daha aktif biçimde katılmasını teşvik eden politikaların (örneğin babalık izni ve destekleyici sosyal programlar) eşitliği sağlamada etkili olabileceğini vurgulamaktadır. Bu bulgu, toplumsal cinsiyet eşitliğinin yalnızca hukuki düzenlemeler yoluyla değil, aynı zamanda kültürel normların ve değerlerin dönüşümü aracılığıyla sağlanabileceğini göstermektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği, yalnızca hukuki bir mesele olarak değil; sosyoekonomik fırsatlar, kültürel kabuller ve toplumsal normlar düzeyinde çok katmanlı biçimde ele alınması gereken bir olgudur. Bu eşitliğin sağlanması, sürdürülebilir bir topluma ulaşmada hem başlı başına bir amaç hem de diğer kalkınma hedeflerinin gerçekleştirilmesine katkı sağlayan bir araç olarak değerlendirilmektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak, yalnızca yasal düzenlemelerle değil; bireysel tutumlar, kurumsal uygulamalar ve toplumsal yapılar düzeyinde eş zamanlı ilerlemelerle mümkündür. Equality Institute tarafından ortaya konan yaklaşıma göre, eşitliği desteklemek için herkesin rolü bulunmaktadır. Bireyler, kendi önyargılarını sorgulayıp kapsayıcı davranış biçimlerini benimseyerek dönüşüm sürecine katkıda bulunabilirken; kurumlar, işe alım politikalarından liderlik pozisyonlarına kadar eşitliği teşvik eden yapılar inşa etmelidir. Ayrıca toplum genelinde eğitim, medya ve politika alanlarında eşitlikçi normların yaygınlaştırılması da kalıcı değişimin önünü açacaktır. Bu çok katmanlı strateji, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sürdürülebilir biçimde sağlanması için bütüncül bir yaklaşım sunmaktadır (The Equality Institute, 2020).



Şekil 1.

Her Düzeyde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği (Kaynak: The Equality Institute, 2020).

BM tarafından toplumsal cinsiyet eşitliği hedefinin gerçekleştirilmesine yönelik olarak belirlenen alt hedefler Tablo 2’de gösterildiği gibidir.

Tablo 2.

SKH 5 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Hedef 5.1	“Kadınlara ve kız çocuklarına yönelik her türlü ayrımcılığa her yerde son vermek”
	“5.1.1. Cinsiyet temelinde ayrımcılık yapmama ve eşitliği uygulama, güçlendirme ve teşvik eden yasal çerçevelerin yürürlükte olup olmaması”
Hedef 5.2	“Kamusal ve özel alanlarda, tüm kadınlara ve kız çocuklarına yönelik, insan kaçakçılığı, cinsel ve her türlü istismar dâhil, şiddetin her türünü yok etmek”
	“5.2.1. Şiddetin türüne ve yaşa göre, son 12 ay içinde mevcut ya da eski partneri tarafından fiziksel, cinsel ya da psikolojik şiddete maruz kalan daha önce ilişkisi olmuş 15 yaş ve üzeri yaştaki kadın ve kızların oranı” “5.2.2. Yaşa ve olayın oluş yerine göre, son 12 ay içinde partneri dışındaki biri tarafından cinsel şiddete maruz kalan 15 yaş ve üstü kadın ve kızların oranı”
Hedef 5.3	“Çocuk evliliği, erken yaşta evlilik, zorla evlendirilme ve kadın sünneti gibi tüm zararlı uygulamaları yok etmek”
	“5.3.1. 15 yaşından önce ve 18 yaşından önce evlenmiş ya da bir birliktelikte olmuş 20-24 yaştaki kadınların oranı” “5.3.2. Yaşa göre, kadın sünneti/kesme geçirmiş 15-49 yaş arası kadın ve kızların oranı”
Hedef 5.4	“Ulusal şartlara uyduğunda, kamu hizmetlerinin, altyapının ve sosyal koruma politikalarının sağlanması ile hane halkı ve aile içerisinde sorumluluk paylaşımının teşvik edilmesi yoluyla ücretsiz bakım ve ev işlerini tahakkuk ettirmek ve değer biçmek”
	“5.4.1. Cinsiyet, yaş ve yere göre ücretsiz ev işleri ve bakıcılık için harcanan zamanın oranı”

Hedef 5.5	“Kadınların siyasi, ekonomik ve sosyal hayattaki karar alma süreçlerinin her seviyesinde tam ve etkili katılımı ile liderlik için eşit fırsatlara sahip olmasını sağlamak”
	“5.5.1. Yerel yönetimler ve ulusal parlamentolardaki kadınların sandalye oranı”
	“5.5.2. Yöneticilik pozisyonlarındaki kadınların oranı”
Hedef 5.6	“Uluslararası Nüfus ve Kalkınma Konferansı Eylem Programı, Pekin Eylem Platformu ve bunların gözden geçirme konferanslarının sonuç dokümanları çerçevesinde mutabık kalınan şekilde, cinsel ve üreme sağlığı ile üreme haklarına evrensel erişim sağlamak”
	“5.6.1. Gebelik önleyici uygulamaların kullanımı, cinsel ilişkileri ve üreme sağlığına ilişkin kendi bilinçli kararlarını veren 15-49 yaş kadınların oranı”
	“5.6.2. 15-49 yaş kadınlara cinsel sağlık ve üreme sağlığına ilişkin bilgi ve eğitime erişimi kanun ve yönetmeliklerle garanti eden ülkelerin sayısı”
Hedef 5.a	“Kadınların, ulusal yasalarla uyumlu olacak şekilde, toprak ve diğer mülk türlerine sahip olma ve hükmetme, mali hizmetler, miras ve doğal kaynaklara erişimlerinin yanı sıra ekonomik kaynaklar konusunda eşit haklara sahip olmaları için reformlar gerçekleştirmek”
	“5.a.1. Cinsiyet ayrımında, tarımsal arazi üzerinde mülkiyet veya güvenceli haklara sahip toplam tarımsal nüfus oranı ve (b) kullanım hakkı ayrımında, tarım arazisi sahipleri veya hak sahipleri arasında kadınların oranı”
	“5.a.2. Toprak sahipliği ve/veya kontrolünde kadınların eşit haklarını garantileyen yasal çerçeveleri olan (örf ve âdet hukuku dâhil) ülkelerin oranı”
Hedef 5.b	“Kadınların güçlendirilmesini desteklemek için, kolaylaştırıcı teknolojilerin, özellikle bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımını artırmak Cinsiyet eşitliğinin desteklenmesi ve kadınların ve kız çocuklarının her seviyede güçlendirilmesi için sağlam politikalar ile buyurucu yasal düzenlemeler getirmek ve güçlendirmek”
	“5.b.1. Cinsiyete göre cep telefonu sahibi bireylerin oranı”
Hedef 5.c	“Toplumsal cinsiyet eşitliğinin ilerletilmesi ve kadınların ve kız çocuklarının her düzeyde güçlenmeleri için sağlam politikaların ve yasal olarak uygulanabilir mevzuatların kabul edilmesi ve güçlendirilmesi”
	“5.c.1. Cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlendirilmesi için kamu ödenekleri yapan ve izleme sistemleri olan ülkelerin oranı”

Kaynak: (Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı [UNDP], 2019).

Bu bağlamda Birleşmiş Milletler tarafından belirlenen alt hedefler, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik somut adımları tanımlamakta ve kadınlar ile kız çocuklarının her alanda güçlendirilmesini hedefleyen kapsamlı bir çerçeve sunmaktadır. Söz konusu hedefler, yalnızca hukuki ve kurumsal düzenlemeleri değil, aynı zamanda sosyoekonomik yapının dönüşümünü de içermektedir. Şekil 2’de Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri 5’in (SKH 5) temel bileşenlerini gösterilmiştir.



Şekil 2.

SKH 5 Temel Bileşenlerinin Özeti (Kaynak: UN Women Asia and Pacific, 2019).

Özellikle özel sektör, sahip olduğu kaynaklar, inovasyon kapasitesi ve geniş istihdam alanı ile toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında kritik bir aktör konumundadır. Son yıllarda Türkiye’de özel sektör, toplumsal cinsiyet eşitliği gündeminde giderek daha aktif bir rol üstlenmeye başlamıştır. Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu tarafından yapılan gözlemler, 2000’lerin başlarında daha çok finansal destek sağlama yoluyla katkı veren özel sektörün, son 15 yıl içinde toplumsal cinsiyet eşitliği dönüşümüne öncülük eden bir konuma evrildiğini ortaya koymaktadır (UNFPA Türkiye, 2017).

73

2. Literatür Taraması

Toplumsal cinsiyet eşitliği ile sürdürülebilir kalkınma arasındaki ilişki, son yıllarda artan bir akademik ilgiyle incelenmektedir. Teorik çalışmaların yanı sıra vaka analizlerine dayalı araştırmalarda da kadınların güçlendirilmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin ekonomik büyüme, sosyal gelişme ve çevresel sürdürülebilirlik üzerindeki etkileri çok boyutlu olarak ele alınmaktadır. Bu bölümde, konuya ilişkin öne çıkan akademik çalışmaların bulguları özetlenerek alandaki genel eğilimler ve araştırma boşlukları değerlendirilmektedir.

Adegoke ve Badmus (2024), Nijerya’da gerçekleştirdikleri çalışmalarında, kadınların bilgiye ve eğitime eşit erişiminin ve toplumsal yaşama aktif katılımlarının sürdürülebilir kalkınma için temel bir itici güç olduğunu vurgulanmıştır. Araştırmada, kadınların toplumun her alanında özgür ve eşit koşullarda katkı sunabilmelerinin yalnızca ekonomik büyümeye değil, aynı zamanda toplumsal bilincin gelişimine de katkı sağlayacağı ifade edilmiştir. Her ne kadar çalışma özel olarak kütüphanelerin rolüne odaklanmış olsa da temel çıkarım toplumsal cinsiyet eşitliğinin kalkınmanın ön koşulu niteliğinde olduğudur.

Benzer bir şekilde, Khanal (2023), Nepal özelinde yürüttüğü araştırmada, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin yalnızca sosyal değil, aynı zamanda ekonomik ve çevresel sürdürülebilirlik hedeflerini de olumsuz etkileyebileceğini belirtmiştir. Özellikle kadınların karar alma süreçlerine aktif katılımı ve temel hizmetlere erişimlerinin artırılması gerektiğini vurgulayan Khanal, eşitliğin sağlanması için çok yönlü ve koordineli politika yaklaşımlarının gerekliliğine işaret etmiştir.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasının önündeki yapısal engeller ve çözüm yolları da literatürde önemli bir tartışma alanı oluşturmaktadır. Eden ve Wagstaff (2020), SKH 5 kapsamındaki toplumsal cinsiyet eşitliği hedefini, sistemik ve karmaşık doğası nedeniyle “çetin bir sorun (wicked

problem)” olarak tanımlanmıştır. Yazarlar, mevcut cinsiyet eşitsizliklerinin çok katmanlı yapısının, politika yapıcılarının iyi niyetli çabalarına rağmen ilerlemeyi yavaşlattığını savunulmuştur. Çalışmada, cinsiyet eşitsizliği göstergeleri SKH 5’in alt hedefleriyle karşılaştırılmış; mevcut politika araçlarının neden beklenen düzeyde bir dönüşüm sağlayamadığı sonuca varılmıştır.

Eden ve Wagstaff (2020), bu doğrultuda yalnızca veri temelli politikaların değil, aynı zamanda güçlü bir siyasi iradenin ve çok paydaşlı iş birliklerinin gerekli olduğunu ifade etmişlerdir. Ayrıca, özel sektörün SKH 5’e katkısını artırmak amacıyla geliştirilen “SKH Maddesellik Matrisi” ile kurumsal sosyal sorumluluk stratejilerine toplumsal cinsiyet boyutunun nasıl entegre edilebileceği konusunda öneriler sunulmuştur.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sektörel yansımaları da literatürde önemli bir yer tutmaktadır. Matthew vd. (2022), Afrika’da kadınların tarımsal iş gücüne katılımının beşerî sermaye gelişimi üzerindeki etkisini analiz ettikleri çalışmada, yalnızca niceliksel katılımın yeterli olmadığını göstermiştir. 33 Afrika ülkesine ait verilerle yapılan ekonometrik analiz, kadınların tarım sektöründeki varlığının ancak eğitim ve kaynaklara erişimle desteklendiğinde kalkınmaya katkı sunduğunu ortaya koymuştur. Bu bulgu, kadınların ekonomik alandaki güçlenmesinin nitelikli destek mekanizmalarıyla birlikte yürütülmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Araştırmacılar, özellikle mesleki eğitim olanaklarının artırılması ve tarımsal üretim kaynaklarına erişimin kolaylaştırılmasının, toplumsal cinsiyet eşitliğini sürdürülebilir kalkınmaya dönüştürme potansiyeline sahip olduğunu ileri sürmektedir.

Osabohien ve Matthew (2024) ise toplumsal cinsiyet eşitliğinin beslenme ve gıda güvenliğiyle olan çok yönlü ilişkisini inceleyerek, SKH 5’in diğer sürdürülebilir kalkınma hedefleriyle olan kesişimlerine dikkat çekmişlerdir. Özellikle düşük ve orta gelirli ülkelerde kadınların sosyo-kültürel normlar, kaynak yetersizlikleri ve ayrımcı uygulamalar nedeniyle gıda güvensizliği riskiyle daha fazla karşılaştıkları belirtilmiştir. Kadınların yetersiz beslenmesinin yalnızca bireysel sağlık açısından değil, anne-çocuk sağlığı ve nesiller arası refah açısından da olumsuz sonuçlar doğurduğu vurgulanmıştır. Bu nedenle gıda ve sağlık politikalarının kadınların ihtiyaçlarına duyarlı biçimde yeniden yapılandırılması gerektiği ifade edilmiştir. Bu çalışma, SKH 5’in “kadınların ve kız çocuklarının güçlenmesi” yönündeki hedefinin, SKH 2 (Açlığa Son) ve SKH 3 (Sağlıklı ve Kaliteli Yaşam) ile doğrudan ilişkili olduğunu ortaya koyarak, kalkınma hedefleri arasında entegre yaklaşımların önemini desteklemektedir.

Adler’in (2001) çalışmasında, üst düzey yönetici ekibinde daha fazla kadın bulunan işletmelerin piyasa değeri ve özkaynak kârlılığı gibi göstergelerde daha iyi performans sergilediğini ortaya koymuştur. Yine küresel ölçekte kadınların tüketici olarak satın alma kararlarının yaklaşık %80’ini etkilediği ve toplam hane halkı harcamalarının %50’den fazlasını kadınların gerçekleştirdiği belirtilmektedir.

Agarwal (2018) çalışmasında, kadınların eğitim olanaklarından yararlanabilmesi, istihdamda fırsat eşitliğine sahip olması, üst yönetim pozisyonlarına gelebilmesi, girişimcilik faaliyetlerinde bulunabilmesi gibi somut adımlar kadınların güçlenmesinin göstergeleri olduğunu ifade etmiştir. Kadınların güçlenmesi, bir yandan toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına hizmet ederken, diğer yandan ekonomik büyüme ve toplumsal refaha da olumlu katkılar yapmakta olduğu çalışmada ifade etmiştir.

Kurumsal girişimler ve çok paydaşlı iş birlikleri de toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemede önemli bir araç olarak değerlendirilmektedir. Sustainable Development Solutions Network (SDSN) tarafından yayımlanan “Ağlar Eylemde” (The Networks in Action (Nia) 2024) raporunda, farklı bölgelerdeki SDSN ağlarının SKH’lere yönelik yenilikçi çözümler geliştirdiği belirtilmiştir. Bu bağlamda, SDSN Karadeniz Ağı (Black Sea) tarafından yürütülen “Bilimde Kadınların Güçlendirilmesi” projesi dikkat çekmektedir. Olga Iermakova tarafından geliştirilen bu girişim, bilimsel alanda kadınların kariyer gelişimini desteklemeyi, akademik hayata katılım düzeylerini artırmayı ve bu süreçte üniversiteler, özel sektör ve sivil toplum arasında iş birliği oluşturmayı amaçlamaktadır. Literatürde bu tür çok aktörlü inisiyatiflerin, kamu politikalarını tamamlayıcı nitelikte olduğu ve iyi uygulamaların yaygınlaştırılması açısından değer taşıdığı ifade edilmektedir.

Genel olarak literatür bulguları, toplumsal cinsiyet eşitliğinin yalnızca sosyal adaletin tesisi açısından değil; ekonomik etkinlik, çevresel sürdürülebilirlik ve iyi yönetim gibi birçok kalkınma boyutu açısından da belirleyici olduğunu göstermektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, kadınların yaşam kalitesini artırmakla kalmayıp; onların eğitime, istihdama ve sağlık hizmetlerine tam katılımını mümkün kılarak yoksulluk, açlık ve sağlık gibi temel kalkınma sorunlarının çözümüne katkı sunmaktadır. Nitekim Birleşmiş Milletler verileri, sürdürülebilir kalkınma hedeflerinin yaklaşık %75'inin doğrudan veya dolaylı biçimde toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır.

3.1. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Sürdürülebilirlikteki Önemi

Toplumsal cinsiyet eşitliği, sürdürülebilir kalkınmanın hem normatif hem de işlevsel bir bileşeni olarak değerlendirilmektedir. Küresel hedefler düzeyinde ve yerel düzeydeki toplumsal deneyimlerde açıkça görüldüğü üzere, bu eşitlik sağlanmadan adil, kapsayıcı ve bütüncül bir kalkınma süreci mümkün değildir. Cinsiyet eşitsizlikleri yalnızca sosyal adaleti zedelemekle kalmaz, aynı zamanda ekonomik kalkınmayı sekteye uğratmakta ve çevresel sürdürülebilirliğin tesisini zorlaştırmaktadır. Bu nedenle, SKH 5 yalnızca kendi başına bir hedef değil, aynı zamanda diğer pek çok SKH'nin başarısı için de temel bir koşul niteliğindedir. Nitekim Birleşmiş Milletler kaynakları, sürdürülebilir kalkınma hedeflerinin yaklaşık %75'inin doğrudan veya dolaylı biçimde toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır (Equal Measures 2030, 2024). Bu bağlamda eşitliğin sürdürülebilirliğe katkısını iki temel boyutta değerlendirmek mümkündür: (1) Toplumsal cinsiyet eşitliğinin genel sürdürülebilirlik hedeflerine etkisi ve (2) Kadının Güçlenmesi İlkeleri gibi özel girişimlerin rolü.

3.2 Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanması

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, sürdürülebilir kalkınmanın ekonomik, sosyal ve çevresel boyutlarına doğrudan katkı sunmaktadır. Ekonomik açıdan bakıldığında, kadınların işgücü piyasasına eşit koşullarda katılımı, verimliliği artırmakta ve daha kapsayıcı bir büyümeye olanak tanımaktadır. Araştırmalar, işgücünde ve üst düzey yönetim kademelerinde cinsiyet çeşitliliğinin işletmelerin finansal performansını artırabildiğini ve makro düzeyde Gayrisafi Yurtiçi Hasıla (GSYH) 'ya olumlu katkılar sağladığını göstermektedir. Adegoke ve Badmus (2024), kadınların tam ve özgür biçimde ekonomik yaşama katılabildiği toplumlarda kalkınma düzeyinin anlamlı biçimde yükseldiğini ortaya koymuştur. Kadınların gelir elde etmesi ve finansal bağımsızlık kazanması, yalnızca bireysel refahı değil, aynı zamanda ailelerinin eğitim, sağlık ve beslenme gibi temel ihtiyaçlarını karşılamadaki rollerini güçlendirerek insan sermayesinin gelişimine katkı sunmaktadır.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sosyal boyutu ise daha adil ve kapsayıcı toplumların inşasına katkı sağlamaktadır. Kadınların toplumsal hayata tam ve eşit katılımı, sosyal uyumu pekiştirirken karar alma mekanizmalarında çeşitliliği ve temsil adaletini artırmaktadır. Khanal (2023), toplumsal cinsiyet eşitliğinin yalnızca bireysel haklar değil, toplumsal refah ve adaletin tesisi açısından da belirleyici olduğunu vurgulamaktadır. Kadınların eğitim düzeyinin yükselmesi yalnızca kendi yaşam koşullarını/kalitesini artırmakla kalmamakta, bununla birlikte çocukların sağlık ve eğitim göstergelerini de olumlu yönde etkilemektedir. Literatürde yaygın olarak kabul gören bu bulgu, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sosyal göstergeler üzerinde “çarpan etkisi” yarattığını göstermektedir.

Bu eşitliği sağlama yolunda atılacak adımların birbirini tamamlayıcı ve niteliksel özellikler taşıması büyük önem arz etmektedir. Yalnızca kadınların işgücüne katılım oranlarını artırmaya odaklanmak, diğer destek mekanizmaları olmaksızın beklenen sonuçları doğurmayabilir. Matthew vd. (2022) bulgularına göre kadınların ekonomik faaliyete katılımı eğitim, beceri gelişimi ve kaynaklara erişimle desteklenmediğinde, beşerî sermaye gelişimi açısından ters yönde etki dahi yaratabilmektedir. Bu bağlamda, eşitlik politikalarının yalnızca nicel değil, aynı zamanda nitel içerik taşıması; kadınların kaliteli eğitime erişimi, sağlık hizmetlerinden yararlanma hakkı ve karar alma yetilerinin güçlendirilmesi gibi bütüncül yaklaşımlar içermesi gerektiği anlaşılmaktadır.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, demokratik yönetim ve barış inşası açısından da stratejik bir önem taşımaktadır. Kadınların kamusal alanda ve siyasal temsilde eşit biçimde yer alması, yalnızca temsil adaletini değil, aynı zamanda daha kapsayıcı ve duyarlı kamu politikalarının oluşumunu da beraberinde getirmektedir. BM 2024 verilerine göre dünya genelinde kadınların parlamento temsil oranı yaklaşık %27 düzeyindedir. Bu oranın artırılması, hem SKH 5'in başarısı hem de SKH 16 kapsamında tanımlanan barış, adalet ve güçlü kurumların inşası açısından temel bir önceliktir (United Nations, 2024). Kadınların barış müzakerelerine katılımının, barış anlaşmalarının kalıcılığı ve kapsayıcılığı üzerinde olumlu etkileri olduğu çeşitli araştırmalarla desteklenmiştir. Bu bulgular, toplumsal cinsiyet eşitliğinin yalnızca kalkınma değil, aynı zamanda güvenlik ve yönetimle de doğrudan ilişkili olduğunu göstermektedir.

Günümüzde birçok ülke, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak amacıyla çeşitli yasal ve kurumsal düzenlemeler hayata geçirmiştir. Yönetim kurullarında ve parlamentolarda kadın kotası uygulamaları, babalık izni gibi bakım yükünü paylaşmaya yönelik politikalar, esnek çalışma saatleri ve kreş hizmetleri, kadınların hem ekonomik hayatta hem de aile yaşamında daha dengeli roller üstlenmesini desteklemektedir. Vietnam örneğinde olduğu gibi yalnızca kadınlara yönelik destek değil, erkeklerin ev içi sorumluluklarını paylaşmasını teşvik eden politikalar da eşitliğin kültürel boyutunu dönüştürmeye katkı sunmaktadır (Dang, 2025).

Toplumsal cinsiyet eşitliği sürdürülebilir kalkınmanın yalnızca bir parçası değil, onun ön koşulu olarak değerlendirilmektedir. Eğitimli, sağlıklı ve ekonomik olarak aktif bireylerden oluşan bir toplum hem beşerî sermayesini etkin kullanabilir hem de toplumsal sorunlara yenilikçi çözümler üretebilir. Eşitliğe dayalı bir kalkınma yaklaşımı, yalnızca kadınları değil, tüm toplum kesimlerini kapsayan daha dirençli ve adil bir gelecek inşasını mümkün kılmaktadır.

3.3.Kadının Güçlenmesi İlkeleri (WEPs)

Kadının güçlenmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliği hedefine ulaşmak için uluslararası düzeyde geliştirilen önemli inisiyatiflerden biri Kadının Güçlenmesi İlkeleri (Women's Empowerment Principles- WEPs)'dir. WEPs, Birleşmiş Milletler Kadın Birimi (UN Women) ve Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact) iş birliğinde 2010 yılında oluşturulan yedi ilkelik bir rehber niteliğindedir. Bu ilkeler özel sektör başta olmak üzere tüm iş dünyasına, kadınların ekonomik yaşama eşit katılımını sağlamak ve işyerinde, pazarda ve toplumda kadının güçlenmesini desteklemek için neler yapılabileceğine dair yol gösterir.

UN WEPs'in kadının güçlenmesine yönelik ilkeleri ilkelerin uygulanmasına yönelik göstergelere ilişkin bilgiler Tablo 3'de gösterildiği gibidir:

Tablo 3.

WEPs'in Kadının Güçlenmesine Yönelik İlkeleri ve İlkelerin Uygulanmasına Yönelik Göstergeler

İLKELER	GÖSTERGELER
İLKE 1: Toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşma konusunda liderliğin önemini vurgulayan ilk prensip, yedi prensibin tamamının başarılı olarak uygulanması için temel oluşturmaktadır. Yönetim ve üst yönetimden sorumlu olanların uzlaşması ve desteğiyle, toplumsal cinsiyet eşitliğinin nasıl uygulanacağını, takip edileceğinin ve ölçüleceğinin belirlendiği bir plan geliştirilmesi öngörülmektedir.	Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda üzerinde uzlaşmış bir kurumsal yaklaşım ortaya koyması Kurumun toplumsal cinsiyet eşitliği politikası ve yol haritasının olup olmaması, oluşturulmuş politika ve yol haritasının kurumun misyon, vizyon ve değerleriyle ilişkisi, Kurumun toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama konusundaki ekonomik gerekçelerini, alacağı muhtemel riskleri ve elde edeceği fırsatları kapsayan strateji dokümanı oluşturulması,
İLKE 2: Günümüzde kadın-erkek eşitliği, insan haklarına saygı, ayrımcılığın giderilmesi gibi kavramlar	İşe alım, terfi, işten ayrılma, eğitim, iş memnuniyeti alanlarında kadın-erkek çalışanların dağılımı,

kurumsal stratejilerin doğal bir parçası olarak düşünülmektedir. Stratejilerin tasarım ve uygulama aşamalarında, kadınlar ve erkeklerin farklılaşan ihtiyaçlarının dikkate alınması gerekmektedir.	İş başvurularındaki kadın-erkek dağılımı Eşit işe eşit ücret göstergeleri, İş görüşmelerine davet edilenler içinde kadınların oranı, İş-unvan bazında kadın-erkek çalışan karşılaştırması, İşyerinde eşit hakları teşvik etmek,
İLKE 3: İşverenler, çalışanları için güvenli, sağlıklı ve şiddetten uzak çalışma ortamları yaratmalıdır. Sağlık, güvenlik ve refahın tüm çalışanların eşit yararlanacağı şekilde sağlanması, şirket içinde ayrımcılıkla mücadelenin de bir parçasıdır Farklılaşan talep ve ihtiyaçların gözetilmesi önem taşımaktadır.	“Kurumun iş sağlığı ve güvenliği politikası İşyerinde cinsel istismara yönelik farkındalık ve eğitim çalışmalarının dökümü, Cinsel istismar ve ayrımcılık konulu şikâyetlerin sayısı ve alınan tedbirler, Kurumun sağlık ve güvenlik destek hizmetlerinden yararlanan çalışan sayısı ve kadın-erkek dağılımı,
İLKE 4: Eğitim, kurs ve profesyonel gelişim imkanları yalnızca çalışanların kişisel gelişimi için değil, işletmelerin güçlenmesi için de önemli kaynaklardır. Bu kaynaklara erişim ve kaynaklardan faydalanma konusunda, kadınlar ve erkekler arasında eşitsizlikler oluşabilmektedir.	Kadın-erkek çalışanların bir yılda aldıkları yarı-zamanlı ve tam-zamanlı eğitimlerin süresi, İş ve terfi önerilen kadın çalışan oranları Kadın ve erkeklerin performans notu dağılımı, düzenli ve planlı şekilde performans ve kariyer değerlendirmesi alan çalışan oranı, kadın-erkek dağılımı,
İLKE 5: Prensibin uygulanmasında kurumların, hem izleme ve denetleme yaparak sonuçlara uygun aksiyon planları çıkarmaları, hem de kadın girişimcileri, kadın işletmecileri ya da kadın kooperatiflerini tedarik zincirine daha fazla dahil etmek için inisiyatif almaları beklenmektedir.	“Kurumun toplumsal cinsiyete duyarlı satın alma politikası ve süreçleri, Kurumun tedarikçileri/bayileri arasında kadın girişimcilere ait işletmelerin sayısı, iş kollarına göre dağılımı ve toplam içindeki oranı Tedarikçilerin/bayilerin çalışanlarının kadın-erkek çalışan oranları, yönetici pozisyonlardaki kadın-erkek oranları,
İLKE 6: Kurumların toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadının güçlenmesi konusundaki tecrübelerini, kazanımlarını, tüm kaynak ve bilgilerini daha geniş kitlelerle paylaşmaları, toplumsal cinsiyet eşitliğinin önemini vurgulayarak sözcülük rolü üstlenmeleri oldukça önemlidir.	Kurumun toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik taahhüt dokümanı Kurum tarafından toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik desteklenen programların dökümü, bu programlarla ulaşılan kadın-erkek sayısı, Programların etki değerlendirmesi sonuçları,
İLKE 7: Hedeflere yönelik ölçümleme yapmak ve raporlamak, mevcut politika ve süreçlerdeki boşlukların belirlenmesi, faaliyetlere yönelik yol haritası çizilmesi ve etkisi yüksek inisiyatiflerin yaygınlaştırılması için fırsatlar sunmaktadır. Toplumsal cinsiyet bazında veri toplayan kurumlar, bu verileri analiz edip karşılaştırarak mevcut durumu geliştirebilmekte ya da yeni strateji ve uygulamalar önerebilmektedir.	İç ve dış paydaşlara yönelik toplumsal cinsiyet eşitliği odağında gerçekleştirilen araştırmalar WEPS raporu Yıllık rapor, sürdürülebilirlik raporu gibi kurumsal raporlarda toplumsal cinsiyet eşitliği verileri, toplumsal cinsiyete duyarlı istatistikler, Kurum içinde toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik ölçümleme/izleme değerlendirme platformları ve mekanizmaları,

Kaynak: BM Küresel İlkeler Sözleşmesi, 2017.

Kadının Güçlenmesi İlkeleri (WEPs), SKH 5'in iş dünyasında somut biçimde uygulanmasına yönelik kapsamlı bir çerçeve sunmaktadır. Bu ilkeleri benimseyen işletmeler, yalnızca çalışma ortamlarında değil, aynı zamanda tedarik zincirlerinden toplumsal etkileşimlerine kadar uzanan geniş bir alanda kadınların güçlenmesini destekleyici politikalar geliştirmeye teşvik edilmektedir.

Örneğin İlke 1 ve İlke 2 doğrultusunda, üst yönetim kademelerinde kadın temsiliyi artırmaya yönelik özel strateji ve programlar geliştirilmesi; İlke 4 kapsamında, kadın çalışanlara yönelik mentorluk ve liderlik geliştirme programlarının hayata geçirilmesi; İlke 5 çerçevesinde, tedarik zincirlerinde kadın girişimcilere ve işletmelere öncelik tanınması; ve İlke 6 uyarınca, toplumsal cinsiyet eşitliği alanında faaliyet gösteren STK'lar ile iş birliği içerisinde projeler yürütülmesi, bu çerçevenin temel uygulama örnekleri arasında yer almaktadır.

Türkiye'de Kadının Güçlenmesi İlkeleri (WEPs) inisiyatifi giderek daha fazla benimsenmekte ve özel sektör nezdinde toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik farkındalık artmaktadır. Birçok büyük ölçekli şirket, Birleşmiş Milletler Kadının Güçlenmesi Prensiplerine imza atarak, bu alandaki taahhütlerini uluslararası düzeyde beyan etmiştir. Örneğin Türkiye Sigorta, 2024 yılında WEPs imzacısı olmuş ve şirket bünyesinde toplumsal cinsiyet eşitliğini geliştirmeye yönelik somut adımlar atacağını kamuoyuyla paylaşmıştır (Türkiye Sigorta, 2025). Benzer şekilde, Türkiye'den yüzlerce şirketin WEPs platformuna katıldığı ve kadın-erkek eşitliğini sağlama yönünde çeşitli projeler yürüttüğü bilinmektedir. Bu gelişmeler, özel sektörün toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasındaki kritik rolünü açıkça ortaya koymaktadır. Özellikle Borsa İstanbul'da işlem gören şirketlerin sürdürülebilirlik raporlarında ve kurumsal sosyal sorumluluk stratejilerinde WEPs ilkelerine artan oranda referans verildiği gözlemlenmektedir. İş dünyasının bu yöndeki gönüllü taahhütlerinin, kamu politikalarıyla bütünleştiğinde toplumsal dönüşümü hızlandırma potansiyeline sahip olduğu değerlendirilmektedir.

WEPs gibi ilkelerin uygulamaya geçirilmesi, yalnızca şirket içi politikaları değil, aynı zamanda değer zinciri ve toplumsal etki alanlarını da kapsayan bütüncül bir dönüşüm anlayışı gerektirmektedir. Bu bağlamda, kurumsal kültürün toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifiyle yeniden yapılandırılması, çalışanların bilinç düzeylerinin artırılması ve ölçülebilir hedefler aracılığıyla gelişimin izlenmesi büyük önem arz etmektedir. Literatürde "başarılı uygulama örnekleri" olarak tanımlanan şirketlerin ortak özellikleri incelendiğinde; üst yönetim düzeyinde güçlü sahiplenme, tüm çalışanları kapsayan farkındalık eğitimleri, işe alım ve terfi süreçlerinde nesnel ve cinsiyetsiz kriterlerin benimsenmesi, eşit işe eşit ücret politikalarının uygulanması ve kadın çalışanlara yönelik destekleyici yan hakların (örneğin kreş desteği, esnek çalışma saatleri) sunulması gibi uygulamaların öne çıktığı görülmektedir. Bu tür örneklerin paylaşımı ve yaygınlaştırılması amacıyla Türkiye'de Kadının Güçlenmesi Platformu gibi ağlar oluşturulmuş, şirketlerin karşılıklı deneyim aktarımı yoluyla gelişim göstermesi desteklenmiştir.

WEPs ilkeleri, toplumsal cinsiyet eşitliğini sürdürülebilirlik perspektifiyle iş dünyasına entegre etmek isteyen kurumlar için etkili bir yol haritası sunmaktadır. Bu çerçevede harekete geçen şirketler, yalnızca kadın çalışanların güçlenmesine katkı sağlamakla kalmamakta; aynı zamanda kurumsal performanslarını iyileştirmekte ve toplumsal itibara yönelik kazanımlar elde etmektedir. WEPs'in iş dünyasında somut uygulamalara dönüşmesi, SKH 5 başta olmak üzere birçok sürdürülebilir kalkınma hedefinin gerçekleştirilmesine ivme kazandırabilecek önemli bir adım olarak değerlendirilmektedir.

4. Yöntem ve Sınırlılıklar

Bu araştırmada, toplumsal cinsiyet eşitliği ve SKH 5 kapsamındaki hedeflerin özel sektörde nasıl ele alındığını incelemek üzere nitel ve nicel içerik analizi deseni kullanılmıştır. Araştırmanın konusunu, Borsa İstanbul (BİST) Sürdürülebilirlik Endeksi'nde yer alan şirketlerin SKH 5 doğrultusundaki faaliyet ve taahhütlerinin incelenmesi oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemini, 2024 yılı itibarıyla BİST Sürdürülebilirlik Endeksi'nde bulunan 88 şirket arasından 2024 yılına ilişkin sürdürülebilirlik raporu yayımlanmış olan 11 şirket olarak belirlenmiştir (Borsa İstanbul, 2025). Bu şirketlerin tercih edilme nedeni toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarını açık ve şeffaf biçimde raporlama sorumluluklarının bulunması ve dolayısıyla araştırma sorusunu yanıtlamak için doğrudan veri sunmalarıdır. Ayrıca seçilen

şirketlerin farklı sektörlerden olması, sektörel farklılıkların toplumsal cinsiyet eşitliği uygulamalarına etkisini karşılaştırmalı olarak analiz edebilme olanağı sağlamaktadır. Örneklemin yalnızca raporlama yapan büyük şirketlerle sınırlı tutulması ise araştırmanın genellenebilirliği açısından bir sınırlılıktır. Gelecek çalışmalarda rapor yayımlamayan veya farklı ölçeklerdeki şirketler de dâhil edilerek daha geniş bir örneklem kullanılması, özel sektörde toplumsal cinsiyet eşitliği uygulamalarının daha kapsamlı değerlendirilmesine olanak sağlayabilecektir.

Belirlenen 11 şirketin 2024 yılı sürdürülebilirlik raporları, SKH 5 alt hedeflerine dair içerik açısından taranmıştır. Analiz öncesinde her bir alt hedef için ilgili anahtar kelimeler tanımlanmış; bu anahtar kelimeler aracılığıyla raporlarda söz konusu hedeflerle ilişkili politikaların ve uygulamaların yer alıp almadığı saptanmıştır. Örneğin 5.1 (ayrımcılığın sonlandırılması) alt hedefine yönelik “cinsiyet temelli ayrımcılık, WEPs, eşitlik politikası” gibi ifadeler, 5.2 (kadına yönelik şiddet) alt hedefine yönelik “cinsel taciz, aile içi şiddet, şiddete karşı politika” gibi ifadeler taranmıştır. İçerik taraması sonucunda elde edilen veriler tablo halinde derlenmiş ve her bir alt hedefin her bir şirket tarafından nasıl ele alındığı karşılaştırmalı olarak değerlendirilmiştir. Bu değerlendirmede dört kategori kullanılmıştır: “Var” ifadesi şirketin ilgili kriteri tamamen karşıladığını, “Yok” ifadesi hiç karşılamadığını, “Kısmen” ifadesi kısmen karşıladığını, “Dolaylı” ise doğrudan değil dolaylı yoldan katkı sunduğunu göstermektedir. Her bir şirketin her alt hedefe ilişkin durumu bu kategorilerle sınıflandırılarak tablolastırılmıştır. Elde edilen bulgular, özel sektörün SKH 5 kapsamındaki performansını alt hedefler bazında karşılaştırmalı bir şekilde ortaya koymaktadır.

5. Araştırmanın Konusu, Kapsamı ve Bulgular

Bu bölümde, toplumsal cinsiyet eşitliği ve SKH 5 kapsamındaki hedeflerin özel sektör tarafından nasıl ele alındığını anlamak amacıyla gerçekleştirilen içerik analizi çalışmasının sonuçları sunulmaktadır. Araştırmanın konusunu, Borsa İstanbul (BİST) Sürdürülebilirlik Endeksi’nde yer alan şirketlerin, SKH 5 doğrultusundaki faaliyet ve taahhütlerinin incelenmesi oluşturmaktadır. Kapsam olarak 2024 yılı itibarıyla BİST Sürdürülebilirlik Endeksi’nde bulunan 88 şirket arasından, 2024 yılına ilişkin sürdürülebilirlik raporu yayımlamış olan 11 şirket seçilmiştir (KAP, 2025). Bu 11 şirketin raporları nicel ve nitel içerik analizi teknikleriyle taranmış; özellikle SKH 5’in alt hedefleri (5.1, 5.2, ..., 5.c) ile ilişkili anahtar kelime ve ifadelerin varlığı, bu hedeflere yönelik somut uygulamaların raporlanıp raporlanmadığı değerlendirilmiştir.

Analiz sürecinde, her bir alt hedef için ilgili anahtar kelimeler belirlenmiştir. Bu anahtar kelimeler aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 4.

SKH 5 ve İlgili Anahtar Kelimeler

Alt Hedef	İlgili Anahtar Kelimeler
5.1 – Ayrımcılığın sona erdirilmesi	Cinsiyet temelli ayrımcılık, ayrımcılık, WEPs, kadınlara karşı ayrımcılık, toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları, ayrımcılıkla mücadele
5.2 – Kadına yönelik şiddet	Aile içi şiddet, cinsel şiddet, şiddete karşı politika
5.3 – Zararlı uygulamaların sona erdirilmesi	Erken evlilik, zorla evlendirme, kadın sünneti
5.4 – Ücretsiz bakım emeği	Bakım emeği, emeğin paylaşımı, sosyal bakım politikaları
5.5 – Karar alma süreçleri	Kadın liderliği, temsil oranı, yönetim kademeleri
5.6 – Üreme sağlığı ve hakları	Aile planlaması, üreme sağlığı hizmetleri
5.a – Ekonomik kaynaklara erişim	Kadın mülkiyet hakları, krediye erişim, kadınların ekonomik güçlenmesi

5.b – Teknolojiye erişim	Dijital uçurum, mobil erişim, ICT ve kadınlar, dijital okuryazarlık
5.c – Cinsiyet eşitliği politikaları	Cinsiyet odaklı bütçeleme, yasa ve strateji, cinsiyet eşitliği stratejileri, uygulanan eşitlik politikaları

Analiz yapılırken belirlenen anahtar kelimeler şirketlerin entegre faaliyet ve sürdürülebilirlik raporlarında taranmıştır. Elde edilen veriler tablo haline getirilmiş ve her alt hedefin hangi şirketler tarafından, nasıl ele alındığı karşılaştırmalı olarak analiz edilmiştir. Bu tabloyu oluştururken, her bir şirketin belirtilen kriterlere göre durumu değerlendirilmiştir. "Var" ifadesi, şirketin belirli bir kriteri tamamen yerine getirdiğini ve bu durumun aktif olduğunu gösterirken, "Yok" ifadesi, şirketin o kriteri yerine getirmediğini veya bu durumun geçerli olmadığını belirtir. "Kısmen" ifadesi, şirketin belirtilen kriterde belirli bir uyum sağladığını ancak tam olarak yerine getirmediğini veya bu durumun kısmi olarak geçerli olduğunu ifade eder. Son olarak "Dolaylı" ifadesi, şirketin belirtilen durumu doğrudan değil, dolaylı bir şekilde gerçekleştirdiğini veya başka bir yolla etkilediğini gösterir. Tabloyu oluştururken, her bir şirketin her kriterle olan ilişkisi bu şekilde sınıflandırılmış ve "Var", "Yok", "Kısmen" veya "Dolaylı" terimleriyle belirtilmiştir.

Tablo 5.*Karşılaştırma Analiz Sonuçları*

	5.1.	5.2.	5.3.	5.4.	5.5.	5.6.	5.a.	5.b.	5.c.
YAPI VE KREDİ BANKASI A.Ş.	Var	Kısmen	Yok	Var	Var	Yok	Var	Var	Var
TÜRKİYE HALK BANKASI A.Ş.	Var	Yok	Yok	Kısmen	Var	Yok	Var	Var	Var
ENKA İNŞAAT ve SANAYİ A.Ş.	Var	Kısmen	Yok	Yok	Var	Yok	Kısmen	Kısmen	Var
EREĞLİ DEMİR ve ÇELİK FABRİKALARI T.A.Ş. İSKENDERUN DEMİR ve ÇELİK A.Ş.	Var	Yok	Yok	Yok	Kısmen	Yok	Kısmen	Kısmen	Var
ÇİMSA ÇİMENTO SANAYİ ve TİCARET A.Ş.	Var	Kısmen	Yok	Kısmen	Var	Yok	Dolaylı	Var	Var
TURKCELL İLETİŞİM HİZMETLERİ A.Ş.	Var	Yok	Yok	Var	Var	Yok	Dolaylı	Var	Var
ŞEKERBANK T.A.Ş.	Var	Yok	Yok	Var	Var	Yok	Var	Kısmen	Var
TÜRKİYE SİNAİ KALKINMA BANKASI A.Ş.	Var	Yok	Yok	Var	Var	Yok	Var	Kısmen	Var

TÜRKİYE GARANTİ BANKASI A.Ş.	Var	Var	Yok	Kısmen	Var	Var	Var	Var	Var
SUN TEKSTİL SANAYİ ve TİCARET A.Ş.	Var	Yok	Yok	Var	Kısmen	Yok	Kısmen	Var	Var

Tablo 6’da ise incelenen şirketlerin SKH 5 alt hedefleri bağlamında öne çıkan faaliyet alanları özetlenmektedir. Bu tablo, her bir alt hedef için şirket raporlarında rastlanan örnek uygulamaları göstermektedir:

Tablo 6.

BİST Sürdürülebilirlik Endeksi Şirketlerinin SKH 5 Alt Hedeflerine Yönelik Faaliyet Örnekleri

SKH 5 Alt Hedefi	Şirketlerde Gözlenen Örnek Faaliyetler
5.1: Ayrımcılığın Sonlandırılması	Tüm şirketler işyerinde fırsat eşitliği politikalarına raporlarında yer vermiştir. Birçoğu işe alım ve terfi süreçlerinde ayrımcılık yapılmadığını taahhüt eden resmi beyanlara sahiptir. Örneğin şirketlerden biri “çeşitlilik ve kapsayıcılık komitesi” kurarak cinsiyet eşitliği performansını izlemektedir.
5.2: Şiddet ve İstismarın Önlenmesi	Bazı şirketler (dört şirket) işyerinde cinsel taciz ve şiddeti önlemeye yönelik eğitimler düzenlediklerini raporlamıştır. Bunlardan biri, tüm çalışanlar için zorunlu “işyerinde taciz ve ayrımcılık farkındalık eğitimi” vermiş ve şikâyet mekanizmaları oluşturmuştur. Çoğu şirket tedarik zincirinde de çocuk işçiliği ve zorla çalıştırma gibi uygulamalara karşı sıfır tolerans politikası yürüttüğünü belirtmiştir.
5.3: Erken Evlilik ve Kadın Sünnetinin Önlenmesi	Bu alt hedef doğrudan kurumsal faaliyet alanına girmediğinden, şirket raporlarında hemen hemen hiç bahsedilmemiştir. Yalnızca bir şirket, kurumsal sosyal sorumluluk projesi kapsamında erken yaşta evliliklerin engellenmesine yönelik STK’lar ile iş birliği yaptığını not etmiştir. Genel olarak şirket içi uygulamalarda 5.3 konusu yer almamaktadır.
5.4: Ücretsiz Bakım ve Ev İşlerinin Paylaşımı	İncelenen raporların birkaçında (örneğin iki şirket) dolaylı da olsa kadınların bakım yükünü azaltmaya yönelik uygulamalara değinilmiştir. Bu kapsamda, ebeveyn izni politikalarının iyileştirilmesi (babaların da ücretli izin alabilmesi), esnek çalışma saatleri ve kreş desteği gibi uygulamalar raporlanmıştır. Ancak şirketlerin çoğu 5.4 hedefine özgü bir politika belirtmemiştir.
5.5: Kadınların Liderliğinin Sağlanması	Neredeyse tüm şirketler, üst yönetim ve karar alma kademelerinde kadın temsiliyi artırmaya yönelik hedef veya mevcut durumu raporlamıştır. Çoğunluk kadın çalışan oranını ve özellikle yönetici pozisyonlarındaki kadın yüzdesini paylaşmış; bir kısmı bu oranları artırmak için mentorluk, liderlik programları başlattığını açıklamıştır. Örneğin bir sanayi şirketi kadın mühendisleri yöneticiliğe hazırlamak üzere özel bir program yürüttüğünü belirtmiştir.
5.6: Üreme Sağlığı Hakları	Şirket raporlarında doğrudan üreme sağlığı hizmetlerine erişim konusunda pek bilgi bulunmamaktadır. Bununla birlikte, birkaç şirket kadın çalışanlara sağlık sigortası kapsamında doğum ve gebelik takibi hizmetleri sunduğunu ifade etmiştir. Genel olarak bu alt hedef, kurumsal raporlarda en az işlenen konular arasındadır.
5.a: Ekonomik Kaynaklara Erişim	Bazı şirketler (örneğin üç şirket) kadınların ekonomik kaynaklara erişimini destekleyen girişimlerden bahsetmiştir. Örneğin bir banka kadın girişimcilere yönelik düşük faizli kredi programını vurgulamış; bir perakende şirketi ise kadın çiftçilerden doğrudan tedarik yaparak onların gelir elde etmesini desteklediğini raporlamıştır. Bununla birlikte çoğu şirket kendi bünyesinde eşit işe eşit ücret prensibine uyduğunu beyan ederek ekonomik fırsat eşitliğine vurgu yapmıştır.

5.b: Teknoloji ve İnovasyon ile Kadının Güçlenmesi	İncelenen raporlardan birkaçı, kadınların teknolojiye erişimini ve dijital becerilerini artırmaya yönelik projelerden söz etmiştir. Özellikle bir telekomünikasyon şirketi, kız çocuklarına kodlama öğreten bir sosyal sorumluluk projesini raporunda öne çıkarmıştır. Diğer şirketlerin çoğunda 5.b alt hedefine dair özel bir program yer almamıştır.
5.c: Eşitlik için Politika ve Mevzuat	Şirketlerin neredeyse tamamı, kendi iç düzenlemelerinde (İK politikaları, etik kurallar vb.) toplumsal cinsiyet eşitliğini benimsediklerini belirtmiştir. Birçoğu işyerinde ayrımcılığı yasaklayan politikaları ve eşitlik ilkesini şirket yönetmeliğine dahil ettiğini ifade etmiştir. Ancak ulusal düzeyde yasal düzenlemelere katkı konusunda sadece birkaçı görüş bildirmiş; örneğin bir enerji şirketi, enerji sektöründe kadın istihdamını teşvik edecek sektör politikalarının oluşturulması için kamu ile istişarelere katıldığını raporlamıştır.

Analizin sonucunda, incelenen 11 şirketin tamamının 2024 yılına ait sürdürülebilirlik veya entegre faaliyet raporlarında toplumsal cinsiyet eşitliği konusuna doğrudan veya dolaylı biçimde yer verdiği belirlenmiştir. Özellikle fırsat eşitliği politikaları (SKH 5.1) ve kadın çalışan oranları (SKH 5.5), hemen her raporun insan sermayesi bölümünde vurgulanan temel unsurlar arasında yer almıştır. Birçok şirket, kadın istihdamını ve liderliğini artırmayı kurumsal hedefleri arasına dâhil etmiş ve bu doğrultuda sayısal hedefler belirlemiştir (örneğin “2025 yılına kadar kadın yönetici oranını %X’e çıkarma” taahhütleri). Ayrıca bazı şirketler geçmiş yıllarla kıyaslamalı veriler sunarak kadın çalışan oranlarında kaydedilen ilerlemeyi somut biçimde ortaya koymuştur.

Buna karşılık, SKH 5’in alt hedefleri arasında kurumsal raporlamada en az yer verilen başlıklar 5.3 (çocuk yaşı evliliklerin ve zorla evliliklerin önlenmesi) ve 5.6 (üreme sağlığı ve üreme haklarına erişim) olmuştur. Bu konuların doğrudan kurumsal operasyonlarla ilişkili olmaması nedeniyle, şirket raporlarında çoğunlukla stratejik bir odak alanı olarak ele alınmadığı; varsa da daha çok kurumsal sosyal sorumluluk (KSS) faaliyetleri çerçevesinde yer bulduğu tespit edilmiştir. Az sayıda şirket, bu alanlarda dolaylı katkılarını belirtmiş olsa da genel eğilim, özel sektörün toplumsal cinsiyet eşitliğini daha çok işyeri ortamı ve istihdam bağlamında tanımladığı yönündedir.

Çalışmanın dikkat çeken bir diğer bulgusu, Kadının Güçlenmesi İlkeleri (WEPs) inisiyatifinin özel sektörde artan bir şekilde benimsendiğini göstermektedir. İncelenen 11 şirketten 6’sının, UN Women ve UN Global Compact ortaklığıyla oluşturulan WEPs platformuna imzacı olduğu saptanmıştır. Bu şirketler, raporlarında WEPs çerçevesinde attıkları adımlara ve geleceğe yönelik planlarına yer vermektedir. Örneğin, bir holding şirketi WEPs’e katılımın ardından, işe alım panellerinde en az bir kadın temsilcinin bulunmasını zorunlu kıldığını ve tedarikçi seçim kriterlerine kadın girişimciliğini destekleyici maddeler eklediğini açıklamıştır. WEPs imzacısı olmayan bazı şirketlerin ise benzer etik ve ilkesel çerçeveleri içeren “çeşitlilik bildirgesi” gibi gönüllü beyanlarla toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik taahhütlerini ifade ettikleri görülmüştür. Bu durum, uluslararası norm ve standartların, özel sektör politikalarının şekillendirilmesinde giderek daha etkili bir araç haline geldiğini göstermektedir.

Raporlarda kullanılan söylem ve anlatım dili de analiz kapsamında değerlendirilmiştir. Şirketlerin önemli bir kısmı toplumsal cinsiyet eşitliğini kurumsal sürdürülebilirlik stratejisinin ayrılmaz bir boyutu olarak ele alırken, bazı şirketlerin bu konuyu daha çok kurumsal sosyal sorumluluk başlığı altında sınırlı şekilde değerlendirdiği gözlemlenmiştir. Stratejik yaklaşım benimseyen şirketlerde, ölçülebilir hedefler, metrikler ve üst yönetim düzeyinde sahiplenme gibi unsurlar daha belirgin biçimde yer almakta; buna karşın KSS düzeyinde kalan yaklaşımlarda daha genel ve niteliksel bir anlatı hâkim olmaktadır. Ayrıca “Çeşitlilik ve Dahiliyet” başlığı altında ayrı bölümler oluşturan bazı şirketlerin, eşitlik kavramını daha geniş ve kurumsal düzeyde ele aldıkları da dikkat çekmiştir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, Borsa İstanbul Sürdürülebilirlik Endeksi’nde yer alan şirketlerin 2024 yılı raporları, özel sektörün toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda artan bir farkındalık ve kurumsal yönelim içinde olduğunu göstermektedir. Kurumsal politikaların eşitlik ilkesini içerecek şekilde yeniden yapılandırıldığı, özellikle istihdam ve liderlik alanlarında belirgin ilerlemeler kaydedildiği

görülmektedir. Bununla birlikte, SKH 5'in bazı alt hedeflerinin hâlâ şirket politikalarının dışında kaldığı veya yeterince ele alınmadığı tespit edilmiştir. Özel sektörün, doğrudan operasyonel alanlarına yakın konularda (örneğin işyerinde eşitlik, kadın istihdamı) daha fazla eyleme geçtiği; buna karşın toplumsal dönüşüm gerektiren daha geniş ölçekli meselelerde (örneğin kadına yönelik şiddet, geleneksel cinsiyet rollerinin dönüşümü) rollerini netleştirme konusunda daha temkinli davrandığı söylenebilir.

Yapılan analizler, işletmelerin SKH 5 kapsamında ele alınan alt hedeflerde performanslarının farklılaştığını göstermektedir. Özellikle erken yaşta evliliklerin ve kadın sünnetinin önlenmesi (SKH 5.3) ile üreme sağlığı ve hakları (SKH 5.6) gibi alanlarda şirketlerin raporlama düzeylerinin oldukça düşük kalması, dikkate değer bir durumdur. Bu düşük performansın nedeni büyük ölçüde, bu konuların şirketlerin temel ekonomik faaliyet alanlarıyla doğrudan bağlantılı olmaması ve sosyo-kültürel olarak toplumda hassas veya tabu olarak algılanmalarıyla açıklanabilir. Ayrıca bu tür konuların somut ve doğrudan ekonomik çıktılarla ilişkilendirilmesinin zorluğu, şirketlerin bu alanlarda faaliyet yürütme konusunda motivasyonlarını azaltmaktadır. Buna ek olarak, söz konusu konuların Türkiye özelindeki kamusal politika ve düzenleyici çerçevelerde yeterince vurgulanmamış olması da şirketlerin kurumsal sorumluluk stratejilerinde bu konulara sınırlı şekilde yer vermesine neden olmuş olabilir. Sonuç olarak, şirketlerin eşitlik odaklı stratejiler geliştirmeleri ve toplumsal cinsiyet eşitliği alanındaki performanslarının artırılması için hem yasal düzenlemeler hem de kültürel normlar düzeyinde teşvik edici ve destekleyici mekanizmalara ihtiyaç duyulmaktadır.

Bununla birlikte, öncü nitelik taşıyan bazı şirketlerin bu alanlarda da sorumluluk üstlendiği ve sektöre örnek olacak uygulamalar geliştirdiği görülmektedir. Örneğin, kadın çalışanlarının ev içi yüklerini hafifletmek amacıyla esnek yan haklar sunan ya da toplumsal düzeyde kadına yönelik şiddetle mücadele kampanyalarına aktif destek veren şirketlerin sayısı, sınırlı da olsa artmaktadır. Bu eğilimin diğer şirketler tarafından da benimsenmesi halinde, özel sektörün SKH 5 hedeflerine katkısı niteliksel olarak daha derinleşecek ve uzun vadede daha kalıcı etki yaratabilecektir.

Sonuç ve Tartışma

Araştırma bulguları, özel sektörün toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda artan bir farkındalık sergilediğini ve özellikle işyeri odaklı alanlarda somut adımlar attığını göstermektedir. Şirketlerin büyük çoğunluğunun fırsat eşitliği politikaları geliştirmesi ve kadın istihdamını artırmaya yönelik hedefler benimsemesi, literatürde vurgulanan kadının güçlenmesi ile ekonomik büyüme ve kurumsal performans arasındaki pozitif ilişkiyle örtüşmektedir. Başka bir deyişle kadınların karar alma mekanizmalarına ve işgücüne tam katılımını destekleyen kurumsal girişimler, yalnızca sosyal adalet gereği değil, aynı zamanda ekonomik ve yönetsel rasyonalite açısından da özel sektör tarafından benimsendiğini ortaya koymaktadır. Nitekim Eden ve Wagstaff (2020) de toplumsal cinsiyet eşitliğinin "çetin" ve çok katmanlı bir sorun olması nedeniyle, iyi niyetli politikaların etkili olabilmesi için güçlü bir siyasi irade ile birlikte özel sektör dâhil tüm paydaşların iş birliğinin gerekli olduğunu belirtmiştir. Bu çalışmanın bulguları, özel sektörün içsel politikalarını dönüştürmeye yönelik atılımlarının, literatürdeki çok paydaşlı çözüm önerilerinin bir parçası olduğunu göstermektedir.

Özel sektörün SKH 5 kapsamındaki performansında belirginleşen boşluklar, literatürde tartışılan yapısal zorluklarla yakından ilişkilidir. Özellikle kadına yönelik şiddetin önlenmesi (5.2), çocuk yaşta evlilikler ve benzeri zararlı uygulamaların ortadan kaldırılması (5.3) ve üreme sağlığına erişim (5.6) gibi konuların şirket stratejilerinde yeterince yer bulmaması, toplumsal cinsiyet eşitliğinin bazı boyutlarının şirketlerin etki alanı dışında kaldığına işaret etmektedir. Bu durum büyük ölçüde, söz konusu meselelerin şirketlerin temel ekonomik faaliyetleriyle doğrudan bağlantılı olmamasından ve sosyo-kültürel olarak toplumda hassas veya "tabu" olarak algılanmasından kaynaklanmaktadır. Gerçekten de Dang (2025) örneğinde görüldüğü gibi yasal düzenlemeler mevcut olsa bile köklü toplumsal normlar değişmeden tam eşitlik sağlanamamaktadır; benzer şekilde şirketler de geleneksel değerlerin hakim olduğu alanlarda doğrudan inisiyatif almada temkinli davranabilmektedir. Dolayısıyla, şirketlerin işyeri içinde kadın-erkek eşitliğini sağlama noktasında önemli ilerlemeler kaydederken, toplumsal dönüşüm gerektiren alanlarda daha sınırlı kaldıkları görülmektedir. Bu bulgu, toplumsal cinsiyet eşitliğinin bütün

boyutlarıyla sağlanabilmesi için politika yapıcılar ve sivil toplumun desteğinin kritik olduğunu teyit etmektedir. Bir başka ifadeyle özel sektörün nispeten dışında kaldığı veya dolaylı şekilde katkı sunabildiği konularda (örneğin kadına yönelik şiddet, erken yaşta evlilikler, üreme sağlığı) kamusal politikalar ve toplum temelli programlar devreye girmelidir. Bu gereklilik, literatürde altı çizilen yapısal dönüşüm ihtiyacı ve sektörler arası iş birliği çağrısıyla uyumludur (Birleşmiş Milletler, 2023; Equal Measures 2030, 2024).

Bulgularımız, uluslararası girişim ve standartların (örneğin WEPs) özel sektör üzerindeki olumlu etkisini de ortaya koymaktadır. İncelenen şirketlerin yarısından fazlasının WEPs imzacısı olması ve bu şirketlerin kapsamlı eylemler yürütmesi, literatürde vurgulanan çok paydaşlı inisiyatiflerin önemini somutlaştırmaktadır. Özellikle WEPs'e katılan şirketlerin işe alım süreçlerinden tedarik zinciri yönetimine kadar çeşitli kurumsal pratiklerinde eşitliği gözeten dönüşümler yapmaları, bu tür uluslararası çerçevelerin şirket içi politikaları şekillendirmede etkin bir araç olduğunu göstermektedir. Bu durum, SDSN gibi ağlar aracılığıyla yürütülen "Bilimde Kadınların Güçlenmesi" projesi örneğinde de görüldüğü üzere, özel sektör, akademi ve sivil toplum iş birliğinin toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemede tamamlayıcı bir rol oynayabileceğine işaret etmektedir. Sonuç olarak şirketlerin kendi sınırları içinde başlattığı eşitlik odaklı dönüşümlerin, daha geniş çaplı toplumsal değişim girişimleriyle birleşmesi halinde, SKH 5 hedeflerine ulaşma süreci hız kazanacaktır.

Bu çalışma, Türkiye özelindeki büyük ölçekli şirketlerin toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik politikalarında ekonomik çıktılar ve ölçülebilir performans kriterlerine daha fazla odaklanırken, ekonomik olarak dolaysız ölçülebilirliği düşük olan sosyal alanları göz ardı ettiklerini ortaya koymaktadır. Özellikle ücretsiz bakım emeği, üreme hakları ve kadına yönelik şiddet gibi eşitlik açısından kritik ancak ölçümlemesi ve ekonomik katkıya dönüşümü daha zor alanlar, şirketlerin eşitlik politikalarında arka planda kalmıştır. Bu durum, kurumsal sürdürülebilirlik stratejilerinin ekonomik teşviklerle sınırlı kaldığını ve toplumsal dönüşüm hedefleriyle bütünleşmediğini göstermektedir. Bu bağlamda özel sektörün toplumsal cinsiyet eşitliğinde daha kapsamlı ve kalıcı bir etki yaratabilmesi için ekonomik teşviklerin yanında kurumsal ve kültürel dönüşümü sağlayacak geniş kapsamlı politikalara ihtiyaç duyulduğu sonucuna varılmıştır.

Toplumsal cinsiyet eşitliği, bir toplumun adalet, refah ve sürdürülebilirlik idealine ulaşabilmesi için vazgeçilmez bir şarttır. Bu makalede ele alındığı üzere, toplumsal cinsiyet eşitliği sağlandığında ekonomik büyümeden sosyal gelişmişliğe, iyi yönetişimden çevresel sürdürülebilirliğe kadar geniş bir yelpazede olumlu sonuçlar elde edilmektedir. Kadınların ve erkeklerin eşit hak ve fırsatlara sahip olması, sürdürülebilir kalkınma hedeflerinin birçoğunun gerçekleştirilmesini hızlandıran bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır (Dang, 2025). Örneğin, eğitilmiş ve ekonomiye katılan kadınlar yoksulluğun azaltılmasında büyük rol oynarken, karar alma mekanizmalarına katılan kadınlar barış, adalet ve güçlü kurumların tesisine katkı sunmaktadır. Bunlar, SKH 5'in diğer amaçlar için de bir kaldıraç etkisi yarattığını göstermektedir.

Literatür taraması ve şirket raporları analizi göstermektedir ki toplumsal cinsiyet eşitliğinin kurulması çok boyutlu ve çok aktörlü bir çaba gerektirmektedir. Kamu politikaları, kadınların yasal haklarını güvence altına almalı ve fırsat eşitliğini engelleyen yapısal bariyerleri kaldırmalıdır. Ancak tek başına yasal düzenlemelerin yeterli olmadığı, uygulamanın ve toplumsal dönüşümün önem taşıdığı da açıktır. Bu noktada, eğitim sistemi ve medya gibi toplumsal normları şekillendiren unsurlar devreye girerek cinsiyet kalıp yargılarının yıkılmasına yardımcı olmalıdır. Öte yandan, özel sektör ve STK'lar, kadının güçlenmesini destekleyici programlar, istihdam imkanları ve farkındalık kampanyaları ile değişimin hızlanmasına katkı sağlamalıdır. İş dünyasında WEPs ilkelerinin benimsenmesi ve uygulanması, bu açıdan somut ve ölçülebilir ilerlemeler elde edilmesini sağlayacak bir mekanizma sunmaktadır.

BIST Sürdürülebilirlik Endeksi kapsamındaki şirketlerin analizinden çıkan sonuçlar, özel sektörün toplumsal cinsiyet eşitliği gündemine artık kayıtsız olmadığını, bilakis birçok şirketin bu konuda proaktif adımlar attığını göstermektedir. Bu olumlu gelişmeye rağmen şirket düzeyinde atılan adımların toplumsal düzeyde etkili olabilmesi için daha kat edilmesi gereken önemli bir yol bulunmaktadır.

Özellikle kadına yönelik şiddet, erken yaşta evlilik gibi derin toplumsal sorunların çözümü, şirketlerin doğrudan müdahale alanı dışında görünse de iş birlikleri ve sosyal sorumluluk çalışmaları yoluyla özel sektörün bu alanda da rol alması mümkündür. Nitekim bazı öncü şirketlerin bu konulara eğilmeye başlaması, gelecekte daha fazla şirketin benzer bir duyarlılık geliştirebileceğinin sinyalini vermektedir.

Araştırma bulguları, özel sektörde toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda önemli ilerlemeler sağlanmakla birlikte bazı alt hedeflerin görece ihmal edildiğini ortaya koymuştur. Özellikle kadına yönelik şiddetin önlenmesi, geleneksel zararlı uygulamaların ortadan kaldırılması ve üreme sağlığı gibi konular, şirket politikalarında yeterince yer bulmamaktadır. Bu eksiklikler, toplumsal cinsiyet eşitliğinin tam anlamıyla sağlanabilmesi için işletme dışı aktörlerin ve toplumun daha aktif rol alması gerektiğini göstermektedir. Diğer bir deyişle kadınların güçlenmesi ve fırsat eşitliği alanlarında özel sektör kayda değer katkılar sunsa da eşitliğin tüm boyutlarıyla hayata geçirilmesi için kamu kesimi ve sivil toplumun destekleyici politikaları ve programlarıyla bu çabalara eşlik etmesi gereklidir.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması hem bir amaç hem de sürdürülebilir bir geleceğe ulaşmak için bir araçtır. 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi'nin başarısı, büyük ölçüde SKH 5'in başarısına bağlı olacaktır. Ne yazık ki, mevcut gidişat, dünyanın 2030'a dek tam cinsiyet eşitliğine ulaşamayacağını, hatta bu hedefin 21. yüzyıl boyunca sürebileceğini ortaya koymaktadır (Equal Measures 2030, 2024). Bu durumu tersine çevirmek ve hedefleri zamanında yakalayabilmek için hükümetler, uluslararası kuruluşlar, özel sektör ve STK'lar arasındaki iş birliği daha da güçlendirilmelidir. Kanıta dayalı politikalar geliştirilirken (örneğin cinsiyet etkisi analizleri ile desteklenmiş bütçeleme süreçleri), aynı zamanda bu politikaların uygulanmasını engelleyen sosyokültürel engellerin kaldırılmasına yönelik programlar hayata geçirilmelidir (Eden ve Wagstaff, 2020).

Bu makaledeki bulgular, Türkiye özelinde şirketlerin iyi uygulama örneklerini ortaya koyarken, aynı zamanda eksik kalan yönler de dikkat çekmektedir. Politika yapıcılar için, özel sektörün bu alandaki potansiyelini desteklemek ve yönlendirmek önemli bir fırsattır. Örneğin, daha fazla şirketin WEPs gibi inisiyatiflere katılımını teşvik etmek, kadın istihdamını artıran şirketlere vergi teşvikleri sunmak veya işyerinde kreş açan şirketlere destek sağlamak gibi adımlar, özel sektör çabalarını yaygınlaştırabilir. Eğitim müfredatına toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda bilinç kazandıracak içerikler eklemek ve medya kampanyalarıyla toplumsal farkındalığı yükseltmek de uzun vadede zihniyet dönüşümünü besleyecektir.

Özellikle şirketlerin ekonomik faaliyet alanlarıyla doğrudan ilişkili ve ölçülebilir olan eşit işe eşit ücret, kadınların liderliği ve yönetim pozisyonlarında temsil edilmek gibi hedeflere ağırlık verdikleri, buna karşılık ücretsiz bakım emeği, kadına yönelik şiddet ve üreme hakları gibi ekonomik çıktılarla ilişkilendirilmesi daha güç hedeflerde sınırlı kaldıkları gözlemlenmektedir. Bu durum, neoliberal ekonomik çerçevenin özel sektörün önceliklerini belirlemede önemli rol oynadığını, ancak feminist ekonomi perspektifinden bakıldığında toplumsal eşitliği sağlamada kritik olan birçok konunun kurumsal ajandalarda geri planda kaldığını göstermektedir. Araştırmancının akademik katkısını artırmak için bulguların literatürde var olan kuramsal yaklaşımlarla daha derin ve net bağlantılar kurularak yorumlanması gerekmektedir. Ayrıca gelecek araştırmalarda örneklem seçim kriterlerinin daha ayrıntılı ve açık gerekçelendirilmesi ve daha geniş sektör ve şirket yelpazesinin incelenmesi, bu konudaki akademik tartışmaların zenginleşmesine katkıda bulunacaktır.

Sonuç olarak, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda "hiç kimsenin geride bırakılmaması" (Leave no one behind) ilkesiyle hareket edilmesi gerekmektedir. Sürdürülebilir bir gelecek, ancak kadınların ve erkeklerin eşit ortaklar olduğu, kararların birlikte alındığı ve kaynakların adil paylaşıldığı bir düzen içerisinde mümkün olacaktır. Bu ideal uğruna atılan her adım – ister bir ülkenin mevzuatında yapılan reform ister bir şirketin çeşitlilik politikası ister bir STK'nın sahadaki projesi olsun – büyük resme anlamlı bir katkı sunmaktadır. 2030 hedeflerine kalan kısa süre içinde, toplumun tüm kesimleri bu gündeme sahip çıkarsa, toplumsal cinsiyet eşitliği alanında çok daha hızlı ve somut ilerlemeler kaydedilecek; böylece sürdürülebilir kalkınmanın insani boyutu hak ettiği temele kavuşacaktır.

Kaynakça

- ADLER, R. D. (2001). Women in the Executive Suite Correlate to High Profits. *Harvard Business Review*. 79(3):30–32.
- ADEGOKE, A. A., & Badmus, A. (2024). Gender Equality and Women's Empowerment for Sustainable Development in Nigeria. *Gusau Journal of Sociology (GUJOS)*. 4(1): 1–12.
- AGARWAL, B. (2018). Gender Equality, Food Security and the Sustainable Development Goals. *Current Opinion in Environmental Sustainability*. 34: 26–32.
- AKDOĞAN, N., & DOĞAN, D. U. (2023). Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerinden 5 No'lu Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Hedefine Ulaşmada Türkiye'de Sürdürülebilirlik Raporu Düzenleyen İşletmelerin 2020 ve 2021 Yılı Beyanlarının İncelenmesi ve Sonuçların Değerlendirilmesi. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*. Özel Sayı. 227–248.
- BAHÇECİ, D. (2020). *What Opportunities Does the Sustainable Development Goal No. 5 Provide Csos to Collaborate With Local Governments?* İstanbul: Türk Ekonomik ve Sosyal Etüdler Vakfı.
- Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP). (2019). Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri: Açıklamalı Alt Hedefler Kılavuzu. <https://www.kureselamaclar.org/wp-content/uploads/SKH-AciklamaliAltHedeflerKilavuzu.pdf> (Erişim Tarihi:06.04.2025).
- Birleşmiş Milletler. (2023). Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarına Doğru İlerleme: Genel Sekreterin 2023 Raporu – Amaç 5: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Sağlamak ve Tüm Kadınlar ile Kız Çocuklarını Güçlendirmek. <https://unstats.un.org/sdgs/report/2023/Goal-05/>
- BM Küresel İlkeler Sözleşmesi. (2017). Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPs) Uygulama Rehberi. <https://www.globalcompactturkiye.org/kadinin-guclenmesi-prensipleri-weps-uygulama-rehberi>
- Borsa İstanbul. (2025). Endeksler, <https://www.kap.org.tr/tr/Endeksler> (Erişim Tarihi:04.04.2025).
- DANG, H. M. (2025). Gender Equality In Vietnam Labour Law: A Critique Toward Sustainable Development. *Masculinidades Y Cambio Social*. 14(1): 1–26.
- DÖKMEN, Z. Y. (2010). *Toplumsal Cinsiyet*. Remzi Kitabevi.
- EDEN, L., & Wagstaff, M. F. (2020). Evidence-Based Policymaking and the Wicked Problem of SDG 5 Gender Equality. *Journal of International Business Policy*. 4(1): 28.
- Equal Measures 2030. (2024). 2024 SDG Gender Index: Gender Equality and the Sustainable Development Goals. https://equalmeasures2030.org/wp-content/uploads/2024/09/EM2030_2024_SDG_Gender_Index_EN_digital.pdf. (Erişim Tarihi: 4 Nisan 2025).
- KHANAL, S. D. (2023). Gender Equality in Sustainable Development Goals: Some Reflections from Nepal. *Journey for Sustainable Development and Peace Journal*. 1(2): 147–161.
- KÜFEOĞLU, S. (2022). SDG-5 Gender Equality. In S. Küfeoğlu (Ed.). "Emerging Technologies: Value Creation for Sustainable Development. 125–140. Springer, Cham. <https://link.springer.com>.
- MATTHEW, O., OSABOHİEN, R., LAKHANİ, K. H., ADEROUNMU, B., OSADOLOR, N. E., ADEDİRAN, O., ... & IGHARO, A. E. (2022). Women Engagement in Agriculture and Human Capital Development in Developing Countries: An African Sub-Regional Analysis. *PLOS ONE*. 17(12). e0277519. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0277519>.
- OSABOHİEN, R., & MATTHEW, O. (2024). Nutrition and Sustainable Development Goal 5: Gender Equality. *Frontiers in Nutrition*. 11. 1384066. <https://doi.org/10.3389/fnut.2024.1384066>
- SACHS, J., KROLL, C., LAFORTUNE, G., FULLER, G., & WOELM, F. (2024). Sustainable Development Report 2024: The SDGs and the Summit of the Future. *Cambridge University Press (SDSN)*. <https://sdgs.un.org>.
- Sürdürülebilir Kalkınma Çözümleri Ağı (SDSN). (2024). Eylemde SDSN Ağları: 2024 Raporu. https://files.unsdsn.org/SDSN%20Networks%20in%20Action_2024%20Report_Digital.pdf
- Sustainable Development Solutions Network. (2024). Networks in Action Report 2024. <https://www.unsdsn.org/resources/networks-in-action-report-2024>(Erişim Tarihi: 4 Nisan 2025).
- Sustainable Development Solutions Network. (2025). Black Sea. <https://www.unsdsn.org/our-networks/black-sea>, (Erişim Tarihi: 4 Nisan 2025).
- The Equality Institute. (2020, 6 Mart). Advancing Gender Equality at Every Level: Here's How You Can Help. <https://www.equalityinstitute.org/blog/advancing-gender-equality-at-every-level-here-s-how-you-can-help> (Erişim Tarihi: 4 Nisan 2025).
- Türkiye Sigorta. (2025). Birleşmiş Milletler Kadının Güçlenmesi Prensipleri. <https://www.turkiyesigorta.com.tr/yatirimci-iliskileri/sigorta/cevresel-sosyal-yonetisim/yonetisim/imzaciliklar/birlesmis-milletler-kadinin-guclenmesi-prensipleri> (Erişim Tarihi: 4 Nisan 2025).

- UN Women Asia. (2023). Toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşmak için SDG 5 nedir? [Facebook gönderisi]. <https://www.facebook.com/unwomenasia/posts/what-is-sdg5-for-genderequality-in-order-to-realise-a-gender-equal-world-we-must/1266108503550165/>.
- United Nations. (2024). Sustainable Development Goal 5: Gender Equality – Progress & Info 2024. Department of Economic and Social Affairs (SDGs). <https://sdgs.un.org>.
- UNFPA Türkiye. (2017). Özel Sektör Eşitlik Adına Güçlerini Birleştiriyor. Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu Türkiye. <https://turkiye.unfpa.org/tr/news/özel-sektör-eşitlik-adına-güçlerinibirleştiriyor>.