

SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA HEDEFLERİNDEN 5 NO'LU TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ HEDEFİNE ULAŞMADA TÜRKİYE'DE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK RAPORU DÜZENLEYEN İŞLETMELERİN 2020 VE 2021 YILI BEYANLARININ İNCELENMESİ VE SONUÇLARIN DEĞERLENDİRİLMESİ*

Prof. Dr. Nalan AKDOĞAN**

Prof. Dr. Deniz Umut DOĞAN***

Araştırma Makalesi / *Research Article*


Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi
2023, 25 (MODAVICA Özel Sayısı),
ÖS227-ÖS248


ÖZ

Kurumsal Sürdürülebilirlik, işletmelerin uzun vadeli değer yaratmak amacıyla, çevresel, sosyal faktörlerin kurumsal yönetim ilkeleri ile birlikte faaliyetlere ve karar alma süreçlerine uyarlanması ve bu konularda ortaya çıkabilecek risklerin yönetilmesini ifade etmektedir. Sürdürülebilir Kalkınma en yaygın kullanımıyla gelecek kuşakların kendi ihtiyaçlarını karşılayabilme imkânlarını tehlikeye sokmadan bugünkü kuşakların ihtiyaçlarını karşılamak olarak tanımlanmaktadır (1987 BM Komisyonu'nda yapılan tanım). Sürdürülebilir kalkınma, kurumsal sürdürülebilirliğin gelişimine, sürdürülebilir kalkınmayı sağlamak için işletmelerin hangi alanlara yoğunlaşması gerektiğini göstererek ve işletmelerin, hükümetin ve sivil toplumun çevresel, sosyal ve ekonomik sürdürülebilirliğin gerçekleştirilmesi konusunda ortak bir hedef oluşturmasını sağlayarak katkıda bulunur. Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri için ülke düzeyinde gönüllü olarak raporlama yapılması, bölgesel ölçekte işbirliği ve ortaklıkların artırılması ve küresel düzeyde ilerlemenin takibi gerekmektedir. Toplumsal cinsiyet

*Makale Gönderim Tarihi (Date of Submission): 01.12.2022; Makale Kabul Tarihi (Date of Acceptance): 06.02.2023

Bu çalışma, 22-25 Eylül 2022 tarihlerinde MÖDAV tarafından düzenlenen 19. Uluslararası Muhasebe Konferansında sunulan bildirinin, yeniden düzenlenmiş ve genişletilmiş halidir.

**Başkent Üniversitesi, Ticari Bilimler Fakültesi, Muhasebe ve Finansman Yönetim Bölümü, akdogan@baskent.edu.tr,  orcid.org/0000-0001-8168-6152

***Başkent Üniversitesi, duerhan@baskent.edu.tr,  0000-0001-5909-0045

Atf (Citation): 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.*

eşitliği, kadın ve kız çocuklarının güçlendirilmesi SKH'leri içerisinde başlı başına bir hedef (Hedef 5) olmakla birlikte diğer 16 hedeften 10'unun alt hedeflerinde doğrudan ele alınmaktadır. Bu çalışmada, sürdürülebilirlik endeksinde yer alan işletmelerin toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik uygulamalarını değerlendirmek amacıyla, BİST Sürdürülebilirlik Endeksinde yer alan 65 işletmenin 2020 ve 2021 yılına yönelik "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği" beyanları dikkate alınmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Sürdürülebilirlik Raporlaması

Jel Sınıflandırması: M40, Q56

AN ANALYSIS OF THE SUSTAINABILITY REPORTS OF BUSINESSES IN TURKEY IN 2020 AND 2021, REGARDING THE ACHIEVEMENT OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOAL NO 5: GENDER EQUALITY, AND EVALUATION OF THE RESULTS

ABSTRACT

Corporate Sustainability refers to the adaptation of environmental and social factors to activities and decision-making processes together with corporate governance principles, and the management of risks that may arise in these matters, in order to create long-term value for businesses. Sustainable Development, in its most widespread use, is defined as meeting the needs of present generations without compromising the ability of future generations to meet their own needs (Definition made in the 1987 UN Commission). Sustainable development contributes to the development of corporate sustainability by showing which areas businesses should focus on to achieve sustainable development and by enabling businesses, government and civil society to establish a common goal of achieving environmental, social and economic sustainability. For the Sustainable Development Goals, it is necessary to voluntarily report at the country level, to increase cooperation and partnerships at the regional level, and to monitor the progress at the global level. While gender equality and empowerment of women and girls is a goal in itself (Goal 5) in the SDGs, it is directly addressed in the sub-goals of 10 of the other 16 goals. In this study, the "Gender Equality" statements of 65 businesses in the BIST Sustainability Index for 2020 and 2021 were taken into account in order to evaluate the practices of businesses in the sustainability index towards gender equality.

Keywords: Sustainable Development Goals, Gender Equality, Sustainable Reporting

JEL Classification: M40, Q56

"İNSAN TOPLULUĞU KADIN VE ERKEK DENİLEN İKİ CİNS İNSANDAN MÜREKKEPTİR. KABİL MİDİR Kİ, BU KÜTLENİN BİR PARÇASINI İLERLETELİM, ÖTEKİNİ İHMAL EDELİM DE KÜTLENİN BÜTÜNLÜĞÜ İLERLEYEBİLSİN? MÜMKÜN MÜDÜR Kİ, BİR CİSMİN YARISI TOPRAĞA ZİNCİRLERLE BAĞLI KALDIKÇA ÖTEKİ KISMI GÖKLERE YÜKSELEBİLSİN?"

"THE HUMAN COMMUNITY CONSISTS OF TWO GENES OF PEOPLE CALLED FEMALE AND MALE. IS IT POSSIBLE THAT WE PROGRESS ONE PART OF THIS MASS AND IGNORE THE OTHER, SO THE TOTALITY OF THE MASS CAN PROGRESS? IS IT POSSIBLE THAT WHEN HALF OF AN OBJECT IS CONNECTED TO THE EARTH WITH CHAINS, THE OTHER PART CAN RISE TO THE SKY?"



Mustafa Kemal ATATÜRK

EXTENDED SUMMARRY

PURPOSE

Sustainability is a business approach that aims to provide benefits for all stakeholders by creating long-term value in order to manage risks that may arise from environmental, social and governance aspects. In modern management theory, the main goal of businesses is to ensure sustainability. In order to achieve this goal, the current situation of the enterprise should be constantly reviewed and improved. By moving away from focusing only on financial resources and financial results, it becomes important how effectively and with a corporate responsibility focus all the resources of the business are managed by the business management. Ensuring corporate sustainability provides many advantages in increasing the trust in businesses, gaining the trust of the public, increasing the brand image and gaining competitive power. The implementation process of the 17 Sustainable Development Goals (SDGs) included in the 2030 Agenda for Sustainable Development document adopted at the United Nations (UN) Sustainable Development Summit in September 2015 started on January 1, 2016. The Sustainable Development Goals were shaped and announced as a result of three years of intense dialogue between stakeholders and the consensus of the governments of 193 countries. The SDGs, which are accepted as the continuation of the Millennium Development Goals (MDGs), include goals that are universally desired for everyone, with the motto of "leaving no one behind - no one left behind". The SDGs, which consist of 17 goals and 169 sub-targets, are aimed to be implemented by 2030.

METHODOLOGY

In this study, the "Gender Equality" goal, which is the fifth of the sustainable development goals, was evaluated within the scope of the 2020 and 2021 statements of 65 enterprises in the BIST Sustainability Index. The reports of the companies in the sustainability index for the specified periods were examined and their statements on gender equality were determined.

RESULTS AND DISCUSSION

When the holdings are evaluated together with the group companies, Koç Group is included in the index with 8 companies and Koç Group has made a significant contribution to the dissemination of the Gender Equality Guide prepared by TÜSİAD and SKD. Anadolu Group is included in the index with 4 companies and stands out with its projects that will raise awareness in society with Coca Cola's statements on Gender Equality. Sabancı Group is included in the index with 6 companies and contributes significantly to the development of awareness of gender equality in society with the projects it carries out in cooperation with Sabancı University. Although there are companies that do not have information on Gender Equality in their reports, they have stated in their reports their practices for female employees in their workplaces and their practices for the development of women in society.

CONCLUSION AND IMPLICATION

Although there are companies that do not have information on gender equality in their reports, these companies have stated in their reports their practices for female employees in their workplaces and their practices for the development of women in society. When evaluated in terms of businesses included in the sustainability index, it can be said that "gender equality" is given importance and there are many applications of different businesses. However, when we consider the Turkish society, non-governmental organizations, universities and the business world should work together and projects should be developed in order to empower Turkish women and ensure gender equality.

1. GİRİŞ

Sürdürülebilirlik; çevresel, sosyal ve yönetim boyutları ile unsurlardan kaynaklanabilecek riskleri yönetmek amacıyla uzun vadeli değer yaratarak tüm paydaşlar için ilgili fayda sağlamayı hedefleyen bir iş anlayışıdır. Modern yönetim kuramında, işletmelerin temel hedefi sürdürülebilirliğin sağlanmasıdır. Bu hedefin gerçekleştirilmesinde işletmenin mevcut durumunun sürekli olarak gözden geçirilmesi ve iyileştirilmesi gerekmektedir. Sadece finansal kaynaklar ve finansal sonuçlara odaklanmaktan uzaklaşarak işletmenin tüm kaynaklarının işletme yönetimi tarafından ne kadar etkin ve kurumsal sorumluluk odağında yönetildiği önem kazanmaktadır.

Kurumsal sürdürülebilirliğin sağlanabilmesi işletmelere duyulan güveni artırmada, halkın güvenini kazanmada, marka imajının yükselmesinde ve rekabet gücü kazanılmasında birçok avantajlar sağlamaktadır.

2015 yılının Eylül ayında Birleşmiş Milletler (BM) Sürdürülebilir Kalkınma Zirvesi'nde kabul edilen "Sürdürülebilir Kalkınma için 2030 Gündemi" belgesinde yer alan 17 adet Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (SKH)'nin uygulama süreci 1 Ocak 2016 tarihinde başlamıştır. Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri, paydaşlar arası üç yıl süren yoğun diyalogun ve 193 ülke hükümetinin uzlaşısı sonucunda şekillenmiş ve ilan edilmiştir. Binyıl Kalkınma Hedeflerinin (BKH) devamı olarak kabul edilen SKH'leri "kimseyi geride bırakmamak-no one left behind" sloganı ile herkes için evrensel olarak erişilmesi istenen amaçları içermektedir.

2. TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ

Küresel ölçekte toplumsal cinsiyet eşitliği hedefine yönelik atılacak iyileştirici adımlar, ülkelerin kalkınmasına, insani gelişmenin sağlanmasına ve daha adil toplumların oluşmasına katkı verebilecek önemli unsurlardan biri olduğu söylenebilir. Birleşmiş Milletler'in 2015 yılında kabul ettiği ve 2030'a kadar dünya gündemini şekillendirmesi beklenen Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerinin, toplumsal

cinsiyet eşitliği hedefi gerçekleşmeden başarıya ulaşamayacağı genel olarak düzenleyici kurumlar tarafından ifade edilmektedir.

Kadın ve erkek cinsleri arasındaki gerçek farklılıklar bazı biyolojik özelliklerdir. Diğer farklılıklar gerçek farklılıklar değildir, kültür ve toplumun inşa ettiği özelliklerdir. Gerçek olmayan farklılıklar, toplumun kendi kalıplarını bireye dayatması sonucu meydana gelir. Gerçek farklılıklar ise, doğuştan gelen, kalıcı ve öğrenilmemiş farklılıkları ifade etmektedir. (Dökmen, 2010, s.23). ‘Toplumsal cinsiyet’ kavramı kadınlar ve erkekler için toplum tarafından ve toplumsal olarak inşa edilen roller, davranışlar, eylemler ve nitelikler olarak tanımlanmaktadır. Toplumsal cinsiyet, kadınlar ile erkekler arasında toplumsal olarak kurulan ve kültürel kaynakları olan farklılıkları ifade etmektedir.

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.
Sonradan öğrenilmez	Sonradan öğrenilir bazı yargılara dayandırılır ve eğitimle farkındalık kazandırılmasıyla değişebilir.
Biyolojik ve fizyolojik özelliklerimize dayalıdır	Herhangi bir biyolojik temele dayanmaksızın toplum tarafından pekiştirilen kalıp yargılara dayandırılır.
Bireylerin dünyaya geldikleri genetik yapılarını tanımlayan bir kavramdır	Beklentiler, inançlar ve yargılara dayandırılır kadınlara ve erkeklere atfedilen görev, sorumluluk, yetenek ve davranışları tanımlayan bir kavramdır.
Dış faktörlerden etkilenmez	Dış faktörlerden etkilenir; kültür, ekonomi, eğitim, inanç, etnik faktörler gibi faktörlerden etkilenir ve içinde yaşanılan zaman ve coğrafyadan etkilenerek şekillenir.
Evrenseldir	Evrensel değildir, toplumların farklılaşmasına bağlı olarak değişkenlik gösterebilir. En önemlisi, değiştirilebilir.

Kaynak: Dökmen, 2010 ve Koç Holding İletişimde Toplumsal Cinsiyete Eşitliği Rehberinden uyarlanmıştır.

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

Tablo 2. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Alt Hedefleri

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

Tablo 2. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Alt Hedefleri (devamı)

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 yaşta 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. (a) 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 adet hukuku dâhil) ülkelerin oranı

Tablo 2. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Alt Hedefleri (devamı)

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
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

3. LİTERATÜR TARAMASI

S. K. Pathania “Sustainable Development Goal: Gender Equality For Women’s Empowerment and Human Rights” başlıklı çalışmasında sürdürülebilir kalkınmanın, kaynakların adil dağılımına bağlı olduğunu ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin de bu hedefin gerçekleşmesine eşlik etmekte olduğunu vurgulamıştır (Sudershan Kumar Pathania,2017). Çalışmanın amacı, ortak ve yararlanıcı olarak kadınların sürdürülebilir kalkınmaya katkısının esaslarını vurgulamaktır. Çalışmada “Cinsiyet uçurumunu” daraltmak ve eşit bir toplum yaratmak için kadınların “güçlendirilmesi” gerektiği belirtilmiştir.

Asya Düşünce Kuruluşu’nun hazırladığı “Sustainable Development Goal 5: How Does the Philippines Fare on Gender Equality?” başlıklı sürdürülebilir kalkınma hedeflerinden beşincisine yönelik yapılan araştırmada 2015 yılına ilişkin verilerde, halka açık şirketlerin yönetim kurulu üyelerinden sadece %15’inin kadın olduğu ve bununla birlikte bu oranın Hindistan, Singapur ve Tayland ile aynı düzeyde olduğu belirtilmektedir. Aynı yıl verilerine göre Fransa’da yönetim kurullarında kadın temsili %30, İsveç, İtalya ve Norveç’te bu oranın %47 olduğu belirtilmiştir (David, Clarissa C. Albert, José Ramon G. Vizmanos, Jana Flor V., 2018)

Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri 2022 raporuna göre; 2020 yılında küresel istihdam kaybının %45 olduğu belirtilmektedir. Ayrıca, yerel yönetimlerde kadın temsiline yaklaşık üçte bir oranında yer aldığı vurgulanarak, kadın ve erkeklerin ulusal parlamentolarda eşit temsil edilebilmesinin 40 yılı bulabileceği belirtilmektedir. Aynı raporda kadınların tarım, toprak ve mülkiyet haklarının korunması için de alınacak daha çok yolun olduğu belirtilmektedir. 2018-2021 dönemine ilişkin yapılan çalışma kapsamında; 105 ülkeye ait verilerin değerlendirilmesi çerçevesinde bu ülkelerin %26’sında toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin düzenli kamu harcamaları ve sistematik bir düzen olduğu, %59’unda sistematik bir düzenin ve kamu harcamalarının bazı özelliklerinin olduğu, %15’inde ise sistematik düzene ilişkin asgari unsurların dahi olmadığı belirtilmiştir (Sustainable Development Goals Report, 2022).

Toplumsal cinsiyet eşitliği çerçevesinde kadınlara fırsat verilmemesinin çarpıcı sonuçları 2016 yılında Uganda’da tarımsal yaşamda geride tutulan kadınlar ile yapılan çalışmada görülmektedir. Bu çalışmaya göre, bireysel olarak hafta da en az bir dolar birikim yaparak fon havuzu oluşturan kadınların liderliğinde bir dernek kurulmuştur. Elde ettikleri gelirleri daha sonraki aşamada iklim değişikliğini ele alan gelir getirici faaliyetlere yatırdıkları görülmektedir. Bu faaliyetler arazi planlaması, enerji tasarruflu sobalarının kullanımı, toprak koruma uygulamaları şeklinde sıralanmaktadır ve 1.600’den fazla kadın liderliğindeki derneğin 2.8 Milyon doları bir araya topladığı görülmektedir (“Women are key to sustainable development for all” | UNFCCC," 2017).

Toplumsal cinsiyet eşitliği kapsamında yapılan bir diğer çalışmada üretici olarak tarımda kadın çalışanlar ve olanakları değerlendirilmiştir. 2012 yılında yapılan bu çalışmaya göre tüm tarım işçilerinin Asya’da % 43’ü ve Afrika’da % 47’si, Güneydoğu ve Doğu Asya’da % 50’si kadınlardan oluşmaktadır. Kuzey Avrupa ülkeleri haricinde tarımda çalışan kadın oranının kademeli olarak arttığını ve tarım sektöründe kadınların daha aktif olduğu görülmektedir. Bununla birlikte kadınların teknolojiye, doğal kaynaklara ve pazara erkekler kadar kolay ulaşılamadığı da vurgulanmıştır. Bu nedenle de 2030 yılına kadar tüm kadın ve erkeklerin eşit fırsatlara sahip olmasının gerekliliği belirtilmiştir (Bina Agarwal, 2018, p.26-32).

4. TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİN ÖNEMİ

Toplumsal cinsiyet eşitliği kavramının doğmasına neden olan yaklaşımın temelinde ayrımcılık ve alt katmanında ise cinsiyetçilik yatmaktadır. Ayrımcılık, belirli bir grubun sahip olduğu doğuştan gelen veya sonradan edinilmiş kültürel özellikler ya da farklılıkları nedeniyle toplumdaki ayrımdan ayırt edilmesi ve toplumun geri kalan kısmından bilinçli olarak uzaklaştırılarak dışlanması anlamına gelir. Cinsiyetçilik ise ayrımcılığın cinsiyete göre yapılması ve bir cinsin diğerinden üstün ve hiyerarşik olarak yukarıda tutulmasıdır. (Ecevit, 2021)

Cinsiyet eşitliği, erkekler ve kadınlar için mevcut olan kaynaklardan faydalanmadaki dengesizliği ele alarak, kaynakların cinsiyet ayrımı gözetmeksizin kadınlara ve erkeklere adil olarak tahsis edilmesi süreci olarak tanımlanabilir.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması bireylerin her alana ait yeteneklerini özgürce geliştirip sunabilecekleri toplumsal ortamın oluşabilmesine bağlıdır. Böyle bir ortamın oluşması da toplumsal önyargı ve engellerin tamamının ortadan kaldırılması ile mümkün olabilecektir. (Baran, 2021)

Kadınlar ve kız çocukları dünya nüfusunun yarısını oluşturmaktadır, bu dünyanın sahip olduğu üretme ve geliştirme potansiyelinin de yarısı anlamına gelmektedir. Ancak toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin varlığı kadınların ve kız çocuklarının hayata katılımı noktasında en büyük sosyal ve

ekonomik engeli oluşturmaktadır. Bu da bu potansiyelin sürdürülebilir bir toplumsal faydaya dönüşmesini engelleyerek toplumsal gelişimi engellemektedir.

BM Kadın İletişim ve Savunuculuk bölümü raporuna göre SKH 5'e ulaşmanın yolları, aşağıdaki gibi sıralanmaktadır:

- Kadınların siyasete katılımının ve liderliğinin artmasını sağlamak ve ekonomik olarak güçlenmesinde ilerleme sağlayabilmek,
- Çatışmaların önlenmesinde barışın önemi ve barışın sağlanmasında da kadınların rolünün ve liderliğinin teşvik edilmesini sağlayabilmek,
- Şiddetin nedenleri, sonuçları, önlenmesi için gereken değerlendirmeleri yaparak bulgulara göre şiddetin önlenmesine yönelik uygun adımları atabilmek,
- Hükümetlerin, kadınların ve kız çocuklarının ihtiyaçlarını belirlemek ve bunların karşılanmasını sağlamak üzere uygun adımları atabilmelerinin sağlanması,
- Cinsiyet eşitliğinin savunucuları olmak için erkek katılımının sağlanması

4.1. Dünyada ve Türkiye’de Toplumsal Cinsiyete İlişkin Bazı Göstergeler

OECD, kadın ve erkeklerin işgücüne katılım oranlarının birbirine yaklaşması durumunda, Türkiye’nin de dâhil olduğu tüm OECD ülkelerinin toplam ekonomilerinde 2030 yılı itibarıyla %12’lik potansiyel bir artış sağlanacağını öngörmektedir.

McKinsey’in “Women Matter (kadınlar önemlidir)” raporuna göre, 2025’e kadar kadınların eşit katılımının sağlandığı en iyi senaryoda küresel düzeyde toplam GSYH’de %11’lik, yaklaşık 12 trilyon dolarlık bir artış öngörülmektedir. Rapora göre yönetim kurulunda bulunan kadın sayısı ile şirketlerin örgütsel ve finansal performansları arasında güçlü bir ilişki olduğu ortaya konmaktadır. Rapora göre, en az üç kadın yöneticisi bulunan şirketlerin finansal performansları, kadın yöneticisi bulunmayan şirketlere göre daha yüksektir (Küresel yönetim danışmanlığı | McKinsey & Company, 2017)

Kadınların şirketlerin her kademesinde yer alması iş performansına önemli katkılar sağlamaktadır. Birçok çalışma, iş dünyasında kadın liderlerin varlığının, finansal performansta yükselme, yatırım getirileri, pazar payı ve hisse senedi değerlerinde artış sağladığını ortaya koymaktadır.

Harvard Business Review’da yayınlanan “Women in The Executive Suite Correlate To High Profits (Yönetici Grup İçerisindeki Kadınlar Yüksek Kâr Oranlarına Neden Oluyor)” başlıklı araştırma; kadın yönetici sayısı fazla olan şirketlerin, pazar payı, sermaye ve hisse senedi değerine göre daha iyi performans gösterdiğini ortaya koymaktadır. Aynı çalışmada dünya genelinde kadınların (Roy D. Adler, 2001);

Satın alma kararları ve nihai tercihlerin %80’ini etkiledikleri,

Yıllık toplam tüketici harcamalarının yaklaşık 20 trilyon dolarlık kısmını gerçekleştirdikleri ve bu harcamanın küresel düzeydeki toplam hane harcamalarının %57’sine karşılık geldiği belirtilmiştir.

Türkiye’de kadınların %62,5’inin, erkeklerin ise %5,4’ünün herhangi bir kişisel geliri bulunmamaktadır. Türkiye’de kadınların iş gücüne katılım oranı 2020 yılında %32, 2021 yılında %33 olarak gerçekleşmiştir. Türkiye, kadın istihdam oranı açısından OECD ülkeleri arasında en son, G20 ülkeleri arasında ise sondan ikinci sıradadır.

Ücretsiz kadın emeği ücretsiz erkek emeğinin dünya ortalaması 3 kat iken Türkiye 4,3 kattır. Türkiye’deki toplam emeğin 7 saat 39 dakikasını ücretsiz ev içi hizmet oluşturmaktadır. Kadınlar ücretsiz ev içi hizmete erkeklere oranla günde 4 kat daha fazla zaman ayırmaktadır (kadınlar 6 saat 11 dakika; erkekler 1 saat 28 dakika).

Ülkemizde eğitim seviyesine göre işgücüne katılım oranları Tablo 3’de gösterildiği gibidir:

Tablo 3. Türkiye’de Kadın ve Erkeklerin Eğitim Seviyesine Göre İşgücüne Katılım Oranları

	Kadın	Erkek
Okuma- yazma bilmeyen	%24,2	%46,6
Okuma- yazma bilen	%25,8	%79
İlkokul mezunu	%33,1	%80,8
Lise mezunu	%36,2	%74,2
Yüksekokul ve Üniversite Mezunu	%65,6	%89

Kaynak: TÜİK Kurumsal 2018

Kadın üst düzey ve orta düzey yönetici oranlarında ülkemiz 49 ülke arasında son sırada yer almaktadır ve bu durum cam tavan olarak adlandırılan dikey katmanlaşmanın aşılamadığını göstermektedir. TÜİK 2018 verilerine göre bu oran %17,5’tur.

2021 yılı TÜİK İşgücü İstatistiklerine göre istihdam oranı kadınlarda %27,5 erkeklerde %60,5’tir.

Dünya Ekonomik Forumu’nun 2021 yılında açıkladığı Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi’nde Türkiye 156 ülke arasında 133. sıradadır.

TÜİK verilerine göre (2020) 15 ve daha yukarı yaştaki istihdam oranı %42,8 bu oran kadınlarda %26,3 erkeklerde ise %59,8’dir (“TÜİK Kurumsal,” 2018).

Ülkemize ait cinsiyete göre seçilmiş olan bazı istihdam verileri dikkate alındığında yer kadınların iş dünyasında yeterince temsil edilmediği söylenebilir.

4.1.1. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanması

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması hem kız çocukları hem de erkek çocukları için toplumun daha sağlıklı gelişmesi demektir. Toplumsal cinsiyet eşitliğine sadece temel insan hakları perspektifinden değil, sürdürülebilir kalkınma açısından bakıldığında önemli unsurlardan biri olduğu söylenebilir. Dünyanın üretme ve geliştirme potansiyelinin yarısını oluşturan kadınların ekonomik süreçlere katılımı, sürdürülebilir kalkınmayı da desteklemektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesi için, öncelikle bir toplumda kadınlara ve kız çocuklarına uygulanan ayrımcılıkların neler olduğu belirlenmelidir. Daha sonra bu durumun toplumda ne kadar normalleştirilmiş olduğunu belirlemek önem taşır çünkü ayrımcılığın toplumda içinde normalleştirilmiş olması, bu ayrımların artık fark edilmez olmasına neden olabilmektedir. Bu nedenle toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesi için toplumun her bireyine farkındalık kazandırılması önem taşımaktadır.

Kadınların, tüm sektörlerde ve her pozisyonda yer alabilmelerini desteklemek amacıyla kadınların güçlenmesini hedefleyen küresel en önemli girişimlerden biri de Kadının Güçlenmesi Prensipleri (Women's Empowerment Principles – WEPs) platformudur. 2010 yılında Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact) ve Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlenmesi Birimi (UN Women) ortaklığıyla hayata geçirilen WEPs, özel sektöre; toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için bir rehber sunar. UN WEP tarafından toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına ilişkin iş hayatına yönelik göstere olabilecek unsurlar aşağıda belirtildiği gibidir (BM Küresel İlkeler Sözleşmesi, 2017):

- Adil ve şeffaf işe alım uygulamaları
- Eğitim ve mesleki gelişim programlarına eşit erişim
- Kadınların çalışma hayatına dahil olmalarını artırmak için güvenli çocuk bakımı sağlanmasına destek
- Çalışma ortamının insana yakışır şekilde düzenlenmesi ve iyileştirilmesi
- Eşit işe eşit ücret
- Taciz farkındalık programları
- Kadınların yönetim ve liderlik pozisyonlarına etkin katılımı
- Tedarik zincirlerinde kadın liderliğindeki işletmelerin desteklenmesi
- Kadınların paydaş istişare süreçlerine dahil edilmesi

4.1.2. Kadının Güçlenmesi İlkeleri (Women's Empowerment Principles - WEPs)

UN WEB's kadınların tüm sektörlerde ve her düzeyde ekonomik yaşamın içinde artarak yer alabilmelerini sağlamak amacıyla kadınların güçlenmesini hedefleyen en önemli küresel özel sektör girişimlerinden birisidir. UN Women ve UN Global Compact ortak inisiyatifi olan WEPs, iş dünyası, sivil toplum kuruluşları, üniversiteler, yerel yönetimler ve kamu kurumları ile BM temsilcilerinden oluşan çok paydaşlı bir grubun bir yıllık çalışma ve müzakereleri sonunda geliştirilmiş ve 8 Mart 2010 tarihli Dünya Kadınlar Gününde kamuoyuna tanıtılmıştır. Kadının güçlenmesi ilkeleri aşağıdaki gibi sıralanmaktadır.

Bu gelişmeleri takiben, Mayıs 2014'te UN Global Compact Türkiye öncülüğünde; özel sektör, sivil toplum, akademi, kamu kurumları ve BM kurumlarından temsilcilerin katılımına açık olacak şekilde Kadının Güçlenmesi Çalışma Grubu oluşturulmuştur. Aynı tarihten itibaren Türkiye'de her 8 Mart

haftasında, iş dünyasını toplumsal cinsiyet eşitliğini geliştirmeye ve kadınların ekonomik hayatta güçlenmesini desteklemeye çağırarak amacıyla Borsa İstanbul’da “Gong Töreni” düzenlenmektedir. Tören sırasında yeni WEPs imzacıları da kamuoyuna duyurulmaktadır. UN WEP’s’in kadının güçlenmesine yönelik ilkeleri aşağıda belirtildiği gibidir (BM Küresel İlkeler Sözleşmesi, 2017):

1. İlke: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İçin Üst Düzey Kurumsal Liderlik Sağlanması
2. İlke: Tüm Kadın ve Erkekler İçin İş Yaşamında Adil Davranılması, İnsan Haklarına ve Ayrımcı Yapıya Saygı Gösterilmesi, Bu İlkelerin Desteklenmesi
3. İlke: Tüm Kadın ve Erkek Çalışanların Sağlık, Güvenlik ve Refahının Sağlanması
4. İlke: Kadınların Eğitim, Kurs ve Profesyonel Gelişim Olanaklarının Desteklenmesi
5. İlke: Kadınların Güçlenmesi İçin Girişimci Gelişimi, Tedarik Zinciri ve Pazarlama Yöntemlerinin Uygulanması
6. İlke: Toplumsal Girişimler ve Savunuculuk Çalışmalarıyla Eşitliğin Teşvik Edilmesi

Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine İlişkin Elde Edilen Başarıların Değerlendirilmesi Ve Halka Açık Raporlanma

Bu ilkeler ve ilkelerin uygulanmasına yönelik göstergelere ilişkin bilgiler Tablo 4’de gösterildiği gibidir.

Tablo 4. WEP’s 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 kurumsal stratejilerin doğal bir parçası olarak düşünülmektedir. Stratejilerin tasarım ve uygulama aşamalarında, kadınlar ve erkeklerin farklılaşan ihtiyaçlarının dikkate alınması gerekmektedir.	İşe alım, terfi, işten ayrılma, eğitim, iş memnuniyeti alanlarında kadın-erkek çalışanların dağılımı 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

Tablo 4. WEP’s Kadının Güçlenmesine Yönelik İlkeleri ve İlkelerin Uygulanmasına Yönelik Göstergeler (devamı)

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 önermektedir.	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)

5. ARAŞTIRMANIN KONUSU KAPSAMI VE DEĞERLENDİRMELER

Bu bölümde BİST Sürdürülebilirlik Endeksinde işlem gören ve sürdürülebilirlik raporu veya entegre rapor düzenleyen 65 şirketin 2020 ve 2021 yılı raporları incelenerek 5. No’lu hedefin uygulanmasına ilişkin beyanlarının değerlendirilmesi yapılmıştır. Raporlar 2020 yılında daha çok “Sürdürülebilirlik Raporu” başlığıyla yayınlanmış 2021 yılında daha çok “Entegre Faaliyet Raporu” başlığıyla

yayınlanmıştır, bunun yanı sıra sadece “Entegre Rapor” başlığı ile rapor yayınlayan işletmeler de bulunmaktadır.

Çalışmada 65 işletme BİST sektörler kategorileri dikkate alınarak 17 alt sektöre ayrılarak değerlendirilmiştir. Bu sektörler ve şirket sayıları Tablo 5’de gösterildiği gibidir.

Tablo 5. Sürdürülebilirlik Endeksinde Yer Alan İşletmelerin Sektörleri ve İşletme Sayıları

SEKTÖRLER	SAYI
ANA METAL SANAYİ / İMALAT	3
BANKALAR / MK	9
BİLGİ VE İLETİŞİM / TELEKOMÜNİKASYON	2
ELEKTRİK GAZ VE SU / ELEKTRİK GAZ VE BUHAR	3
GAYRİMENKUL YATIRIM ORTAKLIKLARI	1
GIDA, İÇECEK VE TÜTÜN / İMALAT	6
HOLDİNGLER VE YATIRIM ŞİRKETLERİ/ MK	9
İNŞAAT VE BAYINDIRLIK / İNŞAAT VE BAYINDIRLIK İŞLERİ	2
KİMYA İLAÇ PETROL LASTİK VE PLASTİK ÜRÜNLER / İMALAT	6
METAL EŞYA MAKİNE ELEKTRİKLİ CİHAZLAR / İMALAT	8
SAVUNMA / TEKNOLOJİ	1
SİGORTA ŞİRKETLERİ / MK	2
TAŞ VE TOPRAĞA DAYALI /İMALAT	2
TEKNOLOJİ / BİLİŞİM	2
TEKSTİL, GİYİM EŞYASI VE DERİ / İMALAT	1
TOPTAN VE PERAKENDE TİCARET / PERAKENDE TİCARET	6
ULAŞTIRMA VE DEPOLAMA / ULAŞTIRMA VE DEPOLAMA	2

İş hayatında toplumsal cinsiyet eşitliğinin desteklendiğine ilişkin göstergeler aşağıdaki gibi sınıflandırılabilir:

- UN WEP’s imzacısı olmak,
- Bloomberg Cinsiyet Eşitliği Endeksinde yer almak
- Eşit Adımlar Platformu
- LEAD Network Türkiye (Leading Executives Advancing Diversity - Farklılığı Geliştiren Lider Yöneticiler)
- İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı (Business Against Domestic Violence - BADV) Projesi
- İş’te Eşit Kadın Sertifikası
- Yüzde 30 Kulübü
- Türkiye Kadın Girişimciler Derneği (KAGİDER)- Fırsat Eşitliği Modeli (FEM)

Tablo 6. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Göstergeleri ve Sürdürülebilirlik Endeksinde Yer Alan İşletmeler

GÖSTERGE	ŞİRKETLER
Yönetim Kurulunda 3 ve Daha Fazla Kadın Üye Bulunması	Doğan Holding, Sabancı Holding, Koç Holding, Vestel, TSKB, Şişecam, Aksa, Tat, Anadolu Sigorta, Pınar
Bloomberg Cinsiyet Eşitliği Endeksi (2022) (Endekste cinsiyet veri raporlamasında şeffaflık benimsenmekte ve halka açık şirketlerin performansının izlemesi amaçlanmaktadır)	Garanti Bankası Aş., Türkiye Petrol Rafinerileri Aş., Türkiye Vakıflar Bankası Tao, Ford Otomotiv Sanayi Aş, Yapı ve Kredi Bankası Aş ^[1] Akbank Taş ve Sabancı Holding Aş.
İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı Projesi Endekste Yer Alan 65 İşletmeden 18'i Yer Almaktadır	Sabancı, Akçansa, Turkcell, Çimsa, Migros Doğuş, Ford, Erdemir, Enerjisa, Zorlu, Logo, Aygaz, Kordsa, Tekfen, Anadolu Grup, Garanti Bankası, Yapı ve Kredi Bankası, CocaCola
Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve BM Kadının Güçlenmesi Prensiplerinin hazırlanmasında destek olan işletmeler	Garanti Bankası- Koç Holding ve Turkcell Uygulama Rehberi Hazırlama Grubunda Enerjisa BM Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Programında iki temsilci ve bir elçi ile temsil edilmekte Yapı Kredi Bankası Türkiye Çalışma Grubunda yer almakta
Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve BM Kadının Güçlenmesi Prensipleri İmzacısı Şirketler - 26 Şirket (UN WEP's)	Garanti Bankası, Yapı Kredi Bankası, Şekerbank, Halkbank, Vakıfbank, Akbank, TSKB, İş Bankası, Enerjisa, Zorlu Enerji Anadolu Efes, Coca Cola, AG Grup, Koç Grubu, Sabancı Holding, Doğan Şirketler, Anadolu Sigorta, Anadolu Hayat, Vestel, Çimsa, Mavi Giyim, Akçansa, Ford Otomotiv, Karsan, Arçelik, Turkcell

Endekste yer alan işletmelerin Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin sağlanmasına yönelik uygulamaları Tablo 6'da gösterildiği gibidir.

Tablo 7. Sürdürülebilirlik Endeksinde Yer Alan İşletmelerin Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanmasına Yönelik Öne Çıkan Uygulamaları

İŞLETMELER	TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNE YÖNELİK UYGULAMALAR
GARANTİ BBVA	Cinsel taciz politikaları konusunda projeler üretilmekte
VAKIFBANK	Kadın erkek eşitliği temelinde gerçekleşen insan kaynakları Uygulamaları Başarının cinsiyeti olmaz “Çalışma Hayatında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği” eğitimi 8 Mart Dünya Kadınlar Günü'ne özel prodüksiyonu 'İŞİNE BAK' reklam filmi
YAPI KREDİ	İnsan hakları beyanı başlıkları arasında toplumsal cinsiyet eşitliği yer almaktadır Toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı iletişim geliştirmek hedeflenmiştir

Tablo 7. Sürdürülebilirlik Endeksinde Yer Alan İşletmelerin Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanmasına Yönelik Öne Çıkan Uygulamaları (devamı)

AKBANK	Toplumsal cinsiyet ve fırsat eşitliği konularında projeler geliştirmek için UN Women, UN Target Gender Equality, yeniden biz, mor çatı, eş kariyer, Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Ve Kadın Çalışmaları Merkezi, UPSCHOOL gibi kurumlarla iş birliği
TSKB	Eşitadımlar platformu ile üniversiteli kız öğrencilere eğitimden üretime burs fonu SKA 5-Cinsiyet Eşitliği ve SKA 8-İnsana Yakışır İş Ve Ekonomik Büyümenin Geliştirilmesi kapsamında kullanılan kredilerin arttırılması “Uzun Vadeli Refah İçin Kadınların Bilgi Ve Becerilerine Yatırım Şart!” çalışması
HALKBANK	Kadınlara atfedilen eşitsizliklerin önüne geçerek toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık yaratmayı amaçlayan eğitimler Toplumsal cinsiyet eşitliği alanında kurumsal liderlik Kadın girişimci bölümü müdürlüğü “Güçlü Türkiye İçin Güçlü Kadınlar” projesi kapsamında “Üreten Kadınlar Yarışması” “Üreten Kadınlar Akademisi” “Üreten Kadınlar Toplantıları”
TÜRKİYE İŞ BANKASI	"Eşitlik iş demektir" sloganı ile toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda öncülük Toplumsal cinsiyet eşitliği politikası yayınlandı Örtük önyargılar ve toplumsal cinsiyet eşitliği konularında eğitimler Kadın girişimcileri yatırımcılarla buluşturma etkinliği
SABANCI HOLDİNG	FORBES MEDİA ve STATİSTA tarafından yürütülen Küresel İş Gücü Anketi'nde Dünya'nın en kadın dostu şirketleri sıralamasına giren tek Türk şirket oldu
ŞİŞECAM	Gönüllü kadın çalışanların işe yeni başlayan kadın çalışanlarla deneyimlerini paylaşmak üzere görevlendirilmesi – deneyim aktarımı
TÜRK TELEKOM	“Hedefi olan kadına internetle hayat kolay” projesi
ZORLU ENERJİ	Eşit bi hayat programı Toplumsal cinsiyet eşitliği komitesi
ANADOLU EFES	Yanıdayız Derneği iş birliğiyle toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri «Mesleklerin Cinsiyeti Olmaz» sloganıyla rol model kadınların artması projesi “Birleşmiş Milletler 5. Sürdürülebilir Kalkınma Hedefi: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği’ni Takip Eden Anadolu Efes Ekibinin Bir Üyesi Olmaktan Mutluluk Duyuyorum!” Sosyal medya paylaşımı “Eşitliğin +1’iyiz” sloganıyla toplumsal cinsiyet eşitliği manifestosu
TURKCELL	«Turkcell’de Şartlar Eşit, Şanslar Eşit» ve «Geleceği Yazan Kadınlar» projeleriyle
AK ENERJİ	«Akenerji Kadınların Yanında» «Kadın Enerjisi» projeleri
ENERJİSA	«Sensiz olmaz» çeşitlilik ve kapsayıcılık platformu Öz farkındalık, toplumsal cinsiyet eşitliği gibi konularda «bir aradayız» sanal buluşmaları
COCACOLA	Toplumsal cinsiyet, kültürel ve yaş kalıplarının ötesinde tüm ailemize “Olduğun Gibi Değer Yarat” çağrısı Toplumsal cinsiyete duyarlı dil rehberi Çeşitlilik ve kapsayıcılık danışma kurulu çalışmalarıyla «Toplumsal Cinsiyet Eşitliği» «Kuşaklar Arası Çeşitlilik» Ve «Kültür Ve Deneyim» konularına odaklanma Çalışan sayılarında toplumsal cinsiyet açısından denge kurulana kadar, kategorilere ayrılmış iş alım programları yapılmaya devam edilecektir

Tablo 7. Sürdürülebilirlik Endeksinde Yer Alan İşletmelerin Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanmasına Yönelik Öne Çıkan Uygulamaları (devamı)

PINAR	Sürdürülebilirlik komitesi altında toplumsal cinsiyet eşitliği çalışma grubu bulunmakta; grup iki ayda bir toplanarak şirketlerin toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin uygulamaları paylaşıyor
DOĞAN HOLDİNG	Güçlü kızlar güçlü yarınlar projesi
KOÇ HOLDİNG	Beko 100 kadın bayi projesi ile “çeşitlilik ve kapsayıcılık” kategorisinde “kadınlar için fark yaratanlar ödülü”
ANADOLU GRUBU	Anadolu’nun kadınları projesi Kadın ve aile destek merkezleri, Şiddet izleme ve önleme merkezlerine, Kadın kapalı cezaevlerinde anne yanında kalan çocuklara destek
TÜPRAŞ	Toplumsal cinsiyete duyarlı kurum rehberi “nesiller boyu eşitlik için feminist teknolojiler” Programı
FORD OTOSAN	“Birbirini geliştiren kadınlar projesi” ile üniversitelerin mühendislik bölümlerinde okuyan 1000 kadın öğrenciye yönelik 6 haftalık çevrimiçi eğitim programı
KARSAN	'Toplumsal cinsiyet eşitliği politikası' ve 'Şiddete sıfır tolerans politikası'
ARÇELİK	Kadın çalışan oranını küresel olarak her düzeyde artırmak için hedefler belirlemek; Eşit işe eşit ücret ödenmesinin güvence altına alınmasını sağlamak
TÜRK TRAKTÖR	Filizlerin mucizeleri” projesi ile kadın dostu marka ödülü
VESTEL	Eşit bi’ hayat projesi “eşit bi’ hayat sözlüğü” Toplumsal cinsiyet eşitliği online eğitimleri “demli sohbetler” seminerleri Elim sende projesi Şiddet önleme ve izleme merkezleri (şönim) iş birliği ile yürütülüyor.
MAVİ	Kadınların ekonomik özgürlüğünü desteklemeyi ve ayrımcılık karşıtı bir şirket olmayı taahhüt etmiştir Pazarlama iletişimi ve reklamlarda toplumsal cinsiyet rollerinden arındırılmış içerikler hazırlaması

6. SONUÇ

Raporlar 2020 yılında sürdürülebilirlik raporu olarak yayınlanmış 2021 yılında daha çok entegre faaliyet raporu başlığıyla yayınlanmıştır.

Genel olarak işletmelerde 2021 yılında 2020 yılına göre toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin daha fazla bilgi yer almaktadır.

Sürdürülebilirlik Endeksinde Bankalar sektöründe 9 Banka, Holdingler sektöründe 9 Holding yer almaktadır ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine ilişkin beyanları en fazla olan işletmeler bu iki gruba aittir. Holdingler içinde yer alan bağlı ortaklık niteliğindeki şirketlerin beyanları bu iki grubu takip ettiği söylenebilir.

- Holdinglerde Koç Grubu, Sabancı Şirketler Topluluğu ve Doğan Holding yönetim kurullarında 5 kadın üye ile endekste en fazla kadın yönetim kurulu üyesine sahip gruplardır.

- Holdingler grup şirketleriyle birlikte değerlendirildiğinde;
- Koç Grubu endekste 8 şirketiyle yer almaktadır. Koç Grubu tarafından hazırlanan “İletişimde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Rehberi” TÜSİAD ve SKD tarafından yaygınlaştırılmıştır. Böylece iş hayatında toplumsal cinsiyete ilişkin yargıların fark edilmesine ve dilimize yerleşmiş kalıp yargıların kırılıp toplumsal cinsiyete ilişkin daha iyi bir iletişim gerçekleştirilmesine bu rehberin önemli katkısı olduğu söylenebilir.
- Anadolu Grup 4 şirketiyle endekste yer almakta ve Coca-Cola'nın Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine yönelik beyanlarıyla toplumda farkındalık yaratacak projeleriyle öne çıkmaktadır.
- Sabancı Grubu 6 şirketiyle endekste yer almakta ve Sabancı Üniversitesi işbirliği ile yaptığı projelerle toplumda cinsiyet eşitliğine ilişkin farkındalığın gelişmesine önemli katkı vermektedir.
- Koç Grubu, Doğan Şirketler Grubu ve Enerjisa Toplumsal Cinsiyet Eşitliği rehberi hazırlamışlardır.
- TSKB Yönetim Kurulunda 3 kadın üye ile yönetim kurulunda en fazla kadın üyeye sahip bankadır.
- ALBARAKA TÜRK dışındaki tüm bankalar Birleşmiş Milletler Kadının Güçlenmesi Prensipleri imzacısıdır.
- Sabancı Üniversitesi işbirliği ile Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine yönelik geliştirilen projelerden İş Dünyası Aile İçi Şiddete Karşı projesi iş dünyasından çok sayıda katılımcısı olan projelerden birisidir.
- Zorlu Enerji, Elektrik Gaz ve Su sektöründe raporlarında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine ilişkin çok sayıda uygulaması olan bir şirkettir.
- COCO COLA içecek beyanlarında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine yönelik birçok uygulaması ile öne çıkan şirketlerden birisidir. Anadolu Grup Şirketleri Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine verdiği önemi raporlarında da sıklıkla yer vererek gösteren gruplardan birisidir.
- Mavi Giyim Yönetim Kurulunda %33 kadın üye ile %30 kulübü üyelerindedir.

Raporlarında toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin bilgi bulunmayan şirketlerde olmakla birlikte bu şirketler raporlarında işyerlerinde kadın çalışanlara yönelik uygulamalarını ve toplumda kadının gelişmesine yönelik uygulamalarını belirtmişlerdir

- Sürdürülebilirlik endeksinde yer alan işletmeler açısından değerlendirildiğinde «toplumsal cinsiyet eşitliğine» önem verildiği ve farklı işletmelerin çok sayıda uygulaması olduğu söylenebilir.
- Ancak Türk toplumu olarak değerlendirdiğimizde Türk kadınının güçlenmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliği sağlanması için sivil toplum kuruluşları, üniversiteler, iş dünyası birlikte çalışmalı ve projeler geliştirilmelidir.

YAZARLARIN BEYANI

Bu çalışmada, Araştırma ve Yayın etiğine uyulmuştur, çıkar çatışması bulunmamaktadır ve bu çalışma için finansal destek alınmamıştır.

AUTHORS' DECLARATION

This paper complies with Research and Publication Ethics, has no conflict of interest to declare, and has received no financial support.

YAZARLARIN KATKILARI

Çalışma Konsepti/Tasarım- NA; Yazı Taslağı- NA, DUD; İçeriğin Eleştirel İncelemesi- NA, DUD; Son Onay ve Sorumluluk- NA, DUD.

AUTHORS' CONTRIBUTIONS

Conception/Design of Study- NA; Drafting Manuscript- NA, DUD; Critical Revision of Manuscript- NA, DUD; Final Approval of Accountability- NA, DUD.

KAYNAKÇA

2020 BM Yüksek Düzeyli Siyasi Forum Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları 2018-2020 Türkiye Gelişmeleri <http://www.surdurulebiliralkinma.gov.tr/wp-content/uploads/2020/08/HLPF-2020-Turkiye-Gelismeleri.pdf> 08.08.2022

2030 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri: Küresel Verimlilik Hareketine Doğru 1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/55549192/Surdurulebilir_Kalkinma_Hedefleri_Kuresel_Verimlilik_Hareketine_Dogru-with-cover-page-09.08.2022

Adler, R. D. (2001). Women in the executive suite correlate to high profits. *Harvard Business Review*, 79(3), 30-32.

BinaAgarwal. (2018, October). Gender equality, food security and the sustainable development goals. *Current Opinion in Environmental Sustainability*, 34, 26-32.

BM Küresel İlkeler Sözleşmesi. (2017). Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPs) Uygulama Rehberi. BM Küresel İlkeler Sözleşmesi | Ağ Türkiye. <https://www.globalcompactturkiye.org/kadinin-guclenmesi-prensipleri-weps-uygulama-rehberi> "Kadınlar herkes için sürdürülebilir kalkınmanın anahtarıdır" | UNFCCC . (2017, 11 Aralık).

David, Clarissa C. Albert, José Ramon G. Vizmanos, Jana Flor V. (2018, December). Sustainable Development Goal 5: How Does the Philippines Fare on Gender Equality? <https://think-asia.org/handle/11540/9544>. <https://file:///C:/Users/brana/Downloads/pidsrp1804.pdf>

Dökmen Z.Y., Toplumsal Cinsiyet (2. Basım), Remzi Kitapevi, İstanbul, 2010.

<http://www.surdurulebilirkalkinma.gov.tr/amaclari/cinsiyet-esitligini-saglamak/> 10.08.2022

<http://www.surdurulebilirkalkinma.gov.tr/wp-content/uploads/2020/08/HLPF-2020-Turkiye-Gelismeleri.pdf>

https://acikerisim.uludag.edu.tr/bitstream/11452/23404/1/Dan%C4%B1%C5%9F_BARAN.pdf

<https://ceidizler.ceid.org.tr/dosya/toplumsal-cinsiyet-esitliginin-temel-kavramlaripdf.pdf>

https://www.globalcompactturkiye.org/wp-content/uploads/2019/01/WEPs_Rehber.pdf

McKinsey & Company (2017). Women Matter: Time to accelerate, Ten years of insights into gender diversity,

<https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/women%20matter/women%20matter%20ten%20years%20of%20insights%20on%20the%20importance%20of%20gender%20diversity/women-matter-time-to-accelerate-ten-years-of-insights-into-gender-diversity.pdf?shouldIndex=false> 12.08.2022

Sudershan Kumar Pathania. (2017). Sustainable Development Goal: Gender Equality For Women's Empowerment And Human Rights. International Journal of Research -GRANTHAALAYAH, 5(4).

[surdurulebilirkalkinma.gov.tr/wp-content/uploads/2020/01/Surdurulebilir_Kalkinma-Amaclari-Turkiye-2.-Ulusal-Gozden-Gecirme-Raporu-Ortak-Hedefler-icin-Saglam-Temeller_-interaktif.pdf](http://www.surdurulebilirkalkinma.gov.tr/wp-content/uploads/2020/01/Surdurulebilir_Kalkinma-Amaclari-Turkiye-2.-Ulusal-Gozden-Gecirme-Raporu-Ortak-Hedefler-icin-Saglam-Temeller_-interaktif.pdf)

Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları Değerlendirme Raporu 2019 https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2020/03/Surdurulebilir-Kalkinma-Amaclari-Degerlendirme-Raporu_13_12_2019-WEB.pdf 15.08.2022

Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları Türkiye 2. Ulusal Gözden Geçirme Raporu

Sürdürülebilir Kalkınma Raporu 2021 <http://unsdsn.boun.edu.tr/sdr2021/>

Sürdürülebilirlik Raporları 2020-2021 kap.gov.tr 10.08.2022-15.09 2022

The Sustainable Development Goals Report 2022. (n.d.). United Nations. <https://file:///C:/Users/brana/OneDrive/Masa%C3%BCst%C3%BC/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2022.pdf> 11.08.2022

TÜİK Kurumsal. (2018, Aralık). TÜİK- Veri Portalı. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Aralik-2018-3068114>.08.2022

UNFCCC. “Women are key to sustainable development for all” | (2017, December 11). <https://unfccc.int/news/women-are-key-to-sustainable-development-for-all> 16.08.2022